

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:  
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik



## FRAUEN UND INTEGRATION IN DEUTSCHLAND

Prof. Swetlana Franken

**Die Zukunft ist bunt  
und weiblich**

Staatsministerin Maria Böhmer

**Zuwanderinnen  
sind wichtige  
Brückenbauer**

Sabine Asgodom, Trainerin

**Selbstbewusstsein  
ist gefragt**



Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge



Quelle: Marion Vogel, 2010

# ZUKUNFT LEBT VON VIELFALT

MIGRATION UND INTEGRATION - INFORMATIONEN MIT EINEM KLICK

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

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Frankenstraße 210, 90461 Nürnberg, 0911/943 - 0

## INHALT

- 04 Leitartikel  
Prof. Swetlana Franken:  
Die Zukunft ist bunt und weiblich
- 06 Interview  
Staatsministerin Maria Böhmer:  
Migrantinnen sind  
„wichtige Brückenbauer“
- 08 Analyse  
Integration in der Wirtschaft:  
Bessere Chancen für Frauen
- 10 Praxis  
Karrierehemmnis Kopftuch:  
Keine Chance trotz  
guter Qualifizierung
- 12 Praxis  
Girls'Day:  
Mädchen können alles –  
auch Technik
- 13 Interview  
Sabine Asgodom:  
Migrantinnen brauchen  
viel mehr Selbstbewusstsein
- 14 Netzwerk IQ  
Anerkennungsgesetz:  
Was passiert nach dem Tag X?
- 15 Projekte  
Zugang zum Arbeitsmarkt:  
Viel erreicht – wenig anerkannt
- 16 Daten und Fakten
- 18 Portrait  
Motsi Mabuse:  
„Integriert, seit ich auf  
Deutsch träume“
- 20 Europa  
Türkei:  
Land mit vielen Gesichtern
- 22 Glosse  
Fatih Çevikkollu:  
Güle güle Goethe!

## Editorial

## LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,

in Deutschland leben rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Ungefähr die Hälfte davon ist weiblich. Und trotzdem gab es bisher noch keine clavis-Ausgabe zum Thema „Frauen und Integration“. Zeit, das Thema aufzugreifen.

Migrantinnen sind im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund und zu inländischen Frauen aus vergleichbaren Schichten am wenigsten in den Arbeitsmarkt integriert. Sie sind häufiger arbeitslos oder prekär beschäftigt. Das sagt die Statistik.

Für einige Frauen ist es schwer, aktiv und selbstbewusst einen Berufsweg einzuschlagen. Und das aus unterschiedlichen Gründen. Zurückhaltung spürten wir auch bei unseren Recherchen. Andererseits haben sich viele der hier lebenden Frauen mit Migrationshintergrund gut integriert – nicht nur in den Arbeitsmarkt. Zahlreiche Frauen sind beruflich erfolgreich und aktive Gestalterinnen ihrer Bildungs- und Berufsverläufe. Sie lassen sich von Hürden und Schwierigkeiten nicht aufhalten.

Und sie finden zunehmend Unterstützung in der Wirtschaft. Die sucht immer dringender Fachkräfte. Interessanterweise haben Arbeitsmarktexperten Menschen mit Migrationshintergrund im Blick und auch Frauen; Analysen gehen aber selten auf die Kombination dieser Merkmale ein, also speziell auf die Gruppe der Zuwanderinnen.

In einigen Segmenten haben Zuwanderinnen jetzt schon die Nase vorn, etwa in der Krankenpflege und im Bereich der häuslichen Dienstleistungen. „Migrantinnen erobern den deutschen Arbeitsmarkt“ titelte die Welt Online (2010) anlässlich des OECD-Migrationsberichts 2010. Der hatte die positive Entwicklung in diesen Arbeitsfeldern aufgezeigt.

Die Beiträge dieser Ausgabe machen deutlich: Die Potenziale von Migrantinnen sollten wahrgenommen und genutzt werden – und das in unterschiedlichen Bereichen des Arbeitsmarktes. Einige Erfolgsbeispiele, Zahlen und Fakten, Meinungen, Initiativen und Ideen stellen wir Ihnen in dieser clavis-Ausgabe vor.



