

AMONG US

Combating racism and discrimination
among migrants and refugees



Erasmus+



Handbuch

„Bekämpfung von Rassismus und
Diskriminierung unter Migranten und
Flüchtlingen“.

Impressum

„Among us“ ist ein europäisches Projekt, das von den folgenden Organisationen durchgeführt wird:

- Copenhagen Youth Network – Dänemark
- Gemeinsam Leben & Lernen in Europa – Deutschland
- Mirsal ry – Finnland

Autoren: Perdita Wingerter, Raisa Quiroz, Zainab Yousofi, Heresh Halmat Faraidon, Sandra Tutah

Layout: Raisa Quiroz, Larissa Schillai, Zainab Yousofi, Marco A. León Badillo

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Dieses Werk steht unter der [Creative Commons Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz \(CC BY-NC-SA 4.0\)](#) © 2025, Among Us Projekt – Erasmus+ Programm



Co-funded by
the European Union



Contents

1 Über diese Forschung	5
1.1 Nationaler Bericht für Deutschland und Passau	6
1.1.1 Grundlegende Fakten auf nationaler Ebene	6
1.1.2 Grundlegende Fakten auf lokaler Ebene	9
1.2 Nationaler Bericht für Dänemark und Kopenhagen	12
1.2.1 Grundlegende Fakten auf nationaler Ebene	12
1.2.2 Grundlegende Fakten auf lokaler Ebene	14
1.3 Nationaler Bericht für Finnland, Helsinki und Espoo	18
1.3.1 Grundlegende Fakten auf nationaler Ebene	18
1.3.2 Grundlegende Fakten auf lokaler Ebene	20
1.4 Feldforschungsbericht für alle Länder	22
1.4.1 Über diese Feldforschung	22
2 Netzwerke aufbauen	28
2.1 Warum ist die Vernetzung für Migrant*innen und Geflüchtete wichtig?	28
2.2 Verstehen der Vernetzung von Migrant*innen und Geflüchteten	30
2.3 Wie man ein Netzwerk initiiert	32
2.4 Probleme beim Aufbau eines Netzwerks	33
2.5 Praktische Vernetzungsstrategien	34
2.6 Schlussfolgerung	37
3 Organisation lokaler Veranstaltungen und Aktivitäten	40
3.1 Der kulturelle Veranstaltungsansatz des Copenhagen Youth Network, Dänemark	41
3.2 Beiträge zum Gemeinschaftsaufbau durch Mirsal, Finnland	44
3.3 Beiträge zur Gemeinschaftsbildung und zur Unterstützung der sozialen und emotionalen Integration durch Gemeinsam leben & lernen in Europa, Deutschland	47
3.4 Schlussfolgerung	50
4 Empfehlungen für Mitarbeiter und Freiwillige, die mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten + Among Us Training	52
4.1 Interkulturelle Veranstaltung in Dänemark:	52
4.2 Interkulturelle Veranstaltung in Finnland:	56
4.3 Interkulturelle Veranstaltung in Deutschland:	60
5 Among us - Schulungslehrplan	64
6 Abschließende Schlussfolgerung	65
6.1 Eine kapitelweise Betrachtung	65
6.2 Wie dies unsere Organisationen veränderte	66
7 Über uns - die Partnerorganisationen des "Among us"	67
7.1 Über das Kopenhagener Jugendnetzwerk	67
7.2 Über Mirsal	67
7.3 Über Gemeinsam leben & lernen in Europa	70



1

Forschung

1 Über diese Forschung

Vorurteile, Voreingenommenheit und Diskriminierung bestehen nicht nur gegenüber Migranten und Flüchtlingen, sondern auch innerhalb dieser Gruppen. Dieses Problem wird oftmals übersehen und muss genauer untersucht werden, um Lösungen zu entwickeln, die Harmonie und gegenseitigen Respekt unter Migrant*innen und Geflüchteten in ihren neuen Gastländern fördern.

Die drei Organisationen "Gemeinsam leben & lernen in Europa" (Deutschland), "Mirsal" (Finnland) und "Copenhagen Youth Network" (Dänemark) haben im Rahmen des Programms Erasmus+ zusammen die Partnerschaft "Among us - Combating racism and discrimination among migrants and refugees" gegründet. Ziel dieser Partnerschaft ist es, Rassismus innerhalb dieser Gruppen zu bekämpfen, Gemeinsamkeiten und Werte zu ermitteln und schließlich eine gemeinsame Vision für eine friedliche Gemeinschaft zu definieren. Ziel des Projekts ist es, praktische Beispiele für die Schaffung eines Gemeinschaftsgefühls und die Bekämpfung von rassistischen und diskriminierenden Einstellungen unter Migrant*innen und Geflüchteten zu zeigen.

Um ein besseres Verständnis der Situation von Migrant*innen und Geflüchteten in unseren Kommunen zu erlangen, sammelten die Partnerorganisationen viele qualitativ hochwertige Daten über die Situation in Deutschland, Finnland und Dänemark sowie in den Kommunen Passau, Helsinki und Kopenhagen. Die Partner führten ausführliche Interviews mit Migrant*innen, Geflüchteten, Fachleuten und Freiwilligen, die mit Geflüchteten und Migrant*innen arbeiten. Zu diesen Fachleuten gehörten Lehrkräfte, Berater*innen, Ärzt*innen und Mitarbeitende in Flüchtlingsaufnahmезentren sowie

in interkulturellen Zentren. Die Partner befragten Migrant*innen und Geflüchtete unterschiedlicher Hintergründe, um ihre Perspektiven einnehmen zu können, die auf Faktoren wie Herkunft, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht, Religion, Bildung, Beruf und Kultur beruhen. Ziel war es, ihre Bedürfnisse und Herausforderungen besser nachvollziehen zu können.

Genauso wichtig war es, ihre Werte, Ideen und Visionen zu verstehen, um eine friedliche Gemeinschaft sicher zu stellen. Durch diese Untersuchung sollten die gemeinsamen Werte der verschiedenen Gruppen aufgedeckt werden und eine kollektive Meinung ermittelt werden, die von der Mehrheit akzeptiert wird.

Darüber hinaus untersuchten die Partner bewährte Verfahren in ihrer lokalen Gemeinschaft, die Toleranz, Integration, Verständnis und Solidarität zwischen verschiedenen Gruppen fördern.

Die Ergebnisse des Berichts werden bei der Anpassung lokaler Programme für Migrant*innen und Geflüchtete sowie bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung innerhalb der Gruppen helfen.

Wir hoffen, dass diese Ergebnisse und dieses Know-how Ihren Diensten und Aktivitäten für und mit Migrant*innen und Geflüchteten zugute kommen.

Über die Methodik dieser Forschung

Um die Situation von Migrant*innen und Geflüchteten auf nationaler und lokaler Ebene zu beschreiben, haben wir eine Sekundärforschung auf der Grundlage einer gemeinsamen Forschungsvorlage durchgeführt. Es wurde ein Fragebogen für die Befragung von Geflüchteten und Migrant*innen mit verschiedenen Hintergründen entwickelt. Jeder Partner führte mindestens zehn sehr ausführliche Interviews nach einem Leitfaden durch, der auch einen Diversity-Check beinhaltete.

Gruppe 1: Migration aus Nicht-humanitären Gründen:

max. fünf Personen und mind. eine Person aus mindestens drei der folgenden Gruppen: 1. Studium.

2. Arbeit.

3. Ehe.

4. Wirtschaftliche Möglichkeiten.

Gruppe 2: Migration aus humanitären Gründen:

max. fünf Personen und mind. eine Person aus mind. drei der folgenden Bereiche: 1. Asylsuchende.

2. Geflüchtete.

3. Opfer von Menschenhandel oder Gewalt.

4. Empfänger von humanitärer Hilfe.

Weitere Überlegungen waren:

- mindestens fünf Frauen zu befragen.
- mindestens drei Personen aus jeder der folgenden Altersgruppen zu befragen:

1. 18 - 30

2. 31 - 59

3. 60+

fünf verschiedene Nationalitäten und mindestens drei Sprachgruppen zu befragen, wobei mindestens eine der folgenden Gruppen vertreten sein muss (Arabisch, Ukrainisch, Afrikanisch, Kurdisch).

Zusätzlich wurden in jedem Land fünf professionelle Mitarbeitende und Ehrenamtliche, die direkt mit Migrant*innen und Geflüchteten arbeiten, befragt.

1.1 Nationaler Bericht für Deutschland und Passau

1.1.1 Grundlegende Fakten auf nationaler Ebene

Wer darf in unserem Land leben? Über die verschiedenen Gesetze

EU Bürger: EU-Bürger, die in Deutschland wohnen und arbeiten, haben das Recht auf Freizügigkeit, was ihren Ehepartnern und Kindern erlaubt, in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Ob man eine befristete Aufenthaltserlaubnis braucht, hängt von der Staatsangehörigkeit der Familienmitglieder ab. Wenn Ihr*e Ehepartner*in Staatsangehörige*r der EU oder des EWR ist, kann er/sie problemlos zu Ihnen nach Deutschland kommen und hier ohne Einschränkungen leben und arbeiten. Eine besondere Aufenthaltsgenehmigung ist nicht erforderlich.



Wenn Sie die Staatsangehörigkeit eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates besitzen, Ihr*e Ehepartner*in aber nicht, muss er/sie ein Visum beantragen, um Ihnen nachzureisen. Besitzt Ihr*e Ehepartner*in jedoch bereits einen Aufenthaltstitel für einen anderen EU-Staat, benötigt er/sie für die Einreise nach Deutschland gemäß § 2 Absatz 4 FreizügG/EU kein Visum.

Wenn Sie oder Ihr*e Ehepartner*in in Deutschland aufenthaltsberechtigt sind, haben auch Ihre Kinder unter 18

Jahren Anspruch auf eine befristete oder unbefristete Aufenthaltserlaubnis. Wenn Ihre Kinder Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sind, können sie ohne Visum nach Deutschland einreisen und dort ohne Einschränkungen leben und arbeiten.

Wenn Ihre Kinder Nicht-EU- oder Nicht-EWR-Bürger sind, benötigen sie ein Visum für die Einreise nach Deutschland. Kinder unter 16 Jahren von Eltern, die eine befristete Aufenthaltserlaubnis für Deutschland haben, erhalten ebenfalls eine befristete Aufenthaltserlaubnis, um zu ihnen zu kommen (gemäß § 32 AufenthG). Alleinerziehende können ein Visum für ihre Kinder beantragen, benötigen aber die Zustimmung des anderen sorgeberechtigten Elternteils.

Um ein Visum für Ihren Einreise zu erhalten, müssen Ihre Kinder die folgenden Kriterien erfüllen: Sie müssen unverheiratet und unter 18 Jahre alt sein.

Wenn Sie bei der Geburt Ihres Kindes einen gültigen Aufenthaltstitel in Deutschland haben, erhält Ihr Kind eine Aufenthaltserlaubnis nach § 33 AufenthG.

Die deutsche Staatsangehörigkeit wird durch Abstammung erworben. Wenn ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, erhält das Kind bei der Geburt automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit. Kinder können die deutsche Staatsangehörigkeit auch bei der Geburt neben der Staatsangehörigkeit ihrer Eltern erwerben.

Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel für ausländische Fachkräfte und qualifizierte Personen, die in Deutschland arbeiten wollen. Sie ist in § 18g des Aufenthaltsgesetzes geregelt.

Wenn Sie eine Berufsausbildung oder ein Studium im Ausland absolviert haben, können Sie eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a oder § 18b des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) erhalten, um als Fachkraft in Deutschland

zu arbeiten.

Sie haben mit Ihrem zukünftigen Arbeitgeber eine Vereinbarung unterzeichnet, die besagt, dass Sie die Möglichkeit haben, das Anerkennungsverfahren als Teil Ihres Arbeitsverhältnisses zu absolvieren.

Nachweis von Sprachkenntnissen: Der/Die Antragsteller*in muss über Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 oder höher des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) verfügen. Bestimmte Berufe können in Deutschland ein höheres Niveau der deutschen Sprache erfordern.

Um für eine Anerkennungspartnerschaft geeignet zu sein, muss der Arbeitgeber über Erfahrungen in der beruflichen Bildung oder der Entwicklung von Fähigkeiten nach der Qualifizierung verfügen. Die Eignung des Arbeitgebers wird von der zuständigen Behörde während des Visumverfahrens geprüft. Als Fachkraft müssen Sie keine Maßnahmen ergreifen.

Visum für berufserfahrene Arbeitnehmer: Sie können als IT-Spezialist*in in Deutschland arbeiten, auch wenn Sie keinen formalen Berufsabschluss oder Hochschulabschluss haben, solange Sie Berufserfahrung im IT-Sektor nachweisen können. Weitere Informationen über diese Art von Visum finden Sie im Abschnitt "Visum für berufserfahrene Arbeitnehmer".

Als Flüchtling:

Die Genfer Konvention von 1951 bietet Schutz vor staatlicher politischer Verfolgung. Wer über sichere Länder wie die EU-Staaten, Norwegen und die Schweiz nach Deutschland eingereist ist, erhält kein Asyl.

Wenn Asyl gewährt wird, erhalten die Betroffenen eine sofortige Arbeitserlaubnis, Sozialhilfe und Integrationsmaßnahmen. Die Dauer

des Asyls beträgt in der Regel drei Jahre, danach besteht die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten..

Schutz von Flüchtlingen:

Flüchtlinge, die über einen sicheren Drittstaat einreisen, können Schutz vor politischer Verfolgung durch den Staat erhalten. Dieser Schutz gewährt eine sofortige Arbeitserlaubnis, Sozialhilfe und Integrationsmaßnahmen für einen Zeitraum von drei Jahren. Nach diesem Zeitraum besteht die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

Subsidiärer Schutz:

Wenn Asyl oder Flüchtlingsschutz nicht möglich ist, kann subsidiärer Schutz eine Option sein. Dieser Schutz wird gewährt, wenn ein*e Asylbewerber*in in seinem/ihrer Heimatland von Folter, unmenschlicher Behandlung oder der Todesstrafe bedroht ist. Der subsidiäre Schutz umfasst eine einjährige Arbeitserlaubnis und Sozialleistungen, die um zwei Jahre verlängert werden können. Wenn eine Person nach sieben Jahren weiterhin Anspruch auf subsidiären Schutz hat, kann sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten.

Duldungsstatus (Duldung):

Vorübergehende Abschiebungsbefreiung für Personen, die Deutschland nicht legal oder effektiv verlassen können. Es wird jedoch keine Aufenthaltserlaubnis erteilt, da die Verpflichtung zur Ausreise bestehen bleibt. Wird die Abschiebung für mehr als 18 Monate ausgesetzt oder ist eine freiwillige Ausreise aus Deutschland nicht absehbar, kann keine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Die Folgen sind die Erteilung einer nachrangigen Arbeitserlaubnis nach neun Monaten und die Gewährung von Sozialleistungen mit Ausnahme von Integrationsmaßnahmen.

Wie viele Migrant*innen und Geflüchtete leben in unserem Land? Wie viele Menschen leben insgesamt in unserem Land? Wie viele von ihnen haben einen Migrations- oder Flüchtlingshintergrund?

23,9 Millionen Menschen in Deutschland haben einen Migrationshintergrund, 13,9 Millionen sind Ausländer*innen, 168 000 haben den deutschen Pass.

Seit der EU-Erweiterung im Jahr 2004 kommen Migrant*innen aus osteuropäischen EU-Ländern nach Deutschland. Seit 2011 nehmen die Asylanträge zu, insbesondere von Geflüchteten aus Syrien, Afghanistan, Irak, Eritrea, Somalia, Iran, Pakistan und den Nachfolgestaaten Jugoslawiens.

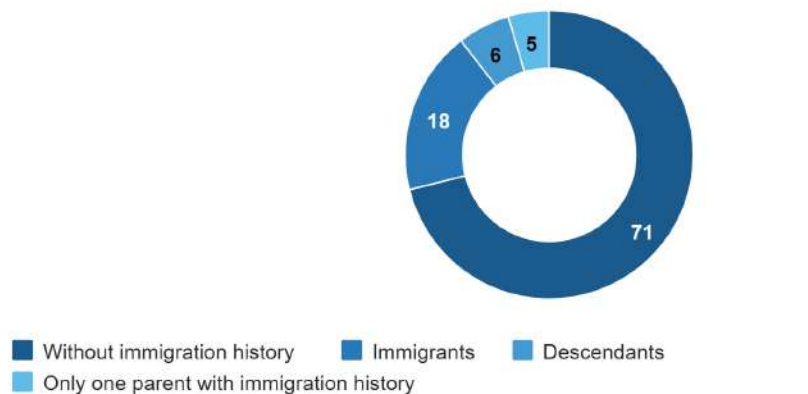
Ab 2013 waren die Hauptgründe für die Zuwanderung Flucht, Beschäftigung und Familienzusammenführung. Der Anteil der Männer mit Einwanderungsgeschichte war mit 24,8% etwas höher als der der Frauen mit 23,8%. Personen mit Einwanderungsgeschichte sind nach der Definition der Fachkommission Integrationsfähigkeit diejenigen, die seit 1950 nach Deutschland eingewandert sind (erste Generation) oder direkte Nachkommen von Einwanderern sind (zweite Generation). Subjektive Einschätzungen werden bei dieser Definition nicht berücksichtigt, es sei denn, sie sind explizit angegeben.

Flüchtlinge in Deutschland

Nach Angaben des Bundesinnenministeriums genießen derzeit rund 1,57 Millionen Menschen Schutz und halten sich bis zum 30. Juni 2023 in Deutschland auf. Unter ihnen sind 31 Prozent minderjährig und 67 Prozent sind seit mehr als sechs Jahren in Deutschland.

Population by immigration history, 2022

Percent, total of 83.1 million



Source: microcensus 2022 (first results), population in households at their main place of residence

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Darunter sind:

- 44 455 Personen mit Anspruch auf Asyl
- 755 626 Geflüchtete
- 307 471 Personen, die subsidiären Schutz genießen
- 178 845 Personen, für die ein Abschiebungsverbot gilt
- 1 156 694 Geflüchtete aus der Ukraine

Weitere 292 000 Personen haben aufgrund verschiedener Umstände Schutz erhalten:

- So kann es sich beispielsweise um Personen handeln, die einen Beruf ausüben oder aus humanitären Gründen vor Abschiebung geschützt sind.
- Hinzu kommen ca. 276 512 Asylbewerber mit laufendem Schutzstatus und ca. 169 907 Personen, die aufgrund eines abgelehnten Asylantrags ausreisepflichtig sind, aber aus unterschiedlichen Gründen in Deutschland bleiben. Damit beläuft sich die Gesamtzahl der Schutzsuchenden auf ca. 2 Millionen (Bundestagsdrucksache 20/8182, S. 40 und 69).
- Darüber hinaus hat das Ausländerzentralregister bis zum 30.

Juni 2023 rund eine Million Flüchtlinge aus der Ukraine registriert, von denen 80 Prozent eine Aufenthaltserlaubnis besitzen (Bundestagsdrucksache 20/8182, S. 21).

Welches sind die Hauptherkunftsländer?

Die wichtigsten Herkunftsländer der Flüchtlinge sind

- Rumänien
- Syrien
- Ukraine
- Türkei
- Polen

1.1.2 Grundlegende Fakten auf lokaler Ebene

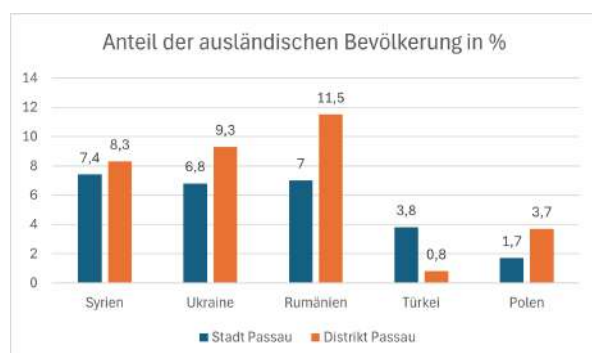
Wie viele Menschen leben in der Stadt/ im Landkreis? Wie viele von ihnen haben einen Migrations- oder Flüchtlingshintergrund?

Die Stadt Passau hat 53 907 Einwohner. Die Anzahl der Ausländer beträgt 10 845. Dies sind 20,1 Prozent der Stadtbevölkerung. Im Landkreis Passau leben 196.963 Menschen. Von diesen sind 20 594 Ausländer. Das sind 10, 5

Prozent der Bevölkerung im Landkreis.

Welche sind die wichtigsten Herkunftsländer?

In Stadt und Landkreis Passau kommen die meisten Immigrant*innen aus der Türkei, der Ukraine, Syrien, Rumänien und Polen. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl und den prozentualen Anteil der Immigrant*innen in diesen beiden Orten.



Wie sehen die demographischen Zahlen aus (Altersgruppe)?

Die meisten Menschen, die in Passau leben, sind zwischen 15 und 64 Jahre alt, die wenigsten sind unter sechs Jahre alt.

	Altersgruppe	Zahl	Prozent
Stadt Passau	Under 6 years old	770	5,5%
	6-14 years old	1100	7,8%
	15-64 years old	11245	80,1%
	65 y-o. and above	930	6,6%
Distrikt Passau	Under 6 years old	1570	6,9%
	6-14 years old	2210	9,7%
	15-64 years old	17205	75,6%
	65 y-o. and above	1780	7,80%

Wie ist die Struktur der Geschlechter? Anteil von Männern und Frauen.

Von der Gesamtbevölkerung der Stadt Passau sind 26 167 Männer, davon 5 615 männliche Geflüchtete und 27 740 Frauen, davon 5 230 weibliche Geflüchtete.

Im Landkreis Passau sind 97 778 Männer, davon 11 018 männliche Geflüchtete und 99 185 Frauen, davon 9 576 weibliche Geflüchtete.



Zugang zu Bildung

In Passau gibt es viele Möglichkeiten, Zugang zu Bildung zu erhalten. Dazu gehören Kinderkrippen, Kindergärten, Grund- und Mittelschulen, Berufsschulen, Förderschulen, die Universität Passau, die Passauer Volkshochschule, das Bildungsportal der Stadt Passau und die Ausbildungsmesse der Stadt Passau.

Universität Passau

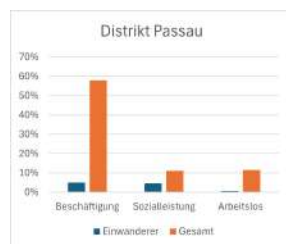
An der Universität Passau studieren 10 879 Studierende. 1 695 von ihnen sind internationale Studierende (15,58%), z. B. aus Österreich (144), Indien (112), dem Iran (94), der Türkei (92), Tunesien (91), der Russischen Föderation (75), China PRC (70), Pakistan (59), Italien (48), Ungarn (48), der Ukraine (42), Frankreich (41), Syrien (32), Spanien (31), Ägypten (28), Albanien (27), der Tschechischen Republik (27), Nigeria (26), Argentinien (24), Aserbaidshan (24), Ghana (23), Kroatien (23), Kolumbien (22), dem Kosovo (22), Marokko (22), Bangladesch (21), Brasilien (21), Vietnam (18), Polen (17), Afghanistan (16), Algerien (16), den Vereinigten Staaten (16), Rumänien (14), Bulgarien (13), Kasachstan (12), Indonesien (11), dem Libanon (11) und Palästina (11). Sie studieren an verschiedenen Fakultäten, wie z. B. Rechtswissenschaften, Betriebs- und Volkswirtschaftslehre und Informationssysteme, Sozial- und Erziehungswissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften sowie Informatik und Mathematik.

