

# Bericht des Projektes

Weiblicher Nachwuchs für Migrationsbeiräte

2009

Mit herzlichem Dank an die Beauftragte des Landes für Migration und Integration Rheinland-Pfalz und das Gossner-Haus Mainz Arbeitswelt und Gerechtigkeit e.V. für die Finanzierung des Projektes

## Weiblicher Nachwuchs für Migrationsbeiräte

### Inhalt

<b>1.</b>	<b>Ziele des Projektes</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Begründung</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Umsetzung des Projektes</b>	<b>3</b>
3.a	Akquise	3
3.b	Die Workshops zum Gruppencoaching und ihre Zusammensetzung	4
3.c	Motivation der Teilnehmerinnen	8
3.d	Inhalte und Methoden der Workshops	9
3.e	Abschlussworkshop	10
3.f	Einzelcoaching	11
3.g	Rückmeldung der Teilnehmerinnen	11
3.h	weiterer Bedarf der Teilnehmerinnen	11
<b>4.</b>	<b>Fazit und unsere Einschätzung</b>	<b>12</b>
4.a	Der Aufwand hat sich gelohnt	12
4.b	Die Zielstellungen wurden übertroffen.	12
4.c	Das Konzept hat sich an den Bedürfnissen der Frauen orientiert	12
4.d	Ein Angebot für Frauen ist sinnvoll und notwendig	13
<b>5.</b>	<b>Impressum</b>	<b>14</b>

Anlage: Faltblatt

## Berichtes des Projektes

### Weiblicher Nachwuchs für Migrationsbeiräte

Im Projektantrag wurden folgende Ziele formuliert:

#### 1. Ziele des Projektes

- a) Mehr Frauen werden gewonnen, die bei den Migrationsbeiratswahlen kandidieren. Vormals aktive Frauen werden wieder motiviert. „Neue“ Frauen fühlen sich in der Lage kompetent im Wahlkampf und später im Beirat aufzutreten und mitzuarbeiten.
- b) Neueinsteigerinnen in Kommunen, die bisher keinen Beirat haben, werden motiviert und unterstützt, so dass sie vor Ort ihren Beitrag zum Aufbau eines Migrationsbeirates leisten können.
- c) Mehr weibliche Beiratsmitglieder gewinnen, um Funktionen in den Beiräten wie in kommunalen Gremien zu übernehmen.

So lautete die Begründung des Projektes:

#### 2. Begründung

Die Migrationsbeiratswahlen am 08.11.2009 finden zum ersten Mal unter neuen Bedingungen statt. Auch Eingebürgerte können wählen und gewählt werden. Dies macht es möglich auch mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Die Migrationsbeiräte und die Listen haben Schwierigkeiten genügend junge und weibliche Mitglieder zu gewinnen, die bereit sind zu den Wahlen zu kandidieren. Neue Interessentinnen und Interessenten kennen die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Migrationsbeiräte nicht. Sie haben teilweise keine Erfahrungen öffentlich aufzutreten und trauen sich dies nicht zu. Gerade Frauen müssen persönlich angesprochen und unterstützt werden, bevor sie bereit sind sich für öffentliche Ämter zu bewerben.

#### 3. Umsetzung des Projektes

##### 3.a Akquise

Mit Beginn des Monats Septembers lag die Finanzierungszusage der Beauftragten des Landes für Migration und Integration und des Vereins Gossner-Haus Mainz Arbeitswelt und Gerechtigkeit e.V. vor und die Arbeit wurde aufgenommen. Gemeinsam mit der Geschäftsführung der AGARP vereinbarten wir, dass vor allem in den Städten und Landkreisen, in denen bisher keine Beiräte existieren, Kontakt zu den wichtigen Akteuren hergestellt und der Bedarf vor Ort überprüft wird. Auf dieser Basis wurden die Orte bestimmt, in denen die Workshops für Kandidatinnen zu den Beiratswahlen durchgeführt werden. Es wurde darauf geachtet, dass die Angebotsorte dezentral, d.h. für möglich viele Interessentinnen gut erreichbar waren. Ein weiteres Kriterium war die Angebote in den Orten durchzuführen, in denen viele Frauen für den Beirat kandidieren und durch unsere Angebote möglichst viel Unterstützung erhalten können. Schließlich legten wir einen besonderen Focus auf die Aussiedlerinnen, da sie nach der neuen Gemeindeordnung erstmals für die Beiräte kandidieren konnten. Innerhalb einer extrem kurzen

Zeit von knapp vier Wochen wurden mehr als 40 Interessentinnen für die Workshops / Gruppen- und Einzelcoachings gewonnen.

