



# MIGRANTENSELBSTORGANISATIONEN ALS PARTNER\*INNEN BEI DER FACHKRÄFTEGEWINNUNG – EIN LEITFADEN FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



ERFOLGSFAKTOR  
INTERKULTURELLE  
ÖFFNUNG  
NRW STÄRKT VIELFALT



Multikulturelles  
Forum e.V.

# INHALTSVERZEICHNIS

|  |    |
|--|----|
| Vorwort<br>Kenan Küçük .....   | 4  |
| Vorwort<br>Staatssekretär Lorenz Bahr .....  | 5  |
| Einleitung .....   | 6  |
| Migrantenselbstorganisationen (MSO)<br>Definition, Bedeutung und Herausforderungen ..... | 8  |
| Nachwuchskräftegewinnung<br>Welche Rolle können MSO einnehmen? .....                     | 9  |
| Vor der Kontaktaufnahme<br>Wie bin ich intern aufgestellt? .....                         | 10 |
| MSO vor Ort<br>Wie finde ich die richtige Ansprechperson? .....                          | 12 |
| Die Kontaktaufnahme<br>Wie ist meine Ansprache? .....                                    | 13 |
| Interesse wecken<br>Argumente für die Mobilisierung .....                                | 14 |
| Das passende Format<br>Welche Möglichkeiten gibt es? .....                               | 15 |
| Veranstaltungsplanung<br>Worauf muss ich achten? .....                                   | 19 |
| Nachhaltigkeit<br>Wie verstetige ich die Kooperation? .....                              | 22 |
| Literatur / Interessante Links .....   | 24 |

## Liebe Leserinnen und Leser,



als wir uns vor 40 Jahren gründeten, waren wir eine Handvoll Migrant\*innen, die sich selbst und anderen helfen wollten. Über die Jahre gelang es uns, feste Strukturen aufzubauen und neue Angebote zu etablieren. Inzwischen sind wir anerkannter Bildungsträger und Facheinrichtung, aber eben auch weiterhin eine Migrantenselbstorganisation.

Damals wie heute setzen wir uns auf unterschiedlichen Ebenen für Chancengleichheit und Teilhabe ein, ebenso wie tausende anderer MSO in ganz Deutschland. Ob ehrenamtlich oder professionell, bieten sie Neuangekommenen Orientierung und beraten Menschen in verschiedenen Lebenslagen. Oft sind sie dabei erfolgreicher als Regelinstitutionen, weil sie aus eigenen Erfahrungen schöpfen, Bedarfe leichter erkennen und bessere Zugänge haben.

Gesamtgesellschaftlich betrachtet sind MSO damit wichtige Brückenbauer. In dieser Funktion können sie auch

für Unternehmen und Verwaltungen attraktiv sein. Deren zukünftige Wettbewerbsfähigkeit hängt im Wesentlichen davon ab, wie gut es ihnen gelingt, gesellschaftliche Vielfalt im Betrieb oder in der Behörde zu verankern.

Immer mehr Unternehmen haben die Zeichen der Zeit längst erkannt und gehen neue Wege, die je nach Branche, Größe, Finanzkraft und Unternehmenskultur ganz unterschiedlich sein können. Das Engagement, die Pragmatik und Kreativität, die sie dabei an den Tag legen, ist vielfältig.

Die langjährigen Partnerschaften unseres Vereins mit Unternehmen und Verwaltungen haben sich für beide Seiten immer wieder ausgezahlt. Wir freuen uns über jede\*n Ratsuchende\*n und Erwerbslose\*n, den/die wir durch diese Zusammenarbeit in Arbeit vermitteln konnten. Ganz besonders glücklich bin ich, wenn ich die Person Jahre später wiedertreffe und sie mir noch immer hochzufrieden von ihrem Betrieb berichtet. Diese Wertschätzung erfahre ich auch immer wieder von Seiten der Personalverantwortlichen

Um noch mehr Unternehmen und Verwaltungen zu ermutigen, im Rahmen ihrer Personalgewinnung mit MSO zusammenzuarbeiten, haben wir im Jahr 2018 eine Handreichung zur Initiierung und Verstetigung entsprechender Partnerschaften herausgegeben. Aufgrund der positiven Reaktionen darauf haben wir uns in diesem Jahr für eine überarbeitete Neuauflage entschieden. Ich wünsche mir, dass wir auch dieses Mal zu neuen Erkenntnissen und erfolgreicher Praxis beitragen können.

Kenan Küçük  
Geschäftsführer, Multikulturelles Forum e.V.

## Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in einer vielfältigen und dynamischen Gesellschaft mit einer Vielzahl von Herausforderungen und gleichzeitig auch Chancen, die von Bedeutung für unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung sind.

Aktuell stehen wir in NRW vor großen Aufgaben auf dem Arbeitsmarkt. In allen Branchen fehlt es an Arbeitskräften. Besonders betroffen sind die Sozial- und Erziehungsberufe, die Pflege, die IT, das Handwerk und der öffentliche Dienst - überall fehlen Talente und unterstützende Hände: Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft wird bis 2035 in NRW ein Bedarf von über 1,2 Millionen Fachkräften prognostiziert. Gleichzeitig sind viele Arbeitgeber\*innen auf der Suche nach Auszubildenden und Mitarbeitenden, während zahlreiche Migrant\*innen, die in unsere Gesellschaft integriert sind, aber nicht die Ansprache und Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um ihre Fähigkeiten und Talente einzubringen.

Für ein „Perfect Match“ am Arbeitsmarkt ist die gelebte interkulturelle Öffnung von Verwaltung, Unternehmen und Verbänden – die einhergeht mit Offenheit, Toleranz und einer Willkommens- und Anerkennungskultur – daher eine Notwendigkeit. Sie ermöglicht es uns, die Vielfalt unserer Gesellschaft zu nutzen sowie innovative Lösungen für die Herausforderungen zu finden, um Fachkräfte begeistern, gewinnen und halten zu können. Migrantenselbstorganisationen sind dabei seit Jahrzehnten unverzichtbare Unterstützer und Partner.

Sie bieten nicht nur Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch wertvolle Netzwerke, die den Austausch zwischen Arbeitgeber\*innen und potenziellen Arbeitnehmer\*innen fördern. Sie sind oft die ersten Anlaufstellen und Wegbereiter für Menschen, die in



NRW ein neues Zuhause suchen und ihre Fähigkeiten einbringen möchten. Durch gezielte Angebote unterstützen Vereine Menschen, ihre Qualifikationen zu erkennen und erfolgreich in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Diese Broschüre soll Ihnen einen umfassenden Einblick in die Bedeutung von Migrantenselbstorganisationen für die Fachkräftegewinnung in NRW geben. Sie bietet Informationen und zeigt auf, wie wir gemeinsam die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt meistern können. Ich lade Sie ein, sich mit den Inhalten auseinanderzusetzen und die Möglichkeiten zu erkennen, die sich bieten.

Lassen Sie uns gemeinsam die Vielfalt als Stärke nutzen.

Lorenz Bahr  
Staatssekretär im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Mit knapp 85 Millionen Menschen ist Deutschland so bevölkerungsstark wie noch nie in seiner Geschichte. Der Anteil der Erwerbstätigen hingegen wird in den kommenden Jahren stark sinken, was insbesondere die deutsche Wirtschaft vor große Herausforderungen stellt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung identifizierte im vergangenen Jahr 23 Berufe, die mittelfristig mit Fachkräfteengpässen zu kämpfen haben, darunter technische und IT-Berufe ebenso wie Berufe im Gesundheits- und Erziehungsbereich (Zika et al, 2023).

Die hohe Zuwanderung der letzten Jahre reicht nicht aus, um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland zu stabilisieren. Einer aktuellen Berechnung der Bertelsmann-Stiftung zufolge müssten hierfür jährlich ungefähr 300.000 Personen bis ins Jahr 2040 zuwandern. Verringert werden kann diese Zahl nur durch eine stärkere Arbeitsmarktbeziehung der bereits im Land lebenden Menschen (Kubis/Schneider, 2024).

**Eine wichtige Rolle nehmen dabei Menschen mit Flucht- oder Einwanderungsgeschichte ein, deren Erwerbspotenziale bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind.**

Verschiedene Studien belegen, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in höherem Maße von Erwerbslosigkeit betroffen sind oder Jobs annehmen, die nicht ihren eigentlichen Qualifikationen entsprechen, selbst wenn sie in Deutschland geboren wurden. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben strukturellen Defiziten und Diskriminierung spielen auch „weichere“ Faktoren wie der Zugang zu berufsrelevanten Informationen (bspw. über den Stellenwert einer dualen Ausbildung, die Vielfalt an Ausbildungsgängen sowie die Spezifik der Bewerbungsverfahren) sowie die Verbreitung von Rollenbildern (Menschen im sozialen Umfeld, die im gleichen Beruf arbeiten und motivationale Prozesse anstoßen) im Berufsorientierungsprozess eine wichtige Rolle.

An dieser Stelle können Migrantenselbstorganisationen (MSO) eine bedeutende Brückenfunktion übernehmen: Sie bieten eine gute Möglichkeit die Zielgruppe zu erreichen, und zwischen Arbeitgeber\*innen und potenziellen Bewerber\*innen zu vermitteln. Zugleich stellen die MSO auch die Beteiligung der Eltern, die ebenfalls einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung ihrer Kinder haben, deutlich besser sicher als andere Institutionen.

