

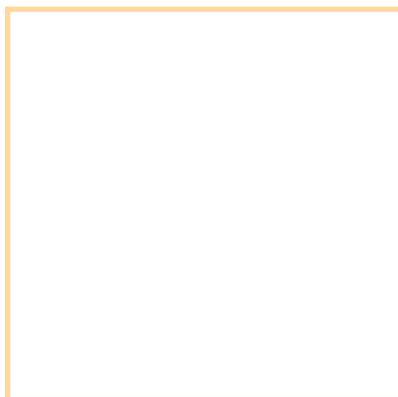


Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Forschungsstudie Migrantinnenorganisationen in Deutschland



Abschlussbericht



Gleichstellung

Forschungsstudie Migrantinnenorganisationen in Deutschland

Autorinnen:

Rambøll Management Consulting

Meike Reinecke

Kristina Stegner

TU Darmstadt

Dr. Olga Zitzelsberger

Dr. Patricia Latorre

Iva Kocaman

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis.....	8
I. Einleitung	9
1.1 Vorhabenbeschreibung – Hintergründe, Forschungsfragen und Zielsetzung	9
1.2 Projektdesign und methodisches Vorgehen im Überblick	11
II. Theoretische Einordnung der Selbstorganisationen von Migrantinnen	13
2.1 Was sind Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten?	14
2.1.1 Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten im sozial- und migrationswissenschaftlichen Diskurs – der Sozialkapitalansatz	16
2.1.2 Zur geschichtlichen Entwicklung der Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten	17
2.1.3 Selbstorganisationen von Migrantinnen – eine paradoxe Intervention?	18
2.2 Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten zwischen Selbstempowerment und bürgerschaftlichem Engagement?	22
2.2.1 Bürgerschaftliches Engagement im sozial- und migrationspolitischen Diskurs.....	23
2.2.2 Diskussion um Professionalisierung	28
III. Ergebnisse der eigenen Erhebungen	32
3.1 Methodisches Vorgehen bei der quantitativen Befragung.....	32
3.1.1 Konzeption des Fragebogens	32
3.1.2 Recherche der Stichprobe	33
3.1.3 Durchführung der Befragung	33
3.1.4 Auswertung der Befragung	34
3.2 Ergebnisse der Befragung	37
3.2.1 Gründungsgeschichte und Ziele der MSOs.....	37
3.2.2 Mitgliederstruktur der MSOs	47
3.2.3 Arbeitsweise und Aktivitäten.....	53
3.2.4 Professionalisierung	61
3.2.5 Zusammenarbeit/Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren	67
3.2.6 Unterstützung und Handlungsbedarf	73
3.3 Zusammenfassende Betrachtung	79
IV. Identifizierte „Profile“ von MSOs	82
4.1 Methodisches Vorgehen – vertiefende Expertinneninterviews	82
4.1.1 Durchführung und Auswertung	83
4.2 Interviewauswahl	83
4.3 Beschreibung der Profile.....	87
4.3.1 Freizeitorientierte MSOs.....	87
4.3.2 Bildungsorientierte MSOs	88

4.3.3 Politisch orientierte MSOs	89
4.3.4 Professionell arbeitende MSOs	90
4.3.5 Ein Beispiel aus der „Black Box“	91
4.4 Zusammenfassende Betrachtung	92
V. Zusammenfassung der zentralen Befunde	93
VI. Beschreibung der Handlungsempfehlungen	100
6.1 „Dach“ zur Organisation der eigenen Interessen und ihrer öffentlichen Vertretung auf Bundesebene	100
6.1.1 Wahl eines Vertretungsgremiums der MSOs auf Bundesebene	101
6.1.2 Erarbeitung von Strukturen zur Informationsweitergabe	101
6.1.3 Einwerbung von Mitteln.....	102
6.2 Interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft und ihrer Institutionen	102
6.3 Professionalisierung der MSOs.....	104
6.4 Spezielles Förderprogramm für MSOs.....	104
VII. Literaturverzeichnis.....	106
VIII. Anhang.....	113
8.1 Projektdesign und Projektorganisation	113
8.2 Fragebogen für die quantitative Befragung	115
8.3 Gesprächsleitfaden für die vertiefenden Interviews	134

Abbildungen

Abbildung 1:	MSOs nach Definition in der Studie	35
Abbildung 2:	Regionale Verteilung der MSOs in Deutschland	36
Abbildung 3:	Alter der MSOs.....	37
Abbildung 4:	Anlass der Gründung für die MSO.....	39
Abbildung 5:	Organisationsform der MSO.....	40
Abbildung 6:	Treffen der MSO vor der Vereinsgründung	41
Abbildung 7:	Gründe dafür, dass MSOs kein eingetragener Verein sind	41
Abbildung 8:	Mitgliedschaft der MSO in einem Dachverband.....	42
Abbildung 9:	Verfolgte Zielsetzungen der MSOs bei ihrer Arbeit	43
Abbildung 10:	Beitrag, den die MSO für die gleichberechtigte Partizipation ihrer Mitglieder leisten will.....	44
Abbildung 11:	Forderungen der MSO bei der politischen Interessenvertretung	45
Abbildung 12:	Anzahl der Mitglieder der MSO.....	47
Abbildung 13:	Veränderung der Mitgliederzahl der MSO in den letzten fünf Jahren ...	48
Abbildung 14:	Mitgliedschaft von Männern bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund in der MSO	49
Abbildung 15:	Herkunftsländer der Mitglieder der MSO	50
Abbildung 16:	Anzahl der Länder, aus denen die Mitglieder der MSO kommen	51
Abbildung 17:	Anteil der Mitglieder, die über eine deutsche Staatsbürgerschaft verfügen.....	51
Abbildung 18:	Altersstruktur der Mitglieder der MSO.....	52
Abbildung 19:	Einzugsgebiet der MSO.....	53
Abbildung 20:	Häufigkeit der Treffen der MSO.....	53
Abbildung 21:	Vorhandensein von speziellen Arbeitsgruppen innerhalb der MSO.....	54
Abbildung 22:	Hauptverantwortliche Personen innerhalb der MSO.....	55
Abbildung 23:	Durchführung eigener Aktivitäten und Angebote durch die MSO	55
Abbildung 24:	Art der durchgeführten Aktivitäten und Angebote der MSOs	56
Abbildung 25:	Art der Beratungsangebote von MSOs.....	57
Abbildung 26:	Überlegungen von MSOs, weitere Aktivitäten und Angebote durchzuführen.....	58
Abbildung 27:	Art der Aktivitäten und Angebote, die angedacht wurden.....	59
Abbildung 28:	Hinderungsgründe für die Durchführung weiterer Aktivitäten und Angebote	60
Abbildung 29:	Zielgruppen der Aktivitäten und Angebote von MSOs	60
Abbildung 30:	Finanzielle Ressourcen der MSOs	62
Abbildung 31:	Verfügung der MSOs über Räumlichkeiten	62
Abbildung 32:	Anteil der in den MSOs tätigen Personen nach Beschäftigungsverhältnissen	64
Abbildung 33:	Zuständigkeit von in der MSO tätigen Personen für bestimmte Aktivitäten	64
Abbildung 34:	Höchster Bildungsabschluss der hauptverantwortlichen Personen.....	66
Abbildung 35:	Formen der Öffentlichkeitsarbeit durch die MSOs.....	66
Abbildung 36:	Geschätzter Bekanntheitsgrad der MSO	67

Abbildung 37:	Anzahl der Akteurinnen und Akteure, zu denen MSOs Kontakt haben.....	68
Abbildung 38:	Art der Akteurinnen und Akteure, zu denen MSOs Kontakt haben.....	69
Abbildung 39:	Entstehung des Kontaktes zu anderen Akteurinnen und Akteuren.....	70
Abbildung 40:	Form der Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren (allgemein).....	70
Abbildung 41:	Form der Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren (nach verschiedenen Akteurinnen und Akteuren).....	71
Abbildung 42:	Zusammenarbeit mit allen Akteurinnen und Akteuren, die die MSO als wichtig ihre Arbeit erachtet	72
Abbildung 43:	Bereits erhaltene Unterstützung und geäußerter (zusätzlicher) Unterstützungsbedarf von MSOs in verschiedenen Bereichen	74
Abbildung 44:	Akteurinnen und Akteure, von denen MSOs bereits Unterstützung erhalten bzw. sich (zusätzliche) Unterstützung wünschen.....	75
Abbildung 45:	Wissen und Bewertung der Möglichkeit, öffentliche Fördermittel für die eigene Arbeit zu erhalten.....	76
Abbildung 46:	Bewertung des (zusätzlichen) finanziellen Unterstützungsbedarfs der MSOs nach verschiedenen Bereichen	78
Abbildung 47:	Bewertung des dringendsten politischen Handlungsbedarfes durch die MSO nach verschiedenen Bereichen	79
Abbildung 48:	Projektdesign	112
Abbildung 49:	Projektorganisation.....	113

Tabellen

Tabelle 1:	Auswahlkriterien.....	84
Tabelle 2:	Ausgewählte MSOs für die vertiefenden Interviews	86
Tabelle 3:	MSO 7.....	87
Tabelle 4:	MSO 5.....	88
Tabelle 5:	MSO 1.....	89
Tabelle 6:	MSO 8.....	90
Tabelle 7:	MSO 11.....	91

I.

Einleitung

1.1 Vorhabenbeschreibung – Hintergründe, Forschungsfragen und Zielsetzung

In den letzten Jahren nahm die Gründung eigenständiger Gruppen und Vereine durch Migrantinnen in Deutschland zu. Zu den Aktivitäten dieser Frauengruppen und -vereine gehören Informations-, Beratungs- und Bildungsarbeit für Mädchen, junge Frauen, Mütter und ältere Frauen sowie politische Aktivitäten. Diese Entwicklung wird in der Migrations- und Vereinsforschung bisher unzureichend reflektiert.

Migrantinnenselbstorganisationen (MSOs) werden als ein Strukturelement von ethnischen bzw. Migrantinnen- und Migranten-Communities bezeichnet, wobei Migrantinnen- und Migranten-Communities definiert werden als „verschiedene Beziehungsstrukturen unter Einwanderern innerhalb einer bestimmten räumlich-territorialen Einheit, die auf der Basis von Selbstorganisation entstanden sind“ (Heckmann 1992: 7). Unter einer Selbstorganisation werden dabei nicht nur formalisierte Beziehungen unter Migrantinnen und Migranten in Form eingetragener Vereine, sondern auch nicht formale Beziehungen wie Gruppen, Projekte und Netzwerke verstanden (Thränhardt 2005: 31; Schwenken 2000: 154). Zu den Funktionen von Migrantinnen- und Migranten-Communities und ihren Selbstorganisationen gehören Information, Orientierung, Beratung, Unterstützung, Anlaufstelle zu sein bei Exklusion und Diskriminierung, Interessenvertretung und Kommunikation mit der Mehrheitsgesellschaft.

Lange verharrte die Diskussion in der Migrationsforschung an der Frage nach der integrativen bzw. segregativen Funktion von Migrantinnen- und Migranten-Communities und ihren Selbstorganisationen. Dabei standen sich polarisierende Auffassungen gegenüber: Auf der einen Seite wurde die These vertreten, dass Mitgliedschaft in ethnischen Vereinen zwangsläufig zu einer Abtrennung von der deutschen Gesellschaft führt und dadurch Assimilationsprozesse umkehrt. Demgegenüber wurden die integrative Bedeutung der Community und deren stabilisierende Wirkung auf ihre Mitglieder betont. Vereinzelt waren auch Zwischenpositionen zu finden, die auf die ambivalente Bedeutung ethnischer Communitybildung für Migrantinnen und Migranten hinweisen. Seit einigen Jahren setzen Forscherinnen und Forscher ihren Fokus verstärkt auf den Aspekt der Selbstorganisation im Sinne einer Organisation von Selbsthilfe und fragen, worin das Selbsthilfepotenzial von Migrantinnenselbstorganisationen besteht und wie es organisiert wird. An diese Frage knüpft eine weitere nach den Netzwerken von Migrantinnen und Migranten an. So untersuchen z. B. Dietrich Thränhardt und Karin Weiss, wie Migrantinnen und Migranten Netzwerke knüpfen und dadurch soziales Kapital schaffen (vgl. Weiss/Thränhardt 2005).

Die Rolle von Migrantinnen in gemischten Selbstorganisationen sowie die Selbstorganisationen von Migrantinnen sind bis heute in der Migrations- und in der Genderforschung wenig erforscht (vgl. dazu Sánchez-Otero 2003; Vermeulen 2005; Diehl 1998, Schwenken 2000). Ergänzend zu Schwenkens publizistischer und wissenschaftlicher „Nichtwahrnehmung“ (Schwenken 2000: 133) der Selbstorganisationen von Migrantinnen, findet gerade auch keine politische und gesellschaftliche Wahrnehmung der Selbstorganisationen von Migrantinnen statt. Thränhardt kommt daher zu dem Schluss, dass in zukünftigen Studien der Rolle von Migrantinnen in den Selbstorganisationen weiter nachgegangen werden sollte (Thränhardt 2005, 33). 2005 untersuchten Latorre/Zitzelsberger im Kontext der aktuellen Diskussion um die Integration von Migrantinnen in der Einwanderungsgesellschaft bzw. deren Exklusion aus den zentralen gesellschaftlichen Bereichen, ob und inwieweit Selbstorganisationen von Migrantinnen zu deren Partizipation in verschiedenen Bereichen der Einwanderungsgesellschaft beitragen. Dabei wurden Selbstorganisationen von Migrantinnen als Selbstempowerment-Strategie innerhalb dominanter Systeme – Mehrheitsgesellschaft und Migrant*innen-Community – betrachtet. Vorläufige Ergebnisse, bezogen auf die Erhebung bei Darmstädter Migrantinnenorganisationen, sind, dass diese Frei-Zeit bieten, die Frauen entlastet, und Freiräume, in denen sich die Frauen frei bewegen und Bildungsangebote in Anspruch nehmen können. Durch die Bildungsarbeit erlangen die Frauen Fachwissen, Sprachkenntnisse und Kompetenzen und entwickeln dadurch Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein im Umgang mit Vertreterinnen und Vertretern sowie Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Das Selbstbewusstsein wird gestärkt durch die Erfahrung von praktizierter Solidarität und Wertschätzung in der Gemeinschaft der Frauen, die dabei zu einem Motor für eine gleichberechtigte Teilhabe ihrer Mitglieder innerhalb der bundesdeutschen Zivilgesellschaft wird.

Die Anerkennung und Förderung dieser Organisationen stellen somit wichtige Elemente dar, um die Potenziale und Ressourcen der Mitglieder und ihrer Familien weiterzuentwickeln und damit das gemeinsame Leben in der Bundesrepublik zu stärken. Damit verbunden ist auch die Chance, die Rolle von Frauen mit Migrationshintergrund in den zentralen Belangen des Arbeitsmarktzuganges, in Bildungs- und Erziehungsfragen sowie der politischen Partizipation zu stärken und weitreichende Multiplikatoreneffekte zu erzielen. Dies gilt noch einmal mehr vor dem Hintergrund der Erkenntnisse, dass Frauen häufig die tragenden Stützen für die Bildungsprozesse innerhalb der Familie sind. Als Erwerbstätige und bei bürgerschaftlichen Aktivitäten sind sie wichtige Akteurinnen.

Vor diesem Hintergrund wurden Rambøll Management Consulting und die TU Darmstadt, Institut für Pädagogik, vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit einem Forschungsauftrag zu „Migrantinnenorganisationen in Deutschland“ beauftragt. Eine solche umfangreiche Untersuchung in Deutschland fand dabei erstmals statt.

Die **Zielsetzung** des Forschungsauftrages war zunächst die Untersuchung von Organisationsstrukturen, Tätigkeitsfeldern sowie Netzwerk- und Unterstützungsstrukturen von Migrantinnenorganisationen in Deutschland. Auf der Basis quantitativer und qualitativer Analysen sollten anschließend politische Unterstützungs- und Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden.

In diesem Zusammenhang waren insbesondere die folgenden **Forschungsaspekte** relevant:

- | Ziele, Zusammensetzung, Beziehungen zu deutschen Organisationen, Organisationsform und Organisationsgrad bzw. Grad der Professionalisierung
- | Betrachtung unterschiedlicher Bedingungen und Ausprägungen der Netzwerkaktivitäten
- | Zivilgesellschaftliche Bedeutung der Selbstorganisation der Migrantinnenorganisationen

Die vorliegende Studie dokumentiert die Ergebnisse des Forschungsvorhabens. Sie ist wie folgt aufgebaut:

- | Im weiteren Verlauf von **Kapitel 1** wird zunächst das Vorgehen im Projekt dargestellt.
- | **Kapitel 2** dient der theoretischen Einordnung der Selbstorganisationen von Migrantinnen.
- | In **Kapitel 3** werden die Ergebnisse der Befragung von MSOs in Deutschland dargestellt und durch qualitative Erkenntnisse aus den vertiefenden Interviews ergänzt.
- | In **Kapitel 4** werden die identifizierten „Profile“ von MSOs beschrieben.
- | **Kapitel 5** enthält eine Zusammenfassung der zentralen Befunde sowie, darauf aufbauend, die Darstellung der Handlungsempfehlungen.

1.2 Projektdesign und methodisches Vorgehen im Überblick

Rambøll Management Consulting und die TU Darmstadt haben zur Erstellung dieser Studie eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Untersuchungsmethoden angewendet. Durch die quantitativen Analysen sollten zunächst Daten über Gründungsgeschichte und Ziele, Mitgliederstruktur, Angebote und Aktivitäten, Professionalisierung, Kooperations- und Netzwerkstrukturen sowie Unterstützungsbedarfe von MSOs gewonnen werden. Der Fokus der qualitativen Untersuchungen lag dann auf einer vertiefenden Diskussion der gewonnenen Erkenntnisse. Die Synthese der Ergebnisse aus quantitativen und qualitativen Analysen bildete die Grundlage für die am Ende dieser Studie vorgestellten Handlungsempfehlungen.

Das Projektdesign war so gestaltet, dass über eine **Daten- und Dokumentenanalyse** zunächst eine Aufarbeitung der wissenschaftlichen Debatte stattfand, in deren Rahmen die dieser Studie zugrunde liegende Arbeitsdefinition von „Migrantinnenorganisationen“ entwickelt wurde. Zur Vorbereitung der **quantitativen Analysen** wurden parallel hierzu Migrantinnenorganisationen in Deutschland recherchiert. In einem nächsten Schritt wurde dann eine bundesweite Befragung von Migrantinnenorganisationen in Deutschland durchgeführt.¹ Auf der Basis der Ergebnisse der Befragung wurden Kriterien für die Auswahl der MSOs für die **qualitativen Analysen** erarbeitet und leitfadengestützte Interviews mit insgesamt elf MSOs durchgeführt.² Die hier gewonnenen Erkenntnisse dienten zum einen der vertiefenden Beschreibung der quantitativ gewonnenen Ergebnisse. Zum

1 Eine vertiefende Beschreibung von Recherche, Fragebogenentwicklung, Durchführung der Befragung und Auswertung findet sich in Kapitel 3.1.

2 Die hier angewandte Methodik wird in Kapitel 4.1 beschrieben.

anderen wurden sie aber auch für die Erstellung der Organisationsprofile genutzt. Abschließend wurden die in der Studie gesammelten Erkenntnisse zusammengeführt und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Sowohl die Analysen als auch die Überlegungen zu Handlungsempfehlungen wurden dann noch einmal in einer Fokusgruppe mit MSOs diskutiert und weiterentwickelt.³

³ Der Aufbau des Projektdesigns im Überblick sowie die Aufgabenverteilung zwischen Rambøll Management Consulting und der TU Darmstadt finden sich im Anhang.

II.

Theoretische Einordnung der Selbstorganisationen von Migrantinnen

Gesellschaftliche Individualisierungsprozesse nehmen rasant zu, Menschen leben in vielfältigen Milieus, die Heterogenität der Menschen im Hinblick auf Geschlechter- und Zugehörigkeitsverhältnisse steigt. Diese sind das Resultat gesellschaftlicher Definitions- und Abgrenzungsprozesse und beinhalten Prozesse der Fremd- und Selbstwahrnehmung. Geschlechter- und Zugehörigkeitsverhältnisse sind nicht „naturgegeben“, sondern bilden sich in den historisch gegebenen Verhältnissen heraus. Sie werden dabei stets neu durch Handlungen und Verortungen von Menschen „hervorgebracht“. Während die Sensibilität für die Genderthematik in allen Kreisen der Gesellschaft angekommen ist, wird die Thematik der Zugehörigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund noch zu wenig behandelt. Dabei liegen seit der Sinus-Erhebung (2005) verlässliche Zahlen darüber vor, wie tief greifend Zuwanderung unsere Gesellschaft bereits verändert hat und noch verändern wird. Nicht unwesentlich zu dieser Entwicklung haben die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten der letzten Jahrzehnte beitragen. Durch ihr ehrenamtliches Engagement, insbesondere in den Bildungs- und Kulturbereichen, in 16.000 eingetragenen Vereinen (vgl. Hunger 2004)⁴ leisteten und leisten sie einen wesentlichen Beitrag zum „Heimischwerden“ der Zugewanderten in Deutschland. Trotz zahlreicher Untersuchungen im Bereich der Migrations- und Vereinsforschung blieb bisher der Beitrag der Migrantinnen zu dieser Entwicklung wenig reflektiert.

Im Folgenden wird der derzeitige Forschungsstand zu Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland dargelegt. Als wesentliche Kennzeichen werden dabei die Normalität der Gründung von Selbstorganisationen innerhalb von Migrationsprozessen sowie die Übernahme von zahlreichen Funktionen für die Mitglieder herausgearbeitet. Eine gesellschaftstheoretische Einordnung wird durch die Vorstellung und Diskussion des Sozialkapitalansatzes vorgenommen. Dieser Ansatz lenkt die Perspektive auf die Potenziale

4 „Die Daten entstammen dem Zentralregister eingetragener ausländischer Vereine im Bundesverwaltungsamt, das vom Autor im Rahmen des von der Volkswagen-Stiftung geförderten Forschungsprojekts ‚Einwandererkulturen, Netzwerke und ihre Integrationsqualität‘ im Jahr 2001 ausgewertet wurde. Nach einem Bundesgesetz sind alle Amtsgerichte verpflichtet, Gründungen ausländischer Vereine aus den kommunalen Vereinsregistern an das bundesweite Zentralregister im Bundesverwaltungsamt zu melden (inklusive der Satzung). Theoretisch entsteht dadurch eine komplette Urliste aller eingetragenen ausländischen Vereine in Deutschland. Bei der Auswertung ist jedoch deutlich geworden, dass nicht alle Amtsgerichte dieser rechtlichen Verpflichtung gleichermaßen nachkommen. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass tatsächlich alle ausländischen Vereine in Deutschland erfasst wurden. Dennoch liefert die Auswertung dieser Liste die beste verfügbare Abbildung der tatsächlichen Struktur ausländischer Vereine in Deutschland. Alle bisherigen Studien zu diesem Thema basieren entweder lediglich auf Datensätzen, die aus den kommunalen Vereinsregistern gewonnen wurden, oder auf regionalen Datensätzen, und können nicht als repräsentativ gelten. Die Ausfälle im Bundeszentralregister betreffen zumeist einzelne Amtsgerichtsbezirke, so dass bei der hier betriebenen nationalitätenspezifischen Auswertung keine systematischen Verzerrungen bzgl. der Gesamtstruktur zu erwarten sind“ (Hunger 2004:7).

der Migrantinnen und Migranten. Im Nachzeichnen der historischen Entwicklung von MSOs in den alten Bundesländern entfaltet sich der Wandel in den Aufgaben und Zielen, der zu einer Erweiterung der Aufgabenbereiche führte. Im letzten Abschnitt wird die Herausbildung von Frauen-MSOs als paradoxe Intervention aufgrund der doppelten Ausgrenzungsstrukturen von Migrantinnen herausgearbeitet. Paradox, da das Ziel nicht die Separierung der Geschlechter darstellt, sondern deren Gleichstellung in allen individuellen und gesellschaftlichen Entfaltungsmöglichkeiten. Es bedarf paradoxerweise der Separierung, um dieses Ziel ins Auge fassen zu können.

2.1 Was sind Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten?

Zur Normalität jedes Einwanderungsprozesses gehört die Bildung von Migranten-Communities. Unter Migranten-Communities (auch ethnische Kolonien oder ethnische Communities genannt) sind „verschiedene Beziehungsstrukturen unter Einwanderern innerhalb einer bestimmten räumlich-territorialen Einheit, die auf der Basis von Selbstorganisation entstanden sind“ (Heckmann 1992: 97), zu verstehen. Migranten-Communities sind – auch wenn sie von der Mehrheitsgesellschaft meist als homogene Einheiten wahrgenommen werden – heterogen und differenzieren sich u. a. nach sozial-strukturellen, regionalen, ideologisch-politischen, religiösen, geschlechts- und generationsspezifischen Merkmalen. Zu den Strukturelementen von Migranten-Communities zählen Verwandtschaft, ethnische Vereine, religiöse Gemeinden, politische Organisationen, informelle Netze und Treffpunkte, ethnische Medien und die ethnische Ökonomie (vgl. ibd.: 98 ff.). In den bisherigen Analysen fehlen häufig jene Selbstorganisationen, die keine eingetragenen Vereine sind, aufgrund der Schwierigkeit des Forschungszugangs. Ebenfalls fehlt häufig die Erfassung des „Migrationshintergrundes“ bei Selbstorganisationen von eingebürgerten Migrantinnen und Migranten (vgl. Kanisicak 2007: 2).

Bisherige Untersuchungen haben deutlich gemacht, dass die Bedeutung von Selbstorganisationen im Migrationsbereich in ihrer Multifunktionalität liegt: Sie unterstützen sowohl neu Eingewanderte als auch bereits länger Ansässige, indem sie die mit dem Prozess der Einwanderung verbundenen Schwierigkeiten bewältigen helfen und damit den Anpassungsdruck vermindern. Sie bilden ein soziales Netz für Zugewanderte, sie informieren, orientieren, beraten, unterstützen, sind Anlaufstelle bei Exklusion und Diskriminierung und auch Interessenvertretung gegenüber der Mehrheitsgesellschaft (vgl. Heckmann 1992: 97 ff.). Sie haben nicht zuletzt auch die Funktion einer kulturspezifisch sozialisierenden Instanz, d. h. sie vermitteln Werte, Normen, Verhaltensweisen und eine Identität, die auf dem Glauben an eine gemeinsame Herkunft, Geschichte und Sprache aufbaut (vgl. Latorre 2003).

Lange Zeit wurde in der Migrationsforschung der Fokus auf die integrative bzw. segregative Funktion von Migrantinnen- und Migranten-Communities und ihren Selbstorganisationen gelegt. Auf der einen Seite wurde die These vertreten, dass Mitgliedschaft in ethnischen Vereinen zu einer Abtrennung von der Mehrheitsgesellschaft führt und dadurch Integrationsprozesse umkehrt. Die Gegnerinnen und Gegner dieser Position betonten die integrative Bedeutung der Community und deren stabilisierende Wirkung auf ihre Mitglie-

der. Hartmut Esser (1986) und andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vertraten die These, dass ethnische Gruppenstrukturen und Organisationen die Abgrenzung gegenüber der Aufnahmegesellschaft verstärken und die Segmentierung durch die Selbstethnisierung fördern. Der erfolgreiche Integrations- bzw. hier Assimilationsprozess könne dadurch verzögert oder verhindert werden.

„Das Vorhandensein ethnischer Strukturen entbindet von der Notwendigkeit, Kontakte außerhalb der eigenen Gruppe zu suchen, erschwert die Bildung der für Aktivitäten in der Gesamtgesellschaft notwendigen kommunikativen Qualifikationen, (...) verstärkt mithin Faktoren, die das bestehende System ethnischer Ungleichheit und Schichtung reproduzieren“ (Esser 1990: 29).

Der Aspekt der ethnischen und sozialen Reproduktion von Ungleichheit wirke sich insbesondere auf die Nachkommen negativ aus. Die Eingewanderten selbst verminderten ihre Chancen an Teilhabe (Bürgerrechte) und sozialer Mobilität (z. B. zu bildungs- und ökonomischem Aufstieg). Esser argumentierte mit dem Konfliktpotenzial, das sich aus ethnischer Vielfalt und ihrer Betonung entwickeln könne, sowie mit der Ethnisierung von sozialen Problemen. Auch Friedrich Heckmann (1992) teilte die Ansicht, dass Integration nicht durch Binnenintegration gefördert werden könne und sprach sich deshalb gegen eine Förderung von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten aus. Sozialstaatliche Förderung solle nicht dazu beitragen, ethnische Unterschiede und Minderheiten zu festigen, wenn diese auf einen „ethnischen Korporatismus“ (Walzer 1983 nach Jungk 2002) abzielt. Eingewanderte würden dadurch gezielt Minderheiten bilden, um den Minderheitenstatus zur politischen Partizipation zu erlangen. Nach Heckmann intensiviere und institutionalisiere solch eine Vorgehensweise ethnische Grenzen und kulturelle Differenzen. Heckmann befürwortet stattdessen eine Akkulturations- und Integrationsstrategie zur schrittweisen Reduzierung der spezifischen ethnischen Gruppenidentitäten, d. h. aller Aspekte der eigenen Kultur (Assimilation). Durch den Einfluss der Mehrheitsgesellschaft würden sich die Minderheiten quasi natürlich der Mehrheit annähern. Nicht auszuschließen sei dabei, dass in diesem offenen Prozess auch einige Aspekte der Minderheitskultur in die Mehrheitskultur Eingang finden würden. Ethnische Praktiken sollen nach Heckmann nur im Privaten stattfinden, während in staatlichen, institutionellen und publizistischen Bereichen die Akkulturationsstrategie verfolgt werden müsse. Ethnische Identitäten würden sich dann in der Generationenabfolge in private Herkunftserzählungen verwandeln. Migrantinnen- und Migranten-Communities und ihre Selbstorganisationen bieten in dieser Perspektive den Migrantinnen und Migranten ausschließlich Hilfe zur Orientierung in der Aufnahmegesellschaft, sinnvoll sei dies in der Phase der Einwanderung. Neben der Kritik an der dichotomen und undialektischen Zuordnung besteht ein weiterer Kritikpunkt in der Fokussierung auf eine (unterstellte) nationale Zugehörigkeit aller Mitglieder einer Community, wodurch deren durch Milieuzugehörigkeit, Ethnie, Religion, Gender, sexuelle Orientierung u. a. bedingte Heterogenität überdeckt wird.

Andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betonen neben der Orientierungshilfe die integrative und stabilisierende Wirkungskraft der Migrantinnen- und Migranten-Communities und ihrer Organisationen. Georg Elwert (1982) ging davon aus, dass Binnenmigration durch die ethnischen Communities einen Integrationskatalysator darstellen würde,

der das Heimischwerden der Eingewanderten beschleunige. Sein Ansatz verfolgt eine ressourcenorientierte Perspektive auf Migranten-Communities und ihre Selbstorganisationen. Dietrich Thränhardt (1999) stützte die ressourcenorientierte Annahme, indem er argumentiert, dass MSOs politische, soziale und ökonomische Integration fördern und „grenzauflösend“ wirken würden. Die Ergebnisse der „Bestandsaufnahme der Potenziale und Strukturen von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten“ benannten Bildungsabschluss, Einkommen, Beschäftigungssituation und Heiratsverhalten als Indikatoren für soziale Integration und wirtschaftlichen Erfolg. Thränhardt betonte darin den Integration fördernden Effekt der Bildungsarbeit von MSOs, der nicht nur in der Informations- und Wissensvermittlung über Mehrheitsgesellschaft und fachlicher Kenntnisse, sondern ebenso in sozialen Übersetzungs- und Transferfunktionen bestehen würde (vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales 1999: 3).

2.1.1 Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten im sozial- und migrationswissenschaftlichen Diskurs – der Sozialkapitalansatz

Seit einigen Jahren setzen Forscherinnen und Forscher ihren Fokus auf den Aspekt der Selbstorganisation im Sinne einer Organisation von Selbsthilfe und fragen, worin das Selbsthilfepotenzial von MSOs besteht und wie es organisiert wird. Das Integrationspotenzial von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten belegen zahlreiche empirische Untersuchungen⁵, in denen eine differenzierte Sicht auf Wirkungsweisen, Rollen und Funktionen von MSOs zum Ausdruck kommt, die in der Multifunktionalität von MSOs ihren begrifflichen Ausdruck fanden. Der Fokus richtet sich zunehmend auf die zentrale Eigenressource von Migranten-Communities – nämlich auf die soziale Selbsthilfe. Migrantinnen und Migranten treten aus dem Status des Forschungsobjektes heraus und werden als soziale Akteurinnen und Akteure wahrgenommen, die Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Politik in der Einwanderungsgesellschaft anstreben und sich zu diesem Zweck selbst organisieren.⁶ Thränhardt führt in diesem Kontext den Begriff des sozialen Kapitals ein, um MSOs unter diesem Aspekt wissenschaftlich zu erfassen (vgl. Thränhardt 2005).

Das Konzept des Sozialkapitals kann als Versuch einer theoretischen Fassung der gesellschaftlichen Bedeutung von MSOs gewertet werden. Nach Bourdieu benötigt der Mensch ein gewisses Kapital, um in einem bestimmten Feld erfolgreich zu sein. Aufgrund des unterschiedlichen Kapitalvermögens der Einzelnen, sind auch deren Chancen, innerhalb eines Feldes erfolgreich zu sein, unterschiedlich. Unter den vier von Bourdieu verwendeten Kapitalarten ist für die Betrachtung von MSOs insbesondere das soziale Kapital relevant, denn dieses stellt das soziale Netz von Beziehungen (Familie, Vereine, Parteien, Freundinnen und Freunde, Vitamin B usw.) dar, auf die eine Person zurückgreifen kann. Bourdieu

5 Vgl. dazu Ministerium für Arbeit und Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport NRW 1999, Diehl 2002; Fijalkowski 2004; Fijalkowski/Gillmeister 1997; Huth 2002, 2003; Luhmann 2001; Müller 2003; Otten/Reich/Schöning-Kalender 2008; Salentin 2005; Stauff 2004; auch die internationale Studie der Bertelsmann Stiftung über die Erfolgsbedingungen der Integration in der Kommune (vgl. Pröhl 1998).

6 Entsprechend vielfältig wird auch das Aktivitätenspektrum von MSOs beschrieben: Pflege der Herkunftskultur durch folkloristische Aktivitäten, Ausüben der Religion, Sprechen der Herkunftssprache, Rechts- und Sozialberatung, Hausaufgabenbetreuung und Nachhilfe für Kinder und Jugendliche, Computerkurse, herkunftssprachlicher Unterricht, Alphabetisierungs- und Deutschkurse, Bewerbungstrainings, Einzelveranstaltungen und Weiterbildungen zu Erziehungsfragen, Ernährung, Gesundheit, zum Bildungs- und Ausbildungssystem. Die Angebote richten sich nach dem Bedarf der Migrantinnen und Migranten.

definiert soziales Kapital als „die Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (Bourdieu 1983: 190 f.). Damit entsteht eine soziale Ressource immer dann, wenn sich Menschen zusammenschließen (Sozialanthropologische Dimension, vgl. Vogel: 4). Aus dem grundlegenden Bedürfnis von Menschen nach Orientierung, Schutz sowie nach Beziehungen wird durch die Selbstorganisation soziales Kapital. Die Bildungsfrage ist hiermit unmittelbar verknüpft, denn gesellschaftliche Bedürfnisse können durch Wissen, Kompetenz und damit verbundener Urteilskraft formuliert und befriedigt werden. Das Sozialkapital in der Selbstorganisation dient dabei der Erweiterung eigener Handlungsfähigkeit. MSOs tragen „zur Bildung von sozialem Kapital bei, da soziale Kompetenzen trainiert, gesellschaftliche Bezüge für Minderheiteninteressen hergestellt und Aktivitäten mobilisiert werden, die für den individuellen Integrationsprozess förderlich sind“ (vgl. Thränhardt 2005).

Durch soziales Kapital können jedoch auch Ausschließungen aufrechterhalten werden. Kulturelles Lernen und Öffnungsprozesse in den Institutionen der Mehrheitsgesellschaft und der Selbstorganisationen sind notwendig, damit Migrantinnen und Migranten Zugang zu den institutionalisierten Netzwerken der Mehrheitsgesellschaft finden. Dies passiert viel zu selten, Exklusion und Ungleichheit werden im wissenschaftlichen und politischen Diskurs häufig verharmlost und in ihren destruktiven Wirkungen unterschätzt. Soziales Kapital stellt den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen für Mitglieder bestimmter Netzwerke sicher. Im gleichen Moment wird dadurch jedoch auch der Zugang für andere Gesellschaftsgruppen erschwert oder verwehrt. Damit Sozialkapital für die gesamte Gesellschaft produktiv wirksam werden kann, sind soziale bzw. gesellschaftliche Kontrolle ebenso wie eine „Institution organisierter Unterstützung“ (Schelsky, zitiert nach Vogel 2005: 5) notwendig. Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass Sozialkapital sowohl individuelle Aspekte in den Handlungen der Menschen bzw. deren Organisationen als auch gesellschaftliche Aspekte der staatlichen Intervention und Steuerung enthält.

2.1.2 Zur geschichtlichen Entwicklung der Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten

Die Entwicklung der MSOs lässt sich anhand der Migrationsgeschichte nachzeichnen: Während in der Anwerbephase die Zahl und Bedeutung der Arbeitervereine, die das Ziel der gemeinsamen Interessenvertretung, Solidarität und Geselligkeit verfolgten, überwogen, gründeten sich in der Niederlassungsphase Elternvereine, Kulturzentren, Regional- und Sportvereine sowie religiös und politisch am Herkunftsland orientierte Vereine. Die später zugewanderten Flüchtlinge, Aussiedlerinnen und Aussiedler gründeten entsprechend ihre Selbstorganisationen (vgl. Hadeed 2005: 28 ff.).

Die größte Gruppe der Selbstorganisationen sind die Kulturvereine und Kulturzentren: Hier sind zunächst die seit den 1960er-Jahren bestehenden Vereine der Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus den ehemaligen Anwerbeländern und der Vertragsarbeiterinnen und -arbeiter zu nennen. Die Aktivitäten bzw. Angebote bestehen insbesondere in kulturellen und Bildungsangeboten für Kinder, Jugendliche, Frauen und ältere Menschen (vgl. Hunger 2004).

Viele dieser Vereine erleben einen Generationswechsel von der ersten zur erwachsenen zweiten Generation. Mit einem gelungenen Generationswechsel, insbesondere in den Vorständen, gehen der Rückgang herkunftslandorientierter und folkloristischer Aktivitäten und die Zunahme gruppenspezifischer Freizeitaktivitäten und Bildungsarbeit einher. Gelingt der Generationswechsel nicht, so sind eine Vereinskrise und die Stagnation der Vereinsaktivitäten oft die Folge (vgl. ibd.).

Neben den Kulturzentren bzw. -vereinen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten wurden im Laufe des Zuzugs von Flüchtlingen (aus Afghanistan, Kurdinnen und Kurden aus der Türkei, Kurdinnen und Kurden aus dem Irak, aus dem Iran, aus Afrika – insb. Somalia, Äthiopien, Eritrea, Sierra Leone – sowie aus dem ehemaligen Jugoslawien) zahlreiche weitere Kulturvereine gegründet. Ihre Aktivitäten konzentrierten sich zunächst in erster Linie auf gegenseitige Unterstützung, Selbsthilfe und herkunftslandorientierte Hilfeprojekte. Auch hier lassen sich neue Tendenzen erkennen: Durch die heranwachsende 2. Generation treten Fragen des Lebensalltags im Einwanderungsland immer mehr in den Vordergrund; die Probleme im Herkunftsland verlieren ihre zentrale Bedeutung und gruppenspezifische Aktivitäten und Bildungsarbeit nehmen zu (vgl. ibd.).

Als letzte Gruppe der Kulturvereine sind die Selbstorganisationen der Aussiedlerinnen und Aussiedler zu nennen. Während zunächst die Geselligkeit im Zentrum der Aktivitäten stand, nehmen auch hier, angesichts der zunächst nicht erwarteten Arbeitslosigkeit der Aussiedler und insbesondere der Aussiedlerinnen sowie der Probleme der Jugendlichen im Ausbildungsbereich, die gruppenspezifischen Aktivitäten zu.

Weiterhin seien hier noch die religiös orientierten Vereine, die sich meist unter den bundesweiten Dachverbänden organisieren, die Sport-, Studenten-, Akademiker- sowie die „Deutsch und ...“-Vereine genannt.

Während der Aspekt der Milieuzugehörigkeit in Analysen von Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten (MSOs) zunehmend berücksichtigt wird, zum Beispiel im Hinblick auf politische Partizipation (Assimio 2001), findet der Genderaspekt bislang nahezu keinen Eingang. Die Rolle von Migrantinnen in gemischten Selbstorganisationen sowie die Selbstorganisationen von Migrantinnen sind bis heute in der Migrations- und in der Genderforschung wenig erforscht (vgl. dazu Sánchez-Otero 2003; Vermeulen 2005; Diehl 1998; Schwenken 2000). Schwenken spricht daher von der „publizistischen und wissenschaftlichen Nichtwahrnehmung“ (Schwenken 2000: 133) der Selbstorganisationen von Migrantinnen und Thränhardt kommt zu dem Schluss, dass in zukünftigen Studien der Rolle von Migrantinnen in den Selbstorganisationen weiter nachgegangen werden sollte (vgl. Thränhardt 2005: 33).

2.1.3 Selbstorganisationen von Migrantinnen – eine paradoxe Intervention?

Die soziale Konstruktion der Geschlechter, eingebettet in das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit, bildet den Ausgangspunkt von feministischer Kritik an gesellschaftlichen Verhältnissen und den wissenschaftlichen Theorien über diese Verhältnisse. Das Handeln

der Individuen sowie dessen Benennung als geschlechtstypisch „tragen zur Reproduktion eines dichotomen und hierarchischen Geschlechterverhältnisses bei und verleiten gleichzeitig dazu, Menschen als männlich oder weiblich wahrzunehmen und Unterschiede zu betonen“ (Zitzelsberger 2000: 81). Im Nachdenken darüber sind daher stets ein möglicher Wandel im Verhalten und Handeln von Einzelnen als auch ein Wandel der gesellschaftlichen Verhältnisse zu berücksichtigen. Frauen erfahren dabei immer noch Benachteiligungen in vielfacher Hinsicht, sodass die Feststellung von Anne Schlüter aus dem Jahre 1992 weiterhin gültig scheint: „Damit sie [die Frauen, O. Z.] erstklassig behandelt werden, müssen sie nach den Bedingungen der patriarchal existierenden Gesellschaft separate, unmittelbare freie Institutionen zur Verfügung haben, in denen sie sich frei von Geschlechterhierarchien entwickeln können: nach ihren Bedürfnissen und in der ganzen Breite ihrer Bildungsmöglichkeiten und zu ihren Bedingungen“ (Schlüter 1992: 334).

In den Forschungen zu geschlechtshomogenen Gruppen (z. B. Männer-/Frauengruppen, Mädchen-/Jungenschulen, Frauenuniversitäten) konnten die geschlechtlichen Zuschreibungen dekonstruiert werden, indem festgestellt wurde, dass in den gleichgeschlechtlichen Gruppen Verhaltensweisen genauso gestreut sind wie in gemischtgeschlechtlichen Gruppen. Dies bedeutet, dass die Einzelnen sich dann nicht mehr so strikt an geschlechtlichen Normvorgaben orientieren (müssen). Gleichwohl wird auch in gleichgeschlechtlichen Gruppen die strukturierende Kraft des Geschlechts nur zum Teil außer Kraft gesetzt, da alle Beteiligten selbst gesellschaftliche Zuschreibungen in sich tragen und diese auch in geschlechtshomogenen Gruppen reproduzieren. Grenzen und Barrieren eigener geschlechtlicher Verortungen können in diesen Gruppen tendenziell leichter als solche reflektiert und überwunden werden.

In den gleichgeschlechtlichen Gruppen wird „Geschlecht“ als Auswahlkriterium für die Teilhabe gesetzt. Dadurch werden Frauen Freiräume eröffnet, die es ihnen ermöglichen, ihre Themen, Interessen, Vorlieben und Strategien zuzulassen und einzufordern. Frauengruppen ermöglichen eine Selbstverortung innerhalb gesellschaftlicher Organisationsstrukturen ohne Rücksicht auf die Einbindung in geschlechtskonforme Rollenerwartungen und Ordnungssysteme. Daraus resultieren Ambitionen bezüglich gleichberechtigter Partizipation und Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen und Entfaltungsmöglichkeiten. Solange diese Gesellschaft durch Herrschaftsverhältnisse gekennzeichnet ist, bei der „Geschlecht“ als Platzanweiser fungiert, erscheint es folgerichtig, einen Ort zu institutionalisieren, an dem diese Verhältnisse in ihrer Wirkmächtigkeit abgemildert sind. Frauengruppen und -vereine waren und sind ein möglicher Ort (vgl. Lenz 1996; Schwenken 2000). Benannt wird dies als „paradoxe Intervention“, da das Ziel nicht die Polarisierung der Geschlechtszuschreibungen ist, sondern deren Aufhebung. Gleichwohl muss das Auswahlkriterium „Geschlecht“ den Zugang zu den Gruppen definieren, um eine gemeinsame Arbeit an den geschlechtlichen Selbst- und Fremdverortungen zu ermöglichen, da in gemischtgeschlechtlichen Gruppen die geschlechtlichen Zuschreibungen zu wirkmächtig sind.

Zahlreiche Frauenorganisationen können heute auf eine jahrzehntelange Geschichte zurückblicken. Gleichzeitig ist es diesen Einrichtungen jedoch nicht immer gelungen, Migrantinnen gleichermaßen zu integrieren. Einer der Gründe könnte darin liegen, dass in den Gründungsjahren der 1970er-Jahre nahezu ausschließlich die Arbeits- und Lebens-

situation deutscher Mittelschichtfrauen thematisiert wurde. Ein Bezug zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen aus unteren sozialen Schichten sowie zu Migrantinnen wurde dabei vielfach unzureichend hergestellt (Bednarz-Braun 2004).

„Die feministische Forschung hat diese Frage, wie Frauen zu Frauen geformt werden, von Beginn an gestellt, aber sie hat sie nicht dahin weitergeführt, wie Frauen (und Männer) zu Deutschen oder zu Türiinnen und Türiken gemacht werden“ (Lenz 1996: 213).

In der deutschen Frauen- und Genderforschung wurden migrationsspezifische Aspekte – Ethnie oder Rasse als Kategorie – entsprechend wenig berücksichtigt. Die deutsche Frauenbewegung hat anfangs „kaum Notiz von den Einwanderinnen genommen“ (Rodriguez 1996 nach Bednarz-Braun 2004: 69). Erst durch die Auseinandersetzungen bei Tagungen und Treffen von deutschen Frauen und Migrantinnen und ihren Selbstorganisationen wurde ab Ende der 1980er-Jahre angefangen, den feministischen Ethnozentrismus⁷ selbstkritisch zu reflektieren. Beharrlich blieben jedoch Vorurteile und Fremdzuschreibungen bei deutschen Wissenschaftlerinnen bestehen (vgl. Westphal 2004). Dies drückte sich beispielsweise darin aus, das Migrantinnen pauschal als wenig gebildet, patriarchal unterdrückt und familienorientiert definiert wurden (vgl. Rodriguez 1999). Bei wissenschaftlichen Analysen, in der Politik und Presseveröffentlichungen etablierte sich ein stereotypes Bild der „fremden Frau“, welches insbesondere muslimische Frauen als „Opfer“ oder Frauen aus Indien oder Thailand als „Exotin“ inszenierte. „Dabei diente v. a. der Verweis auf das spezifische Geschlechterverhältnis der Herkunftsgesellschaft zur Legitimation von Fremdheit bzw. der Beschreibung von Anders- bzw. Fremdsein der Migrantinnen. Andere Bedeutungszusammenhänge und Differenzierungen der jeweiligen Herkunftsgesellschaft werden ausgeblendet“ (Westphal 2004: 2, mit Bezug auf Lutz/Huth-Hildebrandt 1998). Erst „... eine zunehmende Anzahl von Publikationen innerhalb der Migrantinnenforschung (sorgte) dafür, dass die Belange von Frauen insbesondere in der sogenannten deutschen Ausländerpädagogik stärker thematisiert wurden“ (Kuhs 1999). Ethnie, Nationalität, Rassismus und Hautfarbe finden nur allmählich Aufnahme in die Differenzbestimmungen von Gender (vgl. Lenz 2008; Wollrad 2005). Dies bedeutet im Zusammenhang mit der beschriebenen Prozessorientierung der Genderkategorie zu Beginn dieses Abschnittes, dass Menschen in ihren Zugehörigkeiten und Selbstverortungen immer heterogen bestimmt werden müssen. Dies macht auch vor Migrantinnen nicht halt, sie sind so verschieden wie andere Menschen auch. Diese Individualisierungsprozesse ermöglichen und erfordern Neubestimmungen der Kategorie Gender. Diese sind eingebunden in soziale Verflechtungen entsprechend den Milieus und in Herrschaftsverhältnisse dieser Gesellschaft. Entsprechend sind Selbst- und Fremdzuschreibungen bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im größeren Zusammenhang von gesamtgesellschaftlichen Prozessen zu denken (vgl. Gümen 1998: 188).

Migrantinnen fanden und finden keinen bzw. wenig Zugang zu den Frauenorganisationen der Mehrheitsgesellschaft, denn als heimliches Kriterium für den Zugang zu Gruppen, Räumen und Ressourcen wird weithin die deutsche Nationalität und Kultur angenommen bzw.

7 Dabei wird unter feministischem Ethnozentrismus eine Haltung definiert, welche Migrantinnen ausschließlich als Opfer konstruiert und aus der Perspektive der vermeintlich Befreiten paternalistisch vorgibt, was Befreiung wäre. Vgl. beispielsweise Monhanty 1988.

erlebt. Belegt wird diese Aussage durch den geringen Anteil von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund in den Fraueneinrichtungen der Mehrheitsgesellschaft und durch den Aufbau von Selbstorganisationen von Migrantinnen mit ähnlichen Aufgabenfeldern, z. B. sexualisierte Gewalt, Bildungsveranstaltungen, Qualifizierungen für den Arbeitsmarkt (vgl. Autonomes Frauenhaus Hannover 2009; Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit 2008: 27 ff.; Latorre/Zitzelsberger 2005).

Migrantinnen bleiben, wie bereits ausgeführt, vielfach in geschlechtlich gemischten Vereinigungen der Migrantinnen-Communities. Der Aufbau eigener Frauenorganisationen – als Gegenorganisationen zu den geschlechtlich gemischten MSOs ebenso wie zu den Fraueneinrichtungen der Mehrheitsgesellschaft – ist auch eine Konsequenz fehlender Entfaltungsmöglichkeiten in bestehenden Organisationen. Dies drückt sich darin aus, dass Migrantinnen in den gemischten MSOs sich in die traditionelle Rollenverteilung gedrängt sehen und frauenspezifische Themen weniger wichtig genommen werden. In den Frauenorganisationen der Mehrheitsgesellschaft finden die Migrantinnen keine angemessenen Beschäftigungsverhältnisse und werden in ihrer Professionalität abgewertet (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit 2008; Latorre/Zitzelsberger 2005). Diese Separierung der Migrantinnen wird in die feministische Theoriebildung nur nach und nach aufgenommen.

In den letzten Jahren lässt sich verstärkt – neben der Zunahme frauenspezifischer Aktivitäten in den MSOs – die Gründung eigenständiger Migrantinnengruppen und Migrantinnen-selbstorganisationen feststellen. Meist sind es Migrantinnen, die ihre Belange nicht ausreichend in den Vereinen vertreten sehen und die sich daher von dem Verein „abspalten“. Nach Latorre/Zitzelsberger 2005 werden diese neuen Frauengruppen und -vereine überwiegend von Asylberechtigten und Aussiedlerinnen mit hohen – zum Teil nicht anerkannten – Bildungsabschlüssen und weniger von Vertreterinnen der ehemaligen Anwerbeländer gegründet. Die Gründerinnen haben meist eine höhere Schulbildung bzw. einen Hochschulabschluss. Die Anerkennung und Förderung von Frauen-MSOs eröffnet die Chance, die öffentlichen und vor allem wissenschaftlichen Darstellungen der Migrantinnen und ihren Selbstorganisationen mit neuen „Bildern“ zu besetzen. Positive und emanzipatorische Aspekte von individuellen Handlungspotenzialen der Migrantinnen alleine greifen dabei zur Veränderung der Fremdzuschreibungen zu kurz, aber sie können als Anfang begriffen werden. Die sozio-strukturellen Rahmenbedingungen (Eingebundensein in Diskurse, Praktiken und Institutionen) und die gesellschaftliche Situation von Migrantinnen (Widersprüchlichkeit, Ambivalenz und Gleichzeitigkeit von unterschiedlichen sozialen Verhältnissen im Alltag) dürfen nicht außen vor gelassen werden (vgl. Rodriguez 1996 nach Bednarz-Braun 2004: 80).