Bei der Werbung haben wir auf eigene Kontakte, wie die der AGARP und des Initiativausschusses für Migrationspolitik zurück gegriffen, gezielt wurde die Öffentlichkeitsarbeit auch in regionalen Medien, die sich speziell an junge Menschen mit Migrationshintergrund wenden (Metropol Fm, Hürriyet, Milliyet, Güncel, Toplum, etc.), vorgenommen. Werbung über Konsulate, Internetforen und Mund-zu-Mund-Propaganda waren weitere Möglichkeiten der Akquise.

Gemeinsam mit der AGARP wurde ein Faltblatt zur Werbung von Kandidatinnen zu den Beiratswahlen erstellt, das auf die Möglichkeiten der Unterstützung hinwies. Um Frauen mit Kindern die Teilnahme zu ermöglichen, wurde bei der Akquise auf das Kinderbetreuungsangebot besonders hingewiesen.

### 3.b Die Workshops zum Gruppencoaching und ihre Zusammensetzung

Über die Kontakte des CMB, des Initiativausschusses und der AGARP zu den Stadtverwaltungen, Beiräten und Einzelpersonen konnten die Angebotsorte sehr schnell bestimmt werden.

#### Erster Workshop in Haßloch

03. Oktober 2009, von 11.00-16.00 Uhr, im Jugendhaus „Blauer Bär“

Die Organisation vor Ort, Raumfrage sowie Bewirtung übernahm die bisherige Vorsitzende des Beirates gemeinsam mit anderen Akteurinnen.

Von fünf Teilnehmerinnen, vier aus Haßloch und eine aus Ludwigshafen, kandidierten vier zum ersten Mal für den Beirat.



Zwei der Teilnehmerinnen sind zwei kroatischer, eine deutscher und zwei türkischer Herkunft. Unter ihnen sind eine Diplom-Sozialwissenschaftlerin mit den Schwerpunkt Migration, eine international renommierte Fußballspielerin, eine Unternehmerin, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in einer Kommune und eine Hausfrau.

Alle sind neben ihrem Beruf und ihrer Familie in unterschiedlichen Vereinen, Elternbeiräten etc. seit mehreren Jahren ehrenamtlich aktiv. Bis auf eine Teilnehmerin, leben die Migrantinnen seit mehreren Jahrzehnten in Deutschland.

Der erste Workshop wurde von Christiane Böhm und Nurhayat Canpolat durchgeführt.

## 2. Workshop in Ingelheim

09. Oktober 2009, von 11.00-16.00 Uhr, Rathaus

Die Organisation vor Ort, Raumfrage sowie Bewirtung übernahmen die bisherigen Mitglieder des Beirates gemeinsam mit anderen Akteurinnen.

Zwei Teilnehmerinnen sind thailändischer, zwei polnischer, eine afghanischer, eine brasilianischer und eine slowenischer Herkunft.

Bis auf zwei Hausfrauen sind alle Frauen berufstätig (Buchhalterin, Englischlehrerin, Erzieherin, Verkäuferin und Versicherungskauffrau).

Die meisten von ihnen leben seit vielen Jahren in Deutschland, bzw. in Ingelheim und engagieren sich in diversen Netzwerken.



Auch in Ingelheim kandidierten von sieben Teilnehmerinnen (fünf aus Ingelheim, eine aus Nackenheim, eine aus Bodenheim) sechs zum ersten Mal für den Beirat.

Diesen Workshop führte Nurhayat Canpolat durch.