**Betriebe und Verwaltungen tun daher gut daran, für die Sicherung von Fachkräften verstärkt auf die Potenziale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu setzen und zu diesem Zweck stärker mit MSO zusammenzuarbeiten.**

Die Etablierung von Vielfalt im eigenen Unternehmen oder der eigenen Behörde sichert nicht nur deren Wettbewerbsfähigkeit, sondern bringt zusätzlich noch Effizienzgewinne ein. Ob Mehrsprachigkeit, kulturbezogenes Wissen, Empathie oder Kreativität: Verschiedene Studien belegen, dass vielfältig zusammengesetzte Teams leistungsstärker sind, weil sie z.B. vielseitigere Betrachtungsweisen zur Ideenentwicklung oder auch zur Problemlösung einbringen (vgl. McKinsey Studie, 2018 oder Bertelsmann-Studie, 2018).



Um insbesondere junge Menschen zu erreichen, braucht es innovative und proaktive Wege. Die Einbindung von MSO eröffnet neue Kommunikationskanäle, schafft authentische Begegnungsräume und holt Menschen nah an ihren Lebensmittelpunkten ab. Sie ermöglicht Dialoge auf Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Vertreter\*innen verschiedener Communities und bindet dabei sowohl die Dynamiken von Gleichaltrigen und Gleichgesinnten (Peer Groups) als auch die Einflussbereiche der Eltern mit ein.

**Die Zusammenarbeit mit MSO stößt jedoch nicht selten auf Unsicherheiten und Vorbehalte: Was eine MSO macht, welche für den eigenen Zweck die richtige ist, und wie der Kontakt hergestellt werden kann, ist für Unternehmen und Behörden nicht immer deutlich.**

Die folgende Handreichung richtet sich insbesondere an Personalverantwortliche, die den Mehrwert von Vielfalt in der eigenen Organisation erkannt haben und die Zusammenarbeit mit MSO in Erwägung ziehen. Die Handreichung gibt Hilfestellungen zur Auswahl geeigneter Ansprechpersonen, zur angemessenen Kontaktaufnahme, zu Kooperationsmöglichkeiten sowie zur konkreten Durchführung von Veranstaltungen. Zudem gibt sie Impulse zur Vielfaltsorientierung in der eigenen Organisation und Ratschläge zur künftigen Verstärkung von Partnerschaften.

Die Handreichung basiert auf den jahrzehntelangen Erfahrungen und Erkenntnissen des Multikulturellen Forums sowohl aus der Innensicht (als MSO) als auch in seiner Funktion als Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungspartner für andere MSO. Hierbei wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis aus konkreten Empfehlungen einerseits und der Vermeidung generalisierender Pauschalaussagen andererseits gesetzt. Denn natürlich gilt: So wie es in unserer Gesellschaft nicht „den Migranten“ oder „die Migrantin“ gibt, so gibt es auch nicht „die Migrantenselbstorganisation“. Diesen Aspekt gilt es sich als Lesende stets zu vergegenwärtigen.



# Migrantenselbstorganisationen

## DEFINITION, BEDEUTUNG UND HERAUSFORDERUNGEN

Von „Migrantenselbstorganisationen“ (MSO) oder auch „Migrantenorganisationen“ (MO) wird in der Regel immer dann gesprochen, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder (gemeint sind hier entweder Vorstandsmitglieder oder aktiv Verantwortliche) eine Einwanderungsgeschichte haben. Dieser Definition folgend geht der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration in seiner neuesten Studie von schätzungsweise zwischen 12.400 und 14.300 aktiven und formalisierten MSO in Deutschland aus. Hinzu kommen weitere informelle Initiativen und Bündnisse sowie migrantische Online-Gruppen, die statistisch kaum erfasst werden (SVR-Forschungsbereich, 2020).

**In Nordrhein-Westfalen existieren mehr als 4.000 Migrantenselbstorganisationen, rund drei Viertel von ihnen sind in Großstädten aktiv.**

Entstanden sind MSO im Laufe der über 60-jährigen Einwanderungsgeschichte der Bundesrepublik vor allem aus dem Bedürfnis heraus, die gesellschaftliche Teilhabe von zugewanderten Menschen zu erhöhen. Auch kulturpflegende Aufgaben waren von Anfang an bedeutsam. In den letzten Jahren nahm vor allem ihre Bedeutung als Interessenvertretende Organisationen zu.

**Wie andere zivilgesellschaftliche Organisationen sind Migrantenselbstorganisationen wichtige Mitgestalterinnen des sozialen Lebens vor Ort.**

Einige wenige MSO agieren städte- oder landesübergreifend oder international. Die Mehrheit der Vereine hat weniger als 100 Mitglieder, erreicht aber durch seine verschiedenen Aktivitäten mehr als doppelt so viele Menschen (SVR-Forschungsbereich, 2020).

Grundsätzlich sind MSO in nahezu allen Bereichen zivilgesellschaftlichen Engagement aktiv, besonders häufig im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit, im Bildungsbereich, im künstlerisch-kulturellen Bereich oder in der Unterstützung von Geflüchteten.

**Die Vereine, Verbände, Gruppen oder Netzwerke weisen eine sehr große Heterogenität im Hinblick auf Aufgaben und Ziele, Größe oder Organisationsgrad auf.**

Auch ihre strukturellen Voraussetzungen und personellen Kapazitäten sind sehr verschieden. Etwa zwei von drei MSO arbeiten ausschließlich ehrenamtlich, Hauptamtliche sind überwiegend projektbezogen und damit zeitlich befristet angestellt (SVR-Forschungsbereich, 2020). Andere haben sich inzwischen zu professionellen Dienstleistern weiterentwickelt, gleichwohl sie nach wie vor geringere finanzielle Spielräume aufweisen, kaum in Strukturen der Regelfinanzierung eingebunden sind und stark von (befristeten) Drittmitteln abhängig sind.

**Migrantenselbstorganisationen decken die Bedürfnisse bestimmter Bevölkerungsgruppen häufig besser ab als etablierte Regeldienste.**

Sie nehmen eine wichtige Brückenfunktion zwischen Eingewanderten und der bereits länger in Deutschland lebenden Bevölkerung ein. Meist kennen sie die Bedarfe der Menschen mit Einwanderungsgeschichte besser, sprechen deren Sprache und weisen einen Vertrauensvorsprung im Vergleich zu anderen Institutionen auf.

Die nordrhein-westfälische Landesregierung betrachtet MSO als wichtige Partner für erfolgreiche Integrationspolitik und unterstützt daher ihren Organisations- und Professionalisierungsprozess, beispielsweise durch Starthilfen, Einzelprojektförderung sowie durch Vernetzungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote.



[www.mkjfgfi.nrw/migrantenselbstorganisationen](http://www.mkjfgfi.nrw/migrantenselbstorganisationen)

# Nachwuchskräftegewinnung

## WELCHE ROLLE KÖNNEN MSO EINNEHMEN?

Für Personalverantwortliche gibt es verschiedene Möglichkeiten, MSO als Partner für die eigene Nachwuchskräftegewinnung miteinzubeziehen. Eine Möglichkeit ist die **GEZIELTE VERBREITUNG VON INFORMATIONEN**. So können z.B. Stellenausschreibungen in den Räumlichkeiten der Organisation ausgehängt, in Mailverteilern, Newslettern und sozialen Netzwerken verbreitet oder bei vereinsinternen Zusammenkünften beworben werden. Der Aufwand ist relativ gering, setzt aber gute Beziehungen zur MSO voraus.



Um die Resonanz auf Seiten der Adressat\*innen zu erhöhen, ist es ratsam, **ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE MEDIEN** einzusetzen. Ob Plakat, Broschüre oder Social-Media-Post: Sie erwecken nur dann Aufmerksamkeit, wenn die eingesetzten Bilder und Inhalte den Lebensrealitäten ihres Gegenübers entsprechen. So sollte z.B. das ausgewählte Foto die Botschaft implizieren, dass das Unternehmen auch – oder gerade – Menschen mit Einwanderungsgeschichte einstellt bzw. eine vielfältige Arbeitskultur fördert. Da die Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder eine wichtige Rolle spielen, kann auch der Einsatz von Mehrsprachigkeit eine Option mit Symbolkraft sein. MSO können nicht nur bei der Verbreitung dieser Medien einen aktiven Part einnehmen, sondern auch bereits im Erstellungsprozess. So können sie wichtige Erkenntnisse über die aktuelle Mediennutzung der Zielgruppe liefern oder die Wirksamkeit bestimmter Text- und Grafikelemente vorab überprüfen.



Um die Bindung einer MSO zu einem Unternehmen nachhaltig zu erhöhen, empfiehlt es sich, einzelne Mitglieder als **MULTIPLIKATOR\*INNEN** zu gewinnen. Gemeint sind damit Schlüsselpersonen mit einem besonders guten Zugang zur Zielgruppe. Dies kann ein Vorstandsmitglied sein, das über ein hohes Ansehen verfügt, aber ebenso gut eine aktive Person aus der Jugendgruppe, die bei Gleichaltrigen authentisch vermitteln kann.



Die größtmögliche Ansprache erreicht ein Arbeitgeber durch eine **GEMEINSAME VERANSTALTUNG** mit der MSO. Ob Elternabende, Bewerbungstrainings, Kennenlertische oder Betriebsbesichtigungen, die Möglichkeiten sind vielfältig und hängen von der Kreativität und den Kapazitäten auf beiden Seiten ab. Ihr Erfolg hängt aber entscheidend davon ab, wie stark die MSO sowohl bei der Planung als auch bei der Durchführung der Veranstaltung als Partner auf Augenhöhe fungiert und die spezifischen Interessen beider Seiten Berücksichtigung finden.