Foto: Amnegrat Hultsch

Viel Spaß beim Lesen wünschen  
Gwendolyn Paul und Jürgen Grosche  
Redaktionsleitung clavis

Migrantinnen in Deutschland

# DIE ZUKUNFT IST BUNT UND WEIBLICH

Frauen mit Migrationshintergrund müssen auf dem Arbeitsmarkt mit einigen Problemen kämpfen. Dabei könnten sie Unternehmen so viel bieten: Sie sprechen die Sprachen, kennen die Kulturen von Kunden und Wirtschaftspartnern aus aller Welt. Es ist an der Zeit, die Potenziale ernstzunehmen, sagt Prof. Swetlana Franken: „Die Zukunft der deutschen Gesellschaft ist bunt und weiblich!“

Von Prof. Swetlana Franken

FRAUEN MIT MIGRATIONS-  
HINTERGRUND SIND OFT  
ZIELSTREBIG, BEHARRLICH  
UND MOTIVIERT.

Was heißt es, eine Frau zu sein und einen Migrationshintergrund zu haben? Wird man sofort in eine Schublade gesteckt – Zwangsehe, Kopftuch, Familiengewalt? Denkt man an Diskriminierung, schlechte Schulabschlüsse und prekäre Beschäftigung?

Migrantinnen in Deutschland sind viel bunter und vielfältiger, als diese gängigen Klischees nahelegen. Sie zeichnen sich durch ein breites Spektrum an Berufen, Lebensmodellen und Verhaltensweisen aus und bilden ein großes Potenzial für die Gesellschaft und Wirtschaft, das noch unzureichend wahrgenommen und genutzt wird.

Die 7,7 Millionen in Deutschland lebenden Frauen mit Migrationshintergrund kommen aus mehr als 100 verschiedenen Ländern, die größten nationalkulturellen Gruppen sind Spätaussiedlerinnen (1,8 Millionen) und türkischstämmige Migrantinnen (1,2 Millionen). Frauen mit

*An Hochschulen sind Studentinnen ausländischer Herkunft längst eine Selbstverständlichkeit. Doch der Weg ins Berufsleben ist oft schwierig.*



Foto: ullstein bild - NITRO / David Aussenhofer

Migrationshintergrund sind im Schnitt wesentlich jünger als die deutschen Frauen, häufiger verheiratet und haben mehr Kinder.

### Bildung hat hohen Stellenwert

Auch wenn die Qualifikationen der Zuwanderinnen je nach Herkunftskultur stark variieren, besitzen insgesamt mehr als drei Millionen von ihnen einen beruflichen und fast 800.000 einen akademischen Abschluss. Da Bildung einen zunehmend hohen Stellenwert in Migrantenfamilien hat, gilt heute vor allem für viele junge Migrantinnen, dass sie eine hohe Qualifikation vorweisen können.

Von den 4,1 Millionen Migrantinnen im erwerbstätigen Alter sind 55 Prozent erwerbstätig, neun Prozent erwerbslos und 36 Prozent stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Hier liegen die bisher nicht ausgeschöpften Potenziale. Wegen unzureichender Chancen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch aufgrund ihrer besonderen Kompetenzen, gründen viele Frauen ausländischer Herkunft ein eigenes Unternehmen. 190.000 Migrantinnen sind selbstständig. Sie agieren nicht nur in der Nischenökonomie, sondern bieten vermehrt wissensintensive Dienstleistungen und kreative Geschäftsideen an.

### Frauen fühlen sich oft ausgegrenzt

Als Migrantin wird man auf dem Arbeitsmarkt mit verschiedenen Problemen und Barrieren konfrontiert. Abweichendes Aussehen, Religionssymbole, Sprachprobleme, Akzent, nichtdeutsch klingender Name, ausländischer Berufsabschluss – damit hat man es in Unternehmen (oder

auch im Alltag) nicht leicht. Die Frauen wenden mehr Zeit bei der Stellensuche auf, müssen sich häufiger bewerben, fühlen sich oft von der Mehrheitsgesellschaft ausgegrenzt.

Dabei haben weibliche Zugewanderte spezifische Kompetenzen, die sie von den deutschen Mitbewerbern positiv unterscheiden: besondere Sprach- und Kulturkenntnisse, Offenheit und Sensibilität gegenüber anderen Kulturen. Diese Eigenschaften können der international agierenden Wirtschaft zugutekommen. Frauen mit Migrationshintergrund sind oft zielstrebig, beharrlich und motiviert, da sie gelernt haben: Um mit den Deutschen zu konkurrieren, sollen sie doppelt so gut sein. Darüber hinaus können Unternehmen durch den Einsatz von Migrantinnen von verschiedenen Blickwinkeln und Vorgehensweisen profitieren, sei es bei der Beobachtung von Kunden und Märkten, im Marketing und Kundendienst oder bei kreativen Aufgaben und bei der Innovationsarbeit.