## Wahlkampfworkshop für Kandidatinnen gemeinsam mit der AGARP in Mainz

10. Oktober 2009, von 11.00-16.00 Uhr, Haus Zagreb

Die Organisation vor Ort, Raumfrage sowie Bewirtung übernahmen die Referentinnen Nurhayat Canpolat und Musgana Tesfamariam, dieser Workshop wurde gemeinsam mit der AGARP durchgeführt.

Von zwölf Teilnehmerinnen kandidierten zehn zum ersten Mal für den Beirat.

Herkunftsländer der Teilnehmerinnen sind: Slowenien (1), Kolumbien (4), Türkei (3), Brasilien (1), Polen (1), Usbekistan(1) und Marokko (1).

Sie sind berufstätig als Versicherungsangestellte, Erzieherin, Buchhalterin, Krankenschwester, Hausfrau, Bauingenieurin in Usbekistan / Hauswirtschaftlerin in D., Psychologin, Übersetzerin, Lehrerin für Spanisch / Industriekauffrau und Unternehmerin, selbstständig im Textilbereich.

Während manche von ihnen hier geboren sind, leben andere seit drei bis 30 Jahren in Deutschland.



### Dritter Workshop in Wittlich

10. Oktober 2009, von 11.00-16.00 Uhr im Mehrgenerationenhaus

Die Organisation vor Ort wurde von einer Mitarbeiterin der Verwaltung, die für den Beirat im Kreis kandidiert, übernommen. Die vier Teilnehmerinnen kandidierten alle zum ersten Mal für den Beirat in Bernkastel-Kues und den Landkreis Bernkastel-Wittlich. Drei wurden gewählt.



Herkunftsländer sind die Türkei, die Ukraine und Kasachstan.

Zwei Frauen kamen als Aussiedlerin, eine als Kontingentflüchtling nach Deutschland und die vierte war hier aufgewachsen. Sie sind alle berufstätig als Erzieherin, Sozialarbeiterin, Lehrerin und Rechtsanwältin.

Für diesen Workshop war Christiane Böhm verantwortlich.

## Vierter Workshop in Wörth

17. Oktober, 2009, von 11.00-16.00 Uhr

Die Organisation vor Ort, Raumfrage sowie Bewirtung übernahmen Integrationsbeauftragte der Stadt Wörth und ihre Mitarbeiterin.

Alle acht Teilnehmerinnen kandidierten zum ersten Mal für den Beirat.

Die Teilnehmerinnen sind tätig als:  
Einzelhandelskauffrau, Schuhmacherin,  
Studentin, Dipl. Pädagogin, Dozentin für  
Sprachkurse für Frauen / Kinder, Angestellte /  
Dipl. Sportlehrerin

Herkunftsländer der Teilnehmerinnen sind:  
Deutschland, Marokko, Türkei, DDR Deutschland,  
100% Pfälzerin (Eltern stammen aus  
Marokko)



Frau Canpolat führte den Workshop in Wörth durch.

## Fünfter Workshop in Germersheim

24. Oktober 2009, von 11.00-16.00 Uhr

Der Workshop wurde von einem Mitglied des Vereins Interkultur e.V. organisiert. Hilfestellung leistete die Frauen- und Integrationsbeauftragte der Kreisverwaltung. Aufgrund kurzfristiger Absagen konnten nur drei Frauen teilnehmen und die Kinderbetreuung wurde nicht in Anspruch genommen.

Zwei Frauen haben einen türkischen Migrationshintergrund, eine Frau kommt aus Südamerika.

Eine Teilnehmerin ist Hausfrau, eine arbeitet in der Agentur für Arbeit und die dritte in einem internationalen Konzern. Sie kandidierten alle drei zum ersten Mal für die Beiräte in der Stadt Germersheim und im Kreis.



Der Workshop in Germersheim wurde von Christiane Böhm geleitet.

## Abschlussworkshop in Mainz

19. Dezember, 2009, von 11.00-16.00 Uhr

Dieser Workshop richtete sich an die bisherigen Teilnehmerinnen des Projektes.



Hauptsächlich nahmen Frauen daran teil, die in die Beiräte hinein gewählt wurden und an ganz konkrete Hilfestellungen für die Arbeit im neuen Gremium interessiert waren.