# WIE BIN ICH INTERN AUFGESTELLT?

Bevor es zur Kontaktaufnahme zu einer MSO kommt, sollte sich das Unternehmen zunächst mit der internen Beschaffenheit und der eigenen Außenwirkung beschäftigen. Das Wissen über die eigenen interkulturellen Ressourcen, der Grad an betrieblicher Offenheit gegenüber Vielfalt und nicht zuletzt die öffentlichkeitswirksame Darstellung sind wichtige Erfolgsfaktoren für die multikulturelle Personalgewinnung.



Folgende Aspekte spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle:



### Wie (kulturell) vielfältig ist der Betrieb schon jetzt?

Möglicherweise verfügt der Betrieb bereits über Beschäftigte, die aufgrund ihres kulturellen Hintergrundes oder ihrer sprachlichen Kompetenzen den Zugang zu bestimmten MSO erleichtern. Es erweist sich als Vorteil, die Zielgruppe mit konkreten Zahlen (bspw. zur Personalstruktur im Unternehmen), Beispielen gelungener Vielfaltskultur und persönlichen Erfolgsgeschichten überzeugen zu können. Idealerweise stellen sich ausgewählte Mitarbeitende, die aufgrund ihres Hintergrundes über hohe Authentizität verfügen, der Zielgruppe persönlich vor.



### Verfügt der Betrieb über eine diversitätssensible Betriebskultur?

Das Unternehmen sollte offen kommunizieren, mit welchen Ansätzen er kulturelle Vielfalt in den Werten, Normen und Einstellungen des Betriebes fördert. Beispiele sind ein entsprechendes Leitbild, öffentliche Aussagen oder innerbetriebliche Aktionen wie Ausflüge, Kulturevents oder Kochabende, über die auch öffentlich berichtet wird.



### Ist die (kulturelle) Vielfalt von außen sichtbar?

Welche Bilder, Geschichten oder Statements mit Vielfaltsbezug befinden sich auf der Internetseite, in sozialen Medien oder in Printmedien wie Flyern, Plakaten oder Image-Broschüren des Betriebs? Entsprechende Haltungen und Erfolgsbeispiele sollten offen nach außen kommuniziert werden.



### Verfügen die Mitarbeitenden über interkulturelle Kompetenzen?

Mit interkultureller Kompetenz ist die Fähigkeit gemeint, handlungssicher mit interkulturellen Situationen, Begegnungen und Interaktionen umzugehen. Durch entsprechende Schulungen können Mitarbeitende lernen, Einstellungen und Verhaltensweisen besser zu reflektieren, Empathie für das Gegenüber zu entwickeln und mit Widersprüchlichkeiten adäquat umzugehen. Die Kommunikation gestaltet sich dadurch effizienter, der Wirkungskreis vergrößert sich und die Ansprache von MSO und ihrer Mitglieder verbessert sich.



### Wie werden Potenziale und Ressourcen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Organisation wertgeschätzt?

Bei der Personalgewinnung kann der Betrieb oder die Verwaltung darauf hinweisen, dass vielfaltsorientierte Kompetenzen explizit erwünscht sind, gezielt gesucht werden und entsprechend im Auswahlverfahren positive Berücksichtigung finden. Die Wertschätzung dieser Ressourcen kann sich bereits in der Stellenausschreibung widerspiegeln, beispielsweise durch einen allgemeinen Passus oder durch konkrete Kompetenzbeschreibungen im Anforderungsprofil.



### Gibt es personelle Kapazitäten und zeitliche Flexibilität?

Dem Unternehmen sollte bewusst sein, dass ehrenamtlich organisierte MSO wenig Zeit für zusätzliche Aufgaben haben und sich in der Regel am Abend oder am Wochenende engagieren. Dies erfordert auf Seiten der Personalverantwortlichen die Bereitschaft, die Federführung für entsprechende Koordinierungs- und Unterstützungsaufgaben zu übernehmen, vor allem aber, sich zwecks Kontaktaufnahme, Planungsgesprächen und nicht zuletzt für die Durchführung gemeinsamer Aktionen auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu engagieren.

# WIE FINDE ICH DIE RICHTIGE ANSPRECHPERSON?

Vor der Kontaktaufnahme sollte sich ein Unternehmen erkundigen, welche MSO für den anvisierten Zweck als geeignet erscheint. Innerhalb der vielfältigen Landschaft von MSO dürfte es nicht schwierig sein, eine passende Organisation im Umkreis zu finden. Grundsätzlich gilt: Ist eine MSO bereits im bildungs- oder arbeitsmarktpolitischen Bereich aktiv, verfügt sie über eine angemessene Größe und/oder beschäftigt hauptamtliches Personal, ist die Kooperation einfacher. Trotzdem gibt es viele kleinere Organisationen, die mit ihrem hohen Maß an Engagement strukturelle Nachteile kompensieren.

Entscheidend ist vielmehr, dass MSO integrativ tätig und interkulturell offen sind, Interesse am Thema haben, die Zielgruppe erreichen, über gewisse Räumlichkeiten oder finanzielle Strukturen verfügen, eine nennenswerte Mitgliederzahl aufweisen und verfassungsrechtlich unproblematisch sind. Für die Suche nach der geeigneten Organisation empfehlen sich grundsätzlich zwei Vorgehensweisen: Die Nutzung der kommunalen Infrastruktur oder der Zugang über Dachverbände.



## KOMMUNALE INFRASTRUKTUR

Nordrhein-Westfalen verfügt über eine bundesweit einzigartige Infrastruktur, in denen kommunale Akteure und Träger der freien Wohlfahrtspflege partnerschaftlich zusammenarbeiten. Diese sind mit den örtlichen MSO bestens vernetzt und können Unternehmen bei der Suche und Ansprache sehr gut unterstützen.

### INTEGRATIONSAGENTUREN

In Nordrhein-Westfalen gibt es aktuell 214 landesgeförderte Integrationsagenturen, in denen Fachkräfte in vier Handlungsfeldern arbeiten: Bürgerschaftliches Engagement von und für Menschen mit Einwanderungsgeschichte, Interkulturelle Öffnung, Teilhabe im Sozialraum und Antidiskriminierungsarbeit. Träger der Integrationsagenturen sind die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Nordrhein-Westfalen (Arbeiterwohlfahrt, Caritas, Der Paritätische, Diakonisches Werk, Deutsches Rotes Kreuz und Jüdische Gemeinden). Unter dem Dach des Paritätischen sind MSO häufig selbst Träger von Integrationsagenturen. Eine Kontaktliste aller bestehender Integrationsagenturen ist im Internet zu finden unter: [www.integrationsagenturen-nrw.de](http://www.integrationsagenturen-nrw.de)



### KOMMUNALE INTEGRATIONSZENTREN

In jedem Kreis und jeder kreisfreien Stadt Nordrhein-Westfalens gibt es darüber hinaus ein Kommunales Integrationszentrum, das sich um die Koordination kommunaler Integrationsaufgaben und die Vernetzung vor Ort kümmert. Im Rahmen ihrer verschiedenen Aufgaben interagieren sie häufig mit MSO und kennen ihre Strukturen und inhaltlichen Ausrichtungen sehr genau. Eine Übersicht über die Kommunalen Integrationszentren einschließlich Kontaktdaten ist online zu finden unter [www.mkjfgfi.nrw/kommunale-integrationszentren](http://www.mkjfgfi.nrw/kommunale-integrationszentren)



## DACHVERBÄNDE

Zunehmend vernetzen sich MSO untereinander, um ihre Ressourcen (z.B. Räume, Fachexpertise) oder Interessen (politisch oder finanziell) zu bündeln. Über diese Zusammenschlüsse lassen sich Kontakte und Kooperationen mit gleich mehreren MSO ggf. sogar ortsübergreifend realisieren.

### VERBÄNDE UND ZUSAMMENSCHLÜSSE AUF BUNDESEBENE

Ein Viertel aller MSO gehören dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband an. Als deren Sprachrohr fungiert das Forum der Migrantinnen und Migranten im Paritätischen: [www.der-paritaetische.de/themen/migration-und-internationale-kooperation/forum-der-migrantinnen-und-migranten-im-paritaetischen-fdm](http://www.der-paritaetische.de/themen/migration-und-internationale-kooperation/forum-der-migrantinnen-und-migranten-im-paritaetischen-fdm)



Seit 1985 existiert die Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland e.V. (BAGIV), dem neun Verbände aus acht Nationen angehören: [www.bagiv.de](http://www.bagiv.de)



Das Netzwerk „Neue deutsche Organisationen“ ist mit über 200 Vereinen, Organisationen und Projekten der größte Zusammenschluss postmigrantischer Bewegungen: [www.neuedeutsche.org](http://www.neuedeutsche.org)



Der Dachverband der Migrantinnenorganisationen (DaMigra) agiert seit 2014 als bundesweiter herkunftsunabhängiger und frauenspezifischer Dachverband von MSO: [www.damigra.de](http://www.damigra.de)



Im Jahr 2024 haben sich über 70 MSO zur Bundeskonferenz der Migrantinnenorganisationen zusammengeschlossen, um die politische und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen: [www.bundeskonferenz-mo.de](http://www.bundeskonferenz-mo.de)



### VERBÄNDE AUF LANDESEBENE

Beim Paritätischen Wohlfahrtsverband NRW angesiedelt ist eine Fachberatung für MSO, deren Aufgabe es ist, MSO (auch Nichtmitglieder) zu qualifizieren und zu vernetzen: [www.mso-nrw.de](http://www.mso-nrw.de)



Das „Elternnetzwerk NRW – Integration miteinander e.V.“ ist ein Zusammenschluss aus rund 300 Vereinen und Institutionen von Eltern mit Einwanderungsgeschichte: [www.elternnetzwerk-nrw.de](http://www.elternnetzwerk-nrw.de)