In unterschiedlichen Kontexten heißt es etwas anderes, Frau zu sein (Trettin 1993), und die Kategorie Geschlecht steht in Bezug zu anderen sozialen Differenzen wie Ethnie, Alter, Klasse, Bildung, Gesundheit oder Religion. Diese Komplexität von Frau-Sein ist auch bei der Beschäftigung mit Frauen-MSOs zentral. Geschlecht bzw. Gender werden in der Bedeutung von Relationalität, Kontextualität und Differenzierung nun auch in der Migrationsforschung zunehmend berücksichtigt (vgl. Westphal 2004). Des Weiteren wird zunehmend bedacht, dass Migration und Integration für Frauen wie für Männer abhängig von ihren

familiären und sozialen Kontexten und Netzwerken zu betrachten sind und es von den Ressourcen und Handlungskompetenzen der Frauen abhängt, wie sich der Integrationsprozess der gesamten Familie entwickelt. „Mit steigendem Bildungsniveau, der Beteiligung am Erwerbsleben, der Aufenthaltsdauer und den Deutschkenntnissen nimmt der Einfluss von Frauen auf die Familie betreffenden Entscheidungen und auf das Ausmaß der Kooperation zwischen den Ehepartnern insgesamt deutlich zu“ (Sechster Familienbericht 2000 nach Westphal 2004: 2).

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass es entscheidend ist, das Bewusstsein, dass geschlechtshomogene Gruppen und Organisationen paradoxe Interventionen sind, wachzuhalten, in den Gruppen systematisch zu fördern und damit als konstitutiv für die Einrichtungen zu begreifen. Für die feministische Theorie bedeutet dies, systematisch – in Theorie und Praxis – an der Aufhebung der starren Unterscheidung von Männlichkeit und Weiblichkeit und der damit einhergehenden Hierarchisierung der Geschlechter – auch in ihrer ethnischen Brechung – zu arbeiten.

2.2 Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten zwischen Selbstempowerment und bürgerschaftlichem Engagement?

Wie bislang gezeigt wurde, hat die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit MSOs im Rahmen der sozialwissenschaftlichen Migrationsforschung stattgefunden, wobei sich die Diskussion um die Fragen von Integration und Segregation drehte (siehe 2.1.1). Neuere Forschungsansätze heben den Selbsthilfeaspekt hervor und fokussieren auf die Notwendigkeit der Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten, um Mechanismen von Benachteiligung und Ausgrenzung zu überwinden. Unter anderem durch das Schaffen und Einsetzen von sozialem Kapital (siehe 2.1.1). Dabei sind allerdings der Genderaspekt bzw. die Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Migration und Gender bislang kaum in die wissenschaftliche Auseinandersetzung um die Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten eingeflossen (siehe 2.1.4).

In den letzten Jahren kann man in der Literatur zu MSOs einen neuen Fokus auf diese feststellen: MSOs werden verstärkt im Kontext der Diskussion um bürgerschaftliches Engagement wahrgenommen und analysiert (vgl. Huth 2007).

Während die wissenschaftliche Erforschung von MSOs unter dem Aspekt der Selbsthilfe, des Selbstempowerments und der Schaffung sozialen Kapitals noch jung und wenig fortgeschritten ist und eine differenzierte Analyse der verschiedenen MSOs unter diesem Aspekt erst in Ansätzen (s. 2.1.1) stattgefunden hat – insb. solche Fragen, wie das soziale Kapital entsteht, worin es genau besteht, wofür es eingesetzt wird, wann und wie es eingesetzt wird –, wird dieser Ansatz von dem neuen Forschungsansatz, der MSOs in den Kontext bürgerschaftlichen Engagements setzt, immer stärker „überlagert“ (vgl. Huth 2007).

Dieses Phänomen lässt sich durch das Aufeinandertreffen zweier politischer Paradigmenwechsel, eines sozialpolitischen und eines migrationspolitischen, erklären. Beim sozialpo-

litischen Paradigmenwechsel handelt es sich darum, im Rahmen des Umbaus des leistungserbringenden Wohlfahrtsstaats zum leistungsaktivierenden Sozialstaat (siehe 2.2.1) die Notwendigkeit bürgerschaftlichen Engagements zu betonen. Beim migrationspolitischen Paradigmenwechsel geht es darum, im Rahmen der politischen Anerkennung und Selbstdefinition Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft (insb. durch Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 als „Einstieg in eine systematische Integrationspolitik“ (Bundesministerium des Innern, www.zuwanderung.de)) auch die Netzwerke von Migrantinnen und Migranten und somit ihrer Selbstorganisationen als „normales“ Element eines Einwanderungsprozesses anzuerkennen (siehe 2.2.1).

Diese beiden Paradigmenwechsel treffen Ende der 90er-Jahre zusammen; so erklärt es sich, dass MSOs zunächst im migrationspolitischen Diskurs, aber auch bald im Diskurs des Dritten Sektors⁸ unter dem neuen sozialpolitischen Paradigma des bürgerschaftlichen Engagements wahrgenommen werden.

2.2.1 Bürgerschaftliches Engagement im sozial- und migrationspolitischen Diskurs

Auf der sozialpolitischen Ebene wurde der Paradigmenwechsel Ende der 90er-Jahre mit dem Ausruf des Jahres 2001 zum Internationalen Jahr der Freiwilligen (IJF) durch die Vereinten Nationen eingeleitet. In Deutschland wurde innerhalb der Bundesregierung die Zuständigkeit für das IJF beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt, das seitdem das „bürgerschaftliche Engagement“ im Rahmen seiner Zuständigkeit und somit insbesondere in der Sozial-, Familien-, Jugendpolitik stark fördert. Diesem Internationalen Jahr der Freiwilligen folgte in Deutschland im Jahr 2002 die Gründung des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE). Das BBE hat mit Unterstützung des BMFSFJ das unabhängige „Nationale Forum für Engagement und Partizipation“ eingerichtet. Es begleitet und berät die Bundesregierung bei der Entwicklung einer nationalen Engagementstrategie.

Thomas Olk, Professor für Sozialpädagogik und -politik, Sprecher des BBE und Vorsitzender der Stiftung „Bürger für Bürger“, definiert bürgerschaftliches Engagement wie folgt: „Bürgerschaftliches Engagement meint nicht nur das ‚klassische Ehrenamt‘, wie wir es in den etablierten Vereinen und Organisationen des sogenannten Non-Profit-Bereichs kennen. Vielmehr hat bürgerschaftliches Engagement – wie wir in der Enquete-Kommission gesagt haben – ‚viele Gesichter‘: Hierzu gehört ein breites Spektrum unterschiedlicher Ausdrucksformen eines freiwilligen, unentgeltlichen und gemeinwohlorientierten Engagements und es umfasst Formen wie die Teilhabe an kurzfristigen themenbezogenen Projekten, die Mitarbeit in einer Selbsthilfegruppe, das Leisten einer Unterschrift für eine Bürgerinitiative, die langfristige Bindung an eine Aufgabe oder Leitungstätigkeit in einem Verein oder Verband oder aber die Mitwirkung in einer international agierenden Non-Profit-Organisation. Wichtig ist nicht die Form im Einzelnen, sondern dass es sich eben um ein freiwilliges, unentgeltliches und gemeinwohlorientiertes Agieren handelt“ (Olk 2003: 2 f.).

⁸ Der Dritte Sektor (auch Non-Profit-Sektor genannt) bezeichnet alle Organisationen, die weder der staatlichen Sphäre noch der Marktsphäre (gewinnorientiert) zuzurechnen sind, so z. B. Verbände oder gemeinnützige Unternehmen.

Susanne Huth, die im Auftrag des Instituts inbas Sozialforschung zum bürgerschaftlichen Engagement von MSOs recherchiert und die mittlerweile Sprecherin der Arbeitsgruppe „Engagement von Migrantinnen und Migranten und die Stärkung von Migrantenorganisationen“ des BBE ist, fasst den Begriff des bürgerschaftlichen Engagements folgendermaßen: „Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements ist weitaus umfassender als der des ehrenamtlichen Engagements. Darunter fallen die verschiedensten Aktivitäten, ob sie in einer formalisierten Organisation, bspw. einem Verein, ob sie im Rahmen von Nachbarschafts- und Selbsthilfe oder ob sie in informellen Bezügen – wie Projekten, Netzwerken und Initiativen – stattfinden“. Gemeinsam ist diesen Aktivitäten ihr Gemeinwesenbezug; gemeint sind also Aktivitäten, „die dem Leitbild der Bürgergesellschaft entsprechen. Es handelt sich somit um freiwillige und auf das Gemeinwesen bezogene Aktivitäten, denen kein Erwerbszweck zu Grunde liegt und die zu einem großen Teil gemeinschaftlich und in der Öffentlichkeit stattfinden“ (...) (zit. nach Hacket/Mutz 2002: 14, in: Huth 2007: 22 f.) (...) „Bürgerengagement akzentuiert die Übernahme einer auf das Gemeinwesen bezogenen Verantwortung. Mitenthalten ist die Grundannahme, dass Bürger/innen (...) durch ihr Engagement und die Nutzung von Beteiligungsmöglichkeiten das Gemeinwesen wesentlich mitgestalten können“ (Huth 2007: 23).

Bürgerschaftliches Engagement beinhaltet nach beiden Ausführungen folgende zentrale Elemente: Es ist freiwillig und unentgeltlich; und es ist – dies wird besonders betont – auf das Gemeinwesen und das Gemeinwohl orientiert; betont wird auch die Übernahme gemeinwesenbezogener Verantwortung durch die Einzelne bzw. den Einzelnen.

Dieses Verständnis von bürgerschaftlichem Engagement trifft den neuen migrationspolitischen Diskurs und hier insbesondere auf eine neue Betrachtungsweise der Netzwerke von Migrantinnen und Migranten, ihre Communities und ihre Selbstorganisationen, als „normale“ Phänomene eines Einwanderungslandes. Während diese Netzwerke noch bis vor einigen Jahren im herrschenden politischen Diskurs als „Keimzellen“ für die Bildung von Parallelgesellschaften dargestellt und wahrgenommen wurden (siehe 2.1.1), werden sie – mit der Anerkennung der Einwanderungsrealität – mittlerweile in der Migrationspolitik nicht nur als „normales“ Phänomen anerkannt, sondern auch als wichtige Partner in der Gestaltung des Einwanderungsprozesses dargestellt.

Ziel der bundesdeutschen Migrations- bzw. Integrationspolitik ist: „Zuwanderinnen und Zuwanderern soll eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben in Deutschland ermöglicht werden. Im Mittelpunkt aller Bemühungen zur Integration steht daher der Gedanke der Chancengleichheit“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2009).

Im Zuge des bundesweiten migrationspolitischen Paradigmenwechsels wurde und wird auf Bundes- und auf Landesebene eine Vielzahl migrationspolitischer Maßnahmen entwickelt. Auf Bundesebene sind hier insbesondere der Nationale Integrationsplan (NIP) der Bundesregierung in der Verantwortung der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die zahlreichen Förderprogramme des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu nennen. Auf den Landesebenen werden ebenfalls zahlreiche Maß-

nahmen durch die zuständigen Ministerien entwickelt. In diesem Kontext werden MSOs mittlerweile als Akteure einbezogen, wie z. B. durch die Teilnahme an offiziellen migrationspolitischen Plattformen des Nationalen Integrationsplanes.

Entsprechend dem o. g. Integrationsverständnis, das Integration als gleichberechtigte Teilhabe versteht, sollen MSOs unterstützt werden, damit sie den Integrationsprozess mitgestalten. „Gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten ist ein Prozess, der vor allem die Unterstützung und Qualifizierung von Migrantenorganisationen erfordert.“ (BAMF-Integrationsportal – Bürgerschaftliches Engagement, 2009: 21) Denn: „Als wichtige Akteure der Bürgergesellschaft werden Migrantenselbstorganisationen als Brücke zu den Migranten-Communities, Interessenvertretung und Orte bürgerschaftlichen Engagements in die Entwicklung und die Umsetzung des Integrationsprogramms einbezogen“ (ibd.).

„Migrantenorganisationen bündeln Engagement, Migrationserfahrung und Kompetenzen in der Integrationsarbeit vor Ort. Daher können sie eigene Integrationsangebote bedarfsgerecht ausrichten und werden häufig als Experten für die bedarfsgerechte Ausrichtung der Angebote von Bund, Ländern, Kommunen und privaten Trägern herangezogen (...) Unter dem Leitthema ‚gesellschaftliche Teilhabe stärken‘ ist es von Bedeutung, integrativ arbeitende Migrantenorganisationen zu unterstützen, damit sie ihre integrationsfördernden Funktionen noch konkreter und umfangreicher ausfüllen können. Ein besonders zu beachtender Aspekt wird dabei in dem integrationsfördernden (bürgerschaftlichen) Engagement von Frauen- bzw. Migrantinnenorganisationen gesehen.“ (BAMF, Integrationsprogramm)

Das weiter oben ausgeführte sozialpolitische Verständnis von bürgerschaftlichem Engagement – die Übernahme von Verantwortung für das Gemeinwesen – kommt hier implizit und explizit zur Geltung: Migrantinnen und Migranten sowie ihre Selbstorganisationen sollen ihr Engagement, ihr Wissen und ihre Kompetenzen in der Form für das Gemeinwesen einsetzen, dass der Integrationsprozess vorangetrieben wird. Dazu muss der Staat die MSOs unterstützen, also Strukturen schaffen, die die integrative Funktion dieser Organisationen stärken (vgl. Olk 2003). Der migrationspolitische Diskurs über MSOs ist stark geprägt vom „neuen“ sozialpolitischen Selbstverständnis des Sozialstaates als das bürgerschaftliche Engagement aktivierender und eine Bürgergesellschaft schaffender Sozialstaat.

Neben der Migrationspolitik haben auch der Dritte Sektor und die Dritte-Sektor-Forschung MSOs als Akteure bürgerschaftlichen Engagements „entdeckt“:

Während die Dritte-Sektor-Forschung noch bis vor Kurzem die Netzwerke von Migrantinnen und Migranten als segregierend und ihre Community-bezogenen Aktivitäten nicht im Sinne bürgerschaftlichen Engagements ansah, findet mittlerweile auch hier ein Sichtwechsel statt (vgl. Huth 2007).

Dazu meint Huth: „So wird das Engagement von Migrantinnen, das nur auf die eigene Ethnie bezogen ist, von einigen Autorinnen als dem Prinzip der Bürgerschaftlichkeit entgegenstehend angesehen“ (Huth, 2007: 23) (...) „In den letzten Jahren hat sich ein Paradigmenwechsel in der Einschätzung des bürgerschaftlichen Engagements von Migrantinnen und

Migranten vollzogen. Wissenschaft und Dritter Sektor setzen sich daneben zunehmend mit der Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in die bestehenden Strukturen des Freiwilligensektors auseinander.“ (Ibd.: 24)

Als Konsequenz dieses Paradigmenwechsels hat auch das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) eine Arbeitsgruppe „Engagement von Migrantinnen und Migranten und die Stärkung von Migrantenorganisationen“ eingerichtet, die sich mit dem bürgerschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten beschäftigt.

In den Arbeitsgruppen des BBE finden „ein intensiver fachlicher Austausch und Vernetzung zwischen Expertinnen und Experten aus Theorie und Praxis statt“ (BBE 2009). Der Aspekt des bürgerschaftlichen Engagements findet dadurch Eingang in die fachwissenschaftliche Diskussion in der Migrationsforschung (vgl. Migration und soziale Arbeit 2006).

So erhält also der Forschungsansatz zu MSOs, der diese Organisationen unter dem Aspekt des bürgerschaftlichen Engagements von Migrantinnen und Migranten analysiert, einen wesentlichen Impuls durch das Aufeinandertreffen neuer sozial- und migrationspolitischer Paradigmen.

Der Fokus auf MSOs als in Strukturen von Benachteiligung agierende Organisationen, die Benachteiligungsmechanismen durch die Aktivierung von Eigenressourcen, also durch Selbstempowerment, zu überwinden suchen, verschiebt sich hin zu einer Sichtweise auf gesellschaftliche Verantwortung übernehmende MSOs, die den Staat bei seinen Integrationsleistungen unterstützen.

Hier stellt sich die Frage, ob beide Betrachtungsweisen auf MSOs sich gegenseitig ausschließen oder nebeneinander bestehen können.

Es ist daher wichtig zu differenzieren zwischen dem sozial- und migrationspolitischen Bedarf des Staates, das bürgerschaftliche Engagement von Migrantinnen und Migranten zu aktivieren, um den „Integrationsprozess“ voranzutreiben, und dem Bedarf von Migrantinnen und Migranten, strukturelle Benachteiligung zu überwinden, um sich Zugang zu den zentralen gesellschaftlichen Ressourcen zu verschaffen.

Während in der politikwissenschaftlichen Diskussion eine rege Auseinandersetzung über den sozialpolitischen Paradigmenwechsel herrscht (s. u.), in dem bürgerschaftlichem Engagement eine den Staat unterstützende Funktion zugewiesen wird, wurde diese Diskussion und die in der Politikwissenschaft formulierte Kritik noch nicht in der Migrationsforschung rezipiert. Der neue sozial- und migrationspolitische Diskurs über die Notwendigkeit bürgerschaftlichen Engagements wird ohne weitere Auseinandersetzung mit den Prämissen, die diesem zugrunde liegen, in der Migrationsforschung übernommen.

Im Kontext der hiesigen Untersuchung soll dieser Paradigmenwechsel nicht völlig unhinterfragt bleiben. Die Folgen der Übernahme des Diskurses um bürgerschaftliches Engagement im Kontext von MSOs für die in diesem Forschungsprojekt zu entwickelnde Analyse der Spezifika und Bedarfe von Frauen-MSOs sollten reflektiert werden.

Dabei wird in der Politikwissenschaft zentrale Kritik an diesem sozialpolitischen Paradigmenwechsel geäußert. Die „Entdeckung“ bürgerschaftlichen Engagements wird im Kontext des Umbaus bzw. Rückbaus des Wohlfahrtsstaates eingeordnet.

Ein Blick auf die Ursprünge der Bürgerinitiativen- und Selbsthilfebewegung der 60er-Jahre zeigt, dass im Zentrum ein sozialpolitisches und partizipatives Verständnis von „freiwilligem“ Ehrenamt stand. Es ging in diesem Ehrenamtsverständnis darum, der „empfundenen und erfahrenen politischen Entmündigung, den Formen sozialer Benachteiligung und Ausgrenzung konkrete Alternativen entgegenzusetzen“ (Boeßenecker 2003: 151). Dadurch sollte die Einzelne bzw. der Einzelne größere Selbstkompetenz erhalten, eigenständig und mündig werden und selbstbestimmt handeln können. In dieser Phase hatte bürgerschaftliches Engagement vorrangig gesellschaftliche Veränderung im Blick. Selbsthilfe und Bürgerengagement sollten zu einer Demokratisierung der Lebensverhältnisse aller, zu mehr Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit beitragen.

Aus dem Rückzug des Staates aus der sozialen Fürsorge jedoch folgt eine Neubestimmung des Verhältnisses von Staat, Gesellschaft und Bürgerinnen und Bürgern: Es wird mehr Raum für die Wahrnehmung von Eigenverantwortung und für bürgerschaftliches Engagement geschaffen.

Der Wohlfahrtsstaat wird zur Wohlfahrtsgesellschaft umgebaut, die Bürgerinnen und Bürger sollen mehr Eigenverantwortung für sich und Engagement für sozial Benachteiligte entwickeln (vgl. Dahme/Wohlfahrt 2003 und 2009). Dahme und Wohlfahrt sprechen im Kontext des Umbaus vom Wohlfahrtsstaat zum aktivierenden Sozialstaat von einem „neuen sozialpolitischen Aktivierungsparadigma“ (vgl. Dahme/Wohlfahrt 2003). Dieses enthält als Ziele die Stärkung der Selbstregulierungskräfte der Gesellschaft, die Förderung von Ehrenamt, Bürgerengagement und Gemeinwohlorientierung, die Aktivierung und Stärkung der Eigenverantwortung des Einzelnen und das Erinnern an seine Pflicht. In der Folge dieses neuen Prinzips der Verantwortungsteilung übernimmt der Staat die Rolle des Moderators und Impulsgebers für gesellschaftliche Entwicklung.

Legitimiert wird dieser Mainstream des sozialpolitischen Diskurses mit dem Argument, dass der Wohlfahrtsstaat durch die Vergabe von Leistungen ohne Gegenleistungen die Eigenverantwortung und das bürgerschaftliche Engagement und somit das Fundament der Zivilgesellschaft untergraben hat. „Warum ist nun dieses bürgerschaftliche Engagement so wichtig für die heutige Gesellschaft? Auch hierzu hat die Enquete-Kommission eine klare Antwort gegeben: Die Enquete-Kommission hat nämlich das bürgerschaftliche Engagement in den Kontext einer neuen Arbeits- und Aufgabenteilung zwischen Staat und Gesellschaft – bzw. Bürgergesellschaft – gestellt. Es gilt, alle gesellschaftlichen Akteure, und zwar sowohl die individuellen Akteure (...) als auch die kollektiven oder organisierten Akteure (...), zu stärken und damit ihre gesellschaftlichen Einfluss- und Handlungschancen zu verbessern. Das Leitbild des Staates ist hier nicht der paternalistische, fürsorgliche Staat, der für seine Bürger umfassend Sorge trägt, sondern der ermunternde oder ermöglichende, oder eben aktivierende Staat“ (Olk 2003: 3).

Nach Boeßenecker zielt das heutige Konzept des aktivierenden Staates zwar auf die Erweiterung intermediärer Strukturen und erfordere bürgerschaftliche Selbstorganisation, was jedoch nicht gleichbedeutend sei mit der Ausweitung umfassender Partizipationsprozesse und der Realisierung sozialer Gerechtigkeit. Die Neugestaltung des Sozialstaates und die neue Aufgabenverteilung (neue Verantwortungsrollen und neues Engagement der Bürgerinnen und Bürger) beinhalte nicht die Neugestaltung von Rahmenbedingungen und Organisationsformen. Ziel sei lediglich, der Verschwendung öffentlicher Ressourcen Einhalt zu gebieten. Bürgerinnen und Bürger übernehmen dadurch eine formal-technische Mitwirkung und würden insofern instrumentalisiert (vgl. Boeßenecker 2003).

Jedoch nicht alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler teilen Olks enthusiastische Meinung zum aktivierenden Staat. Die im Aktivierungsparadigma enthaltene Überhöhung der Leistungsfähigkeit des Einzelnen wird auch kritisch betrachtet. Dahme und Wohlfahrt sprechen bei der Hoffnung, dem oder der Einzelnen mehr gesellschaftliche Beteiligung und Eigenverantwortung zu übertragen, von der „idealistischen Verkehrung eines zunehmend totalitären staatlichen Anspruchs an Funktionalität der Bürger und Organisationen der Zivilgesellschaft“ (Dahme/Wohlfahrt 2009: 62). Bürgerinnen und Bürger und Organisationen würden als Leistungsproduzentinnen und -produzenten instrumentalisiert.

Auch der im Kontext des neuen Sozialstaates benutzte Begriff der Bürger- bzw. Zivilgesellschaft wird kritisch untersucht. Im Gegensatz zum Begriff der Zivilgesellschaft, wie er von Habermas geprägt wurde, als „die auf institutionelle Meinungs- und Willensbildung Einfluss nehmende Öffentlichkeit“ wird nun Zivilgesellschaft als auf das Gemeinwohl zentriertes, eigenverantwortliches Handeln von Bürgerinnen und Bürgern und Bürgergruppen verstanden. Somit werde die Bürgerin bzw. der Bürger als „öffentliche Ressource“ wahrgenommen werden. Die Zivilgesellschaft wird somit zum „Koproduzenten öffentlicher Güter“ (Dahme/Wohlfahrt 2009: 62).

2.2.2 Diskussion um Professionalisierung

Der Staat, der die Rolle des „Leistungsaktivierers“ übernimmt, ist gleichzeitig gefordert, entsprechende Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement zu schaffen.

„(...) der Staat – und damit natürlich Länder und Kommunen – (sind) verpflichtet, die Rahmenbedingungen für das freiwillige und unentgeltliche Engagement der Bürgerinnen und Bürger – und zwar aller Bürgerinnen und Bürger – durch geeignete Maßnahmen zu verbessern“ (Olk 2003: 3).

Kern des Leitbildes „aktivierender Staat“ ist es, nach Bußmann/Stöbe-Blossey, Strukturen zu schaffen, die Engagement fördern und fordern. Sie vergleichen die aktuelle Diskussion um die staatliche Förderung freiwilligen Engagements mit den Kontroversen der 80er-Jahre um die staatliche Förderung der Selbsthilfe. Damals wurde befürchtet, die Selbsthilfe drohe instrumentalisiert zu werden, um den Sozialetat zu entlasten. Dies könne zur Folge haben, dass soziale Risiken durch den Abbau staatlicher gesundheitlicher und sozialer Versorgungsleistungen reprivatisiert würden.

Ähnliche mögliche Konsequenzen werden im Kontext freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements gesehen. Aber diese Befürchtung wird relativiert: Freiwilliges Engagement könne – gerade in komplexer werdenden sozialen Problemlagen – professionelles Handeln nicht ersetzen, wohl aber neue Handlungsmöglichkeiten erschließen (vgl. Bußmann/Stöbe-Blossey 2003).

Anknüpfend an die bisherigen Ausführungen stellt sich die Frage, ob MSOs ihr Sozialkapital – also ihre tatsächlichen und potenziellen Ressourcen – nutzen und optimal einsetzen. Bereits durchgeführte Untersuchungen zu MSOs (siehe 2.1.1) zeigen, dass nur ein verschwindend kleiner Teil der MSOs bisher dazu in der Lage ist, was auf die ehrenamtliche Struktur der meisten MSOs zurückzuführen ist. Dies wiederum bedeutet Belastung für die wenigen Aktiven und Behinderung für die Organisationsentwicklung. Die Reduktion auf das Ehrenamt gefährdet Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten latent in ihrem Bestand und führt zu mangelnder Kontinuität und potenziell zu Instabilität. So werden die Tradierung von Know-how und die Professionalisierung der Arbeit erschwert.

Entsprechend werden in den letzten Jahren vermehrt Stimmen aus Forschung und Praxis laut, die auf den Professionalisierungsbedarf von MSOs aufmerksam machen (vgl. Latorre 2004; Cakir/Jungk 2004; Weiss/Thränhardt 2005).

Eine Untersuchung der Universität Münster im Auftrag des Landesentrums für Zuwanderung in NRW unter Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten (vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales 1999) hat einen hohen Qualifizierungs- und Professionalisierungsbedarf in den Arbeitsbereichen Fundraising, Antragstellung, Öffentlichkeitsarbeit, Budgetkalkulation und -überwachung, Vereinsrecht, Lobbyarbeit, Vernetzung, Werbung von Teilnehmenden sowie Beratungskompetenzen festgestellt.

Die Diskussion um den Professionalisierungsbedarf von MSOs wiederholt lange eine – aus der Vereinforschung bereits bekannte – Debatte um mögliche negative Entwicklungen in Selbstorganisationen, die durch fest angestelltes Personal verursacht werden: Abkopplung von Basisstrukturen, mangelnde Authentizität der Interessenvertretung, Verlust von Eigenständigkeit und Innovationsfähigkeit sowie Bürokratisierung (vgl. Roth 2004). Zunehmend werden im Gegensatz hierzu die innovativen Aspekte der Professionalisierung hervorgehoben. „Verberuflichung und Professionalisierung gilt nicht mehr per se als Ausdruck von Problemlösungsferne und Expertokratie, sondern als Zeichen für Erfolg und qualitätssichernde Arbeit. Die Arbeit von Selbsthilfeorganisationen wird zunehmend an Kriterien wie Kundenorientierung, rationelle Mittelbeschaffung und Mittelbewirtschaftung, verlässliche Qualitätssicherung usw. gemessen, also ein Versorgungs- und Zuverlässigkeitsniveau erwartet, das es schwierig macht, diese Leistungen wieder gänzlich zu entberuflichen und in unentgeltliche karitative Dienste zurückzuverwandeln. Die Grenze zwischen Selbsthilfe und professionellen Diensten scheint sich aufzulösen“ (Jungk 2002: 9).

Für die Professionalisierung von MSOs spricht weiterhin, dass diese tendenziell zur Demokratisierung nach innen und außen beiträgt, also zur Entwicklung eines wesentlichen Elements von Selbstorganisation als zivilgesellschaftlichem Faktor. Qualifizierungen sollen daher mit dem Ziel verfolgt werden, fachliche Arbeit und demokratische und zivilgesellschaftliche Potenziale besser zur Entfaltung zu bringen.

Auch Uwe Hunger, Gutachter des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration des Bundesministeriums des Innern und der MSOs als ethnische Öffentlichkeit bezeichnet, betont in diesem Kontext den Professionalisierungsbedarf von MSOs: „Hier schließt sich auch die Frage des Ehrenamts und der Bedeutung seiner Professionalisierung an. Das Konzept der (ethnischen) Öffentlichkeit eröffnet die Sichtweise, dass Vereine als Institutionen der Öffentlichkeit im Grunde mit anderen Institutionen der Öffentlichkeit konkurrieren. Gerade die Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit der heute dominierenden Institutionen, wie Parteien und Medien, aber auch von Unternehmen, hat die Vereine als ursprüngliche Institution der Meinungs- und Willensbildung weitgehend an den Rand gedrängt. Eine Förderung des Ehrenamts und seiner Professionalisierung könnte also helfen, eine selbstbestimmte, demokratische Öffentlichkeit von und für Einwanderer am Leben zu erhalten“ (Hunger 2004).

Die Notwendigkeit der Professionalisierung der Selbstorganisationen von Zugewanderten gilt umso mehr, wenn es sich dabei um Migrantinnen und Migranten handelt, die Dominanzstrukturen ausgesetzt sind und versuchen, mithilfe ihrer eigenen Organisationen diese Strukturen zu durchbrechen. Bestätigung erfährt dieser Ansatz nicht nur in der deutschen Praxis, sondern auch in der Praxis anderer europäischer Einwanderungsländer, in denen – wie z. B. in Großbritannien – Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten schon seit geraumer Zeit professionell arbeiten und dabei zur Stärkung der Minderheiten sowie zur Durchsetzung und Artikulation „migrantenspezifischer“ Interessen geführt haben.⁹

Wie ist eine Professionalisierung von MSOs im Sinne nachhaltiger Nutzung ihres sozialen Kapitals – ihrer tatsächlichen und potenziellen Ressourcen – möglich?

9 Beispielsweise folgende: Islington Training Network (ITN) ist ein von Migrantinnen und Migranten verschiedener Communities gegründeter Verein mit Sitz in Islington – einem Stadtteil von London mit sehr hohem Migrantinnen- und Migrantenanteil – der für 55 Mitgliederorganisationen (mehrheitlich von ethnischen Communities) Fort- und Weiterbildungen vermittelt bzw. organisiert. Der Verein hat sieben hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den zahlreichen Projekten, die in enger Kooperation mit den Organisationen der Communities durchgeführt werden, gehören u. a.: „Ariadne“ – Förderung der Integration von arbeitslosen Flüchtlingsfrauen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Informationsvermittlung; „Community Access Partnership Project“ – Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Community-Mitgliedern der Stadtteile Camden und Islington durch Förderung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen sowie Informationsvermittlung; Kooperationsprojekt zur Förderung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen mit dem mittel- und langfristigen Ziel der Existenzgründung; Weiterbildung zu Berater und Beraterinnen für Existenzgründungen. Joint Council for the Welfare of Immigrants (JCWI) ist ein bereits in den 60er-Jahren von Migrantinnen und Migranten gegründeter Verein, der ausländerrechtliche und damit verbundene sozial-rechtliche Beratung durchführt. Der Verein hat 17 hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus bietet JCWI in enger Kooperation mit den Organisationen der Communities Fortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in ausländer- und sozialrechtlichen Fragen an. Refugee Women's Association ist ein im Jahr 1993 von Flüchtlingsfrauen aus verschiedenen ethnischen Communities gegründeter Verein mit sechs hauptamtlichen Mitarbeiterinnen. Dieser Verein arbeitet eng mit den Flüchtlings-Communities zusammen. Der Verein bietet individuelle Beratung für Flüchtlingsfrauen, insbesondere zur Integration in den Arbeitsmarkt; er fördert Vereinsgründungen von Flüchtlingsfrauen und unterstützt die Professionalisierung dieser Vereine; er bietet Kurse an zu Themen wie Existenzgründungen, Kommunikation, Teamarbeit, Kinderbetreuung.

Einige Bundesländer und Kommunen bieten bereits modulhafte Fortbildungen für Vertreterinnen und Vertreter von MSOs an.¹⁰ Diese Angebote sind meistens bei den Integrationsbeauftragten der Kommunen und Länder oder bei freien Trägern der Migrationsarbeit angesiedelt und tragen dazu bei, die Arbeit von MSOs qualitativ zu verbessern.

Allerdings ist ein weiterer Schritt für eine nachhaltige und optimale Verbesserung und somit qualitative Veränderung der Arbeit von MSOs notwendig, nämlich neben der Qualifizierung der Aktiven die Entwicklung der Organisation selbst: „Fast noch wichtiger als die unmittelbare finanzielle Förderung der Gruppen selbst (ist) die Qualifizierung ihrer Mitglieder im Sinne einer spezifischen, angepassten Organisationsberatung“ (Sharma, zit. nach Jungk 2003: 3). Qualifizierungs- und Professionalisierungsangebote auch für Frauen-MSOs werden überwiegend von integrations- bzw. migrationsspezifischen Institutionen angeboten, obwohl Frauen-MSOs auch in die „Zuständigkeit“ der Frauenbeauftragten gehören. In anderen Bereichen, wie z. B. Jugend und Sport, liegt die „Zuständigkeit“ für die Ansprache und Qualifizierung auch bei den entsprechenden Fachämtern/Fachstellen: z. B. die Qualifizierung und Förderung der Jugend-MSOs über die Jugendämter und Jugendringe; die Beratung und Förderung von Sport-MSOs über die Sportämter/Sportberatung. Die Einbeziehung von Frauen-MSOs in die bei der Frauenbeauftragten angesiedelten Qualifizierungsmaßnahmen und Vernetzungsangebote würde einen wichtigen Schritt zur stärkeren Nutzung des sozialen Kapitals der Migrantinnen darstellen.

¹⁰ Zum Beispiel Fachberatung Migrantinnen- und Migrantenselbsthilfe beim Paritätischen NRW, Bochum; Weiterbildungsreihe „Integration durch Bildung“ für MSOs des Paritätischen Bildungswerks Hessen, Frankfurt.

III.

Ergebnisse der eigenen Erhebungen

3.1 Methodisches Vorgehen bei der quantitativen Befragung

Zentraler Bestandteil des Forschungsauftrages war eine Bestandsaufnahme existierender Migrantinnenorganisationen und deren Organisationsmerkmale sowie Ziele. Da für diesen Untersuchungsgegenstand noch keine bundesweite Erfassung existiert, entschied der Auftragnehmer, eine Befragung von im Bundesgebiet aktiven MSOs durchzuführen. Um die oben genannten Analyseaspekte Organisationsmerkmale, Aktivitäten, Vernetzung und vor allem auch Unterstützungsbedarfe zu erfassen, bedurfte es zunächst eines entsprechenden Erhebungsinstrumentes. Parallel zur Konzeption des Fragebogens startete Rambøll Management Consulting eine umfassende Recherche, um die Grundgesamtheit einzuschätzen und Kontaktdaten von MSOs für die Befragung zu sammeln. Mit Abschluss dieser Vorarbeiten konnte dann die eigentliche Befragung durchgeführt und die Ergebnisse konnten final ausgewertet werden. Wie sich diese Schritte im Detail gestalteten, wird in den folgenden Abschnitten beschrieben.

3.1.1 Konzeption des Fragebogens

Um die spezifischen Merkmale und Bedarfe der MSOs zu erfassen, wurden durch Rambøll Management Consulting und die TU Darmstadt in Abstimmung mit dem Auftraggeber folgende zentrale Erkenntnisbereiche identifiziert:¹¹

■ Gründungsgeschichte der MSO:

Wie und aus welchen Gründen schlossen sich die Migrantinnen zu einer Organisation zusammen?

■ Angebote und Aktivitäten:

Welche Angebote und Aktivitäten führen die MSOs durch bzw. würden sie gerne durchführen?

■ Mitgliederstruktur:

Welche Merkmale weisen die Mitglieder der MSOs im Hinblick auf Alter, Herkunft, Geschlecht usw. auf?

■ Mitarbeiterinnen und deren Aufgaben:

Welche Personalstruktur weisen die MSOs auf? Wie ist die Aufgabenverteilung in den Organisationen?

¹¹ Die detaillierte Operationalisierung der einzelnen Aspekte kann dem vollständigen Fragebogen im Anhang entnommen werden.

- I Kooperationen und Unterstützungsbedarf:

Mit welchen Akteurinnen und Akteuren arbeiten die MSOs zusammen? Wo sehen die Organisationen besonderen Unterstützungsbedarf und durch wen?

- I Ziele und Außendarstellung:

Welches sind die zentralen Ziele der Organisationen? Wie betreiben die MSOs Öffentlichkeitsarbeit, um diese zu kommunizieren?

3.1.2 Recherche der Stichprobe

Ein zentrales Ziel der Studie sollte es sein, ein repräsentatives Verständnis der Migrantinnenorganisationen, von deren Strukturen, Arbeitsweisen und Akteurskonstellationen zu gewinnen. Ausgangspunkt für die Entwicklung eines solchen Verständnisses ist der Zugang zu einer möglichst repräsentativen Stichprobe von Migrantinnenorganisationen. Repräsentativität setzt die Kenntnis der Grundgesamtheit des Untersuchungsgegenstandes voraus. Vor dem Hintergrund, dass die Grundgesamtheit der MSOs in Deutschland nicht bekannt ist, haben Rambøll Management Consulting und die TU Darmstadt ein mehrstufiges Verfahren zur Bestimmung der Grundgesamtheit von MSOs gewählt.¹²

In einem ersten Schritt recherchierte Rambøll Management Consulting Akteurinnen und Akteure, die in Kontakt zu MSOs stehen bzw. stehen könnten. Neben Integrationsbeauftragten, Ausländerbeiräten und Migrationsberatungsstellen waren dieses auch Frauenbeauftragte, Kirchengemeinden und Wohlfahrtsverbände. Auf diese Weise konnten etwa 4.000 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren identifiziert werden, die dann angeschrieben und gebeten wurden, ihnen bekannte MSOs mitzuteilen. Ergänzend hierzu wurden eigene Internetrecherchen zur Identifizierung von MSOs durchgeführt. Als Ergebnis dieses Vorgehens konnten insgesamt 255 MSOs identifiziert werden, die unsere Grundgesamtheit für die Befragung darstellten. Diese wurden direkt kontaktiert und um ihre Beteiligung an der Befragung gebeten. Um den Zugang zu den MSOs zu erleichtern, wurden dabei mehrsprachige Anschreiben (postalisch und per E-Mail) versendet.¹³ Diese Anschreiben wurden zudem auch für eine Art „Schneeballverfahren“ genutzt, indem die MSOs gebeten wurden, weitere ihnen bekannte MSOs, die nicht zur Befragung eingeladen wurden, mitzuteilen. Im Laufe der Befragung wurde die Grundgesamtheit dann um diese Organisationen erweitert, indem ihnen von unserem Befragungsmanagement ein offener Link mit dem Zugang zur Befragung zugesandt wurde. Um den Rücklauf der Befragung weiter zu erhöhen, wurde an die oben genannten Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ebenfalls ein offener Zugangslink verschickt und diese wurden gebeten, diesen Link an ihnen bekannte MSOs weiterzuleiten.

3.1.3 Durchführung der Befragung

In einem ersten Schritt wurde der oben beschriebene Fragebogen in das Onlinesystem für Befragungen von Rambøll Management Consulting, SurveyXact®, übertragen. Dabei war

¹² Bei der Ermittlung von Grundgesamtheiten unterscheiden Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler zwischen der **theoretischen** Grundgesamtheit und der **zugänglichen** Grundgesamtheit. Die Erstere ist weder ermittelbar noch zugänglich. Die Letztere ist ermittelbar und zugänglich. Trochim, W. M. (2006): The Research Methods Knowledge Base (2nd Edition).

¹³ Die Sprachen waren Türkisch, Arabisch, Russisch und Vietnamesisch.

der Fragebogen so programmiert, dass die MSOs nicht zwingend alle Fragen beantworten mussten.¹⁴ Nach der Programmierung des Fragebogens wurde mit vier MSOs aus der Grundgesamtheit ein Pretest durchgeführt. Zweck dieses Pretests war es, die allgemeine Verständlichkeit des Fragebogens, die Nachvollziehbarkeit und Klarheit einzelner Fragen sowie die Angemessenheit und Vollständigkeit der Antwortkategorien durch die Zielgruppe zu überprüfen. Dabei wurden die Pretestteilnehmerinnen aufgefordert, die verschiedenen Themenbereiche und einzelne Fragen zu kommentieren. Ebenso sollten die Probandinnen inhaltlichen Ergänzungsbedarf und sonstige Anregungen äußern. Gleichsam diente der Pretest dazu, mögliche Schwierigkeiten in der technischen Handhabung bereits im Vorfeld auszuräumen. Diese Ergebnisse und Einschätzungen gingen in eine abschließende Überarbeitung des Fragebogens ein.

Die Durchführung der Befragung war zunächst auf den Zeitraum vom 9. Juni bis zum 10. August 2009 angelegt und wurde dann aufgrund der Sommerferien noch einmal um vier Wochen verlängert. Die genutzte Befragungssoftware SurveyXact® erlaubt es, den Fragebogen zu einem beliebigen Zeitpunkt auszufüllen, weshalb es jederzeit möglich ist, das Ausfüllen des Fragebogens zu unterbrechen und später, auch von unterschiedlichen Computern aus, fortzusetzen. Zudem ist es den Respondenten möglich, ihren persönlich ausgefüllten Fragebogen nach Eingabe der Daten auszudrucken. Darüber hinaus wurden auf Anfrage auch postalische Fragebögen versendet. Während des gesamten Befragungszeitraums wurde von Rambøll Management Consulting ein Support gestellt, um schnell auf mögliche technische oder inhaltliche Fragen reagieren zu können. Zur Erhöhung der Rücklaufquote verschickte Rambøll Management Consulting nach Ablauf von zwei Wochen an diejenigen MSOs, die den Fragebogen noch nicht beantwortet hatten, eine Erinnerungs-E-Mail mit der erneuten Bitte um eine Beteiligung an der Befragung. Zudem wurde auf oben beschriebene Weise ein offener Link versendet, der die MSOs, deren Adressen nicht direkt erfasst werden konnten, um eine Mitwirkung an der Befragung bat.

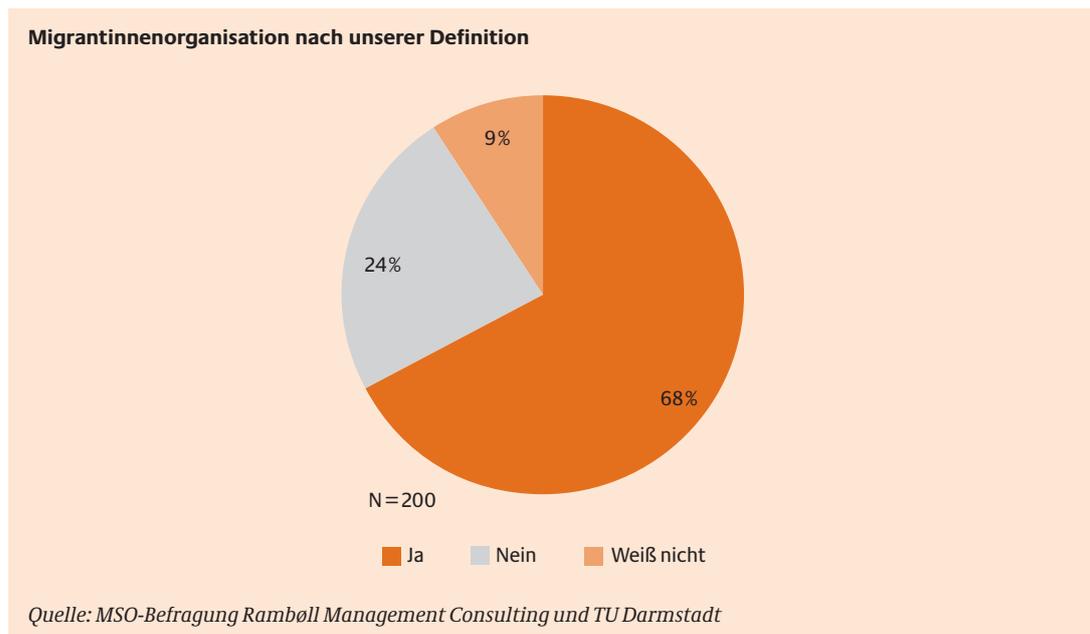
3.1.4 Auswertung der Befragung

Insgesamt haben sich 200 Organisationen an der Befragung beteiligt und eine ausreichende Anzahl an Fragen für die weitere Auswertung beantwortet. Bevor die eigentliche Auswertung dieser Daten beginnen konnte, musste eine ausführliche Prüfung der Ergebnisse durchgeführt werden. Um tatsächlich sicherzustellen, dass es sich bei den Organisationen auch um diejenigen Organisationen handelt, die in Hinblick auf den Forschungsauftrag als relevant erscheinen, stellten wir unsere Definition von MSO der Befragung vorweg. Diese Frage diente als erster „Filter“ für die weitere Beantwortung des Fragebogens und wurde auch der Qualitätssicherung als primäres Kriterium zugrunde gelegt:

Unter einer MSO verstehen wir Gruppen, Netzwerke, Verbände, Vereine oder Zusammenschlüsse, in denen sich Migrantinnen zusammenfinden. Frauen mit Migrationshintergrund müssen dabei den überwiegenden Teil der Mitglieder stellen.

¹⁴ Dieses Vorgehen wurde bewusst gewählt, um die Rücklaufquote zu erhöhen. In anderen Befragungen von Rambøll Management Consulting wurde die Erfahrung gemacht, dass sich die Respondenten den Fragebogen vielfach erst einmal komplett anschauen wollen, bevor sie sich an einer Befragung beteiligen. Dieses ist nur dann möglich, wenn eine Frage nicht zwingend beantwortet werden muss, um zur nächsten Frage zu gelangen.

Abbildung 1: MSOs nach Definition in der Studie



Nach dieser ersten Aussortierung reduzierte sich die Gesamtheit an Untersuchungseinheiten auf 152 MSOs, die diese Frage mit „ja“ oder „weiß nicht“ beantwortet haben. Darüber hinaus entschloss sich Rambøll Management Consulting, bezüglich einiger zentraler Kriterien einen Plausibilitätstest durchzuführen. So sollten MSOs unserem Verständnis nach zu mindestens 70% aus Frauen mit Migrationshintergrund bestehen. Deswegen wurden alle Fälle, bei denen Männer einen Mitgliederanteil von mehr als 30% ausmachten, von der Auswertung ausgeschlossen. Analog wurde mit Organisationen verfahren, die einen über 30-prozentigen Anteil an Frauen ohne Migrationshintergrund angegeben hatten. Gleiches wurde schließlich für die Vorstandsstrukturen durchgeführt. Auf der Basis dieses Vorgehens wurden 124 MSOs identifiziert und in die weitere Auswertung einbezogen.

In methodischer Hinsicht lässt sich die nun folgende Datenanalyse in zwei Schritte untergliedern: Mithilfe von univariaten Auswertungsmethoden wurden die Daten in einem ersten Schritt anhand der gängigen Verfahren der deskriptiven Statistik untersucht. Hierzu zählen Häufigkeitstabellierungen, prozentuale Verteilungen und, falls interpretierbar, Mittelwerte und Streuungsparameter. Vor dem Hintergrund, dass nicht jede Frage zwingend beantwortet werden musste, variierten die Fallzahlen stark zwischen den verschiedenen Fragen. Dies führt dazu, dass insbesondere für die Auswertung einiger Filterfragen nur sehr wenige Fälle zur Verfügung standen. Die Ergebnisse dieser ersten Analysen werden im folgenden Kapitel in Diagrammen aufbereitet und vermitteln einen Eindruck von Strukturen, Akteurskonstellationen, Arbeitsweisen und Unterstützungsbedarfen der MSOs.

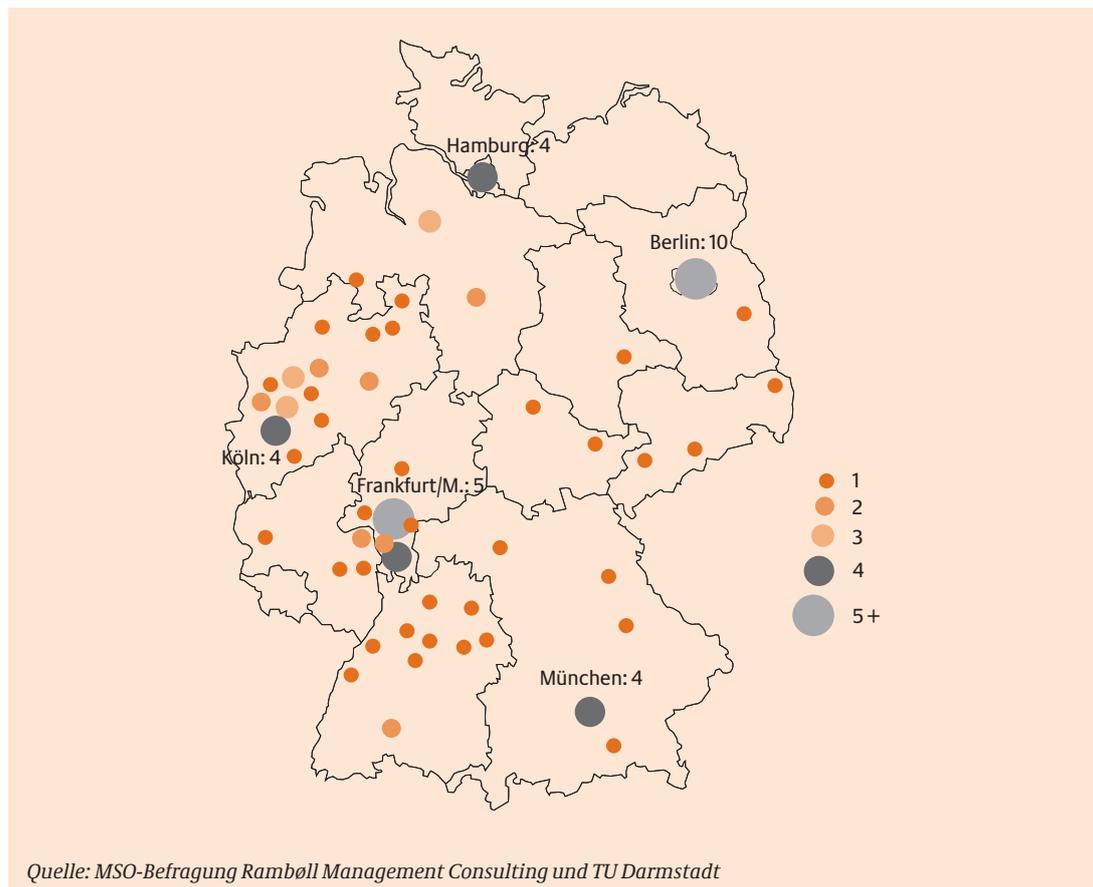
Auf der Grundlage dieser Befunde wurden in einem zweiten Arbeitsschritt bivariate Auswertungsmethoden angewandt, um zu untersuchen, wie die Merkmale der MSOs (z. B. Dauer des Bestehens oder Mitgliederstruktur) sich auf ihre Tätigkeit (z. B. Ziele und Aktivitäten) auswirken. Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen lassen sich am besten durch Kreuztabellierungen ermitteln. In diesen wird deutlich, welche Kombinationen von Merkmalsausprägungen gehäuft auftreten und welche weniger relevant sind.