Quelle: Uni-Passau

Beschäftigung, Rente oder Leben von Sozial- /Arbeitsleistungen

In der Stadt Passau sind 58,7% der Bevölkerung erwerbstätig, 5 072 Immigrant*innen sind erwerbstätig, 4 510 beziehen Sozialleistungen und 535 sind arbeitslos.

Im Landkreis Passau sind insgesamt 59,1% erwerbstätig und 8 534 Immigrant*innen erwerbstätig, 7 870 Immigrant*innen erhalten Sozialleistungen und 1 004 sind arbeitslos.

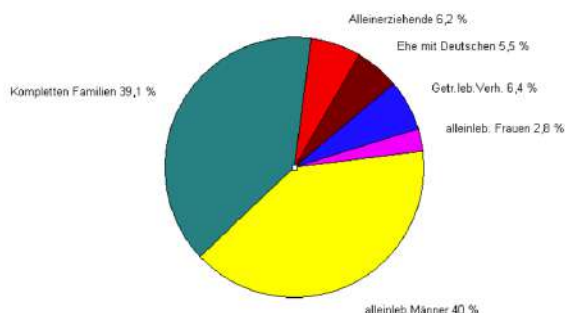


beträgt etwa 400 € pro Monat für ein Zimmer. Die Vermieter verlangen in der Regel eine zwei- oder dreimonatige Kautions, wenn Sie einziehen. Diese wird Ihnen am Ende des Mietzeitraums zurückerstattet, vorausgesetzt, Sie hinterlassen Ihr Zimmer in gutem Zustand. Sobald Sie eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, werden Sie von der Regierung Niederbayerns aufgefordert, aus der Gemeinschaftsunterkunft auszuweichen. Dies ist keine Option: Sie sind zum Auszug verpflichtet. Ab diesem Zeitpunkt erhalten Sie Ihre Leistungen nicht mehr vom Sozialamt, sondern vom zuständigen Jobcenter. Das Jobcenter zahlt auch die Miete. Die Miete ist gedeckelt, Sie müssen also auf den Preis Ihrer Wohnung achten. Das Jobcenter kann Ihnen dazu weitere Auskünfte erteilen.

Familienstand

Die Daten sind vom 22.03.2016 und zeigen, dass ca. 40 Prozent der Geflüchteten entweder als alleinstehende Männer oder in vollständigen Familien lebende Männer (mit Mutter, Vater und Kindern) sind. Nur 6% leben in alleinerziehenden Haushalten (siehe auch die Grafik unten).

Die Flüchtlinge im Landkreis Passau (insgesamt 2.723) wohnen am 22.03.2016 in folgenden Haushaltsformen (in Personen)



Wohnsituation

In Passau gibt es einen lebhaften privaten Wohnungsmarkt. Die Durchschnittsmiete

Wohnungsangebot:

- [WG-gesucht](#)
- [ImmobilienScout24](#)
- [PNP classified ads](#)
- [Null Provision](#)
- [Immonet](#)
- [Immo-suche](#)
- [Ebay Local Ads](#)

Unterstützungsstrukturen für Migrant*innen und Geflüchtete auf lokaler Ebene (z. B. Beratungsdienste, Selbsthilfegruppen, kulturelle Gruppen, religiöse Gruppen, Bildungsanbieter ...)

In Passau gibt es eine Reihe von Ämtern und Organisationen, die Beratung und Unterstützung in verschiedenen Bereichen für die Passauer Bevölkerung anbieten, wie z.B. : Diakonisches Werk Passau e.V. , Asylsozialberatung Pocking, Migrationsberatung, Caritasverband Passau, Asylberatung, Arbeitsagentur und das Jobcenter Passau (Land), Bayerisches Rotes Kreuz Passau, Gemeinsam leben &

lernen in Europa, Handwerkskammer Niederbayern, IHK Niederbayern, Integrationshilfe Passau - miteinander füreinander, Integrationslotsung und Ehrenamtskoordination Passauer Land, Jugendmigrationsdienst, Katholisches Erwachsenenbildungswerk in Stadt und Landkreis Passau, Kinderschutzbund Passau, Malteser Passau, Medhilfe Passau, MigraNet: "Tür an Tür" Integrationsprojekte gGmbH, und "Passau verbindet" - Refugee Support Network.

In Passau gibt es eine Vielzahl von staatlich geförderten beruflichen Integrationskursen und Beratungsangeboten. Darüber hinaus gibt es viele ehrenamtliche Angebote, die Migrant*innen bei der Orientierung und Integration helfen.

Der Integrationskurs richtet sich nicht nur an Menschen mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland, sondern auch an Asylbewerber, die zum Teil sogar verpflichtet sind, einen Kurs zu besuchen. In der Stadt Passau bieten mehrere Einrichtungen Integrations- oder Sprachkurse an: Volks-hochschule Passau, BAP - Berufsakademie Passau, Deutsche Angestellten Akademie GmbH Passau, ebiz gmbh (Jugend- und Erwachsenenbildungszentrum).

Weitere Informationen darüber, wie diese Organisationen Ihnen helfen können, finden Sie auf dieser Website www.fluechtlingshilfe-in-passau.de

1.2 Nationaler Bericht für Dänemark und Kopenhagen

1.2.1 Grundlegende Fakten auf nationaler Ebene

Wer darf in unserem Land leben? Über die verschiedenen Rechtsstellungen.

Dänemark bietet eine Vielzahl von Aufenthaltsmöglichkeiten für Personen, die sich innerhalb seiner Grenzen niederlassen möchten. Je nach Staatsangehörigkeit und spezifischer Kategorie kann eine Aufenthaltsgenehmigung erforderlich sein, um in Frage zu kommen. Zu den Optionen gehören u. a. Arbeit, Familienzusammenführung, Studium und humanitäre Zwecke.

Über die verschiedenen Rechtsstellungen

Im Folgenden werden die verschiedenen Arten von Aufenthaltstiteln in Dänemark beschrieben:

- Konventionsstatus, Schutzstatus und vorübergehender Schutzstatus.
- Quotenflüchtlinge (umgesiedelte Geflüchtete).
- Familienzusammenführung.
- Beschäftigung (einschließlich Spezialisten, Forschende und andere Wissensarbeiter*innen, Green Cards).
- Aufenthalt aus humanitären Gründen.
- Aufenthaltserlaubnis für abgelehnte Asylbewerber in bestimmten Situationen.
- Unbegleitete Minderjährige (besondere Gründe).
- Studierende.
- Au pairs.
- EU/EWR-Genehmigungen (umfasst die Europäische Union, die EWR-Länder und die Schweiz).
- Sonstiges (ehemalige dänische Staatsangehörige, religiöse Prediger usw.).

- Brexit, Afghanistan und Ukraine. (Sondergesetz über die befristete Aufenthaltserlaubnis für Personen, die den dänischen Behörden, usw. in Afghanistan geholfen haben, und über die befristete Aufenthaltserlaubnis für Vertriebene aus der Ukraine).

Quelle: [Integrationsbarometer](#)

Die Abbildung zeigt die Anzahl der Personen, denen in Dänemark der Flüchtlingsstatus oder ein anderer Status zuerkannt wurde, 2017-2023.

Table 2.2: Number of persons granted refugee or other status in Denmark, 2017-2023*

Category	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Refugee status (A)	2,706	1,621	1,737	577	1,097	795	897
- Protection status	1,525	8,028	770	325	466	509	834
- B-status/ de facto status	392	187	658	101	283	71	21
- Temporary protected status	789	406	309	120	151	50	41
- Quota refugees	0	0	0	31	197	165	1
- Applications lodged abroad **	0	0	0	0	0	0	0
Other status (B)	44	31	46	24	265	608	21
- Humanitarian residence permit	3	8	18	15	6	2	2
- Exceptional reasons	41	23	28	9	3	13	14
- of which return not possible	0	2	0	7	1	1	7
- Afghanistan (the special act)***	-	-	-	-	256	593	5
Total (A+B)	2,750	1,652	1,783	601	1,362	1,403	918

*1 January - 31 August 2023

** Geneva Convention status or de facto status permits granted to asylum seekers applying for asylum at the Danish diplomatic missions. Since 1st of July 2002, it is no longer possible to seek asylum in Denmark from outside the country's borders via a Danish diplomatic mission (embassy or consulate general).

Source: The Danish Immigration Service.

Figure 1: Zahl der Personen, denen in Dänemark der Flüchtlingsstatus oder ein anderer Status zuerkannt wurde, 2017-2023. (Quelle, Seite 10)

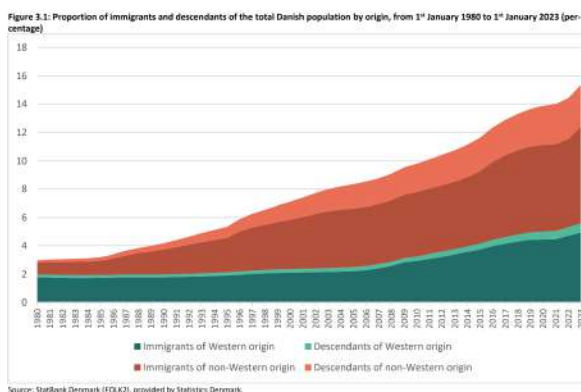


Figure 2: Zunahme von 1980-2023 (Quelle, Seite 19)

Wie viele Migrant*innen und Geflüchtete leben in unserem Land?

Im Jahr 2023 lebten in Dänemark 910 898 Menschen mit Migrationshintergrund, was einem Anteil von 15,4% an der Gesamtbevölkerung entspricht. Die Gesamtbevölkerung Dänemarks beträgt 5 962 302.

Von 1980 bis 2023 ist die Gesamtzahl der Migrant*innen und Nachkommen um 758 000 Personen gestiegen. Dies entspricht einer Zunahme von mehr als 10% innerhalb der Gesamtbevölkerung, von 3% im Jahr 1980 auf 15,4% im Jahr 2023.

Welches sind die Hauptherkunftsländer?

Innerhalb der Gesamtgruppe aller in Dänemark lebenden Immigrant*innen und deren Nachkommen sind 66 217 Personen türkischer Herkunft, was die größte Gruppe darstellt. An zweiter Stelle stehen die Menschen polnischer Herkunft mit 55 873 Personen. Die drittgrößte Gruppe sind Personen rumänischer Herkunft (45 400).

Einwanderer und Nachkommen nach Herkunftsland am 1. Juli 2023 sind in Abbildung 3 dargestellt.

Unter den nicht-westlichen Ländern ist die Türkei nach wie vor die größte Bevölkerungsgruppe. Syrien ist die zweitgrößte Gruppe mit 44 534 Personen und die Ukraine die drittgrößte Gruppe mit 42 468 Personen.

Die 10 größten Herkunftsländer unter den nicht-westlichen Migrant*innen und deren Nachkommen am 1. Januar 2023.

Table 3.2: Immigrants and descendants by country of origin, at 1st July 2023 (persons, percentage)

	Immigrants			Descendants			Total	
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Total	Proportion of all immigrants and descendants in Denmark
Türkiye	17,911	16,512	34,423	16,233	15,621	31,854	66,277	7%
Poland	25,380	22,429	47,809	4,169	3,895	8,064	55,873	6%
Romania	22,886	16,253	39,139	3,203	3,058	6,261	45,400	5%
Syria	19,412	15,502	34,914	5,079	4,802	9,881	44,795	5%
Ukraine	15,851	24,152	40,003	1,979	1,903	3,882	43,885	5%
Germany	17,054	18,450	35,504	2,123	2,175	4,298	39,802	4%
Iraq	11,953	10,041	21,994	6,533	6,114	12,647	34,641	4%
Lebanon	7,197	6,181	13,378	7,642	7,147	14,789	28,167	3%
Pakistan	7,724	7,160	14,884	6,075	5,919	11,994	26,878	3%
Iran	10,992	8,849	19,841	2,635	2,403	5,038	24,879	3%
Bosnia & Herzegovina	8,061	8,241	16,302	3,649	3,322	6,971	23,273	3%
Afghanistan	8,004	6,731	14,735	3,457	3,272	6,729	21,464	2%
Somalia	5,645	5,383	11,028	5,264	5,096	10,360	21,388	2%
India	9,362	7,513	16,875	1,665	1,456	3,121	19,996	2%
United Kingdom	10,585	5,693	16,278	893	927	1,820	18,098	2%
Other countries	152,337	179,204	331,541	39,826	38,240	78,066	409,607	44%
Total	350,354	358,294	708,648	110,425	105,350	215,775	924,423	100%

Note: The 15 countries with the highest number of immigrants and descendants are included.

Source: StatBank Denmark (FOLK1C), managed by Statistics Denmark.

Figure 3: Anzahl der Personen, denen in Dänemark der Flüchtlingsstatus oder ein anderer Status zuerkannt wurde, 2017-2023 (Quelle, Seite 17)

1.2.2 Grundlegende Fakten auf lokaler Ebene

Ländern und 16,2% aus nicht-westlichen Ländern.

Wie viele Menschen leben insgesamt in unserer Region?

Die Migrant*innen in Dänemark sind nicht gleichmäßig über das ganze Land verteilt, sie leben eher in den größeren Städten.

Die regionale Hauptstadt (Greater Copenhagen) ist das Gebiet, in dem das Copenhagen Youth Network angesiedelt ist. Dieses Gebiet besteht aus Kopenhagen und den umliegenden Hauptstadtgemeinden. Die Regionale Hauptstadt hat im Jahr 2023 1 891 871 Einwohner. 416 750 von ihnen sind Migrant*innen und ihre Nachkommen, was 22% der Gesamtbevölkerung der Region entspricht. 7,7% von ihnen kommen aus westlichen Ländern. 14,4% von ihnen stammen aus nicht-westlichen Ländern.

Kopenhagen hat 660 842 Einwohner. 27,4% von ihnen sind Migrant*innen. 11,2% von ihnen kommen aus westlichen

Welches sind die Hauptherkunftsländer?

Regionale Hauptstadt [Kopenhagen]

Land	Bevölkerungszahl (in Mio.)
Türkei	17.413
Indien	11.207
Ukraine	10.333

Table 1: Größte Bevölkerungszahl innerhalb der **nicht-westlichen** Länder.

Land	Zuwandererzahl (in Mio.)
Türkei	17.413
Norwegen	13.903
Schweden	12.454

Table 2: Innerhalb der Gesamtgruppe der **Zuwanderer** in der Landeshauptstadt.

Kopenhagen

Land	Bevölkerung (in Mio.)
Indien	4.037
Ukraine	3.652
Türkei	3.532

Table 3: Größte Bevölkerung innerhalb der **nicht-westlichen** Länder

Land	Zuwanderer (in Mio.)
Italien	7.945
Deutschland	6.743
Schweden	6.289

Table 4: Innerhalb der Gesamtgruppe der **Zuwanderer** in Kopenhagen

Wie sehen die demografischen Zahlen aus (Altersgruppe)?

Im Jahr 2022 gab es in Dänemark insgesamt 358 minderjährige unbegleitete Asylbewerber, von denen die meisten aus Afghanistan, Syrien bzw. Marokko kamen.

- 25 Kinder im Alter von unter 11 Jahren.
- 87 Kinder im Alter von 12-14 Jahren.
- 246 Kinder im Alter von über 15 Jahren.

Wie ist die Geschlechterstruktur? Anteil von Männern und Frauen

Diese Abbildung zeigt die im Jahr 2022 erteilten Asylaufenthaltsgenehmigungen, verteilt auf Status und Geschlecht.

Wie ist der Bildungshintergrund?

Migrant*innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aufgrund von Asyl und Familienzusammenführung sind in Bezug auf einen langen Bildungsweg schwach vertreten. In der Gesamtgruppe der 25- bis 64-Jährigen hatten nur 10% der Migrant*innen mit einer Aufenthaltsgenehmigung für Asylbewerber und 7% der Migrant*innen mit Familienzusammenführung einen langen Bildungsweg hinter sich (2022). Im Vergleich dazu war der Anteil der Migrant*innen aus europäischen Ländern höher: 27% von ihnen hatten einen langen Bildungsweg abgeschlossen (2022).

46% der 25- bis 64-jährigen Zuwanderer mit einer Aufenthaltserlaubnis für Asylbewerber haben die Grundschule als höchsten Bildungsabschluss. Dies gilt für 36% der Zuwanderer, die aufgrund einer Familienzusammenführung in Dänemark leben (2022).

Table 3.4: Age distribution by population category and origin, at 1st July 2023 (percentage)

	0-15 years	16-24 years	25-39 years	40-64 years	65+ years
Non-Western origin					
Immigrants	8%	8%	32%	43%	9%
Descendants	44%	25%	25%	5%	0%
Total	19%	13%	30%	32%	6%
Western origin					
Immigrants	5%	11%	38%	34%	12%
Descendants	65%	9%	11%	10%	4%
Total	12%	11%	35%	31%	11%
All immigrants and descendants	16%	12%	32%	31%	8%
Danish origin	17%	11%	17%	32%	23%
Total population	17%	11%	20%	32%	21%

Source: The Immigration Database of The Ministry of Immigration and Integration (IMBEF02A), managed by Statistics Denmark.

Activate Window

Figure 4: Altersverteilung nach Bevölkerungskategorie und Herkunft, am 1. Juli 2023 (in Prozent) (Quelle, Seite 19)

Zugang zur Bildung

Im Jahr 2023 hatten 50 366 Migrant*innen eine Aufenthaltserlaubnis zum Studium. 31 100 von ihnen waren EU-Bürger und 19 300 waren Nicht-EU-Bürger. EU-Bürger können zu den gleichen Bedingungen wie dänische Studierende staatliche Bildungsbeihilfe (SU) erhalten, d. h. etwa 915 Euro brutto pro Monat, wenn sie neben dem Studium mindestens 10-12 Stunden pro Woche arbeiten.

Kinder in Dänemark haben bis zum Alter von 16 Jahren Zugang zu einer gebührenfreien Grundschule. Es steht den Eltern frei, Privatschulen für ihre Kinder zu wählen. Wenn sie einen religiösen Bedarf haben, können sie sich für eine jüdische, christliche oder muslimische Privatschule entscheiden. Die Privatschulen sind gebührenpflichtig und müssen sich an die staatlichen Vorgaben für Grundschulen halten.

Das Bildungssystem in Dänemark ist kostenlos. Dies gilt für die Grundschule, den zweiten Bildungsweg, die Universitäten, welche Bachelor-, Master- und Doktorgrade verleihen, die Hochschulen und Akademien, usw.

Jeder dritte dänische Erwachsene im Alter von 25 bis 64 Jahren, nimmt während

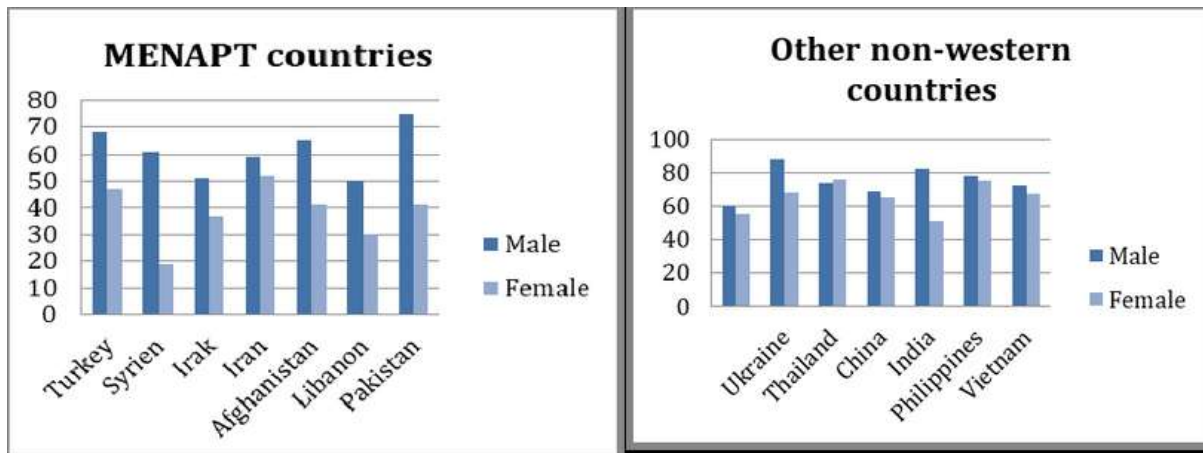
seiner Zeit auf dem Arbeitsmarkt an einem zusätzlichen Bildungskurs teil. Oft zahlt der Arbeitsplatz für die Weiterbildung der Mitarbeitenden, um deren Qualifikationen und Fähigkeiten zu verbessern.

Quelle: [Denmark.dk](https://denmark.dk)

Beschäftigung, Rente oder Leben von Sozial-/Arbeitsleistungen

In der Gesamtgruppe der nicht-westlichen Migrant*innen im erwerbsfähigen Alter erhalten 8% von ihnen Geldleistungen von der Kommune. Dies gilt für 2% der Personen dänischer Herkunft im erwerbsfähigen Alter (2022). Der größte Unterschied ist bei den Frauen zu verzeichnen. Im Jahr 2022 wird jede 11. Migrantin mit nicht-westlichem Hintergrund Geldleistungen erhalten. Das Gleiche galt nur für jede 50. Dänin.

Quelle: [Da.dk](https://da.dk)



Familienstand

Innerhalb der Gesamtgruppe der Zuwanderer aus nicht-westlichen Ländern, die eine Familienzusammenführung haben, sind 49% aus der Türkei, was die größte Gruppe darstellt. An zweiter Stelle steht Syrien mit 34% und danach folgt Pakistan mit 26% innerhalb der Gesamtgruppe (2023).

Die Gesamtfruchtbarkeitsrate für Migrant*innen aus nicht-westlichen Ländern ist in den letzten 30 Jahren drastisch gesunken. Genauer gesagt, ist sie um 58% gesunken (2022). Zum Vergleich: Die Gesamtfruchtbarkeitsrate von Frauen dänischer Herkunft ist um 5% (2022) gesunken.