### VERBÄNDE AUF KOMMUNALER EBENE

In sechs Städten in NRW sind lokale Verbände aus unterschiedlichen MSO unter dem Dach des Bundesverbands Netzwerke von Migrantinnenorganisationen e.V. (NEMO) entstanden, um ihre Ressourcen vor Ort zu bündeln: [www.bv-nemo.de](http://www.bv-nemo.de)



Bundesweit gibt es an 20 Standorten (derzeit drei in NRW) ein House of Resources, das Vereine und Initiativen vor Ort durch Beratung, Fortbildung, finanzielle Förderung und Vernetzung unterstützt: [www.houses-of-resources.de](http://www.houses-of-resources.de)



## Die Kontaktaufnahme

# WIE IST MEINE ANSPRACHE?

Idealerweise konnten lokale Partner\*innen oder ein Verband zusätzlich zur passenden MSO auch eine Kontaktperson vermitteln. Ist dies nicht der Fall, empfiehlt sich eine Kontaktaufnahme über den Vorstand oder – falls vorhanden – die hauptamtliche Geschäftsführung. Größere MSO verfügen unter Umständen auch über hauptamtliches Projekt- oder Fachpersonal, welches direkt angesprochen werden kann. Die (zusätzliche) Kontaktaufnahme einer leitenden Person verleiht dem Vorhaben jedoch mehr Verbindlichkeit und sollte daher nicht gescheut werden.

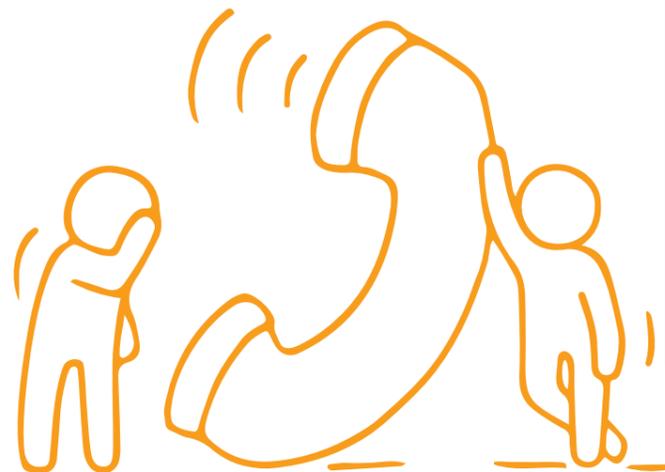
**Bedenken Sie bei Ihrer Kontaktaufnahme, dass ehrenamtlich geführte MSO eher außerhalb der regulären Arbeitszeiten erreichbar sind!**

Beim Erstkontakt empfiehlt sich das Telefonat oder die Direktansprache vor Ort. Eine E-Mail sollte erst im zweiten Schritt erfolgen, um das Gesprochene nochmals schriftlich zu unterstreichen. Die Kombination aus mündlicher und schriftlicher Ansprache minimiert das Risiko, ggf. aufgrund sprachlicher Hürden missverstanden zu werden. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird sich die angesprochene MSO offen für Ihr Vorhaben zeigen, was aber nicht

ausschließt, dass gewisse Vorbehalte weiterbestehen. Möglicherweise wurde das Anliegen nicht richtig verstanden oder der Verein hatte noch keine vergleichbaren Berührungspunkte mit Arbeitgeber\*innen. Es ist auch möglich, dass die MSO schlechte Erfahrungen mit externen Anfragen gemacht hat. Nicht selten werden ihre Kontakte und Expertisen in Anspruch genommen, ohne dass ihnen im Gegenzug Mitbestimmungsmöglichkeiten oder Aufwandsentschädigungen zugestanden werden. Zögerliche Reaktionen sollten daher in Kauf genommen und Missverständnisse zeitnah ausgeräumt werden.

### Aus den genannten Gründen lassen sich einige Empfehlungen für das Kontaktgespräch ableiten:

- ✓ Verdeutlichen Sie zu Beginn des Gesprächs, dass Ihnen die entsprechende Organisation von kommunaler bzw. verbandlicher Seite empfohlen wurde. Nennen Sie den Namen des/der Vermittelnden.
- ✓ Artikulieren Sie Ihr Anliegen abstrakt und mit wenigen, einfachen Worten. Überfallen Sie Ihr Gegenüber nicht gleich mit Wünschen, Ideen oder Umsetzungsvorschlägen.
- ✓ Schlagen Sie ein persönliches Gespräch vor Ort vor, um Näheres zu erläutern. Erst dann sollten genauere Kooperationen ausgelotet und erste Vereinbarungen getroffen werden.
- ✓ Machen Sie bereits im Erstgespräch klar: Sie möchten mit der Organisation auf Augenhöhe kooperieren. Ihr Gegenüber wird gleich zu Beginn der Planung beteiligt, der Organisation wird kein vorgefertigtes Konzept übergestülpt.



## Interesse wecken

# ARGUMENTE FÜR DIE MOBILISIERUNG

Auch für den weiteren Verlauf der Gespräche sollte den Aspekten „Vertrauen“, „Wertschätzung“ und „Augenhöhe“ hohe Bedeutung beigemessen werden. Hinzu kommt, dass die MSO nicht „überredet“ werden sollte, sondern der Kooperation aus eigener Motivation heraus zustimmt. Die Personalverantwortlichen sollten ihre Ziele verdeutlichen, besonders aber die gemeinsamen Interessen sowie den Mehrwert für beide Seiten darlegen:

### + Unternehmen setzt auf kulturelle Vielfalt

- Wir möchten, dass vielfältige Menschen bei uns arbeiten, damit wir noch bessere Produkte/ Dienstleistungen anbieten können...
- Wir möchten zeigen, dass jeder bei uns willkommen ist, gleich welcher Herkunft, ob als Kunde oder Belegschaft...
- Unsere Kundschaft ist vielfältig, das soll sich auch in unserer Belegschaft widerspiegeln...

### + Organisation erhält Zugang zu Netzwerken und Fördermöglichkeiten

- Wir stellen Ihnen gerne eine Kooperationsbescheinigung/ein Referenzschreiben aus...
- Wir empfehlen Sie gerne innerhalb unserer Netzwerke weiter...
- Bei der Jahresspende unseres Unternehmens berücksichtigen wir Ihren Verein gerne als möglichen Empfänger...

### + Bevölkerungsgruppe wird sichtbarer

- Sie tragen dazu bei, dass mehr Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen Karriere bei uns machen...
- Sie tragen dazu bei, dass das (falsche) Bild über bestimmte Bevölkerungsgruppen positiver wird...
- Sie tragen dazu bei, dass Barrieren und Ausgrenzungserfahrungen schrittweise beseitigt werden...

### + Imagegewinn für die Organisation

- Sicherlich wollen sich dann auch andere Menschen bei Ihnen engagieren...
- Sie werden öffentlich gewürdigt, z.B. durch einen Auftritt mit der Geschäftsführung/Behördenleitung...
- Wir sorgen dafür, dass Ihr Verein in die Presse und soziale Medien kommt...

### + Organisation profitiert von Kompetenzen

- Das (handwerkliche/betriebswirtschaftliche/verwaltungsrechtliche etc.) Know-how unserer Beschäftigten kann sich Ihr Verein schließlich auch zunutze machen...
- Sie leisten damit wichtige Pionierarbeit, für die sich sicherlich auch andere Unternehmen interessieren...
- Wir können das gerne in Zukunft wiederholen/ausweiten...

### + Organisation erhält Unterstützung durch Finanz- oder Sachmittel

- Sie erhalten / Ihr Personal erhält eine angemessene Aufwandsentschädigung...
- Wir übernehmen die Kosten für Bewirtung, Anfahrt, Briefporto etc...
- Wir stellen kostenlose Räumlichkeiten zur Verfügung...

Eine offene und frühzeitige Kommunikation darüber, was sich beide Seiten wünschen, welche Aufgaben die MSO selbstbestimmt leisten und an welchen Stellen der Betrieb für Entlastung sorgen kann, ist das A und O einer gelungenen Kooperation. Hierfür sollten die Personalverantwortlichen ausreichend Zeit einplanen, denn wenn an dieser Stelle Unstimmigkeit fortbesteht, gefährdet dies das gesamte Vorhaben.

# WELCHE MÖGLICHKEITEN GIBT ES?

Es gibt eine ganze Reihe von Möglichkeiten, Veranstaltungen zum Zwecke der Personalgewinnung durchzuführen. Für die Praxis empfehlen sich Kombinationen aus folgenden Formaten:



### INFOABENDE

Ein klassischer Ansatz der Personalwerbung ist die Ausrichtung einer Informationsveranstaltung. Sie sollte gut vorbereitet sein, damit sie auch die Interessen und Bedarfe der Zielgruppe bedient. Die Wahl der zielgruppengerechten Sprache und Rhetorik, authentische Inhalte und Bildelemente spielen dabei eine große Rolle. Personalverantwortliche sollten sich im Vorfeld überlegen, an wen genau sich die Infoveranstaltung richtet. Sollen vor allem Eltern damit angesprochen werden, ist es eventuell ratsam, eine Übersetzerin bzw. einen Übersetzer vor Ort zu haben. Richtet sich die Veranstaltung an junge Menschen, sollten verstärkt interaktive Medien eingesetzt werden. Gegebenenfalls sind spezielle Veranstaltungen für Frauen von Vorteil, um eine möglichst offene und vertraute Atmosphäre zu gewährleisten. Die Ansprechperson in der MSO kann zu diesen Aspekten eine gute Einschätzung geben und sollte unbedingt in die Vorbereitungen eingebunden werden.