Es ist an der Zeit, dass die facettenreichen Potenziale von Migrantinnen in Unternehmen, Organisationen und in der Öffentlichkeit ernst genommen werden. Die Zukunft der deutschen Gesellschaft ist bunt und weiblich!



Foto: Privat

**Prof. Dr. rer. oec. Swetlana Franken** hat den Lehrstuhl für BWL, insbesondere Personalmanagement an der FH Bielefeld inne. Sie leitet das BMBF-Forschungsprojekt „Migrantinnen in Führungspositionen“.

ALS MIGRANTIN WIRD MAN AUF DEM ARBEITSMARKT MIT VERSCHIEDENEN PROBLEMEN UND BARRIEREN KONFRONTIERT.

Staatsministerin Maria Böhmer

## „WICHTIGE BRÜCKENBAUER“

Die Integrationskurse des Bundes haben erfolgreich dazu beigetragen, dass auch Frauen mit ausländischen Wurzeln besser hierzulande Fuß fassen, sagt Staatsministerin Maria Böhmer im Interview. Nun müsse man mit Nachdruck daran arbeiten, dass Migrantinnen noch besseren Zugang in Unternehmen und den öffentlichen Dienst finden.



Staatsministerin Maria Böhmer

Foto: REGIERUNGonline

*Eines der wichtigsten Ziele der Bundesregierung ist es, die Chancen von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Gerade viele Frauen mit Migrationshintergrund können jedoch ihr Wissen bisher nicht bei uns einbringen. Wie soll die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt verbessert werden?*

Die Förderung von Migrantinnen ist eine wichtige Querschnittsaufgabe des Nationalen Aktionsplans Integration. Ansporn bei unseren Anstrengungen sind positive Trends auf dem Arbeitsmarkt: Laut Indikatorenbericht sank die Erwerbslosenquote von Menschen aus Zuwandererfamilien von 18,1 Prozent 2005 auf 11,8 Prozent 2010.

Von zentraler Bedeutung für Erfolg auf dem Arbeitsmarkt sind gute Deutschkenntnisse, die in den Integrationskursen des Bundes vermittelt werden. Die Kurse sind ein großer Erfolg: Seit 2005 haben mehr als eine Million Menschen teilgenommen – zwei Drittel von ihnen sind Frauen. Zusätzlich bietet die Bundesregierung spezielle Integrationskurse für zugewanderte Frauen an, die aus familiären oder kulturellen Gründen keinen allgemeinen Integrationskurs besuchen können oder wollen. Durch das Angebot einer Kinderbetreuung wird sichergestellt, dass verstärkt auch Mütter an den Kursen teilnehmen können. Wichtig für die bessere Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ist, dass sie berufsbezogene Sprachkurse und Sprachförderung im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Anspruch nehmen können.

VON ZENTRALER BEDEUTUNG FÜR ERFOLG AUF DEM ARBEITSMARKT SIND GUTE DEUTSCHKENNTNISSE, DIE IN DEN INTEGRATIONSKURSEN DES BUNDES VERMITTELT WERDEN.

Ein Meilenstein für die Integration von qualifizierten Migrantinnen und Migranten ist das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Gesetz zur verbesserten Anerkennung ausländischer Abschlüsse, das Anfang April in Kraft tritt.

*Obwohl die Wirtschaft dringend Fachkräfte sucht und es viele gut qualifizierte Migrantinnen gibt, gelingt es nicht, diese Lücke zu schließen. Welche Maßnahmen sind hier geplant?*

Für die Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands ist es unverzichtbar, die in unserem Land vorhandenen Potenziale von Migrantinnen zu heben. Mit dem Gesetz zur verbesserten Anerkennung ausländischer Abschlüsse schaffen wir die Voraussetzung dafür, dass Unternehmen die Fähigkeiten von Migrantinnen verstärkt nutzen können. Zugleich ermöglichen wir es den Frauen, sich mit ihrem Wissen und Können aktiv bei uns einzubringen. Seit Jahren setze ich mich mit Nachdruck dafür ein, dass qualifizierte Migrantinnen bei uns in ihren erlernten Berufen arbeiten können – und nicht als Taxifahrerin oder Haushaltshilfe ihr Geld verdienen müssen.