Im Zeitraum 2018-2022 hatten Migrant*innen aus Syrien mit 2, 901 Kindern die höchste Geburtenrate in Dänemark. Migrant*innen aus der Ukraine hatten mit 1, 574 die niedrigste Fruchtbarkeitsrate, und die Fruchtbarkeitsrate dänischer Frauen lag im gleichen Zeitraum bei 1,722. Quelle:

Wohnsituation

Wenn ein/e Migrant*in eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten hat, entscheidet die dänische Einwanderungsbehörde, in welcher Gemeinde die Person wohnen muss. Sie trifft diese Entscheidung auf der Grundlage von Quotierungen und

den Möglichkeiten der Person, in der Gemeinde Arbeit zu finden. Außerdem werden die Umstände berücksichtigt, z. B. wenn der /die Migrant*in Familie im Land oder besondere Bedürfnisse hat. Anschließend ist die ausgewählte Gemeinde verpflichtet, Wohnraum für die Migrant*innen zu finden. Wenn es sich um Geflüchtete handelt, die eine Wohnung zugewiesen bekommen, erhalten sie von der Gemeinde einen Geldbetrag, mit dem sie Möbel und andere für einen Haushalt benötigte Dinge kaufen können.

Unterstützungsstruktur für Migrant*innen und Geflüchtete auf lokaler Ebene (z. B. Beratungsdienste, Selbsthilfegruppen, kulturelle Gruppen, religiöse Gruppen, Bildungsanbieter)

Die Gemeinden, die neu angekommene Migrant*innen aufnehmen, sind verpflichtet, Personen ab 18 Jahren eine dänische Sprachausbildung, Danskuddannelse genannt, anzubieten. Im Rahmen dieses Unterrichts können sie die dänische Sprache erlernen, Wissen über die dänische Kultur und Gesellschaft erwerben, etc. Jede/r Migrant*in hat ein Gespräch mit einer/einem Sozialarbeiter*in des örtlichen Jobcenters. Die Aufgabe dieser Person besteht in erster Linie darin, die Migrant*innen über ihre Rechte, die Vorschriften des Integrationsgesetzes

und die Bedingungen für den Erhalt von Geldleistungen der Stadtverwaltung zu informieren.

Der/Die Sozialarbeiter*in arbeitet als Vermittlung, und wenn er/sie nicht in der Lage ist, die Fragen der Migrant*innen zu beantworten, muss er/sie diese an die richtige Stelle weiterleiten.

Quelle: [UIM.dk](https://uim.dk)

In Kopenhagen gibt es mehrere Stellen, an denen sich Migrant*innen kostenlos und mit einem/einer Übersetzer*in beraten lassen können: Danish Refugee Council, Refugees Welcome, Trampolinhaus, Dänisches Rotes Kreuz, usw. Darüber hinaus gibt es viele weitere Stellen, die kostenlose Rechtsberatung anbieten, allerdings ohne Übersetzer*in.

In Kopenhagen gibt es mehrere Organisationen, die sich an Frauen mit Wurzeln in anderen Ländern wenden. Diese Organisationen werden hauptsächlich von Freiwilligen geführt. Ihr Ziel ist es unter anderem, eine Brücke zur lokalen Gemeinschaft und zum Gesundheitssystem zu schlagen, soziale Gemeinschaften und Beziehungen zu schaffen, Einsamkeit und Gewalt zu bekämpfen, Beratung und Co-Sitting anzubieten und Muttergruppen zu bilden. Dies sind einige der Organisationen in Kopenhagen: Blossom, Red Center, Kurdische Frauenvereinigung, Nachbarschaftsmütter, Rotes Kreuz, Q-net, Schwestern gegen Gewalt und Kontrolle, usw.

1.3 Nationaler Bericht für Finnland, Helsinki und Espoo

1.3.1 Grundlegende Fakten auf nationaler Ebene

Wer darf in unserem Land leben?

Finnland bietet eine Vielzahl von Aufenthaltsmöglichkeiten für Personen, die sich dort niederlassen möchten. Je nach Staatsangehörigkeit und Kategorie kann eine Aufenthaltsgenehmigung erforderlich sein. Zu den Optionen gehören Arbeit, Familienzusammenführung, Studium und humanitäre Zwecke.

Über die verschiedenen Rechtsstände

Zu den Rechtsständen gehören Einwohner, vorübergehend Ansässige, Asylbewerber und Geflüchtete. Finnland beteiligt sich aktiv an der Entwicklung einer gemeinsamen Migrations- und Asylpolitik der Europäischen Union und unterstützt die Bemühungen der EU zur Migrationssteuerung. (MINISTERIUM DES INNERN, 2023)

Trotz anfänglicher Störungen durch die COVID-19-Pandemie hat sich die Situation verbessert, und die Zahl der Aufenthaltsgenehmigungen steigt rasch an. Im Jahr 2022 stellte Finnland insgesamt 51 300 Aufenthaltsgenehmigungen aus, die meisten davon für Arbeitszwecke. Die Zahl der im Laufe des Jahres eingegangenen Anträge blieb hoch (Finnland, 2023).

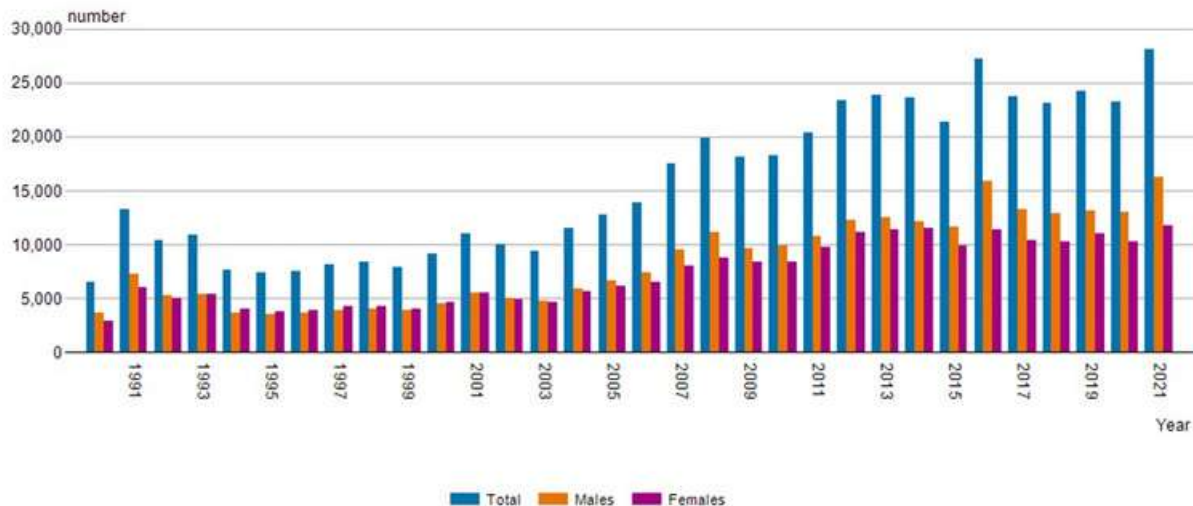


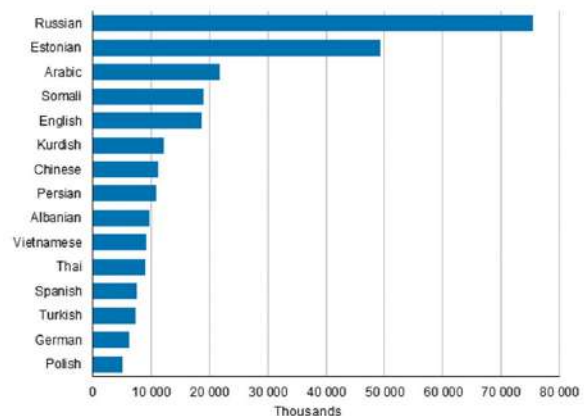
Figure 5: Anzahl Migrant*innen in Deutschland

Wie viele Migrant*innen und Geflüchtete leben in unserem Land? Wie viele Menschen leben insgesamt in unserem Land? Wie viele von ihnen haben einen Migrations- oder Flüchtlingshintergrund?

Figure 5 zeigt die Zuwanderung ausländischer Bürger nach Finnland von 1990 bis 2021. Zusätzlich zur Gesamtzahl der Migrant*innen zeigt die Grafik, wie viele Männer und Frauen pro Jahr zugewandert sind.

Im November 2023 beläuft sich die Gesamtbevölkerung Finnlands auf 5,6 Millionen Einwohner, von denen fast 2,77 Millionen männlich und 2,83 Millionen weiblich sind. (Finnland S. , 2023) Im vergangenen Jahr sprachen 8,3% der finnischen Bevölkerung eine andere Sprache als Finnisch, Schwedisch oder Samisch als erste Sprache. Russisch (1,6%) und Estnisch (0,9%) waren die am häufigsten gesprochenen Fremdsprachen. (Finnland S. , 2023)

2023) gab es 2016 in Finnland 353 993 Menschen, deren Muttersprache eine Fremdsprache war. Arabisch war 2016 die drittgrößte Fremdsprachengruppe in Finnland, mit 21 783 Personen, die Arabisch als Muttersprache sprachen, und übertraf damit Somali und Englisch.



Was sind die Hauptherkunftsländer?

Die Hauptherkunftsländer von Migrant*innen und Geflüchteten in Finnland kommen aus dem Nahen Osten, Asien und Europa. Laut Bevölkerungsstatistiken (Finnland S.,

Year	2021			2022		
City	Espoo	Helsinki	Vantaa	Espoo	Helsinki	Vantaa
Increase of population, %	1.5	0.2	0.8	2.7	0.8	1.5
Share of persons aged under 15, %	18.4	14.3	16.9	18.1	14.2	16.6
Share of persons aged 15 to 64, %	66.4	68.1	67.4	66.8	68.1	67.7
Share of persons aged 65 or over, %	15.2	17.6	15.7	15.1	17.6	15.7
Average age, men	37.7	39.6	38.4	37.8	39.7	38.6
Average age, women	40.3	42.4	40.8	40.3	42.4	40.9
Share of Finnish speakers, %	73.2	77.1	74.7	71.5	76.1	72.9
Share of Swedish speakers, %	6.7	5.6	2.3	6.6	5.5	2.2
Share of foreign-language speakers, %	20.1	17.3	23.0	21.9	18.3	24.8
Share of foreign citizens, %	13.0	10.3	14.3	14.4	11.0	15.6
Population density	951.3	3074.2	1003.5	977.3	3096.9	1018.6

Figure 6: Demografische Nummern

1.3.2 Grundlegende Fakten auf lokaler Ebene

Wie viele Menschen leben insgesamt in unserer Gemeinde? Wie viele von ihnen haben einen Migrations- oder Flüchtlingshintergrund?

Die lokale Ebene für Mirsal ry umfasst den Großraum Helsinki, der aus drei Städten besteht: Helsinki, Vantaa und Espoo. Die Gesamtbevölkerung des Großraums Helsinki beträgt fast 1,2 Millionen Einwohner. (Finnland S., 2023)

Welches sind die Hauptherkunftsländer?

Die zentralen Herkunftsländer können je nach Region unterschiedlich sein. Lokale Statistiken oder kommunale Berichte können diese Informationen liefern. Die größten Migrationsgruppen in Finnland kommen aus Russland, Estland, Schweden, Somalia, dem ehemaligen Jugoslawien, Irak, Deutschland, dem Vereinigten Königreich, den Vereinigten Staaten und Vietnam. Russen, Esten, Amerikaner und Briten sind

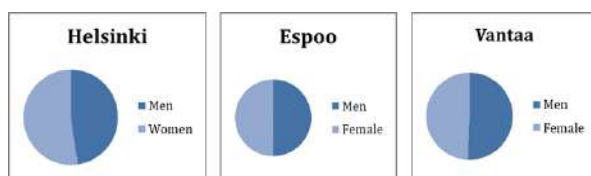
freiwillige Migrant*innen, andere aus Bosnien-Herzegowina, Irak, Somalia und Vietnam kamen als Geflüchtete. Bosnien-Herzegowina, Irak und Somalia kamen in den 1990er Jahren, während die vietnamesischen Einwanderer seit den 1970er und 1980er Jahren ansässig sind (Heikkilä und Peltonen 2002).

Wie sehen die demografischen Zahlen aus (Altersgruppe)?

Es wurde ein Vergleich zwischen den demografischen Daten von Espoo, Helsinki und einer anderen Stadt für die Jahre 2021 und 2022 durchgeführt. Der prozentuale Anstieg der Bevölkerung von Espoo ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt. Helsinki hat einen geringeren Prozentsatz an Personen unter 15 Jahren, aber einen höheren Prozentsatz an Personen über 65 Jahren, was auf eine alternde Bevölkerung hinweist. Weitere demografische Informationen entnehmen Sie bitte der beigefügten Tabelle (Figure 6).

Wie ist die Geschlechterstruktur? Anteil von Männern und Frauen

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen Städten des Ballungsraums Helsinki im Jahr 2022.



Was ist der Bildungshintergrund?

Finnland ist für den guten Ruf seines Bildungssystems bekannt. In der folgenden Tabelle ist jedoch die Verteilung des Bildungshintergrunds für Personen im Alter von 15 Jahren oder älter im Jahr 2022 dargestellt.

	Total	Bachelor's or equivalent level	Master's or equivalent level	Doctoral or equivalent level	Basic education
Espoo	250,038	38,595	53,529	6366	62,016
Helsinki	569,443	88,884	116,742	13,767	133,734
Vantaa	202,411	27,181	19,845	1741	62,853

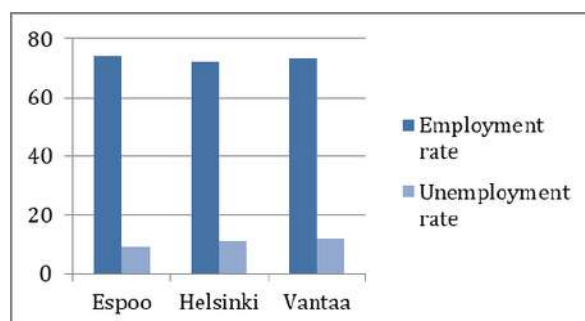
Zugang zu Bildung

Das finnische Bildungssystem bietet Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen: frühkindliche Bildung und Betreuung, Vorschulbildung, Primär- und Sekundärbereich I, Sekundärbereich II und Hochschulbildung. Die finnischen Lehrkräfte sind hoch qualifiziert und verfügen über eine entsprechende Ausbildung. Die frühkindliche Bildung und Betreuung (ECEC) fördert die Entwicklung, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Kinder. Die Vorschulerziehung ist in Finnland seit 2015 für alle Kinder obligatorisch und kostenlos. Das nationale Kerncurriculum für die Vorschulerziehung bildet die Grundlage für die FBBE. Die Schulpflicht beginnt mit der Gesamtschule und endet im Alter von 18 Jahren oder nach Abschluss der Sekundärstufe II. Die Primär- und Sekundärstufe I werden von den lokalen

Behörden und anderen Bildungsanbietern angeboten.

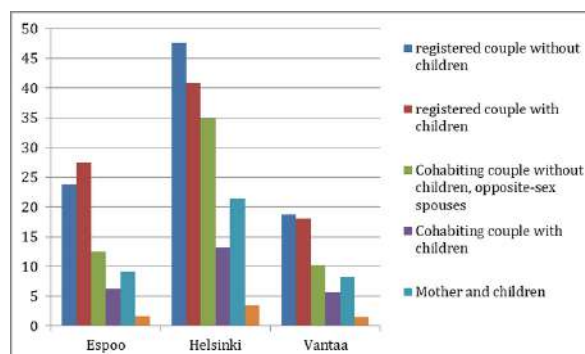
Beschäftigung, Rente oder Leben von Sozial-/Arbeitsleistungen

Die folgende Tabelle zeigt die prozentualen Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten für den Großraum Helsinki für Personen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren.



Familienstand

‘Statistics Finland’ liefert wertvolle Informationen über die Familienstrukturen und -statistiken im Großraum Helsinki für das Jahr 2022.



Wohnsituation

Die durchschnittliche Miete in Helsinki beträgt 500 € pro Monat. Die Vermieter verlangen in der Regel eine Kautions von zwei oder drei Monaten, wenn Sie einziehen. Wenn Sie kein Einkommen aus Arbeit oder Ähnlichem haben, haben Sie Anspruch auf eine Sozialleistung, die auf Verfassungsebene geregelt und in den normalen Gesetzen festgelegt

ist. Die Leistung besteht aus einem begrenzten Wohnkostenzuschuss (nicht die volle Miete, in der Regel nicht einmal annähernd die volle Miete) und einer Sozialleistung, bei der es sich entweder um ein Arbeitslosengeld oder um eine Sozialhilfe handelt (hängt ein wenig von der genauen Situation ab). Bei der Wohnungssuche steht SATO an erster Stelle, da es sich um ein Unternehmen handelt, das tatsächlich Wohnungen besitzt und für Anzeigen bezahlt hat. Vuokaovi, Etuovi.fi und Oikotie.fi sind lediglich Online-Plattformen, auf denen Personen oder Unternehmen gegen eine Gebühr selbst Wohnungen zur Vermietung anbieten können. Oikotie.fi und Etuovi.fi sind die gängigsten Plattformen für die Wohnungssuche.

Unterstützungsstrukturen für Migrant*innen und Geflüchtete auf lokaler Ebene (z. B. Beratungsdienste, Selbsthilfegruppen, kulturelle Gruppen, religiöse Gruppen, Bildungsanbieter ...)

Lokale Regierungen und NROs bieten häufig Unterstützungsdienste für Migrant*innen und Geflüchtete an, darunter Beratungsdienste, kulturelle Gruppen und Bildungseinrichtungen.

1.4 Feldforschungsbericht für alle Länder

1.4.1 Über diese Feldforschung

Diese Untersuchung basiert auf Interviews mit 38 Migrant*innen, die in Deutschland (47%), Dänemark (26%) und Finnland (26%) leben, um deren Hintergrund und Erfahrungen zu erforschen. Die meisten Teilnehmenden waren zwischen 31 und 59 Jahre alt, darunter 11 Frauen und 8 Männer. Alle repräsentierten eine Vielzahl von Nationalitäten und religiösen Zugehörigkeiten, wobei sich mehr als die Hälfte als Muslime bezeichnete, neben Christen, Atheisten und anderen. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden lebte seit mehr als einem Jahrzehnt in ihrem jeweiligen Land, einige wurden sogar dort geboren. Die Interviews umfassten allgemeine Fragen zu Geschlecht, Alter, Religion und Nationalität sowie Aktivitäten, die darauf abzielten, ihre Ansichten über das tägliche Leben zu verstehen, und boten wertvolle Einblicke in die Art und Weise, wie Migrant*innen ihre Umgebung in diesen Ländern sehen und mit ihr interagieren.

Einblick nach Geschlecht:

1. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, was sie in ihr Gastland geführt hat, und untersucht, wie sie das Land um sie herum sehen. Hier sind die Ergebnisse::
 - *Allgemeines:* Der beliebteste Grund für Migranten, in ein anderes Land zu ziehen, waren Liebe und Familie. Auf der anderen Seite wählte keiner von ihnen Verfolgung als Grund für die Auswanderung.
 - *Konkret:* Der häufigste Grund für Frauen, in ein anderes Land zu ziehen, war Liebe und Familie. Der häufigste Grund für Männer, in ein

anderes Land zu ziehen, waren Kriegskonflikte, Studium und Arbeit.

2. Wir zeigten den Teilnehmenden Bilder von acht Ärzt*innen und baten sie, einen von ihnen als ihre*n persönliche*n Arzt/Ärztin zu wählen, und untersuchten, was Menschen dazu bringt, anderen zu vertrauen und welche Vorurteile ihre Entscheidung beeinflussen. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Die meisten Migrant*innen neigen dazu, Ärzt*innen nach einer Mischung aus persönlichen und praktischen Faktoren auszuwählen. Sie legen Wert auf Erfahrung, Freundlichkeit und Professionalität sowie auf modernes Wissen. Sprachkenntnisse und kulturelles Verständnis sind wichtig für eine effektive Kommunikation und Komfort. Die Präferenzen variieren, wobei einige den Schwerpunkt auf persönliche Beziehungen legen und andere auf praktische Eigenschaften und Kompetenz. Darin spiegeln sich unterschiedliche Prioritäten wider: Frauen legen Wert auf eine persönliche Beziehung, Männer auf praktische und intellektuelle Eigenschaften.
- *Konkret:* Im Allgemeinen wählten Frauen Ärzt*innen aufgrund ihrer Erfahrung, Freundlichkeit und Vertrauenswürdigkeit aus. Sie schätzten Professionalität und modernes Wissen und bevorzugten weibliche Ärztinnen. Sprachkenntnisse, kultureller Hintergrund und Reife beeinflussten ebenfalls ihre Wahl. Männer hingegen wählten Ärzt*innen aufgrund ihrer Jugend, ihrer Motivation und ihres kulturellen Hintergrunds.

Sie mochten diejenigen, die ihre Sprache sprachen, freundlich waren und ihre Kultur zu verstehen schienen. Intelligenz und Selbstvertrauen waren ebenfalls wichtige Faktoren.

3. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, wie viele ihrer zehn engsten Freund*innen einen anderen ethnischen Hintergrund oder ein anderes Land haben und aus welchen Ländern sie kommen, um zu verstehen, wie diese Freundschaften entstanden sind. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Die meisten Migrant*innen gaben an, dass von ihren zehn engsten Freund*innen alle einen internationalen Hintergrund haben und die meisten dieser Freundschaften durch Schule/Universität und Arbeit entstanden sind.
- *Konkret:* Die meisten Frauen gaben an, dass von den zehn engsten Freund*innen alle einen internationalen Hintergrund haben und die meisten dieser Freundschaften durch die Schule/Universität und Sprachkurse entstanden sind. Auch die meisten Männer gaben an, dass von den zehn engsten Freund*innen alle einen internationalen Hintergrund haben, jedoch entstünden die meisten dieser Freundschaften durch die Arbeit und den Sprachunterricht.

4. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, ob es Länder oder ethnische Gruppen gibt, die sie nicht leiden können, und wenn ja, welche und warum, um herauszufinden, was sie an bestimmten Ländern oder ethnischen Gruppen nicht mögen. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Der beliebteste Grund für Migrant*innen, in ein anderes Land zu ziehen, waren Liebe und Familie. Auf der anderen Seite wählte keiner von ihnen Verfolgung als Grund für die Auswanderung.
- *Konkret:* Der häufigste Grund für Frauen, in ein anderes Land zu ziehen, war Liebe und Familie. Der beliebteste Grund für Männer, in ein anderes Land zu ziehen, waren Kriegskonflikte, Studium und Arbeit.