### BETRIEBSBESICHTIGUNGEN

Anstatt die Räumlichkeiten der MSO zu nutzen, kann der Arbeitgeber die Zielgruppe auch zu sich in den Betrieb oder die Behörde einladen. Diese Variante büßt zwar ein gewisses Maß an Niedrigschwelligkeit ein, kann aber durchaus die Attraktivität der Veranstaltung erhöhen. Die Teilnehmenden können mögliche (Ausbildungs-)Berufe „live“ kennenzulernen und bekommen einen authentischen Einblick in den Betriebsalltag. Unbedingt sollten Betriebsbesichtigungen durch eine Bezugsperson der MSO mit vorbereitet und begleitet werden. Selbst wenn der Aufwand nur für eine begrenzte Zahl an Teilnehmenden praktikabel ist, sollte diese Möglichkeit aufgrund ihrer größeren Wirkung in Betracht gezogen werden. Denn als Multiplikator\*innen kann die kleinere Gruppe ihre Eindrücke mit Freund\*innen, Bekannten und Verwandten teilen und den Wirkungskreis somit erhöhen.



Um die Erfolgchancen von Veranstaltungen zu erhöhen, sollten bestimmte Vorkehrungen im Vorfeld getroffen werden: Ort und Zeit sollten so niedrigschwellig wie möglich gehalten werden. Idealerweise findet die Veranstaltung in den Räumlichkeiten statt, welche die MSO auch für andere vereinsbezogene Zwecke nutzt. Zeitlich eignen sich am ehesten die frühen Abendstunden, wobei auch hier Schwierigkeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht auszuschließen sind. Als günstig erweisen sich Termine im Anschluss oder im Vorfeld anderer vereinsbezogener Anlässe.



**ONLINE FORMATE** Spätestens mit der COVID-19-Pandemie haben Online-Dialogformate stark an Bedeutung gewonnen. Besonders für jüngere Menschen stellt diese Art des Austausches eine durchaus attraktive Alternative zu Präsenzveranstaltungen dar. Der zeitliche, logistische und organisatorische Aufwand ist für die Teilnehmenden deutlich niedriger. Zudem fallen viele Kosten weg, die für Präsenztreffen ggf. anfallen (z.B. Räume, Anfahrt). Als Nachteil erweist sich aber der fehlende persönliche Kontakt. Gerade zurückhaltende Teilnehmende erhalten online wenig Aufmerksamkeit, was einen Dialog auf Augenhöhe deutlich erschwert. Digitale Austauschformate sollten daher nicht als Ersatz, sondern eher als eine effektive Ergänzung zu Präsenzveranstaltungen betrachtet werden. Zudem sollten sie nicht nur aus Monologen und Präsentationsfolien bestehen, sondern interaktive Elemente beinhalten. Mit etwas technischem Geschick lassen sich auch Präsenzformate wie Speeddatings, Betriebsbesichtigungen oder Bewerbungstrainings digital gestalten.



### SCHNUPPERANGEBOTE

„Probieren geht über Studieren“, egal ob vor Ort im Betrieb oder in den Vereinsräumlichkeiten. Durch praktisches Erkunden erhalten junge Menschen einen noch besseren Eindruck vom Berufsfeld als durch Vorträge oder Dialogformate. Ein Gastronomiebetrieb kann zum gemeinsamen Kochen einladen, ein Maler- und Lackierbetrieb einen Kunstworkshop anbieten, ein Chemielabor Experimente anleiten. Auch Dienstleistungsberufe können mit kreativen Rollenspielen ihren Berufsalltag angemessen wiedergeben. Je höher der Unterhaltungsfaktor, desto größer die Resonanz auf Seiten der Zielgruppe. Idealerweise entstehen im Rahmen dieses Formats sogar nachhaltige Ergebnisse wie Kochrezepte, bunte Wände oder selbstgemachte Kosmetikprodukte, was die langfristige Wirkung noch steigert.



### BEWERBUNGSTRAININGS

Wie formuliere ich ein Bewerbungsschreiben? Was gehört in meine Bewerbungsmappe? Wie verhalte ich mich im Vorstellungsgespräch? Fragen wie diesen muss sich jede\*r Arbeitssuchende früher oder später stellen. Niemand kann sie dabei besser unterstützen als Personalverantwortliche. Es liegt also nahe, sich auf diesem Gebiet zu engagieren, gerade mit Blick auf junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die häufiger mit Unsicherheiten konfrontiert sind als Gleichaltrige ohne Einwanderungsgeschichte. Gleichzeitig bietet es dem Unternehmen eine gute Gelegenheit, auf Karrieremöglichkeiten im eigenen Betrieb oder der eigenen Behörde aufmerksam zu machen.





## FREIZEIT-EVENTS

Ob Fußballturnier, Kanutour, Filmprojekt oder Hip Hop-Workshop, je höher der Spaßfaktor, desto größer die Teilnahmebereitschaft. Sofern das Unternehmen damit verbundene Finanzaufwendungen rechtfertigen kann, fungiert dieser Ansatz als ideales „Lockmittel“ für die Zielgruppe. Zudem erhöht es natürlich auch das Image des Betriebs oder der Behörde um ein Vielfaches. Das Event sollte dann aber auch durch gezielte Personalwerbung flankiert werden. Das Sportevent kann z.B. mit passenden Trikots versorgt werden, auf denen Name, Logo des Arbeitgebers sowie ein Bewerbungsaufruf mit dazugehöriger Internetadresse platziert sind. Oder es werden je nach Event Give-Aways wie Schweißbänder, Kugelschreiber, Blöcke oder USB-Sticks mit entsprechender Botschaft verteilt.



Als Vorteil erweist es sich, wenn Mitarbeitende oder Auszubildende mit eigener Einwanderungsgeschichte aktiv eingebunden werden. Denn es kommt nicht nur darauf an, was vermittelt wird, sondern auch, wer das tut. Persönliche Geschichten, Portraits und Autobiografien bleiben in der Regel besser haften als Zahlen oder Fakten. Bei mehr als einer Person mit entsprechender Authentizität empfiehlt sich zum Beispiel eine moderierte Talkrunde, bei der sich die Beteiligten über schulische und familiäre Hintergründe, ihre Motivation zur Berufswahl und ihre beruflichen Erfahrungen austauschen. Anschließend sollten die Teilnehmenden ausreichend Möglichkeit für individuelle Fragen erhalten.



## ÜBERGREIFERENDE KOOPERATIONEN

Für größere Betriebe oder Behörden eignen sich auch Formate, welche die Vielfalt an Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten gebündelt abbilden. Bei einem Markt der Möglichkeiten werden beispielsweise verschiedene Arbeitsbereiche wie auf einem Marktplatz präsentiert. Vertreter\*innen der einzelnen Fachgebiete stellen hierbei ihre Produkte oder Dienstleistungen vor und stehen für individuelle Fragen zur Verfügung. Die Teilnehmenden teilen sich in Kleingruppen auf und beschäftigen sich je nach Format parallel oder nacheinander mit den verschiedenen Arbeitsbereichen. Durch Kooperationen mit anderen Betrieben oder Behörden können auch kleinere Unternehmen den Ansatz realisieren. Ggf. sollten hierfür auch mehrere MSO am Vorhaben beteiligt werden. Auch Speeddatings sind bei Kooperationen mit mehreren Akteuren eine gute Möglichkeit, arbeits- oder ausbildungssuchende Menschen mit Personalverantwortlichen zu vernetzen. Das Format vermittelt schnelle und unkomplizierte Gespräche zwischen beiden Seiten und hat sich im Rahmen von Großveranstaltungen wie beispielsweise Ausbildungsmessen bewährt. Mehrere Unternehmen können sich zudem zusammenschließen und eine Bustour durch mehrere Betriebe für die Mitglieder der MSO anbieten. Dies untermauert die Vielfalt an Ausbildungsmöglichkeiten und lockt mehr Interessierte an.



# Veranstaltungsplanung WORAUF SOLLTE ICH ACHTEN?

Von ersten Vorüberlegungen bis zur anschließenden Nachbetreuung: Die folgende Checkliste fasst die wichtigsten Teilprozesse und Erfolgsindikatoren für eine gelungene Kooperationsveranstaltung zusammen.



### Im Vorfeld

- Ich begegne dem Vorhaben mit angemessener Offenheit, interkultureller Kompetenz und zeitlicher Flexibilität.
- Innerhalb der Belegschaft konnte ich Personen ausfindig machen, die mich in meinem Vorhaben unterstützen (z.B. Übersetzungen, Moderation, Erfolgsbeispiele).
- Das Außenbild meines Betriebes mit Blick auf kulturelle Vielfalt wurde kritisch reflektiert (Bilder, Geschichten auf Internetseite, Social Media, Presse, Flyer, Broschüren etc.).
- Ich habe Beispiele parat, die untermauern, dass kulturelle Vielfalt in unserem Unternehmen besonders wertgeschätzt wird und warum sie für uns als Arbeitgeber\*in so wichtig ist.



### Vor der Kontaktaufnahme

- Eine geeignete MSO wurde ausfindig gemacht. Ich verfüge über konkrete Namen, Telefonnummern, E-Mail-Adressen der MSO.
- Ich habe mich über die Personal- und Organisationsstruktur der MSO informiert. Ich weiß, wen ich kontaktieren und in den Prozess einbeziehen sollte (Vorstand, Frauen-/Jugendvorstand, Geschäftsführung, Fachpersonal).
- Ich verfüge über eine erste Einschätzung, an welche Zielgruppe sich mein Vorhaben vornehmlich richten soll (Eltern, Jugendliche, arbeitsuchende Erwachsene, Frauen)
- Ich habe erste Ideen, welche Formate realisiert werden sollen (Infoveranstaltung, Betriebsbesichtigung, Schnupperangebot etc.)