Neben dem Austausch über die ersten Erfahrungen im Beirat standen Kooperationsmöglichkeiten mit der Verwaltung und dem Stadtrat im Mittelpunkt.

Den Abschlußworkshop gestalteten Nurhayat Canpolat und Christiane Böhm gemeinsam.

### 3.c Motivation der Teilnehmerinnen

Insgesamt nahmen 37 Frauen an den Workshops und dem Einzelcoaching teil.

Beinahe alle Teilnehmerinnen haben als Grund für die Teilnahme am Projekt an erster Stelle „Informationen über die Aufgaben und Funktion des Beirates“ genannt. Sie wollten genau wissen, welche Aufgaben der Beirat für Migration und Integration hat, welche Möglichkeiten sie haben über den Beirat Maßnahmen zur Integration Eingewanderter durchzusetzen, welche Grenzen dem Beirat gesetzt sind und vor allem welche Pflichten und Rechte sie als Mitglieder des Beirates haben. Häufig wurde auch das Interesse an dem Austausch mit anderen, insbesondere mit Frauen, die schon in den Beiräten bisher gearbeitet haben, artikuliert. Vernetzung mit den anderen Teilnehmerinnen für ihr Engagement war vielen ein weiteres Anliegen. Einige Teilnehmerinnen wünschten sich Ideen, wie sie allen kulturellen Gruppen gerecht werden und zu ihrer Integration beitragen können. Insbesondere galt ihr Augenmerk den Frauen und Mädchen, für diese wünschten sie sich Impulse, um zu deren Gleichberechtigung beizutragen.

Eine weitere, häufig genannte Motivation war die Frage „wie kann ich Menschen, vor allem Jugendlichen helfen, besser in diesem Land zurecht zu kommen, wie kann ich meine Lebenserfahrungen und mein Wissen im Sinne der Chancengleichheit und für mehr Gerechtigkeit einbringen“.

### 3.d Inhalte und Methoden der Workshops zum Gruppencoaching

Für die Workshops erarbeiteten wir ein Grundkonzept, das wir mit kleineren Abwandlungen in allen fünf Orten durchführten. Da innerhalb kurzer Zeit bereits fünf Workshops zustande kamen, war es nicht möglich (außer in einem Fall) vor Ort Einzelcoachings anzubieten. Außer dem ersten Workshop und der abschließenden Veranstaltung in Mainz haben wir uns aufgeteilt, so dass ein Workshop von jeweils einem Coach geleitet wurde.

Bereits in der Vorbereitung haben wir auf die Atmosphäre der Workshops großen Wert gelegt. Vor Ort wurde abgeklärt, ob Kinderbetreuung erforderlich ist, Getränke und Essen wurden von den Frauen für die Gruppe, die mit der Vorbereitung vor Ort betraut waren, vorbereitet. Wir brachten neben den Materialien für die Wahl der Beiräte Informationen zur Partizipation und zur Arbeit von Migrantenorganisationen sowie Moderationsmaterialien und teilweise auch Stellwände und Flipchart mit.

Nach der Begrüßung wurde bei der Vorstellungsrunde der Frauen der Focus darauf gesetzt, dass sie sich ihrer Ressourcen für die Arbeit in den Beiräten gewahr werden. Die Fülle der Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen war überwältigend. Ausgehend von eigenen Migrationserfahrungen, einschlägigen Studienabschlüssen, Erfahrungen in Integrationsprojekten und Migrantenorganisationen, aber auch in Parteien bis zu langjähriger Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund reichte die Palette.

An diese Bestandsaufnahme schloss sich die Zielbestimmung. Dazu war es erforderlich zuerst Informationen zu dem rechtlichen und tatsächlichen Rahmen zu geben, in dem sich der Beirat für Migration und Integration bewegt. Bemerkenswert war, dass die meisten Frauen ihre Kandidatur bereits angemeldet haben, ohne genau zu wissen, welche Möglichkeiten sie haben. Umso interessierter waren sie daran, gut vorbereitet in den Wahlkampf und nach der Wahl in die Beiräte zu gehen.