Voraussetzung für solche Untersuchungen ist, dass sich die Antworten der Befragten in gewissem Maße auf die verschiedenen Antwortmöglichkeiten verteilen. Hinsichtlich einiger Merkmale, wie zum Beispiel „Alter der MSO“ oder Variablen zur Mitgliederstruktur, zeigen die verschiedenen Organisationen durchaus Unterschiede in ihrem Antwortverhalten. Ähnelt sich das Antwortverhalten der MSOs, wie beispielsweise bei der Frage nach der Organisationsform, für die fast zwei Drittel der befragten MSOs „eingetragener Verein“ angaben, lassen sich solche Kombinationen hingegen kaum erkennen.

Aufgrund der niedrigen Fallzahlen wurde von einer Signifikanzprüfung der bivariaten Zusammenhänge abgesehen. Mit Blick auf die Datenbasis ist an dieser Stelle noch einmal festzuhalten, dass diese repräsentativ für die zugängliche Grundgesamtheit von MSOs ist, nicht aber für die theoretische Grundgesamtheit. Dies bedeutet konkret, dass nach Einschätzung von Expertinnen die kleinen und sehr wenig professionalisierten MSOs unterrepräsentiert sind. Da es über die theoretische Grundgesamtheit von MSOs in Deutschland keine Erkenntnisse gibt, kann an dieser Stelle auch keine Gewichtung stattfinden. Dennoch wurde eine hinreichende Anzahl an MSOs erreicht, sodass das Konsortium der Überzeugung ist, dass die Ergebnisse der Analysen einen vertiefenden Einblick in die relevanten Trends und Tendenzen dieses bisher wenig untersuchten Forschungsfelds vermitteln können.

Von insgesamt 95 MSOs lagen Postleitzahlen vor. Die regionale Verteilung der MSOs macht dabei deutlich, dass sich insbesondere MSOs aus Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg, Bayern sowie den Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen an der Befragung beteiligt haben. Aus den ostdeutschen Bundesländern (außer Berlin) waren es insgesamt sieben MSOs.

Abbildung 2: Regionale Verteilung der MSOs in Deutschland



3.2 Ergebnisse der Befragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der MSO-Befragung beschrieben. Die Ausführungen erfolgen entlang der nachstehenden thematischen Gliederung:

- Gründungsgeschichte und Ziele der MSOs
- Mitgliederstruktur der MSOs
- Arbeitsweise und Aktivitäten
- Professionalisierung
- Zusammenarbeit/Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren
- Unterstützung und Handlungsbedarf

Zur vertiefenden Beschreibung und Interpretation werden die einfachen Häufigkeiten zum einen durch Ergebnisse der bivariaten Analysen und zum anderen durch Erkenntnisse aus den vertiefenden Interviews ergänzt.

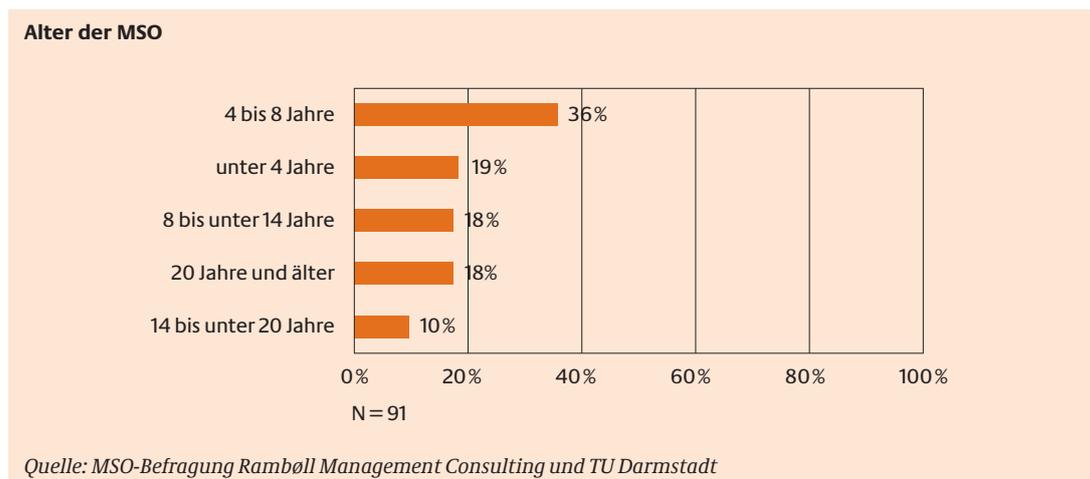
3.2.1 Gründungsgeschichte und Ziele der MSOs

In den folgenden Abschnitten werden die Gründungsgeschichte und die aktuell verfolgten Ziele von MSOs beschrieben. Hierzu gehören das Alter der MSOs, der Anlass für die Gründung, die Organisationsform, die Mitgliedschaft in einem Dachverband, die Zielsetzungen, der Beitrag, den die MSO für die gleichberechtigte Partizipation ihrer Mitglieder leisten will, sowie die Forderungen bei der politischen Interessenvertretung.

Alter der MSOs

In der Befragung ist deutlich geworden, dass viele MSOs auf eine eher jüngere Geschichte zurückblicken: So besteht über die Hälfte der MSOs kürzer als acht Jahre. Gleichzeitig existiert aber auch fast ein Fünftel der MSOs bereits seit über 20 Jahren.

Abbildung 3: Alter der MSOs¹⁵



¹⁵ Das „N“ in dieser und den folgenden Grafiken, und somit die Berechnungsgrundlage der Prozentwerte, versteht sich inklusive der Kategorie „Weiß nicht“, auch wenn diese (nicht immer) als eigene Kategorie angegeben ist.

Auffällig in Bezug auf die Dauer des Bestehens ist, dass über ein Drittel der MSOs vor vier bis acht Jahren gegründet wurde, also zwischen 2001 und 2005. Hierfür gibt es verschiedene Erklärungsansätze. Zum einen könnte es sich insbesondere um Gruppen von Spätaussiedlerinnen handeln, die in den 90er-Jahren nach Deutschland gekommen sind. Diese verfügen vielfach über Hochschulabschlüsse, die allerdings häufig nicht anerkannt werden, und oft über nicht ausreichende berufsbezogene deutsche Sprachkenntnisse. Somit besteht nur ein begrenzter Zugang zum Arbeitsmarkt und insbesondere zu qualifizierter Arbeit. Diese Benachteiligungserfahrung kann dazu führen, dass sich die Frauen zusammenschließen, um sich auszutauschen und gemeinsam Strategien für eine bessere gesellschaftliche Partizipation zu entwickeln. Auch die Erfahrung der Bildungsbenachteiligung ihrer Kinder kann dazu führen, dass sich Frauen gemeinsam organisieren, um die Bildungssituation ihrer Kinder zu verbessern.

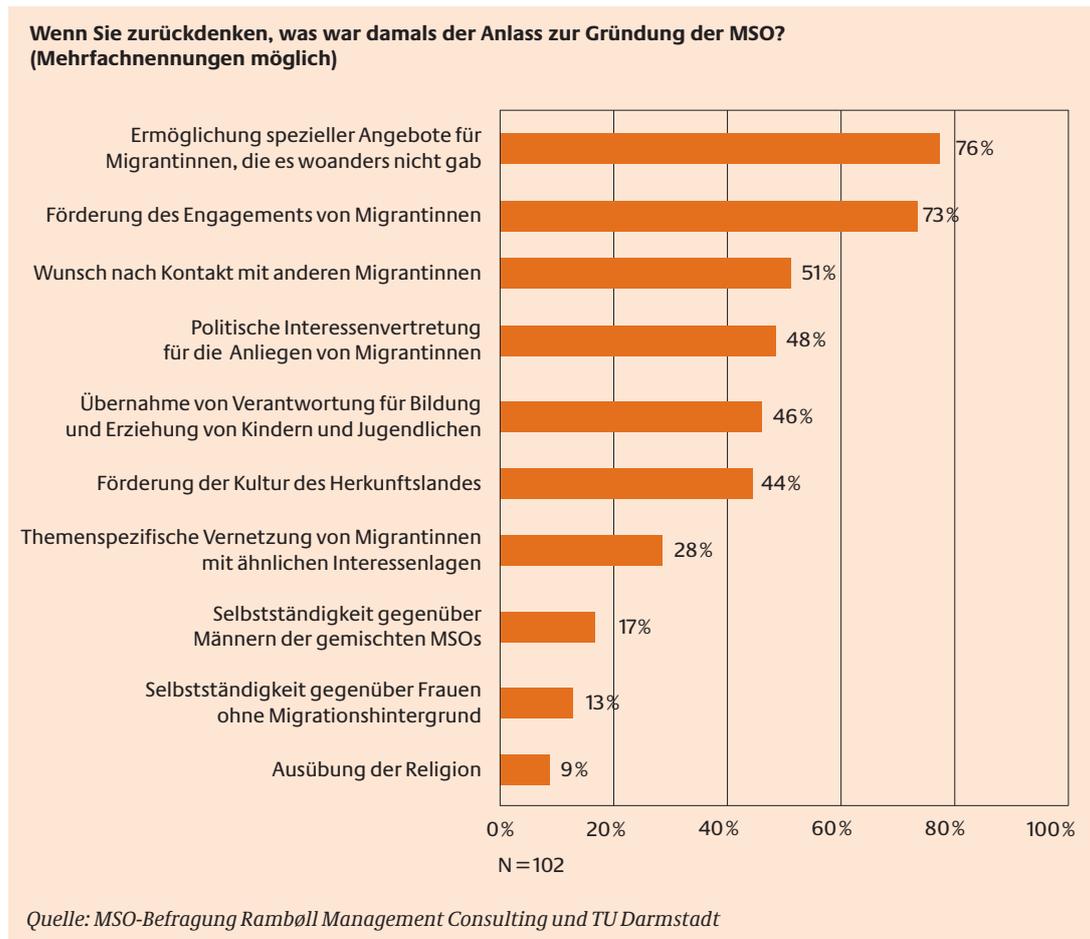
Bei den MSOs, die 20 Jahre und älter sind, handelt es sich dagegen oft um Organisationen (ehemaliger) Flüchtlingsfrauen. In den vertiefenden Interviews wurde für diese Gruppe der „älteren“ MSOs zudem deutlich, dass es sich oft um MSOs handelt, die sich explizit als politische Organisationen verstehen und entsprechende Zielsetzungen und Forderungen haben (siehe unten).

Anlass der Gründung

Mit Blick auf den Anlass für die Gründung einer eigenen MSO sind insbesondere die Ermöglichung von speziellen Angeboten für Migrantinnen sowie die Förderung des Engagements von Migrantinnen von Relevanz. „Hilfe zur Selbsthilfe“ wurde dabei auch vielfach in den qualitativen Interviews als Begründung für das Engagement benannt. So machen viele Frauen mit Migrationshintergrund die Erfahrung, dass sich Angebote der Institutionen der Mehrheitsgesellschaft nach dem mehrheitsgesellschaftlichen Integrationsverständnis ausrichten. Insbesondere spezifische Bedarfe von Frauen mit Migrationshintergrund werden hier nicht immer erfasst. Durch die Gründung einer MSO soll diese Lücke geschlossen werden. In diesem Zusammenhang kommt dann auch dem eigenen Engagement eine wichtige Bedeutung zu, da nur hierdurch bedarfsgerechte Angebote geschaffen werden können („Vom Anspruchsdenken zur Eigeninitiative“¹⁶). Die Förderung des Engagements von Migrantinnen hat dabei aber auch die Komponente, dass Frauen aus ihrem engen familiären Umfeld herauskommen und sich eine Welt außerhalb der häuslichen Begrenzung erschließen. Dieser Aspekt wurde auch in den Interviews immer wieder benannt und der Wunsch, die Selbstständigkeit von Migrantinnen zu fördern, als Motiv herausgestellt. In der Befragung wird dieser Aspekt auch durch den Wunsch nach Kontakt mit anderen Migrantinnen (51 %) sowie die Übernahme von Verantwortung für Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen (46 %) deutlich. Für etwa die Hälfte der MSOs war die politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen einer der Anlässe für die Gründung.

16 Die in Anführungszeichen und kursiv geschriebenen Aussagen sind Zitate aus den vertiefenden qualitativen Interviews.

Abbildung 4: Anlass der Gründung für die MSO



Kaum eine Rolle bei der Gründung spielt die Ausübung der Religion. Diese war bei weniger als 10% der MSOs der Beweggrund. Somit ist an dieser Stelle bereits festzuhalten, dass nur ein geringer Teil der MSOs als religiöser Zusammenschluss zu verstehen ist. Wichtiger als religiöse sind hingegen kulturelle Motive. So spielt die Förderung der Kultur des Herkunftslandes für 44% der MSOs eine Rolle.

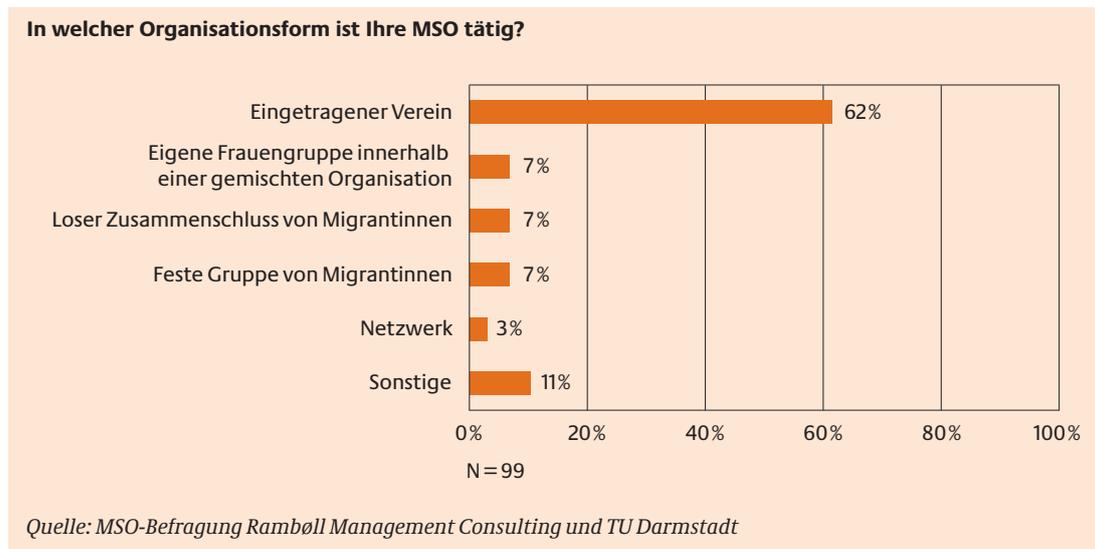
Die Selbstständigkeit gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund (13%) sowie gegenüber Männern aus geschlechtsgemischten MSOs (17%) spielte bei der Gründung weniger eine Rolle, was auch dadurch zu erklären ist, dass sich viele MSOs von Anfang an als Zusammenschluss von Frauen mit Migrationshintergrund organisiert haben und somit diese Abgrenzung weniger offensichtlich war. Gleichwohl wurde in den Interviews verschiedentlich betont, eine bewusste Entscheidung dafür getroffen zu haben, sich ausschließlich unter Frauen mit Migrationshintergrund zu organisieren. Als Gründe für die Abgrenzung von Männern wurde dabei genannt, dass hier das Problem der Dominanz männlicher Sichtweisen gesehen wurde und dass die Frauen selbst als Aktivistinnen gesehen und gehört werden wollten. Hinzu kam auch die Erfahrung, in gemischten Gruppen klassische „Frauenrollen“ zugeschrieben zu bekommen und vielfach insbesondere dann einbezogen zu werden, wenn es um die Organisation von Festen, das Kochen und Aufräumen ging. Als Gründe für eine Abgrenzung von Frauen ohne Migrationshintergrund wurden ebenfalls die Erfahrung der Bevormundung sowie die Befürchtung, als Instrument zur Skandalisierung benutzt zu werden (bspw. in Debatten um Zwangsheirat oder Ehrenmord), genannt.

Insbesondere ältere MSOs geben die Selbstständigkeit gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund als einen Gründungsanlass an.

Organisationsform

Die Organisationsform einer MSO hat einen wichtigen Einfluss darauf, welche Möglichkeiten diese MSO, insbesondere hinsichtlich der Akquisition von Fördermitteln, hat. Dabei sind aktuell etwa zwei Drittel der MSOs als eingetragener Verein tätig, d. h. mit gewähltem Vorstand, Mitgliedern etc. Die MSOs, die aktuell (noch) kein Verein sind, treffen sich vielfach als feste Gruppe bzw. loser Zusammenschluss von Migrantinnen oder als eigene Frauengruppe innerhalb einer gemischten MSO.

Abbildung 5: Organisationsform der MSO



Bei den MSOs, die als Verein tätig sind, haben sich 27% dieser MSOs sofort als Verein gegründet, zwei Drittel haben sich bereits vor der Vereinsgründung getroffen, und zwar zum einen bereits nur unter Migrantinnen (als loser Zusammenschluss von Migrantinnen mit ähnlichen Interessen (34%)), zum anderen aber auch als Gruppe innerhalb anderer Organisationsstrukturen (Frauengruppe von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, in einer gemischten MSO, in einem Wohlfahrtsverband). In den Interviews wurde deutlich, dass, aufbauend auf diesen Treffen, innerhalb anderer Strukturen dann der Wunsch entstand, etwas Eigenes zu machen. In anderen Fällen haben auch die externen Rahmenbedingungen dazu geführt, dass die Frauen einen eigenen Verein gründeten. So traf sich eine MSO bspw. zunächst als Stammtisch unter dem Dach eines Wohlfahrtsverbandes. Als hierfür dann die finanzielle Förderung eingestellt wurde, haben die Frauen beschlossen, selbst einen Verein zu gründen.

Abbildung 6: Treffen der MSO vor der Vereinsgründung



Weiterhin wurden bei den MSOs, die bisher kein Verein sind, die Gründe hierfür erfragt.¹⁷ Über die Hälfte der MSOs, die aktuell kein Verein sind, gab als Grund hierfür an, dass es für ihre Arbeit nicht von Interesse sei. Fast ein Viertel benennt hier auch bürokratische Hürden bei der Antragstellung, 18 % sind zu wenige Personen, um einen Verein zu gründen. Insbesondere die Tatsache, dass der Mehrwert eines Vereins nicht deutlich ist, damit aber andererseits eine Reihe bürokratischer Aufwände (sowohl bei der Antragstellung als auch im weiteren Verlauf) verbunden ist, wurde auch in den Interviews vielfach benannt. Dieser (Zeit-)Aufwand fällt vor dem Hintergrund der vielfach ehrenamtlichen Tätigkeit innerhalb der MSO (vgl. 3.2.4) noch einmal zusätzlich erschwerend ins Gewicht. Gleichwohl haben hier einzelne MSOs bereits die Erfahrung gemacht, dass es in vielen Fällen eines Vereins bedarf, um Fördermittel zu beantragen. Dies lässt auch darauf schließen, dass nicht immer bekannt ist, welche Vorteile ein Verein haben kann.

Abbildung 7: Gründe dafür, dass MSOs kein eingetragener Verein sind



¹⁷ Diese Frage haben dann allerdings nur noch sehr wenige MSOs beantwortet.

Mitgliedschaft in einem Dachverband

Viele MSOs befinden sich unter einem Dach von anderen Verbänden und Organisationen. Dieses sind insbesondere Wohlfahrtsverbände (35 %), darüber hinaus aber auch Migrantenselbstorganisationen (12 %) und Frauenorganisationen (6 %). 37 % der MSOs sind in keinem Dachverband organisiert. Bei den MSOs, die in einem Wohlfahrtsverband organisiert sind, ist dieses vielfach der Paritätische Wohlfahrtsverband.

Abbildung 8: Mitgliedschaft der MSO in einem Dachverband

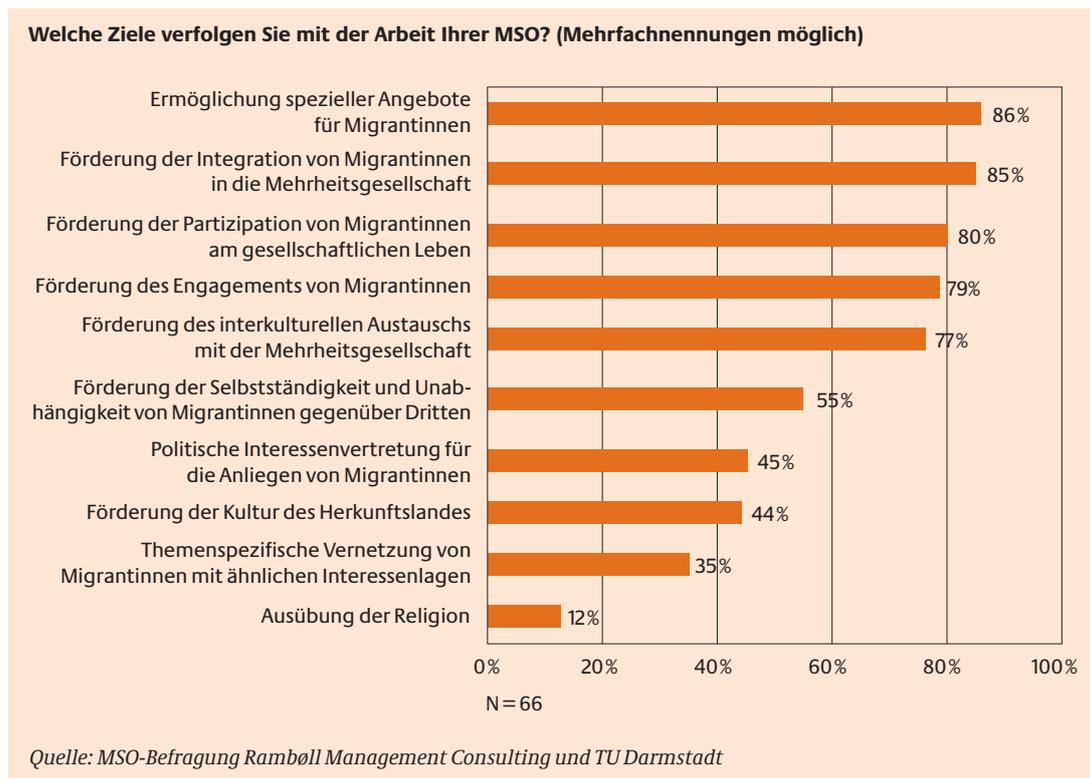


Insbesondere in den Interviews ist deutlich geworden, dass sich viele MSOs sehr bewusst für bzw. gegen einen Dachverband entscheiden. Gründe **für** einen Dachverband sind dabei insbesondere, dass dieser bürokratische Aufgaben übernimmt (z. B. Antragstellungen, Abrechnungen etc.), dass Räume und Sachmittel (mit-)genutzt werden können und dass ein Dachverband überdies wichtig für den Zugang zu Landes- oder Bundesmitteln sein kann. Somit stellt ein Dachverband für verschiedene MSOs einen Zugang zu Ressourcen dar, den sie sonst nicht hätten. Ein weiterer Vorteil eines Dachverbandes ist überdies, dass hierüber auch Interessen besser vertreten werden können und auch der Zugang zu anderen Akteurinnen und Akteuren erleichtert werden kann. Gleichzeitig kann die Zugehörigkeit zu einem Dachverband aber auch Abhängigkeit bedeuten bzw. die Verwirklichung der eigenen Zielstellungen verhindern. So haben MSOs, die **keinem** Dachverband angehören, in den Interviews darauf hingewiesen, dass sie die Befürchtung hätten, hier nicht ausreichend Einfluss zu erhalten, und zudem auch das Selbstverständnis nicht gepasst hätte.

Zielsetzungen der MSOs

Die Ziele, die MSOs mit ihrer Arbeit verfolgen, entsprechen vielfach den Gründen, warum sich die MSO damals zusammengefunden hat, insbesondere die „Ermöglichung spezieller Angebote für Migrantinnen“ (86%) sowie die „Förderung des Engagements von Migrantinnen“ (79%). Darüber hinaus spielen aber insbesondere die Aspekte „Integration“, „Partizipation“ und „Interkultureller Austausch“ eine zentrale Rolle, also Zielsetzungen, die auch immer die Mehrheitsgesellschaft einbeziehen. Somit ist an dieser Stelle festzustellen, dass MSOs **keinen** abgrenzenden Ansatz von der Mehrheitsgesellschaft haben, sondern vielmehr von integrativer Bedeutung sind.

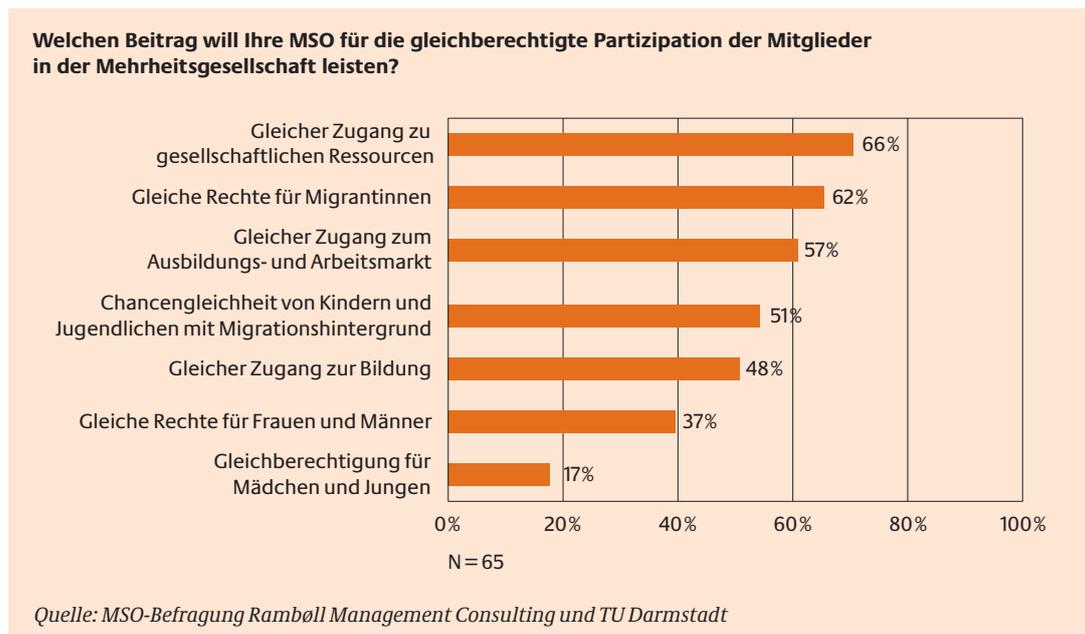
Abbildung 9: Verfolgte Zielsetzungen der MSOs bei ihrer Arbeit



Beitrag, den die MSOs für die gleichberechtigte Partizipation der Mitglieder leisten wollen

In Bezug auf den Beitrag, den die MSOs für die gleichberechtigte Partizipation der Mitglieder in der Mehrheitsgesellschaft leisten wollen, sind dieses insbesondere Formen der allgemeinen Partizipation, nämlich der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen (66 %) sowie gleiche Rechte für Migrantinnen (62 %). Spezifische Aspekte hierin sind dann noch einmal der gleiche Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zu Bildung (57 % bzw. 48 %) sowie die Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (51 %). Letztere Aspekte wurden auch in den Interviews noch einmal betont. Dabei wurde in einem Interview auf die Erfahrung verwiesen, dass Musliminnen mit Kopftuch bei der Arbeitssuche besonders diskriminiert seien, sodass deren Arbeitsmarktintegration als ein Handlungsschwerpunkt gewählt wurde. Aber auch die Erfahrung, dass die Kinder der Migrantinnen häufig über schlechtere Bildungschancen verfügen, hat dazu geführt, dass MSOs sich explizit diesem Thema widmen.

Abbildung 10: Beitrag, den die MSO für die gleichberechtigte Partizipation ihrer Mitglieder leisten will



Dass „gleiche Rechte für Frauen und Männer“ (37 %) und „Gleichberechtigung für Mädchen und Jungen“ (17 %) (deutlich) seltener als angestrebter Beitrag genannt werden, kann so gedeutet werden, dass die Herkunft („einen Migrationshintergrund haben“) und die damit verbundene (Diskriminierungs-)Erfahrung und mangelnde Partizipation einen deutlich größeren Einfluss auf die Forderungen haben als das Geschlecht („Frau sein“). Dieses Ergebnis wird auch aus den Interviews bestätigt, in denen vielfach insbesondere Diskriminierungen (auch durch Frauen der Mehrheitsgesellschaft) aufgrund von Herkunft bzw. Hautfarbe beschrieben wurden und weniger das Geschlecht als Begründung für fehlende Teilhabe genannt wurde.

Forderungen bei der politischen Interessenvertretung

Fast die Hälfte der MSOs (45 %) gibt (auch) politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen als Zielsetzung an. Die hiermit verbundenen Forderungen überschneiden sich dabei mit den Aspekten, die auch bzgl. des Beitrags der MSO für die Partizipation genannt wurden. In den Interviews wurde dabei noch einmal deutlich, dass sich diese Forderungen zum einen an die Mehrheitsgesellschaft richten. Entsprechend der eigenen Erfahrung von Diskriminierung und Exklusion von gesellschaftlicher Teilhabe geht es vor allem um gleichberechtigte Partizipation, die Schaffung von Beteiligungsstrukturen oder Gleichberechtigung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sowie von Männern und Frauen. Vor dem Hintergrund der Diskriminierungs- und Fluchterfahrung richten sich die Forderungen aber auch an die Herkunftsländer, bspw. im Falle der Anerkennung des kurdischen Volkes.

Abbildung 11: Forderungen der MSO bei der politischen Interessenvertretung



Im Rahmen der bivariaten Auswertungen wurde vertiefend der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die Merkmale „Alter der MSO“¹⁸ sowie „Abgrenzung von Männern“¹⁹ auf das Antwortverhalten hinsichtlich der Fragen nach Gründungsgeschichte und Zielen hatten. In Bezug auf das Alter der MSOs bestand die These, dass ältere MSOs gänzlich andere Ziele haben als jüngere MSOs, was auch am Beitrag zur Partizipation deutlich wird. In den bivariaten Auswertungen wurde hier deutlich, dass es sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede hinsichtlich der Zielsetzung und des Beitrages zur Partizipation gibt. So zeichnen sich ältere MSOs dadurch aus, dass sie vergleichsweise häufig die „Politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen“ (77 %; jüngere MSOs: 35 %) sowie die „Förderung der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von Migrantinnen gegenüber Dritten (z. B. Männern in gemischten MSOs oder Frauen ohne Migrationshintergrund)“ (76 %; jüngere MSOs: 44 %) als Zielsetzung haben. Jüngere MSOs zielen dagegen vergleichsweise häufig auf die „Förderung des interkulturellen Austausches mit der Mehrheitsgesellschaft“ (86 %; ältere MSOs: 67 %) sowie die „Förderung der Kultur des Herkunftslandes“ (53 %; ältere MSOs: 29 %). Auch in Bezug auf den Beitrag, den die MSOs für die gleichberechtigte Partizipation ihrer Mitglieder in der Mehrheitsgesellschaft leisten wollen, lassen sich Unterschiede ausmachen. So verfolgen ältere MSOs im Vergleich zu jüngeren MSOs häufiger eine geschlechtsspezifische Zielstellung, was sich an der Nennung der Kategorien „Gleiche Rechte für Frauen und Männer“ (57 %, jüngere MSOs: 29 %) sowie „Gleiche Rechte für Migrantinnen“ (76 %; jüngere MSOs: 57 %) festmachen lässt. Umgekehrt bezieht sich der Beitrag zur Partizipation der Mitglieder bei den jüngeren MSOs vergleichsweise häufig auf den Aspekt „Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ (67 %; ältere MSOs: 24 %).

18 Die Abgrenzung beim Alter erfolgte entlang der Variablen „MSOs bis einschließlich zehn Jahren“ (N = 43) sowie „MSOs über 10 Jahre“ (N = 21). Aufgrund der geringen Fallzahl von MSOs, die sowohl die Frage nach dem Alter als auch nach den Zielen beantwortet haben, sind die beschriebenen Ergebnisse für die älteren MSOs nicht repräsentativ.

19 Grundlage der Differenzierung waren hier die Ergebnisse der Frage nach der Mitgliedschaft von Männern in der MSO (vgl. Abbildung 14). Auch hier können die geringen Fallzahlen nur auf eine Tendenz schließen lassen.

Darüber hinaus bestand die These, dass sich die gezielte Abgrenzung von Männern auch im Gründungsanlass der MSOs, in ihren Zielen und im geleisteten Beitrag zur Partizipation widerspiegelt. Ähnlich wie auch beim Alter der MSOs sind hier Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen. So wird der Gründungsanlass „Politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen“ von MSOs mit bzw. ohne Männer mit jeweils 47% gleich häufig genannt. Grundsätzlich lässt sich allerdings festhalten, dass MSOs, die sich von Männern abgrenzen, insbesondere Themen verfolgen, die sich speziell an Migrantinnen richten, während MSOs mit Männern eher auf Themen wie Förderung der Kultur sowie Bildung zielen. Als Gründungsanlass wird von MSOs ohne Männer vergleichsweise häufig die Selbstständigkeit gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund (23%; MSOs mit Männern: 3%) sowie die Selbstständigkeit gegenüber Männern in gemischten MSOs (23%; MSOs mit Männern: 7%),²⁰ die Ermöglichung spezieller Angebote für Migrantinnen (93%; MSOs mit Männern: 77%) sowie die themenspezifische Vernetzung von Migrantinnen mit ähnlichen Interessenlagen (33%; MSOs mit Männern: 20%) angegeben. Bei MSOs mit Männern wurden die Ausübung der Religion (17%; MSOs ohne Männer: 3%),²¹ die Förderung der Kultur des Herkunftslandes (60%; MSOs ohne Männer: 20%) sowie die Übernahme von Verantwortung für Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen (63%; MSOs ohne Männer: 30 %) vergleichsweise oft als Gründungsanlass benannt.

Bei den Zielen der MSOs zeigt sich, dass MSOs ohne Männer deutlich häufiger als MSOs mit Männern die Ziele „Förderung der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit gegenüber Dritten“ (70 %; MSOs mit Männern: 31%), „Politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen“ (59%; MSOs mit Männern: 38%) sowie „Förderung der Partizipation von Migrantinnen am gesellschaftlichen Leben“ (96%; MSOs mit Männern: 69%) verfolgen. Somit haben MSOs ohne Männer deutliche emanzipatorische Ansätze. Bei MSOs mit Männern ist insbesondere das Ziel „Förderung der Kultur des Herkunftslandes“ (59%; MSOs ohne Männer: 26%) deutlich ausgeprägter. Hinsichtlich des Beitrages der MSO zur gleichberechtigten Partizipation ihrer Mitglieder bilden bei MSOs ohne Männer „Gleiche Rechte für Migrantinnen“ (74%; MSOs mit Männern: 52%) sowie „Gleiche Rechte für Frauen und Männer“ (48%; MSOs mit Männern: 34%) vergleichsweise häufige Motive. Bei MSOs mit Männern wird dagegen die „Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ (66%; MSOs ohne Männer: 33%) vergleichsweise häufig genannt.

20 Diese Antwortkategorien wurden dabei allerdings insgesamt nur von neun bzw. zehn MSOs gewählt.

21 Diese Antwortkategorie wurde insgesamt nur von neun MSOs gewählt.

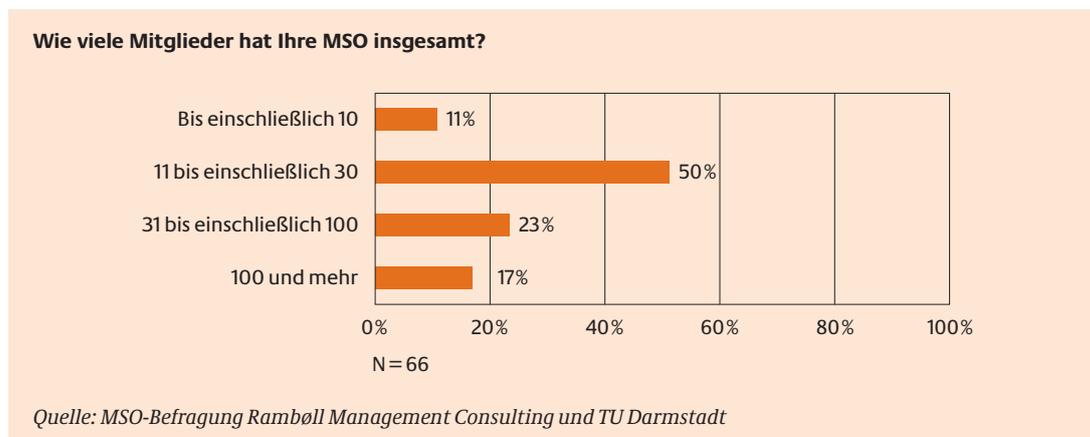
3.2.2 Mitgliederstruktur der MSOs

In den folgenden Abschnitten wird die Mitgliederstruktur in MSOs beschrieben. Hierzu gehören die Größe der MSO und die Entwicklung in den letzten Jahren, die Mitgliedschaft von Männern bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund in der MSO, die Herkunftsländer der Mitglieder, der Anteil der Mitglieder mit deutscher Staatsbürgerschaft, die Altersstruktur der Mitglieder sowie das Einzugsgebiet der MSO.

Größe der MSO und Entwicklung in den letzten fünf Jahren

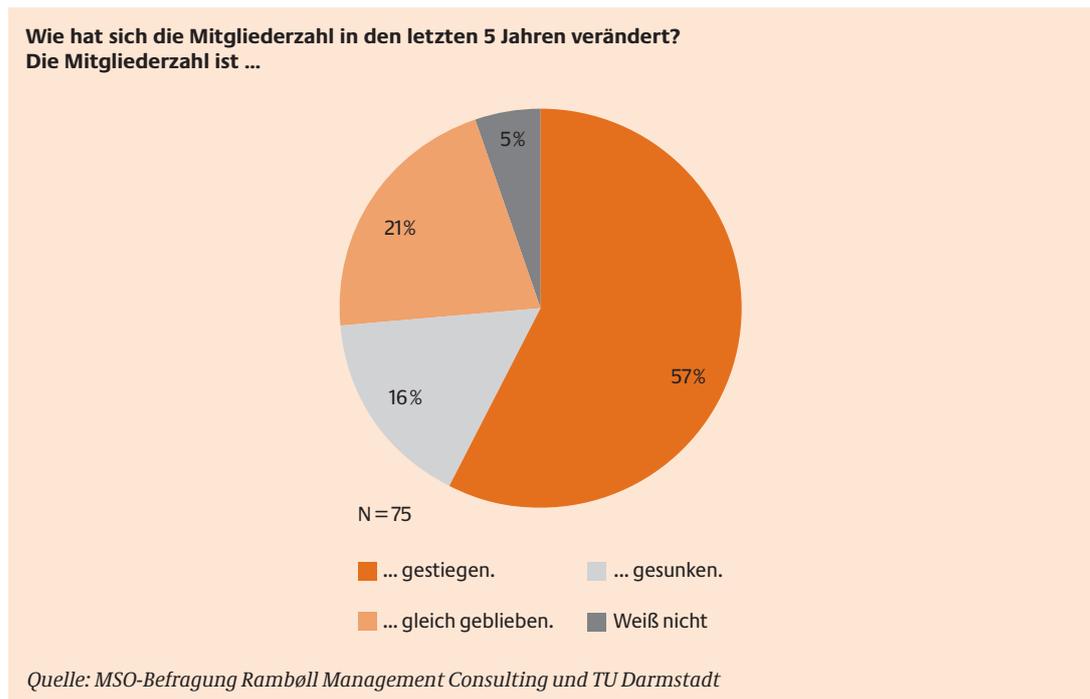
Die Hälfte der MSOs hat zwischen 11 und 30 Mitglieder. Während 11 % der MSOs nur bis einschließlich 10 Mitglieder haben, weist fast ein Fünftel der MSOs 100 Mitglieder und mehr auf.

Abbildung 12: Anzahl der Mitglieder der MSO



Dabei ist bei 57 % der MSOs die Mitgliederzahl in den letzten fünf Jahren gestiegen, bei 21% ist sie gleich geblieben und bei 16% der Fälle gesunken. Dass die Mitgliederzahl bei dem überwiegenden Anteil der MSOs gestiegen ist, gibt einen Hinweis darauf, dass es einen Bedarf an solchen Organisationen gibt und diese es auch zunehmend schaffen, Mitglieder zu gewinnen. Als Gründe dafür, warum die Mitgliederzahl gesunken ist, wurde in den Interviews zum einen genannt, dass sich die äußeren Lebensumstände der Frauen so verändern, dass sie sich nicht weiter engagieren können (z. B. wegen Familiengründung oder Arbeitsaufnahme). Zum anderen spielt aber auch das Wegziehen von Mitgliedern eine Rolle, was sich insbesondere in ländlichen Gebieten dann negativ auswirkt, wenn aufgrund der geringen Zahl von Migrantinnen in der Region keine neuen Mitglieder geworben werden können.

Abbildung 13: Veränderung der Mitgliederzahl der MSO in den letzten fünf Jahren



Mitgliedschaft von Männern bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund in der MSO

In Bezug auf Offenheit gegenüber Männern bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bewertung dieser Aspekte: So nehmen 39 % der MSOs bewusst keine Männer auf, dieses ist aber nur bei 14 % in Bezug auf Frauen ohne Migrationshintergrund der Fall. Gleichzeitig haben nur 3 % der MSOs, bei denen Männer grundsätzlich Mitglied werden können, keine männlichen Mitglieder. Hingegen haben 32 % der MSOs, bei denen auch deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund die Mitgliedschaft offensteht, keine entsprechenden Mitglieder. Dieser letzte Wert deutet darauf hin, dass zu Frauen der Mehrheitsgesellschaft häufig kein Kontakt besteht bzw. es umgekehrt kein Interesse an Kontakt gibt und sich deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund daher deutlich seltener in MSOs begeben, auch wenn sie es eigentlich könnten, als dieses bei Männern (mit Migrationshintergrund) der Fall ist. An dieser Stelle zeigt sich bereits eine deutliche Erkenntnis, die so auch in Bezug auf deutsche Frauenorganisationen besteht (vgl. 3.2.5): nämlich dass hier, trotz gleichen Geschlechts, nur eine eingeschränkte Öffnung der Mehrheitsgesellschaft stattfindet. Auch in den Interviews wurde immer wieder von dem fehlenden Interesse auch von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund an der (Mit-)Arbeit in der MSO berichtet, wobei hierfür keine konkreten Gründe genannt werden konnten.

Abbildung 14: Mitgliedschaft von Männern bzw. Frauen ohne Migrationshintergrund in der MSO²²

Mit Blick auf die weiteren Merkmale der MSOs, die keine Männer als Mitglieder zulassen, haben die bivariaten Analysen gezeigt, dass sich ältere MSOs vergleichsweise häufiger von Männern abgrenzen: Lassen 63 % der älteren MSOs keine Männer als Mitglieder zu, sind es bei den jüngeren MSOs nur 30 %. Umgekehrt haben jüngere MSOs deutlich häufiger Männer als Mitglieder: So sind bei 51 % der jüngeren MSOs (auch) Männer Mitglieder, bei älteren MSOs ist dies nur bei 33 % der Fall.

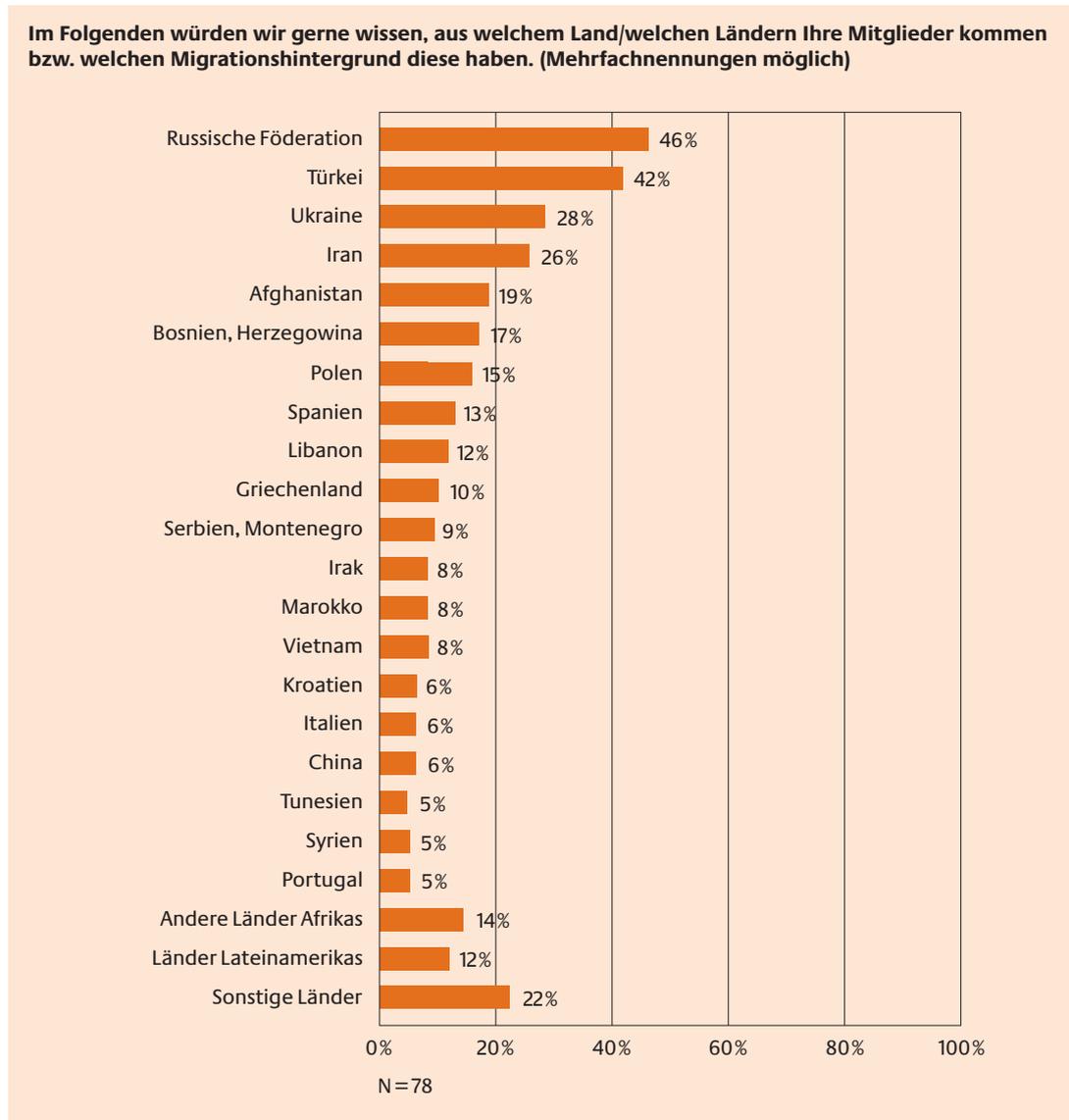
Herkunftsländer der Mitglieder

Hinsichtlich der Herkunftsländer der Mitglieder lässt sich zunächst feststellen, dass es insbesondere Frauen aus der russischen Föderation sowie der Türkei sind, die sich in MSOs organisieren. Grundsätzlich sind in diesem Zusammenhang verschiedene Gruppen zu unterscheiden. Die Gruppe der Spätaussiedlerinnen (Herkunftsländer: Russische Föderation, Ukraine), die Gruppe der ehem. Anwerbestaaten (Türkei, Spanien, Griechenland, Italien etc.) sowie die Gruppe der Frauen, die vielfach als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind (insb. Iran, Afghanistan, Staaten des ehem. Jugoslawiens, Libanon sowie kurdischer Teil der Türkei), wobei hier noch einmal zwischen politischen Motiven der Flucht (insbesondere in den 80er-Jahren und Anfang der 90er-Jahre) sowie (Bürger-)Kriegsflüchtlingen unterschieden werden kann.²³

²² Bei der Frage nach „Männern als Mitglieder“ beträgt N = 77, bei „Frauen ohne Migrationshintergrund als Mitglieder“ ist N = 73.

²³ Dabei wies eine Expertin aus dem Konsortium darauf hin, dass nach ihrer Erfahrung die politischen Herkunftsländer in der Befragung unterrepräsentiert seien.

Abbildung 15: Herkunftsländer der Mitglieder der MSO



Quelle: MSO-Befragung Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

In drei Vierteln der MSOs finden sich Mitglieder aus verschiedenen Ländern zusammen, wobei etwa ein Drittel der MSOs Mitglieder aus zwei oder drei Herkunftsländern hat. Gleichzeitig gibt es auch MSOs, die sich durch eine ausgesprochene Vielfalt der Mitglieder auszeichnen, die aus bis zu 15 verschiedenen Ländern kommen²⁴. Nur etwa ein Viertel der MSOs ist herkunftshomogen, d. h., diese MSOs bestehen nur aus Mitgliedern aus einem Herkunftsland. In den Interviews wurde deutlich, dass es vielfach einen Zusammenhang zwischen der Zusammensetzung der Mitglieder, deren Migrationsgeschichte sowie dem Gründungsanlass und den Zielen der MSOs gibt: Zum Ausdruck kommen hier etwa der Wunsch nach politischer Organisation von kurdischen Frauen, die gemeinsame Erfahrung als schwarze Frauen in Deutschland, der Wunsch nach Unterstützung der Vietname-

²⁴ Die zahlenmäßige Überrepräsentanz der Frauen türkischer und russischer Herkunft unter den Mitgliedern der befragten MSOs wird noch deutlicher, wenn man sie vergleicht mit dem Anteil der Migrantinnen und Migranten aus diesen Herkunftsregionen an den Migrantinnen und Migranten insgesamt. Die von Sinus (vgl. SINUS SOCIOVISION 2008) publizierten Zahlen weisen aus, dass 21% der Migrantinnen und Migranten aus der ehemaligen Sowjetunion und 19% aus der Türkei stammen. Das sich hier ausdrückende „Aktivierungsgefälle“ ist bei der politischen Unterstützung zu beachten. Zu den statistischen Daten zu Migrantinnen unterschiedlicher Herkunft s. auch BMFSFJ (Hg.): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration, 2009.

sinnen und Vietnamesen in Deutschland und in Vietnam, die spezifischen Bedürfnisse türkischer Frauen, der Wunsch nach Austausch zwischen Latinas oder nach Ermöglichung des besseren Einlebens von Spätaussiedlerinnen in Deutschland. Gleichzeitig gibt es auch MSOs, die ihre Mitgliederstruktur im Laufe des Bestehens bewusst verändert und sich von einer homogenen Zusammensetzung hin zu einer MSO der Vielfalt entwickelt haben und so von einem „Rosengarten zu einem botanischen Garten“ geworden sind. Andere MSOs haben sich mit einer Vielfalt von Nationalitäten gegründet, die ein gemeinsames Ziel, bspw. bessere Bildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, verbindet.