5. Wir haben die Teilnehmenden gebeten, die drei größten Herausforderungen zu nennen, mit denen sie derzeit in ihrem neuen Gastland konfrontiert sind. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Die meisten Migranten gaben an, dass die Sprache die größte Herausforderung beim Leben in einem anderen Land ist. Gefolgt von der Suche nach Freunden/Kontakten mit Einheimischen und der Suche nach einem Arbeitsplatz. Sie erwähnten auch, dass das Wetter ebenfalls ein Problem darstellt.
- *Konkret:* Die Frauen scheinen die Sprache als ihre größte Herausforderung zu betrachten, gefolgt von der Arbeitssuche und der Suche nach Freund*innen bzw. der Kontaktaufnahme mit Einheimischen. Sie erwähnten auch häufig das Wetter. Männer bestätigten, dass die größte Herausforderung darin besteht, Freund*innen zu finden bzw. Kontakte zu Einheimischen zu knüpfen, gefolgt von der Sprache. Sie erwähnten auch die Arbeitssuche und Rassismus/Diskriminierung.

Einblick nach Alter:

1. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, ob sie es für eine Beleidigung halten, wenn man Nicht-Weiße fragt, „wo sie wirklich herkommen“, und die Wahrnehmung dieser Frage untersucht. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Die meisten Migrant*innen empfanden diese Frage nicht als beleidigend, sondern als eine normale Frage, wenn sie höflich und in guter Absicht gestellt wird. Einige empfanden sie jedoch als beleidigend, insbesondere wenn sie auf Annahmen beruht oder das Gefühl der Ausgrenzung verstärkt. Kontext und Absicht waren für beide Seiten ausschlaggebend.

- *Konkret:* Die erwähnten Annahmen würden beinhalten, dass Nicht-Weiße aus einem anderen Land kommen müssen, was impliziert, dass sie nicht dazugehören, und dass sie unfairerweise nur Nicht-Weiße fragen, was den Gedanken verstärkt, dass sie „Außenseiter“ sind.

2. Wir zeigten den Teilnehmenden Bilder von potenziellen Teammitgliedern und baten sie, ihre Präferenzen in eine Rangfolge zu bringen, wobei Nr. 1 ihr Favorit war und die höheren Zahlen eine geringere Präferenz anzeigten. Sie wurden auch gebeten, drei Personen zu wählen, die sie nicht als Teampartner haben möchten, und ihre Gründe dafür zu nennen. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Unabhängig vom Alter beurteilen die Menschen immer noch Andere nach ihrem Äußeren. Mit anderen Worten: Migrant*innen neigen eher dazu, mit Menschen zu arbeiten, die glücklich, jung, zugänglich, freundlich und offen für Gespräche sind. Dagegen neigen

sie dazu, die Zusammenarbeit mit Menschen zu vermeiden, die schwierig im Umgang, ungebildet oder schlecht gelaunt aussehen.

- *Konkret:* Jüngere Migrant*innen bevorzugen freundliche und vertrauenswürdige Teamkollegen, während ältere Gruppen diejenigen meiden, die als ungebildet oder schwierig in der Zusammenarbeit gelten.

3. Wir haben den Teilnehmenden Bilder von potenziellen Mitbewohner*innen gezeigt und sie gebeten, drei auszuwählen, die sie bevorzugen würden, und drei, die sie überhaupt nicht wollen würden. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Unabhängig vom Alter war Nummer 2 der Favorit, weil sie ruhig, vernünftig und kulturell kompatibel ist, was auf ein einfaches und harmonisches Zusammenleben hindeutet. Wohingegen Nummer 4 aufgrund seiner als streng empfundenen Religiosität, die zu Konflikten in der Lebensführung führen könnte, am wenigsten beliebt war.
- *Konkret:* Migrant*innen zwischen 18 und 30 Jahren bevorzugen Mitbewohner*innen, die ihren kulturellen und persönlichen Werten entsprechen, und meiden diejenigen mit anderen Lebensstilen. Ältere Migrant*innen konzentrieren sich auf kulturelle Übereinstimmung und einfache Kommunikation, bevorzugen Freundlichkeit und vermeiden signifikante Unterschiede im Lebensstil.

4. Wir haben die Teilnehmenden gebeten, die drei größten Herausforderungen zu nennen, mit denen sie derzeit in ihrem neuen

Gastland konfrontiert sind. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Die meisten Migrant*innen gaben an, dass die Sprache die größte Herausforderung beim Leben in einem anderen Land ist. Gefolgt von der Suche nach Freund*innen/Kontakten mit Einheimischen und der Suche nach einem Arbeitsplatz. Sie erwähnten auch, dass das Wetter ebenfalls ein Problem darstellt.
- *Konkret:* Unabhängig vom Alter stehen alle Migrant*innen vor erheblichen Herausforderungen in Bezug auf Sprache und soziale Integration. Jüngere und Migrant*innen mittleren Alters haben oft größere Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, während ältere Migrant*innen stärker isoliert sind. Dies unterstreicht die Bedeutung von Sprachkenntnissen für eine effektive Kommunikation und den Erwerb von Arbeitsplätzen. Die Überwindung von Sprachbarrieren, die Unterstützung bei der Arbeitssuche und die Förderung sozialer Kontakte sind entscheidend für eine erfolgreiche Anpassung von Migrant*innen.

Einblick nach Religion:

1. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, was sie in ihr Gastland geführt hat, und untersucht, wie sie das Land um sie herum sehen. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Unabhängig von der Religion wurden Liebe und Familie von allen als Grund für die Auswanderung genannt.
- *Konkret:* Muslimische Personen wandern oft wegen politischer

Instabilität und Konflikten aus, während christliche Personen wegen der Bildungsmöglichkeiten auswandern.

2. Wir zeigten den Teilnehmenden Bilder von acht Ärzt*innen und baten sie, eine*n von ihnen als ihre*n persönliche*n Arzt/Ärztin auszuwählen, um zu untersuchen, was Menschen dazu bringt, anderen zu vertrauen, und welche Vorurteile ihre Entscheidung beeinflussen. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Unabhängig von der Religion überwiegt bei der Wahl des Arztes/ der Ärztin oft die kulturelle und persönliche Verbundenheit und nicht das Fachwissen.
- *Konkret:* Muslimische und christliche Personen, sowie Bahá'í bevorzugen häufig medizinische Fachkräfte, die die gleiche Sprache, Kultur oder das gleiche Geschlecht haben wie sie, da sie sich durch diese Vertrautheit wohler fühlen und mehr Vertrauen in die Behandlung haben.

3. Wir haben die Teilnehmenden gefragt, ob es Länder oder ethnische Gruppen gibt, die sie nicht leiden können, und wenn ja, welche und warum, um herauszufinden, was sie an bestimmten Ländern oder ethnischen Gruppen nicht mögen. Hier sind die Ergebnisse:

- *Allgemeines:* Die Antworten lassen Vorurteile und Stereotypen erkennen, wie z. B. die Verallgemeinerung negativer Eigenschaften auf ganze Nationalitäten, wie Russen oder Männer aus dem Nahen Osten. Diese pauschalen Verallgemeinerungen spiegeln eher persönliche Vorurteile und

Stereotypen wider, als dass sie individuelle Unterschiede erkennen lassen.

- *Konkret:* Einige Migrant*innen gaben an, dass ihre Vorurteile auf negative persönliche Erfahrungen oder Interaktionen mit Personen bestimmter Nationalitäten zurückzuführen sind, die dann auf die gesamte Gruppe verallgemeinert werden. Außerdem können geopolitische Konflikte oder politische Spannungen in ihren Herkunftsländern diese Wahrnehmungen beeinflussen und Stereotype und Vorurteile verstärken.

Insgesamt zeigen unsere Untersuchungen, dass Frauen vor allem wegen der Liebe und der Familie auswandern, persönliche Beziehungen zu Ärzt*innen bevorzugen und Schwierigkeiten mit der Sprache und der sozialen Integration haben. Männer wandern wegen Krieg, Arbeit oder Studium aus, bevorzugen praktische Eigenschaften bei medizinischen Fachkräften und haben Schwierigkeiten, Freunde zu finden und Rassismus zu begegnen. Das Alter wirkt sich auf die Präferenzen bei der Auswahl von Teams und Mitbewohnern aus, wobei jüngere Menschen Wert auf Freundlichkeit legen und ältere Menschen die kulturelle Kompatibilität in den Vordergrund stellen. Über alle Religionen hinweg wird die Migration durch Liebe und Familie angetrieben, und Vorurteile gegenüber ethnischen Gruppen sind oft auf persönliche Erfahrungen oder geopolitische Fragen zurückzuführen.



2

Netzwerke aufbauen

2 Netzwerke aufbauen

2.1 Warum ist die Vernetzung für Migrant*innen und Geflüchtete wichtig?

Die Vernetzung von Migrant*innen und Geflüchteten in der neuen Aufnahmegesellschaft ist aus verschiedenen sozialen, wirtschaftlichen und psychologischen Gründen von entscheidender Bedeutung, u. a. zur Bewältigung von Problemen wie Rassismus, Stereotypen und Diskriminierung. Es hilft den Menschen, sinnvolle Verbindungen aufzubauen, die ihre Reise einfacher und erfüllender machen. In einem neuen Land die richtige Unterstützung zu finden, kann entmutigend sein, aber die Vernetzung ermöglicht den Zugang zu lebenswichtigen Ressourcen wie Gesundheitsversorgung, Rechtsbeistand und Wohnraum. Es bietet die Möglichkeit, neue Menschen kennenzulernen, Freundschaften zu schließen und der Isolation entgegenzuwirken, vor allem wenn man von seiner vertrauten Umgebung getrennt ist. Networking schafft einen Raum, in dem man Erfahrungen mit anderen teilen kann, die einen verstehen, und fördert so ein Gefühl der Zugehörigkeit und gegenseitigen Unterstützung. Sie öffnen auch Türen zu Arbeitsmöglichkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen und Unternehmertum und ermöglichen es dem Einzelnen, sich zu etablieren und ein besseres Leben aufzubauen.

Neben den unmittelbaren praktischen Vorteilen spielt die Vernetzung eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, Migrant*innen und Geflüchteten zu helfen, ihren Platz in einer neuen Gemeinschaft zu finden, in der sie sich gehört, respektiert und einbezogen fühlen. Indem sie sich mit anderen vernetzen, können sie Rassismus, Stereotypen



und diskriminierendes Verhalten durch gemeinsames Verständnis und kollektives Empowerment überwinden. Die Vernetzung hilft ihnen, Gemeinsamkeiten mit anderen zu erkennen, die Kluft zwischen den Kulturen zu überbrücken und die Einheit zu fördern. Wichtig ist, dass sich ihre Erfahrungen vom bloßen Überleben in die aktive Gestaltung einer stabilen und hoffnungsvollen Zukunft in der Aufnahmegesellschaft verwandeln.

Zweck des Kapitels

In diesem Kapitel werden wirksame Strategien für den Aufbau von Netzwerken innerhalb von Migrant*innen- und Flüchtlingsgemeinschaften in Aufnahmeländern untersucht. Wir heben bewährte Verfahren aus Dänemark (DK), Deutschland (DE) und Finnland (FI) hervor und geben praktische Ratschläge, die den Schwerpunkt auf Zusammenarbeit, Inklusivität und Nachhaltigkeit legen.

Schlüsselthemen im Netzwerkprozess

Der Vernetzungsprozess unter Migrant*innen und Geflüchteten umfasst mehrere Schlüsselthemen, die mit den allgemeinen Zielen des Aufbaus sinnvoller Verbindungen, der Förderung von Integration und der Bewältigung von Herausforderungen in der neuen Aufnahmegesellschaft übereinstimmen. Diese Themen unterstreichen die Bedeutung kollektiver Anstrengungen und innovativer Praktiken zur Verbesserung der Integration und gegenseitigen Unterstützung.

Aufbau von Partnerschaften innerhalb von Migrant*innen- und Flüchtlingsgemeinschaften auf lokaler Ebene

Der Aufbau von Partnerschaften innerhalb lokaler Gemeinschaften schafft die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis und eine kollektive Befähigung. Diese Partnerschaften können Vertrauen, gegenseitige Unterstützung und Zusammenarbeit fördern, die für den Zugang zu Ressourcen und die Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls unerlässlich sind.

Regelmäßige Kommunikation und gemeinsame Projekte umsetzen

Regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit sind entscheidend für die Aufrechterhaltung langfristiger Partnerschaften. Durch die gemeinsame Arbeit an gemeinschaftsorientierten Projekten können Migrant*innen und Flüchtlinge ihre Netzwerke stärken, gemeinsame Herausforderungen angehen und nachhaltige Lösungen für gemeinsames Wachstum schaffen.

Austausch von Ressourcen und bewährten Praktiken

Der Austausch von Ressourcen und erfolgreichen Praktiken erhöht die Gesamtwirkung von Netzwerken. Indem sie von den Erfahrungen der anderen lernen, können Migrant*innen und Geflüchtete Herausforderungen besser bewältigen, Chancen nutzen und zur kollektiven Entwicklung ihrer Gemeinschaften beitragen.

Inklusive Praktiken für Integration und Beziehungsaufbau

Die Anwendung inklusiver Praktiken stellt sicher, dass verschiedene Stimmen und Meinungen innerhalb des Netzwerks vertreten sind. Diese Inklusivität fördert den gegenseitigen Respekt, verringert das Gefühl der Ausgrenzung und hilft beim Aufbau nachhaltiger Beziehungen, die auf Verständnis und gemeinsamen Werten beruhen.

Nutzung digitaler Technologien zur Verbesserung der Kompatibilität

Digitale Plattformen und Kommunikationsmittel spielen in modernen Vernetzungsprozessen eine entscheidende Rolle. Diese Technologien ermöglichen es Migrant*innen und Geflüchteten, über geografische Grenzen hinweg in Verbindung zu bleiben, Ideen auszutauschen und Erfahrungen zu teilen. Sie ermöglichen auch den Zugang zu wertvollen Ressourcen und Möglichkeiten und fördern die Widerstandsfähigkeit und Innovation.



2.2 Verstehen der Vernetzung von Migrant*innen und Geflüchteten

Definition

Das Konzept der „Vernetzung“ bezieht sich auf den Prozess des Aufbaus von Beziehungen zu Menschen, Gruppen oder Organisationen, die Unterstützung, Ressourcen oder Möglichkeiten bieten können. Für Migrant*innen und Geflüchtete kann dies bedeuten, dass sie mit anderen Migrant*innen, Einheimischen oder Gemeinschaftsorganisationen in Kontakt treten, um Informationen zu erhalten, Zugang zu Dienstleistungen zu bekommen und Wege zu finden, sich an ihre neue Umgebung anzupassen. Es geht darum, ein System hilfreicher Verbindungen aufzubauen, um das Leben in einem neuen Land reibungsloser und leichter zu gestalten.

Zentrale Anforderungen an ein gutes Netzwerk

Ein gutes Netzwerk erleichtert den Zugang zu Bildung, Beschäftigung, Informationen und gemeinschaftlicher Unterstützung und ermöglicht es Migrant*innen, sich in

ihren Gastländern zu entfalten:

- Der Austausch von Unterstützung und Ressourcen innerhalb des Netzwerks sollte auf Gegenseitigkeit beruhen und sowohl den Migrant*innen als auch den Gemeinschaften, mit denen sie zusammenarbeiten, zugute kommen.
- Es muss ein Gleichgewicht zwischen Geben und Nehmen herrschen, bei dem die Migrant*innen ebenso viel beitragen wie sie vom Netzwerk profitieren.
- Netzwerkarbeit erfordert Geduld und respektvolle Teilnahme, da es sich um einen freiwilligen Prozess handelt, bei dem man bei Bedarf auch um Unterstützung bitten muss.
- Der Aufbau eines zuverlässigen Netzwerks erfordert Zeit und Vertrauen, was für den langfristigen Erfolg und die Integration entscheidend ist.
- Migrant*innen und Geflüchtete müssen offen sein für neue Ideen, kulturelle Unterschiede und innovative Ansätze, um Verbindungen aufzubauen und sich an ihre neue Umgebung anzupassen.
- Es ist hilfreich, mit einfachen, realisierbaren Maßnahmen zu beginnen, die zu schnellen Ergebnissen führen,

und dabei langfristige Ziele für eine tiefere Integration im Auge zu behalten.

- Netzwerke sollten kritisch betrachtet werden, da nicht alle Verbindungen gleichermaßen nützlich oder zuverlässig sind.

Schlüsseleigenschaften eines guten Netzwerkers

Um Netzwerke aufzubauen, braucht man gute Netzwerker. Halten Sie in Ihrer Organisation Ausschau nach der richtigen Person, die diese Rolle übernehmen kann. Ein guter Netzwerker zu sein bedeutet, sinnvolle Verbindungen in sozialen und beruflichen Kreisen aufzubauen und zu pflegen. Es geht darum, ein unterstützendes Netzwerk zu schaffen, das Ratschläge, Möglichkeiten und gemeinsame Ressourcen bietet. Zu den wichtigsten Eigenschaften gehören:

- **Echte Beziehungen aufbauen:** Aufbau von gegenseitigem Vertrauen und Unterstützung innerhalb der Gemeinschaft.
- **Aktives Zuhören:** Verstehen Sie die Bedürfnisse anderer, indem Sie aufmerksam zuhören und entsprechende Hilfe anbieten.
- **Unterstützung anbieten:** Teilen Sie großzügig Ressourcen und Wissen, um Vertrauen und Zusammenarbeit aufzubauen.
- **In Verbindung bleiben:** Halten Sie regelmäßig Kontakt, um die Beziehungen zu pflegen und zu stärken.
- **Verbindungen ermöglichen:** Bringen Sie Menschen zusammen, die davon profitieren können, einander zu kennen.
- **Authentisch sein:** Bauen Sie Vertrauen auf, indem Sie ehrlich, zuverlässig und beständig sind.

- **Proaktives Engagement:** Suchen Sie nach Gelegenheiten, neue Leute zu treffen und das Netzwerk zu erweitern..

- **Kontinuierliches Lernen:** Bleiben Sie auf dem Laufenden, um wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen und sich an neue Herausforderungen anzupassen.



2.3 Wie man ein Netzwerk initiiert



Wenn Sie ein Netzwerk unter den Migrant*innen- und Flüchtlingsgemeinschaften aufbauen wollen, sind die folgenden Schritte nützlich:

Definieren Sie das Ziel oder die Funktion des Netzwerks:

- Legen Sie klar fest, was Sie erreichen wollen, z. B. Unterstützung bei der Integration, Zugang zu Dienstleistungen, Organisation einer gemeinsamen interkulturellen Veranstaltung, Lobbyarbeit für ein bestimmtes Anliegen oder Kontakte zu anderen Migrant*innen und lokalen Gemeinschaften.

Identifizierung, Gewinnung und Ansprache von Netzwerkpartnern/Mitgliedern

- Wer kann Ihnen helfen, Ihr Ziel zu erreichen (z. B. lokale Organisationen,

andere Migrant*innen, führende Persönlichkeiten der Gemeinschaft)?

- Was könnte andere motivieren, Ihrem Netzwerk beizutreten (z. B. gegenseitige Unterstützung, gemeinsame Ziele)?
- Wo können Sie potenzielle Partner finden (z. B. lokale Veranstaltungen, Online-Plattformen, Selbsthilfegruppen für Geflüchtete)?
- An wen können Sie sich wenden, um Kontakte zu knüpfen oder Ratschläge zu erhalten?

Legen Sie Ziele, Dienstleistungen, Zeithorizont und öffentliches Auftreten fest

- Vereinbaren Sie Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Regeln für die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks.
- Bauen Sie Vertrauen auf, indem Sie konsequent in Kontakt bleiben und sich gegenseitig unterstützen.
- Stellen Sie sicher, dass alle Partner zur Zusammenarbeit bereit sind, insbesondere bei der Arbeit an Projekten oder gemeinsamen Zielen.

Werben Sie für Ihr Netzwerk:

- Informieren Sie über Ihr Netzwerk durch Flyer, soziale Medien, NROs oder Organisationen, die im Bereich der Integration arbeiten, Schulen, Sprachkurse oder Gemeindezentren.
- Sprechen Sie mit anderen in Ihrer Gemeinde und ermutigen Sie sie, sich anzuschließen.
- Tauschen Sie Kontaktdaten mit Personen aus, die daran interessiert sein könnten, das Netzwerk zu unterstützen oder davon zu profitieren.

Veranstalten Sie Ihre erste Netzwerkveranstaltung:

- Bieten Sie den Teilnehmenden etwas Nützliches an, z. B. Informationen über lokale Dienstleistungen oder Beschäftigungsmöglichkeiten.
- Bieten Sie den Teilnehmenden reichlich Gelegenheit, sich vorzustellen, Erfahrungen auszutauschen und nützliche Kontakte zu knüpfen.
- Organisieren Sie die Veranstaltung so, dass die Kommunikation leicht fällt, und berücksichtigen Sie dabei eventuelle sprachliche oder kulturelle Unterschiede.
- Legen Sie einen Termin für das nächste Treffen fest und entscheiden Sie, wer eingeladen werden soll.

Nachbereitung der Aktivitäten:

- Bleiben Sie mit den Personen, die Sie kennengelernt haben, in Kontakt und pflegen Sie positive Beziehungen.
- Seien Sie bereit, Hilfe anzubieten und Zeit in andere zu investieren, anstatt nur um Gefallen zu bitten.
- Setzen Sie realistische Erwartungen, denn Sie wissen, dass der Aufbau starker Verbindungen Zeit braucht und Ihnen in der Zukunft zugute kommen wird.

2.4 Probleme beim Aufbau eines Netzwerks



Der Aufbau eines starken und effektiven Netzwerks zwischen Migrant*innen, Geflüchtete und unterstützenden Organisationen ist von entscheidender Bedeutung, bringt jedoch einige Herausforderungen mit sich. Diese Hindernisse können die Zusammenarbeit, die Inklusivität und den langfristigen Erfolg der Netzwerkarbeit behindern:

- Mangelndes Bewusstsein unter ähnlichen Gruppen: Viele Organisationen, Initiativen und Studentengruppen, die sich mit Migrations- und Flüchtlingsthemen befassen, wissen nichts voneinander, was zu verpassten Gelegenheiten für Partnerschaften und gemeinsamen Einfluss führt.
- Überlastete Mitarbeitende des sozialen Sektors: Die Arbeitsbelastung von Sozialarbeitern und Hilfskräften ist oft so hoch, dass es für sie schwierig ist, Prioritäten zu setzen oder Netzwerkaktivitäten zu unterstützen.

- Zögern, sich über soziale Kreise hinaus zu engagieren: Manche Menschen fühlen sich unsicher oder zögern, an Veranstaltungen oder Aktivitäten außerhalb ihres unmittelbaren sozialen Umfelds teilzunehmen, wodurch die Reichweite und Vielfalt von Netzwerken eingeschränkt wird.
- Komfort und Einbeziehung gewährleisten: Es kann eine komplexe und ständige Herausforderung sein, ein Umfeld zu schaffen, das alle willkommen heißt und einbezieht und gleichzeitig auf kulturelle Empfindlichkeiten eingeht.

Die Bewältigung dieser Herausforderungen ist entscheidend für den Aufbau von Netzwerken, die effektiv, nachhaltig und inklusiv sind und es Migrant*innen und Geflüchteten ermöglichen, sich in ihren neuen Gemeinschaften zu entfalten.