Zu den rechtlichen Grundlagen wurden auf Basis der Aufsätze der BLMI, der AGARP und der Gesetzestexte, der Gemeindeordnung und der Satzungsmuster der kommunalen Verbände informiert. Wichtig war es die Wege aufzuzeigen, auf denen es möglich ist, Anliegen aus der Wählerschaft in die Politik und die Verwaltung zu tragen, so dass eine Realisierung dieser Anliegen bzw. eine Verbesserung der Situation möglich wird. An verschiedenen Beispielen wurden die Möglichkeiten des Beirates durchgespielt selbst Anträge an den Bürgermeister/Landrat zu stellen, Anliegen über die Mitglieder der Fraktionen im Beirat an die Parteien und damit das Parlament zu übermitteln und über den Aufbau von Kontakten zur Verwaltung zu realisieren. Was gehört zur kommunalen Selbstverwaltung und was gehört zu den Aufgaben des Beirates, in welchen Gremien ist er vertreten, wo dürfen Beiratsmitglieder mitsprechen und wo gibt es Grenzen in der Beiratsarbeit, diese Fragen wurden im Rahmen der vorhandenen Zeit erörtert.

Auf Basis dieses Wissens konnte jede Teilnehmerin des Workshops für sich formulieren, welches Ziel sie hat, was sie im Beirat erreichen möchte. Eine Aufzählung dieser Ziele, die die Teilnehmerinnen gefunden haben, ist nur exemplarisch möglich. Die Ziele reichen von dem Aufbau eigener Projekte, die vom Bund gefördert werden, über den Aufbau eines Netzwerkes von Multiplikatorinnen, die Frauen unterstützen, die neu in Deutschland sind, über den Aufbau einer interkulturellen Begegnungsstätte, den Abbau von Stigmatisierung, eine Startberatung für Neuankömmlinge aufzubauen bis zum Aufbau eines interkulturellen Mädchenfußballvereins.

Vor der Zielbestimmung der Teilnehmerinnen wurde ihnen mit der Zielsonne eine Methode an die Hand gegeben, Ziele zu erarbeiten, die tatsächlich selbst erreichbar sind, die motivierend, positiv formuliert und konkret vorstellbar sind sowie an den eigenen Ressourcen anknüpfen. Wichtig war aber auch den Realitätscheck bereits in der Zielbestimmung zu machen, welche Nachteile oder „Kosten“ das Ziel hat.

Grundsätzlich sollte bei allen neuen Aufgabenstellungen eine solche Zielerarbeitung stattfinden. Die Coaches betonten aber die besondere Bedeutung für die Beiräte für Migration und Integration, da bei vielen Ausländerbeiratsmitgliedern sich mit der Zeit das Gefühl einschlich, nichts oder zu wenig erreicht zu haben. Dies hat u.a. mit einer fehlenden Klarheit über die Möglichkeiten der Beiräte und mit einer mangelnden Klarheit über die eigenen Anliegen und Ziele sowie deren Kontrolle und regelmäßiger Überarbeitung zu tun.

Die dritte Arbeitsphase gehörte der Planung, wie die Ziele erreicht werden können. Hierbei unterschieden sich die Workshops mit kleinerer und größerer Teilnehmezahl, da in den Workshops mit mehr Teilnehmerinnen nur in Gruppen gearbeitet werden konnte. Diese beschäftigten sich beispielsweise mit dem Wahlprogramm der Listen bzw. der Kandidatinnen, den Wahlkampfaktivitäten, dem Aufbau eines Frauentreffs sowie der Überzeugung der Wähler und Wählerinnen, dass es wichtig ist einen Beirat für Migration und Integration zu haben. In den kleineren Workshops konnte an der Realisierung der individuellen Ziele weitergearbeitet werden.

Schließlich sollte der Vernetzungsgedanke nicht zu kurz kommen. Im vierten Schritt wurden die Erfahrungen und Vorhaben im Wahlkampf ausgetauscht, Probleme in der Wahlkampagne besprochen und gegenseitige Unterstützung organisiert, Fragen nach Informationen, Webseiten und Fortbildungen im Arbeitsfeld beantwortet.