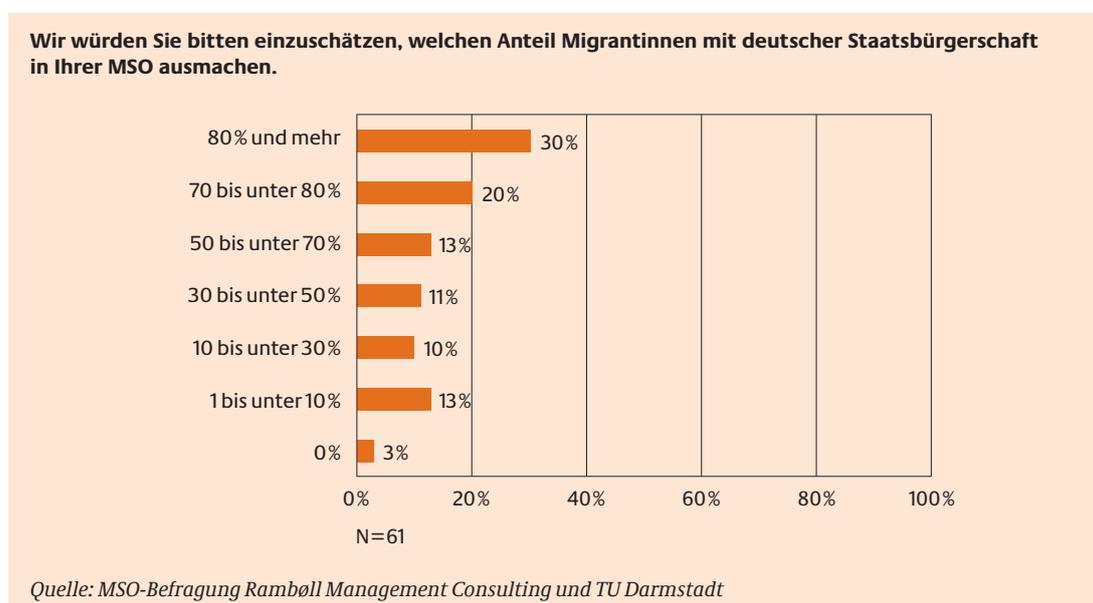
Abbildung 16: Anzahl der Länder, aus denen die Mitglieder der MSO kommen



Anteil der Mitglieder mit deutscher Staatsbürgerschaft

Auffällig ist der hohe Anteil von Migrantinnen mit deutscher Staatsbürgerschaft, die Mitglieder in den MSOs sind. Dieses ist zum einen sicherlich mit dem hohen Anteil von Spätaussiedlerinnen zu erklären, die grundsätzlich über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen. Darüber hinaus weist dieser Wert aber auch auf eine hohe Einbürgerungsquote der Frauen hin, die sich hier organisieren. Ist mit der Einbürgerung häufig verbunden, bewusst den Lebensmittelpunkt in Deutschland zu wählen, bekommen dann auch der Wunsch nach gleichberechtigter Partizipation und, damit verbunden, die Selbstorganisation und das Eintreten für die eigenen Rechte eine größere Bedeutung.

Abbildung 17: Anteil der Mitglieder, die über eine deutsche Staatsbürgerschaft verfügen



Altersstruktur der Mitglieder

Die folgende Grafik stellt die Altersverteilung der Mitglieder innerhalb der MSO dar.²⁵ Hier lässt sich erkennen, dass die Mitglieder insbesondere zwischen 30 und 50 Jahre alt sind: Bei 42 % der MSOs sind zwischen 51 % und 100 % der Mitglieder in diesem Alter. Dagegen liegt der Anteil der Mitglieder, die höchstens 30 Jahre alt sind, bei nur 16 % der MSOs zwischen 51 % und 100 %, hinsichtlich des Anteils der Mitglieder über 50 Jahre, sind es nur noch bei 6 % der MSOs zwischen 51 % und 100 %.²⁶

Abbildung 18: Altersstruktur der Mitglieder der MSO



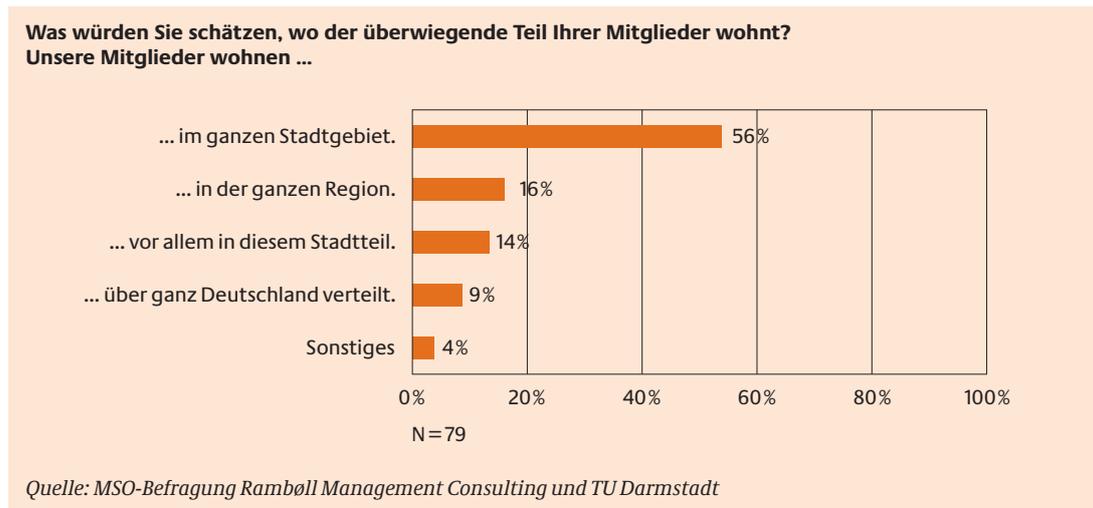
Einzugsgebiet der MSO

Die meisten MSOs sind kommunal verankert, d. h. ihr Einzugskreis liegt im ganzen Stadtgebiet. Nur wenige (14 %) rekrutieren ihre Mitglieder vor allem in ihrem Stadtteil. Bei 16 % der MSOs kommen die Mitglieder aus der ganzen Region, was vielfach das Stadtgebiet und die angrenzenden Kreise umfasst. Darüber hinaus gibt es noch einmal 9 % der MSOs, die Mitglieder im ganzen Bundesgebiet haben. Solche MSOs zeichnen sich dabei vielfach durch eine sehr gute virtuelle Vernetzung aus: Hierzu gehören eigene Diskussionsforen und Mailinglisten im Internet, die neben dem Austausch von Informationen auch der Planung von Angeboten und Aktivitäten sowie politischer Organisation dienen. Hinzu kommen regelmäßige Treffen, an denen entweder alle Mitglieder (bei kleineren MSOs) oder Delegierte aus den verschiedenen bundesweiten Gruppen (bei größeren MSOs) teilnehmen.

²⁵ Die Prozentangaben innerhalb der Balken beziehen sich dabei auf den Anteil der MSOs, die entsprechend geantwortet haben. Die Legende bezieht sich auf den Anteil, den die jeweilige Altersgruppe in der MSO hat.

²⁶ In deutschen Frauenorganisationen erscheint das Alter der Mitglieder erheblich höher zu sein. So ist bei einer Mitgliederumfrage bei der Katholischen Frauengemeinschaft Deutschlands, an der sich etwa 50.000 Frauen beteiligt haben, deutlich geworden, dass hier ein Großteil der Mitglieder 50 Jahre und älter ist (Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands – Zentralverband e. V. 1992: 21 f.). Und nach Einschätzung der Hauptgeschäftsführerin des Deutschen Landfrauenverbandes Frau Dr. Evelyn Schmidtke sind auch die Mitglieder des Landfrauenverbandes älter als es die oben dargestellte Altersverteilung für die Mitglieder der Migrantinnen-selbstorganisationen zeigt. Gerade der Anteil der über 50-jährigen Mitglieder ist im Landfrauenverband im Durchschnitt höher. Allerdings haben nach Auskunft von Dr. Schmidtke LandFrauenvereine, die bei der Mitgliederwerbung besonders erfolgreich sind, eine jüngere Mitgliedschaft. Für den LandFrauenverband hat das Alter neuer Mitglieder zudem nicht erste Priorität.

Abbildung 19: Einzugsgebiet der MSO



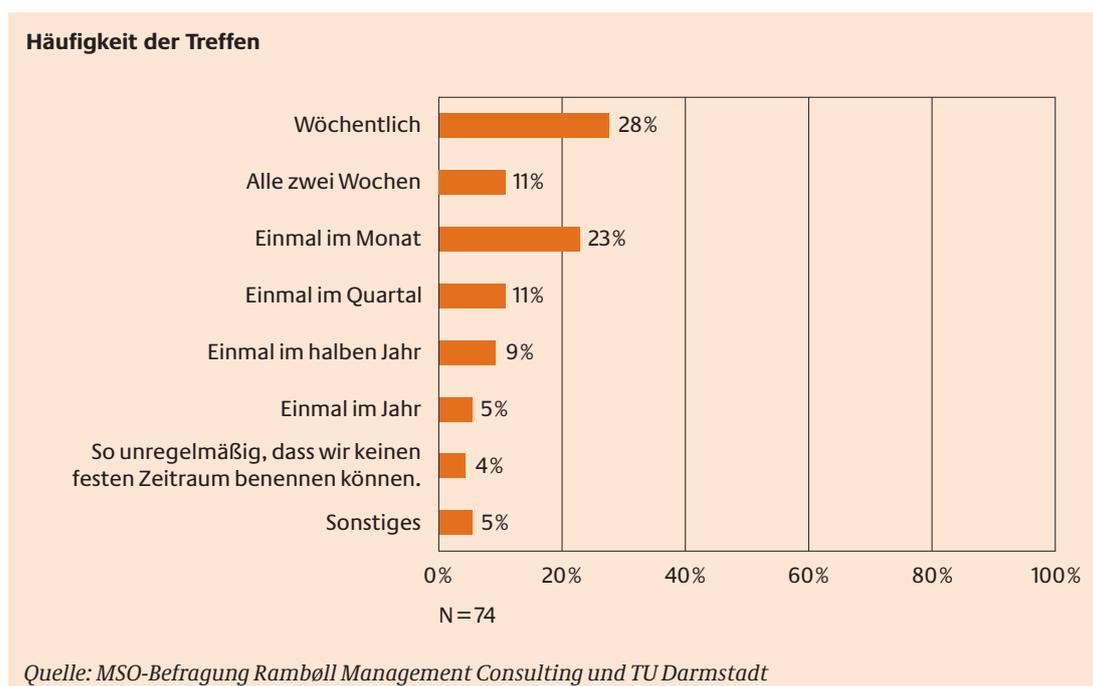
3.2.3 Arbeitsweise und Aktivitäten

In den folgenden Abschnitten wird zunächst die Arbeitsweise von MSOs beschrieben, wozu insbesondere die Häufigkeit von Treffen, das Vorhandensein spezieller Arbeitsgruppen sowie von hauptverantwortlichen Personen in der MSO gehören. Darüber hinaus werden auch die Art der bereits durchgeführten Angebote und Aktivitäten und der Wunsch nach weiteren Angeboten sowie die Zielgruppen dieser Angebote dargestellt.

Häufigkeit der Treffen

Der überwiegende Teil der MSOs zeichnet sich durch eine hohe Verbindlichkeit in seiner Arbeitsweise aus: So treffen sich 62 % mindestens einmal im Monat, 28 % finden sich sogar wöchentlich zusammen. Etwa ein Viertel der MSOs trifft sich in Abständen von einem Quartal bis hin zu einem Jahr.

Abbildung 20: Häufigkeit der Treffen der MSO



Spezielle (Unter-)Arbeitsgruppen innerhalb der MSO

Neben diesen festen Treffen in der ganzen Gruppe haben etwa 40 % der MSOs noch einmal spezielle (Unter-)Arbeitsgruppen, die sich spezifischen Themen widmen. Besonders wichtig sind hier die Themen „Bildung“ (49 %), „Öffentlichkeitsarbeit“ (44 %) sowie „Finanzen und Akquise von Geldern“ (41 %). In den Interviews ist dabei noch einmal die Vielfalt in Bezug darauf deutlich geworden, wie MSOs arbeiten und welche Schwerpunkte sie dabei setzen. Inhalte der Arbeitstreffen sind hier die Diskussion der aktuellen Aktivitäten, die Planung von weiteren Angeboten, die strategische Weiterentwicklung der eigenen Arbeit, die Vorbereitung von politischen Stellungnahmen oder der themenspezifische Austausch zwischen den Mitgliedern.²⁷

Abbildung 21: Vorhandensein von speziellen Arbeitsgruppen innerhalb der MSO



Hauptverantwortliche Personen in der MSO

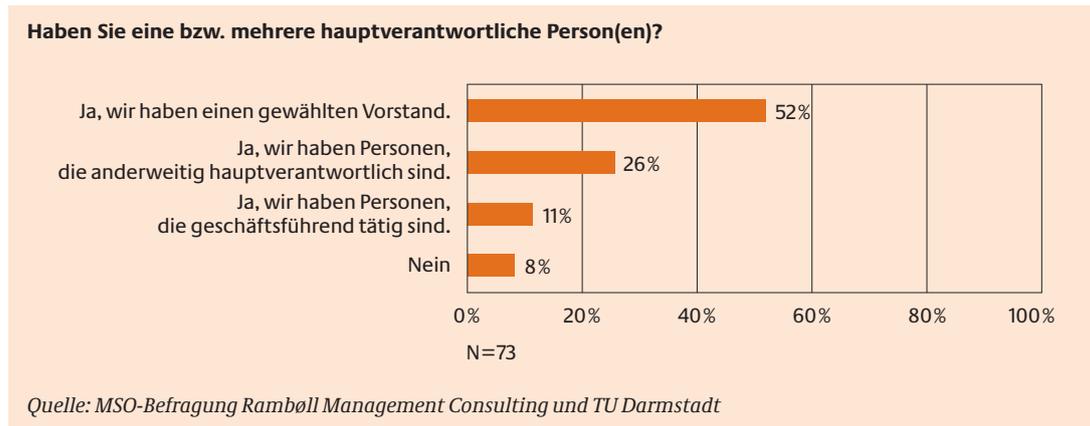
Zudem zeigt die Befragung, dass fast alle MSOs (haupt-)verantwortliche Personen haben, was vielfach auch mit der Organisationsform zusammenhängt (vgl. Abbildung 5).²⁸ In den Interviews ist deutlich geworden, dass diese Verantwortlichkeit insbesondere formale Aspekte, wie die Verantwortlichkeit für die Einladung zu Gruppentreffen oder die Schlüsselverwaltung, umfasst. Entscheidungen, die die Arbeitsweise der MSOs betreffen, wie bspw. Angebote, Öffentlichkeitsarbeit oder strategische Ausrichtung, werden dagegen vielfach partizipativ in der ganzen Gruppe entschieden. Ähnlich wie bei den Mitgliedern gibt es auch MSOs, die Frauen ohne Migrationshintergrund bzw. Männer als hauptverantwortliche Personen zulassen.²⁹ Von MSO-Mitgliedern, die bereits Erfahrungen in gemischten MSOs gemacht haben, wurde in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass das Vorhandensein von Männern auch einen Einfluss auf die Art und Weise der Diskussionsführung haben kann, bspw. durch Dominanzverhalten.

²⁷ Unter Kapitel 4 werden noch einmal verschiedene Typen von MSOs und ihre Arbeitsweise beschrieben.

²⁸ Auf das Qualifikationsniveau dieser hauptverantwortlichen Personen wird dabei noch einmal vertiefend im Kapitel **Professionalisierung** (3.2.4) eingegangen.

²⁹ Aufgrund der geringen Fallzahl bei dieser Frage können an dieser Stelle keine belastbaren Aussagen gemacht werden.

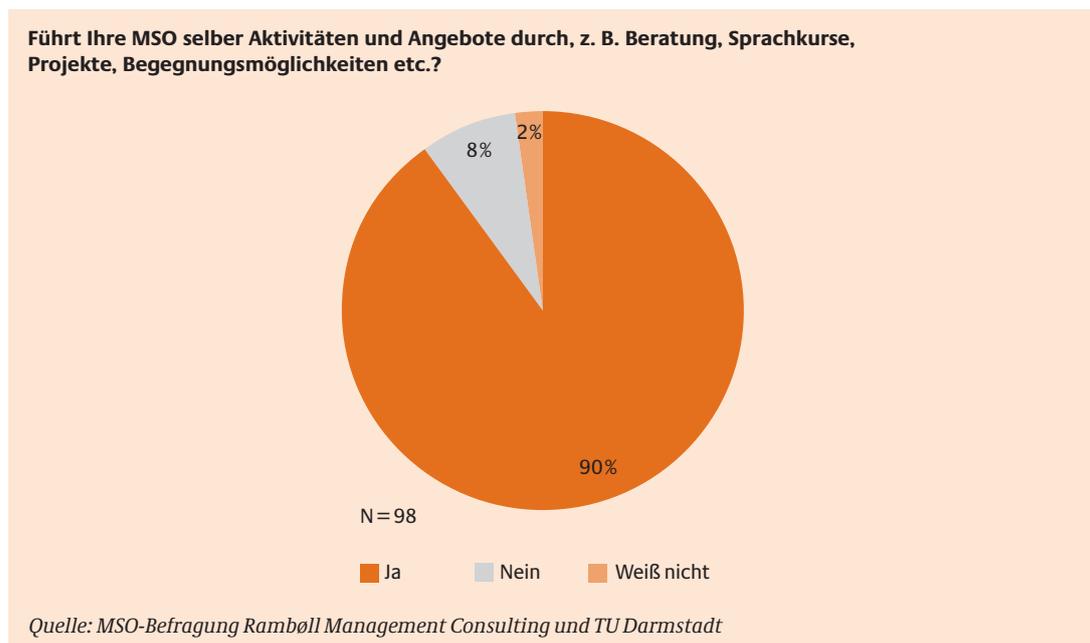
Abbildung 22: Hauptverantwortliche Personen innerhalb der MSO



Durchführung eigener Angebote und Aktivitäten

Einen wichtigen Bestandteil für die Arbeit von MSOs stellen eigene Angebote und Aktivitäten dar. 90 % der MSOs führen selbst Angebote und Aktivitäten durch. Ein Grund dafür, dass MSOs keine eigenen Angebote und Aktivitäten durchführen, kann darin bestehen, dass sich die betreffenden MSOs „nur“ als eine Art Gesprächskreis oder sozialer Zusammenschluss regelmäßig treffen.

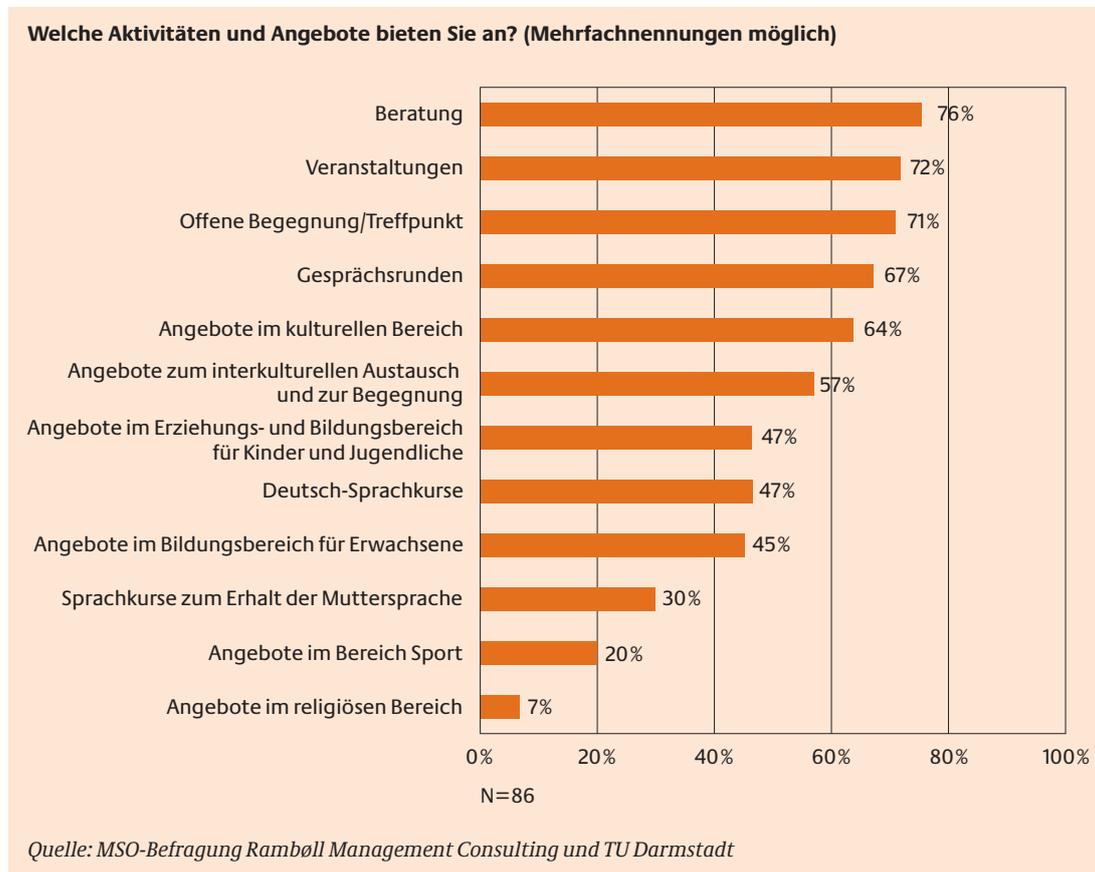
Abbildung 23: Durchführung eigener Aktivitäten und Angebote durch die MSO



Die Art der Aktivitäten, die angeboten werden, zeichnet sich häufig durch einen niedrigschwiligen Zugang für die Zielgruppe aus, wie bspw. Beratung, Veranstaltungen, offene Begegnung oder Gesprächsrunden. Hier können Frauen (und teilweise auch Männer; siehe weiter unten im Text) zusammenkommen und sich austauschen und informieren. Gleichzeitig handelt es sich um Angebote, wofür die MSO selbst keiner großen finanziellen Ressourcen bedarf, sondern vor allem Personen, die diese Angebote durchführen. Diese sind dann vielfach ehrenamtlich Tätige (vgl. 3.2.4). Darüber hinaus werden, wenn auch in geringerem Maße, Aktivitäten durchgeführt, die einen größeren Aufwand und einen entspre-

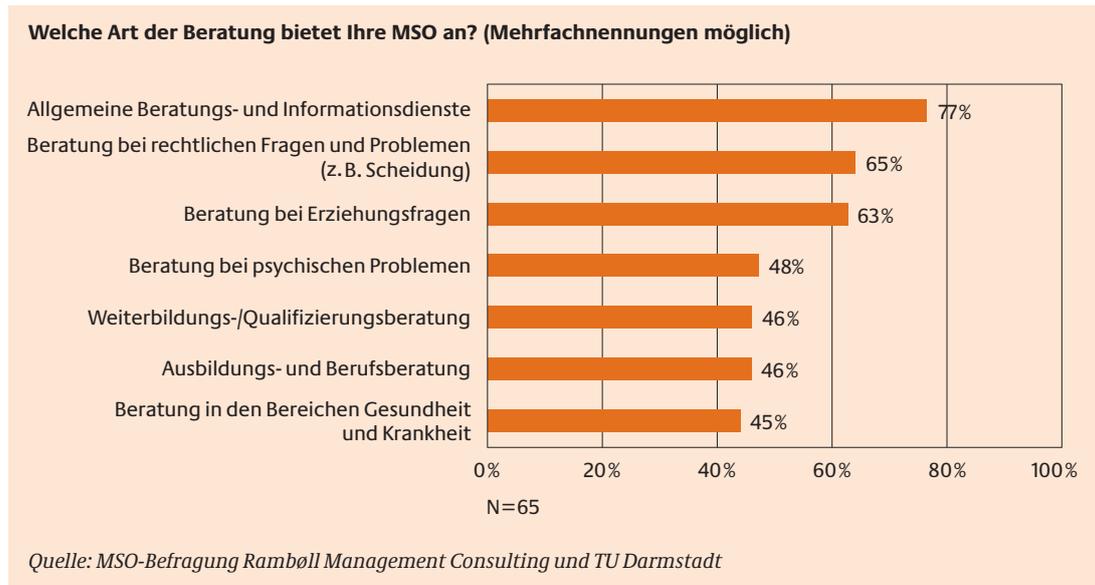
chend höheren Ressourceneinsatz erfordern, wie z. B. Angebote im Erziehungs- und Bildungsbereich für Kinder und Jugendliche, Deutsch-Sprachkurse oder Angebote im Bildungsbereich für Erwachsene. Angebote im religiösen Bereich gibt es dagegen kaum, was sich mit der fehlenden Zielsetzung in diesem Bereich deckt.

Abbildung 24: Art der durchgeführten Aktivitäten und Angebote der MSOs



Die Beratungsleistungen, die angeboten werden, sind sehr vielfältig. Besonders relevant sind hier neben allgemeinen Beratungs- und Informationsdiensten (77 %) auch die Beratung bei rechtlichen Fragen und Problemen (65 %) sowie die Beratung bei Erziehungsfragen (63 %).

Abbildung 25: Art der Beratungsangebote von MSOs



Im Rahmen der bivariaten Analysen ist zudem deutlich geworden, dass es bei den Angeboten und Aktivitäten, auch bedingt durch eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung bei den Zielen, Unterschiede zwischen MSOs mit und ohne Männer gibt: So bieten MSOs mit Männern vergleichsweise häufig Angebote im Bildungsbereich für Erwachsene (52 %; MSOs ohne Männer: 35 %) und für Kinder und Jugendliche (63 %; MSOs ohne Männer: 42 %) sowie Beratung (85 %; MSOs ohne Männer: 65 %) an. MSOs ohne Männer veranstalten dagegen häufiger Gesprächsrunden (81 %; MSOs mit Männern: 48 %).

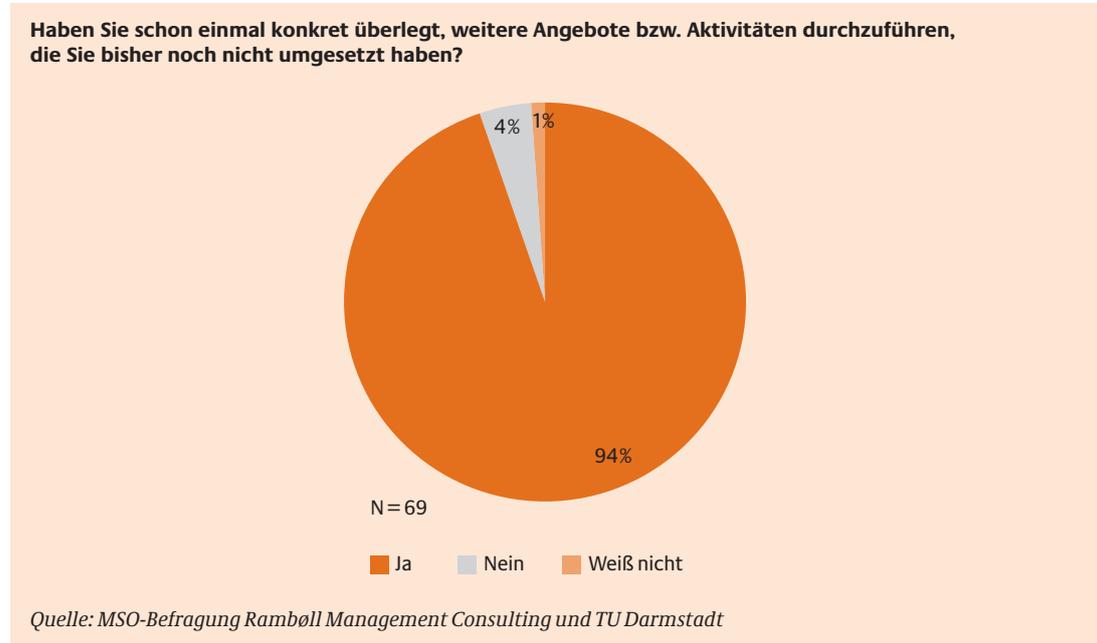
In den Interviews wurde deutlich, dass sich die Angebote am Bedarf der jeweiligen Zielgruppe orientieren und häufig eine Lücke füllen, die aktuell hinsichtlich des Vorhandenseins sowie des Zugangs zu bestimmten Angeboten besteht. Dabei haben MSOs den Vorteil, dass sie den direkten Zugang zur Zielgruppe haben und somit auch die Möglichkeit der Teilnahme erhöht wird.³⁰ Zum anderen nehmen sie mit diesen Angeboten aber auch eine Art „Brückenfunktion“ wahr, indem Frauen mit Migrationshintergrund von den MSOs in andere (Regel-)Angebote der Mehrheitsgesellschaft finden. Auch wurden und werden Angebote durchgeführt, die nicht Bestandteil von staatlichen Integrationsaktivitäten sind. So wurde in einem Interview darauf hingewiesen, dass in der interviewten MSO bereits seit den 80er-Jahren sowohl Sprach- als auch Alphabetisierungskurse für Migrantinnen durchgeführt wurden, was nur durch die erfolgreiche Kooperation mit der VHS möglich war. Dabei hat sich auch gezeigt, dass die Angebote und Aktivitäten vielfach im partizipativen Prozess mit den anderen Mitgliedern oder auf vermehrte Nachfrage von der Zielgruppe entwickelt werden. Ein solches Vorgehen steigert dann die Akzeptanz und Nutzung der Angebote sowohl aufseiten der Mitglieder als auch aufseiten der Zielgruppe.

³⁰ Im Rahmen von anderen Projekten von Rambøll Management Consulting ist so z. B. deutlich geworden, dass Integrationsprojekten, die von Trägern der Mehrheitsgesellschaft durchgeführt werden, nicht immer der Zugang zur Zielgruppe gelingt und bestehende Angebote nicht im möglichen Umfang genutzt werden. Die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen wurde dabei immer wieder als ein wichtiger Erfolgsfaktor für den Zugang zur Zielgruppe genannt.

Wunsch nach der Durchführung weiterer Angebote und Aktivitäten

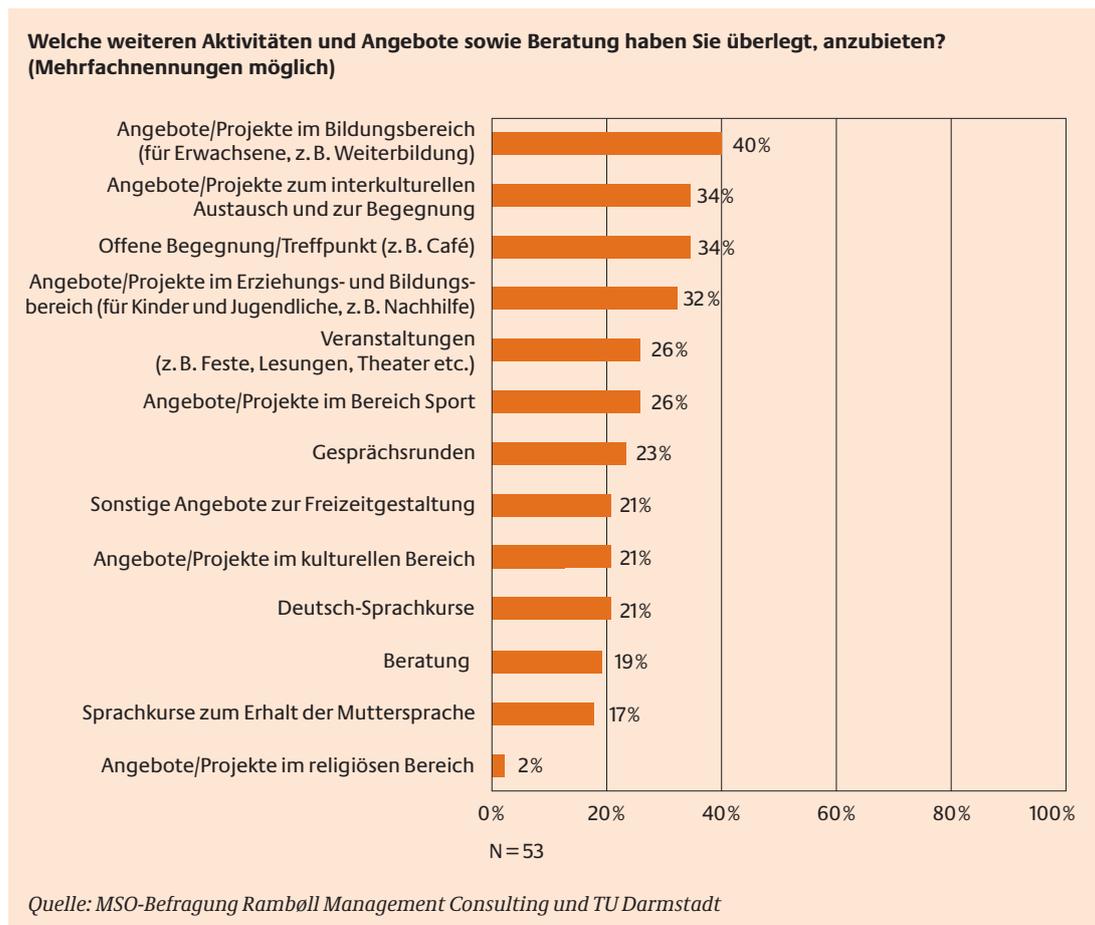
Fast alle MSOs (94 %) haben schon einmal konkret überlegt, weitere Angebote und Aktivitäten durchzuführen.

Abbildung 26: Überlegungen von MSOs, weitere Aktivitäten und Angebote durchzuführen



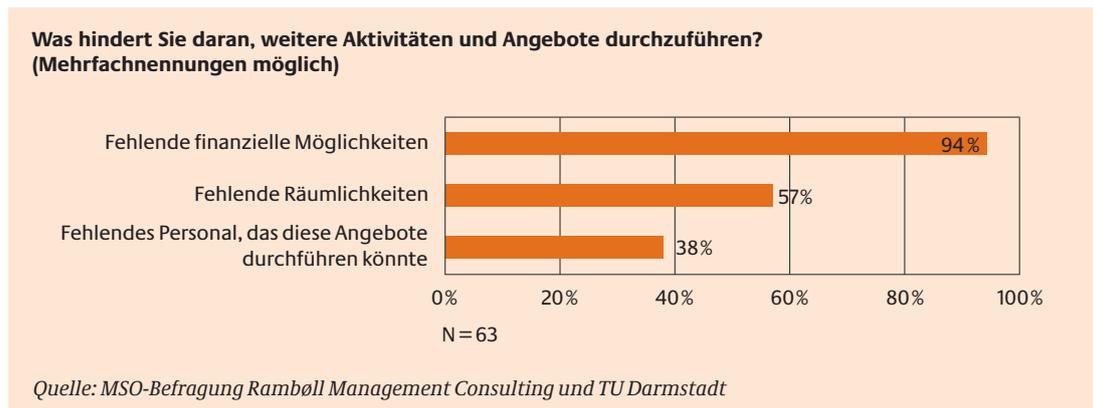
Im Vergleich zu den Aktivitäten, die bereits durchgeführt werden, zeichnen sich diese Vorhaben dadurch aus, dass sie eines höheren Aufwands bedürfen (Angebote im Bildungsbereich für Erwachsene sowie für Kinder und Jugendliche) und auch noch einmal stärker auf die Mehrheitsgesellschaft ausgerichtet sind (Angebote zum interkulturellen Austausch und zur Begegnung). Gleichzeitig werden hier auch (noch) mehr Angebote zur offenen Begegnung gewünscht.

Abbildung 27: Art der Aktivitäten und Angebote, die angedacht wurden



Die tatsächliche Umsetzung dieser Überlegungen scheitert vor allem an fehlenden finanziellen Möglichkeiten, aber auch fehlende Räumlichkeiten und fehlendes Personal spielen hier eine Rolle. In den Interviews wurde deutlich, dass häufig eine Vielzahl an Überlegungen für weitere Aktivitäten besteht und entsprechende Bedarfe von der Zielgruppe geäußert werden. Gleichzeitig muss dann immer wieder geschaut werden, welcher Ressourcen (zeitlich, finanziell, räumlich) ein solches Angebot bedarf und wie diese Ressourcen akquiriert werden können. Vielfach scheitern diese Überlegungen daran, dass es keinen Zugang zu entsprechenden Fördermöglichkeiten gibt (z. B. weil diese nicht bekannt sind oder keine Vereinsform besteht). Darüber hinaus wurde aber auch darauf hingewiesen, dass teilweise keine Expertinnen zur Verfügung stehen, die diese Angebote durchführen könnten. Denn vor dem Hintergrund der vielfach mangelnden Möglichkeiten zur finanziellen Entlohnung für die Angebote sind MSOs hier auf das freiwillige Engagement von Expertinnen angewiesen. Als ein Erfolgsfaktor für die Etablierung neuer Angebote haben sich Kooperationen erwiesen (vgl. 3.2.5).

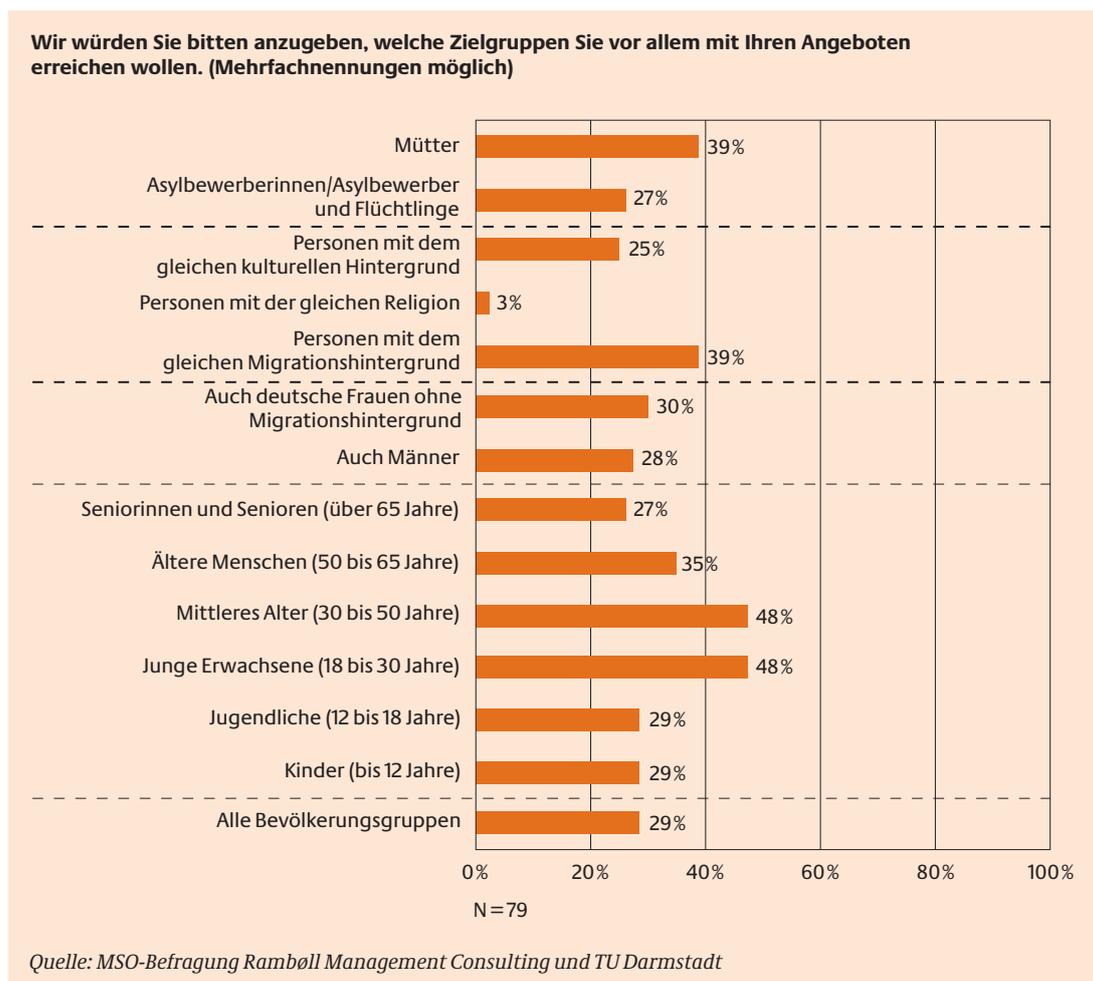
Abbildung 28: Hinderungsgründe für die Durchführung weiterer Aktivitäten und Angebote



Zielgruppen der Angebote

Die Zielgruppen, an die sich die Angebote richten, sind sehr vielfältig, wobei der Fokus auf jungen Erwachsenen und Menschen im mittleren Alter (je 48 %) liegt. Spezielle Zielgruppen sind darüber hinaus auch Mütter sowie Personen mit dem gleichen Migrationshintergrund (je 39 %). Kaum eine Rolle spielen dagegen Personen mit der gleichen Religion als Zielgruppe (3 %).

Abbildung 29: Zielgruppen der Aktivitäten und Angebote von MSOs



Etwas weniger als ein Drittel der MSOs (29%) ist für alle Zielgruppen offen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft. Darüber hinaus haben 28% der MSOs (auch) Männer als Zielgruppe. Allerdings dürfen bei 44% der MSOs, bei denen auch Männer zur Zielgruppe gehören, diese nur an bestimmten Angeboten und Aktivitäten teilnehmen. In den Interviews wurde bezüglich der Teilnahme von Männern an den Angeboten ein differenziertes Bild gezeichnet. So gibt es MSOs, die sich explizit an Frauen und ihre Familien richten, womit dann auch Männer gemeint sind. Allerdings sind es hier dann vor allem niedrigschwellige Angebote wie Beratung oder Ausflüge, an denen die Männer teilnehmen können. „Feste Termine“, wie z. B. Sprach- oder Schwimmkurse, sind nur für Frauen zugänglich. Angebote von anderen MSOs sind dagegen grundsätzlich nur für Frauen zugänglich. Dies gilt z. B. für Bildungs- und Beratungsangebote für muslimische Frauen, die durch diesen „geschützten“ Raum überhaupt erst die Möglichkeit erhalten, sich auch außerhalb des eigenen Familien- und Wohnumfeldes zu bewegen. Vor dem Hintergrund der Bedeutung, die Sprache und Bildung für eine eigenständige Lebensführung haben, können solche Räume somit einen ersten Schritt für die Selbstständigkeit und Emanzipation von Frauen darstellen.

3.2.4 Professionalisierung

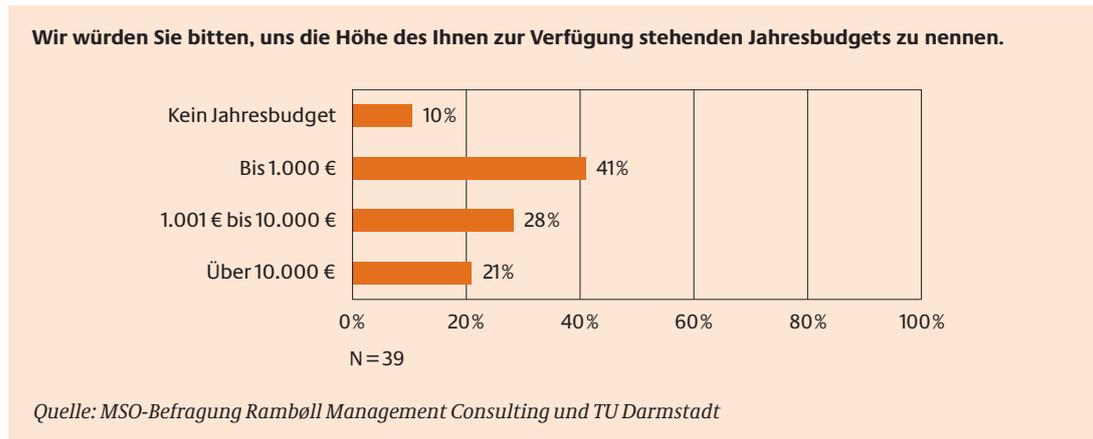
Der Grad der Professionalisierung einer MSO stellt einen wichtigen Faktor dafür dar, welchen Zugang sie zu (weiteren) Ressourcen und somit welche Partizipationsmöglichkeiten sie hat. Merkmale der Professionalisierung einer MSO, die in den nächsten Abschnitten beschrieben werden, sind insbesondere die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen, und zwar sowohl finanzielle Ressourcen, Räumlichkeiten und Sachmittel als auch personelle Ressourcen wie Mitarbeiterinnen und deren Qualifikation. Darüber hinaus werden auch die betriebene Öffentlichkeitsarbeit der MSOs sowie die Einschätzung ihres eigenen Bekanntheitsgrades dargestellt.

Finanzielle Ressourcen der MSOs

Grundsätzlich zeichnen sich die MSOs dadurch aus, dass sie nur sehr begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung haben. So haben 10% der MSOs gar kein Jahresbudget zur Verfügung, weitere 41% haben bis zu 1.000 €. Gleichzeitig gibt es auch zwischen den MSOs deutliche Unterschiede in Bezug auf den Zugang zu finanziellen Mitteln: Immerhin ein Fünftel verfügt über mehr als 10.000 € jährlich. Alles in allem zeigt sich die Tendenz, dass ältere MSOs eher über höhere finanzielle Ressourcen verfügen. Insgesamt kommen die Gelder vielfach insbesondere über Spenden und Mitgliedsbeiträge zusammen.³¹

31 Diese Frage haben nur sehr wenige MSOs beantwortet. Aufgrund dieses Antwortverhaltens bei dieser Frage ist es nicht möglich, belastbare Aussagen darüber zu treffen, woher genau diese Mittel kommen und wofür sie verwendet werden.

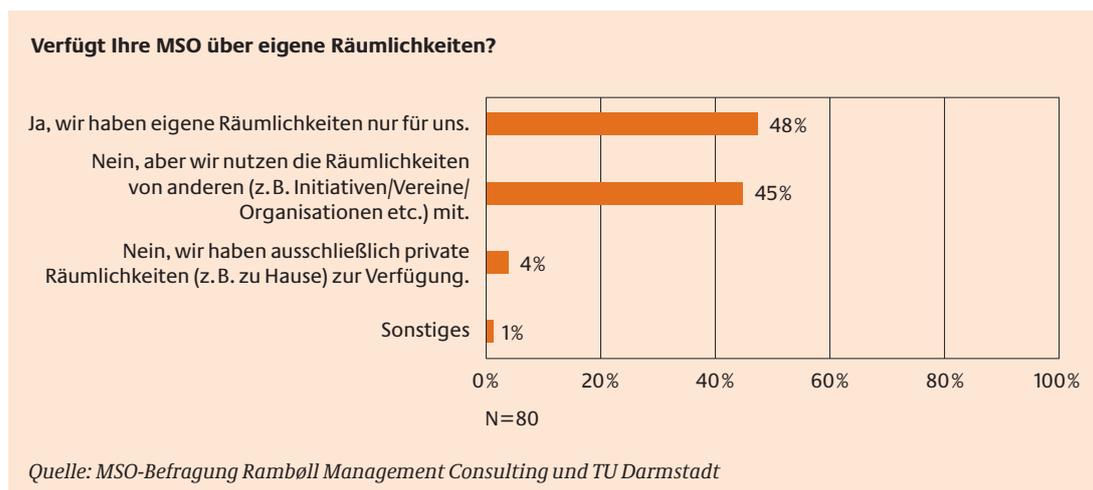
Abbildung 30: Finanzielle Ressourcen der MSOs



Verfügung der MSOs über Räumlichkeiten und Sachmittel

Neben den finanziellen Ressourcen stellt auch der Zugang zu Räumlichkeiten und weiteren Sachmitteln (z. B. Computer, Telefon) einen wichtigen Aspekt der Professionalisierung von MSOs dar, der auch einen Einfluss darauf hat, welche Möglichkeiten der Aktivitäten und des Zugangs zu den MSOs bestehen. Dabei hat fast die Hälfte der MSOs angegeben, dass sie über eigene Räumlichkeiten verfügt, weitere 45% nutzen die Räumlichkeiten von anderen Initiativen, Vereinen etc. mit. Nur 4% geben an, gar keine Räume zu haben und sich privat zu treffen.³² In der Befragung sowie den Interviews ist allerdings auch deutlich geworden, dass die vorhandenen Räumlichkeiten in ihrer Größe und somit auch in den damit verbundenen Möglichkeiten sehr stark variieren. So finden sich hier Räume, deren Größe ausschließlich für Gruppentreffen ausreichend ist, andere MSOs haben ganze Gebäude mit Schulungsräumen, Café und Kinderbetreuung zur Verfügung.

Abbildung 31: Verfügung der MSOs über Räumlichkeiten



³² Nach Aussage einer Expertin aus dem Konsortium ist dieses Ergebnis dabei nicht repräsentativ für die Masse der MSOs, da hier die Erfahrung gemacht wurde, dass MSOs vielfach über keinen Zugang zu Räumlichkeiten verfügen.

Im Rahmen der bivariaten Auswertungen wurde zudem der These nachgegangen, dass die Wahrscheinlichkeit, eigene Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt zu bekommen, höher ist, wenn die MSO in einem Dachverband organisiert ist oder mit anderen wichtigen Partnern zusammenarbeitet, die selbst über größere Ressourcen verfügen. Grundsätzlich kann diese These bestätigt werden: So haben etwa 70 % der MSOs, die einem Wohlfahrtsverband als Dachverband angehören, eigene Räumlichkeiten, bei MSOs, die gar keinem Dachverband angehören, sinkt dieser Wert dagegen auf 28 %.³³ Hinsichtlich der Bedeutung der Vernetzung ist deutlich geworden, dass MSOs, die über eigene Räumlichkeiten verfügen, grundsätzlich deutlich besser vernetzt sind.³⁴ Besonders deutlich ist der Unterschied im Vergleich zu MSOs ohne eigene Räumlichkeiten bei dem Vorhandensein von Kooperationen mit der Arbeitsvermittlung und Arbeitsverwaltung (90 %; MSOs ohne eigene Räumlichkeiten: 10 %), Sprachkursträgern (65 %; MSOs ohne eigene Räumlichkeiten: 23 %), anderen MSOs nur von Frauen (64 %; MSOs ohne eigene Räumlichkeiten: 27 %) sowie freien Trägern von Jugend- und Sozialarbeit (67 %; MSOs ohne eigene Räumlichkeiten: 29 %).

In Bezug auf Sachmittel, also die Nutzung von Computern, Fax oder Telefon, wurde in den Interviews deutlich, dass hier vielfach auf private Mittel zurückgegriffen wird bzw. die Sachmittel der Dachorganisation oder anderer Verbände genutzt werden. Dies gilt vor allem für die MSOs, die stark ehrenamtlich geprägt sind. MSOs mit bezahlten Stellen und eigenen größeren Räumlichkeiten verfügen dagegen in der Regel selbst über solche Sachmittel.

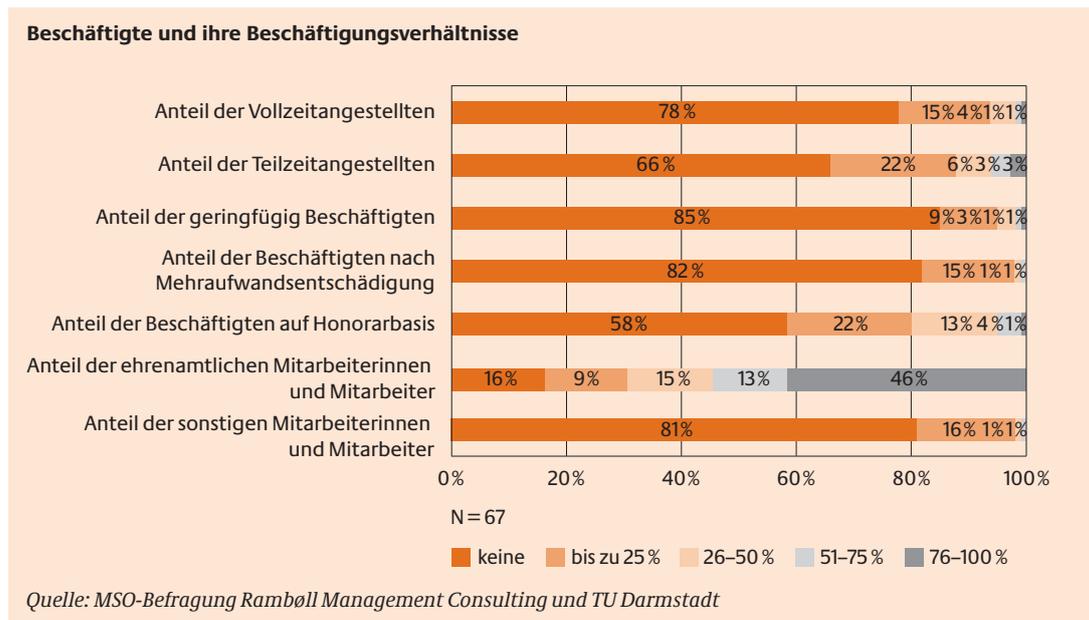
In der MSO tätige Personen und deren Aufgabenbereiche

Zentrale Ressource der MSOs stellen die hier tätigen Personen dar. Dabei sind es vor allem Ehrenamtliche, die in den MSOs tätig sind und somit den zentralen Baustein für die Arbeit der MSOs bilden. So geben nur 16 % der MSOs an, dass bei ihnen keine Ehrenamtlichen tätig sind. In Bezug auf alle anderen Beschäftigungsformen liegt dieser Wert deutlich höher: Beispielsweise haben 78 % der MSOs keine Vollzeit- und 66 % keine Teilzeitangestellten. Gleichzeitig stellen ehrenamtliche Mitarbeiterinnen bei über der Hälfte der MSOs zwischen 75 % und 100 % der in der MSO tätigen Personen insgesamt dar. Bei allen anderen Beschäftigungsverhältnissen beträgt dieser Wert nur zwischen 2 % und 6 %. Diese Zahlen weisen somit auf einen sehr hohen Grad an Ehrenamtlichkeit in MSOs hin.