2.5 Praktische Vernetzungsstrategien

In diesem Kapitel wird anhand von Beispielen aus der Praxis von Mirsal, Copenhagen Youth Network und Gemeinsam leben & lernen in Europa gezeigt, wie durch gezielte Maßnahmen und gemeinsame Anstrengungen wirkungsvolle und integrative Netzwerke gefördert werden können, die nicht nur die Arbeit der beteiligten Organisationen unterstützen, sondern auch für die verschiedenen Migrant*innen- und Flüchtlingsgemeinschaften von Nutzen sind:

Persönliche Annäherung

Vertrauen innerhalb der Gemeinschaft aufbauen

Der Aufbau von Vertrauen erfordert echtes Engagement und transparente Praktiken. Mirsal in Finnland ist ein gutes Beispiel

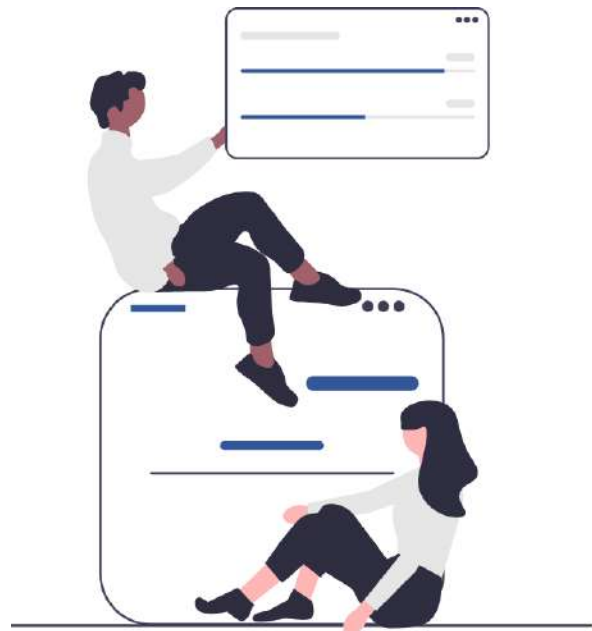
dafür, dass man der arabischsprachigen Gemeinschaft aktiv zuhört und auf Bedenken hinsichtlich Fairness und Integration eingeht. Der strenge Rahmen für die Rechenschaftspflicht stellt sicher, dass sich alle Mitglieder der Gemeinschaft wertgeschätzt fühlen, und vermeidet Fallstricke wie Vetternwirtschaft, die das Vertrauen untergraben können. In ähnlicher Weise demonstriert Gemeinsam leben & lernen in Europa (GLL) in Deutschland den Aufbau von Vertrauen durch die Organisation von bedarfsorientierten Netzwerktreffen. In diesen Sitzungen ermitteln die Teilnehmenden gemeinsame Herausforderungen und setzen Prioritäten, um Lösungen zu erarbeiten, die auf die Bedürfnisse der Gemeinschaft zugeschnitten sind.

Eine freundliche und integrative Atmosphäre kann die Teilnahme erheblich steigern. Mirsal konzentriert sich darauf, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jeder Einzelne respektiert fühlt, unabhängig von kulturellen Unterschieden, Geschlechtszugehörigkeit oder persönlichem Hintergrund. Durch Veranstaltungen wie das Gartenprojekt „The Growing Plot“ (Das wachsende Grundstück) werden die Teilnehmenden durch gemeinsame Aktivitäten wie Pflanzen und Kochen miteinander verbunden, wodurch ein Gefühl der Zugehörigkeit entsteht. Beim Copenhagen Youth Network (CYN) in Dänemark sorgen integrative körperliche Aktivitäten wie Yoga und Zumba, die in geschlechtergetrennten Formaten angeboten werden, dafür, dass sich Frauen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund wohl fühlen, und fördern so die Teilnahme und den Aufbau einer Gemeinschaft.

Zusammenarbeit stärkt Netzwerke
 durch die Förderung von gemeinsamem Wachstum und Lernen. Mirsal unterstützt aktiv kleinere NRO wie Roda ry, indem sie ihr Fachwissen über Finanzierung und Organisationsgesetze weitergibt. Mirsal war auch federführend bei einer Erklärung zur Gleichstellung der Geschlechter, die von mehreren multikulturellen NRO in Finnland unterzeichnet wurde und die Wirkung kollektiven Handelns demonstriert. In Deutschland ist die GLL-Veranstaltung „Bring a Cake“ ein Beispiel für kollaboratives Networking, indem sie eine zwanglose Plattform für interkulturelle Vereine und Studentengruppen bietet, um Ideen auszutauschen und Partnerschaften aufzubauen.

Minimierung von Konfliktfaktoren
 Um neutrale und integrative Räume zu schaffen, ist es von entscheidender Bedeutung, sich auf gemeinsame Ziele und Aktivitäten zu konzentrieren und nicht auf spaltende Themen. Mirsal veranschaulicht diesen Ansatz durch Workshops und Diskussionen über psychische Gesundheit, bei denen sich die Teilnehmenden über gemeinsame Interessen und nicht über persönliche Unterschiede austauschen. In ähnlicher Weise fördert CYN den interkulturellen Dialog durch gemeinsame Mahlzeiten, bei denen die Teilnehmenden in verschiedenen Gruppen sitzen, um die Interaktion zu fördern und die Einheit in einer entspannten Umgebung zu unterstützen.

Mundpropaganda und Gemeinschaftsveranstaltungen
 Die Nutzung organischer Methoden der Öffentlichkeitsarbeit ist der Schlüssel zur Ausweitung der Teilnahme. Mirsal nutzt informelle Gemeindeversammlungen, wie z. B. Hochzeiten, um bunte Flyer zu verteilen und für ihre Initiativen zu werben.



Diese Mund-zu-Mund-Propaganda ist besonders effektiv in eng verbundenen Migrantengemeinschaften.

Digitale Ansätze

Nutzung mehrerer Kommunikationskanäle
 Eine solide digitale Präsenz hilft Organisationen, mit verschiedenen Zielgruppen in Kontakt zu treten. Mirsal in Finnland beispielsweise nutzt WhatsApp, um in Echtzeit mit über 250 Mitgliedern in Kontakt zu treten, und nutzt Facebook und Instagram, um Tausende weitere zu erreichen. Dieser plattformübergreifende Ansatz fördert die Kommunikation und schafft ein Gefühl der Gemeinschaft. In ähnlicher Weise zentralisiert die Plattform MigNet Passau von Gemeinsam leben & lernen in Europa (GLL) Ressourcen für Migrant*innen und bietet Orientierungshilfen zum Leben, Lernen und Arbeiten in der Region.

Nutzung gemeinsamer Plattformen für Werbung und Dienstleistungen
 Digitale Plattformen können die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit verbessern. Mirsal nutzt Lähellä.fi und Kotoutumisentukena.fi in Finnland, um Aktivitäten zu fördern

und Ressourcen zu teilen. Diese Plattformen vereinfachen den Zugang zu Dienstleistungen und unterstützen die Integrationsbemühungen von Migrantengemeinschaften.

Gemeinsame Projekte

Schnell an Glaubwürdigkeit gewinnen
Sichtbare, ergebnisorientierte Initiativen schaffen Vertrauen. Mirsal hat sich in der arabischsprachigen Gemeinschaft Finnlands Glaubwürdigkeit verschafft, indem es dringende Bedürfnisse durch greifbare Programme wie „Vater ist wichtig“ ansprach, das zugewanderte Väter befähigt, sich positiv in ihren Familien und Gemeinden zu engagieren.

Effektive Vernetzungsstrategien
Um die Reichweite und Sichtbarkeit zu erhöhen, ist Zusammenarbeit unerlässlich. Mirsal und CYN sind ein gutes Beispiel dafür, indem sie Partnerschaften mit Basis-NROs und Gemeindeführenden eingehen und gemeinsam Veranstaltungen durchführen, um ein breiteres Publikum anzusprechen. CYN nutzt beispielsweise Lebensmittel als kulturelle Brücke bei seinen Veranstaltungen und schafft so Gelegenheiten für verschiedene Gruppen, miteinander in Kontakt zu treten.

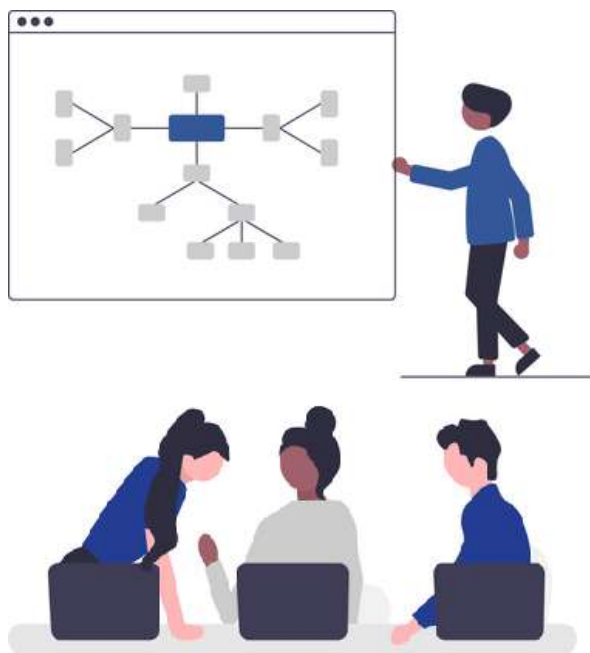
Bestehende Gemeinschaftsstrukturen nutzen
Die Zusammenarbeit mit etablierten Organisationen verbessert die Ansprache bestimmter Bevölkerungsgruppen. Mirsal arbeitet mit Gemeindegruppen zusammen, die mit älteren Menschen in Verbindung stehen, und stellt über diese Vermittler Ressourcen zur Verfügung und baut Vertrauen auf. In ähnlicher Weise fördert GLLs Fokus auf die Einbindung interkultureller Vereinigungen Verbindungen zu schwer erreichbaren Gruppen und fördert so Inklusivität und

Repräsentation.

Strategische Partnerschaften mit Dachverbänden
Partnerschaften mit größeren Netzwerken verstärken die Wirkung. So arbeitet Mirsal beispielsweise mit Dachorganisationen zusammen, um Finanzmittel, Beratung, Schulungsmöglichkeiten und Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten zu erhalten. Die folgenden Netzwerke und Organisationen spielen eine zentrale Rolle bei der Förderung der Integration, der multikulturellen Zusammenarbeit und des Wohlergehens der Gemeinschaft:

Moniheli ist ein multikulturelles Netzwerk von über 100 Mitgliedsorganisationen in Finnland, das Plattformen für die Entscheidungsfindung und Vertretung in der vielfältigen Gesellschaft des Landes bietet. Fingo dient als Dachorganisation für rund 260 finnische zivilgesellschaftliche Organisationen (CSO), die sich auf die globale Entwicklung konzentrieren und ihre Bemühungen auf breitere internationale Ziele abstimmen. Die Anna-Lindh-Stiftung, eine zwischenstaatliche Einrichtung, fördert die Zusammenarbeit zwischen zivilgesellschaftlichen Akteuren im Mittelmeerraum und setzt sich für Vertrauen und gegenseitiges Verständnis ein. Die nationale finnische Organisation VeTo schafft Vernetzungsmöglichkeiten für Organisationen, die sich mit Integration und sozialer Eingliederung befassen, während VOICIFY, ein europäisches Forum, den Stimmen junger Menschen mit Migrationserfahrung Gehör verschafft und sich für ihre Rechte und Bedürfnisse einsetzt. Auf lokaler Ebene fördert HyTe ry, ein Netzwerk von Wohlfahrts-, Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Uusimaa, das Wohlergehen von Einzelpersonen und Gemeinschaften, indem es die Zusammenarbeit zwischen seinen

Mitgliedern erleichtert. Gemeinsam bieten diese Organisationen wesentliche Unterstützung und Plattformen für die nachhaltige Entwicklung, Integration und Lobbyarbeit von Mirsal. GLL hat auch von EU-finanzierten Initiativen wie Erasmus+ profitiert. Sie nutzten die Projektmittel, um an dem Thema zu arbeiten, aber auch um ihre eigenen Dienstleistungen zu verbessern, indem sie von den verschiedenen Partnern, mit denen sie zusammenarbeiten, lernten. Auch diese Partnerschaft „Unter uns“ ist durch die Vernetzung der Leiter entstanden, und wir nutzen das Small-Scale-Partnerschaftsprogramm von Erasmus+, um uns zu treffen, Erfahrungen auszutauschen und diesen Leitfaden gemeinsam zu entwickeln.



2.6 Schlussfolgerung

Der Aufbau von Netzwerken ist für die erfolgreiche Integration und Stärkung von Migrant*innen und Geflüchteten in ihren neuen Aufnahmegesellschaften von entscheidender Bedeutung. Durch die Förderung sinnvoller Verbindungen helfen Netzwerke den Menschen, Zugang zu Ressourcen zu erhalten, Isolation zu bekämpfen und Diskriminierung zu überwinden. Effektive Vernetzungsstrategien, wie der Aufbau lokaler Partnerschaften, die Gewährleistung von Inklusivität, die Nutzung von Technologien und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen, sind für die Schaffung unterstützender, nachhaltiger Gemeinschaften von entscheidender Bedeutung.

Zu den wichtigsten Praktiken für eine erfolgreiche Vernetzung gehören die Festlegung klarer Ziele, die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Partnern und die Aufrechterhaltung einer offenen Kommunikation. Darüber hinaus können die Herausforderungen eines begrenzten Bewusstseins, überlasteter Mitarbeitender und der Abneigung, sich außerhalb sozialer Kreise zu engagieren, durch strategische, integrative und gemeinschaftsorientierte Bemühungen angegangen werden.

Beispiele aus der Praxis von Organisationen wie Mirsal, Gemeinsam leben & lernen in Europa und Copenhagen Youth Network zeigen, dass sowohl persönliche als auch digitale Ansätze zur Vertrauensbildung, zur Förderung der Zusammenarbeit und zur Verbesserung der Sichtbarkeit beitragen können. Diese Netzwerke unterstützen nicht nur die unmittelbaren Bedürfnisse von Migrant*innen und Geflüchteten, sondern tragen auch zum langfristigen sozialen Zusammenhalt

und gegenseitigen Verständnis in den Aufnahmegesellschaften bei.

Letztlich können Migrant*innen und Geflüchtete durch die Einführung integrativer Praktiken, die Anpassung an neue Technologien und die Bildung strategischer Partnerschaften ihren Weg vom Überleben zur aktiven Teilhabe gehen und den Weg für eine stabile, hoffnungsvolle und integrierte Zukunft in ihren neuen Gemeinschaften ebnen.



3

Organisation lokaler Veranstaltungen und Aktivitäten, um Migranten- und Flüchtlingsgemeinschaften zusammenzubringen

3 Organisation lokaler Veranstaltungen und Aktivitäten

In Kapitel 3 wird untersucht, wie lokale Veranstaltungen und Aktivitäten das Engagement in der Gemeinschaft fördern und die soziale Integration von Migrant*innen und Geflüchteten unterstützen können. Diese Initiativen sind wirkungsvolle Instrumente, um Verbindungen aufzubauen, Stereotypen abzubauen und integrative Räume zu schaffen, in denen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund sinnvoll interagieren können.

Warum sind lokale Veranstaltungen und Aktivitäten so wichtig?

Die Organisation lokaler Veranstaltungen und Aktivitäten ist für die Überwindung von Stereotypen und Rassismus unter Migrant*innen und Geflüchteten von entscheidender Bedeutung, da diese Initiativen Möglichkeiten für Interaktion, Verständnis und gemeinsame Erfahrungen bieten. Diese Veranstaltungen tragen dazu bei, Missverständnisse abzubauen, indem sie Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund die Möglichkeit geben, direkt miteinander in Kontakt zu treten, was das Einfühlungsvermögen fördert und Vorurteile abbaut.

Durch die Teilnahme an kulturellem Austausch, Workshops und gemeinschaftsbildenden Aktivitäten können Migrant*innen und Geflüchtete ihre unterschiedlichen Traditionen, Fähigkeiten und Werte präsentieren, ihre Erfahrungen vermenschlichen und schädliche Stereotypen abbauen. Diese Veranstaltungen schaffen auch eine Plattform für den Dialog, die es sowohl den Migrant*innen als auch der Aufnahmegesellschaft ermöglicht, Missverständnisse anzusprechen,

Vorurteile zu überwinden und gemeinsam am Aufbau einer integrativeren Gemeinschaft zu arbeiten.

Darüber hinaus bieten lokale Veranstaltungen einen Raum für Solidarität, in dem Migrant*innen und Geflüchtete mit anderen zusammenkommen können, die ähnliche Probleme haben, so dass sie sich weniger isoliert fühlen. Sie können auch Gelegenheiten zur Zusammenarbeit zwischen lokalen Organisationen, Einwohnern und Migrant*innen schaffen und dazu beitragen, langfristige Unterstützungsnetzwerke aufzubauen, die gegenseitigen Respekt und Integration fördern.

Im Wesentlichen sind diese Veranstaltungen ein wichtiges Instrument, um Vertrauen aufzubauen, diskriminierende Haltungen abzubauen und ein einladenderes Umfeld für alle Mitglieder der Gesellschaft zu schaffen.

Im Folgenden werden wir einige bewährte Praktiken und gemeinsame Erfahrungen unserer drei Organisationen, dem Copenhagen Youth Network, Mirsal und Gemeinsam leben & lernen in Europa, vorstellen, die erfolgreich lokale Veranstaltungen genutzt haben, um Barrieren abzubauen, die Integration zu fördern und positive Beziehungen zwischen Migrant*innen, Geflüchteten und ihren Aufnahmegemeinschaften zu pflegen. Jede Organisation gibt Einblicke in ihre Strategien für die Organisation lokaler Veranstaltungen, die eine integrative Beteiligung durch innovative und nachhaltige Praktiken fördern.



3.1 Der kulturelle Veranstaltungsansatz des Copenhagen Youth Network, Dänemark



CYN verfügt über langjährige Erfahrung in der Organisation von Festivals, die die Vielfalt feiern und die soziale Integration durch eine Vielzahl kultureller Ausdrucksformen, einschließlich kulinarischer Traditionen und Tänze über verschiedene Gemeinschaften hinweg, fördern. Diese Veranstaltungen dienen als Plattformen zur Förderung des gegenseitigen Verständnisses und der Wertschätzung zwischen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund.

Seit der Gründung des Copenhagen Youth Network (CYN) im Jahr 2012 haben wir immer wieder Festivals,

gesellige Zusammenkünfte und kulturelle Veranstaltungen organisiert, um nicht nur ein breites Spektrum an Teilnehmenden anzuziehen, sondern auch unser Netzwerk zu erweitern. Anfangs konzentrierten sich unsere Aktivitäten auf Sportveranstaltungen, aber als unsere Organisation wuchs, fanden wir uns häufig in Gesprächen über Integration, Beschäftigung, Vorurteile und Diskriminierung wieder. Leider mündeten diese Diskussionen oft in Debatten über Politik und Religion, was häufig zu Spannungen, Spaltungen und gelegentlich sogar zu Konflikten führte.

Im Jahr 2013 machten wir jedoch eine interessante Erfahrung, die unsere Sichtweise veränderte. Zufällig nahmen wir an einem gemeinsamen Stand mit mehreren Minderheitenverbänden während der Feierlichkeiten zum Internationalen Tag der Arbeit am 1. Mai im Kopenhagener Zentralpark (Fælledparken) teil. An unserem Stand boten wir kulinarische Erlebnisse aus dem Nahen Osten an, bei denen sich die Besucher unter Anleitung von uns bzw. den Gastgebern am Backen traditioneller Gerichte versuchen konnten. Die Interaktion war anders als alles, was wir bisher erlebt hatten.

Bald darauf nahmen wir an der Kopenhagener Kulturnacht (kulturnatten) teil, einer größeren Veranstaltung, die nicht nur Essen, sondern auch Volkstänze

beinhaltete. Sowohl die Besucher als auch die Gastgeber genossen einen Tag voller Freude und schufen bleibende Erinnerungen. Bei diesen Veranstaltungen wurde uns die verbindende Kraft von Essen und Tanz bewusst. Statt uns auf die Themen zu konzentrieren, die uns trennen, wie z. B. Politik und Religion, erkannten wir, wie Essen und Tanz die Menschen zusammenbringen können, unabhängig von ihrem kulturellen oder religiösen Hintergrund. Wir haben erkannt, dass Essen anzieht und Tanz die Menschen glücklich macht.



Seitdem organisiert CYN regelmäßig sowohl große als auch kleine Veranstaltungen, bei denen Essen und Tanz im Mittelpunkt stehen, um unterschiedliche Gruppen anzuziehen. Diese Veranstaltungen haben bewiesen, dass sie gesunde soziale Interaktionen fördern, Gefühle der Einsamkeit überwinden, die Vernetzung erleichtern und Momente des gemeinsamen Glücks schaffen, die der Polarisierung und Fremdenfeindlichkeit entgegenwirken.

Auf der Grundlage dieser Erfahrungen arbeitet CYN nun daran, unsere Partner Mirsal und Gemeinsam leben und lernen in Europa zu inspirieren, ähnliche Initiativen zu organisieren, die darauf abzielen, engere Beziehungen zwischen Einheimischen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund aufzubauen. Wir werden auch das kurdisch-persische Neujahrsfest Nowruz gemeinsam feiern.

Gemeinsame Veranstaltung

internationale

Aufbauend auf diesem Erbe lädt CYN unsere Partner aus Finnland und Deutschland im Frühjahr 2025 zu einer bedeutenden kulturellen Feier nach Dänemark ein - der kurdisch-persischen Neujahrszeremonie, Nowruz. Von der UNESCO als immaterielles Kulturerbe der

Menschheit anerkannt, ist Nowruz eine altherwürdige Tradition, die von Millionen von Menschen weltweit begangen wird und Erneuerung, Harmonie und den Beginn des Frühlings symbolisiert.

Die Veranstaltung umfasst den Haft-Seen-Tisch, traditionelle Musik und Tänze wie den kurdischen Govend und Halparke sowie persische Bandari und bietet einen interaktiven Raum für den interkulturellen Dialog. Das Festival steht im Einklang mit der Verpflichtung, integrative Räume zu schaffen, in denen der kulturelle Austausch tiefere Verbindungen fördert und den sozialen Zusammenhalt stärkt. Darüber hinaus soll das Festival die aktive Teilnahme der lokalen Gemeinschaft in Dänemark fördern und sie dazu einladen, in die reiche Vielfalt des kurdischen und persischen Erbes einzutauchen. Ziel des Festivals ist es, den Dialog über gemeinsame menschliche Werte und Traditionen anzuregen und dabei geografische und kulturelle Grenzen zu überwinden.