### Nach dem Erstkontakt

- Die Kontaktaufnahme war erfolgreich. Erste Einschätzungen der MSO wurden entgegengenommen und finden Eingang in die weiteren Überlegungen.
- Ein Termin für detailliertere Gespräche wurde vereinbart. Ich konnte abklären, an welchen Tagen und zu welcher Uhrzeit die Kontaktperson fortan am besten erreichbar ist.
- Weiterführende Informationen zum Unternehmen, zu Ausbildungsmöglichkeiten etc. wurden schriftlich nachgereicht.

## ✓ Erste Abmachungen

- Die MSO hat einen ersten Eindruck vom Unternehmen, seinen Aufgaben und Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Das Interesse an einer Kooperation konnte bei der MSO eindeutig geweckt werden.
- Es fand ein offener Austausch über Ideen, Wünsche und Möglichkeiten auf beiden Seiten statt.
- Die Zielgruppe wurde eindeutig bestimmt. Erste Überlegungen zum Veranstaltungsformat fanden statt.

## ✓ Rahmenplanung

- Der Ort für die Veranstaltung wurde festgelegt und stellt für die Zielgruppe kein Hemmnis dar. Der Ort ist fußläufig oder über ÖPNV gut erreichbar bzw. es werden entsprechende Transportmittel bereitgestellt.
- Der Tag der Veranstaltung wurde festgelegt und kollidiert nicht mit wichtigen (religiösen oder kulturbezogenen) Feier- oder Gedenktagen oder mit Hauptferienzeiten.
- Die Uhrzeit der Veranstaltung wurde festgelegt und kollidiert nicht mit schulischen Terminen, besonderen Freizeitevents (z.B. Sport-, Musik- oder Kulturveranstaltungen) oder besonderen Gebetszeiten.
- Der Heimweg der Zielgruppe (ÖPNV-Taktung) ist auch nach Veranstaltungsende noch gewährleistet bzw. es werden entsprechende Transportmittel bereitgestellt.
- Eine Vertrauensperson aus der MSO wird vor Ort sein, um die Zielgruppe durch die Veranstaltung zu begleiten.

## ✓ Inhaltliche Planung

- Die konkreten Inhalte der Veranstaltung (Vortrag, Portrait, Talkrunde, Besichtigung, Übungen, gemeinsames Essen etc.) inklusive Ablauf-/Zeitplan sind festgelegt.
- Finanzielle Aspekte (Aufwandsentschädigungen, Kosten für Anfahrt, Bewirtung oder Räume) sind geklärt.
- Sprachliche, kultur- oder herkunftsbezogene Hürden (Dolmetscher\*innen, Speisevorschriften, politische Themen) sind ausgeräumt.
- Eine verbindliche Arbeitsaufteilung für die weiteren Schritte (inkl. Fristen für die Aufgabenerledigung) wurde festgelegt, schriftlich dokumentiert und allen Beteiligten zur Verfügung gestellt.

## ✓ Zielgruppenansprache

- Es herrscht Klarheit darüber, wer die Zielgruppe wann und auf welche Weise über die Veranstaltung informiert. Auf die persönliche Ansprache (Face-to-Face oder telefonisch) durch Bezugspersonen der MSO wird großen Wert gelegt.
- Die Zielgruppe wird zusätzlich über Print- (Flyer, Plakate, Presseartikel) oder Online-Medien (Internetseite, Newsletter, Social Media, Messenger etc.) informiert. Hierbei wird eine zielgruppengerechte Ansprache, Rhetorik und Bildauswahl berücksichtigt.
- Ort und Uhrzeit sind eindeutig kommuniziert. Ggf. wurde ein allseits bekannter und gut erreichbarer Treffpunkt (z.B. in/vor den Räumlichkeiten der MSO) vereinbart.
- Rückmeldungen auf Seiten der Zielgruppe liegen zeitnah vor, um darauf rechtzeitig reagieren zu können.

## ✓ Vor Beginn der Veranstaltung

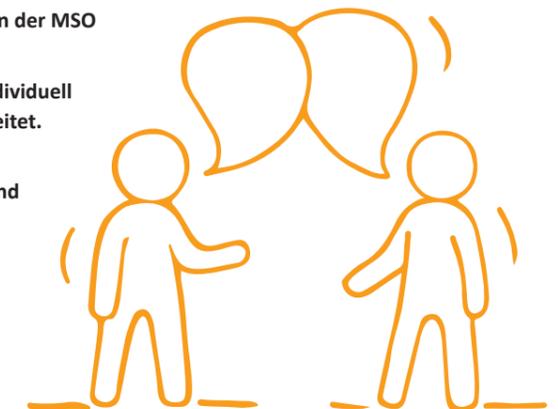
- Es liegt eine Entscheidung darüber vor, ob eine öffentliche Berichterstattung (z.B. Lokalzeitung, Social Media) erwünscht ist. Die Presse wurde darüber im Vorfeld (eine Woche vorher) informiert.
- Es herrscht Klarheit darüber, wann die Beteiligten zwecks Vorbereitung Zugang zu entsprechenden Räumlichkeiten erhalten und wer im Falle einer kurzfristigen Planungsänderung kontaktiert werden kann (Handynummer?).
- Die Rückversicherung, dass die Räumlichkeiten angemessen bestuhlt und dekoriert sind und alle technischen Erforderlichkeiten zur Verfügung stehen (Mikrofon, Laptop, Beamer, Internetverbindung, Flipchart, Stellwände), ist erfolgt.
- Die Bezugspersonen in der MSO haben alle Interessierten erneut angesprochen und an die anstehende Veranstaltung erinnert. Es herrscht Klarheit darüber, mit wie vielen Teilnehmenden zu rechnen ist.

## ✓ Während der Veranstaltung

- Das Unternehmen sorgt zu Beginn der Veranstaltung für eine lockere, vertrauenswürdige Atmosphäre (Willkommens- bzw. Dankesbotschaft, Begrüßung durch Führungspersonal, Aufwärm-/Kennenlernrunde).
- Der Betrieb bringt positive Beispiele für Vielfalt mit (Auszubildende, Geschichten, Fotos, Videos).
- Die Zielgruppe selbst wird aktiv eingebunden (Fragen, Übungen, Spiele).
- Während und nach der Veranstaltung besteht ausreichend Raum für Begegnung, Nachfragen und Zwischengespräche.
- Relevante Infomaterialien über das Unternehmen (Flyer, Broschüren) und kleinere Geschenke (Give-Aways) für die Zielgruppe liegen aus bzw. werden verteilt.
- Wird die Veranstaltung zum Zwecke der Öffentlichkeitsarbeit filmisch/fotografisch begleitet, werden entsprechende Einwilligungserklärungen für die Verwendung des personenbezogenen Bild- und Videomaterial eingeholt.

## ✓ Nach der Veranstaltung

- Eine zeitnahe Kontaktaufnahme zwecks Danksagung und Einholen von Feedbacks ist erfolgt.
- Die Eindrücke der Beteiligten (Was lief gut, was ist verbesserungswürdig) sind schriftlich fixiert und fließen in zukünftige Planungen ein.
- Interessante Nachfragen, Reaktionen und O-Töne auf Seiten der Teilnehmenden wurden für Zwecke der Berichterstattung dokumentiert.
- Veranstaltungsbezogene Berichte und ggf. Presseberichte werden der MSO zur Verfügung gestellt.
- Besonders interessierte Einzelpersonen wurden im Anschluss individuell kontaktiert und in ihrem beruflichen Entscheidungsprozess begleitet.
- Die Bezugsperson der Zielgruppe wird weiterhin eng begleitet, regelmäßig um Resonanzen auf Seiten der Zielgruppe gebeten und mit entsprechenden Informationen versorgt.



## WIE VERSTETIGE ICH DIE KOOPERATION?

Jede noch so gute Veranstaltung ist zunächst mal nicht viel mehr als ein punktueller Impuls auf dem Gebiet der Personalgewinnung. Personalverantwortliche sollten auch im Anschluss daran „am Ball bleiben“ und die neu geknüpften Kontakte mit potenziellen Bewerber\*innen vertiefen. Interessierte Teilnehmende sollten zeitnah mit weiteren Informationen zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten versorgt werden. Präsenzveranstaltungen können durch anschließende Online-Meetings bereichert werden. Eine nachhaltige Arbeitgeberbindung kann ferner durch die Gewinnung einzelner Personen als Follower in den sozialen Medien erreicht werden, natürlich nur unter der Voraussetzung, dass die betrieblichen Social-Media-Kanäle zielgruppenentsprechende Inhalte bereithalten.