33 Vor dem Hintergrund der oben dargestellten Erkenntnis, dass der Dachverband vielfach der Paritätische Wohlfahrtsverband ist, ist dieses Ergebnis nicht gleichbedeutend damit, dass sich die MSOs auch tatsächlich in den Räumlichkeiten der Dachorganisation treffen.

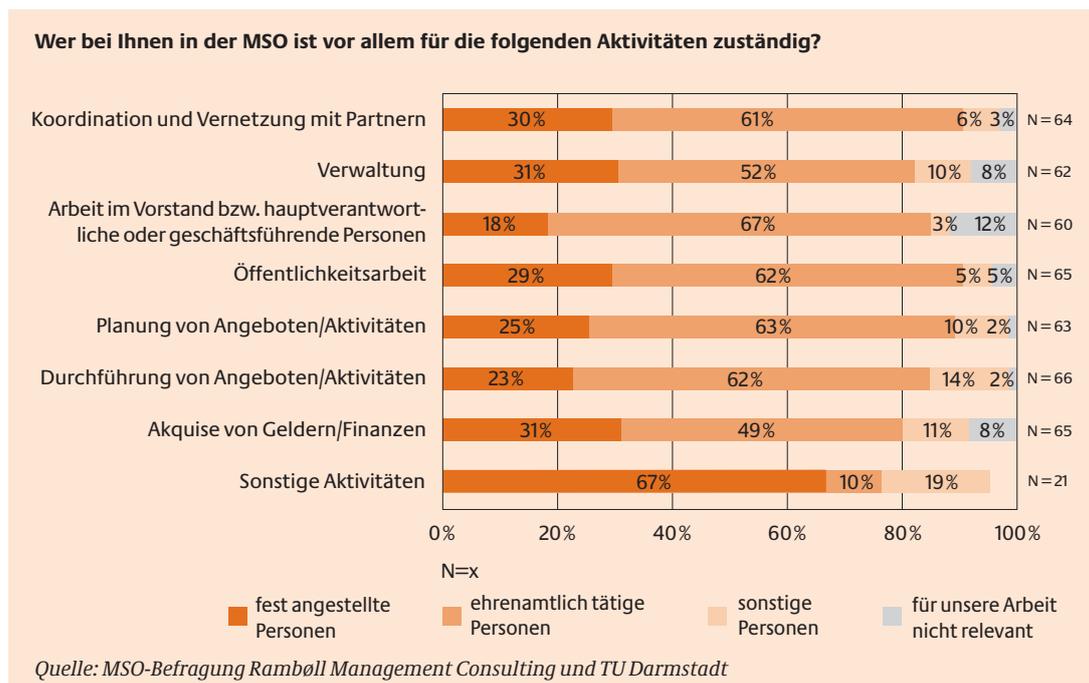
34 Der Aspekt der Kooperationen und Vernetzung wird vertiefend in Kapitel 3.2.5 beschrieben.

Abbildung 32: Anteil der in den MSOs tätigen Personen nach Beschäftigungsverhältnissen



Einhergehend mit der Tatsache, dass Ehrenamtliche den größten Anteil der in einer MSO tätigen Personen stellen, zeigt sich auch, dass diese überwiegend für alle Aktivitäten zuständig sind, die zur Arbeitsweise einer MSO gehören. Besonders hoch ist ihre Bedeutung bei der Arbeit im Vorstand bzw. als hauptverantwortliche Person, was allerdings auch durch das deutsche Vereinsrecht zu erklären ist. Darüber hinaus ist der Anteil von Ehrenamtlichen bei der Planung und Durchführung von Angeboten und Aktivitäten, der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Koordination und Vernetzung mit Partnern besonders hoch. Festangestellte oder sonstige Personen (z. B. Honorarkräfte) sind bei Verwaltungstätigkeiten vergleichsweise wichtig, wobei auch diese Tätigkeiten bei 52 % der MSOs von ehrenamtlich Tätigen durchgeführt werden.

Abbildung 33: Zuständigkeit von in der MSO tätigen Personen für bestimmte Aktivitäten³⁵



35 Fehlende Werte zu 100 % ergeben sich aus den „Weiß nicht“-Angaben.

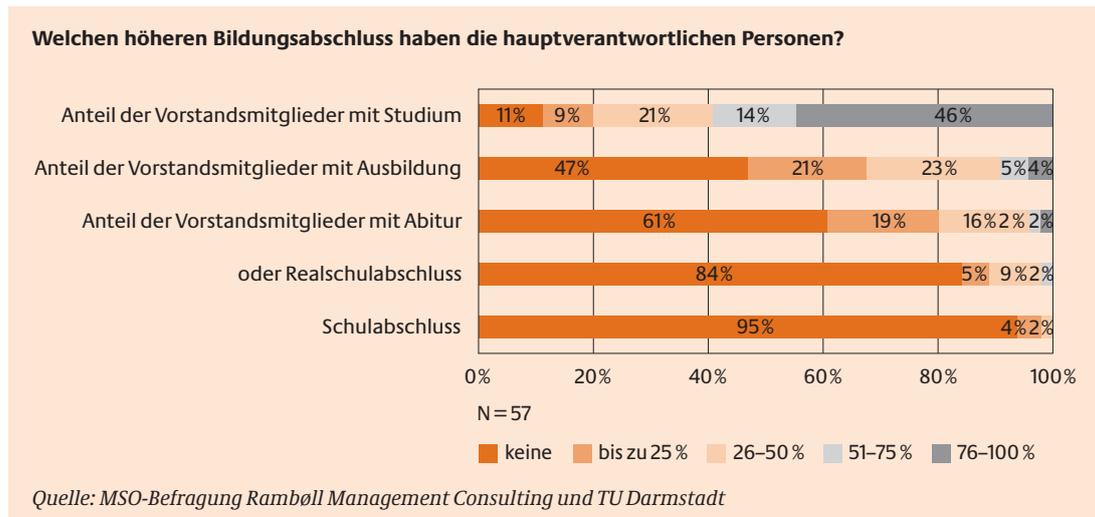
Somit wird an dieser Stelle noch einmal deutlich, welche Bedeutung das Ehrenamt für die Arbeit der MSOs hat. Mit dieser Struktur sind dann verschiedene Chancen, aber auch Herausforderungen verbunden, auf die auch in den Interviews vielfach hingewiesen wurde: Als **Chance** wurde hier insbesondere die „Kultur der Zusammenarbeit“ gesehen, in der Haupt- und Ehrenamtliche auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Auch können durch die Expertise und das Engagement der Ehrenamtlichen bedarfsgerechte Angebote für die Zielgruppe etabliert werden und ehemalige Teilnehmerinnen von Angeboten auch selbst wiederum Aktivitäten durchführen. Gleichzeitig sind mit dieser großen Bedeutung von Ehrenamtlichen auch verschiedene **Herausforderungen** verbunden, die in den Interviews ebenfalls benannt wurden: So steht und fällt die Möglichkeit für das Angebot von bestimmten Aktivitäten vielfach mit dem Engagement von Ehrenamtlichen, was eine Kontinuität in der Arbeit erschwert. Zudem besitzen nicht alle Ehrenamtlichen das fachliche Wissen, um diese Angebote durchführen zu können. Überdies werden auch strukturelle Nachteile zum einen bei der Akquisition von Fördermitteln gesehen, da diese neben der eigentlichen Arbeit bzw. durch nicht immer hierfür qualifizierte Personen erfolgen muss. Zum anderen gilt dieses aber auch für die politische Interessenvertretung, wie die Teilnahme an runden Tischen oder Integrationsnetzwerken, die ebenfalls „nebenher“ erfolgen muss, während es bei Festangestellten von anderen Akteurinnen und Akteuren Teil der Arbeitszeit ist. Grundsätzlich wurde geäußert, dass es Angebote geben müsse, die nicht das Ehrenamt selbst fördern, sondern die Professionalisierung der MSOs als Organisation insgesamt.

Dabei wurde auch deutlich, dass der persönliche Hintergrund und die Motivation der Ehrenamtlichen vielfältig sind: So finden sich unter den Ehrenamtlichen viele berufstätige Frauen, deren Motivation insbesondere darin besteht, identifizierte gesellschaftliche Missstände, wie bspw. Bildungsbenachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder Rassismus, durch zivilgesellschaftliches Engagement aufzuzeigen und zu verändern. Darüber hinaus engagieren sich auch arbeitslose Frauen. Neben der inhaltlichen Motivation zum Engagement, die der der berufstätigen Frauen gleicht, erhofft sich diese Gruppe aber auch eine feste Beschäftigung durch ihr Ehrenamt, bspw. indem bis dato ehrenamtlich durchgeführte Angebote eine finanzielle Förderung erhalten. Darüber hinaus ist es für diese Gruppe von Frauen teilweise aber auch der einzige Weg aus der gesellschaftlichen Isolation und für den Erhalt von sozialen Kontakten. Über ihr ehrenamtliches Engagement erhalten sie zudem vielfach die Anerkennung, die ihnen in anderen Bereichen versagt bleibt, und die Bestätigung, „noch etwas zu können“.

Qualifikationsniveau der hauptverantwortlichen Personen

Auch das Qualifikationsniveau der Mitglieder und der hauptverantwortlichen Personen kann einen Einfluss darauf haben, über welche Möglichkeiten zur weiteren Professionalisierung eine MSO verfügt. Mit Blick auf den höchsten Bildungsabschluss der hauptverantwortlichen Personen fällt hier ein grundsätzlich sehr hohes Bildungsniveau auf: So haben bei fast der Hälfte der MSOs (46 %) zwischen 76 % und 100 % der hauptverantwortlichen Personen ein abgeschlossenes Studium. Umgekehrt gibt es in den MSOs kaum hauptverantwortliche Personen, die lediglich über einen Haupt- oder Realschulabschluss bzw. gar keinen Schulabschluss verfügen: 84 % bzw. 95 % der MSOs geben an, keine hauptverantwortlichen Personen mit diesem Qualifikationsniveau zu haben. Auch in den Interviews wurde noch einmal deutlich, dass es vielfach sehr gut qualifizierte Frauen sind, die sich als „Hauptaktivistinnen“ einer MSO engagieren.

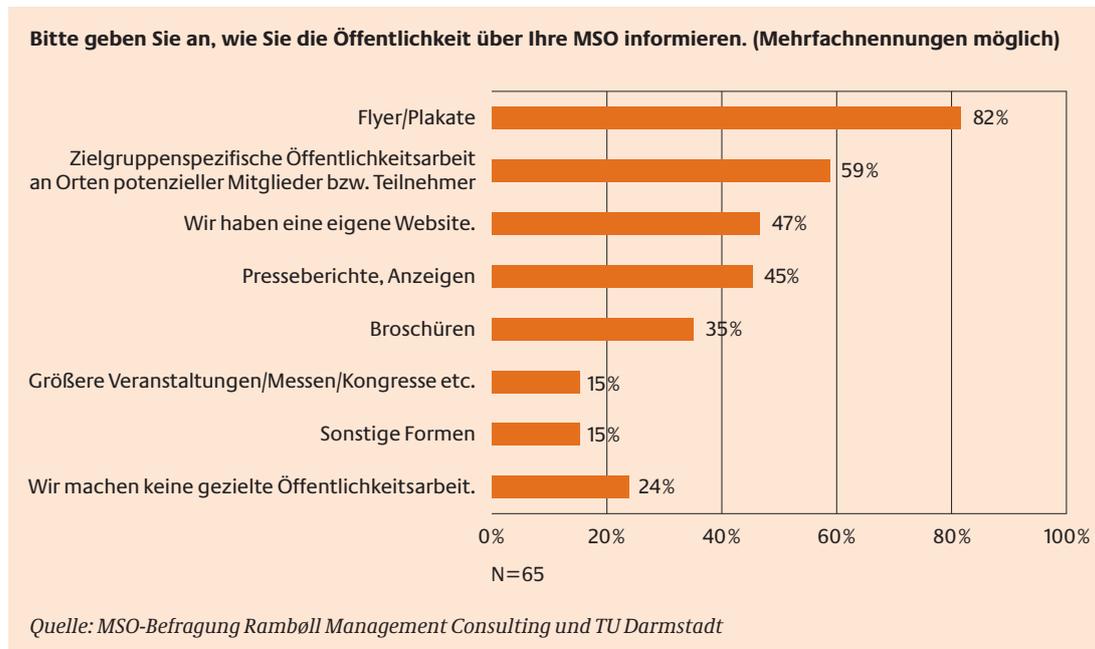
Abbildung 34: Höchster Bildungsabschluss der hauptverantwortlichen Personen



Öffentlichkeitsarbeit durch die MSO

Öffentlichkeitsarbeit stellt einen wichtigen Aspekt dafür dar, dass die MSOs ihre Aktivitäten und Angebote, aber auch ihre Forderungen und Ziele einer breiteren Öffentlichkeit bekannt machen können. Neben der Zielgruppe der Angebote oder potenziellen Mitgliedern gehören hierzu auch staatliche Stellen und politische Entscheidungsträger. Drei Viertel der MSOs betreiben gezielte Öffentlichkeitsarbeit, wozu insbesondere Flyer und Plakate gehören, aber auch zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit an Orten potenzieller Mitglieder bzw. Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Fast die Hälfte der MSOs verfügt über eine eigene Homepage, 45 % nutzen hierzu (auch) Presseberichte und Anzeigen.

Abbildung 35: Formen der Öffentlichkeitsarbeit durch die MSOs



Auch in den Interviews ist deutlich geworden, dass Öffentlichkeitsarbeit bewusst dazu eingesetzt wird, die eigene MSO bekannter zu machen und neue Mitglieder zu werben bzw. auch von kommunalen Stellen wahrgenommen zu werden.

Einschätzung ihres eigenen Bekanntheitsgrades

Dabei wird die Bekanntheit der MSO innerhalb der eigenen Community, bei anderen Vereinen, Gruppen oder Initiativen sowie bei der kommunalen Verwaltung vielfach als gut oder sehr gut eingeschätzt. So schätzen sich etwa zwei Drittel der MSOs als „bekannt“ bzw. „sehr bekannt“ in der eigenen Community ein; bzgl. anderer Vereine sowie der kommunalen Verwaltung sind dies 60% bzw. 59%. In der deutschen Mehrheitsgesellschaft wird die eigene Bekanntheit dagegen eher gering eingeschätzt: 40% geben hier an, dass sie das Gefühl haben, nicht oder überhaupt nicht bekannt zu sein, nur 21% bezeichnen sich als „bekannt“ bzw. „sehr bekannt“.

Abbildung 36: Geschätzter Bekanntheitsgrad der MSO³⁶



Ist die Bekanntheit in der eigenen Community vor allem vor dem Hintergrund des Selbstverständnisses sowie der Aktivitäten und der Zielgruppen zu erklären, können für die vergleichsweise hohe (selbst eingeschätzte) Bekanntheit bei anderen Vereinen sowie der kommunalen Verwaltung insbesondere die Kooperationsstrukturen verantwortlich sein (vgl. 3.2.5). Auf Verwaltungsebene sind hier besonders die Integrationsbeauftragten relevant.

3.2.5 Zusammenarbeit/Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren

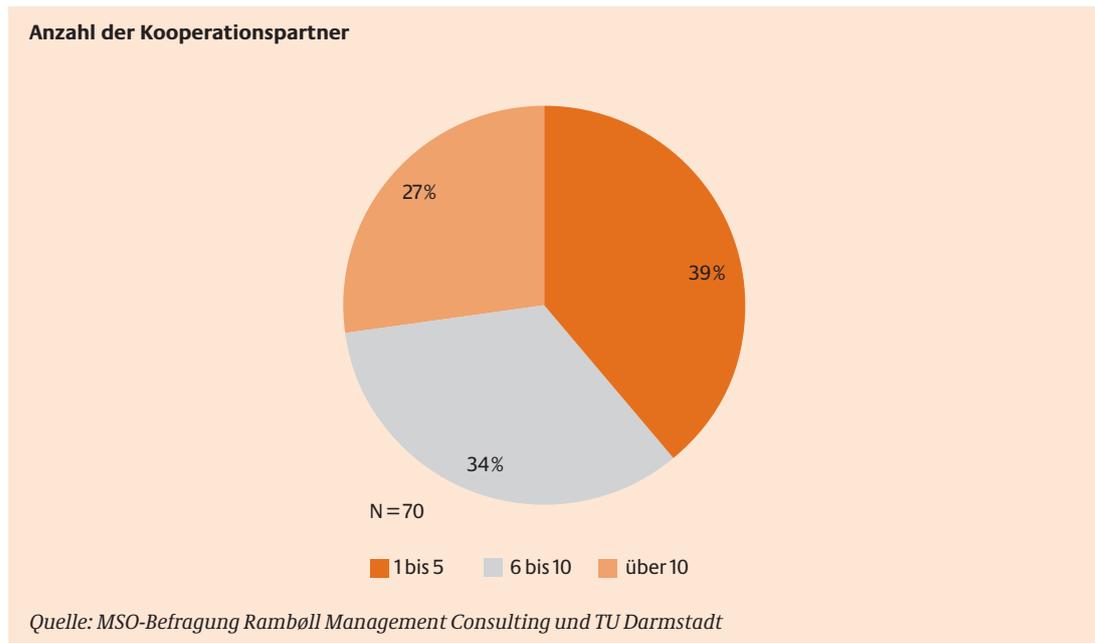
Kooperationen und Vernetzung sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Arbeit der MSOs. Relevant in diesem Zusammenhang ist insbesondere, mit wem kooperiert wird und wie sich diese Kooperation gestaltet, also ob es eine Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ gibt oder MSOs eher als „Ressourcengeberinnen“ gesehen werden. In den folgenden Abschnitten werden die Akteurinnen und Akteure, zu denen MSOs Kontakt haben, die Entstehung des Kontaktes und die Form der Zusammenarbeit dargestellt sowie beschrieben, welche Kooperationspartner aus Sicht der MSOs noch fehlen.

³⁶ Fehlende Werte zu 100 % ergeben sich aus den „Weiß nicht“-Angaben.

Akteurinnen und Akteure, zu denen MSOs Kontakt haben

Die Befragung hat zunächst deutlich gemacht, dass es keine MSO gibt, die angegeben hat, mit keinen anderen Organisationen, Vereinen bzw. Projekten Kontakt zu haben. Dabei verfügen die MSOs durchschnittlich über Kontakte zu acht anderen Akteurinnen und Akteuren, wobei es hier MSOs gibt, die nur mit einem Akteur zusammenarbeiten, während andere MSOs über ein vielfältiges Netzwerk von bis zu 17 Akteurinnen und Akteuren verfügen.

Abbildung 37: Anzahl der Akteurinnen und Akteure, zu denen MSOs Kontakt haben



Am häufigsten wird der Kontakt mit Integrations- bzw. Ausländerbeauftragten, Wohlfahrtsverbänden, Ausländer- bzw. Integrationsbeiräten sowie Migrationsberatungsstellen gesucht, auch Ämter bzw. Behörden wie Jugendamt oder Ausländerbehörde spielen eine wichtige Rolle. Jeweils etwa die Hälfte der MSOs hat (auch) Kontakt zu anderen gemischten MSOs sowie zu anderen MSOs nur von Frauen (je 47%), weitere 44% haben Kontakt mit Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund. Kaum eine Rolle spielen Wirtschafts- und Unternehmensverbände bzw. Kammern und Sportvereine.

Abbildung 38: Art der Akteurinnen und Akteure, zu denen MSOs Kontakt haben



Grundsätzlich lässt sich hier feststellen, dass es vor allem Kooperationspartner aus dem Migrationsbereich sind, zu denen Kontakt besteht, und weniger aus dem frauenspezifischen Bereich. Stärker als mit anderen (gemischten) MSOs besteht Kontakt zu (halb-)staatlichen bzw. staatlich finanzierten Stellen der Migrationsarbeit. In diesem Zusammenhang ist dann noch einmal die Form der Zusammenarbeit von besonderer Bedeutung, da ein solcher Kontakt zum einen der Professionalisierung dient, zum anderen aber auch Abhängigkeit hinsichtlich des Zugangs zu Ressourcen bedeuten kann (siehe weiter unten im Text).

Entstehung des Kontaktes

Dabei sind vor allem die MSOs selbst die Initiatoren dieses Kontaktes bzw. der Zusammenarbeit: Über die Hälfte der Kooperationen ist so zustande gekommen. Nur in etwa einem Fünftel der Fälle ist der Kooperationspartner auf die MSO zugekommen, bei etwa einem weiteren Fünftel war das Kennenlernen auf einer Veranstaltung der Anstoß für die Zusammenarbeit.

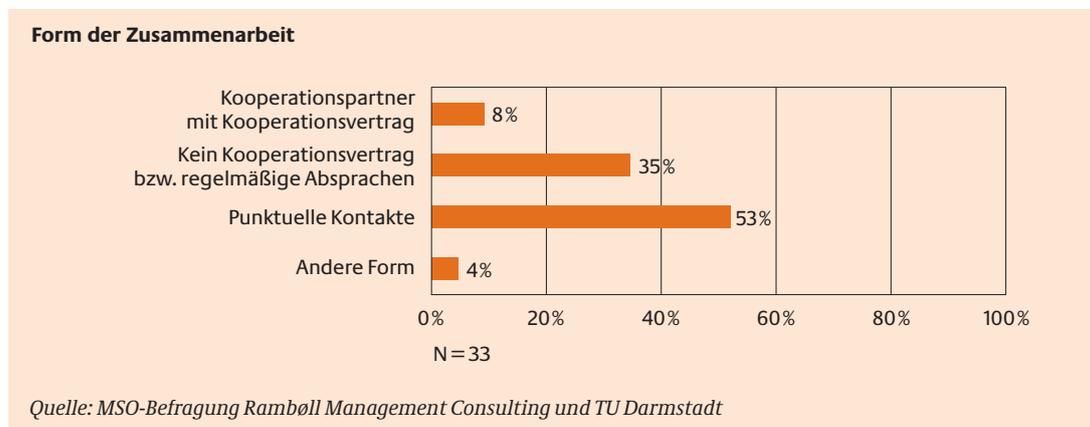
Abbildung 39: Entstehung des Kontaktes zu anderen Akteurinnen und Akteuren



Form der Zusammenarbeit

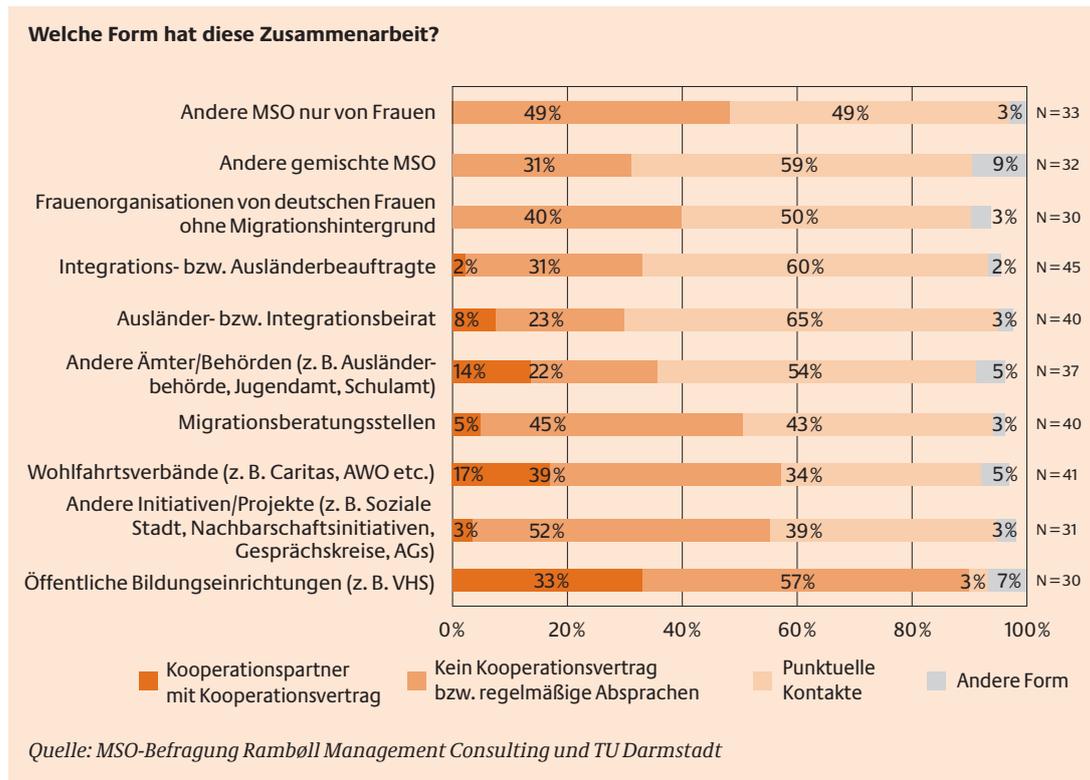
Mit Blick auf die Form der Zusammenarbeit ist dabei zu erkennen, dass es sich bei über der Hälfte der Zusammenarbeit vor allem um punktuelle Kontakte handelt, immerhin etwa ein Drittel der Kooperationen beinhaltet zwar keinen Kooperationsvertrag, aber dafür regelmäßige Absprachen. Nur in weniger als 10% der Fälle existiert ein Kooperationsvertrag. Gleichzeitig bedeutet ein Kooperationsvertrag die verbindlichste Form der Zusammenarbeit und kann zudem auch den Zugang zu finanziellen Ressourcen ermöglichen. So werden in einem Kooperationsvertrag in der Regel zum einen die Rechte und Pflichten der jeweiligen Kooperationspartner festgehalten, zum anderen wird hier aber auch die Vergütung für verschiedene Leistungen geregelt, wie z. B. Beratungsaktivitäten.

Abbildung 40: Form der Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren (allgemein)



Dabei zeichnet sich hauptsächlich die Zusammenarbeit mit Integrations- bzw. Ausländerbeauftragten, anderen MSOs nur von Frauen sowie anderen gemischten MSOs durch punktuelle Kontakte aus, regelmäßige Absprachen gibt es insbesondere mit anderen Initiativen und Projekten, Migrationsberatungsstellen, Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund, Wohlfahrtsverbänden sowie öffentlichen Bildungseinrichtungen. Mit den letzten beiden dieser Akteurinnen und Akteure sowie mit anderen Ämtern und Behörden besteht überdies vergleichsweise häufig ein Kooperationsvertrag.

Abbildung 41: Form der Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren (nach verschiedenen Akteurinnen und Akteuren)³⁷



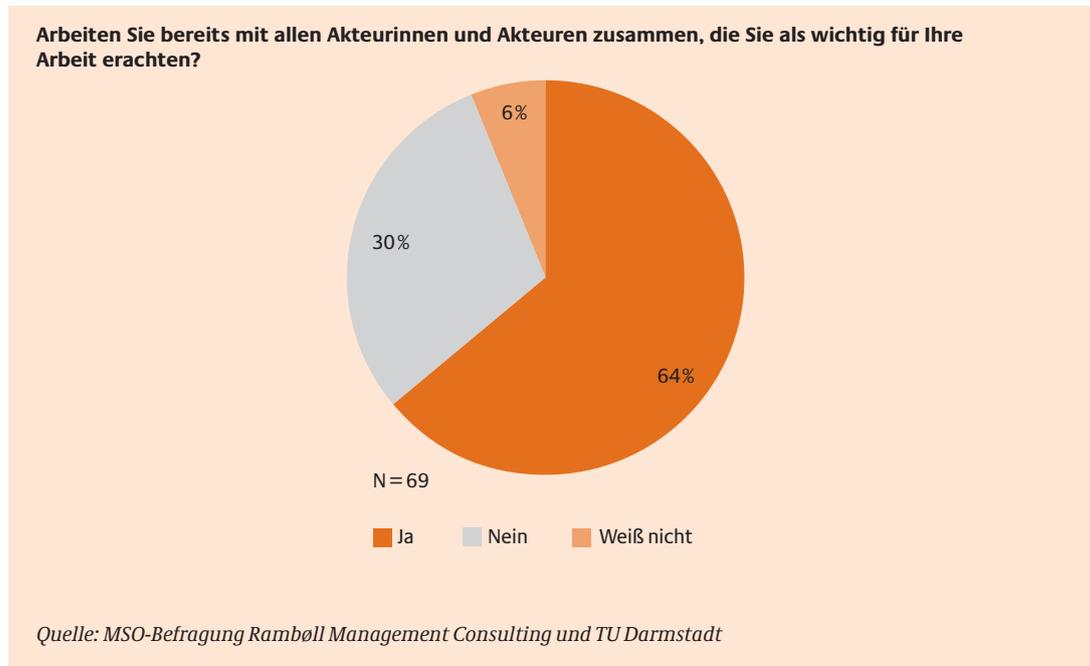
Form und Inhalt der Kooperation haben einen deutlichen Einfluss darauf, welchen Nutzen die MSOs selbst aus der Zusammenarbeit ziehen können. So wurde in den Interviews verschiedentlich berichtet, dass die MSO Beratungsleistungen für andere Akteurinnen und Akteure übernehmen würde, da sie die sprachlichen Kompetenzen und den Zugang zur Zielgruppe haben. Gleichzeitig werden diese Aktivitäten in der Regel ehrenamtlich erbracht, während andere Akteurinnen und Akteure hierfür Geld erhalten. Konkret wurde hier das Beispiel einer Familienberatung genannt, für die ein Träger von der Kommune finanziert wird, die MSO hier aber immer wieder (kostenlose) Sprachmittlerinnen zur Verfügung stellt. Darüber hinaus besteht verschiedentlich das Gefühl, dass keine Kooperationen auf Augenhöhe stattfinden, insbesondere mit politischen Entscheidungsträgern. Hier fehle die Wahrnehmung der MSOs als Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von (integrations-)politischen Vorhaben: Zwar würden MSOs gerne als Expertinnen im Vorfeld befragt, in weitere Entscheidungsprozesse dann aber nicht einbezogen. Auch bei Wohlfahrtsverbänden wurde vereinzelt die Erfahrung gemacht, dass MSOs als Konkurrenz gesehen werden und entsprechend kein gleichberechtigter Austausch von Ideen stattfindet. Es wurde von einem Fall berichtet, in dem der bessere Ressourcenzugang des Verbandes dafür genutzt wurde, Fördermittel für eine Idee zu akquirieren, die im Austausch mit einer MSO entstanden ist – allerdings ohne diese an der weiteren Umsetzung zu beteiligen. In Bezug auf die Gestaltung der Form der Zusammenarbeit wiesen andere MSOs darauf hin, dass sie grundsätzlich nur Kooperationen eingehen würden, von denen sie selbst auch einen Nutzen haben, was im Umkehrschluss bedeutet, Kooperationen ggf. auch abzulehnen. Dies geschehe auch, wenn das Selbstverständnis der eigenen MSO und des potenziellen Kooperationspartners nicht zusammenpassen. Eine MSO berichtete bspw. davon, dass Kooperationen für sie die „Verhandlungs- und Transformationsbereitschaft“ aller Beteiligten voraussetzen und darüber dann auch etwas Neues entsteht.

³⁷ Zur Übersichtlichkeit wurden hier nur solche Akteurinnen und Akteure berücksichtigt, bei denen N bei mindestens 30 liegt. Fehlende Werte zu 100 % ergeben sich aus den „Weiß nicht“-Angaben.

Kooperationspartner, die aus Sicht der MSO noch fehlen

Während etwa zwei Drittel der MSOs bereits mit allen Akteurinnen und Akteuren zusammenarbeiten, die sie als wichtig für ihre Arbeit erachten, gibt es 30%, denen in der Zusammenarbeit noch Akteurinnen und Akteure fehlen.

Abbildung 42: Zusammenarbeit mit allen Akteurinnen und Akteuren, die die MSO als wichtig für ihre Arbeit erachtet



Besonders häufig werden hier Wirtschafts- und Unternehmensverbände bzw. Kammern genannt, also die Akteurinnen und Akteure, mit denen aktuell am seltensten Kontakt besteht. Darüber hinaus besteht aber auch der Wunsch, mit speziellen frauenspezifischen Einrichtungen, anderen Initiativen und Projekten sowie Migrationsberatungsstellen Kontakt zu haben. Als Grund für die bis dato fehlende Zusammenarbeit wird zum einen die fehlende Kontaktaufnahme durch die MSO benannt, in anderen Fällen war eine Zusammenarbeit bereits angedacht, ist aber bisher noch nicht zustande gekommen.³⁸

Dabei wurde auch in den Interviews beschrieben, dass sich insbesondere der Kontakt zu Institutionen der Mehrheitsgesellschaft, und hier auch zu Gruppen und Organisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund, als schwierig gestaltet. Dieser Befund deutet auf eine mangelnde (interkulturelle) Offenheit der Mehrheitsgesellschaft, aber auch deutscher Frauenorganisationen hin. So gab es zwar vielfach bereits punktuelle Kontakte, die in der Regel auf Initiierung der MSO hin entstanden sind, eine kontinuierliche Zusammenarbeit ist hieraus jedoch nicht erwachsen. Eine konkrete Begründung hierfür wurde von den MSOs nicht genannt, gleichzeitig wurde aber das Gefühl geäußert, dass es aufseiten der Mehrheitsgesellschaft und der deutschen Frauenorganisationen kein wirkliches Interesse an einer kontinuierlichen Zusammenarbeit geben würde. Darüber hinaus wurde insbesondere in der Zusammenarbeit mit deutschen Frauenorganisationen oder Fraueninstitutionen der Mehrheitsgesellschaft die Erfahrung gemacht, dass MSOs immer dann

³⁸ Aufgrund der geringen Fallzahlen können hier keine detaillierten Auswertungen vorgenommen werden.

einbezogen werden, wenn es um migrations- bzw. integrationspezifische Fragestellungen geht. Bei anderen Themen, wie bspw. Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt oder Bildungsgerechtigkeit für Kinder und Jugendliche, würden sie dagegen nicht eingebunden. Und auch generell würden die Themen Integration und Migration hier insbesondere über eine Problemorientierung (bspw. Zwangsheirat oder Ehrenmord) behandelt, die Ressourcen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund, würden dagegen seltener thematisiert. Dabei wurde von den MSOs noch einmal darauf hingewiesen, dass sich die Erfahrungen und Probleme von Frauen vielfach ähneln, unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht.

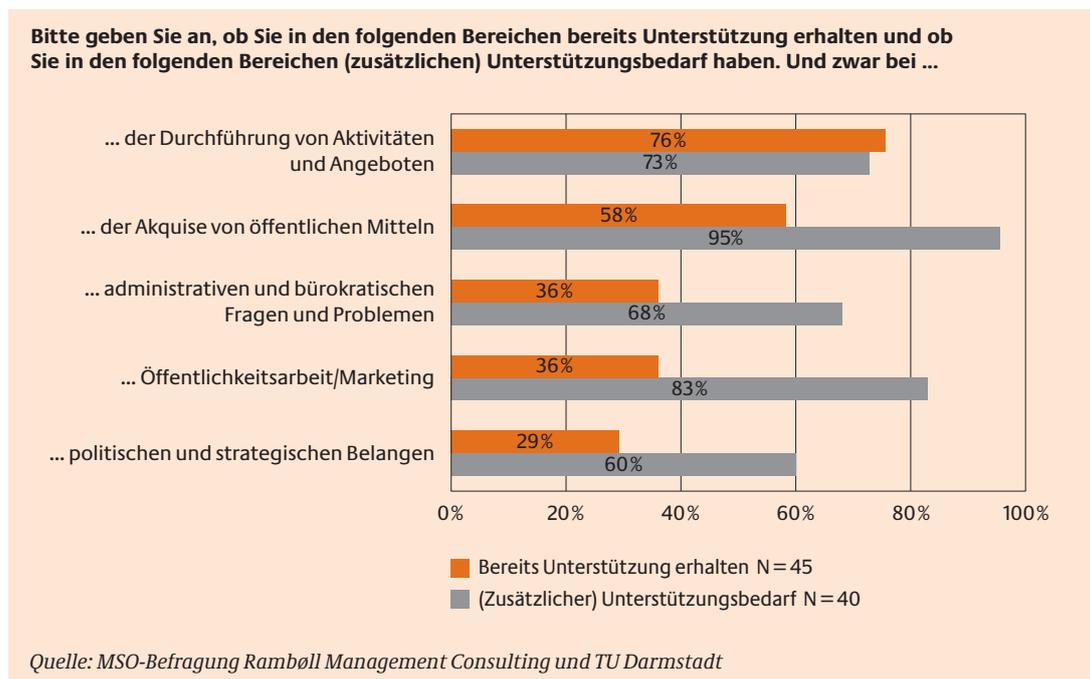
3.2.6 Unterstützung und Handlungsbedarf

In den folgenden Abschnitten wird der Unterstützungs- und Handlungsbedarf aus Sicht der MSOs beschrieben. Hierzu wird zunächst dargestellt, in welchen Bereichen MSOs bereits Unterstützung erhalten und wo sie zusätzlichen Unterstützungsbedarf sehen sowie von welchen Akteurinnen und Akteuren sie aktuell bereits Unterstützung erhalten und von welchen Akteurinnen und Akteuren sie sich mehr Unterstützung wünschen. Darüber hinaus werden auch das Wissen und die Bewertung der Möglichkeit, öffentliche Fördermittel für die eigene Arbeit zu erhalten, sowie die Bewertung des finanziellen sowie des politischen Handlungsbedarfes aufgezeigt.

Bereits erhaltene Unterstützung und geäußerter (zusätzlicher) Unterstützungsbedarf von MSOs in verschiedenen Bereichen

Grundsätzlich erhält eine Reihe von MSOs bereits aktuell Unterstützung bei relevanten Tätigkeiten ihrer Arbeit. Gleichzeitig wird in allen Bereichen (zusätzlicher) Unterstützungsbedarf geäußert. Dabei erhalten drei Viertel der MSOs bereits Unterstützung bei der Durchführung von Aktivitäten und Angeboten, wobei eine ähnlich große Anzahl äußert, dass sie hier (zusätzlichen) Bedarf haben. Auch bei der Akquisition von öffentlichen Mitteln erhalten 58 % der MSOs aktuell bereits Unterstützung, wobei dieses, gemeinsam mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit bzw. Marketing, das Feld ist, wo der größte (zusätzliche) Bedarf geäußert wird: 95 % bzw. 83 % äußern entsprechenden Unterstützungsbedarf. Nur 29 % der MSOs erhalten aktuell Unterstützung bei politischen und strategischen Belangen, auch der geäußerte (zusätzliche) Unterstützungsbedarf ist hier mit 60 % im Vergleich am geringsten.

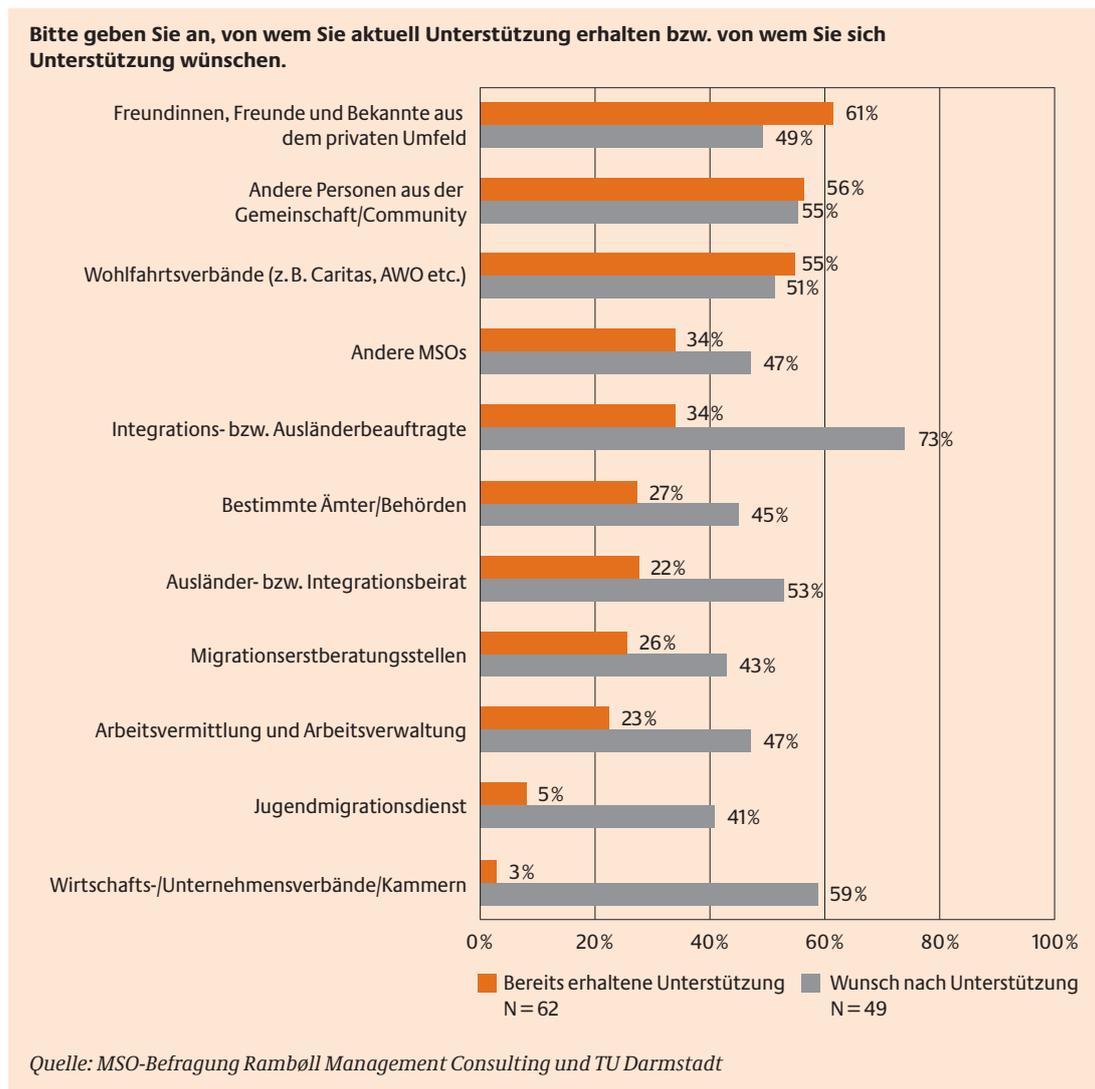
Abbildung 43: Bereits erhaltene Unterstützung und geäußelter (zusätzlicher) Unterstützungsbedarf von MSOs in verschiedenen Bereichen



Akteurinnen und Akteure, von denen MSOs bereits Unterstützung erhalten bzw. sich (zusätzliche) Unterstützung wünschen

Dabei kommt die Unterstützung aktuell vor allem aus dem Umfeld der MSO – Freundinnen, Freunde und Bekannte sowie andere Personen aus der Community – bzw. von Wohlfahrtsverbänden. Kaum eine Rolle spielen Wirtschafts- und Unternehmensverbände bzw. Kammern sowie Jugendmigrationsdienste, also jene Akteurinnen und Akteure, mit denen auch am seltensten Kontakt besteht (vgl. Abbildung 38). Gleichzeitig wünschen sich 59% der MSOs (mehr) Unterstützung durch Wirtschafts- und Unternehmensverbände bzw. Kammern, 41% (mehr) Unterstützung von Jugendmigrationsdiensten. Am deutlichsten wird die Unterstützung von den Integrations- bzw. Ausländerbeauftragten eingefordert: Erhält hier aktuell etwa ein Drittel der MSOs (auch) Unterstützung durch Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte, so sind es fast drei Viertel, die sich von diesem Akteur (mehr) Unterstützung wünschen. Grundsätzlich wird von (fast) allen Akteurinnen und Akteuren mehr Unterstützung gewünscht, als es aktuell der Fall ist.

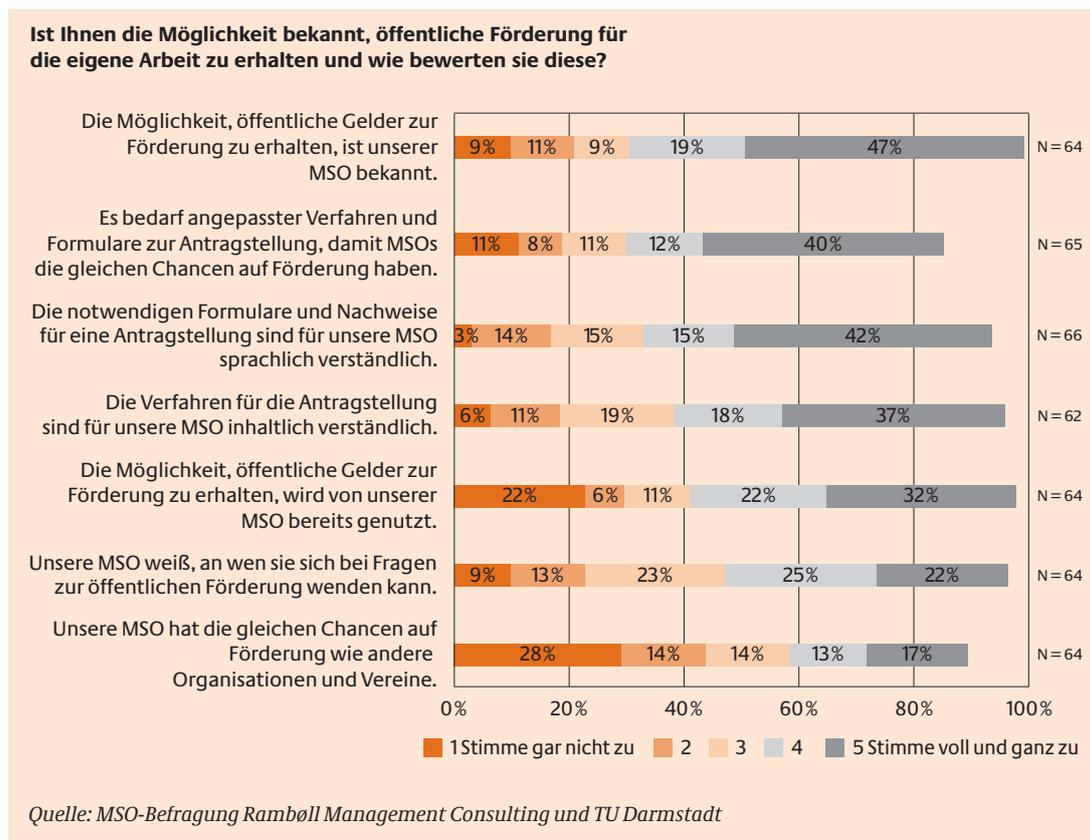
Abbildung 44: Akteurinnen und Akteure, von denen MSOs bereits Unterstützung erhalten bzw. sich (zusätzliche) Unterstützung wünschen



Wissen und Bewertung der Möglichkeit, öffentliche Fördermittel für die eigene Arbeit zu erhalten

Der Wunsch, mehr Unterstützung bei der Akquisition von öffentlichen Mitteln zu erhalten, weist bereits darauf hin, dass es bei MSOs ein Bewusstsein dafür gibt, dass Finanzmittel vielfach über öffentliche Förderung akquiriert werden. Dabei ist die Möglichkeit, öffentliche Mittel zur Förderung zu erhalten, etwa zwei Dritteln der MSOs (sehr) gut bekannt. Gleichzeitig sind es nur 54%, die diese Möglichkeit bereits aktiv nutzen, 28% tun dieses (gar) nicht. Die sprachliche sowie die inhaltliche Verständlichkeit werden dabei von den MSOs ähnlich bewertet: 57% bzw. 55% sehen diese als gegeben an, je 17% stimmen hier (gar) nicht zu. Grundsätzlich findet aber über die Hälfte der MSOs (52%), dass es angepasster Verfahren und Instrumente zur Antragstellung bedürfe, damit die MSOs die gleichen Chancen auf Förderung haben. Gleichzeitig denkt weniger als ein Drittel der MSOs, dass sie die gleichen Chancen auf Förderung haben wie andere Organisationen und Vereine, dagegen sehen 42% hier keine Chancengleichheit. Dabei weiß fast die Hälfte der MSOs, an wen sie sich bei Fragen zur öffentlichen Förderung wenden kann, etwa ein Viertel der MSOs verfügt über kein derartiges Wissen.

Abbildung 45: Wissen und Bewertung der Möglichkeit, öffentliche Fördermittel für die eigene Arbeit zu erhalten³⁹



In den Interviews ist deutlich geworden, dass die Möglichkeit zur Akquisition von Fördermitteln vielfach von der Professionalisierung der MSOs abhängt. Gibt es MSOs, die hier einen sehr guten Zugang zu Fördermöglichkeiten haben und „routiniert“ in der Antragstellung sind, wissen andere MSOs noch nicht einmal, welche Programme oder Fördermöglichkeiten es theoretisch für sie gäbe. Insbesondere der Zugang zu „übergeordneten“ Strukturen, wie z. B. einem Dachverband, sowie eine Person innerhalb der MSO, „die sich damit auskennt“, haben sich dabei als Erfolgsfaktoren im Zugang zu Fördermitteln erwiesen. Eine MSO hat so bspw. bereits im ersten Jahr ihres Bestehens sämtliche (ehrenamtlich durchgeführten) Angebote und Aktivitäten systematisiert und dokumentiert, um im Folgejahr bereits den Nachweis über erfolgreiche Angebote zu erbringen und hierdurch eine Förderung von der Kommune zu erhalten. Auch das Wissen darüber, wie Anträge geschrieben sein müssen und welche Schlagworte vorkommen sollten (bspw. „Gender Mainstreaming“ oder „Nachhaltigkeit“), ist ein Erfolgsfaktor bei der Beantragung öffentlicher Mittel. Gleichzeitig ist dies auch ein Aspekt, der von den MSOs eine gewisse „Wandelbarkeit“ erfordert, die nicht alle MSOs erbringen wollen: Insbesondere MSOs, die sich explizit als politisch verstehen, sind hier weniger bereit, sich bei Ausschreibungen nach den Anforderungen des Auftraggebers auszurichten. Neben dieser „inhaltlichen“ Komponente wurde in den Interviews aber auch der zeitliche Aufwand für die Antragstellung betont, der im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit kaum zu leisten sei. An dieser Stelle wird auch ein struktureller Nachteil im Vergleich zu Organisationen gesehen, bei denen fest angestellte Personen diese Arbeit erledigen können.

³⁹ Fehlende Werte zu 100 % ergeben sich aus den „Weiß nicht“-Angaben.

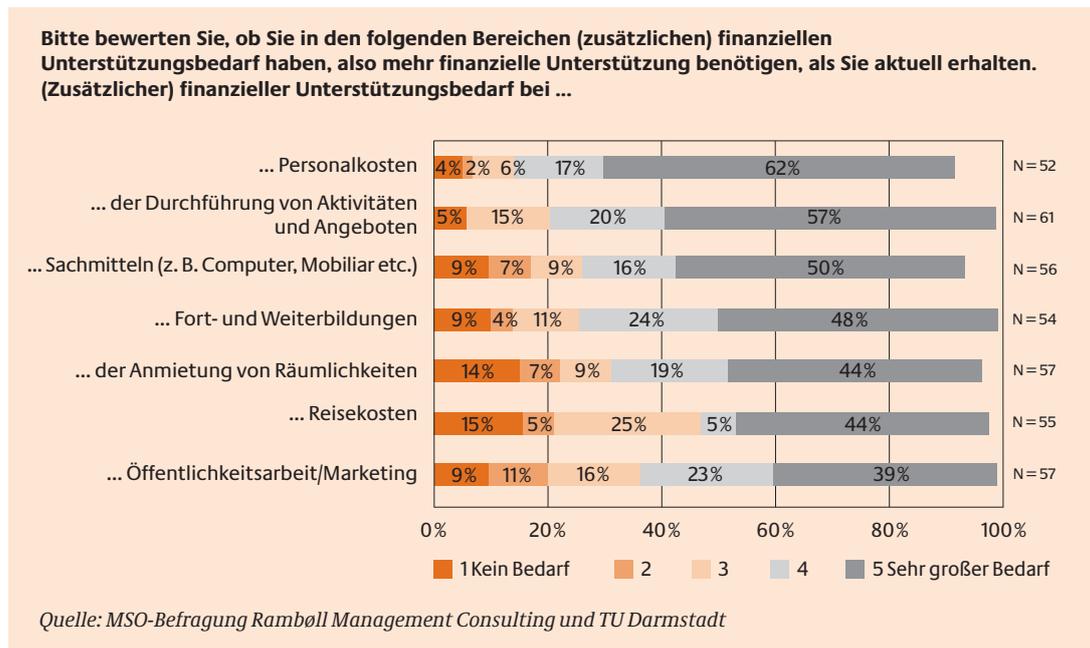
Darüber hinaus gibt es auch MSOs, die das Gefühl haben, dass sie erst von Förderprogrammen erfahren, wenn die Antragsfristen schon abgelaufen sind bzw. dass es sich insbesondere bei Angeboten der Regelförderung um einen „Closed Shop“ handelt, in dem immer die gleichen Institutionen gefördert werden und zu dem MSOs der Zugang fehlt. In verschiedenen Interviews wurde der Wunsch nach mehr und vor allem gebündelter Information über Förderprogramme geäußert, wobei verschiedene Möglichkeiten genannt wurden, wie so etwas aussehen könnte, z. B. in Form einer institutionalisierten Stelle, einer „Referentin“ oder einer Internetplattform. Grundsätzlich bedürfe es einer **„Diversifizierung der Ansprache von MSOs in der Informationsvermittlung“**.