Schlussfolgerung und Reflexion

Bei CYN haben wir gelernt, dass der Schlüssel zur Überwindung von Trennungen nicht darin liegt, heikle Themen zu vermeiden, sondern ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen durch gemeinsame, positive Erfahrungen

miteinander in Kontakt treten können. Zusätzlich zu Essen und Tanzen haben wir unsere Veranstaltungen um interaktive Workshops erweitert, bei denen die Teilnehmenden gemeinsam an Projekten wie dem Kochen traditioneller Gerichte oder dem Erlernen kultureller Tänze arbeiten. Dieser Ansatz schafft nicht nur eine lebendige und angenehme Atmosphäre, sondern ermutigt die Teilnehmenden auch, sich auf einer tieferen Ebene miteinander zu beschäftigen und Geschichten, Traditionen und Perspektiven auszutauschen, die das gegenseitige Verständnis fördern.

Wir glauben, dass Mirsal und GLL unsere Erfahrungen in ihren eigenen Gemeinschaften nutzen können. Durch die Ausrichtung kulturell reichhaltiger Veranstaltungen, bei denen Freude, Zusammenarbeit und Kreativität im Vordergrund stehen, können sie das gleiche Gefühl der Einheit kultivieren, das wir in Kopenhagen erlebt haben. Mit dem Schwerpunkt auf Inklusion und dem Feiern von Vielfalt können diese Veranstaltungen dazu beitragen, dauerhafte Bindungen zwischen Menschen zu schaffen, die sonst nur wenige Gelegenheiten zum Austausch haben. Dabei geht es nicht nur darum, kulturelle Unterschiede zu überbrücken, sondern auch darum, einen Rahmen für einen kontinuierlichen Dialog und eine Zusammenarbeit zu schaffen, die den Zusammenhalt der Gemeinschaft langfristig stärkt.

Damit haben Mirsal und GLL die Möglichkeit, die Isolation zu bekämpfen, die soziale Integration zu fördern und zu einer harmonischeren und stärker vernetzten Gesellschaft beizutragen, genau wie wir es bei CYN anstreben. Durch die Kraft gemeinsamer Erfahrungen können sie ihre Teilnehmenden dazu inspirieren, die Schönheit in der Vielfalt zu sehen und Gemeinsamkeiten durch das zu finden, was uns verbindet, und nicht



durch das, was uns trennt.

Der Sport spielt seit der Gründung von CYN im Jahr 2012 eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Identität des Copenhagen Youth Network (CYN). Unsere Gründungsvision wurzelte in persönlichen Erfahrungen, wie Sport, insbesondere Fußball, ein mächtiges Instrument zur Bekämpfung von Rassismus und zum Abbau von Vorurteilen sein kann. Alle drei Gründer*innen wuchsen in der sozialen Welt der Sportvereine auf, wo Freundschaften und soziale Bindungen über religiöse, kulturelle und ethnische Grenzen hinweg gediehen - und so die Vielfalt normalisierten und den gegenseitigen Respekt förderten. Diese gemeinsame Geschichte hat uns dazu inspiriert, eine Organisation zu gründen, die die verbindende Kraft des Sports nutzt, um integrative und harmonische Gemeinschaften aufzubauen.

Wenn Menschen durch Sport
zusammenkommen, steht ihre
gemeinsame Leidenschaft im



3.2 Beiträge zum Gemeinschaftsaufbau durch Mirsal, Finnland



Vordergrund. Sport erfordert sowohl körperliche als auch geistige Energie und lässt wenig Raum für polarisierende oder vorurteilsbehaftete Diskussionen. Darüber hinaus fördert der gemeinschaftliche und wettbewerbsorientierte Charakter des Sports Teamarbeit, gegenseitiges Verständnis und Respekt - Werte, die der Fragmentierung der Gesellschaft entgegenwirken.

Eine beispielhafte Illustration dieses Prinzips stammt von Hans Storgaard, einem der drei Gründer von CYN und leitender humanitärer Berater des Dänischen Roten Kreuzes. Auf der Grundlage seines Engagements für CYN wandte Hans Storgaard diese Grundsätze während seiner Mission auf Lesbos von 2015 bis 2017 an. Dort organisierte er Fußballaktivitäten, die Menschen mit 75 verschiedenen Nationalitäten und ethnischen Hintergründen zusammenbrachten, von denen viele in der Vergangenheit keine guten Beziehungen hatten, die von tiefsitzenden Vorurteilen und Misstrauen geprägt waren. Durch den verbindenden Rahmen des Fußballs konnte Hans aus erster Hand miterleben, wie diese Menschen in der Lage waren, Brücken zu bauen, Verständnis zu fördern und Rassismus aktiv zu bekämpfen.

Mirsal-Aktivitäten: **Gemeinschaft**
kultivieren und Engagement
aufrechterhalten

Die Aktivitäten von Mirsal sind sorgfältig darauf ausgerichtet, ein tiefes Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen, den kulturellen Austausch zu fördern und das langfristige Engagement von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zu unterstützen. Diese Aktivitäten dienen als dynamische Plattform für die Teilnehmer, um durch gemeinsame Erlebnisse Kontakte zu knüpfen und so sowohl zur persönlichen Entwicklung als auch zum Zusammenhalt der Gemeinschaft beizutragen. Unsere Programme legen den Schwerpunkt auf kulturelles Feiern, Wohlbefinden und die Entwicklung von Fähigkeiten, um sicherzustellen, dass sich die Teilnehmer nicht nur willkommen fühlen, sondern auch ein sinnvolles und nachhaltiges Engagement finden.

Kulturelle Aktivitäten: Tradition zelebrieren und Verbindungen schaffen

Kulturelles Engagement bildet die Grundlage der Strategie von Mirsal zum Aufbau einer integrativen Gemeinschaft. Durch die Organisation von Veranstaltungen, bei denen die reichen Traditionen unserer Teilnehmenden gefeiert werden, wie z. B. der Tag der traditionellen Tücher und die Ausstellung arabischer Bücher, schafft Mirsal Möglichkeiten für Einzelpersonen, sowohl ihre Wurzeln zu präsentieren als auch mit anderen Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund in Kontakt zu treten. Diese Veranstaltungen überwinden sprachliche und kulturelle Barrieren und bieten der Gemeinschaft einen Raum, um zusammenzukommen und gemeinsame Geschichten und Identitäten zu feiern.

So ist die arabische Buchausstellung mehr als eine bloße Ausstellung von Literatur; sie wird zu einem Raum des intellektuellen Austauschs. Die Teilnehmenden diskutieren über die Bedeutung der vorgestellten Bücher, tauschen Literaturempfehlungen aus und nehmen an gemeinsamen Workshops zum Geschichtenerzählen und Schreiben teil. Diese Aktivitäten fördern einen ständigen Dialog zwischen den Teilnehmenden und ermöglichen es ihnen, zu einer kulturellen Erzählung beizutragen, die unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt. Diese Veranstaltungen dienen nicht nur zur Feier der Kulturen, sondern auch als Möglichkeit zur kontinuierlichen Interaktion und zum Aufbau von Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft.

Wohlbefinden und Engagement: Maßgeschneiderte Unterstützung und Empowerment

Mirsal ist sich bewusst, wie wichtig es ist, auf die ganzheitlichen Bedürfnisse

seiner Teilnehmenden einzugehen, insbesondere auf die Bedürfnisse in Bezug auf das persönliche Wohlbefinden und das soziale Engagement. Durch gezielte Wohlfühl-Workshops wollen wir die Teilnehmenden in ihrem persönlichen Wachstum unterstützen und gleichzeitig die Beziehungen zur Gemeinschaft fördern. Die Workshops sind so strukturiert, dass sie interaktiv und teilnehmerorientiert sind und ein Umfeld schaffen, in dem sich die Teilnehmenden wohl fühlen, wenn sie ihre Bedürfnisse und Anliegen äußern.

Anstelle des traditionellen Seminaransatzes fördern Mirsals Workshops die aktive Teilnahme und den Dialog. Themen wie psychische Gesundheit, Selbstfürsorge und Gemeinschaftsbildung werden in einem unterstützenden und inklusiven Umfeld erörtert, in dem die Teilnehmenden ihre Erfahrungen äußern und Rat suchen können.

Durch die Schaffung eines Raums, in dem sich die Teilnehmenden gehört und respektiert fühlen, fördert Mirsal das Gefühl der Eigenverantwortung und Handlungsfähigkeit von ihnen. Dieser teilnehmerorientierte Ansatz führt zu einer dauerhaften Beteiligung, da die Teilnehmenden eher zu Aktivitäten zurückkehren, bei denen ihre Bedürfnisse erfüllt und ihre Stimme gewürdigt wird.

Die Kraft des Essens und gemeinsamer Erlebnisse: Verbinden durch kulinarische Workshops

Mirsal setzt Essen häufig als Medium ein, um Menschen über kulturelle und soziale Grenzen hinweg zu verbinden. Gemeinsame Mahlzeiten und Kochworkshops, wie die Veranstaltung „Build Your Pizza, Build Your Career“, sind ein Beispiel dafür, wie Essen als universelle Sprache fungieren kann, die Menschen zusammenbringt. Bei diesen

Veranstaltungen geht es nicht nur um den Akt des Kochens oder Essens, sondern sie dienen auch als Plattform für einen sinnvollen Dialog und den Aufbau von Fähigkeiten, so dass die Teilnehmenden in einem entspannten und angenehmen Rahmen Kontakte knüpfen und lernen können.

Beim Workshop „Build Your Pizza, Build Your Career“ versammelten sich mehr als 15 Personen verschiedener Nationalitäten, unter anderem aus Palästina, Ägypten, Syrien, Estland, Finnland, Polen und dem Irak, um ihre eigenen Pizzen zu kreieren. Während sie das gemeinsame Kochen genossen, diskutierten sie auch über Karriereentwicklung, digitale Kompetenz und Personal Branding. Die Teilnehmenden wurden in Tools wie LinkedIn und die Erstellung digitaler Lebensläufe eingeführt und erwarben praktische Fähigkeiten, die ihre Beschäftigungsaussichten verbessern. Diese Verschmelzung von kulturellem Genuss und praktischer Ausbildung ist ein Markenzeichen der Mirsal-Programme und zeigt unser Engagement für die Stärkung des Einzelnen durch vielseitiges Engagement in der Gemeinschaft.



MIRSAL NMKY

Build a Pizza! Build Your Career!

Provides a helping hand in the job hunt, career growth, and future plans for young adults.

Get ready to master interviews and rock your networking game!

For registration link in bio!

28.09.2024
15:00-18:00

NMKY, Vuorikatu 17
00100 Helsinki

EUROPEAN SOLIDARITY CORPS

Reflexion und Schlussfolgerung: Mirsal's florierendes Gemeinschaftsnetzwerk

Die Aktivitäten von Mirsal sind ein Beispiel für ein erfolgreiches Modell zur Kultivierung eines florierenden Gemeinschaftsnetzwerks, in dem sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund einbezogen und gestärkt fühlen. Durch die Betonung von kulturellen Festen, persönlichem Wohlbefinden und der Entwicklung von Fähigkeiten schafft Mirsal ein unterstützendes Umfeld, das zu nachhaltigem Engagement und langfristigem persönlichem Wachstum ermutigt. Unsere Programme ziehen weiterhin Teilnehmende an, die die



Möglichkeiten des kulturellen Austauschs und des praktischen Lernens zu schätzen wissen, was die Stärke der von Mirsal aufgebauten Gemeinschaft widerspiegelt. Während wir unser Angebot an Aktivitäten weiter ausbauen, bleibt unser Engagement für die Förderung einer integrativen und florierenden Gemeinschaft ungebrochen. Durch diese Bemühungen stellt Mirsal sicher, dass jede*r Teilnehmende die Möglichkeit hat, Kontakte zu knüpfen, zu wachsen und zu gedeihen.

3.3 Beiträge zur Gemeinschaftsbildung und zur Unterstützung der sozialen und emotionalen Integration durch Gemeinsam leben & lernen in Europa, Deutschland



Bewährtes Konzept 1: Solidarity Bread

Es gibt nicht viele gemeinsame Räume oder Veranstaltungen, bei denen sich Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen treffen. Es ist schwierig, gemeinsame Interessen und Aktivitäten zu finden. Das Backen von Brot kann eine solche Aktivität sein. Brot wird überall auf der Welt in seinen verschiedenen Formen genossen. Die Aktivität ist nicht an Geschlecht, Alter, Beruf oder ethnische Herkunft gebunden und verbindet somit Jung und Alt, Arm und Reich, Fremde und Freunde. Es ist eine einfache Möglichkeit, den Kontakt zwischen verschiedenen Klassen, Institutionen und Unternehmen zu fördern und gleichzeitig etwas Gutes für benachteiligte Menschen zu tun. Auf diese Weise werden interkulturelle Ereignisse, Backspaß und soziales Engagement miteinander verbunden.

Solidarity Bread ist ein einfaches Konzept: Menschen unterschiedlicher Herkunft treffen sich und backen gemeinsam Brot. Die Backwaren werden an bedürftige Menschen (z.B. an die

örtliche Tafel) abgegeben. Optional können auch Brötchen, Brezeln oder Ähnliches gebacken und gemeinsam verkostet werden. Das Solidarity Bread kann regelmäßig oder als einmalige Veranstaltung stattfinden.

Die Idee des Solidarität Breads stammt aus dem Netzwerk der Brothäuser. Auf der Website der Initiative (<https://www.breadhousesnetwork.org/>), finden Sie verschiedene andere gemeinschaftliche Backaktionen, die Menschen zusammenbringen, wie zum Beispiel die Methode der Brottherapie, das Krümeltheater oder ein Brettspiel

Bewährtes Konzept 2:
„Gemeinschaftsraum“ - Schaffung
eines interkulturellen und
generationenübergreifenden Raumes



Es gibt viele Menschen, Gruppen oder Organisationen mit tollen Ideen für soziale Projekte. Um diese Ideen zu verwirklichen, lautet das Problem oft nicht „wer?“, „was?“ oder „wie?“. Das Problem ist das „Wo?“.

Die Lösung für dieses Problem ist unser „Gemeinschaftsraum“. Der „Gemeinschaftsraum“ ist ein physischer Ort für freiwillige Aktivitäten, die Begegnungen und Interaktionen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Altersgruppen und Hintergründe ermöglichen. Jede Person kann sich aktiv

beteiligen, Begegnungsmöglichkeiten initiieren, eigenes Wissen und eigene Fähigkeiten mit anderen teilen und von anderen lernen. Durch konkrete Begegnungen und gemeinsame Aktivitäten werden Vorurteile abgebaut und ehrenamtliches Engagement gefördert.

Die Praxis hat einen Ort für positive und respektvolle Begegnungen zwischen einer Vielzahl von Menschen unterschiedlicher Herkunft geschaffen. Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigen, dass sich alle willkommen fühlen. Viele neue Teilnehmende kommen, weil ihnen der Gemeinschaftsraum empfohlen wurde. Gerade Menschen, die noch nicht lange in der Stadt sind, schätzen die Möglichkeit, unkompliziert Menschen kennen zu lernen. Einige der Teilnehmenden werden selbst ehrenamtlich aktiv.

Im Jahr 2023 hatte der Gemeinschaftsraum über 1800 Besucher, von denen 48% einen Migrationshintergrund hatten. Alle Altersgruppen sind vertreten, ebenso wie verschiedene Minderheiten (z.B. Menschen mit Behinderung). Im Laufe der Jahre wurden mehr als 20 verschiedene Veranstaltungsformate organisiert. Neben den regelmäßigen monatlichen Veranstaltungen gab es zahlreiche Einzelveranstaltungen wie Workshops, Ausstellungen oder Nachbarschaftsfeste.

Bewährtes Konzept 3: Organisation von niedrigschwelligen Aktivitäten, um Menschen zu verbinden

Wir organisieren niedrigschwellige Aktivitäten wie Spieleabende, Begegnungsmöglichkeiten, z. B. „So tanzt, singt und schmeckt die Welt“, kreative Workshops oder Kulturabende.

Zu den beliebtesten Veranstaltungen in unserem Gemeinschaftsraum gehören unsere Spieleabende. Wir verfügen über eine Sammlung von Brett- und Kartenspielen, die sowohl von kleinen als auch von großen Gruppen gespielt werden können. UNO ist besonders beliebt, weil es ein einfaches Spiel ist, das jeder kennt, egal woher er kommt. Die Spieleabende bieten eine gute Gelegenheit, neue Leute in einer entspannten Umgebung kennenzulernen und Deutsch zu üben, wenn es nicht Ihre Muttersprache ist.



Aufgrund der großen Beliebtheit der Veranstaltung haben wir uns spezielle Aktivitäten ausgedacht, um unseren Spieleabenden einen frischen Anstrich zu geben. Manchmal veranstalten wir generationenübergreifende Spieleabende, bei denen Menschen aller Altersgruppen eingeladen sind, Spiele aus verschiedenen Generationen kennenzulernen. In der ersten Stunde spielen wir klassische Spiele wie Mühle, Canasta und Name, Ort, Tier, Ding.

In der zweiten Stunde wechseln wir zu modernen Spielen wie Mario Kart, Just Dance und neuen UNO-Varianten. Auf diese Weise können beide Generationen voneinander lernen, gemeinsam Spaß haben und ins Gespräch kommen.

Weitere Möglichkeiten sind ein Spieleabend im Freien mit Spielen wie Boule und Wikingerschach, ein Ludo-Turnier oder ein Tischfußballturnier, ein gemeinsames Krimi-Dinner oder ein internationaler Spieleabend, bei dem die Teilnehmenden Spiele aus ihren Heimatländern vorstellen.

3.4 Schlussfolgerung

Die Bemühungen von CYN, Mirsal und Gemeinsam leben und lernen in Europa zeigen, wie sehr integrative Veranstaltungen den Zusammenhalt der Gemeinschaft und die soziale Integration fördern können. Durch die Schaffung von Gelegenheiten für gemeinsame Erfahrungen - sei es durch Essen, Kultur oder Freizeitaktivitäten - stellen diese Organisationen Stereotypen, Rassismus und diskriminierende Verhaltensweisen wirksam in Frage.

Solche Veranstaltungen machen die Erfahrungen von Migrant*innen und Geflüchteten menschlich und zeigen sie als Individuen mit einzigartigen Geschichten, Fähigkeiten und Beiträgen. Diese Vermenschlichung fördert das Einfühlungsvermögen und baut Vorurteile ab, die oft auf Unwissenheit oder Angst beruhen. Darüber hinaus schaffen diese Aktivitäten Plattformen, auf denen Aufnahmegemeinschaften und Neuankömmlinge voneinander lernen können, was den gegenseitigen Respekt und die Zusammenarbeit fördert.

Mit Blick auf das Jahr 2025 werden das interkulturelle Festival von CYN und die Partnerschaften mit Mirsal und GLL diese Wirkungen weiter verstärken. Indem sie den Reichtum der verschiedenen Traditionen zeigen und gemeinsame Werte betonen, demonstrieren diese Initiativen, wie gemeinsame Erfahrungen Gräben überbrücken und integrative Gemeinschaften aufbauen können. Gemeinsam unterstreichen sie das transformative Potenzial kollektiven Handelns bei der Schaffung von Gesellschaften, die Vielfalt feiern und Diskriminierung ablehnen.



4

**Empfehlungen für Mitarbeiter und
Freiwillige, die mit Migranten und
Flüchtlingen arbeiten + Among Us Training**

4 Empfehlungen für Mitarbeiter und Freiwillige, die mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten + Among Us Training

In diesem Kapitel geben wir hilfreiche Tipps und Ideen für Mitarbeiter und Freiwillige, die mit Migranten und Flüchtlingen arbeiten. Unsere drei Partnerorganisationen - Gemeinsam leben und lernen in Europa, MIRSAL und Copenhagen Youth Network - beantworten jeweils 10 Fragen zur Planung und Durchführung erfolgreicher interkultureller Veranstaltungen. Ihre Antworten stammen aus der Praxis und bieten praktische Ratschläge. Außerdem stellen wir unser spezielles Training „Among Us“ vor, in dem wir erklären, wie es funktioniert, und die von uns entwickelten Werkzeuge und Materialien weitergeben, damit auch Sie sie nutzen können.

4.1 Interkulturelle Veranstaltung in Dänemark:

Feiern Nowruz mit dem Kopenhagener Jugendnetzwerk

1. Wie lange haben Sie für die Vorbereitung auf diese Veranstaltungen gebraucht? Wie viele Stunden, glauben Sie, muss jemand für die Vorbereitung berechnen?

Die erforderliche Vorbereitungszeit hängt von der Art und dem Umfang der Veranstaltung ab. Kleinere, lokale Veranstaltungen, die in unseren eigenen Räumlichkeiten stattfinden, erfordern relativ wenig Zeit. Größere Veranstaltungen - wie

die Newroz-Feier in Albertslund - erfordern jedoch einen erheblich größeren Planungsaufwand. Für solche Großveranstaltungen beginnen wir in der Regel mindestens sechs Monate im Voraus mit den Vorbereitungen, angefangen bei der Buchung eines externen Veranstaltungsortes, der frühzeitig gesichert werden muss, um die Verfügbarkeit zu gewährleisten. Vereinbarungen mit DJs oder Musikern werden oft mehrere Monate im Voraus getroffen. Etwa drei Monate vor der Veranstaltung führen wir ein Planungs- und Brainstorming-Treffen durch, bei dem wir das Programm entwerfen, Aufgaben verteilen und ein Freiwilligenteam zusammenstellen. Obwohl es schwierig ist, die genaue Anzahl der Stunden zu beziffern, intensiviert sich die detaillierte Planung der Logistik wie Catering, Ton und Dekoration in der Regel in den letzten vier Wochen vor der Veranstaltung.



2. Welche Kompetenzen brauchen Sie im Team, um eine kleinere und eine größere Veranstaltung zu organisieren?

Dazu gehören ausgeprägte Fähigkeiten in den Bereichen Networking und interkulturelle Kommunikation sowie Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und eine generelle Bereitschaft für Veränderungen. Ebenso wichtig ist, dass die Teammitglieder eine echte Leidenschaft und Motivation für die Gestaltung von inklusiven, freudigen Veranstaltungen, die Menschen zusammenbringen, haben. Emotionale Belastbarkeit ist ebenfalls unerlässlich, vor allem im Umgang mit unerwarteten Veränderungen oder Herausforderungen während des Planungsprozesses.



3. Welche Dinge müssen Sie für diese Veranstaltungen organisieren und vorbereiten?

mehrere Kernkomponenten müssen vorhanden sein, darunter:

- ein strukturiertes Programm (mit klarem Inhalt und Ablauf),
- ein geeigneter Veranstaltungsort,
- Logistik wie das Aufstellen von Stühlen, Tischen und Beschallungsanlagen,
- Vereinbarung mit Musikern/DJs,

- Eine klare Werbestrategie, um Teilnehmer anzuziehen,
- ein engagiertes Team von Freiwilligen und
- ein effektiver Plan für die Aufräumarbeiten und den Abschluss der Veranstaltung

4. Wie viele Personen werden für die Vorbereitung und wie viele für die Veranstaltung selbst benötigt? Welche Art von Aufgaben haben sie?