### 3.e Abschlussworkshop

Der Abschlussworkshop hatte einen anderen Charakter, da er nach den Beiratswahlen stattfand und alle Teilnehmerinnen bereits an mindestens einem Workshop teilgenommen haben. Leider konnten von den angemeldeten zehn Frauen nur sieben aufgrund von Krankheit und des Wintereinbruchs teilnehmen.

Zuerst wurden der Wahlkampf und die Wahl ausgewertet. In einigen Orten war es bereits zur Konstituierung bzw. deren Vorbereitung gekommen. Hier gab es viele konkrete Fragen zur Konstituierung, zur Notwendigkeit einer Geschäftsordnung, zur Motivation von inaktiven Mitgliedern, zu dem Verhältnis zwischen Integrationsbeauftragten und den Beiräten, etc. Die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Verwaltungen waren sehr unterschiedlich, es wurde von sehr aktiven und unterstützenden Verwaltungen berichtet, von Verwaltungen, die die Briefwahlunterlagen ohne „Vorwarnung“ an die Kandidaten und Listen verschickten, so dass viele Wähler/innen die Unterlagen vernichteten und sich nicht an der Wahl beteiligen konnten bis zu Wahlzetteln, die die Kandidierenden alphabetisch aufführten. Dies hatte zur Folge, dass die eingereichte Liste in der Aufzählung der Einzelkandidaturen unterging.

Das Interesse der Teilnehmerinnen an der Veranstaltung galt der Vermittlung von Arbeitsmethoden, wie sie ihre Arbeit in den Beiräten und Vereinen effektiver und erfolgreicher gestalten konnten. Hier wurde mehrere Methoden vorgestellt, wie Aufgaben nach Dringlichkeit und Bedeutung ausgewählt werden können (Eisenhower-Prinzip und Postkorbübung), des Zeitmanagements (ALPEN-Methode, To-Do-Listen, Balkenplan), der Projektentwicklung (Mind-Map), etc.

Mit der Postkorbübung wurde trainiert schnelle Entscheidungen zu treffen sowie eine Beiratssitzung zu strukturieren und vorzubereiten.

### 3.f Einzelcoaching

In einem Fall wurde ein Einzelcoaching mit zwei Sitzungen von einer und 1,5 Stunden angeboten. Hier wurde an den konkreten Anliegen der Teilnehmerin gearbeitet. In Vorbereitung eines schwierigen Gespräches wurden die Ressourcen herausgearbeitet und Unterstützung bei der Ziehung eigener Grenzen gegeben. Im zweiten Coachinggespräch wurden u.a. die unterschiedlichen Wahrnehmungspositionen in einem Konflikt entwickelt und Handlungsalternativen eröffnet.

### 3.g Rückmeldung der Teilnehmerinnen an die Seminarleitung

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen waren durchweg positiv. Wünsche gab es meistens nur nach mehr Zeit und weiterer Unterstützung. Alle Teilnehmerinnen hatten nach dem Workshop mehr Sicherheit gewonnen, sie wussten eher, auf was sie sich eingelassen haben, sie hatten mehr Informationen über ihre Möglichkeiten und Grenzen im Beirat, sie wussten mehr darüber, was sie selbst zu einer erfolgreichen Beiratsarbeit beitragen können, sie haben sich über die Möglichkeit des Austausches und der Vernetzung mit den anderen Teilnehmerinnen gefreut. Den Referentinnen wurde bescheinigt, dass sie auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingegangen sind, sensibel und flexibel waren, sie gut beraten haben, dass sie ihnen geholfen haben ihre eigenen Ziel zu definieren, dass sie gut informiert haben.

Als Wermutstropfen wurde neben dem kurzen Zeitrahmen die kurzfristige Planung genannt.