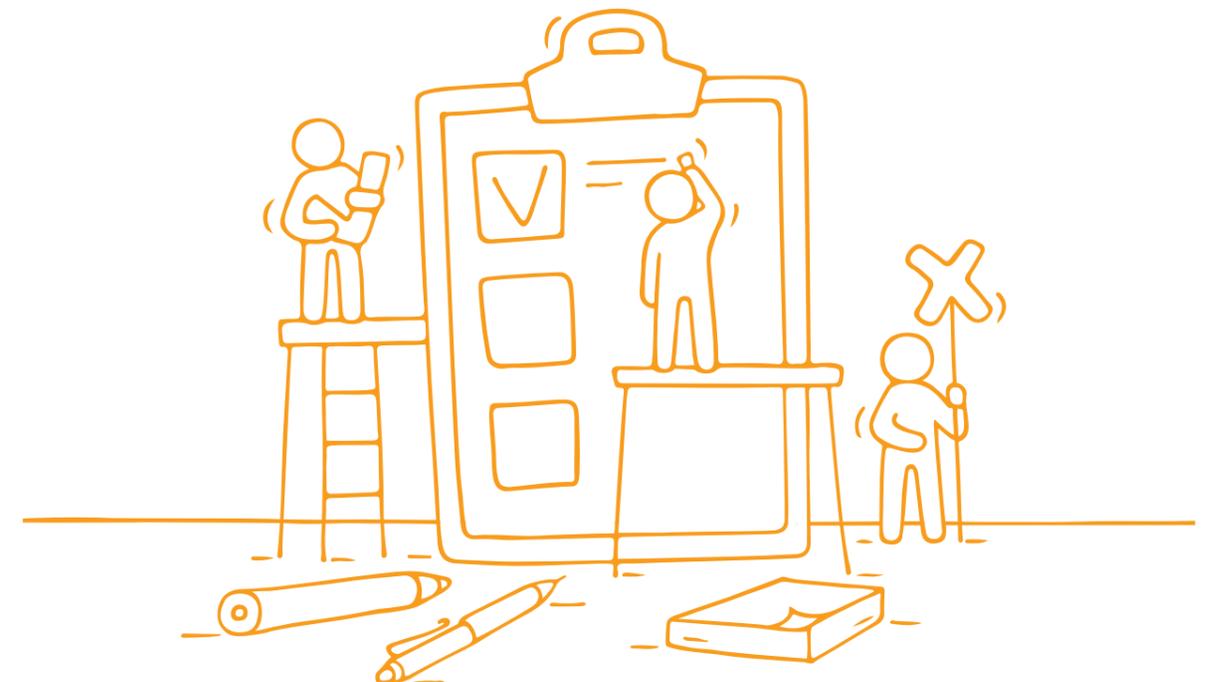
Auch die Kontakte mit den MSO sollten weiter verstetigt werden. Eine nachhaltige Bindung zur Organisation erfordert in der Regel eine langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit. Zentral ist dabei die persönliche Ebene, die jedoch schnell verloren gehen kann. Wechselt beispielsweise der Vorstand, die Geschäftsführung oder das Betreuungspersonal, können etablierte Kooperationen schnell Geschichte sein.

Unternehmen sollten daher kontinuierlich in eine gute Beziehung zur MSO investieren. Regelmäßige persönliche Kontaktaufnahmen sind dabei ebenso wichtig wie die Berücksichtigung der MSO bei gängigen und natürlich auch bei besonderen Ereignissen des Arbeitgebers. Die folgende Übersicht gibt hier nur eine Auswahl an Anlässen wider, bei der eine Beteiligung sinnvoll sein kann:

- ✔ **Verknüpfen Sie Ihre öffentlichen Kommunikationskanäle mit denen der MSO. Versorgen Sie die MSO mit relevanten Print- und Onlinemedien. Folgen Sie den Social Media Accounts der MSO, abonnieren Sie deren Newsletter bzw. lassen Sie sich auf Verteilerlisten der MSO setzen. So bleiben beide Seiten hinsichtlich aktueller Entwicklungen auf dem Laufenden.**
- ✔ **Finden in Ihrem Hause öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen statt (z.B. Tag der offenen Tür, Jubiläumsfeiern, Fachkongresse etc.), laden Sie grundsätzlich auch Vertreter\*innen der MSO ein. Vermeiden Sie den Eindruck, dass Sie nur bei konkreten Anliegen auf die MSO zukommen.**
- ✔ **Versuchen Sie, Einladungen von Seiten der MSO anzunehmen, insbesondere wenn es sich um wichtige kulturelle oder religiöse Ereignisse (z.B. Neujahrsfest, Fastenbrechen, Chanukka, Opferfest) handelt. Dass Sie dazu eingeladen werden, ist ein besonderes Zeichen von Respekt und sollte angemessen gewürdigt werden.**
- ✔ **Laden Sie Vertreter\*innen der MSO auch regelmäßig zu individuellen Treffen ein, z.B. in Form einer Betriebsbesichtigung, einem Abendessen mit der Geschäftsführung oder einem offenen Gespräch mit der Verwaltungsspitze. Zusammenkünfte dieser Art sind für die Vertrauensbildung und Wertschätzung überaus wichtig.**
- ✔ **Bieten Sie der MSO auch bei anderen Anlässen, z.B. einer Kulturveranstaltung des Vereins eine Kooperation an. Dies muss nicht zwingend mit finanzieller Unterstützung verbunden sein. Auch Internetlinks, Veranstaltungswerbung über die eigenen Informationskanäle oder die Teilnahmeakquise innerhalb der Belegschaft kann eine wichtige Form der Kooperation sein.**
- ✔ **Pflegen Sie intensiven Kontakt mit wichtigen Multiplikator\*innen innerhalb der MSO. Versorgen Sie diese mit relevantem Wissen und aktuellen Informationen und bieten Sie ihnen Unterstützungsmöglichkeiten an.**

- ✔ **Informieren Sie die Kontaktperson in der MSO über interne Personalwechsel, zumindest wenn es sich um Führungspositionen oder Personalverantwortliche handelt. Neues Personal, das für zukünftige Kooperationen relevant sein könnte, sollte sich persönlich bei der Organisation vorstellen und eine weiterhin gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit zusichern.**
- ✔ **Vergewissern Sie sich in regelmäßigen Abständen, ob Ihre Ansprechperson in der MSO noch aktiv ist. Nicht jede MSO pflegt Verteilerlisten und kommuniziert wichtige Veränderungen über alle verfügbaren Kanäle. Identifizieren Sie einen Personalwechsel, stellen Sie sich ggf. bei der neuen Kontaktperson vor und klären Sie über die bisherigen Kooperationen auf.**
- ✔ **Loten Sie regelmäßig weitere Kooperationsmöglichkeiten aus. Probieren Sie verschiedene Ansätze aus, und tauschen Sie sich immer wieder offen und ehrlich über deren Wirksamkeit aus. Begegnen Sie Ideen von Seiten der MSO mit Offenheit.**

Die meisten MSO haben ein Interesse an einer kontinuierlichen Professionalisierung ihrer Arbeit. Auch Personalverantwortliche profitieren von dieser Entwicklung, erleichtert sie doch die Zusammenarbeit wesentlich. Möglicherweise kann der Betrieb diesen Prozess unterstützen. Neben Geld- oder Sachspenden können Unternehmen und Verwaltungen der MSO auch bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten unter die Arme greifen. Vielleicht verfügt der Betrieb auch selbst über angemessene Räume, die er zur Verfügung stellen kann. Auch fachliche Beratung, etwa auf dem Gebiet der Buchhaltung oder bei rechtlichen Fragen, kann die MSO in der Regel gut gebrauchen. Öffentliche Danksagungen oder Würdigungen verschaffen ihr zudem Prestige und damit nicht zuletzt Zugänge zu örtlichen Netzwerken und Gremien.



## Literatur

Anger, Silke et al. (2024): Chancenungleichheit und berufliche Bildung. Stellungnahme des IAB zur Anhörung der Enquetekommission I „Chancengleichheit in der Bildung“ des Landtags Nordrhein-Westfalen.

Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e. V. (2013): Migrantenorganisationen – in zehn Punkten, Publikation im Rahmen des Projektes Koordination Fach AG Migrantenorganisationen (MO) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, Hamburg.

Donges, Dominik et al. (2014): Neue Wege gehen – Strategien der Gewinnung von Auszubildenden und Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Verwaltung, in: Uske, Hans et al. (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Konzepte, Probleme, Beispiele, Duisburg, S.65 - 90.

DPVV Paritätischer Gesamtverband (2012): Expertise: Stärken und Potentiale von bundesweit organisierten und tätigen Migrantendachorganisationen, Wuppertal.

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

Gick, Markus / Grau, Andreas (2018): Faktor Vielfalt – Die Rolle kultureller Vielfalt für Innovationen in Deutschland, Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Hunger, Uwe / Metzger, Stefan (2011): Kooperation mit Migrantenorganisationen, Studie im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, Münster.

Kubis, Alexander / Schneider, Lutz (2024): Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer, Hrsg.: Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Küçük, Kenan (2018): Positionierung: Ein Platz am Tisch, Migrantenorganisationen als Interessensvertreter, Dienstleister und Partner auf Augenhöhe, in: Reichmann et al. (Hrsg.): Vielfalt gestalten, Integration und Stadtentwicklung in Klein- und Mittelstädten, Berlin, S. 329 – 334.

Multikulturelles Forum e.V. (2018): (K)Eine Anleitung zur interkulturellen Öffnung, Ansätze, Strategien und Erfolgsfaktoren, Lünen.

Schultze, Günther / Thränhardt, Dietrich (2013): Migrantenorganisationen – Engagement, Transnationalität und Integration, Tagungsdokumentation im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Zika, Gerd / Schneemann, Christian / Zenk, Johanna (2023): Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2027, Nürnberg.

## Interessante Links

[www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.



[www.bamf.de/DE/Willkommen/Engagement/Migrantenorganisationen/migrantenorganisationen-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Engagement/Migrantenorganisationen/migrantenorganisationen-node.html)

Informationsseite des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zu Migrantenorganisationen in Deutschland.



[www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html](http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html)

Internetauftritt der Bundesregierung zu Maßnahmen und Vorhaben der Fachkräftesicherung.