Ein typisches Veranstaltungsteam besteht aus:

- 1 Hauptkoordinator,
- 3-4 Koordinatoren der mittleren Ebene, die für die Bereiche wie Veranstaltungsort, Musik, Essen und Werbung zuständig sind
- 5-10 Freiwillige, die beim Aufbau, der Bewirtung, dem Empfang der Gäste und der Reinigung nach der Veranstaltung helfen

Zu den Aufgaben gehören die Koordinierung mit dem Veranstaltungsort, das Management von Ton und Musik, die Betreuung von Snacks und Getränken, die Beaufsichtigung der Aufräumarbeiten und die Gewährleistung einer

reibungslosen Logistik vor Ort. Die Freiwilligen müssen auch flexibel sein und bereit, bei Bedarf einzuspringen.

5. Welche Art von Infrastruktur (Raum, IT, etc.) und Material wird benötigt?



Wir benötigen einen Raum, der sich für gesellschaftliche und festliche Veranstaltungen eignet und mit Tischen, Stühlen und einer Tonanlage ausgestattet ist. Weitere Materialien sind:

- Lebensmittel und Getränke,
- Praktische Gegenstände wie Mülleimer, Reinigungsmittel, Tücher und Besen,
- Gegebenenfalls Dekorationen, Mikrofone oder Leinwände für Präsentationen.

6. Wen haben Sie zur aktiven Teilnahme eingeladen (Moderation, Begrüßung, Tanz, Musik, Kochen)? Wie haben Sie sie gefunden?

Wir rekrutieren Teilnehmer hauptsächlich aus unseren internen Netzwerken und Freiwilligengruppen. Wir haben getrennte Whatsapp-Gruppen für allgemeine Freiwillige und für die Hauptkoordinatoren. Innerhalb

dieser Gruppen übernehmen einzelne Personen bestimmte Aufgaben - einige sind für das Kochen, andere für die Musik, das Aufräumen oder die Logistik zuständig. Wir verwenden auch visuelles Material von vergangenen Veranstaltungen (z.B. Fotos und Videos), um neue Teilnehmer zu erreichen und zu gewinnen.

7. Wen haben Sie als Besucher eingeladen und wie haben Sie für die Veranstaltung geworben?



Wir laden ein breites Spektrum von Teilnehmern ein, darunter Journalisten, Fotografen, Dichter, Mitarbeiter, Freunde und lokale Partner. Die Werbung erfolgt sowohl durch Mundpropaganda als auch über die sozialen Medien, wobei wir ansprechende visuelle Inhalte früherer Veranstaltungen verwenden, um verschiedene Zielgruppen anzusprechen.

8. Was sind die Herausforderungen bei der Organisation einer solchen Veranstaltung? Welche Probleme sind aufgetreten und wie haben Sie sie gelöst?

Eine häufige Herausforderung besteht darin, dass einige Personen ihren Verpflichtungen nicht nachkommen können, so dass es wichtig ist, einen Plan B und einen Pool von Ersatzfreiwilligen zu haben. Außerdem arbeiten wir mit Teilnehmern aus verschiedenen Generationen zusammen, und kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Zeit, Verantwortung und Führung können zu Reibungen führen. So kann es beispielsweise für ältere Freiwillige eine Herausforderung sein, von jüngeren, strukturierten Koordinatoren geführt zu werden. Diese Probleme lassen sich am besten durch klare Kommunikation, gegenseitigen Respekt, Geduld und Flexibilität lösen. Wenn die wichtigsten Komponenten - wie Veranstaltungsort, Essen und Musik - vorhanden sind, können kleinere Probleme überwunden werden, indem man akzeptiert, dass Perfektion nicht das Ziel ist. Das Hauptziel ist es, Freude, Integration und ein Gefühl der Wertschätzung für alle Teilnehmer und Freiwilligen zu gewährleisten.

9. Was sind die Erfolgsfaktoren? Welche Empfehlungen können Sie Menschen geben, die eine solche Veranstaltung nachahmen wollen?

Der wichtigste Erfolgsfaktor ist, dass die Beteiligten von den richtigen Absichten geleitet werden. Diese Veranstaltungen beruhen auf dem Geist und dem Engagement der Freiwilligen, nicht auf finanziellen Anreizen. Es ist wichtig, den Freiwilligen das Gefühl der Wertschätzung zu geben und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen. Beginnen Sie mit



einem Treffen, um die Erwartungen abzustimmen, sicherzustellen, dass jeder seine Rolle und den Zweck der Veranstaltung versteht, und fördern Sie Geduld und Flexibilität während der gesamten Veranstaltung. Auch wenn die Veranstaltung nicht perfekt ist, sollte der Schwerpunkt darauf liegen, Freude, gemeinsame Erlebnisse und ein sicheres, festliches Umfeld für Kontakte und Entspannung zu schaffen.

10. Wie haben diese Veranstaltungen zur Überwindung von Rassismus, Diskriminierung und Stereotypisierung unter Migranten und Flüchtlingen beigetragen?

Unser Ansatz besteht darin, Musik, Essen und Tanz als mächtige Instrumente für Einheit und Freude zu nutzen, anstatt sich direkt auf politische oder religiöse Diskussionen zu konzentrieren. Diese kulturellen Ausdrucksformen fördern ein Gefühl der Zugehörigkeit und Wertschätzung über alle Unterschiede hinweg. Wenn Menschen gemeinsam essen oder traditionelle Tänze erlernen, ist die Wahrscheinlichkeit größer,

dass sie miteinander in Kontakt treten und Mitgefühl entwickeln. Indem wir einen inklusiven Raum schaffen und potenziell spaltende Themen vermeiden, sorgen wir dafür, dass sich alle Teilnehmer sicher, willkommen und als Teil einer gemeinsamen Feier fühlen.

4.2 Interkulturelle Veranstaltung in Finnland:

Eine Praxis des Mirsal-Festivals zur Feier der Vielfalt in Helsinki

1. **Wie lange haben Sie für die Vorbereitung auf diese Veranstaltungen gebraucht? Wie viele Stunden muss jemand für die Vorbereitung einplanen?**



Wir hatten zwei Mitarbeiter, die sich um diese Veranstaltung kümmerten - einer war für die Planung des Programms zuständig, der andere für die Logistik. Insgesamt schätzen wir, dass etwa 15 Stunden für die Vorbereitung erforderlich sind, wobei dies von der Erfahrung der NRO abhängt. Unsere Vorbereitung beinhaltete zwei Treffen mit den Partnern, um Details zu klären und Teile des Programms mitzugestalten. Darüber hinaus wurde Zeit für die Vernetzung, die Einladung der Teilnehmer, das Marketing, die Suche nach einem Veranstaltungsort und

die Beschaffung der erforderlichen Gegenstände benötigt.

2. Welche Kompetenzen braucht man im Team, um eine solche Veranstaltung zu organisieren?

- Kenntnisse über andere NGOs und starke Netzwerkfähigkeiten
 - Das Wissen um das Angebot anderer Organisationen und deren Flexibilität, sich gegenseitig zu unterstützen, erleichterte die Zusammenarbeit erheblich.
- Fähigkeiten im Budgetmanagement
 - Unser Veranstaltungsort wurde uns kostenlos zur Verfügung gestellt, so dass wir das Festival mit einem minimalen Budget organisieren konnten. Es ist wichtig zu wissen, wie man solche Möglichkeiten findet.
- Fachwissen in den Bereichen Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
 - Die effektive Werbung für die Veranstaltung war ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolgs.

3. Was müssen Sie für diese Veranstaltungen organisieren und vorbereiten?

Die Vorbereitung umfasste Folgendes:

- Koordinierung mit Partnern und Interessengruppen
- Planung des Veranstaltungsprogramms
- Organisation der Logistik (Veranstaltungsort, Materialien, Catering usw.)
- Marketing und Werbung für die Veranstaltung
- Netzwerkbildung und Einladung der Teilnehmer

4. Wie viele Leute braucht es für die Vorbereitung und die Veranstaltungen? Und was für Aufgaben hatten sie?



- Für die Vorbereitung waren zwei engagierte Mitarbeiter für die Planung und Logistik zuständig
- An der Veranstaltung selbst waren mehrere Freiwillige und Partnerorganisationen beteiligt, die sich um die Organisation kümmerten:
 - Begrüßung und Führung der Gäste
 - Verwaltung des Programmablaufs
 - Technische Unterstützung (Tonanlage, Beleuchtung, IT-Bedarf)
 - Unterstützung bei der Verpflegung und Erfrischungen
 - Berichterstattung in den sozialen Medien und Dokumentationen

5. Welche Art von Infrastruktur (Raum, IT...) und Material wird benötigt?

- Veranstaltungsort - Ein gräumiger und zugänglicher Ort
- IT-Ausrüstung - Mikrofone, Lautsprecher und Projektoren für Präsentationen
- Werbematerialien - Flugblätter, Banner und Grafiken für soziale

Medien

- Veranstaltungsbedarf - Tische, Stühle, Getränke und Dekorationen

6. Wen haben Sie zur aktiven Teilnahme eingeladen (Moderation, Begrüßung, Tanz, Musik, Kochen)? Wie haben Sie sie gefunden?



Acht NGO's waren als Partner beteiligt, was die Aufteilung der Aufgaben erleichterte, Wir haben eingeladen:

- Diskussionsteilnehmer
- Musiker und Kulturschaffende
- Models, die verschiedene Kulturen repräsentieren

Diese Teilnehmer wurden über unser NGO-Netzwerk und unsere Partnerorganisationen gefunden.

7. Wen haben Sie als Besucher eingeladen, und wie haben Sie für die Veranstaltung geworben?

Die Veranstaltung war für die Öffentlichkeit zugänglich, es wurde keine bestimmte Zielgruppe

eingeladen. Jede NGO lud Personen aus ihren eigenen Netzwerken ein.



Wir haben die Veranstaltung beworben durch:

- Unsere Social-Media-Plattformen
- Netzwerk der Anna-Lindh-Stiftung (Es handelt sich um eine zwischenstaatliche Einrichtung, die die Zivilgesellschaft und Bürger im gesamten Mittelmeerraum zusammenbringt, um Vertrauen aufzubauen und das gegenseitige Verständnis zu verbessern. Lesen Sie mehr über die Anna-Lindh-Stiftung.
- Partner-NGOs und das Netzwerk des Veranstaltungsortes

8. Was sind die Herausforderungen bei der Organisation einer solchen Veranstaltung? Welche Probleme traten auf, und wie haben Sie sie gelöst?

- Verwaltung der Freiwilligen bei einem großen Publikum - Es war eine Herausforderung,

eine konstante Präsenz der Freiwilligen zu gewährleisten, da die Besucher kamen und gingen. Ein strukturiertes Schichtsystem hätte dabei helfen können.

- Einhaltung des Zeitplans - Es war Flexibilität gefragt, da unerwartete Verzögerungen auftraten.
- Dauer der Veranstaltung - Die Veranstaltung dauerte zu lange, was sowohl für die Teilnehmer als auch für die Freiwilligen ermüdend war. Ein kompakterer Zeitplan wäre besser gewesen.

9. Was sind die Erfolgsfaktoren? Welche Empfehlungen können Sie Menschen geben, die eine solche Veranstaltung nachahmen wollen?

- Vielfalt in den Partnerschaften - Wir haben eine Mischung aus kleinen und großen NRO, sowohl mit Sitz in Finnland als auch mit Migrationshintergrund, die afrikanische, arabische, indische und osteuropäische Gemeinschaften vertreten, einbezogen.
- Zusammenarbeit - Das Zusammenbringen von Menschen mit gemeinsamen Bemühungen hat die Veranstaltung gestärkt.
- Klare Rollenverteilung - Die Sicherstellung, dass jeder Partner eine definierte Rolle hat, trug zu einer reibungslosen Durchführung bei.

10. Wie haben diese Veranstaltungen zur Überwindung von Rassismus, Diskriminierung und Stereotypisierung unter Migranten und Flüchtlingen beigetragen?

Wir stellten sicher, dass alle Geschlechter und Hintergründe vertreten waren. Eine LGBTQ+-Teilnehmerin, die ursprünglich nicht am Programm



teilnahm, fühlte sich sicher genug, um einen Bauchtanz aufzuführen - etwas, das in einigen kulturellen Gemeinschaften nicht allgemein akzeptiert wird. Dieser Moment wurde zu einer Lernerfahrung für alle, da wir ein sicheres und integratives Umfeld aufrechterhielten.

Die afrikanischen Tänze und Dabke-Aufführungen unterstrichen die kulturelle Vielfalt und schufen eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung.

4.3 Interkulturelle Veranstaltung in Deutschland:

Organisation einer interkulturellen Filmreihe

Sie kooperieren mit einem lokalen Kino und wählen in Zusammenarbeit mit den Kulturvereinen und -organisationen Filme aus ihrem Land aus, bei denen Sie auch etwas über die Kultur lernen können. Sie sind bei jedem Film als Ansprechpartner für die anschließende Filmdiskussion anwesend und beantworten Fragen zur Kultur, zu Veranstaltungen und Rahmenbedingungen im Land.

Alle Organisationen betreiben eine gemeinsame Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, organisieren eine gemeinsame Eröffnung der Filmreihe und besuchen über die anderen Organisationen die Filmvorführungen. Das bringt die Organisationen zusammen, man lernt sich kennen, kann für die eigene Organisation werben und neue Netzwerkkontakte knüpfen. Darüber hinaus wird durch die Filme und die Diskussionen viel Wissen vermittelt, so dass Vorurteile und Stereotypen abgebaut werden können.

Zudem ist der zeitliche und organisatorische Aufwand für die teilnehmenden Organisationen überschaubar; gleichzeitig können sie auf ihre eigene Organisation und Arbeit aufmerksam machen.

1. Wie lange haben Sie für die Vorbereitung dieser Veranstaltungen gebraucht? Wie viele Stunden muss man für die Vorbereitung einplanen?

Das hängt hauptsächlich vom Kino ab - wie viel Zeit im Voraus sie haben, um die Filme zu buchen und in ihr Programm aufzunehmen. In unserem Fall haben wir 2 Monate im Voraus mit der Auswahl der Filme begonnen, gerade weil



einige Filme möglicherweise nicht im Kino ausgeliehen werden können. Der Zeitaufwand für die Gesamtkoordination beträgt etwa 80 Stunden, der für die Organisation etwa 10 Stunden.

2. Welche Art von Kompetenzen benötigen Sie im Team, um eine solche Veranstaltung zu organisieren?

Die Mitarbeiter müssen über ausgeprägte interkulturelle Kompetenzen verfügen, einschließlich kultureller Sensibilität, aufgeschlossener Kommunikation und der Fähigkeit, mit unterschiedlichen Hintergründen zusammenzuarbeiten. Darüber hinaus sollten sie über Fähigkeiten

zur Veranstaltungskoordination, Teamarbeit und Erfahrung in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und PR verfügen sowie Kenntnisse über andere NGO's in der Region und ausgeprägte Netzwerkfähigkeiten besitzen, um effektiv zusammenarbeiten zu können.

3. Was müssen Sie für die Organisation und Vorbereitung dieser Veranstaltungen tun? Zu den Vorbereitungen gehören:

- Kontakt und Zusammenarbeit mit dem örtlichen Kino
- Interkulturelle Organisationen ansprechen und als Kooperationspartner gewinnen
- Filme auswählen und herausfinden, ob sie noch in den Kinos zu sehen sind
- Empfehlungen für die Organisation und Moderation der anschließenden Filmdiskussion geben
- Gestaltung eines gemeinsamen Flyers
- Marketing- und PR-Arbeit, Einladung der lokalen Medien zur Pressekonferenz und zur Eröffnungsveranstaltung
- Organisation einer gemeinsamen Pressekonferenz
- Networking und Einladung von Teilnehmern

4. Wie viele Leute braucht es für die Vorbereitung und die Veranstaltungen? Und was für Aufgaben hatten sie?

Für die Vorbereitung ist ein Mitarbeiter oder Freiwilliger zuständig, der für die Planung und Logistik verantwortlich ist.

Bei der Veranstaltung selbst waren 4 Mitarbeiter oder Freiwillige (z. B.

von Partnerorganisationen) beteiligt, die die Veranstaltung betreuten:

- Begrüßung und Führung der Gäste
- Verwaltung des Programmablaufs
- Technische Unterstützung (Tonanlage, Beleuchtung, IT-Bedarf), die vom Kinopersonal übernommen wurde
- Berichterstattung in den sozialen Medien und Dokumentation

5. Welche Art von Infrastruktur (Raum, IT ...) und Material wird benötigt?

- **Veranstaltungsort** - Ein Kino
- **IT-Ausrüstung** - Mikrofone, wenn der Raum im Kino zu groß ist

6. Wen haben Sie zur aktiven Teilnahme eingeladen? Wie haben Sie sie gefunden?

Wir haben alle interkulturellen NGO's in unserer Stadt per E-Mail angeschrieben und sie zur Teilnahme eingeladen, aber eine Frist gesetzt. Zusätzlich haben wir auch direkt mit Organisationen gesprochen, mit denen wir in der Vergangenheit zusammengearbeitet haben. Im Laufe der Jahre haben wir eine umfassende Adressliste aller Organisationen und Vereine aufgebaut, auf die wir zurückgreifen können. Gleichzeitig werfen wir immer einen Blick auf die Website der Stadt, weil dort auch ein Verzeichnis aller Vereine der Stadt veröffentlicht ist. Außerdem hatten wir durch gemeinsame Aktivitäten in der Vergangenheit schon einige gute Verbindungen.

7. Wen haben Sie als Besucher eingeladen, und wie haben Sie für die Veranstaltung geworben?

Im Prinzip ist die gesamte Öffentlichkeit zuständig. Da



wir aber gezielt Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund einladen wollen, haben wir unsere bestehende Adressliste genutzt, um die Einladung mit Informationen zur gesamten Filmreihe an sie zu verschicken. Vieles läuft auch über Mundpropaganda. Außerdem besuchen wir jeden Monat die Deutsch- und Integrationskurse in unserer Stadt, um auf unsere Angebote aufmerksam zu machen. Auch dort stellen wir die Filmreihe vor. Die Filmreihe wird auch im regulären Kinoprogramm erwähnt, was ebenfalls für eine größere Reichweite sorgt.

8. Was sind die Herausforderungen bei der Organisation einer solchen Veranstaltung? Welche Probleme traten auf, und wie haben Sie sie gelöst?

Am Anfang war es schwierig, die Clubs zu finden, weil viele von ihnen ihre offiziellen E-Mails nicht regelmäßig abrufen und nicht sofort antworten. Das kam oft vor, aber wenn wir persönlich mit den Leuten gesprochen haben, ging alles schneller. Filmverleih, also mussten wir Alternativen finden. Für manche Länder ist es auch schwierig, einen Film aus diesem Land zu finden. Viele werden nur für den heimischen



Markt oder das Fernsehen produziert, und viele werden nicht übersetzt. Es ist also besser, dies zuerst zu prüfen und den NGO's dann den Film zu zeigen, der verfügbar ist, damit sie nicht frustriert sind, wenn der von ihnen ausgewählte Film nicht gezeigt werden kann. Insgesamt ist es schwierig: In welcher Sprache zeigen Sie die Filme? Im Original mit Untertiteln, auf Deutsch ...?

9. Was sind die Erfolgsfaktoren? Welche Empfehlungen können Sie Menschen geben, die eine solche Veranstaltung nachahmen wollen?

- (a) Netzwerk, Netzwerk, Netzwerk: Gehen Sie zu Veranstaltungen, die die Organisationen, mit denen Sie zusammenarbeiten wollen, selbst organisieren. Denn wenn Sie sie besuchen, motiviert sie das vielleicht eher, zu Ihrer Veranstaltung zu kommen.
- (b) Gute Beziehungen zu den örtlichen Kinos. In unserem Fall sind sie die Gründungsmitglieder unserer Organisation.
- (c) Informieren Sie Ihre Partner gut über ihre Rolle und Aufgabe an diesem Tag, denn sie sind die Kooperationspartner des Films.
- (d) Entwerfen Sie ein schönes und einladendes Faltblatt über den Film, aber auch ansprechende Posts für die sozialen Medien.
- (e) Sorgen Sie dafür, dass die Informationen in den lokalen Zeitungen veröffentlicht werden, da dies eine größere Anzahl von Zuschauern anziehen kann.

Kontakt zu treten und so Empathie und gegenseitiges Verständnis zu fördern. Wichtig ist, dass es eine integrative, niedrigschwellige Möglichkeit bietet, gemeinsam etwas zu unternehmen, ohne dass die Teilnehmer Geld oder erhebliche Ressourcen investieren müssen. Diese gemeinsame, zugängliche Erfahrung trägt dazu bei, soziale Barrieren abzubauen, Vorurteile zu überwinden und ein Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu schaffen.

10. Wie haben diese Veranstaltungen zur Überwindung von Rassismus, Diskriminierung und Stereotypen unter Migranten und Flüchtlingen beigetragen?

Eine interkulturelle Filmreihe unterstützt die Überwindung von Rassismus, Diskriminierung und Stereotypen, indem sie einen Raum für gemeinsame Erfahrungen und einen offenen Dialog schafft. Sie ermöglicht es Migranten, Flüchtlingen und lokalen Gemeinschaften, durch das Erzählen von Geschichten in

5 Among Us Schulungslehrplan

Unser Schulungsprogramm wurde entwickelt, um Stereotypen und Vorurteile in Bezug auf Migranten und Flüchtlinge zu hinterfragen. Es richtet sich an alle, die mit diesen Gemeinschaften arbeiten, wie Lehrer, Ausbilder, Freiwillige und Mitarbeiter von Organisationen.

Aufbau der Schulung:

Diese Schulung ist in zwei 3-stündige Einheiten unterteilt:

1. Sitzung 1: Verständnis von Vorurteilen
In dieser Sitzung werden wir lernen, was Vorurteile sind und wie sie entstehen. Wir werden über unsere eigenen Vorurteile nachdenken und untersuchen, woher sie kommen. Ziel ist es, einen freundlichen, sicheren Raum zu schaffen, in dem jeder offen und ehrlich sprechen kann. Wenn wir unsere Vorurteile verstehen, können wir damit beginnen, sie zu bekämpfen.
2. Sitzung 2: Umgang mit Vorurteilen
In dieser Sitzung werden wir lernen, wie wir mit unseren Vorurteilen umgehen und wie wir sie anderen beibringen können. Wir werden auch erörtern, was zu tun ist, wenn wir Zeugen von Diskriminierung werden. Ziel ist es, vom Verstehen der Vorurteile zum Handeln gegen sie überzugehen.

- Durchführung:

Diese Schulung wurde erstmals auf unserem transnationalen Partnertreffen in Kopenhagen im März 2025 zusammen mit unseren finnischen und dänischen Partnern getestet. Das Feedback war sehr positiv, so dass wir beschlossen, es auszuweiten und mit lokalen Gemeinschaften zu teilen. Jeder Partner wählte eine Einrichtung aus, die das Training umsetzte und es an die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Gemeinde anpasste.