Darüber hinaus wurde in den Interviews deutlich, dass auch das Spezifikum von MSOs, nämlich Organisationen von Frauen mit Migrationshintergrund, einen (negativen) Einfluss auf die Akquisition von Fördermitteln haben kann. Als ursächlich hierfür wurde die Schnittstelle Integration und Gender genannt, was dazu führen könne, dass sich weder Integrations- noch Frauenbeauftragte für MSOs zuständig fühlen würden. So wurde konkret von einem Fall berichtet, in dem der Projektantrag der MSO mit Verweis auf die Mittelknappheit und fehlende Zuständigkeit zwischen Integrations- und Frauenbeauftragter hin- und hergeschoben wurde, ohne dass die Mittel letztlich bewilligt worden wären.

Bewertung des (zusätzlichen) finanziellen Unterstützungsbedarfs der MSOs nach verschiedenen Bereichen

Mit Blick auf den (zusätzlichen) finanziellen Unterstützungsbedarf zeigt sich, dass in allen Bereichen ein deutlicher (zusätzlicher) Unterstützungsbedarf artikuliert wird – was sich auch aus den oben beschriebenen meist geringen Ressourcen der MSOs erklären lässt. Der größte Bedarf wird bei den Personalkosten, der Durchführung von Aktivitäten und Angeboten sowie Fort- und Weiterbildungen gesehen: 79 %, 77 % bzw. 72 % äußern hier großen bzw. sehr großen Bedarf. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass viele Tätigkeiten aktuell ehrenamtlich von nicht immer für diesen Bereich ausgebildeten Personen durchgeführt werden (vgl. 3.2.4) und dass das Angebot weiterer Aktivitäten vielfach insbesondere an den finanziellen Möglichkeiten scheitert (vgl. 3.2.3), erklären sich diese hohen Werte.

Abbildung 46: Bewertung des (zusätzlichen) finanziellen Unterstützungsbedarfs der MSOs nach verschiedenen Bereichen⁴⁰

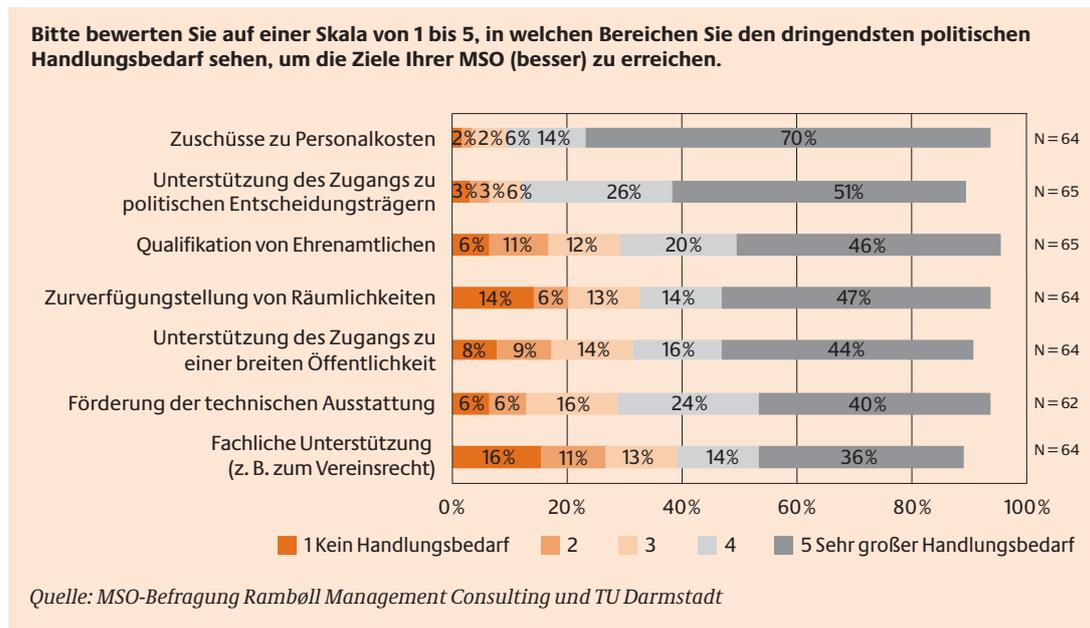


Bewertung des dringendsten politischen Handlungsbedarfes durch die MSOs nach verschiedenen Bereichen

Neben finanzieller Unterstützung gibt es aber auch politischen Handlungsbedarf, damit die MSOs ihre Ziele besser erreichen können. Der dringendste politische Handlungsbedarf wird bei Zuschüssen zu Personalkosten, der Unterstützung des Zugangs zu politischen Entscheidungsträgern sowie der Qualifikation von Ehrenamtlichen gesehen: 84 %, 77 % bzw. 66 % äußern hier großen oder sehr großen Handlungsbedarf. In den Bereichen fachliche Unterstützung, Unterstützung beim Zugang zu einer breiteren Öffentlichkeitsarbeit sowie Förderung der technischen Ausstattung wird dagegen weniger häufig (sehr) großer Handlungsbedarf gesehen.

⁴⁰ Fehlende Werte zu 100 % ergeben sich aus den „Weiß nicht“-Angaben.

Abbildung 47: Bewertung des dringendsten politischen Handlungsbedarfes durch die MSO nach verschiedenen Bereichen⁴¹



Auch hier decken sich die Ergebnisse mit den bisherigen Erkenntnissen. Der explizite Wunsch nach Zugang zu politischen Entscheidungsträgern weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich die MSOs sehr wohl bewusst sind, dass dieser Zugang zu einem wichtigen Schritt ist bzw. sein kann, um an Ressourcen zu kommen und um als MSO mit den jeweiligen Aktivitäten und Zielen wahrgenommen zu werden. Besonders wichtig werden diese Aspekte vor dem Hintergrund, dass viele MSOs kommunal verankert sind und persönliche Kontakte und damit verbunden auch die direkte Kommunikation hier noch einmal besonders wichtig für die Wahrnehmung sind. Gleichzeitig ist auch die Bereitschaft zu (politischen) Kompromissen von Bedeutung, die nicht bei allen MSOs gegeben ist (s. o.). Um die Professionalisierung der MSOs zu fördern, spielt die Qualifikation der Ehrenamtlichen eine wichtige Rolle, was auch in den Interviews als wichtiges Feld genannt wurde (s. o.).

3.3 Zusammenfassende Betrachtung

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse aus der vorangegangenen Beschreibung noch einmal zusammengefasst dargestellt:

Gründungsgeschichte und Ziele:

- I Der überwiegende Teil der MSOs sind eher jüngere MSOs.
- I Gründungsanlass der MSOs ist insbesondere der Wunsch nach speziellen Angeboten für Migrantinnen sowie nach Förderung des Engagements von Migrantinnen.
- I Sehr viele MSOs sind als eingetragener Verein organisiert, wobei sich der überwiegende Teil schon vor der Vereinsgründung getroffen hat. MSOs, die kein Verein sind, empfinden die Frage der Organisationsform vielfach nicht als relevant für ihre Arbeit.

⁴¹ Fehlende Werte zu 100 % ergeben sich aus den „Weiß nicht“-Angaben.

- MSOs sind häufig in einem Dachverband organisiert, wobei die Art des Dachverbandes (bspw. Wohlfahrtsverbände, Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen oder Frauenorganisationen) und die damit verbundenen Chancen und Risiken unterschiedlich sind.
- Bei den Zielen der MSOs spielen neben den oben genannten Gründungsanlässen insbesondere die Aspekte „Integration“, „Partizipation“ und „Interkultureller Austausch“ eine wichtige Rolle.
- In Bezug auf die Forderungen der politischen Interessenvertretung sowie den Beitrag, den die MSOs für die gleichberechtigte Partizipation der Mitglieder in der Mehrheitsgesellschaft leisten wollen, sind insbesondere Formen der allgemeinen Partizipation, nämlich der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen sowie gleiche Rechte für Migrantinnen von Bedeutung. Dabei zeigt sich die Tendenz, dass die Herkunft („einen Migrationshintergrund haben“) und damit verbundene (Diskriminierungs-)Erfahrungen und mangelnde Partizipationsmöglichkeiten einen deutlich größeren Einfluss auf das Antwortverhalten als das Geschlecht („Frau sein“) haben.

Mitglieder

- Die Hälfte der MSOs sind eher kleine MSOs mit zwischen 10 und 30 Mitgliedern. Die Mitgliederanzahl ist bei vielen MSOs in den letzten fünf Jahren gestiegen.
- Die Abgrenzung gegenüber Männern ist bei MSOs deutlich ausgeprägter als die Abgrenzung gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund.
- Drei Viertel der MSOs haben Mitglieder aus verschiedenen Ländern. Dabei sind Frauen aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion sowie aus der Türkei besonders häufig in MSOs vertreten.
- Die Mitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahre alt.
- Ein sehr hoher Anteil der Mitglieder der MSOs verfügt über die deutsche Staatsbürgerschaft.
- Der überwiegende Teil der MSOs ist kommunal verankert und rekrutiert hier auch seine Mitglieder.

Arbeitsweise und Aktivitäten

- Der überwiegende Teil der MSOs hat regelmäßige Treffen, die mindestens einmal im Monat stattfinden. Weniger als die Hälfte der MSOs hat darüber hinaus Unterarbeitsgruppen.
- Fast alle MSOs haben eine bzw. mehrere hauptverantwortliche Personen.
- Fast alle MSOs führen eigene Angebote und Aktivitäten durch, die sich insbesondere dadurch auszeichnen, dass sie einen niedrighwelligen Zugang ermöglichen und eines geringen Ressourceneinsatzes bedürfen, wie bspw. Beratung, Veranstaltungen oder offene Begegnung.
- Auch haben fast alle MSOs schon einmal überlegt, weitere Angebote durchzuführen, was aber aufgrund der mangelnden Finanzierung, aber auch wegen fehlender Räumlichkeiten und einem Mangel an qualifiziertem Personal scheitert. Dabei würden MSOs gerne „aufwendigere“ Angebote, insbesondere im Bildungsbereich, durchführen.
- Die Zielgruppen der Angebote sind vor allem junge Erwachsene und Menschen im mittleren Alter. Spezielle Zielgruppen sind darüber hinaus Mütter sowie Personen mit dem gleichen Migrationshintergrund. Bei insgesamt etwa der Hälfte der MSOs dürfen Männer (zumindest eingeschränkt) an den Angeboten teilnehmen.

Professionalisierung

- | Sehr viele MSOs haben gar keine bzw. nur begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung.
- | Fast alle MSOs haben Zugang zu Räumlichkeiten, wobei es entweder eigene Räumlichkeiten gibt oder Räume von anderen mitgenutzt werden. Sachmittel werden ebenfalls über andere mitgenutzt oder privat zur Verfügung gestellt.
- | Die Arbeit von MSOs beruht insbesondere auf ehrenamtlichem Engagement, was die Möglichkeiten und Grenzen von MSOs maßgeblich bestimmt.
- | Als Ressource verfügen viele MSOs über sehr gut qualifizierte Personen, die sich dort hauptverantwortlich engagieren.
- | Der überwiegende Teil der MSOs betreibt gezielte Öffentlichkeitsarbeit, wozu insbesondere Flyer und Plakate gehören.
- | Ihr Bekanntheitsgrad wird seitens der MSOs vor allem bei der eigenen Community, bei anderen Vereinen, Gruppen oder Initiativen sowie bei der kommunalen Verwaltung vielfach als gut oder sehr gut eingeschätzt.

Zusammenarbeit/Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren

- | Alle MSOs haben Kontakt zu anderen Akteurinnen und Akteuren, wobei diese meist Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte, Wohlfahrtsverbände, Ausländer- bzw. Integrationsbeiräte sowie Migrationsberatungsstellen sind.
- | Dabei ist der Kontakt vielfach über die MSOs selbst entstanden und zeichnet sich dadurch aus, dass es häufig nur punktuelle Kontakte gibt.
- | Umfang und Form des Kontaktes mit deutschen Frauenorganisationen sind aus Sicht der MSOs vielfach noch nicht zufriedenstellend.

Unterstützung und Handlungsbedarf

- | MSOs haben besonders bei der Akquisition von öffentlichen Mitteln sowie Öffentlichkeitsarbeit bzw. Marketing Unterstützungsbedarf.
- | Unterstützung, die MSOs aktuell bereits erhalten, kommt vor allem aus dem Umfeld der MSOs und von Wohlfahrtsverbänden. Insbesondere von Integrations- und Ausländerbeauftragten sowie Akteurinnen und Akteuren der freien Wirtschaft wird hier mehr Unterstützung gewünscht.
- | Die Möglichkeit, öffentliche Förderung für die eigene Arbeit zu erhalten, ist vielen MSOs bekannt, wird allerdings ungleich weniger auch genutzt. Dabei herrscht teilweise die Einschätzung, dass MSOs nicht die gleichen Chancen auf Förderung haben, wie es bei anderen Organisationen und Vereinen der Fall ist.
- | Grundsätzlich wird großer finanzieller Unterstützungsbedarf von den MSOs geäußert, und zwar bei den Personalkosten sowie zur Durchführung von Aktivitäten und Angeboten.
- | Politischer Handlungsbedarf wird ebenfalls bei Zuschüssen zu den Personalkosten sowie der Unterstützung des Zugangs zu politischen Entscheidungsträgern gesehen.

IV.

Identifizierte „Profile“ von MSOs

4.1 Methodisches Vorgehen – vertiefende Expertinneninterviews

In der vorliegenden Studie setzt sich der zweite Teil der Datenerhebung aus einer Anzahl von Expertinneninterviews⁴² zusammen. Hierbei werden die Ergebnisse der standardisierten Fragebögen mittels der Expertinnengespräche ergänzt und konkretisiert. Expertinneninterviews, als Methode der qualitativen Sozialforschung, finden bei der Erkenntnisgewinnung der Migrations- bzw. Integrationsforschung zunehmend Anwendung. Interviews eignen sich im Rahmen dieser Forschung besonders, da davon auszugehen ist, dass die Expertinnen, in diesem Forschungsfeld die Vertreterinnen/Aktivistinnen der MSOs, für die Frauen ihrer Community sprechen. Diese Vorgehensweise hat den Vorteil, dass einer geringen Anzahl an Interviews eine hohe Aussagekraft innewohnt.

Der Forschungsauftrag für die vorliegende Studie umfasste mindestens zehn leitfadengestützte Interviews mit den Vertreterinnen der MSOs, um mögliche Profile von MSOs herauszuarbeiten und eine bessere Einsicht in die Arbeitsweise von MSOs zu bekommen. Unter Berücksichtigung des Zieles der Studie, Empfehlungen zur politischen Unterstützung zu entwickeln, fand der von den MSOs geäußerte Unterstützungsbedarf hier besondere Beachtung. Um dem Untersuchungsgegenstand – Frauenorganisationen von Migrantinnen – gerecht zu werden, musste auf die Vereinsperspektive sowie die Gender- und Migrationsperspektive Bezug genommen werden. Folglich wurden Themenkomplexe als Fragestellungen für einen Interviewleitfaden entwickelt. Die Befragung orientierte sich demnach an einem Leitfaden, der eine ähnliche thematische Gestaltung wie die quantitative Befragung hatte. Entsprechend wurden hier insbesondere die folgenden Aspekte behandelt:⁴³

- | Gründungsgeschichte und Ziele der MSO
- | Mitglieder in der MSO
- | Angebote und Aktivitäten der MSO
- | Professionalisierung der MSO
- | Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren
- | Unterstützungsbedarf der MSO

42 Vgl. dazu Bogner/Litting/Menz 2005.

43 Leitfaden der Expertinneninterviews siehe Anhang.

4.1.1 Durchführung und Auswertung

Insgesamt wurden elf Interviews mit 15 Vertreterinnen der MSOs durchgeführt. Die Kontaktpersonen sind alle in leitenden Funktionen innerhalb der MSO tätig (Vorstandsmitglieder, Gründerinnen).⁴⁴ Die Kontaktaufnahme mit den Expertinnen erfolgte durch die zuständigen Interviewerinnen (Mitarbeiterinnen von Rambøll Management Consulting und der TU Darmstadt) telefonisch oder per Anschreiben, ebenso wie die Interviewdurchführung. Die Interviewdauer variierte von anderthalb Stunden bis zu viereinhalb Stunden. Die Interviews fanden vor Ort in den Vereinsräumen der MSO statt. Die Archivierung der Gespräche erfolgte durch die Aufnahme eines Diktiergeräts, um das Aufgenommene im Anschluss paraphrasieren und einige Zitate transkribieren zu können. Diese Methode hatte den Vorteil, dass sich die Interviewerinnen auf das Expertinnengespräch einlassen und mitwirken konnten, die Expertinnen wiederum in ihrer gewohnten Umgebung waren, sich durch die offene Gesprächsstruktur ernst genommen fühlten und sich diese positiv auf den Interviewverlauf auswirkte. Oft ergibt sich im Laufe der Interviews ein fließendes – und dennoch themenbezogenes – Gespräch, wobei eine angenehme Gesprächsatmosphäre entsteht, die es den Frauen ermöglicht sich offen mitzuteilen und ihre Belange zu artikulieren. Nicht unberücksichtigt bleiben darf, dass auch die Interviewerinnen (Mitarbeiterinnen von Rambøll Management Consulting und der TU Darmstadt) Frauen und z. T. auch Migrantinnen waren.

Die Auswertung resultierte mithilfe von Zuordnungen der Aussagen in ein an den Leitfaden angelehntes themengegliedertes Kategoriensystem. So konnten die wichtigsten Aussagen miteinander verglichen und Organisationsprofile erstellt werden.

Die Auswahl der MSOs für leitfadengestützte Interviews ergab sich aus dem im Folgenden vorgestellten Vorgehen.

4.2 Interviewauswahl

Die Auswahl erfolgte kriteriengestützt anhand der Kombination des Forschungsinteresses des Ministeriums, den theoretischen Ausgangsthesen der Forscherinnen und der Auswertungen der Fragebögen. Grundsätzlich waren dabei die folgenden Kriterien relevant:

- MSOs, die ihre Mitglieder bundesweit rekrutieren
- Ausrichtung von Zielen und Aktivitäten der MSO
- Zielgruppe der MSO
- Abgrenzungsbestrebungen gegenüber Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund

Um eine möglichst hohe Heterogenität der MSOs zu erzielen, wurden auch die folgenden Unterscheidungskategorien mit berücksichtigt:

- Größe der MSO anhand der Anzahl der Mitglieder
- Alter der MSO

⁴⁴ Hierbei bestätigte sich die Annahme der Studie von Latorre/Zitzelsberger 2005, dass bei den Gründerinnen oder Aktivistinnen eine „hohe Repräsentanz von Akademikerinnen“ (Latorre/Zitzelsberger 2005: 8; vgl. auch Schwenken 2000: 146) vorzufinden ist.

- | Zusammensetzung der Mitglieder nach deren Herkunftsländern (unter Berücksichtigung der Klassifizierungen herkunftslandheterogene oder -homogene Zusammensetzung der Mitglieder; Migrationshintergrund)
- | Regionale Zuordnung

Im Folgenden werden diese Kriterien noch einmal näher beschrieben.

MSOs, die ihre Mitglieder bundesweit rekrutieren

Zunächst sollten die bundesweit agierenden MSOs in die vertiefenden Interviews einbezogen werden. Deren Auswahl beschränkt sich auf diejenigen, die im Fragebogen angegeben haben, ihre Mitglieder im ganzen Bundesgebiet zu rekrutieren. Um dem Anspruch einer bundesweit agierenden MSO gerecht zu werden, sollten diese MSOs Mitglieder aus dem ganzen Bundesgebiet haben oder Veranstaltungen bundesweit durchführen.

Kriteriengestützte Auswahl nach spezifischen Merkmalen zur Profilbildung

Die Auswahl der weiteren MSOs beruht im Wesentlichen auf einer Kombination von Aspekten, die einerseits im Ergebnis-Workshop diskutierte Thesen, andererseits die wichtigsten Merkmale zu den Rahmendaten der MSOs aufgreifen.

Die Unterscheidungskriterien waren hierbei:

- | Ausrichtung von Zielen und Aktivitäten der MSO
- | Zielgruppe der MSO
- | Abgrenzungsbestrebungen gegenüber Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund

Detailliert wurden folgende Aspekte beachtet:

Tabelle 1: Auswahlkriterien

MSOs
<p>Politisch arbeitende MSOs: Hier liegt der Fokus auf dem Gründungsanlass (politische Interessenvertretung), den Aktivitäten bzw. den Zielen der MSOs.</p>
<p>Bildungsarbeit für Frauen: MSOs, die vor allem im Bildungsbereich für Frauen aktiv sind (Zugang zum Arbeitsmarkt).</p>
<p>Bildungsarbeit für Eltern: MSOs, die vor allem in der Bildungsarbeit für Eltern (insb. Mütter) aktiv sind und ihren Fokus vor allem auf die Kinder-/Jugendarbeit gelegt haben.</p>

Die Annahmen gingen darauf zurück, dass verschiedene Kriterien für verschiedene Profile stehen könnten, sodass entsprechend unterschiedlich die Handlungsempfehlungen ausfallen würden.

Der Genderaspekt fand bei der Auswahl keine explizite Berücksichtigung, da er als wesentliche Komponente allen MSOs kennzeichnend zugrunde lag, sodass auch hier eine Durchmischung an MSOs entstand, die sich entweder bewusst von Männern abgrenzen oder die Mitarbeit von Männern in der MSO zulassen.

Auswahl anhand der Fragebogenauswertung – die „Black Box“

Um der Heterogenität der MSOs gerecht zu werden und ein repräsentatives Bild über diese zu bekommen, sollte mindestens eine MSO aus der sogenannten „Black Box“ interviewt werden. Die Annahme, dass es überhaupt eine „Black Box“ gibt, entstand daraus, dass der Gesamtwert der beantworteten Fragebögen von den MSOs bei jeder Frage ca. bei der Hälfte lag. Um jedoch eine Einschätzung des Profils der anderen ca. 50 % der MSOs geben zu können, sollten hier leitfadengestützte Interviews geführt und ausgewertet werden. Die Handlungsempfehlungen für diese Zielgruppe von MSOs würden möglicherweise andere sein. Erschwerend kam hinzu, dass es nicht möglich war zu allen interviewten MSOs Kontakt aufzunehmen, da sie keine identifizierbaren Kontaktdaten angegeben haben. Nur die Hälfte hatte ihre Kontaktdaten angegeben und es konnte ermittelt werden wie viele von diesen den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben. Um eine Einschätzung der genannten „Black Box“ aus der Befragung zu bekommen, wurden dann die wenigen erreichbaren Organisationen ausgewählt, die keine Angaben zu den zentralen Punkten des Fragebogens gemacht haben. Bei dieser Auswahl blieben lediglich zwei MSOs übrig. Wir schließen daraus, dass ein beträchtlicher Teil von MSOs durch die Strukturen der Befragung nicht erreicht wurde.

Ergänzende Auswahl

Darüber hinaus wurden auch

- | eine MSO aus Ostdeutschland sowie
- | eine religiös orientierte MSO

in die vertiefenden Interviews einbezogen.

Auf der Basis dieser Kriterien wurden mit den folgenden MSOs vertiefende Interviews geführt:⁴⁵

Tabelle 2: Ausgewählte MSOs für die vertiefenden Interviews

Name	Sitz	Inhaltliche Aspekte	Mitglieder	Alter	Zusammensetzung
MSO 1	Köln	Arbeitet politisch; grenzt sich von Männern und „Frauen der Mehrheitsgesellschaft“ bewusst ab	k. A.	16	Homogen; kurdische Frauen
MSO 2	Berlin	Arbeitet politisch; grenzt sich von Männern und „weißen Frauen“ bewusst ab	28	23	Farbige Frauen aus verschiedenen afrikanischen Ländern, der USA und der Karibik
MSO 3	Frankfurt	In der Beratungs- und Bildungsarbeit für Frauen aktiv	100–150	22	Homogen; persisch sprechende Frauen
MSO 4	Frankfurt	Arbeitet politisch; grenzt sich von Männern bewusst ab	Über 500 in 15 Frauengruppen	4	Homogen; türkische Frauen
MSO 5	Nähe Darmstadt	In der Beratungs- und Bildungsarbeit für Kinder, Jugendliche und Frauen aktiv	28	4	Homogen; somalische Frauen
MSO 6	Bochum	Entwicklungshilfe für das Herkunftsland, Beratungsarbeit	12–20	13	Homogen; vietnamesische Frauen
MSO 7	Lübben	Eine MSO aus Ostdeutschland	12	13	Aussiedlerfrauen
MSO 8	Köln	Eine MSO mit dem Schwerpunkt „Religion“	250	13	Heterogen; muslimische Frauen
MSO 9	Berlin	Arbeitet politisch; Zusammenarbeit mit Männern; sind insb. in der Bildungsarbeit für Eltern aktiv	k. A.	28	Heterogen; Schwerpunkt bei kurdischen Frauen
MSO 10	Bremen	Arbeitet politisch; Zusammenarbeit mit Männern	20	Neugründung	Sehr heterogene Zusammensetzung
MSO 11	Mühlheim an der Ruhr	–	20–25	4	Heterogen

Quelle: MSO-Befragung Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

⁴⁵ Da davon ausgegangen werden musste, dass nicht alle Vertreterinnen der ausgewählten MSOs für ein Gespräch zur Verfügung stehen, wurde ergänzend eine Liste möglicher Nachrücker erarbeitet. Diese Liste wurde allerdings nicht benötigt, da alle Vertreterinnen zu einem Interview bereit waren. In den Interviews stellte sich heraus, dass sie die Aufforderung, ein Interview im Rahmen einer Studie für das Ministerium zu geben, erfreute und diese als Anerkennung ihrer Arbeit deuteten.

4.3 Beschreibung der Profile

Aus den elf durchgeführten Interviews sowie den Informationen aus der Onlinebefragung können fünf Organisationsprofile erstellt werden. Diese werden im Folgenden vorgestellt. Die hier aufgeführten Profile wurden aus den interviewten MSOs ermittelt. Aufgrund der geringen Zahl der interviewten Vertreterinnen der verschiedenen MSOs decken diese Profile nicht unbedingt die gesamte Bandbreite von MSOs ab. In diesem Rahmen wird lediglich eine Einsicht in die MSOs ermöglicht. Die Organisationsprofile sollen die charakterisierenden Merkmale der MSOs verdeutlichen.

4.3.1 Freizeitorientierte MSOs

Tabelle 3: MSO 7

Gründung	1996
Mitgliederzahl	12
Vereinsstruktur	Lose Frauengruppe
Räumlichkeiten	Raum der evangelischen Kirchengemeinde
Zielgruppe	Aussiedlerfrauen
Ziel	Gegenseitige Unterstützung und Austausch; Entgegenwirken der sozialen Isolation; gemeinsame Freizeitgestaltung
Aktivitäten	Wöchentliche Gesprächsrunden, ggf. zu verschiedenen Themen; gemeinsame Freizeitaktivitäten (Ausflüge, Theater- und Kinobesuche); Feste feiern; Chorproben

Quelle: MSO-Befragung und vertiefende Interviews von Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

Die MSO 7 erscheint auf den ersten Blick als eine typische Freizeitvereinigung von Frauen. Das Hauptziel bei den Treffen ist es, gemeinsam Freizeit zu verbringen. Sie unternehmen gemeinsam organisierte Ausflüge, besuchen kulturelle Veranstaltungen und feiern Feste des „Herkunftslandes“. Diese Aktivitäten finden in allen MSOs statt. Sie bieten den Migrantinnen die Möglichkeit der Geselligkeit, der Begegnung und des Austauschs. Ein Charakteristikum, welches bei diesen freizeitorientierten – aber auch bei allen anderen – MSOs eine besondere Rolle spielt, ist der Aspekt der sozialen Interaktion außerhalb des privaten Umfelds. Hier werden innerhalb der MSOs „Frei-Räume“ der Frauen geschaffen, die sie nach ihren Wünschen gestalten und in denen sie sich entfalten können.

Die Mitglieder der MSO, die alle Spätaussiedlerinnen sind, finden sich einmal die Woche in einem Gesprächskreis zusammen, um die alltäglichen, aktuellen und problematischen Themen in ihrem Leben zu diskutieren.⁴⁶ Hierbei spielt die gemeinsame Lebenserfahrung, d. h. die Migrationserfahrung in Deutschland, eine bedeutende Rolle. Sie betreiben indirekt gegenseitige Beratungs- und Bildungsarbeit, indem sie einander unterstützen und helfen, in der neuen oder immer noch fremd empfundenen Gesellschaftsform „anzukommen“. Sie vermitteln sich gegenseitig Informationen und Wissen über die Mehrheitsgesellschaft, denn die Migrantinnen treffen in ihrem Leben in Deutschland auf eine Vielzahl von komplexen Anforderungen vonseiten der Mehrheitsgesellschaft, aber auch vonseiten der

⁴⁶ Die Auswahl der Themen findet demokratisch statt.

eigenen ethnischen Community. Innerhalb ihrer Gesprächsrunden finden Vorträge über Themen wie Ernährung, Gesundheit, Erziehung der Kinder, Bildung im deutschen Bildungssystem, rechtliche Informationen, das Sozialsystem sowie die Anforderungen des Arbeitsmarktes statt.⁴⁷ Diese Funktion der MSOs als Wissensvermittelnde und Informierende liegt allen untersuchten MSO-Typen zugrunde.

Wenig professionalisierte MSOs betonten die Wichtigkeit der Bereitstellung von Räumen und die Unterstützung bei der Vereinsgründung besonders. So könne das Fortbestehen dieser Gruppen gewährleistet werden.

4.3.2 Bildungsorientierte MSOs⁴⁸

Tabelle 4: MSO 5

Gründung	2000
Mitgliederzahl	28
Vereinsstruktur	Eingetragener Verein; ehramtliche Akteurinnen; keine Mitgliedsbeiträge; geringe Beiträge für die Kurse
Räumlichkeiten	Treffen in einem Raum des Frauen-Kulturzentrums Darmstadt
Zielgruppe	Somalische Kinder, Mädchen, Mütter und Frauen
Ziel	Gegenseitige Unterstützung und Austausch; Bildung für Mädchen und Frauen; Elternbildung
Aktivitäten	Wöchentliche Treffen; Gesprächsrunden; Feste feiern; Beratung und Weitervermittlung zu Institutionen der Mehrheitsgesellschaft; Vorträge über Erziehung, Gesundheit, Islam u. a.; Deutschkurse; Muttersprachkurs, Islamunterricht und Nachhilfe für Kinder

Quelle: MSO-Befragung und vertiefende Interviews von Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

Zu den Hauptaktivitäten dieser MSOs gehört die Bildungsarbeit mit Frauen. Diese beinhaltet ebenso die Wissens- und Informationsvermittlung über die Mehrheitsgesellschaft wie über die oben genannten frauen- und migrationspezifischen Thematiken. Eine besondere Beachtung finden hier jedoch die frauenspezifischen Inhalte wie Gesundheits- und Erziehungsfragen. Der Aufklärungsbedarf der Frauen in diesen Bereichen wird in den MSOs gedeckt. Sie schaffen sich ein speziell an ihre Bedürfnisse angepasstes Angebot innerhalb der eigenethnischen Frauengruppe, welches sie aufgrund verschiedener Zugangsbarrieren in Institutionen der Mehrheitsgesellschaft nicht finden oder nicht wahrnehmen.

⁴⁷ Vgl. hierzu die Entwicklung der Aussiedlervereine in Kapitel 2.1.2.

⁴⁸ Vergleichbar könnte auch die MSO 3 vorgestellt werden. Wobei sich diese MSO darin unterscheidet, dass sie zu der geleisteten bildungsorientierten Arbeit ihren Schwerpunkt auf die Beratung der Migrantinnen legt. In diesem Rahmen werden von zwei Akteurinnen in Teilzeitbeschäftigung jeden Wochenvormittag bundesweit telefonische und auf lokaler Ebene persönliche Beratungsgespräche angeboten. In dieser Beratung werden verschiedene Thematiken besprochen und sie reicht bis hin zu einer soziopsychischen Beratung. Die Akteurinnen versuchen im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Frauen zu helfen, aber verweisen sie auch auf professionelle Institutionen. Oft begleiten sie die Frauen auch auf diesem Weg, stehen somit ihnen, aber auch der Institution bei.

Des Weiteren finden in den bildungsorientierten MSOs verschiedene Angebote für Frauen im Bereich Bildung statt (Alphabetisierungs-, Deutsch- oder Computerkurse). Diese Bildungsangebote sind niedrighschwellig angelegt und orientieren sich an den besonderen Lebensumständen von Migrantinnen. So finden Rahmenbedingungen wie die passende Uhrzeit und der Ort des Kurses sowie Lerntempo, -hintergründe und -situation eine entsprechende Beachtung. Die Kursleiterinnen arbeiten entweder ehrenamtlich oder sind Honorarkräfte. Angesichts der schwierigen finanziellen Lage der MSOs, aber auch oftmals der Frauen, kann eine Bezahlung der Lehrenden oft nicht geleistet werden, sodass gewünschte Angebote nicht durchgeführt werden können.

4.3.3 Politisch orientierte MSOs⁴⁹

Tabelle 5: MSO 1

Gründung	1993
Mitgliederzahl	150–180 beteiligte Frauen
Vereinsstruktur	Offene Plattform; Austausch über eine Yahoo-Group im Internet
Räumlichkeiten	–
Zielgruppe	Kurdische Frauen
Ziel	Frauenpolitische Ziele der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen; Interessenvertretung für kurdische Frauen (Stellungnahmen zu Themen wie Zwangsheirat, Ehrenmorde, Beschneidung etc.); Vernetzung bundesweit und über die Grenzen hinweg; Austausch
Aktivitäten	Jährlich stattfindende Versammlung zur Förderung des Austauschs kurdischer Frauen zu unterschiedlichsten Themen

Quelle: MSO-Befragung und vertiefende Interviews von Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

Das Hauptziel der politisch orientierten MSOs ist es, neben der Suche des Kontaktes und der Vernetzung von Frauen in ähnlichen Lebenssituationen, die Artikulation frauen- und migrationspolitischer Ziele. Die MSOs streben eine gleichberechtigte Beteiligung von Migrantinnen am politischen und gesellschaftlichen Leben in Deutschland an. Es entsteht eine **„gleichberechtigte Partizipation durch eigene Entscheidungs- und Gestaltungsmacht“**.

Da sich diese MSOs als Interessenvertretung für die Frauen ihrer ethnischen Gruppe verstehen, nehmen sie vor diesem Hintergrund im Besonderen öffentlich Stellung zu Themen wie Zwangsheirat, Ehrenmorde, Beschneidung, Rassismuserfahrungen etc., also all die Thematiken, welche **„in der öffentlichen Diskussion stehen, jedoch zu oft pauschalisiert oder ohne die Präsenz und das Wissen der Betroffenen unhinterfragt geführt werden“**.

Zu entsprechenden Anlässen treten die Frauen mit gezielten Aktivitäten an die Öffentlichkeit, hierzu zählt insbesondere die Beteiligung bzw. die Initiierung von Kampagnen zu den verschiedenen Themen. Sie möchten in der Öffentlichkeit **„als Aktivistinnen sichtbar werden“**.

⁴⁹ Vergleichbar zu diesem Organisationsprofil steht die MSO 2, die eine Akzentuierung auf „schwarze Frauen in Deutschland“ hat.

In diesen MSOs finden sich die Frauen zusammen, welche ihre Interessen in geschlechtsgemischten Organisationen oder Frauenorganisationen der Mehrheitsgesellschaft nicht wahrgenommen fühlten, d. h. die Abgrenzung ist bewusst gewählt.

Ihre Arbeitsweise findet oft „virtuell“ im Internet statt, sodass der Unterstützungsbedarf nicht auf eine Verbesserung der Strukturen der MSO zielen kann. Der Unterstützungsbedarf in diesen MSOs besteht eher darin, ihnen – als Expertinnen ihrer Migrantinnengruppe – den Zugang zu Diskussionen politischer Entscheidungsträger zu erleichtern.

4.3.4 Professionell arbeitende MSOs⁵⁰

Tabelle 6: MSO 8

Gründung	1996
Mitgliederzahl	250 Fördermitglieder; Engagierte aus dem Umkreis, die den Mitgliedsbeitrag nicht aufbringen können
Vereinsstruktur	Eingetragener Verein; Bildungswerk seit 1997; Mitgliedsbeiträge finanzieren die Miete; Projektmittel finanzieren die Angebote; Hauptamtliche; Ehrenamtliche; Honorarkräfte
Räumlichkeiten	Eigenheim (über 1.000 qm)
Zielgruppe	Heterogene Zusammensetzung; entscheidend ist der muslimische Hintergrund
Ziel	Begegnungsstätte für Mädchen und Frauen; Bildung für Mädchen und Frauen; Integration in den Arbeitsmarkt
Aktivitäten	Umfassende Beratungs- und Bildungsangebote für Mädchen und Frauen (Familienberatung, Schuldnerberatung, Migrationserstberatung, Integrationskurse, Computerkurse, Kinderbetreuung für Mütter während der Kurse)

Quelle: MSO-Befragung und vertiefende Interviews von Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

Das Organisationsprofil dieser Vereine hat sich bei genauerer Betrachtung aus den Expertinneninterviews ergeben. Da sie ähnliche Zielsetzungen verfolgen und ebenso gezielte Beratungs- und Bildungsangebote durchführen, sind sie von den anderen MSOs nicht gleich unterscheidbar. Der Unterschied besteht darin, dass sie professionell arbeitende soziale Einrichtungen auf Vereinsebene sind (hier sogar anerkanntes Bildungswerk). Sie können auf vorhandene Strukturen zurückgreifen, haben meist eine kontinuierliche Finanzierung, eigene Räumlichkeiten und das Akteursteam setzt sich aus Hauptamtlichen, Honorarkräften und Ehrenamtlichen zusammen. Die Aktivitäten werden von den Hauptamtlichen geplant und durchgeführt.

Nach eigenen Aussagen der Gründerin hat MSO 8 Modellcharakter, da sich die Einrichtung von einer Selbsthilfeinitiative zu einer Bildungsinstitution entwickelt hat. Wichtig hierbei ist, wie diese Professionalisierung erfolgte. Hilfreich war dabei das Fachwissen der im Verein aktiven deutschen Frauen, um entsprechende öffentliche Fördergelder zu beantragen und diese auch zu erhalten.

⁵⁰ Vergleichbar mit MSO 9. In dieser Initiative arbeitet eine Hauptamtliche für Migrantinnen. Weiter hat die Initiative eine kontinuierliche Unterstützung.

Die Migrantinnen organisieren sich in diesen Einrichtungen nicht selbst, sondern sie nehmen an Angeboten teil. Somit sind diese Organisationen keine MSOs.

4.3.5 Ein Beispiel aus der „Black Box“

Tabelle 7: MSO 11

Gründung	2005
Mitgliederzahl	20–25 Frauen
Vereinsstruktur	Lose Initiative; monatliche Treffen, ggf. zweimal im Monat; keine Gelder zur Verfügung; ehrenamtliche Aktivistinnen
Räumlichkeiten	Nutzung der Räume von „Bündnis 90/Die Grünen“
Zielgruppe	Sehr heterogene Zusammensetzung
Ziel	Interessenvertretung im Integrationsbeirat; interkultureller Austausch; Berücksichtigung frauenspezifischer Themen; Schließen einer Angebotslücke für Migrantinnen
Aktivitäten	Begegnung (Ausflüge, Veranstaltungen, Feste); Beratung (themenspezifische Informationsvermittlung, Vorträge); präventive Migrationsarbeit von innen

Quelle: MSO-Befragung und vertiefende Interviews von Rambøll Management Consulting und TU Darmstadt

Die folgend vorgestellte MSO der „Black Box“ repräsentiert keinesfalls das Profil der hier „unerreichbaren“ Zusammenschlüsse der Migrantinnen. Der Zugang zu diesen stellt sich als eine besondere Schwierigkeit heraus. Hier kann lediglich ein Beispiel dargestellt werden. Dieses zeigt jedoch exemplarisch, um welche MSOs es sich handeln kann – insbesondere sind das entweder kleine, neu gegründete, unabhängige, schlecht vernetzte oder äußerst lokal arbeitende MSOs. Genau in diesen MSOs steckt jedoch eine innovative Kraft: Sie können besonders auf lokale und sich verändernde Bedürfnisse von Migrantinnen eingehen.

Die Besonderheit dieser MSO besteht in der Zusammensetzung der Frauen in der MSO. Die Frauen solidarisieren sich aufgrund der gemeinsamen Situation als Migrantinnen miteinander.

„Das ist das, was uns ausmacht. Meine ich die Migranten. Sie kommen aus verschiedenen Ländern. Aber grundsätzlich haben allen Frauen etwas gemeinsam, sie sind Migrantinnen und haben eine spezielle Stelle in der Gesellschaft.“

Die Initiative wurde gegründet, um eine Migrantin als Kandidatin für den Integrationsbeirat auszuwählen, damit die Anliegen von Migrantinnen im Beirat vertreten werden. Bis zu diesem Zeitpunkt war der Integrationsbeirat eher „männerdominiert“. Bei einer Veranstaltung des Beirates wurde eine Liste verfasst, in die sich interessierte Frauen eintragen konnten. Durch die Teilnahme einer Migrantin im Integrationsbeirat wurden die Belange der Frauen umgesetzt. So entstand ein „Frauenschwimmen“ im öffentlichen Schwimmbad der Kommune. Das Angebot wurde von den Frauen so angenommen, dass der Rahmen dieses Angebotes erweitert werden musste. Die Aktivistinnen beobachteten seitdem, dass sich die

Frauen, mit oder ohne Migrationshintergrund, im Schwimmbad langsam zusammenfinden. Sie treffen sich auch außerhalb des Angebotes, sodass sich multiethnische Freundschaften entwickelt haben. Die ethnisch heterogene Zusammensetzung der Initiative wird als große Bereicherung angesehen. Die Frauen unterschiedlichster Herkünfte lernen sich kennen und können ihre Vorurteile abbauen.

Die Initiative hat sich durch den hohen Zulauf seit der Gründung weiterentwickelt. Aus einer vorerst nur politischen Interessenvertretung für Migrantinnen ist eine wissens- und informationsvermittelnde MSO gewachsen. Die alle zwei Wochen stattfindenden Treffen wurden auch nach der Wahl des Integrationsbeirats aufrechterhalten, sodass hier den Frauen ein Raum geschaffen wurde, auch weiter ihre Belange zu artikulieren und sich auszutauschen. Die Frauen diskutieren während der Treffen verschiedene Themen. Oftmals werden Vertreterinnen von Organisationen und Institutionen der Mehrheitsgesellschaft eingeladen, um Vorträge zu halten. Durch den persönlichen Bezug zu den Vertreterinnen und das Sichkennenlernen „außerhalb des Amtes“ werden Ängste seitens der Migrantinnen abgebaut.

Die Frauen grenzen sich gezielt von Männern ab, da es in ihrem lokalen Raum zu wenige Angebote für Migrantinnen gibt. Für Migrantinnen, die einer eher kleineren Migrantinnengruppe angehören, ist das Angebot noch geringer. Diese Frauen werden durch die Initiative aufgefangen. Das Engagement in der Gruppe ist für die Migrantinnen besonders wichtig, da durch die Initiative ein soziales Netzwerk aufgebaut wird, welches oft bei der Migration wegfällt.

Die Initiative möchte sich in Zukunft als Verein organisieren, damit ihr Fördermöglichkeiten offenstehen. Als ungünstig werden die bürokratischen Hürden und der große Zeitaufwand für sie selbst als Ehrenamtliche empfunden.

4.4 Zusammenfassende Betrachtung

Die Profile lassen erkennen, dass die MSOs äußerst heterogen sind und auch so betrachtet werden müssen. Gleich sind sich die MSOs darin, dass Migrantinnen in ihnen ihre Eigenressourcen einsetzen können und sich somit Zugang zu Bereichen der Bildung, Arbeit, Gesundheit etc. sowie Partizipationsmöglichkeiten in der Mehrheitsgesellschaft verschaffen.

Des Weiteren sollte an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass bei allen MSOs die bedeutende Position der Aktivistinnen zum Tragen gekommen ist. Sie haben überwiegend ein höheres Bildungsniveau und können den Migrantinnen als positive Vorbilder dienen. Indem sie sich engagieren, sich auf die Suche nach Informationen sowie nach Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten begeben, erweitern sie selbst ihre Kompetenzen und öffnen sich den Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Die Bildungsarbeit der MSOs wirkt sich demnach auf die Handlungskompetenzen und Ressourcen des Kollektivs, aber auch des Individuums aus.

V.

Zusammenfassung der zentralen Befunde

Die vorliegende Studie hat im Kern verschiedene Zielstellungen verfolgt. So sollten Migrantinnenorganisationen hinsichtlich ihrer Ziele, Zusammensetzung, Beziehungen zu deutschen Organisationen, Organisationsform und Organisationsgrad bzw. Grad der Professionalisierung untersucht sowie die unterschiedlichen Bedingungen und Ausprägungen der Netzwerkaktivitäten betrachtet werden. Zudem galt es die zivilgesellschaftliche Bedeutung der Selbstorganisation der MSOs zu eruieren. Vor dem Hintergrund des bis dato eher weniger wissenschaftlich aufgearbeiteten Forschungsfeldes hatte der Forschungsauftrag somit auch „explorativen“ Charakter, dem mit eigenen Datenerhebungen Rechnung getragen wurde. Neben einer Daten- und Dokumentenanalyse wurde eine Befragung bei im Vorfeld identifizierten MSOs durchgeführt. Auf Basis der 124 MSOs, die hier in die Auswertung einbezogen wurden, ist es möglich, Aussagen zu den oben genannten Fragestellungen in der Breite zu treffen. In Ergänzung mit elf vertiefenden Expertinneninterviews konnten über diese verschiedene „Profile“ von MSOs erarbeitet werden und exemplarisch beschrieben werden. Im Folgenden werden die zentralen Befunde der Studie noch einmal zusammenfassend beschrieben, um darauf aufbauend die Handlungsempfehlungen darzustellen.

Grundsätzlich haben die Ergebnisse dieser Studie die bisherigen Erkenntnisse zu Funktion und Aufgaben von MSOs noch einmal unterstrichen: MSOs haben für Migrantinnen eine wichtige Funktion, weil sie die Möglichkeit schaffen, dass Frauen „sprechen“, selbst gestalten und mitentscheiden können. In dieser Funktion stärken MSOs auch das Selbstwertgefühl von Frauen, indem sie ihnen ermöglichen, sich als Frauen zu fühlen, ihre eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und sich nicht nur in einer „Rolle“ als Mutter, Ehefrau, Schwester etc. zu sehen. Dieses sind auch Unterschiede zu der Arbeit in gemischten MSOs, da Frauen hier immer wieder die Erfahrung gemacht haben, nicht frei sprechen zu können und auf bestimmte Rollen festgelegt zu werden.

Darüber hinaus nehmen MSOs aber auch eine politische Funktion nach außen hin wahr, indem sie eigene Standpunkte vertreten und eigene Forderungen aufstellen, die sich so weder in gemischten MSOs noch in deutschen Frauenorganisationen finden lassen und sich auch gegen den „Mainstream“ richten. Somit haben MSOs eine große Bedeutung dafür, dass Frauen mit Migrationshintergrund gehört und sichtbar werden können – als Frauen und als Migrantinnen.

Gleichzeitig wurde aber auch offensichtlich, dass die Merkmale „Frau“ und „Migrationshintergrund“ dazu führen können, dass sich MSOs eher „zwischen“ als „auf“ den beiden Stühlen (Geschlecht und Migration) befinden: So behandeln gemischte MSOs wenig Frauenthemen, bei deutschen Frauenorganisationen spielen die Themen Integration/Migration dagegen kaum eine Rolle, und wenn, dann vielfach im Rahmen von Diskussionen um Kopftuch, Ehrenmord und Zwangsheirat. Und während zu gemischten MSOs häufig ein reger Austausch besteht, gibt es zu deutschen Frauenorganisationen kaum Kontakt. Denn Frauen mit Migrationshintergrund würden in erster Linie mit dem Merkmal „Migrationshintergrund“ wahrgenommen und weniger als Frauen gesehen, die ähnliche Herausforderungen und Erfahrungen haben wie Frauen ohne Migrationshintergrund. Mit diesen Spezifika von MSOs ist auch verbunden, dass strukturelle Nachteile entstehen, weil Integrations- und Frauenbeauftragte die Zuständigkeiten (auch für finanzielle Förderung)⁵¹ der jeweils anderen Stelle zuschieben. Somit wird dieses Spezifikum, das grundsätzlich eine Stärke darstellen kann, zum Nachteil für die MSOs.

Neben diesen grundsätzlichen Befunden lassen sich themenspezifisch sowohl Stärken und Erfolgsfaktoren als auch Schwächen und Herausforderungen für die Arbeit von MSOs identifizieren. Darüber hinaus wurden verschiedene Unterstützungsbedarfe deutlich.

Als Erfolgsfaktoren der Arbeit von MSOs innerhalb des Bereiches **„Gründungsgeschichte und Ziele“** hat sich das Schaffen von Bündnissen bzw. Kooperationen von Beginn an bewährt, um Zugang zu Ressourcen (Wissen, Finanzen, Mitglieder etc.) zu erhalten. Die Gründung eines Vereins stellt dabei in der Regel die Voraussetzung dafür dar, damit öffentliche Mittel akquiriert werden können, da somit ein Rechtsträger besteht, über den Anträge gestellt werden können. Hilfreich in diesem Zusammenhang ist es, eine Person zu haben, die sich damit auskennt und bei der Vereinsgründung, aber auch bei den „ersten Schritten“ eines Zusammenschlusses von Migrantinnen unterstützen kann. Somit kann an dieser Stelle bereits der erste Schritt in Richtung Professionalisierung gegangen werden. Die Ziele der MSOs zeichnen sich dadurch aus, dass die Expertise bei den Migrantinnen selbst dafür genutzt wird, die Ziele entlang der Bedarfe zu formulieren und ggf. im Laufe der Zeit auch anzupassen. Eine Schwäche bei verschiedenen MSOs stellt die fehlende „Vereinsform“ dar, die den Zugang zu Fördermitteln erschwert. Dabei gibt es zum einen MSOs, die kein Verein werden wollen, weil sie darin den Nutzen nicht sehen bzw. der eben genannte Mehrwert ihnen nicht bekannt ist. Andere wiederum scheuen den bürokratischen Aufwand, der mit der Vereinsgründung verbunden ist. Denn auch wenn sich MSOs zur Vereinsgründung entschließen, stehen sie hier vor bürokratischen Hürden und dem damit verbundenen Zeitaufwand. Vor dem Hintergrund der Ehrenamtsstruktur in vielen MSOs ist dieses schwierig zu bewältigen und auch die Vereinsarbeit selbst wird als sehr aufwendig empfunden. Unterstützungsbedarf wurde hier von den MSOs insbesondere in Form von Informationen über Vereinsgründungen und damit verbunden auch besser verständlichen Antragsformularen sowie Hilfe bei der Antragstellung bei der Vereinsgründung benannt.