### 3.h weiterer Bedarf der Teilnehmerinnen

Insbesondere im Abschlussworkshop wurde der Bedarf der Teilnehmerinnen für weitere Unterstützung erfasst. Hier wurden insbesondere folgende Anliegen genannt:

- Informationen über die Funktionsweise einer Kommune, rechtliche Fragen im Zusammenarbeit mit dem Beirat (Geschäftsordnung, Gemeindeordnung...), die Arbeitsweise- / Arbeitsstruktur des Beirates (kommunale und Landesebene)
- wie kann ich gute Anträge stellen und diese auch bis zur Umsetzung bringen
- Informationen zur AGARP und Mentoring-Programmen
- Ideen für die Mitarbeit von Gewählten und nicht Gewählten und den Kontakt mit den Wähler/innen zu halten
- Seminare mit Ideen zur Motivation von Beiratsmitgliedern, die nicht sehr engagiert sind. und dem Umgang mit Alleingängern und Blockierer/innen im Beirat, zur Delegation bzw. Aufteilung von Aufgaben an andere Beirats- bzw. Vereinsmitglieder oder an die Verwaltung, die Einbeziehung und Qualifizierung neuer Beiratsmitglieder,
- die Beratung des Themas Abgrenzung zwischen den Aufgaben der Integrationsbeauftragten und der Beiräte
- Informationen und Austausch zur Unterstützung der Beiräte durch die Geschäftsstellen der Beiräte, die übrige Verwaltung und den Stadtrat
- Unterstützung sowie Informationen zu Fördertöpfen und Projektmanagement.

Weiterhin wünschten sich die Teilnehmerinnen einmal jährlich einen Austausch unter den weiblichen Beiratsmitgliedern im Land, um festzustellen, wie weit man gekommen ist, wo es mit der Partizipation von Frauen noch hapert und um Unterstützung für ihre Arbeit zu erhalten. Andere Bedürfnisse nach Webseiten mit Informationen zu Themen der Integration und der Beiräte, nach Fortbildungen und Newsletter wurden bereits mit dem Protokoll und dem Hinweis auf die Seminare der AGARP abgedeckt.

#### 4. Fazit und unsere Einschätzung

##### 4.a Der Aufwand hat sich gelohnt.

Um es in zwei Sätzen zu sagen: Selten kann in der interkulturellen Arbeit so konkret und zielgerichtet gearbeitet werden. Es war eine hervorragende Erfahrung mit so viel Vergnügen und Erfolg an einem Projekt zu arbeiten und dabei so solidarisch und konstruktiv zusammenzuarbeiten.

##### 4.b Die Zielstellungen wurden übertroffen.

Die Workshops sind in kurzer Zeit zustande gekommen, so dass an anderen Orten, an denen nicht innerhalb der ersten vier Wochen Kontakte und Interesse entstanden ist, keine weitere Akquise durchgeführt werden konnte. Dies wäre aber auch aufgrund der kurzen Vorlaufzeit bis zum Wahltermin (ca. zwei Monate) nicht möglich gewesen. Es kamen mehr Workshops zustande, als geplant waren (7:3). Es wurden mehr Frauen geocoacht, als veranschlagt war (37:15).

Es nahmen vorwiegend Frauen teil, die noch nie für die Beiräte kandidiert haben. Die meisten Teilnehmerinnen kandidierten in Kommunen, in den kein (gewählter) Ausländerbeirat bestand (Bernkastel-Wittlich, Stadt und Kreis Germersheim, Mainz-Bingen, Wörth, Ludwigshafen).

##### 4.c Das Konzept hat sich an den Bedürfnissen der Frauen orientiert.

Die Frauen begrüßten die Möglichkeit die Workshops vor Ort durchzuführen, da sie keine langen Anfahrtswege hatten und unproblematischer aus ihren Alltagsverpflichtungen (Arbeit, Familie, ehrenamtliches Engagement, etc.) heraustreten konnten. Manchmal war es aber auch nicht möglich, gerade bei dem ersten Workshop, der recht kurzfristig angekündigt werden musste, Verpflichtungen zu verschieben. So gab es noch einige Interessentinnen mehr, die nicht teilnehmen konnten.