Wichtigste Erkenntnisse:

Das Hauptziel dieser Schulung ist die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung von Migranten und Flüchtlingen. Während des Prozesses haben wir auch festgestellt, dass Rassismus und Diskriminierung innerhalb dieser Gemeinschaften auftreten können. Dies ist ein wichtiges Thema, das wir in der Schulung ansprechen.

Die Erstellung dieser Schulung war für uns eine bedeutsame Erfahrung, da wir viel Sorgfalt und Mühe in ihre Entwicklung gesteckt haben. Wir hoffen, dass es eine positive Wirkung haben wird.

Wir laden Sie ein, diese Schulung in Ihre Gemeinde zu bringen und etwas zu bewirken!

Erkunden Sie die Schulung:

Die Schulungsmaterialien und -sitzen sind auf unserer Website verfügbar. Klicken Sie auf die Links unten, um loszulegen:

- Among Us - Schulung 1
- Among Us - Schulung 2
- Schulungsmaterial

6 Abschließende Schlussfolgerung

Zu Beginn dieses Projekts verfolgten wir ein Ziel: offen über Rassismus und Diskriminierung unter Migranten und Flüchtlingen zu sprechen, einschließlich der Probleme, die innerhalb ihrer eigenen Gemeinschaften auftreten können, und nicht nur durch Menschen außerhalb ihrer Gruppe.

Es sollte den Menschen ein Anliegen sein, Rassismus und Diskriminierung unter Migranten und Flüchtlingen zu bekämpfen, denn wenn wir Hass, Angst oder Schweigen wachsen lassen, führt dies zu einer Spaltung. Und diese Spaltung schadet allen. Egal, ob es sich um kleine Vorurteile oder offenen Rassismus handelt, er macht Gemeinschaften weniger verbunden, weniger sicher und weniger menschlich.

In „Among Us“ haben wir nicht nur untersucht, wie Diskriminierung von außen kommt, sondern auch, wie sie im Stillen in den Migranten- und Flüchtlingsgemeinschaften selbst wachsen kann. In Dänemark, Finnland und Deutschland stellten wir schwierige Fragen, sammelten ehrliche Geschichten und vermittelten praktische Hilfsmittel, um Jugendbetreuer, Pädagogen und Organisatoren von Gemeinschaften beim Aufbau integrativerer Räume zu unterstützen. Aber noch mehr als das: Wir haben gelernt - gemeinsam.

Jedes Kapitel dieses E-Books zeigt reale Geschichten, reale Aktionen und reale Ideen, um Gemeinschaften fairer und einladender zu machen - nicht nur außerhalb von Migrantengruppen, sondern auch innerhalb von ihnen.

Deshalb ist dieses E-Book - und der Weg dorthin - so wichtig.

6.1 Eine kapitelweise Betrachtung

Kapitel 1: Lernen über das Problem

Diskriminierung findet nicht immer dort statt, wo wir sie erwarten. In diesem Kapitel befragten wir Migranten, Flüchtlinge und Menschen, die in allen drei Ländern mit ihnen arbeiten. Wir haben gelernt, dass Diskriminierung nicht nur von Einheimischen ausgeht - sie kann auch zwischen Migranten mit unterschiedlichem Hintergrund auftreten.

Anhand von Interviews und Geschichten haben wir gesehen, wie sich Identität - Geschlecht, Religion, Alter, Herkunft - darauf auswirkt, wie Menschen behandelt werden. Wir haben auch gesehen, dass viele Menschen versteckte Vorurteile haben, sogar gegenüber anderen aus ähnlichen Migrantengemeinschaften. Dieses Kapitel hat uns daran erinnert, dass wir, bevor wir Menschen zusammenbringen, verstehen müssen, was sie voneinander trennt. Echter Wandel beginnt mit dem Erkennen dieser verborgenen Muster.

Kapitel 2: Aufbau starker Netzwerke

Von WhatsApp-Gruppen bis zu Nachbarschaftstreffen - Netzwerke bieten mehr als nur Informationen - sie schaffen Vertrauen, Unterstützung und Zugehörigkeit. In diesem Kapitel wurde untersucht, wie Netzwerke den Menschen helfen, sich unterstützt und einbezogen zu fühlen.

Wir haben gelernt, dass ein gutes Netzwerk den Menschen hilft, sich gesehen und gehört zu fühlen. Wir gaben Tipps, wie man solche Netzwerke auf eine Art und Weise aufbaut und wachsen lässt,

die einladend, fair und offen für alle ist.

Wir entdeckten, wie wichtig es ist, Migranten selbst Führungsaufgaben zu übertragen. Wenn sich die Menschen verantwortlich und beteiligt fühlen, sind sie stärker motiviert, ihre Gemeinschaften zu verbessern.

Kapitel 3: Menschen durch Veranstaltungen zusammenbringen

Einfache Dinge wie gemeinsames Kochen, Tanzen oder ein Film wurden zu wirkungsvollen Instrumenten der Integration. Bei diesen Veranstaltungen wurden nicht nur Kulturen vorgestellt, sondern auch Brücken gebaut.

Diese einfachen Aktivitäten halfen, Ängste und Stereotypen abzubauen. Anstatt nur über Unterschiede zu sprechen, wurde gelacht, gekocht, getanzt und miteinander gesprochen.

Sie erinnerten uns daran, dass Freude, gemeinsame Geschichten und Lachen manchmal die beste Medizin gegen Angst und Vorurteile sind.

Kapitel 4: Tipps für Mitarbeiter und Freiwillige + Among us Training

Dieses Kapitel enthält praktische Tipps für alle, die Aktivitäten für Migranten und Flüchtlinge organisieren. Jede unserer Organisationen hat Fragen zur Planung von Veranstaltungen beantwortet: wie lange es dauert, welche Räumlichkeiten benötigt werden und wie die Teilnehmer einbezogen werden können. Diese Antworten beruhen auf realen Erfahrungen - und können anderen helfen, Veranstaltungen zu planen, die integrativ und respektvoll sind.

Außerdem stellten wir unsere Schulung „Unter uns“ vor, einen Lehrplan, den wir entwickelt haben, um Freiwilligen

und Mitarbeitern zu helfen, Vorurteile und Diskriminierung zu verstehen und darüber zu sprechen. Die Schulung besteht aus zwei Teilen: Einem, um persönliche Vorurteile zu verstehen, und einem weiteren, um zu lernen, wie man gegen sie vorgehen kann. Wir haben dieses Training in Kopenhagen getestet, und es wurde später in jedem Land angepasst und verbreitet.

6.2 Wie dies unsere Organisationen veränderte

Dieses E-Book ist nicht nur ein Produkt - es wurde Teil unseres Prozesses. In Dänemark bot es uns einen neuen Rahmen für die Diskussion schwieriger Themen. In Finnland inspirierte es uns zu täglichen Aktionen, die integrativer und durchdachter sind. In Deutschland half es uns, Tabus zu brechen und offen über Diskriminierung innerhalb von Migrantengruppen zu sprechen.

Jeder von uns kehrt mit einem tieferen Bewusstsein, praktischen Werkzeugen und neuem Mut zu seiner Arbeit vor Ort zurück. Wir haben nicht alle Antworten - aber wir wissen jetzt, wie wir bessere Fragen stellen können.

Abschließende Überlegungen der einzelnen Partner:

- Dänemark: Eingliederung beginnt mit Reflexion. Bevor wir andere auffordern, sich u ändern, müssen wir uns selbst in die Frage stellen.
- Finnland: Empathie ist unsere größere Stärke. Wir haben uns unsere Herkunft nicht ausgesucht - aber wir können uns für Verbindungen entscheiden.
- Deutschland: Echter Wandel muss nicht im Großen beginnen. Er kann genau hier beginnen among us.

7 Über uns - die Partnerorganisationen des "Among us"

7.1 Über das Kopenhagener Jugendnetzwerk

Copenhagen Youth Network (CYN) ist eine 2012 gegründete Nichtregierungsorganisation, die sich auf die Unterstützung von Randgruppen in Kopenhagen konzentriert. CYN widmet sich insbesondere der Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund und aus verschiedenen sozioökonomischen Verhältnissen. Die Organisation ist bestrebt, Lücken in der sozialen Eingliederung zu schließen und die allgemeine Lebensqualität dieser Gemeinschaften zu verbessern. Durch das Angebot von Freizeit- und interkulturellen Veranstaltungen fördert CYN ein Umfeld, in dem die Teilnehmer unabhängig von ihrem sozialen oder wirtschaftlichen Status sinnvolle Freundschaften schließen, Selbstbewusstsein entwickeln und Selbstachtung aufbauen können.

Im Mittelpunkt der CYN-Initiativen steht die Überzeugung, dass Integration durch gemeinsame Erfahrungen die Bindungen zwischen den Gemeinschaften stärken und die Eigenverantwortung des Einzelnen fördern kann. Die Aktivitäten der Organisation umfassen ein breites Spektrum an Freizeitaktivitäten und kulturellem Austausch, um soziale Barrieren abzubauen und das interkulturelle Verständnis zu fördern. Diese Bemühungen zielen darauf ab, das unmittelbare Wohlbefinden zu verbessern und die langfristige persönliche Entwicklung und den Zusammenhalt der Gemeinschaft zu fördern. Um den Erfolg und die Nachhaltigkeit seiner

Programme zu gewährleisten, hat CYN wertvolle Partnerschaften mit wichtigen Institutionen wie der Stadtverwaltung von Kopenhagen, insbesondere der Abteilung für Integration und Freizeit, sowie dem dänischen Amt für Gesundheit und Wohlfahrt geschlossen. Diese Kooperationen ermöglichen es CYN, die komplexen Herausforderungen, mit denen Randgruppen konfrontiert sind, effektiv anzugehen und evidenzbasierte Ansätze zu implementieren, die sowohl die psychische als auch die physische Gesundheit der betroffenen Personen verbessern.

Durch seine anhaltenden Bemühungen und innovativen Programme bietet CYN marginalisierten Gemeinschaften Möglichkeiten für Engagement, Lernen und persönliche Entwicklung. Die kontinuierliche Arbeit der Organisation unterstreicht die Bedeutung von Integration, kulturellem Austausch und Freizeitaktivitäten als Mittel zur Förderung der sozialen Integration und zur Verbesserung der Lebensqualität in einem multikulturellen städtischen Umfeld.

7.2 Über Mirsal

Mirsal ist eine Nichtregierungsorganisation (NGO) mit Sitz in Finnland, die sich der Unterstützung und Stärkung von Zuwanderergemeinschaften, insbesondere arabisch- und kurdischsprachiger Menschen, verschrieben hat. Mirsal wurde 2019 von Mitgliedern der arabischsprachigen Gemeinschaft in Finnland gegründet, die den Bedarf an einer Plattform sahen, die sich mit den besonderen Herausforderungen von Zuwanderern in ihrer neuen Heimat befassen könnte. Die Organisation basiert auf der Überzeugung, dass jeder Mensch, unabhängig von

seiner Herkunft, die gleichen Chancen auf Integration, soziale Teilhabe und persönliche Entwicklung in Finnland haben sollte.

Unser Auftrag unsere Werte

Unsere Hauptaufgabe bei Mirsal besteht darin, Zuwanderern bei der erfolgreichen Integration in die finnische Gesellschaft zu helfen, indem wir eine Vielzahl von Dienstleistungen und Programmen anbieten, die auf ihre unmittelbaren Bedürfnisse eingehen, ihre persönliche Entwicklung fördern und ihr langfristiges Wohlergehen unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass eine erfolgreiche Integration nicht nur darin besteht, den Zuwanderern praktische Hilfsmittel und Kenntnisse zur Verfügung zu stellen, sondern auch darin, ein einladendes und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sie sich gestärkt, respektiert und wertgeschätzt fühlen können.

Unsere Werte konzentrieren sich auf:

- **Integration:** Unterstützung von Zuwanderern bei der Entwicklung zu aktiven und engagierten Mitgliedern der finnischen Gesellschaft.
- **Gleichberechtigung:** Sicherstellen, dass alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, Zugang zu den gleichen Chancen auf Wachstum und Entwicklung haben.
- **Bildung:** Versorgung der Zuwanderer mit dem Wissen, den Fähigkeiten und den Ressourcen, die sie benötigen, um sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden.
- **Befähigung der Jugend:** Junge Menschen sollen das nötige Rüstzeug erhalten, um Selbstvertrauen, Führungsqualitäten und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln.

- **Engagement für die Gemeinschaft:** Aufbau von Beziehungen zwischen Zuwanderern und der lokalen finnischen Gemeinschaft, um Verständnis und Einigkeit zu fördern.

Unsere wichtigsten Programme und Initiativen

Mirsal führt eine Reihe von Programmen und Initiativen durch, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Zuwanderergemeinschaften eingehen, insbesondere auf diejenigen, die beim Zugang zu Ressourcen oder bei der Integration in die Gesellschaft auf Hindernisse stoßen können. Einige unserer wichtigsten Programme sind:

- **Kulturelle Spaziergänge:** Diese Initiative bringt ältere finnische Bürger und Zuwanderer zusammen, um Erfahrungen auszutauschen, voneinander zu lernen und der sozialen Isolation entgegenzuwirken. Durch den Austausch zwischen den Generationen fördern wir das gegenseitige Verständnis und die Verbindung zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen..
- **Vater ist wichtig:** Dieses Programm spricht Väter mit Migrationshintergrund an und hilft ihnen, ihre Rolle in der Familie und in der Gesellschaft zu erkunden. Indem wir uns auf Themen wie positive Elternschaft und gesellschaftliches Engagement konzentrieren, wollen wir eine gesündere Familiendynamik fördern und eine aktive Vaterschaft unterstützen.
- **The Growing Plot:** Unsere städtische Garteninitiative bietet Zuwanderern die Möglichkeit, ihre eigenen Lebensmittel anzubauen. Dieses Programm fördert die Selbstversorgung, ermutigt zu nachhaltigen Praktiken und stärkt die Gemeinschaftsbande

durch gemeinsame Aktivitäten und Ressourcen.

- Erasmus+ und Europäische Solidaritätskorps-Programme: Mirsal bietet jungen Zuwanderern die Möglichkeit, an europäischen Austauschprogrammen wie Erasmus+ und dem Europäischen Solidaritätskorps teilzunehmen. Diese Initiativen helfen ihnen, Führungsqualitäten zu entwickeln, Vertrauen aufzubauen und ihren kulturellen Horizont zu erweitern.

Engagement für die Gemeinschaft und Öffentlichkeitsarbeit

Das Engagement für die Gemeinschaft ist ein zentraler Bestandteil des Ansatzes von Mirsal. Wir erreichen die Zuwanderergemeinschaften über lokale Einrichtungen und arbeiten mit Organisationen wie Moniheli und Fingo zusammen, um unsere Dienstleistungen zu verbessern. Unsere Bemühungen zielen darauf ab, eine integrativere Gesellschaft zu schaffen, in der Zuwanderer erfolgreich sein können und sich wertgeschätzt fühlen.

Partnerschaften und Kooperationen

Der Erfolg von Mirsal beruht auf seinem starken Netzwerk lokaler und internationaler Partner, darunter Moniheli, Fingo und die Anna-Lindh-Stiftung. Durch diese Kooperationen können wir unsere Reichweite erhöhen, unsere Programme verbessern und unsere Wirkung steigern, indem wir wichtige Ressourcen und bewährte Verfahren bereitstellen. Darüber hinaus beteiligt sich Mirsal aktiv an der Interessenvertretung, um die Politik und die Dienstleistungen für Zuwanderer in Finnland zu beeinflussen und sicherzustellen, dass ihre Stimmen sowohl auf nationaler als auch auf lokaler Ebene gehört werden.

Blick in die Zukunft

Mit Blick auf die Zukunft ist Mirsal entschlossen, seine Arbeit zur Unterstützung der Zuwanderergemeinschaften in Finnland fortzusetzen. Wir werden unsere Programme weiter ausbauen, neue Partnerschaften knüpfen und auf neue Bedürfnisse in den von uns betreuten Gemeinschaften reagieren. Indem wir anpassungsfähig, innovativ und reaktionsschnell bleiben, will Mirsal das Leben von Zuwanderern nachhaltig beeinflussen und ihnen helfen, sich nicht nur zu integrieren, sondern auch in ihrer neuen Umgebung erfolgreich zu sein.

Wir laden Sie ein, sich uns bei dieser Mission der Befähigung, des Gemeinschaftsaufbaus und des sozialen Wandels anzuschließen. Gemeinsam können wir zu einem integrativeren und geeinten Finnland beitragen, in dem jeder die Möglichkeit hat, erfolgreich zu sein und sich zu Hause zu fühlen.

7.3 Über Gemeinsam leben & lernen in Europa

Gemeinsam leben & lernen in Europa (GLL) ist eine gemeinnützige Basisorganisation mit Sitz in Passau, die sich für Inklusion, Vielfalt und Gleichberechtigung einsetzt und gleichzeitig Demokratie und Frieden fördert. Durch innovative Projekte, Schulungen und Freiwilligeninitiativen stärkt GLL benachteiligte Gruppen wie Migranten, Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen, wirtschaftlich Benachteiligte und andere und hilft ihnen beim Zugang zu Chancengleichheit, interkulturellem Verständnis und sozialer Teilhabe. Die Bemühungen von GLL zielen darauf ab, eine gerechte und integrative Gesellschaft aufzubauen, indem sie den Zusammenhalt der Gemeinschaft stärken, für die Menschenrechte eintreten und die aktive Bürgerschaft fördern.

GLL arbeitet auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene und befasst sich mit systemischen Problemen wie Diskriminierung, Ungleichheit und Ausgrenzung. Zu ihren wichtigsten Zielgruppen gehören:

- Kinder und Jugendliche: Schwerpunkt auf Bildung, Integration und Staatsbürgerschaft durch Programme zur Entwicklung interkultureller Fähigkeiten.
- Migranten und Flüchtlinge: Unterstützung der Integration durch sprachliche Betreuung, kulturellen Austausch und soziale Ressourcen.
- Menschen mit Behinderungen: Förderung von Zugänglichkeit und Integration durch Programme zur Beteiligung an der Gemeinschaft.
- Women and Girls: Förderung von beruflichem Wachstum und Führungsqualitäten durch Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter..

- Ältere Menschen: Bekämpfung der Isolation durch lebenslanges Lernen und generationenübergreifende Projekte.

- Arbeitslose und wirtschaftlich Benachteiligte: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierungsmaßnahmen und Mentoring.

- Allgemeine Öffentlichkeit: Förderung von Vielfalt, Toleranz und ehrenamtlichem Engagement zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts.

Zu den zentralen Aufgaben von GLL gehören der Betrieb eines interkulturellen und generationenübergreifenden Gemeindezentrums und eines internationalen Frauenclubs. Sie hat mehrere ehrenamtliche Sprachmentorenprogramme entwickelt, die durch Schulungsprogramme, Handbücher und Lernmaterialien unterstützt werden. Zu den weiteren Aktivitäten gehören Initiativen zur Jugendarbeit, interkulturelle Workshops, Filmfestivals, Ausstellungen und generationenübergreifende Projekte.

Ein bemerkenswerter Aspekt der Arbeit von GLL ist ihre Expertise im Freiwilligenmanagement. Die Organisation betreibt eine Online-Freiwilligenplattform, bietet Schulungen und Unterstützung für Freiwillige an und hilft Nichtregierungsorganisationen bei der Anwerbung und Schulung neuer Teilnehmer. GLL organisiert eine jährliche Freiwilligenmesse und entwickelt Programme, die verschiedene Gruppen ansprechen, darunter Senioren, Studenten, Migranten und Menschen mit Behinderungen. Eine Vorzeigeeinitiative ist das professionelle Schulungsprogramm für Freiwillige, das in Deutschland und anderen europäischen Ländern wie dem Vereinigten Königreich, der Slowakei,

Rumänien und der Tschechischen Republik (wo es staatlich anerkannt ist) erprobt wird.

Das Schulungsprogramm, das in leicht verständliche Formate übertragen wurde, umfasst ein Fotobuch und Workshops über integrative Freiwilligenarbeit. Die meisten Projekte von GLL werden von Freiwilligen durchgeführt, darunter interkulturelle Workshops für Kinder, von Migranten geleitete Schulungsprogramme und kulturelle Veranstaltungen zur Förderung von Integration und Verständnis.

Die GLL spielt auch eine wichtige Rolle beim Schutz der Demokratie und bei der Förderung des gegenseitigen Respekts zwischen verschiedenen Gemeinschaften. Ihre europäischen Partnerschaften umfassen zahlreiche Erasmus+- und Grundtvig-Lernprojekte zu Themen wie Gleichstellung der Geschlechter, Stärkung der Rolle von Migranten und generationsübergreifendes Lernen. Lokale und europäische Aktivitäten sind miteinander verknüpft und kommen durch den Einsatz von mehr als 100 Freiwilligen und 250 Gemeindeleitern jährlich über 2 000 Teilnehmern zugute.

Um dieses breite Arbeitsspektrum zu bewältigen, hat GLL ein Qualitätsmanagementsystem auf der Grundlage der EFQM-Grundsätze eingeführt. Dieses System gewährleistet ein effektives Projektmanagement, Finanzaufsicht, Personalwesen, Datensicherheit und PR-Strategien und ermöglicht eine nahtlose Koordination der zahlreichen Initiativen.

Die Wirkung der Organisation wurde mit zahlreichen Auszeichnungen gewürdigt, wie z.B.:

- Bayerischer Innovationspreis für ehrenamtliches Engagement (2022)

- Preis „Aktiv für Demokratie und Toleranz“ für den Podcast „WakeUP! Food for Brain“ (2021)

- Deloitte Hidden Mover Award für das 10-10-10 Projekt (2020)

- Jürgen Rembold Inklusionspreis und Penny Förderkorb (2019)

- Europäischer Preis für bürgerschaftliches Engagement - Aktive Bürgerinitiative des Jahres (2018)

- Bürgerpreis der Bayerischen Staatsregierung, „Bayern lieben Europa“ (2017)

- Preis des Europäischen Parlaments „Bürgerinnen und Bürger Europas“ (2015)

Zu den weiteren Auszeichnungen gehören mehrere Preise für ihre Integrationsbemühungen, Freiwilligenkampagnen und interkulturellen Initiativen, die ihren kontinuierlichen Beitrag zur Förderung von Integration und demokratischen Werten widerspiegeln.

Die Arbeit von GLL zeigt, wie stark Basisorganisationen die Gesellschaft verändern können. Durch die Bekämpfung systemischer Ungleichheiten, die Stärkung von Randgruppen und die Schaffung von Plattformen für kulturellen Austausch und bürgerschaftliches Engagement bleibt die GLL an der Spitze des Aufbaus einer kohäsiven, integrativen Gesellschaft in Europa.