Hinsichtlich der **„Mitglieder“** von MSOs und deren Einfluss auf die Arbeit haben sich verschiedene Stärken von MSOs gezeigt, die sich aus den Spezifika von MSOs (Frauen mit Mig-

51 Dabei verfügen sowohl Integrations- als auch Frauenbeauftragte vielfach selber nur über sehr begrenzte Mittel.

rationshintergrund) ergeben. Hierzu zählt zum einen, nur Frauen als Mitglieder zu haben, was vielfach eine andere Form der Diskussion und Zusammenarbeit ermöglicht und Inhalte umfasst, die in gemischten Gruppen gar nicht bzw. weniger offen thematisiert werden können (bspw. Sexualität oder häusliche Gewalt). Zum anderen gibt es aber auch eine Solidarität aufgrund der Migrationssituation und der Erfahrungen und Erlebnisse, die damit verbunden sind. Hinsichtlich der Motivation der Frauen sind auch Selbsthilfe und gegenseitige Unterstützung und damit verbunden die Emanzipation von der Ratsuchenden zur Aktivistin wichtige Erfolgsfaktoren. Gleichzeitig haben die meisten MSOs mit der fehlenden Anerkennung ihrer Arbeit zu kämpfen, die sich neben fehlender finanzieller Anerkennung auch in mangelnder Wertschätzung und Wahrnehmung in der Öffentlichkeit und auf der politischen Ebene ausdrückt. Eine weitere Herausforderung ist die besondere Lage der Mitglieder, was sich vielfach durch eine schwierige finanzielle Situation ausdrückt, durch die bspw. bereits die Mobilität aufgrund von Fahrtkosten eingeschränkt ist. Weiterhin besteht in der Regel ein Bedarf an Kinderbetreuung, damit die Mitglieder an Veranstaltungen oder Angeboten teilnehmen können. Mit Blick auf die Unterstützungsbedarfe wurde an dieser Stelle zunächst eine finanzielle Förderung gefordert, die es Mitgliedern erlaubt, ihre Arbeit professionell wahrzunehmen (bspw. indem Fortbildungen besucht werden können). Zudem sollten Formen gefunden werden, wie MSOs Wertschätzung für ihre Arbeit entgegengebracht werden kann.

Eine besondere Stärke von MSOs bei der Etablierung und Durchführung von **„Angeboten und Aktivitäten“** ist zunächst, dass die eigenen Angebote sich nach dem geäußerten Bedarf der Migrantinnen richten und deren Lebensrealität entsprechen. Dazu gehört bspw. die Schaffung von Räumlichkeiten nur für Frauen, die sich in geschlechtergemischten Räumlichkeiten nicht aufhalten wollen oder dürfen, oder aber auch die Sprachkompetenz, um Migrantinnen gezielt anzusprechen. Eng damit verbunden ist der Zugang zur Zielgruppe, der bei den Regelangeboten verschiedentlich nicht gegeben ist. Somit halten MSOs zum einen Angebote für Migrantinnen vor, die keinen Zugang zu anderen Angeboten finden. Zum anderen nehmen MSOs hier aber auch eine Brückenfunktion zwischen Migrantinnen und Mehrheitsgesellschaft ein, indem sie Migrantinnen in andere (Beratungs-)Angebote vermitteln, zu denen die Frauen selbst nicht hinfinden würden. Hinsichtlich der Gestaltung der Angebote liegt ein Erfolgsfaktor im partizipativen Prozess bei der Erstellung von Angeboten, sodass gewährleistet ist, dass diese von der ganzen MSO getragen werden und verschiedene Sichtweisen hier einfließen. Hinsichtlich der Arbeitsweise insgesamt hat sich bei MSOs auch die virtuelle Vernetzung bewährt, die eine kontinuierliche Kommunikation ermöglicht, auch wenn die Mitglieder nicht an einem Standort leben. Insbesondere bundesweit agierende MSOs organisieren sich durch eigene Foren (bspw. „Yahoo-Group“) oder Mailinglisten. Eine Herausforderung für MSOs stellen dabei immer wieder die Ausweitung von Angeboten bzw. die Etablierung von neuen Angeboten dar, die immer wieder an der Finanzierung, aber auch an fehlenden Räumlichkeiten scheitern. Ein anderer Aspekt ist hier aber auch, dass Expertinnen fehlen, um bestimmte Angebote durchführen zu können, insbesondere weil vielfach keine Honorare gezahlt werden können. Vor dem Hintergrund dieser Befunde wurde als Unterstützungsbedarf die Ermöglichung weiterer Angebote geäußert, bspw. über finanzielle Förderung oder die Bereitstellung von Räumlichkeiten.

Die „**Professionalisierung**“ der MSOs ist unter zwei Aspekten zu sehen: zum einen unter dem Blickwinkel des Zugangs zu Ressourcen (finanziell, Räumlichkeiten, Sachmittel) und zum anderen mit Fokus auf die in der MSO tätigen Personen. Im Bereich des Zugangs zu Ressourcen haben sich die Systematisierung und Dokumentation der Angebote und Aktivitäten sowie deren Qualitätssicherung als Erfolgsfaktoren für den Zugang zu finanziellen Mitteln gezeigt: Durch den Nachweis, welche Aktivitäten, bspw. Beratungsleistungen, bereits ehrenamtlich in einer guten Qualität und mit hoher Kundenzufriedenheit erbracht worden sind, gibt es einen deutlich besseren Stand bei der Beantragung bzw. Bewilligung von öffentlichen Finanzmitteln, als wenn entsprechende Nachweise nicht erbracht werden können. Darüber hinaus kann aber auch gezielte Öffentlichkeitsarbeit einen positiven Einfluss auf die Bewilligung von Mitteln haben, da die MSOs dann mit ihrem Portfolio und ihren Zielgruppen bereits bekannt sind und einen „Wiedererkennungswert“ haben. Auch die bewusste Nutzung eines Dachverbandes bzw. einer übergeordneten Struktur kann die Professionalisierung einer MSO fördern, weil hierdurch bspw. der Zugang zu Fördermitteln erleichtert wird, bürokratische Aufgaben übernommen werden, der Zugriff auf vorhandene Strukturen besteht oder Öffentlichkeitsarbeit verbessert werden kann. Gleichzeitig wurde hier aber auch die Erfahrung gemacht, dass MSOs als Konkurrenz wahrgenommen werden oder für die eigenen Ziele vereinnahmt werden sollen. Ein weiterer Aspekt, der bei MSOs eine Stärke hinsichtlich der Akquisition öffentlicher Mittel darstellt, ist die Anpassung von Förderanträgen an die Anforderungen der Auftraggeber und die Verwendung bestimmter Schlagworte. Wichtig in diesem Zusammenhang ist das eigene Selbstverständnis der MSO und damit einhergehend die Frage, welche „Kompromisse“ eingegangen werden, um eine finanzielle Förderung zu erhalten. Dabei hat sich gezeigt, dass insbesondere MSOs, die sich explizit als „politisch“ verstehen, sich hier schwerer tun bzw. aufgrund einer kritischen Haltung gegenüber Diskursen über Integration hierbei Nachteile haben.

Grundsätzlich wurde der Zugang zu Fördermöglichkeiten als die größte Herausforderung dargestellt. Neben den eben erläuterten Aspekten sind insbesondere das fehlende Wissen von MSOs über Fördermöglichkeiten, aber auch die Aufwände einer Antragstellung die größten Probleme, mit denen sich MSOs konfrontiert sehen. So wissen viele MSOs nicht, wo es welche Fördermöglichkeiten gibt (Bund, Land, Kommune) und welche Voraussetzungen sie dafür mitbringen müssen. Gleichzeitig ist aber auch die Antragstellung selbst in der Regel sehr arbeitsintensiv, was aufgrund der großen Bedeutung Ehrenamtlicher für die MSOs noch einmal zusätzlich negativ wirkt. Anträge für EU-Projekte (bspw. ESF, EIF) werden entsprechend kaum gestellt, da neben der aufwendigen Antragstellung auch die erwartete Kofinanzierung sowie die Abrechnungsmodalitäten die Möglichkeiten der MSOs überschreiten. Ein weiteres Hindernis für MSOs kann sein, dass es sich bei bestimmten Angeboten der Regelförderung, bspw. der Familienberatung, um eine Art „Closed Shop“ handelt, in dem die gleichen Institutionen bereits seit Jahrzehnten die entsprechenden Fördergelder erhalten und zu dem MSOs der Zugang fehlt. Schlussendlich wurden auch die vielfach fehlenden Räumlichkeiten und die mangelnde Ausstattung mit Sachmitteln als Problem dargestellt. So gibt es für MSOs, die keinen Zugang zu eigenen Räumlichkeiten haben, kaum eine Möglichkeit, tatsächlich selbst Angebote durchzuführen oder sich nach außen hin für interessierte Frauen darzustellen. Zudem erhöht die mangelnde Verfügung über eigene Ressourcen die Abhängigkeit von Dritten.

In Bezug auf diese Befunde wurden verschiedene Unterstützungsbedarfe geäußert. Zentral an dieser Stelle ist zunächst die Information über bestehende Fördermöglichkeiten und in diesem Zusammenhang eine Diversifizierung der Ansprache von MSOs zur Informationsvermittlung, wobei hier als mögliche Form eine Informationsstelle, eine Referentin oder eine Internetplattform genannt wird. Darüber hinaus stellt aber auch eine strukturelle Förderung in Form von Räumlichkeiten und Ausstattung eine wichtige Voraussetzung dafür dar, dass MSOs aus dem Privaten herauskommen und sich von da aus weiter professionalisieren können. Auch die Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit und, damit verbunden, die Hoffnung, aus der Masse hervorstechen und sichtbar werden zu können, stellt hier einen weiteren Bedarf dar.

Bei den in den MSOs tätigen Personen zeigt sich zunächst die Stärke, dass durch das ehrenamtliche Engagement vieler Frauen eine Vielfalt an Angeboten und Aktivitäten durchgeführt und die Arbeitsfähigkeit der MSOs insgesamt sichergestellt werden kann. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass es eine Kultur der Zusammenarbeit in den MSOs gibt, in der Haupt- und Ehrenamtliche auf Augenhöhe arbeiten. Zudem sind die Mitglieder und Aktivistinnen selbst Teil ihrer Arbeit, sodass die gewählte Arbeitsweise von ihnen und für sie ist. Ein weiterer Erfolgsfaktor für die Professionalisierung der MSOs ist die kontinuierliche Weiterbildung der „Hauptaktivistinnen“, die dann wiederum als Multiplikatorinnen ihr Wissen in die MSO hineinbringen und so für eine kontinuierliche Weiterentwicklung sorgen. In diesem Zusammenhang kommt auch der gezielten und strategischen Organisationsentwicklung, die verschiedene MSOs verfolgen, eine wichtige Bedeutung zu. Eine Stärke hierbei haben MSOs, die bereits Hauptangestellte haben und hierdurch gezielt auch Ehrenamtliche weiterqualifizieren und strategisch entwickeln können.

Diese Stärke der MSOs stellt gleichzeitig auch ihre größte Schwäche dar: nämlich die große Abhängigkeit vom ehrenamtlichen Engagement, die immer wieder bestimmt, welche Möglichkeiten eine MSO hat. Besonders negativ wirkt sich hier noch einmal die teilweise hohe Fluktuation von Ehrenamtlichen aus, was eine Kontinuität in der Arbeit oder strategische Planungen erschwert. Hinzu kommt, dass ein Ehrenamt neben einer beruflichen Tätigkeit zu zusätzlicher Belastung der Frauen führt und dass bei MSOs teilweise kein Wissen darüber besteht, welchen rechtlichen Rahmen das Ehrenamt eigentlich hat, also wer welche Leistungen anbieten darf. Dabei stellt die Bedeutung des Ehrenamtes auch einen strukturellen Nachteil für MSOs, im Vergleich zu professionellen größeren Institutionen, dar: So wird die Antragstellung beim Ehrenamt schwierig, weil zum einen die Zeit, zum anderen aber auch das spezifische Fachwissen für gute Anträge fehlen. Und auch die Vernetzung, bspw. bei runden Tischen oder Netzwerktreffen, muss im Ehrenamt erbracht werden, während andere Einrichtungen für all diese Tätigkeiten fest finanzierte und speziell ausgebildete Personen haben.

Hinsichtlich der geäußerten Unterstützungsbedarfe stehen somit Forderungen im Vordergrund, die die Professionalisierung und Finanzierung des Ehrenamtes fördern. Neben allgemeinen Informationen zum Ehrenamt sind dies insbesondere Angebote zur Professionalisierung von Ehrenamtlichen: und zwar sowohl auf individueller als auch auf organisatorischer Ebene. Auf individueller Ebene sind hier insbesondere Qualifikationen bzw. Weiterbildung zur Antragstellung und der fachlichen Kompetenz zur Angebotsdurchführung.

rung sowie zum Projekt- und Qualitätsmanagement wichtig. Mit Blick auf die Organisation sind solche Angebote wichtig, die deutlich machen, wie die MSO vom Ehrenamt zum Hauptamt kommen kann. Darüber hinaus stellt für MSOs aber auch die Unterstützung durch (externe) Expertinnen und Experten, bspw. bei der Öffentlichkeitsarbeit oder der Buchhaltung, einen wichtigen Bedarf dar. Schließlich spielt bei diesen ganzen Aspekten die Finanzierung von Personalkosten eine zentrale Rolle, um hauptamtliche Mitarbeiterinnen beschäftigen, Freiwilligen eine Aufwandsentschädigung zukommen lassen oder externe Expertinnen entlohnen zu können.

Mit Blick auf den Bereich der „**Zusammenarbeit und Vernetzung**“ zeigt sich zunächst, dass sich alle MSOs mit anderen Akteurinnen und Akteuren vernetzen, wobei hierdurch verschiedene Vorteile für MSOs entstehen können. So stellen Kooperationen einen Erfolgsfaktor dafür dar, dass mehr Angebote gemacht und die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit gesteigert werden können. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die gezielte Suche nach Kooperationspartnern, sodass die MSO Nutzen draus zieht, was auch das Ablehnen von Kooperationen beinhaltet, wenn das Selbstverständnis nicht zusammenpasst oder die MSO das Gefühl hat, nicht gleichermaßen von der Zusammenarbeit zu profitieren. Ein weiterer Erfolgsfaktor für die Zusammenarbeit kann es sein, wenn die Mitglieder der MSOs als Expertinnen in der Öffentlichkeit auftreten und hierdurch ihre Bekanntheit, auch bei anderen Akteurinnen und Akteuren, gesteigert wird. Darüber hinaus gibt es aber auch eine Reihe von Herausforderungen und Schwächen, mit der sich MSOs bei der Vernetzung konfrontiert sehen. Hierzu gehört zunächst der Zugang zu bestimmten Akteurinnen und Akteuren. Insbesondere der Zugang zu politischen Entscheidungsträgern, aber auch zu Wirtschaftsakteuren wurde hier immer wieder als schwierig beschrieben, gleichzeitig aber sehr stark gewünscht. Zentral in diesem Zusammenhang sind dann noch einmal die Form der Zusammenarbeit und die eben beschriebene „Kosten-Nutzen“-Analyse durch die MSO. Hinsichtlich Form bzw. Prozess der Zusammenarbeit wurde zudem deutlich, dass MSOs zwar verschiedentlich um inhaltlichen Input im Vorfeld von (politischen) Entscheidungen gebeten werden, bei der späteren Umsetzung oder längeren Entscheidungsprozessen dann aber nicht mehr einbezogen werden. Verbunden hiermit sind die teilweise fehlende Wahrnehmung von MSOs als eigenständige Akteure sowie das Empfinden, dass keine Kooperation „auf Augenhöhe“ stattfindet. Ein weiteres Problem bei der Form der Zusammenarbeit ist überdies, dass MSOs teilweise kostenlose (Beratungs-)Leistungen erbringen, für die andere Einrichtungen finanziert werden. Dies liegt insbesondere daran, dass es nur selten feste Kooperationsverträge gibt, in denen auch die Vergütung von geleisteten Tätigkeiten geregelt ist. Schlussendlich hat sich aber auch gezeigt, dass es verschiedentlich eine fehlende interkulturelle Offenheit der Mehrheitsgesellschaft ist, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit verhindert. Wichtig für die Arbeit von MSOs wäre dabei insbesondere die Kooperation mit deutschen Frauenorganisationen, die sich vielfach allerdings an einer solchen Zusammenarbeit nur wenig interessiert gezeigt haben, sodass auch hier das Problem der mangelnden Offenheit besteht.

Die Unterstützungsbedarfe werden entsprechend von den MSOs in genau diesen „Problemfeldern“ gesehen und umfassen grundsätzlich die Ermöglichung des Zugangs zu neuen Akteurinnen und Akteuren sowie die interkulturelle Öffnung⁵² der Mehrheitsgesellschaft und hier insbesondere der deutschen Frauenorganisationen. Hinsichtlich der Wahrnehmung von MSOs innerhalb der Zusammenarbeit wäre es zum einen wichtig, auch auf politischer Ebene ernst genommen und entsprechend auch in die Umsetzung politischer Vorhaben eingebunden zu werden. Letztlich bedarf es aber auch Kooperationsverträgen, um die Vergütung für geleistete Arbeit sicherzustellen, bzw. der Unterstützung, solche Formen von Kooperationen zu etablieren.

52 Der Begriff der „interkulturellen Öffnung“ bedeutet, „die Realität der Einwanderungsgesellschaft zur Kenntnis zu nehmen, die Faktizität der Einwanderungsgesellschaft anzuerkennen“ (Filsinger 2003: 14) und in der Folge die Strukturen der Institutionen an die Realität der Einwanderungsgesellschaft anzupassen. Es ist die „Aufforderung, allen Zugewanderten und ihren Kindern eine umfassende Teilhabe an und den ungehinderten Zugang zu den sozialen, ökonomischen, ökologischen und kulturellen Ressourcen der Gesellschaft zu ermöglichen (...) insbesondere der Zugang zu Bildung, zur Erwerbsarbeit, zu den sozialen Sicherungssystemen, zu den Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, zur sozialen Infrastruktur. **Im Kern folgt die Programmatik der ‚Interkulturellen Öffnung‘ dem Gleichstellungspostulat** (Hervorhebung pl).“ (ibd., 14).

VI.

Beschreibung der Handlungsempfehlungen

Die Studie legt offen, dass MSOs die Zivilgesellschaft stärken, dafür aber aktuell vielfach wenig anerkannt und gefördert werden. Migrantinnen und ihre MSOs sind Integrationsmotoren für die gesamte Familie, dies muss stärker in der Öffentlichkeit präsent werden. Dazu braucht es neben der öffentlichen Anerkennung des zivilgesellschaftlichen Engagements in diesen Organisationen auch eine finanzielle Förderung, die die nachhaltige strukturelle Professionalisierung dieser Organisationen ermöglicht. Der Nationale Integrationsplan bringt als Selbstverpflichtung der Bundesrepublik den stärkeren Einbezug und die Förderung von Migrantinnen und Migranten zum Ausdruck. Dieser Selbstverpflichtung kann durch folgende Handlungsempfehlungen nachgekommen werden. Bei einer finanziellen Förderung von MSOs durch staatliche Stellen ist die föderale Struktur des Grundgesetzes zu beachten. Fördergelder könnten für die vielfach lokalen MSO in erster Linie bei Ländern und Kommunen, z. B. im Rahmen bestehender Förderprogramme, beantragt werden.

6.1 „Dach“ zur Organisation der eigenen Interessen und ihrer öffentlichen Vertretung auf Bundesebene

Selbstorganisationen von Migrantinnen benötigen eine Struktur, die ihnen die Organisation und Vertretung ihrer Interessen auf Bundesebene ermöglicht. Erst dadurch ist eine Begegnung der Akteurinnen und Akteure des zivilgesellschaftlichen Engagements und von staatlichen Institutionen auf Augenhöhe gewährleistet. In der Studie wurde deutlich, dass Kooperationen und Vernetzung untereinander wichtige Erfolgsfaktoren für die eigene Arbeit sind, weil hierüber zum einen Forderungen besser und verstärkt artikuliert und zum anderen Wissen über Förderprogramme oder gute Beispiele für eine Professionalisierung gewonnen werden können. Gleichzeitig verfügen MSOs in der Regel nicht über die Ressourcen, eine entsprechende, auch überregionale Vernetzung anzustoßen und nachzuhalten. Entsprechend bedarf es einer Struktur, um eine solche Vernetzung anzustoßen. Als Form schlagen die Auftragnehmer vor, einen **bundesweiten Kongress für MSOs** durchzuführen. Der Kongress selbst sollte dabei so organisiert werden, dass eine möglichst breite Ansprache der MSOs gelingt und die bestehenden Herkunftsdominanzen nicht verstärkt werden. Ein solcher Kongress würde den MSOs die Möglichkeit geben, persönlichen Kontakt zu schaffen, damit Ansprechpartnerinnen bekannt werden, und Gespräche über Formen der strukturierten Zusammenarbeit der MSOs anstoßen. In Vorträgen, themenbezogenen Workshops und durch Posterpräsentationen könnten MSOs ihre Themen beraten. Die Moderation der einzelnen Workshops sollte dabei von den MSOs selbst kommen.

Als Formen strukturierter Zusammenarbeit sind u. a. vorstellbar:

6.1.1 Wahl eines Vertretungsgremiums der MSOs auf Bundesebene

In diesem Gremium sollten Expertinnen aus verschiedenen MSOs vertreten sein. Ziele dieses Gremiums wären es, dass die Wahrnehmung und Bekanntheit von MSOs und ihrer Arbeit, Ziele und Forderungen sowohl in der allgemeinen Öffentlichkeit als auch bei politischen Entscheidungsträgern gesteigert wird und durch gezielte Lobbyarbeit der Zugang insbesondere zu politischen Entscheidungsträgern verbessert wird. Dabei könnte das Gremium bspw. die folgenden Aufgaben wahrnehmen:

- | Beratung von politischen Entscheidungsträgern in frauen- und migrantenspezifischen Fragen,
- | Erarbeitung und Verbreitung von Stellungnahmen,
- | Teilnahme an Veranstaltungen von Ministerien zu frauen- und migrationsspezifischen Themen.

Das Gremium könnte dadurch zu einer differenzierteren Wahrnehmung von Migrantinnen in der Öffentlichkeit beitragen.

6.1.2 Erarbeitung von Strukturen zur Informationsweitergabe

Im Rahmen der Studie ist deutlich geworden, dass MSOs vielfach nicht über die Informationen verfügen, die sie für eine Professionalisierung bräuchten und dass der Zugang zu diesen Informationen sehr stark davon abhängt, wie gut die MSO vernetzt ist und wie professionell sie bereits arbeitet. Wenn für den o. a. Kongress Informationsmaterial recherchiert und zusammengestellt würde, könnte die Erstellung von Übersetzungen die Nachhaltigkeit stärken. Es hat sich gezeigt, dass die Zweisprachigkeit (Deutsch und eine Fremdsprache) von Informationsmaterial ein wichtiger Erfolgsfaktor dafür sein kann, dass der Zugang zu diesem Wissen ermöglicht wird. Wichtige Themen in diesem Zusammenhang sind das Vereinswesen, die Akquise von Fördermitteln sowie die Professionalisierung der Arbeit.

Mit Blick auf das Vereinswesen wäre es zum einen wichtig, deutlich zu machen, welche Vorteile ein Verein für die Arbeit von MSOs haben kann. Die Beantragung von Geldern wäre dabei zu betonen. Darüber hinaus müssten aber auch Wege gefunden werden, die MSOs bei der Vereinsgründung selbst zu unterstützen. Ein „Leitfaden zur Vereinsgründung“ könnte besonders nützlich sein. Inhalte wären hier bspw. eine Mustersatzung, der rechtliche Rahmen und eine Grafik zum Prozessablauf mit den verschiedenen Aktivitäten. Bezugnehmend auf die Akquise von Fördermitteln stehen die Informationsvermittlung über vorhandene Fördermöglichkeiten sowie das Wissen über Voraussetzungen zum Zugang zu Förderprogrammen im Mittelpunkt.

Der o. a. Kongress könnte Strukturen für die künftige Bereitstellung und Pflege der Materialsammlung vorbereiten. Dabei ist es wichtig, insbesondere solche Akteurinnen und Akteure einzubeziehen, zu denen MSOs besonders häufig Kontakt haben, wie Integrations- und Ausländerbeauftragte oder Wohlfahrtsverbände.

6.1.3 Einwerbung von Mitteln

MSOs benötigen zu ihrem zivilgesellschaftlichen Engagement Fördermittel. Ausgehend von einem größeren ersten Treffen (Kongress) könnten Best-Practice-Beispiele zur Mittelakquise vorgestellt und weitergetragen werden, durch die MSOs erfolgreich finanzielle Ressourcen akquirieren konnten bzw. dabei unterstützt wurden. Beispiele hierfür sind:

- „Tandem-Projekte“, bei denen zwei Partnerinnen und Partner zusammen ein Projekt durchführen und sich MSOs bereits in Partnerschaft mit mehrheitsgesellschaftlichen Institutionen befinden. Grundsätzlich bietet dieses Modell auch MSOs ohne Vereinsstruktur die Möglichkeit, an öffentlicher Förderung zu partizipieren und sich darüber zu professionalisieren.
- Möglichkeit der persönlichen Beratung während der Antragstellung durch die ausschreibende Stelle. Sie könnte die Chancen der Bewilligung, insbesondere für MSOs mit wenig Antrags Erfahrung, steigern.

6.2 Interkulturelle Öffnung der Aufnahmegesellschaft und ihrer Institutionen

Eine Erkenntnis der Studie ist, dass es den MSOs bislang in der Regel nicht gelungen ist, in die Mitte gesellschaftlicher Institutionen vorzudringen und von diesen als Kooperationspartner auf Augenhöhe anerkannt zu werden. Sie arbeiten vor allem mit intermediären Organisationen aus der Migrationsarbeit zusammen. Zu frauenspezifischen Einrichtungen bestehen eher seltener Kontakte, meist geht dabei die Initiative für eine Kooperation von den Frauen-MSOs aus. Form und Inhalt der Kooperationen insgesamt zeichnen sich darüber hinaus dadurch aus, dass MSOs überwiegend Beratungsleistungen für andere Akteurinnen und Akteure erbringen, dass sie insbesondere bei Fragen zu Migration und Integration angesprochen werden, nicht aber bei „allgemeinen“ frauenspezifischen Belangen, und dass sie als Expertinnen im Vorfeld von politischen Entscheidungen befragt, in weitere Entscheidungsprozesse dann aber nicht weiter einbezogen werden.

Diese Situation macht die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung der Institutionen der Einwanderungsgesellschaft deutlich; in diesem Fall insbesondere die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung von Fraueneinrichtungen, Frauenorganisationen und Frauennetzwerken für Migrantinnen und ihre Selbstorganisationen. Gleichzeitig wird in Frauenverbänden und -netzwerken die Diskussion um die eigene interkulturelle Öffnung kaum geführt, entsprechend sind hier Ansätze zur Öffnung vielfach nicht erkennbar bzw. verbreitet. Um tatsächlich auch MSOs und ihren Aktivistinnen die gleichberechtigte Partizipation in bzw. an Frauenverbänden, -organisationen und -strukturen zu ermöglichen, ist es wich-

tig, dass diese die Notwendigkeit der Strukturveränderung erkennen und Strategien und Maßnahmen der interkulturellen Öffnung entwickeln und umsetzen. Die Öffnung der Institutionen für MSOs und die Durchführung von Kooperationen mit diesen auf Augenhöhe sind ein zentraler Baustein eines interkulturellen Öffnungsprozesses.

Voraussetzung dafür sind die Anerkennung der Communities von Migrantinnen und Migranten und ihrer Selbstorganisationen sowie die Anerkennung ihrer Eigenressourcen und Potenziale. Eine weitere Voraussetzung ist die Bereitschaft, auf die Selbstorganisationen von Migrantinnen zuzugehen und gemeinsam mit ihnen Bestandsaufnahme, Bedarfserhebung und Projektplanung durchzuführen.

Zentral ist dabei, die MSOs als Partner auf Augenhöhe anzuerkennen. Denn auch wenn sie zweifelsohne eine wichtige Brücken-, Vermittler- und Multiplikatorenfunktion haben, so muss darauf geachtet werden, sie nicht auf diese Funktion zu reduzieren und als „Zulieferinnen“ zu instrumentalisieren.

Wichtig ist ebenso, die Migrantinnen nicht nur im Migrationskontext wahrzunehmen, sondern die Gemeinsamkeit als Frauen zu suchen und zu thematisieren. Daher empfiehlt es sich, Kooperationen nicht nur zu migrationsspezifischen Themen durchzuführen, sondern Themen, die alle Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) betreffen, wie Bildung, Qualifizierung, Zugang zum Arbeitsmarkt, sexualisierte Gewalt u a., zu bearbeiten.

Für Frauenverbände und -organisationen hätte eine gezielte Werbung um MSOs zudem den Mehrwert, dass sie neue Mitgliedergruppen und Aktivistinnen gewinnen würden und dadurch insgesamt ihre Bedeutung steigern könnten.

Mögliche Maßnahmen für eine solche interkulturelle Öffnung bzw. deren Vermittlung nach außen finden sich auf verschiedenen Ebenen. Um tatsächlich eine interkulturelle Öffnung der Mehrheitsgesellschaft und hier insbesondere der deutschen Frauenorganisationen anzustoßen, bedarf es zum einen eines „**Signals**“ von oben. Neben der politischen Ebene könnten dies aber auch etablierte Institutionen von deutschen Frauenorganisationen, bspw. der „Deutsche Frauenrat“, sein. So könnte die offizielle Aufnahme einer MSO mit einem offiziellen Akt oder einer Mitteilung an alle Mitgliedsorganisationen verbunden werden, wodurch noch einmal deutlich gemacht werden soll, dass auch auf kommunaler bzw. regionaler Ebene verstärkter Kontakt gesucht werden soll. Zudem könnte auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten ein eigener Unterpunkt zu Migrantinnenorganisationen etabliert werden. Hier könnte dann auch eine Zusammenstellung von guten Beispielen von interkultureller Öffnung und Zusammenarbeit erfolgen und dann als Anregung weiterverbreitet werden.

Da Begegnung und Zusammenarbeit vielfach vor Ort geschehen, sollten auch auf **kommunaler Ebene** entsprechende Maßnahmen angestoßen werden. Zu überlegen wäre hier, eine Person zu benennen, die eine intermediäre Funktion übernimmt und den Prozess der interkulturellen Öffnung der örtlichen Frauenorganisationen, -verbände und -netzwerke vor Ort anstößt und somit eine Art „Brückenbauerin“ ist, um den Zugang zu den Organisationen zu schaffen und Wissen zu vermitteln. Eine solche Funktion könnte bspw. von der Vorsitzen-

den des Gleichstellungsausschusses wahrgenommen werden, da diese vielfach über ein großes Wissen über die Organisationen vor Ort verfügt. Ergänzend hierzu könnte in den Kommunen eine Art „Förderpreis interkulturelle Öffnung“ ausgeschrieben werden, in dessen Rahmen bspw. gemeinsame Arbeit von deutschen Frauenorganisationen und MSOs gefördert werden könnte – und zwar in einem allgemeinen frauenspezifischen Bereich, wie bspw. Bildung oder Qualifizierung.

In den Organisationen selbst könnte die interkulturelle Öffnung bspw. über die Benennung einer Integrationsbeauftragten oder die Gründung einer AG „Interkulturelle Öffnung“ gefördert werden. Auch die Teilnahme des Vorstands an interkulturellen Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Entwicklung und Durchführung von „Tandem-Projekten“ mit MSOs stellen in diesem Zusammenhang wichtige Maßnahmen dar.

6.3 Professionalisierung der MSOs

Die Studie hat deutlich gemacht, dass eine fehlende Professionalisierung den Zugang zu Ressourcen und damit den Organisationsentwicklungsprozess erschwert. So wird die überwiegend ehrenamtliche Arbeit von nicht immer für die vielfältigen Aufgaben qualifizierten Personen durchgeführt. Zudem sind bestehende (Weiterbildungs-)Angebote nicht immer bekannt bzw. können aufgrund der spezifischen Lebenslage der Mitglieder der MSOs nicht wahrgenommen werden. In einem ersten Schritt bedarf es entsprechend einer Information über bestehende Angebote zur Qualifizierung und die Rahmenbedingungen (Inhalt, Zielgruppe, Kosten etc.). Besonders relevante Themen für MSOs in diesem Zusammenhang sind: Stärkung der (fachlichen) Qualifikation zur Antragstellung und zur Durchführung von Angeboten, bürokratisches Wissen, insbesondere im Vereinswesen (bspw. Buchhaltung, Protokollführung oder Umgang mit dem Finanzamt), Projekt- und Qualitätsmanagement, Gestaltung eines erfolgreichen Prozesses der Organisationsentwicklung sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. In einem nächsten Schritt gilt es dann, den Zugang von MSOs zu den Angeboten zu gewährleisten. Dieses kann zum einen darüber geschehen, dass spezielle (Weiterbildungs-)Angebote für MSOs (also ausschließlich für Frauen) etabliert werden und somit der Erkenntnis Rechnung getragen wird, dass Frauen untereinander vielfach ein anderes Rede- und Kommunikationsverhalten haben, als dieses in gemischten Gruppen der Fall ist. Derartige Angebote müssten vor allem vor Ort, auf kommunaler Ebene entstehen. Zudem müsste der Rahmen so gestaltet sein, dass er den Anforderungen der Mitglieder von MSOs Rechnung trägt.

6.4 Spezielles Förderprogramm für MSOs

Die bisher genannten Empfehlungen können nach Einschätzung des Konsortiums auch mit begrenzten öffentlichen Mitteln umgesetzt werden. Insgesamt werden die bisher genannten Maßnahmen als zielführend eingeschätzt, um die Situation der MSOs entscheidend zu verbessern. Gleichzeitig hat die Studie aber auch deutlich gemacht, dass es grundsätzlicher Fördermöglichkeiten für MSOs bedarf, um die nachhaltige strukturelle Professionalisierung dieser Organisationen zu ermöglichen und somit deren Bedeutung für die Stärkung der Zivilgesellschaft und Integrationsleistung Rechnung zu tragen. Dieses könnte durch die

Etablierung eines speziellen Förderprogramms für MSOs geschehen, das von vorneherein die spezifischen Rahmenbedingungen von MSOs berücksichtigt und an deren Bedarfen ansetzt. Dieses würde bspw. die Möglichkeit der Förderung von Strukturen (bspw. Räumlichkeiten und technische Ausstattung) und Personal sowie die begrenzten bzw. nicht vorhandenen Möglichkeiten der Kofinanzierung umfassen. Auch vor dem Hintergrund, dass MSOs bei der Akquise von Mitteln aktuell häufig in Konkurrenz zu hoch professionalisierten (und mit fest angestellten Personen arbeitenden) Trägern und Organisationen stehen, könnte ein solches Programm eine deutliche Verbesserung für die Leistungsfähigkeit von MSOs darstellen.

VII.

Literaturverzeichnis

Assimieno, Stamatis/Shajanian, Yvatte (Hg.) (2001): Politische Beteiligung in der Migration: Die Herausforderung. Bonn.

Autonomes Frauenhaus Hannover (2009): Warum Quote? Online: http://autonomes-frauenhaus-hannover.de/resources/Quote_FrauenhausHannover.pdf, Abruf: 10.12.2009.

BAMF-Integrationsportal–Bürgerschaftliches Engagement (2009): Online: http://www.integration-in-deutschland.de/nn_282926/SubSites/Integration/DE/03__Akteure/Integrationsprojekte/Handlungsfelder/Engagement/engagement-node.html?__nnn=true, Abruf: 11.03.2010.

BBE (Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement): Die Arbeitsgruppen. Online: <http://www.b-b-e.de/index.php?id=arbeitsgruppen&L=0>, Abruf: 11.11.2009.

Bednarz-Braun, Iris (2004): Zur sozialen Konstruktion von Geschlecht. In: Bednarz-Braun, Iris/Heß-Mening, Ulrike (2004): Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven. Wiesbaden, S. 39–66.

Boeßenecker, Karl-Heinz (2003): Wohlfahrtsverbände, Non-Profit-Organisationen und bürgerschaftliches Engagement. In: Dahme, Heinz-Jürgen/Otto, Hans-Uwe/Trube, Achim/Wohlfahrt, Norbert (Hg.): Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat. Opladen, S. 143–173.

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.) (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten. Göttingen, S. 183–198.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2007): 7. Bericht des Bundes der Beauftragten der Bundesregierung über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Online: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/auslaenderbericht-7,property=publicationFile.pdf>, Abruf: 11.03.2010.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2009): Online: <http://www.bamf.de>, Abruf: 11.03.2010.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration (Forschungsreihe Band 4).

Bußmann, Ulrike/Stöbe-Blossey, Sybille (2003): Aktivierung von Freiwilligenarbeit als Element eines aktivierenden Staates. In: Dahme, Heinz-Jürgen/Otto, Hans-Uwe/Trube, Achim/Wohlfahrt, Norbert (Hg.): Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat. Opladen, S. 127–147.

Cakir, Sedat/Jungk, Sabine (2004): SternStunden. Management-Handbuch für Zuwanderer-Vereine. 1. Aufl. Essen, Ruhr.

Dahme, Heinz-Jürgen/Wohlfahrt, Norbert (2009): Politische Steuerung in der Stadt. In: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung für Kommunen. Wiesbaden, S. 54–67.

Dahme, Heinz-Jürgen/Wohlfahrt, Norbert (2003): Aktivierungspolitik und der Umbau des Sozialstaats. Gesellschaftliche Modernisierung durch angebotsorientierte Sozialpolitik. In: Dahme, Heinz-Jürgen/Otto, Hans-Uwe/Trube, Achim/Wohlfahrt, Norbert (Hg.): Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat. Opladen, S. 75–102.

Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration (Hg.) (2010): Interkulturelle Öffnung von drei Berliner JobCentern – Der erfolgreiche Prozess einer interkulturellen Organisationsentwicklung. Berlin. Online: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/dokus/ikoe_jobcenter_bf.pdf?start&ts=1265623527&file=ikoe_jobcenter_bf.pdf, Abruf: 09.02.2010.

Die Bundesregierung/Forum Integration (2007): Nationaler Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, insbesondere Themenfeld 6: Integration durch bürgerschaftliches Engagement und gleichberechtigte Teilhabe stärken. Online: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/Anlagen/nationaler-integrationsplan,property=publicationFile.pdf>, Abruf: 11.03.2010.

Diehl, Claudia (1998): Die soziale und politische Partizipation von Zuwanderern in der Bundesrepublik Deutschland. In: Diehl, Claudia/Urbahn, Julia/Esser, Hartmut: Die soziale und politische Partizipation von Zuwanderern in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, S. 1–61.

Diehl, Claudia (2002): Die Partizipation von Migranten in Deutschland. Rückzug oder Mobilisierung? Opladen.

Elwert, Georg (1982): Gesellschaftliche Integration durch Binnenintegration? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4/1982, S. 17–731.

Esser, Hartmut (1986): Ethnische Kolonien: „Binnenintegration“ oder gesellschaftliche Isolation? In: Hoffmann-Zlotnik, Jürgen H. P. (Hg.) (1986): Segregation oder Integration. Die Situation von Arbeitsmigranten im Aufnahmeland. Mannheim, S. 106–117.

Esser, Hartmut/Friedrichs, Jürgen (Hg.) (1990): Generation und Identität. Theoretische und empirische Beiträge zur Migrationssoziologie, Opladen.

Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestags (2002): Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft. Schriftenreihe Band 4, Opladen.

Fijalkowski, Jürgen (Hg) (2004): Generation und Ungleichheit. Wiesbaden.

Fijalkowski, Jürgen/Gillmeister, Helmut (1997): Ausländervereine – ein Forschungsbericht: Über die Funktion von Eigenorganisationen für die Integration von Zuwanderern in eine Aufnahmegesellschaft am Beispiel Berlins. Berlin.

Filsinger, Dieter (2003): Interkulturelle Öffnung der Institutionen der Einwanderungsgesellschaft. In: Dokumentation der E&C-Zielgruppenkonferenz „Interkulturelle Stadtpolitik“. 8./9. Dezember 2003, Berlin, S. 14–23.

Frankenberg, Ruth (1996): Weiße Frauen, Feminismus und die Herausforderung des Antirassismus. In: Fuchs, Brigitte/Habinger, Gabriel (Hg.): Rassismen & Feminismus. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen. Wien, S. 51–66.

Gaitanides, Stefan (2003): Selbsthilfepotenzial von Familien ausländischer Herkunft, freiwilliges Engagement und Selbstorganisation von Migranten – Struktur, Funktion, Förder- und Anerkennungsdefizite. In: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit 2/2003, S. 21–29.

Gümen, Sedef (1996): Die sozialpolitische Konstruktion „kultureller“ Differenzen in der bundesdeutschen Frauen- und Migrationsforschung. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. Heft 42, Köln, S. 77–89.

Hadeed, Anwar (2005): Selbstorganisation im Einwanderungsland. Partizipationspotenziale von Migranten-Selbstorganisationen in Niedersachsen. Oldenburg.

Heckmann, Friedrich (1992): Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie innerethnischer Beziehungen. Stuttgart.

Hunger, Uwe (2004): Wie können Migrantenselbstorganisationen den Integrationsprozess betreuen? Münster/Osnabrück.

Huth, Susanne (2002): Freiwilliges Engagement und Selbstorganisationen von MigrantInnen im Kontext wissenschaftlicher Diskussion. Vortrag am 11.06.2002, Wissenschaftszentrum Bonn: Fachtagung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen: Freiwilliges Engagement und Selbsthilfe von Migrantinnen und Migranten. Bonn. Online: <http://www.inbas-sozialforschung.de/download/FE-MigrantInnen-Vortrag.pdf>, Abruf 11.03. 2010.

Huth, Susanne (2003): Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten-MEM-VOL Migrant and Ethnic Minority Volunteering, ein Transnationales Austauschprogramm, Ergebnisbericht der deutschen Fallstudie. INBAS-Sozialforschung, Frankfurt/Main.

Huth, Susanne (2007): Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten – Lernorte und Wege zu sozialer Integration. INBAS-Sozialforschung, Frankfurt/Main.

Jungk, Sabine (2002): Politische und soziale Partizipation von Migrantinnen und Migranten und ihren Selbstorganisationen – Möglichkeiten der Mitwirkung, Inanspruchnahme und Chancen in Deutschland. Vortrag auf der Tagung am 18.11. 2002 in Düsseldorf: Politische und Soziale Partizipation von MigrantInnen. Landeszentrum für Zuwanderung NRW. Online: <http://www.navend.de/html/veranstaltungen/duesseldorf/jungk.htm>, Abruf: 11.03.2010.

Jungk, Sabine (2003): Die zivilgesellschaftliche Rolle von Migrantenorganisationen stärken. Ein Pilotprojekt des LzZ zur Qualifizierung von Nachwuchskräften in Migrantenselbstorganisationen. In: Forum Migrations- und Integrationsforschung 2001. (Zwischen)Bilanz über den Stand der Debatte über den Paradigmenwechsel in der Migrations- und Integrationspolitik. Landeszentrum für Zuwanderung NRW. Solingen.

Kanisicak, Semra (2007): Die Rolle der Migrantenorganisationen im Integrationsprozess. Vortrag am 28.04.2007, Kerckhoff-Rehabilitationszentrum Bad Nauheim: INTEGRATIONSKONGRESS DER TDG „Integration – ein lebenslanger Prozess“. Online: http://www.agah-hessen.de/Themen/Integration/Rolle_der_Migrantenorganisationen_im_integrationsprozess.pdf, Abruf: 15.12.2009.

Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands – Zentralverband e. V. (Hg.) (1992): kfd Mitglieder-Umfrage '91 – Eine Analyse der Mitgliederstruktur nach verbandlichen und sozialen Aspekten. Düsseldorf.

Kuhs, Katharina (1999): Migrantinnen – Eine thematisch sortierte Auswahlbibliographie. In: Gieseke, Heide/Kuhs, Katharina (Hg.): Frauen und Mädchen in der Migration: Lebenshintergründe und Lebensbewältigung. Frankfurt/Main, S. 119–214.

Latorre Pallares, Patricia/Zitzelsberger, Olga (2006): Selbstorganisationen von Migrantinnen – ihre Bedeutung für die Partizipation in der Einwanderungsgesellschaft. Darmstadt. Projektbericht.

Latorre Pallares, Patricia (2003): Migranten-Communities zwischen Ethnisierung und Transnationalisierung. In: Hoffmann, Ute (Hg.): Reflexionen der kulturellen Globalisierung. Interkulturelle Begegnungen und ihre Folgen. Dokumentation des Kolloquiums „Identität – Alterität – Interkulturalität. Kultur und Globalisierung“ am 26./27. Mai 2003 in Darmstadt. Discussion Paper des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Berlin, S. 46–58.

Latorre Pallares, Patricia (2004): Förderung statt Fürsorge. Ansätze, Formen und Instrumente der Stärkung der Eigenressourcen von Migrantinnen und Migranten in der Kommune. In: Treichler, Andreas/Cyrus, Norbert (Hg.): Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Grundlinien – Konzepte – Handlungsfelder – Methoden. Frankfurt/Main, S. 292–310.

Lenz, Ilse (1996): Grenzziehungen und Öffnungen: Zum Verhältnis von Geschlecht und Ethnizität in Zeiten der Globalisierung. In: Lenz, Ilse/Germer, Andrea (Hg.): Wechselnde Blicke. Frauenforschung in internationaler Perspektive. Frankfurt/Main, S. 200–228.

Lenz, Ilse (Hg.) (2008): Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. Wiesbaden.

Lehmann, Karsten (2001): Vereine als Medium der Integration. Zu Entwicklung und Strukturwandel von Migrantenvereinen. Reihe Völkervielfalt und Minderheitenrechte, Bd. 7, Berlin.

Ministerium für Arbeit und Soziales, Stadtentwicklung, Kultur und Sport NRW (Hg.) (1999): Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW. Wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Düsseldorf.

Mohanty, Chandra Talpade (1988): Aus westlicher Sicht: Feministische Theorie und koloniale Diskurse. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. 11. Jg., H. 23, S. 149–162.

Müller, Ulrike (2003): Bericht zum freiwilligen Engagement von Migranten in Reutlingen: Engagement im Verein und in der Lokalpolitik. In: Flüchtlinge und Integration. Beauftragte der Bundesregierung für Migration (Hg.): Migranten sind aktiv. Zum gesellschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten. Dokumentation, Bonn.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit (Hg.) (2008): Interkulturelle Kompetenz in Einrichtungen zur Unterstützung von Frauen. Hinweise für die Arbeit mit von häuslicher Gewalt betroffenen Migrantinnen. Hannover. Online: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C51737984_L20.pdf, Abruf: 10.12.2009.

Olk, Thomas (2003): Die Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements für die Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern. <http://www.buerger-fuer-buerger.de/buerger-gesell-zuwanderer.html>, Abruf: 11.03.2010.

Otten, Matthias/Reich, Hans/Schöning-Kalender, Claudia (2006): Die Partizipation und Positionierung von Migrantinnen und Migranten und ihren Organisationen in Rheinland-Pfalz. Forschungsbericht zum Projekt. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz, Referat für Reden und Öffentlichkeitsarbeit. Mainz.

Pröhl, Marga (Hg.) (1998): Multikulturelle Gesellschaft – Integration in der Kommune. Internationale Recherchen und Fallbeispiele. Gütersloh.

Rodriguez, Encaración (1999): Intellektuelle Migrantinnen, Subjektivitäten im Zeitalter von Globalisierung. Opladen.

Salentin, Kurt (2005): Ziehen sich Migranten in „ethnische Kolonien“ zurück? In: Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik GEP (Hg.): Leben Migrantinnen und Migranten in „parallelen Welten“? Möglichkeiten der Integration. Tagungsdokumentation Nr. 37: Evangelischer Pressedienst, Frankfurt/Main, S. 6–10.

Sanchez Otero, Jose (2003): Der Beitrag von sozialer Netzwerkbildung bei Migranteneltern: Das Beispiel der spanischen Elternvereine. Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Solingen.

Schwenken, Helen (2000): Frauen-Bewegungen in der Migration. Zur Selbstorganisation von Migrantinnen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Lenz, Ilse/Mae, Michiko/Klose, Karin (Hg.): Frauenbewegungen weltweit. Aufbrüche, Kontinuitäten, Veränderungen. Opladen, S. 133–166.

Schwenken, Helen (2006): Rechtlos, aber nicht ohne Stimme. Politische Mobilisierungen um irreguläre Migration in die Europäische Union. Bielefeld.

Schlüter, Anne (1992): Eine Universität nur für Frauen. In: Schlüter, Anne (Hg.): Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland. Pfaffenweiler.

SINUS SOCIOVISION (2007): Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Online: http://www.sinus-sociovision.de/Download/Zentrale_Ergebnisse_16102007.pdf, Abruf: 11.12.2009.

SINUS SOCIOVISION (2008): Zentrale Ergebnisse der Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland. Heidelberg, 2008 (Ergebniszusammenfassung).

Stauf, Eva (2004): Migrantenorganisationen in Rheinland-Pfalz: Potenziale, Partnerschaften und Probleme. Bericht über die Befragung ausgewählter Migrantenorganisationen. Mainz.

Thränhardt, Dietrich (1999): Closed Doors, Back Doors, Side Doors. Japan's Non-Immigration Policy in Comparative Perspective, in: Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice, 1. Jg., S. 203–223.

Thränhardt, Dietrich (2005): Spanische Elternvereine schaffen Sozialkapital: Selbsthilfenetzwerke und Integrationserfolg in Europa. In: Weiss, Karin/Thränhardt, Dietrich (Hg.): SelbstHilfe. Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen, Freiburg im Breisgau, S. 93–110.

Trettin, Käthe (1993): „Ich weiß, daß das ein Baum ist“. Bemerkungen zur feministischen Erkenntnistheorie. In: Allgemeine Gesellschaft für Philosophie in Deutschland e. V. in Verbindung mit dem Institut für Philosophie, Wissenschaftstheorie, Wissenschafts- und Technikgeschichte der TU Berlin (Hg.): XVI. Deutscher Kongreß für Philosophie, Neue Realitäten. Herausforderungen der Philosophie, Berlin, S. 223–230.

Trochim, William M. K. (2006): The Research Methods Knowledge Base (2nd Edition).

Vermeulen, Floris (2005): The Immigrant Organising Process. The emergence persistence of Turkish immigrant organizations in Amsterdam and Berlin and Surinamese organizations in Amsterdam. Phil. Diss. Universiteit van Amsterdam.

Vogel, Berthold (2005): Die Verwaltung des sozialen Kapitals oder: Ist die Gesellschaft sich selbst genug? Vortrag am 10.11.2005 am Zentrum für interdisziplinäre Forschung der Universität Bielefeld bei der Tagung: Soziale Netzwerke und Sozialkapital, Zentrum für interdisziplinäre Forschung. Universität Bielefeld.

Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte. Bundeszentrale für politische Bildung. Online: <http://www.bpb.de/files/39WAAAT.pdf>, Abruf: 17.12.2009.

Weiss, Karin/Thränhardt, Dietrich (2005): SelbstHilfe. Wie Migranten Netzwerke knüpfen und soziales Kapital schaffen. Freiburg im Breisgau.

Wollrad, Eske (2005): Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Königsstein.

Zitzelsberger, Olga (2001): Zur Janusköpfigkeit von Edukation. Ingenieurstudentinnen in mono- und koedukativer Bildung. Eine vergleichende Analyse an der EPF (bis 1994 École Polytechnique Féminine). Frankfurt/Main.