Die Frauen freuten sich sehr über das individuelle und sie selbst stärkende Vorgehen des Projektes. Dies führte dazu, dass sie motivierter und belastbarer an die Arbeit in den Beiräten herangehen, aber auch in den (wenigen) Fällen, in denen sie nicht gewählt worden waren, ihre Integrationsarbeit in den Vereinen voranbringen können. Sie sind bereits bei der Konstituierung nicht mehr die neuen Unwissenden, sondern sind darauf vorbereitet, auf was sie achten müssen und was auf sie zukommt. Sie haben für sich Ziele entwickelt und Strategien zu deren Umsetzung. Schließlich wurden mehrere Frauen darin bestärkt, für Funktionen im Beirat bis zum Vorsitz zu kandidieren.

#### 4.d Ein Angebot für Frauen ist sinnvoll und notwendig.

An einigen Orten stellte sich die Frage, warum das Coaching nicht für Männer oder gemischt angeboten wurde. In allen Workshops, in denen diese Frage aufgegriffen wurde, haben die Frauen betont, wie angenehm sie es fanden, dass diese Workshops sich speziell an Frauen wandten. Beispielsweise konnte unbelastet die Frage diskutiert werden, wie die männlichen Kollegen sich bei der Aufstellung der Listen verhielten. Es war zwar nicht mehr so, wie eine Kandidatin von einer vorhergehenden Wahl erinnerte, dass sie bei der Listenaufstellung wieder nach Hause geschickt wurde, da sie eine Frau sei, allerdings wurde doch häufiger die Erfahrung gemacht, dass Männer untereinander die Listenplätze verteilt haben, dass sie bestimmte Frauen nicht zur Aufstellung der Liste eingeladen haben, dass sie die Diskussion bestimmten, insbesondere, wenn sie schon länger im Beirat waren, dass sie nicht auf die Bedürfnisse von Frauen eingingen. Da viele Männer schon länger Erfahrungen im Beirat haben und die Frauen neu waren, gab es ein Informationsgefälle, das die Männer selten durch Information geschlossen haben. Die Frauen haben bereits bei der Aufstellung der Kandidierenden und der Listen die Erfahrung gemacht, dass die Lebensrealität von Frauen und ihre Interessen auch bei der Gestaltung des Wahlprogramms schwer durchgesetzt werden konnte. Sie sehen die Notwendigkeit, dass sich Frauen besser untereinander vernetzen, um gegenüber Männern, die Fraueninteressen nicht ernst nehmen, stärker aufzutreten. Schließlich gestaltete sich die Atmosphäre bei den Seminaren entspannter und angenehmer, als die Frauen erwarteten, dass dies bei der Beteiligung von Männern gewesen wäre. Beispielsweise hatten sie keine Scheu vermeintlich „dumme“ Fragen zu stellen, weil sie wussten, dass sie dafür nicht kritisiert werden.

Das Interesse der Männer an den vorbereitenden Seminaren schien auch nicht so groß zu sein, da die AGARP ein weiteres Seminar für Frauen und Männer anbieten wollte, das aufgrund zu geringer Anmeldungen nicht zustande kam.

#### 5) Anlage

Faltblatt zur Wahl der Beiräte für Migration und Integration „Mehr Frauen für Integration!“

## Weiblicher Nachwuchs für Migrationsbeiräte

### Projektdurchführung

#### **Böhm, Christiane**

Diplom-Sozialpädagogin (FH), Ausbildung in personenzentrierter Gesprächsführung (GWG), Systemischer Mediation und Coaching für systemische Gesundheitsentwicklung und Persönlichkeitsentfaltung (Practitioner)

#### **Canpolat, Nurhayat**

Diplom-Sozialpädagogin (FH), Ausbildung in Methoden der Erwachsenenbildung, systemischem Arbeiten mit Familien, interkultureller Altenpflege sowie Prozess- und Projektberatung. Coach (IWIB - Institut Weiterbildung im Beruf - Wissenschaftliche Weiterbildung der Fachhochschule Wiesbaden)

### **Centrum für Migration und Bildung e.V.**

Kaiser-Wilhelm-Ring 42  
55118 Mainz

Tel.: 06131/6007259 oder 9988801

Fax: 06131/4948491

E-Mail: [cmb-mainz@gmx.com](mailto:cmb-mainz@gmx.com)

[www.cmb-mainz.de](http://www.cmb-mainz.de)