[www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/migration-und-arbeit.html](http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/migration-und-arbeit.html)

Internetauftritt der Bundesregierung mit Informationen zur Zuwanderung, zur Anerkennung und zum Erwerb von Qualifikationen sowie zur Arbeitsvermittlung vom und ins Ausland.



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

Das Programm „Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung (BOF-plus)“ fördert die Ausbildung und Qualifizierung von Zugewanderten.



[www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)

Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen bündelt auf einer Plattform alle relevanten Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen.



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

Internetauftritt der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) mit Information und Angeboten zur diversitäts-orientierten Unternehmenskultur.



[www.interkultureller-wirtschaftspreis.de](http://www.interkultureller-wirtschaftspreis.de)

Der Interkulturelle Wirtschaftspreis zeichnet jährlich kleine und mittelständische Unternehmen aus dem westfälischen Ruhrgebiet aus, die kulturelle Vielfalt im Betrieb gezielt fördern.



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

Die KAUSA Landesstelle NRW unterstützt Betriebe rund um die Themen Ausbildung und Migration.



[www.bra.nrw.de/integration-migration/kompetenzzentrum-fuer-integration](http://www.bra.nrw.de/integration-migration/kompetenzzentrum-fuer-integration)

Internetseite des Kompetenzzentrums für Integration der Bezirksregierung Arnsberg, das zahlreiche Aufgaben auf dem Gebiet der Integration, u.a. auch Förderungen von MSO, wahrnimmt.



[www.mags.nrw/fachkraefteoffensive](http://www.mags.nrw/fachkraefteoffensive)

Internetauftritt der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive NRW.



[www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)

Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland mit Informationen für Arbeitgeber zur Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte.



[www.mkjfgfi.nrw/interkulturelle-oeffnung](http://www.mkjfgfi.nrw/interkulturelle-oeffnung)

Informationen der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zur Bedeutung für und Förderung von interkultureller Öffnung in NRW.



[www.my-turn.info](http://www.my-turn.info)

Internetseite des Bundesförderprogramms „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“, das darauf abzielt, den Erwerbseinstieg für eingewanderte und geflüchtete Frauen zu erleichtern und den Zugang zu vorhandenen Angeboten der Arbeitsmarktintegration zu verbessern.



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

Internetseite des Bundesnetzwerks „Integration durch Qualifizierung“ mit Infos und Angeboten zur beruflichen Anerkennung, betrieblichen Integration, vielfaltsorientierten Organisationsentwicklung sowie zum Thema Antidiskriminierung.



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

Die „Fachstelle überaus“ ist eine zentrale Kompetenzstelle für alle Themen rund um den Übergang von der Schule in den Beruf.



[www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

Beim Netzwerk Unternehmen integrieren teilen Unternehmen und Facheinrichtung ihr Wissen zur erfolgreichen Erwerbsintegration geflüchteter Menschen.



[www.viw-bund.de](http://www.viw-bund.de)

Internetseite des Verbands für interkulturelle Wohlfahrtspflege, Empowerment und Diversity e.V. (VIW).



[www.wir-sind-bund.de](http://www.wir-sind-bund.de)

Informationsseite des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte über Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst.



## Impressum

### HERAUSGEBER

Multikulturelles Forum e.V. (MKF)  
Münsterstraße 46b | 44534 Lünen  
Tel.: 02306 30630-10 | Fax: 02306 30630-29  
E-Mail: info@multikulti-forum.de  
www.multikulti-forum.de  
Geschäftsführer: Kenan Küçük



### DESIGN & LAYOUT

grafikkontor GmbH  
T +49 201 20 60 94 00  
E-Mail sb@grafikkontor.com  
www.grafikkontor.com

### KONZEPT & REDAKTION

Dominik Donges (Multikulturelles Forum e.V.)

# ERFOLGSFAKTOR INTERKULTURELLE ÖFFNUNG – NRW STÄRKT VIELFALT!

## INTERKULTURELLE ÖFFNUNG IST EIN ERFOLGSFAKTOR!

Das Land Nordrhein-Westfalen wirbt bei Kommunen, Kreisen, großen Verbänden und Unternehmen dafür, die interkulturelle Öffnung in ihrem eigenen Bereich voranzutreiben.

Mit der Initiative will die nordrhein-westfälische Landesregierung dazu beitragen, dass

- ✔ interkulturelle Vielfalt in den Partnerorganisationen als Stärke begriffen wird;
- ✔ Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte in Behörden, Verbänden und Unternehmen angemessen vertreten sind;
- ✔ Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren und weiteren Personalmaßnahmen gewährleistet wird;
- ✔ interkulturelle Kompetenzen in der Arbeitswelt besser genutzt werden;
- ✔ Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturell fortgebildet werden;
- ✔ Diskriminierungen verhindert und Vorurteile abgebaut werden.

Behörden, Verbände und Unternehmen setzen verstärkt auf die interkulturelle Kompetenz ihrer Beschäftigten und werben für mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte, um leistungs- und wettbewerbsfähiger zu sein. Schließen Sie sich der Initiative des Landes im Rahmen einer aktiven Partnerschaft an und tragen Sie mit Ihrer Unterstützung zum Gelingen bei.

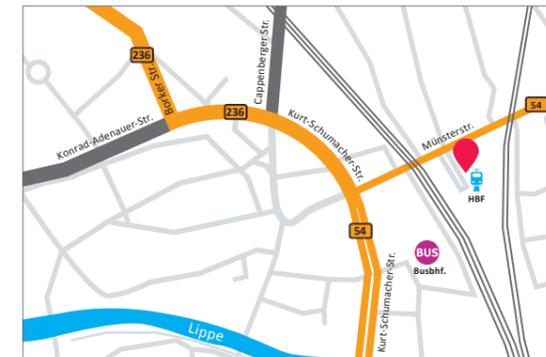
In einer formlosen Erklärung beschreiben die Partnerorganisationen, mit welchen konkreten Maßnahmen und Projekten und in welchem Zeitrahmen sie den Prozess der interkulturellen Öffnung in ihrer Organisation / in ihrem Unternehmen voranbringen wollen. Die Erklärung wird Bestandteil der Vereinbarung.

Mehr Infos zur Partnerinitiative unter [www.mkjfgfi.nrw/wir-sind-partner](http://www.mkjfgfi.nrw/wir-sind-partner)

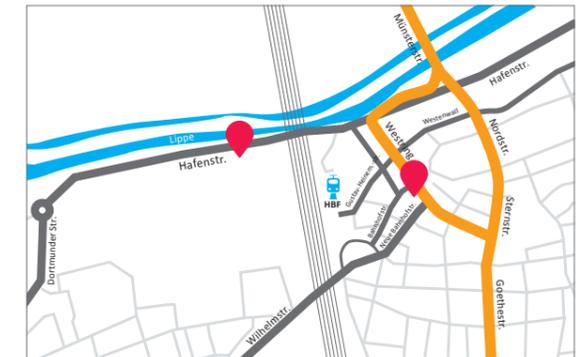


## Multikulturelles Forum e.V. – kompetent und vielfältig in Ihrer Nähe

Das Multikulturelle Forum e.V. (MkF) ist eine Migrantenorganisation, Weiterbildungseinrichtung sowie ein Träger sozialer, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitischer Projekte. In seiner praktischen Arbeit fest verankert in Nordrhein-Westfalen, setzt es sich mit seiner Gremien- und Netzwerkarbeit bundesweit für kulturelle Vielfalt, Chancengleichheit und Partizipation ein. An seinen Standorten in fünf Städten arbeiten Mitarbeitende aus unterschiedlichen Fachdisziplinen. Schwerpunkte seiner Arbeit bilden die Bereiche Erwerbsintegration, soziale Beratung, Erwachsenenbildung, Demokratiebildung und Präventionsarbeit.



**LÜNEN**  
Münsterstraße 54a, 44534 Lünen  
Tel.: 02306 30630-10



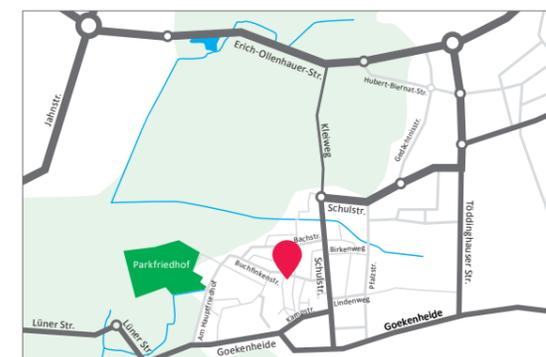
**HAMM**  
Hafenstr. 10, 59067 Hamm & Bahnhofstr. 1, 59065 Hamm  
Tel.: 02381 871892-0



**DÜSSELDORF**  
Erkrather Straße 345-349, 40231 Düsseldorf  
Tel.: 0211 957429-40



**DORTMUND**  
Friedensplatz 7, 44135 Dortmund  
Tel.: 0231 288607-30



**BERGKAMEN**  
Buchfinkenstraße 8, 59192 Bergkamen  
Tel.: 02307 289909-0



## Multikulturelles Forum e.V.

### Hauptgeschäftsstelle

Multikulturelles Forum e.V.  
Münsterstraße 54a  
44534 Lünen

Tel.: +49 2306 30630-10

Fax: +49 2306 30630-29

[info@multikulti-forum.de](mailto:info@multikulti-forum.de)

[www.multikulti-forum.de](http://www.multikulti-forum.de)

Die Handreichung wurde gefördert  
durch das Ministerium für Kinder, Jugend,  
Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



ERFOLGSFAKTOR  
INTERKULTURELLE  
ÖFFNUNG  
NRW STÄRKT VIELFALT