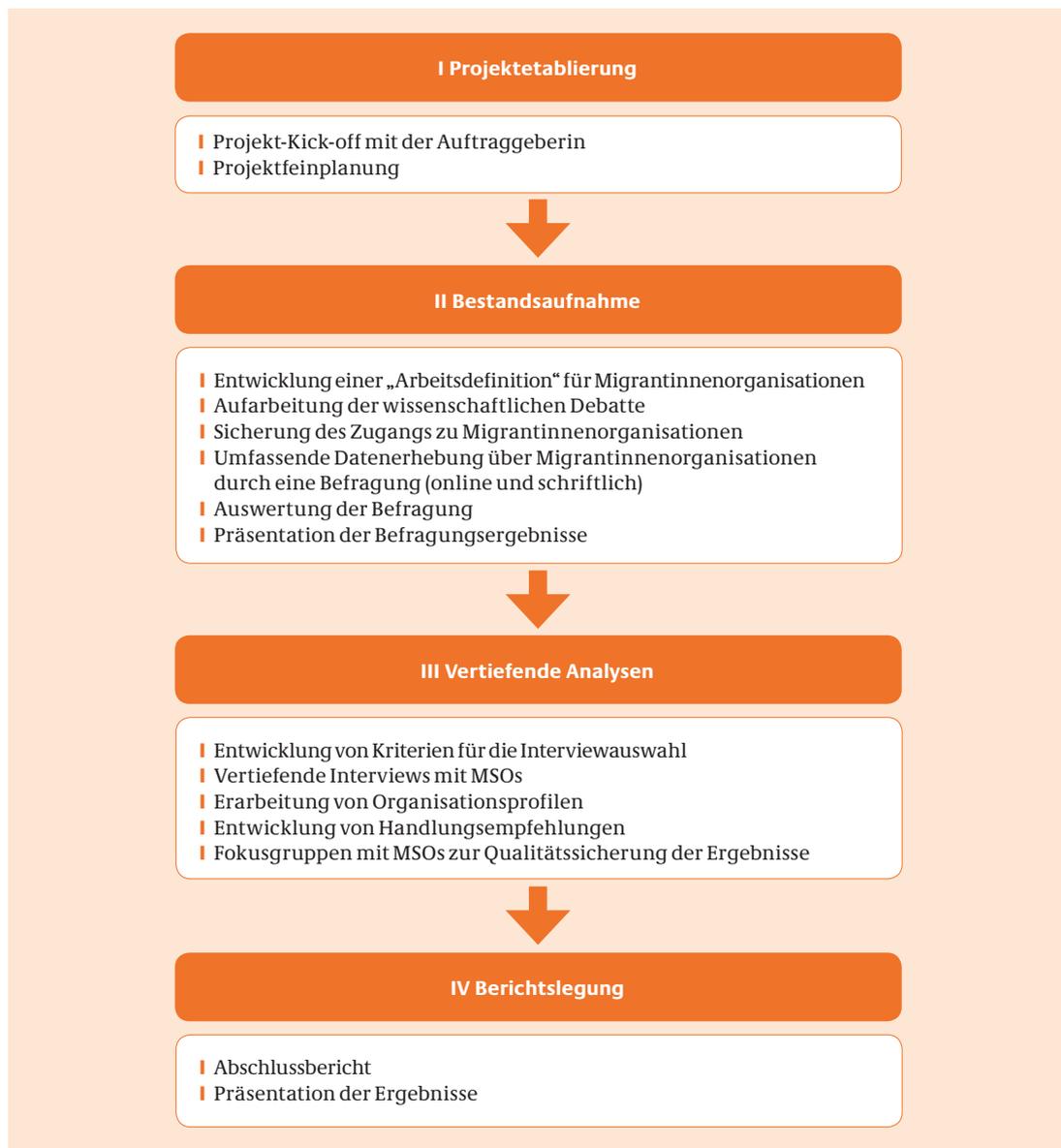
VIII.

Anhang

8.1 Projektdesign und Projektorganisation

In der folgenden Abbildung wird das Projektdesign dieser Studie noch einmal im Überblick dargestellt.

Abbildung 48: Projektdesign



Die folgende Abbildung stellt die Projektorganisation und Aufgabenverteilung im Konsortium dar:

Abbildung 49: Projektorganisation

Phase	Aktivität	Rambøll Management Consulting	TU Darmstadt
Projektetablierung	Auftaktgespräch	X	X
	Projektfeinplanung	X	
Bestandsaufnahme	Aufarbeitung der wissenschaftlichen Debatte		X
	Recherche der Migrantinnenorganisationen	X	
	Durchführung der Befragung	X	
	Auswertung der Befragung	X	
	Interpretation der Ergebnisse der Befragung	X	X
Vertiefende Analysen	Entwicklung der Kriterien für die Interviewauswahl	X	X
	Vertiefende Interviews mit MSOs	X	X
	Erarbeitung von Organisationsprofilen		X
	Entwicklung von Handlungsempfehlungen	X	X
	Fokusgruppen mit MSOs	X	X
Berichtslegung	Erstellung des Abschlussberichts	X	X
	Abschlusspräsentation	X	X
Projektmanagement	Projektsteuerung und Kommunikation mit der Auftraggeberin	X	

8.2 Fragebogen für die quantitative Befragung

1. Gründungsgeschichte Ihrer MSO

Innerhalb dieses Fragebogens wird der Begriff „Frauen mit Migrationshintergrund“ verwendet. Hierunter fallen sowohl Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft als auch zugewanderte Personen, die die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen (z. B. Spätaussiedlerinnen/Spätaussiedler, eingebürgerte Zuwandererinnen/Zuwanderer oder Migrantinnen/Migranten der 2. oder 3. Generation, die in Deutschland geboren sind).

1. Die folgende Befragung richtet sich an Migrantinnenselbstorganisationen, im Folgenden kurz **MSOs** genannt. Darunter verstehen wir Gruppen, Netzwerke, Verbände, Vereine oder Zusammenschlüsse, in denen sich Migrantinnen zusammenfinden. Frauen mit Migrationshintergrund müssen dabei den überwiegenden Teil der Mitglieder stellen. Zunächst würden wir daher gerne von Ihnen wissen, ob es sich bei Ihnen um eine solche Organisation handelt.

- (1) Ja
 (2) Nein (Wenn nein, dann zum Ende des Fragebogens und vielen Dank!)
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

2. Wenn Sie zurückdenken, was war damals der Anlass zur Gründung der MSO?
(Mehrfachnennungen möglich)

- (1) Politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen
 (2) Übernahme von Verantwortung für Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen
 (3) Förderung der Kultur des Herkunftslandes
 (4) Ausübung der Religion
 (5) Förderung des Engagements von Migrantinnen
 (6) Ermöglichung spezieller Angebote für Migrantinnen, die es woanders nicht gab (z. B. Begegnungsmöglichkeiten oder Bildungsangebote)
 (7) Themenspezifische Vernetzung von Migrantinnen mit ähnlichen Interessenlagen (z. B. wirtschaftliche Selbstständigkeit)
 (8) Selbstständigkeit gegenüber Männern der gemischten MSOs, z. B. wegen Dominanz oder Bevormundung
 (9) Selbstständigkeit gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund, z. B. wegen Dominanz oder Bevormundung
 (10) Wunsch nach Kontakt mit anderen Migrantinnen
 (11) Sonstiger, welcher? _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

3. In welchem Jahr wurde Ihre MSO gegründet?
 _____ (Jahr)

- (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

4. In welcher Organisationsform ist Ihre MSO tätig?

- (1) Eingetragener Verein
 (2) Gemeinnützige GmbH
 (3) Körperschaft
 (4) Privatperson
 (5) Netzwerk
 (6) Feste Gruppe von Migrantinnen
 (7) Loser Zusammenschluss von Migrantinnen
 (8) Eigene Frauengruppe innerhalb einer gemischten Organisation
 (9) Sonstige, welche? _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

5. **Filter 4 = 1:** Haben Sie sich als Gruppe oder Initiative schon vor der eigentlichen Vereinsgründung getroffen?

- (1) Ja, als loser Zusammenschluss von Migrantinnen mit ähnlichen Interessen
 (2) Ja, als (Arbeits-)Gruppe in einer gemischten MSO
 (3) Ja, als (Arbeits-)Gruppe in einer Frauengruppe von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund
 (4) Ja, als (Arbeits-)Gruppe in einem Wohlfahrtsverband
 (5) Nein, wir haben uns sofort als Verein gegründet.
 (6) Sonstiges, welches? _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

6. **Filter 4 = 2 bis 9:** Welches sind die Gründe dafür, dass Sie kein eingetragener Verein sind? (**Mehrfachnennungen möglich**)

- (1) Uns ist diese Möglichkeit nicht bekannt.
 (2) Bürokratische Hürden bei der Antragstellung
 (3) Sprachliche Barrieren bei der Antragstellung
 (4) Annahme, als Ausländerinnen keinen Verein gründen zu können
 (5) Wir sind zu wenige Personen, um einen Verein zu gründen.
 (6) Ist für unsere Arbeit nicht von Interesse.
 (7) Wir sind zwar aktuell noch kein eingetragener Verein, werden aber in Kürze einen Antrag stellen.
 (8) Sonstige, welche? _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

2. Eigene Angebote und Aktivitäten

7. Führt Ihre MSO selbst Aktivitäten und Angebote durch, z. B. Beratung, Sprachkurse, Projekte, Begegnungsmöglichkeiten etc.?

- (1) Ja
 (2) Nein
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

8. Welche Aktivitäten und Angebote sind dies? **(Mehrfachnennungen möglich)**
- (1) Offene Begegnung/Treffpunkt (z. B. Café)
 - (2) Beratung
 - (3) Deutsch-Sprachkurse
 - (4) Sprachkurse zum Erhalt der Muttersprache
 - (5) Angebote/Projekte im Bildungsbereich (für Erwachsene, z. B. Weiterbildung)
 - (6) Angebote/Projekte im Erziehungs- und Bildungsbereich (für Kinder und Jugendliche, z. B. Nachhilfe)
 - (7) Angebote/Projekte im kulturellen Bereich
 - (8) Angebote/Projekte im religiösen Bereich
 - (9) Angebote/Projekte im Bereich Sport
 - (10) Angebote/Projekte zum interkulturellen Austausch und zur Begegnung
 - (11) Sonstige Angebote zur Freizeitgestaltung, und zwar _____
 - (12) Veranstaltungen (z. B. Feste, Lesungen, Theater)
 - (13) Gesprächsrunden
 - (14) Sonstige, und zwar _____
 - (88) Weiß nicht
 - (99) Keine Angabe
9. **Filter 8 = 2:** Welche Art der Beratung bietet Ihre MSO an?
(Mehrfachnennungen möglich)
- (1) Beratung bei Erziehungsfragen
 - (2) Beratung bei rechtlichen Fragen und Problemen (z. B. Scheidung)
 - (3) Beratung bei psychischen Problemen
 - (4) Beratung in den Bereichen Gesundheit und Krankheit
 - (5) Ausbildungs- und Berufsberatung
 - (6) Weiterbildungs-/Qualifizierungsberatung
 - (7) Allgemeine Beratungs- und Informationsdienste
 - (8) Sonstige Beratung, und zwar _____
10. Wir würden Sie bitten anzugeben, welche Zielgruppen Sie vor allem mit Ihren Angeboten erreichen wollen. **(Mehrfachnennungen möglich)**
- (1) Alle Bevölkerungsgruppen (unabhängig von Alter, Geschlecht oder Migrationshintergrund)
 - (2) Kinder (bis 12 Jahre)
 - (3) Jugendliche (12 bis 18 Jahre)
 - (4) Junge Erwachsene (18 bis 30 Jahre)
 - (5) Mittleres Alter (30 bis 50 Jahre)
 - (6) Ältere Menschen (50 bis 65 Jahre)
 - (7) Seniorinnen und Senioren (über 65 Jahre)
 - (8) Auch Männer
 - (9) Auch deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund
 - (10) Personen aus unserem Herkunftsland bzw. mit dem gleichen Migrationshintergrund
 - (11) Personen mit der gleichen Religion

- (12) Personen mit dem gleichen kulturellen Hintergrund
- (13) Asylbewerberinnen und -bewerber und Flüchtlinge
- (14) Mütter
- (15) Sonstige Gruppen, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
11. **Filter: 10 = 1 oder 8:** Sie haben angegeben, dass auch Männer an Ihren Angeboten teilnehmen können. An welchen Angeboten dürfen Männer bei Ihnen teilnehmen?
- (1) An allen Angeboten und Aktivitäten
- (2) Nur an bestimmten Angeboten
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
12. Haben Sie schon einmal konkret überlegt, weitere Angebote bzw. Aktivitäten durchzuführen, die Sie bisher noch nicht umgesetzt haben?
- (1) Ja
- (2) Nein
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
13. **Filter 12 = 1:** Welche Aktivitäten und Angebote sind dies?
(Mehrfachnennungen möglich)
- (1) Offene Begegnung/Treffpunkt (z. B. Café)
- (2) Beratung
- (3) Deutsch-Sprachkurse
- (4) Sprachkurse zum Erhalt der Muttersprache
- (5) Angebote/Projekte im Bildungsbereich (für Erwachsene, z. B. Weiterbildung)
- (6) Angebote/Projekte im Erziehungs- und Bildungsbereich (für Kinder und Jugendliche, z. B. Nachhilfe)
- (7) Angebote/Projekte im kulturellen Bereich
- (8) Angebote/Projekte im religiösen Bereich
- (9) Angebote/Projekte im Bereich Sport
- (10) Angebote/Projekte zum interkulturellen Austausch und zur Begegnung
- (11) Sonstige Angebote zur Freizeitgestaltung, und zwar _____
- (12) Veranstaltungen (z. B. Feste, Lesungen, Theater)
- (13) Gesprächsrunden
- (14) Sonstige, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
14. **Filter 13 = 2:** Welche Art der Beratung haben Sie überlegt anzubieten?
(Mehrfachnennungen möglich)
- (1) Beratung bei Erziehungsfragen
- (2) Beratung bei rechtlichen Fragen und Problemen (z. B. Scheidung)
- (3) Beratung bei psychischen Problemen

- (4) Beratung in den Bereichen Gesundheit und Krankheit
 (5) Ausbildungs- und Berufsberatung
 (6) Weiterbildungs-/Qualifizierungsberatung
 (7) Allgemeine Beratungs- und Informationsdienste
 (8) Sonstige Beratung, und zwar _____
15. **Filter 12 = 1:** Was hindert Sie daran, diese Überlegungen tatsächlich umzusetzen?
(Mehrfachnennungen möglich)
- (1) Fehlende Räumlichkeiten
 (2) Fehlendes Personal, das diese Angebote durchführen könnte
 (3) Fehlende finanzielle Möglichkeiten
 (4) Sonstiges, und zwar _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

3. Mitgliederstruktur Ihrer MSO

Im Folgenden werden wir Ihnen Fragen zu Ihren Mitgliedern stellen. Unter Mitgliedern verstehen wir dabei solche Personen, die sich in Ihrer MSO engagieren, regelmäßig an Treffen teilnehmen, Mitgliedsbeiträge bezahlen oder Ähnliches.

16. Bitte geben Sie an, wie viele Mitglieder Ihre MSO insgesamt hat.
 _____ (Anzahl)
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe
17. Wir würden Sie bitten einzuschätzen, welchen Anteil Migrantinnen mit deutscher Staatsbürgerschaft in Ihrer MSO ausmachen.
 _____ (Anteil)
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

Wir würden Sie bitten einzuschätzen, in welchem Alter sich Ihre Mitglieder befinden. Bitte tragen Sie hierzu in der folgenden Tabelle die entsprechende Verteilung ein.

Bis 30 Jahre	_____	(1) <input type="checkbox"/>
30 bis 50 Jahre	_____	(1) <input type="checkbox"/>
50 Jahre und älter	_____	(1) <input type="checkbox"/>

18. Haben Sie auch Männer als Mitglieder?
- (1) Ja, Männer machen bei uns etwa _____ % der Mitglieder aus.
 (2) Nein, wir nehmen keine Männer als Mitglieder auf.
 (3) Nein, aber Männer können bei uns grundsätzlich Mitglied werden.
 (4) Sonstiges, und zwar _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

19. Haben Sie auch deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund als Mitglieder?
- (1) Ja, deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund machen bei uns etwa _____ % der Mitglieder aus.
- (2) Nein, wir nehmen keine deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund als Mitglieder auf.
- (3) Nein, aber deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund können bei uns grundsätzlich Mitglied werden.
- (4) Sonstiges, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
20. Im Folgenden würden wir gerne wissen, aus welchem Land/welchen Ländern Ihre Mitglieder kommen bzw. welchen Migrationshintergrund diese haben.
(Mehrfachnennungen möglich)
- (1) Afghanistan
- (2) Bosnien und Herzegowina
- (3) China
- (4) Griechenland
- (5) Iran
- (6) Italien
- (7) Kroatien
- (8) Libanon
- (9) Polen
- (10) Portugal
- (11) Russische Föderation
- (12) Serbien, Montenegro
- (13) Spanien
- (14) Türkei
- (15) Ukraine
- (16) Vietnam
- (17) Sonstige Länder, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
21. Was würden Sie schätzen, wo der überwiegende Teil Ihrer Mitglieder wohnt? Unsere Mitglieder wohnen ...
- (1) ... vor allem in diesem Stadtteil.
- (2) ... im ganzen Stadtgebiet.
- (3) ... in der ganzen Region.
- (4) ... über ganz Deutschland verteilt.
- (5) Sonstiges, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe

22. Hat sich die Mitgliederzahl Ihrer MSO in den letzten Jahren 5 Jahren/seit der Gründung Ihrer MSO (falls diese kürzer als 5 Jahre besteht) verändert?

- (1) Ja, sie ist gestiegen.
 (2) Ja, sie ist gesunken.
 (3) Nein, sie ist gleich geblieben.
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Aufgabenwahrnehmung

23. Zunächst würden wir gerne von Ihnen wissen, ob Ihre MSO über eigene Räumlichkeiten verfügt.

- (1) Ja, wir haben eigene Räumlichkeiten nur für uns.
 (2) Nein, aber wir nutzen die Räumlichkeiten von anderen (z. B. Initiativen/Vereine/Organisationen) mit.
 (3) Nein, wir haben ausschließlich private Räumlichkeiten (z. B. zu Hause) zur Verfügung.
 (4) Sonstiges, und zwar _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

24. Haben Sie eine bzw. mehrere hauptverantwortliche Person bzw. Personen?

- (1) Ja, wir haben einen gewählten Vorstand, der aus _____ (Anzahl) Personen besteht.
 (2) Ja, wir haben _____ (Anzahl) Personen, die geschäftsführend tätig sind.
 (3) Ja, wir haben _____ (Anzahl) Personen, die anderweitig hauptverantwortlich sind.
 (4) Nein
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

25. **Filter: 25 = 1 bis 3:** Welchen höchsten Bildungsabschluss haben die Vorstandsmitglieder bzw. die geschäftsführenden oder hauptverantwortlichen Personen? Falls der Bildungsabschluss im Ausland erworben wurde, geben Sie bitte die vergleichbare Qualifikation in Deutschland an.

Höchster Bildungsabschluss	Anzahl	Weiß nicht
(1) Kein Schulabschluss	_____	(1) <input type="checkbox"/>
(2) Schulabschluss (Haupt- oder Realschule)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
(3) Abitur oder Fachabitur	_____	(1) <input type="checkbox"/>
(4) Abgeschlossene Ausbildung	_____	(1) <input type="checkbox"/>
(5) Abgeschlossenes Studium	_____	(1) <input type="checkbox"/>

26. **Filter 25 = 1 bis 3 und 19 = 1:** Haben Sie auch Männer im Vorstand bzw. als geschäftsführende oder hauptverantwortliche Personen?
- (1) Ja, bei uns sind _____ (Anzahl) Männer im Vorstand bzw. als hauptverantwortliche Personen tätig.
- (2) Nein, Männer können bei uns nur einfache Mitglieder sein.
- (3) Nein, aber Männer können bei uns grundsätzlich auch Vorstand bzw. hauptverantwortliche Personen werden.
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
27. **Filter 25 = 1 bis 3 und 20 = 1:** Haben Sie auch deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund im Vorstand bzw. als geschäftsführende oder hauptverantwortliche Personen?
- (1) Ja, bei uns sind _____ (Anzahl) deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund im Vorstand bzw. als hauptverantwortliche Personen tätig.
- (2) Nein, deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund können bei uns nur einfache Mitglieder sein.
- (3) Nein, aber deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund können bei uns grundsätzlich auch Vorstand bzw. hauptverantwortliche Personen werden.
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
28. Wie regelmäßig treffen Sie sich mit allen Mitgliedern der MSO?
- (1) Wöchentlich
- (2) Alle zwei Wochen
- (3) Einmal im Monat
- (4) Einmal im Quartal
- (5) Einmal im halben Jahr
- (6) So unregelmäßig, dass wir keinen festen Zeitraum benennen können.
- (7) Sonstiges, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe
29. Haben Sie innerhalb Ihrer MSO noch einmal spezielle (Unter-)Arbeitsgruppen, die sich mit spezifischen Themen befassen und wenn ja, mit welchen?
(Mehrfachnennungen möglich)
- (1) Nein
- (2) Ja, zum Thema Öffentlichkeitsarbeit
- (3) Ja, zum Thema Finanzen und Akquise von Geldern
- (4) Ja, zum Thema Bildung
- (5) Ja, zum Thema Sport
- (6) Ja, zum Thema Kultur
- (7) Ja, zum Thema Sprache
- (8) Ja, zu einem anderen Thema, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe

30. Im Folgenden würden wir Sie bitten anzugeben, wie viele Personen in Ihrer MSO aktuell insgesamt tätig sind.

Arbeitsverhältnis	Anzahl Personen	Weiß nicht
(1) Festangestellte in Vollzeit	-----	(1) <input type="checkbox"/>
(2) Festangestellte in Teilzeit	-----	(1) <input type="checkbox"/>
(3) Geringfügig Beschäftigte (unter 400 € im Monat)	-----	(1) <input type="checkbox"/>
(4) Beschäftigte mit Mehraufwandsentschädigung (1-Euro-Jobs)	-----	(1) <input type="checkbox"/>
(5) Honorarkräfte	-----	(1) <input type="checkbox"/>
(6) Ehrenamtlich tätige Personen	-----	(1) <input type="checkbox"/>
(7) Sonstige Personen, z. B. Auszubildende oder Praktikantinnen und Praktikanten, welche? -----	-----	(1) <input type="checkbox"/>

31. Wir würden Sie bitten anzugeben, wer bei Ihnen in der MSO vor allem für die folgenden Aktivitäten zuständig ist.

	Fest angestellte Personen	Ehrenamtlich tätige Personen	Sonstige Personen	Weiß nicht	Für unsere Arbeit nicht relevant
(1) Koordination und Vernetzung mit Partnerinnen und Partnern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) Verwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) Arbeit im Vorstand bzw. hauptverantwortliche oder geschäftsführende Personen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) Planung von Angeboten/ Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) Durchführung von Angeboten/Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) Akquise von Geldern/ Finanzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(8) Sonstige Aktivitäten, und zwar -----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren und Unterstützungsbedarf

32. Ist Ihre MSO in einem Dachverband organisiert?

- (1) Ja, und zwar in einem Wohlfahrtsverband (z. B. AWO, Caritas, Paritätischer).
Welchem? -----
- (2) Ja, und zwar in einem Dachverband von gemischten Migrantenselbstorganisationen. Welchem? -----
- (3) Ja, und zwar in einem Dachverband von Frauenorganisationen. Welchem?

- (4) Ja, und zwar in -----
- (5) Nein
- (88) Weiß nicht

- (99) Keine Angabe
33. Mit welchen anderen Organisationen/Vereinen/Projekten haben Sie Kontakt bzw. arbeiten Sie zusammen? **(Mehrfachnennungen möglich)**
- (1) Keinen
- (2) Andere MSOs nur von Frauen
- (3) Andere gemischte MSOs
- (4) Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund
- (5) Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte(r)
- (6) Ausländer- bzw. Integrationsbeirat
- (7) Andere Ämter/Behörden (z. B. Ausländerbehörde, Jugendamt, Schulamt)
- (8) Arbeitsvermittlung und Arbeitsverwaltung (z. B. Agentur für Arbeit, ARGE und Optionskommunen)
- (9) Migrationsberatungsstellen
- (10) Jugendmigrationsdienst
- (11) Wohlfahrtsverbände (z. B. Caritas, AWO)
- (12) Freie Träger von Jugend- und Sozialarbeit
- (13) Sprachkursträger
- (14) Andere Initiativen/Projekte (z. B. Soziale Stadt, Nachbarschaftsinitiativen, Gesprächskreise, AGs)
- (15) Spezielle frauenspezifische Einrichtungen
- (16) Wirtschafts-/Unternehmensverbände/Kammern
- (17) Öffentliche Bildungseinrichtungen (z. B. VHS)
- (18) Allgemeinbildende Schulen
- (19) Sportvereine
- (20) Sonstige Beratungsstellen, und zwar _____
- (21) Sonstige Partner, und zwar _____
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe

34. Welche Form hat diese Zusammenarbeit?
- Wir sind Kooperationspartner. Es gibt einen Kooperationsvertrag.
 - Es gibt Kooperationen (ohne Kooperationsvertrag) bzw. regelmäßige Absprachen.
 - Es gibt punktuelle Kontakte.
 - Andere Form der Zusammenarbeit

	a. Kooperations- partner mit Kooperations- vertrag	b. Kein Kooperations- vertrag bzw. regelmäßige Absprachen	c. Punktuelle Kontakte	d. Andere Form	Weiß nicht
Andere MSOs nur von Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Andere gemischte MSOs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte(r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Ausländer- bzw. Integrations- beirat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Andere Ämter/Behörden (z. B. Ausländerbehörde, Jugendamt, Schulamt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Arbeitsvermittlung und Arbeits- verwaltung (z. B. Agentur für Arbeit, ARGE n und Optionskom- munen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Migrationsberatungsstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Jugendmigrationsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Wohlfahrtsverbände (z. B. Caritas, AWO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Freie Träger von Jugend- und Sozialarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sprachkursträger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Andere Initiativen/Projekte (z. B. Soziale Stadt, Nachbarschaftsini- tiativen, Gesprächskreise, AGs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Spezielle frauenspezifische Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Wirtschafts-/Unternehmensver- bände/Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Öffentliche Bildungseinrichtun- gen (z. B. VHS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Allgemeinbildende Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sportvereine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sonstige Beratungsstellen, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sonstige Partner, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>

35. Wie ist der Kontakt bzw. die Zusammenarbeit entstanden?
- Unsere MSO hat den Kontakt initiiert.
 - Die anderen Organisationen/Vereine/Initiativen haben den Kontakt zu uns aufgenommen.
 - Unsere MSO und die anderen Organisationen/Vereine/Initiativen haben sich auf einer Veranstaltung kennengelernt.
 - Sonstiges

	a. Initiierung über unsere MSO	b. Initiierung durch andere	c. Kennenler- nen auf einer Veranstal- tung	d. Sonstiges	Weiß nicht
Andere MSO nur von Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Andere gemischte MSO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte(r)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Ausländer- bzw. Integrationsbeirat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Andere Ämter/Behörden (z. B. Ausländerbehörde, Jugendamt, Schulamt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Arbeitsvermittlung und Arbeitsverwaltung (z. B. Agentur für Arbeit, ARGEN und Optionskommunen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Migrationsberatungsstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Jugendmigrationsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Wohlfahrtsverbände (z. B. Caritas, AWO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Freie Träger von Jugend- und Sozialarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sprachkursträger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Andere Initiativen/Projekte (z. B. Soziale Stadt, Nachbarschaftsinitiativen, Gesprächskreise, AGs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Spezielle frauenspezifische Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Wirtschafts-/Unternehmensverbände/Kammern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Öffentliche Bildungseinrichtungen (z. B. VHS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Allgemeinbildende Schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sportvereine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sonstige Beratungsstellen, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>
Sonstige Partner, und zwar _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>

36. Arbeiten Sie bereits mit allen Akteuren zusammen, die Sie als wichtig für Ihre Arbeit erachten?

- (1) Ja
- (2) Nein
- (88) Weiß nicht
- (99) Keine Angabe

37. **Filter: 37 = 2:** Welche Akteure fehlen hier aktuell? (**Mehrfachnennungen möglich**)
- (1) Andere MSOs nur von Frauen
 - (2) Andere gemischte MSOs
 - (3) Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund
 - (4) Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte(r)
 - (5) Ausländer- bzw. Integrationsbeirat
 - (6) Bestimmte Ämter/Behörden. Welche? _____
 - (7) Arbeitsvermittlung und Arbeitsverwaltung (z. B. Agentur für Arbeit, ARGen und Optionskommunen)
 - (8) Migrationsberatungsstellen
 - (9) Jugendmigrationsdienst
 - (10) Wohlfahrtsverbände (z. B. Caritas, AWO)
 - (11) Freie Träger von Jugend- und Sozialarbeit
 - (12) Sprachkursträger
 - (13) Andere Initiativen/Projekte (z. B. Soziale Stadt, Nachbarschaftsinitiativen, Gesprächskreise, AGs)
 - (14) Spezielle frauenspezifische Einrichtungen
 - (15) Wirtschafts-/Unternehmensverbände/Kammern
 - (16) Öffentliche Bildungseinrichtungen (z. B. VHS)
 - (17) Allgemeinbildende Schulen
 - (18) Sportvereine
 - (19) Sonstige Beratungsstellen, und zwar _____
 - (20) Sonstige Partner, und zwar _____
 - (88) Weiß nicht
 - (99) Keine Angabe
38. **Filter: 37 = 2:** Welches sind Ihrer Ansicht nach die Gründe, dass Sie aktuell mit diesen Akteuren keinen Kontakt haben bzw. nicht zusammenarbeiten?
- (1) Wir haben bisher noch keinen Kontakt aufgenommen.
 - (2) Wir haben bereits Kontakt aufgenommen, allerdings besteht von der anderen Seite kein Interesse an einer Zusammenarbeit.
 - (3) Eine Zusammenarbeit war bereits einmal angedacht, ist aber bisher noch nicht zustande gekommen.
 - (4) Sonstige Gründe. Welche? _____
 - (88) Weiß nicht
 - (99) Keine Angabe

39. Bitte geben Sie in der folgenden Tabelle an,
- ob Sie in den folgenden Bereichen bereits Unterstützung erhalten,
 - ob Sie in den folgenden Bereichen (zusätzlichen) Unterstützungsbedarf haben.

Fachliche Beratung/ Unterstützung bei ...	Aktuell Unterstützung erhalten				(Zusätzlicher) Unterstützungsbedarf			
	Ja	Nein	Weiß nicht	Für unsere Arbeit nicht relevant	Ja	Nein	Weiß nicht	Für unsere Arbeit nicht relevant
... der Durchführung von Aktivitäten und Angeboten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
... Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
... administrativen und bürokratischen Fragen und Problemen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
... politischen und strategischen Belangen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
... der Akquise von öffentlichen Mitteln (z. B. Projektgelder)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Sonstige Unterstützung, und zwar _____	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

40. Bitte geben Sie in der folgenden Tabelle an,
- von wem Sie aktuell bereits Unterstützung (z. B. bei der Durchführung von Angeboten, Öffentlichkeitsarbeit oder der Akquise von öffentlichen Mitteln) erhalten,
 - von wem Sie sich Unterstützung wünschen würden.

	Aktuell Unterstützung erhalten			Unterstützung erwünscht		
	Ja	Nein	Weiß nicht	Ja	Nein	Weiß nicht
Freundinnen und Freunde und Bekannten aus dem privaten Umfeld	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Andere Personen aus unserer Gemeinschaft/ Community	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Integrations- bzw. Ausländerbeauftragte(r)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ausländer- bzw. Integrationsbeirat	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Bestimmte Ämter/Behör- den, welche? _____	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Arbeitsvermittlung und Arbeitsverwaltung (z. B. Agentur für Arbeit, ARGEN und Optionskommunen)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Andere MSOs	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Migrationserstberatungs- stellen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Jugendmigrationsdienst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Wohlfahrtsverbände (z. B. Caritas, AWO)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

Wirtschafts-/Unternehmensverbände/Kammern	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Sonstige Akteure, und zwar _____	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

41. Im Folgenden würden wir gerne von Ihnen wissen, ob Ihnen die Möglichkeit, öffentliche Förderung für die eigene Arbeit zu erhalten, bekannt ist und wie sie diese bewerten. Wir haben dazu einige Aussagen von anderen MSOs gesammelt. Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 bis 5 an, ob Sie dieser Aussage zustimmen oder nicht. 1 bedeutet, dass Sie der Aussage gar nicht zustimmen, und 5 bedeutet, dass Sie der Aussage voll und ganz zustimmen.

	1 (Stimme gar nicht zu)	2	3	4	5 (Stimme voll und ganz zu)	Weiß nicht
Die Möglichkeit, öffentliche Gelder zur Förderung zu erhalten, ist unserer MSO bekannt .	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Die Möglichkeit, öffentliche Gelder zur Förderung zu erhalten, wird von unserer MSO bereits genutzt .	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Die Verfahren für die Antragstellung sind für unsere MSO inhaltlich verständlich .	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Die notwendigen Formulare und Nachweise für eine Antragstellung sind für unsere MSO sprachlich verständlich .	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Unsere MSO weiß, an wen sie sich bei Fragen zur öffentlichen Förderung wenden kann.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Unsere MSO hat die gleichen Chancen auf Förderung wie andere Organisationen und Vereine.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Es bedarf angepasster Verfahren und Formulare zur Antragstellung, damit MSOs die gleichen Chancen auf Förderung haben.	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

6. Ziele und Außendarstellung der MSO

42. Welche Ziele verfolgen Sie mit der Arbeit Ihrer MSO? (Mehrfachnennungen möglich)

- (1) Ermöglichung spezieller Angebote für Migrantinnen (z. B. Begegnungsmöglichkeiten, Freizeitgestaltung oder Beratung)
- (2) Förderung des interkulturellen Austauschs mit der Mehrheitsgesellschaft
- (3) Politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen
- (4) Förderung der Partizipation von Migrantinnen am gesellschaftlichen Leben
- (5) Förderung der Integration von Migrantinnen in die Mehrheitsgesellschaft
- (6) Förderung der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von Migrantinnen gegenüber Dritten (z. B. Männern in gemischten MSOs oder Frauen ohne Migrationshintergrund)
- (7) Förderung der Kultur des Herkunftslandes
- (8) Ausübung der Religion
- (9) Förderung des Engagements von Migrantinnen
- (10) Themenspezifische Vernetzung von Migrantinnen mit ähnlichen Interessenlagen (z. B. wirtschaftliche Selbstständigkeit)

(88) Weiß nicht(99) Keine Angabe

43. **Filter 43 = 3:** Welche Forderungen verbinden Sie mit der politischen Interessenvertretung? Bitte nennen Sie die Wichtigsten (max. drei)!

(1) Gleiche Rechte für Migrantinnen(2) Gleiche Rechte für Frauen und Männer(3) Gleichberechtigung für Mädchen und Jungen(4) Gleicher Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen(5) Gleicher Zugang zur Bildung(6) Gleicher Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt(7) Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund(8) Sonstige Forderungen, und zwar _____(88) Weiß nicht(99) Keine Angabe

44. Welchen Beitrag will Ihre MSO für die gleichberechtigte Partizipation der Mitglieder in der Mehrheitsgesellschaft leisten? Bitte nennen Sie die Wichtigsten (max. drei)!

(1) Gleiche Rechte für Migrantinnen(2) Gleiche Rechte für Frauen und Männer(3) Gleichberechtigung für Mädchen und Jungen(4) Gleicher Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen(5) Gleicher Zugang zur Bildung(6) Gleicher Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt(7) Chancengleichheit von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund(8) Sonstiger Beitrag, und zwar _____(88) Weiß nicht(99) Keine Angabe

45. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5, in welchen Bereichen Sie den dringendsten politischen Handlungsbedarf sehen, um die Ziele Ihrer MSO (besser) zu erreichen. 1 bedeutet „kein Handlungsbedarf“, 5 bedeutet „sehr großer Handlungsbedarf“.

	1 (Kein Handlungsbedarf)	2	3	4	5 (Sehr großer Handlungsbedarf)	Weiß nicht	Für unsere Arbeit nicht relevant
Qualifikation von Ehrenamtlichen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Förderung der technischen Ausstattung	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Zuschüsse zu Personalkosten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Fachliche Unterstützung (z. B. zum Vereinsrecht)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Unterstützung des Zugangs zu einer breiten Öffentlichkeit	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Unterstützung des Zugangs zu politischen Entscheidungsträgern	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Sonstiges, _____	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

46. Bitte geben Sie an, wie Sie die Öffentlichkeit über Ihre MSO informieren.

(Mehrfachnennungen möglich)

- (1) Wir machen keine gezielte Öffentlichkeitsarbeit.
 (2) Wir haben eine eigene Website.
 (3) Broschüren
 (4) Flyer/Plakate
 (5) Zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit an Orten, Institutionen, Einrichtungen potenzieller Mitglieder bzw. Teilnehmerinnen und Teilnehmer
 (6) Presseberichte, Anzeigen
 (7) Größere Veranstaltungen/Messen/Kongresse etc.
 (8) Sonstige Methoden, und zwar _____
 (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

47. Wir würden Sie bitten anzugeben, wie hoch Sie den Bekanntheitsgrad Ihrer MSO in Ihrem Einzugsgebiet auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht bekannt) bis 5 (sehr bekannt) einschätzen?

Bekanntheit bei ...	1 Überhaupt nicht bekannt	2	3	4	5 Sehr bekannt	Weiß nicht
... der deutschen Mehrheitsgesellschaft	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
... der eigenen Gemeinschaft/ Community	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
... der kommunalen Verwaltung	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
... anderen Vereinen/Gruppen/ Initiativen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

7. Finanzierung

48. Wir würden Sie bitten, uns die Höhe des Ihnen zur Verfügung stehenden Jahresbudgets zu nennen. Hiermit meinen wir alle Gelder, die Ihnen in Ihrer MSO zur Verfügung stehen.

_____ (Höhe in €)

- (88) Weiß nicht
 (99) Keine Angabe

49. Wie kommt Ihr Jahresbudget zusammen? Bitte schätzen Sie ein, welchen Anteil (0 bis 100 %) die folgenden Posten bei Ihren Einnahmen haben.

Gelder über ...	Anteil in %	Weiß nicht
Mitgliedsbeiträge	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Spenden	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Veranstaltungen	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Unsere regelmäßigen Angebote und Aktivitäten	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Spezielle Aktivitäten zur Mittelbeschaffung (z. B. Basar, Sommerfest)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Projekte, die über die EU gefördert werden (z. B. ESF, EIF)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Projekte, die durch Bundesministerien (z. B. BMBF, BMAS, BMFSFJ) gefördert werden	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Projekte, die durch nachgeordnete Behörden (z. B. das BAMF) gefördert werden	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Projekte, die durch das Land gefördert werden	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Projekte, die durch die Kommune gefördert werden	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Zuschüsse vom Bund (z. B. Fehlbedarfsfinanzierung, institutionelle Finanzierung)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Zuschüsse vom Land (z. B. Fehlbedarfsfinanzierung, institutionelle Finanzierung)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Zuschüsse von der Kommune (z. B. Fehlbedarfsfinanzierung, institutionelle Finanzierung)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Zuschüsse von dem Dachverband (z. B. Fehlbedarfsfinanzierung, institutionelle Finanzierung)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Sonstiges, welches? _____	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Einnahmen sind zu gering, um einzelnen Posten zugeteilt werden zu können.	<input type="checkbox"/>	

50. Wie werden diese Mittel bei Ihnen in der MSO verwendet? Bitte schätzen Sie ein, welchen Anteil die folgenden Posten bei der Mittelverwendung haben.

Ausgaben für ...	Anteil in %	Weiß nicht
Miete	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Gehälter für Festangestellte	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Aufwandsentschädigungen für ehrenamtlich Tätige	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Durchführung von Veranstaltungen	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Durchführung von Angeboten	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Öffentlichkeitsarbeit	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Sachmittel (z. B. Computer, Mobiliar)	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Sonstiges, welches? _____	_____	(1) <input type="checkbox"/>
Ausgaben sind zu gering, um einzelnen Posten zugeteilt werden zu können.	<input type="checkbox"/>	

51. Bitte geben Sie in der folgenden Tabelle an, ob Sie in den folgenden Bereichen (zusätzlichen) finanziellen Unterstützungsbedarf haben, also mehr finanzielle Unterstützung benötigen, als Sie aktuell erhalten. Bitte bewerten Sie diesen Bedarf auf einer Skala von 1 (kein zusätzlicher Bedarf) bis hin zu 5 (sehr großer zusätzlicher Bedarf).

Finanzielle Unterstützung für ...	(Zusätzlicher) finanzieller Unterstützungsbedarf						
	1 (Keiner)	2	3	4	5 (Sehr großer)	Weiß nicht	Für unsere Arbeit nicht relevant
... die Durchführung von Aktivitäten und Angeboten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
... Öffentlichkeitsarbeit/ Marketing	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
... die Anmietung von Räumlichkeiten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
... Personalkosten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
... Sachmittel (z. B. Computer, Mobiliar)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
... Fort- und Weiterbildungen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
... Reisekosten	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Sonstige Unterstützung, und zwar _____	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

52. Haben Sie abschließend Anmerkungen oder Anregungen, die im Zusammenhang mit dem Themenfeld „Migrantinnenorganisationen in Deutschland“ stehen? Bitte erläutern Sie diese!

53. Vielen Dank, dass Sie die Fragen bis hierher beantwortet haben. Abschließend würden wir gerne von Ihnen wissen, welche Postleitzahl die Adresse Ihrer MSO hat (diese Information benötigen wir, um Aussagen zur regionalen Verteilung machen zu können).

PLZ: _____

(88) Weiß nicht

(99) Keine Angabe

Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Ihre Antworten sind bereits bei uns gespeichert.

Angaben zur Organisation

Name der MSO:
Anschrift:
Telefon:
Internet:
Ansprechpartnerin:
Funktion der Ansprechpartnerin:

Angaben zur ausfüllenden Person

Funktion der ausfüllenden Person:
Seit wann haben Sie diese Funktion?
Haben sich Ihre Aufgaben im Laufe der Zeit verändert?
Seit wann sind Sie in der MSO?
Warum sind Sie eingestiegen?
Wie ist der Kontakt entstanden?
Beruf:
Alter:

8.3 Gesprächsleitfaden für die vertiefenden Interviews

1. Angaben zur Person

1. Bitte erläutern Sie kurz Ihre Funktion und die damit verbundenen Aufgaben.
 - a. Wie und warum sind Sie zu der MSO gekommen?
 - b. Seit wann haben Sie die Funktion und wie hat sich die Funktion im Laufe der Zeit verändert?

2. Gründungsgeschichte und Ziele Ihrer MSO

1. Wir würden Sie bitten, uns zunächst ein wenig über die Gründungsgeschichte Ihrer MSO zu erzählen. Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:
 - a. Jahr der Gründung
 - b. Anlass der Gründung
 - c. Geschichte der Gründung
 - d. Aktuelle Organisationsform und die Gründe hierfür
 - e. Zugehörigkeit zu einem Dachverband und die Gründe hierfür
2. Welche Bedeutung hatte die Abgrenzung gegenüber geschlechtsgemischten MSOs und Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund bei der Gründung? Bitte erläutern Sie diese.

3. Welches waren für Sie die größten Herausforderungen, die Sie bei der Gründung einer eigenen MSO erlebt haben?
 - a. Welches sind nach Ihrer Erfahrung wichtige Aspekte, die MSOs, die sich neu gründen, beachten müssen?
4. Bitte stellen Sie die zentralen Ziele Ihrer MSO dar. Bitte gehen Sie in diesem Zusammenhang auch auf die folgenden Fragen ein:
 - a. Falls Sie politische Interessenvertretung für die Anliegen von Migrantinnen als Ziel haben, würden wir Sie bitten, zu erläutern, was Ihre wichtigsten Forderungen sind.
 - b. Welche Bedeutung hat die gleichberechtigte Partizipation der Mitglieder in der Mehrheitsgesellschaft bei Ihren Zielen und was verbinden Sie damit?

3. Mitglieder in Ihrer MSO

1. Wie viele Mitglieder hat Ihre MSO inzwischen?
 - a. Wie hat sich diese Zahl in den letzten Jahren entwickelt?
 - b. Aus welchem Umfeld/von wie weit her kommen Ihre Mitglieder?
 - c. Wie alt sind die Mitglieder?
2. Aus welchen Herkunftsländern kommen die Mitglieder? Wir würden Sie bitten, in diesem Zusammenhang auch zu erläutern, ob die aktuelle Zusammensetzung der Mitglieder bewusst so gewählt wurde.
3. Haben Sie auch Männer in Ihrer MSO?
 - a. Falls Sie **keine** Männer in Ihrer MSO haben, würden wir Sie bitten, kurz zu erläutern, welche Gründe es dafür gibt.
 - b. Falls Sie Männer als Mitglieder haben, würden wir Sie bitten, kurz zu erläutern, warum Sie auch Männer aufnehmen und welche Aufgaben und Funktionen die Männer in Ihrer MSO wahrnehmen.
4. Haben Sie auch deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund in Ihrer MSO?
 - a. Falls Sie **keine** deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund in Ihrer MSO haben, würden wir Sie bitten, kurz zu erläutern, welches die Gründe dafür sind.
 - b. Falls Sie deutsche Frauen **ohne** Migrationshintergrund als Mitglieder haben, würden wir Sie bitten, kurz zu erläutern, warum Sie auch deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund aufnehmen und welche Aufgaben und Funktionen die deutschen Frauen **ohne** Migrationshintergrund in Ihrer MSO wahrnehmen.

4. Angebote und Aktivitäten Ihrer MSO

1. Im Folgenden würden wir gerne von Ihnen wissen, wie Ihre MSO arbeitet. Bitte erzählen Sie uns ein wenig, wie Sie Ihre Arbeit gestalten, wie häufig Sie sich treffen etc.
 - a. Gibt es spezielle (Unter-)Arbeitsgruppen? Zu welchem Thema? Wie arbeiten sie?

2. Falls Sie im Rahmen Ihrer Arbeit auch eigene Aktivitäten und Angebote durchführen, würden wir Sie bitten, uns diese zu beschreiben:
 - a. Welche Aktivitäten und Angebote führen Sie durch?
 - b. Was war der Anlass dafür, genau diese Aktivitäten und Angebote zu etablieren?
 - c. Welche Zielgruppen wollen Sie mit Ihren Angeboten besonders erreichen?
 - d. Wie viele Personen nehmen an den Aktivitäten bzw. Angeboten teil?
 - e. Wer plant die Aktivitäten bzw. Angebote und wer führt diese durch?
 - f. Wo finden die Aktivitäten bzw. Angebote statt?

3. Haben Sie schon einmal konkret überlegt, (weitere) Angebote und Aktivitäten durchzuführen? Wenn ja:
 - a. Welche Angebote und Aktivitäten sind dies?
 - b. Warum haben Sie diese Überlegungen bisher noch nicht umgesetzt?

5. Professionalisierung Ihrer MSO

1. Welche finanziellen Ressourcen stehen Ihrer MSO zur Verfügung? Wir würden Sie bitten anzugeben,
 - a. woher diese Mittel vor allem kommen,
 - b. wie Sie diese Mittel verwenden,
 - c. wer bestimmt wie die Mittel verwendet werden.

2. Verfügen Sie über eigene Räumlichkeiten?

3. Welche Sachmittel (Computer, Telefon etc.) stehen Ihnen zur Verfügung?

4. Hat Ihre MSO einen Vorstand bzw. anderweitig hauptverantwortliche Personen?
Wenn ja:
 - a. Wie viele Personen sind dies?
 - b. Wie ist die Arbeitsweise des Vorstands?
 - c. Wie ist der Arbeitsaufwand der hauptverantwortlichen Personen?
 - d. Über welches Qualifikationsniveau verfügen diese?

5. Darüber hinaus würden wir Sie bitten zu beschreiben, wie viele Personen in Ihrer MSO aktuell tätig sind. Hierbei interessiert uns insbesondere,
 - a. wie viele Festangestellte (Vollzeit und Teilzeit) und Honorarkräfte sowie
 - b. wie viele ehrenamtlich tätige Personen bei Ihnen aktiv sind.

6. Wie ist der Arbeitsaufwand dieser Personen?

7. Welche Bedeutung hat die ehrenamtliche Tätigkeit für die Arbeit Ihrer MSO? Bitte gehen Sie hier auch auf die folgenden Aspekte ein:
 - a. Aufgaben, die die ehrenamtlich tätigen Personen wahrnehmen
 - b. Qualifikation der ehrenamtlich tätigen Personen

8. Welches sind nach Ihrer Ansicht die Gründe dafür, dass sich Personen ehrenamtlich in Ihrer MSO engagieren?
9. Wir würden Sie bitten, kurz zu erläutern, ob und wenn ja, in welcher Form Sie Öffentlichkeitsarbeit betreiben.
 - a. Wie würden Sie hier selbst den Bekanntheitsgrad Ihrer MSO einschätzen?

6. Zusammenarbeit mit anderen Akteuren

1. Wir würden Sie bitten, zu beschreiben, mit welchen Akteuren Sie zusammenarbeiten. Bitte gehen Sie in diesem Zusammenhang insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:
 - a. Welches sind für Sie die wichtigsten Kooperationspartner und warum?
 - b. Wie gestaltet sich die Form der Zusammenarbeit?
 - c. Wo sieht Ihre MSO für sich selbst den Nutzen für die Zusammenarbeit?
2. Bitte beschreiben Sie, inwieweit Sie auch Kooperationen mit
 - a. gemischten MSOs und
 - b. Frauenorganisationen von deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund haben. Falls es hier keine Zusammenarbeit gibt, würden wir Sie bitten, die Gründe dafür zu erläutern.
3. Wie könnte nach Ihrer Ansicht eine Zusammenarbeit aussehen, von der Ihre MSO einen größeren Nutzen haben würde?
 - a. Welche Akteure wären hier für Sie wichtig?
 - b. Wie müsste die Aufgabenverteilung in der Zusammenarbeit aussehen?
4. Welche Rolle spielen Kooperationen mit z. B. politischen Entscheidungsträgern für Ihre Arbeit? Falls Sie noch keine Kooperationen mit politischen Entscheidungsträgern haben, würden wir Sie bitten, zu beschreiben, ob Sie diese als Nutzen sehen würden und was Sie sich davon versprechen.
 - a. Wo sehen Sie den Nutzen für den politischen Entscheidungsträger in einer Kooperation mit Ihrer MSO?
5. Aus Ihrer eigenen Erfahrung heraus beschreiben Sie uns bitte, welche Erfolgsfaktoren für eine gute Zusammenarbeit und Kooperation mit anderen Akteuren sind.
 - a. Was müssten MSOs, die sich gerade erst gegründet haben, bei der Etablierung von Netzwerkbeziehungen beachten?

7. Unterstützungsbedarf Ihrer MSO

1. Falls Sie **bereits** an Förderprogrammen von Bund, Ländern oder Kommunen beteiligt waren, würden wir Sie bitten, uns Ihre Erfahrung hiermit zu beschreiben. Bitte gehen Sie dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:
 - a. Beschreibung und Bewertung der Information, des Antragsverfahrens sowie der Durchführungsmodalitäten für das Programm.
 - b. Welches waren für Sie die größten Herausforderungen, um sich an dem Programm zu beteiligen? Denken Sie, dass dieses generell Herausforderungen für MSOs sind?
 - c. Was wären nach Ihrer Ansicht Möglichkeiten und Ansatzpunkte, damit sich mehr MSOs an bestehenden Programmen beteiligen können?

2. Falls Sie **noch nicht** an Förderprogrammen von Bund, Ländern oder Kommunen beteiligt waren, würden wir Sie bitten, uns die folgenden Fragen zu beantworten:
 - a. Welches sind die Gründe dafür, dass Sie bisher noch nicht an Förderprogrammen von Bund, Ländern oder Kommunen beteiligt waren?
 - b. Was wären nach Ihrer Ansicht Möglichkeiten und Ansatzpunkte, damit sich mehr MSOs an bestehenden Programmen beteiligen können?

3. In welchen Bereichen sehen Sie aus Ihrer Sicht den größten Unterstützungsbedarf, damit Ihre MSO ihre Arbeit weiter professionalisieren und ihre Ziele noch besser erreichen kann? Bitte gehen Sie hier insbesondere auf die folgenden Aspekte ein:
 - a. Wie müsste diese Unterstützung aussehen?
 - b. Welches wären Ihrer Ansicht nach die Akteure, die diese Unterstützung erbringen sollten?
 - c. Welche Möglichkeiten der Unterstützung gibt es für Ihre MSO, falls keine finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können?

8. Abschlussfragen

1. Wie schätzen Sie selbst die gesellschaftliche Bedeutung Ihrer MSO ein?
 - a. Wo sehen Sie den Nutzen für die Frauen?
 - b. Wo sehen Sie den Nutzen für die Mehrheitsgesellschaft?

2. Haben wir aus Ihrer Sicht einen wichtigen Bereich nicht angesprochen?

3. Haben Sie sonstige Anregungen für die Studie?

Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihre Unterstützung!



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Autorinnen:

Meike Reinecke, Kristina Stegner, Rambøll Management Consulting
Dr. Olga Zitzelsberger, Dr. Patricia Latorre, Iva Kocaman, TU Darmstadt

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 018 01/90 70 50*
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115**
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: Oktober 2010

Gestaltung: www.avitamin.de

- * 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- ** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.