DIE WACHSENDE VIELFALT UNSERES LANDES MUSS SICH AUCH IM ÖFFENTLICHEN DIENST WIDERSPIEGELN. MIT IHREN SPRACHKENNTNISSEN UND OFT EIGENEN KULTURELLEN ERFAHRUNGEN SIND MENSCHEN AUS ZUWANDERERFAMILIEN WICHTIGE BRÜCKENBAUER.

Nach der Verabschiedung des Bundesgesetzes ist es jetzt dringend notwendig, dass die Länder nachziehen und eigene gesetzliche Regelungen für Anerkennungsverfahren auf den Weg bringen. Denn für viele Berufe wie den Lehrer-, Sozial- und die Ingenieursberufe sind die Länder zuständig.

*Die Bundesregierung unterstützt mit dem Nationalen Aktionsplan Integration die Forderung nach mehr Migranten im öffentlichen Dienst. Ist dabei auch eine gezielte Ansprache von Migrantinnen vorgesehen?*

Die wachsende Vielfalt unseres Landes muss sich auch im öffentlichen Dienst widerspiegeln. Mit ihren Sprachkenntnissen und oft eigenen kulturellen Erfahrungen sind Menschen aus Zuwandererfamilien wichtige Brückenbauer. Migrantinnen können beispielsweise als Erzieherin oder als Lehrerin sensibel auf Mädchen aus Zuwandererfamilien zugehen, die sich ihnen mit ihren Sorgen und Problemen anvertrauen. Besonders wertvoll ist beispielsweise auch die Beschäftigung von Migrantinnen bei der Polizei. Bei Einsätzen im Bereich häuslicher Gewalt, bei denen Migrantinnen Opfer geworden sind, können Polizistinnen mit eigenem Migrationshintergrund besonders gut vermitteln. Die Bundesregierung wirbt offensiv für eine verstärkte Ausbildung und Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst. Bei unserer Kampagne sind zwei von drei Gesichtern Frauen aus Zuwandererfamilien: eine Lehrerin und eine Polizistin.

Foto: Jens Komossa



*Julia Bilozercuk, geboren in der Ukraine, Bundespolizistin am Frankfurter Flughafen ist eine der beiden Frauen aus der Kampagne der Bundesregierung.*

Integration in der Wirtschaft

# BESSERE CHANCEN FÜR FRAUEN

**Viele Experten sehen einen zunehmenden Mangel an Fachkräften. Vor diesem Hintergrund rücken vermehrt auch Frauen mit Migrationshintergrund in den Blick der Wirtschaft. Sie finden spannende Berufsmöglichkeiten, wenn sie qualifiziert sind.**

Von Jürgen Grosche



Foto: Ingram

Unternehmen werden in den kommenden Jahren verstärkt Probleme haben, freie Stellen mit guten Mitarbeitern zu besetzen. Das jedenfalls prognostizieren verschiedene Studien. Um dem zu begegnen, sucht die Wirtschaft nach bislang nicht ausreichend genutzten Potenzialen bei arbeitslosen oder älteren Menschen, unter Frauen und bei Zuwanderern.

Viele Arbeitsmarktexperten nehmen nicht speziell die Schnittmenge in den Blick. Um der Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund neue Chancen zu eröffnen, müssen Fragen geklärt werden, die allgemein Frauen beziehungsweise Menschen mit Migrationshintergrund betreffen. Das gilt etwa für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder für Sprachförderung.

Nach dem aktuellen Unternehmensbarometer des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) funktioniert die Integration in den Unternehmen relativ problemlos, wenn die Mitarbeiter gut qualifiziert sind. Das gaben 86 Prozent von 1500 befragten Unternehmen an. Immerhin 63 Prozent sagten auch, dass die Integration von geringer Qualifizierten funktioniere.

„Große Unternehmen haben hier natürlich mehr Möglichkeiten, die Integration zu fördern“, sagt DIHK-Experte Stefan Hardege. Sie bilden beispielsweise Teams mit Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft – Stichwort Diversity – oder bieten Sprachkurse. Die Unternehmen profitieren von der Vielfalt, da sie häufig auch Kunden und Geschäftspartner aus

vielen Nationen haben. Im Barometer äußerten sich 40 Prozent entsprechend positiv.

Speziell bei Frauen kommt die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu. Meist geht es darum, wie die Kinder versorgt sind. Unternehmen könnten hier mit „praxisnahen Lösungen“ dazu beitragen, dass sich noch mehr Frauen für einen Job entscheiden, meint Hardege. Eigene Kindertagesstätten seien eher etwas für große Unternehmen. Kleinere Firmen könnten sich zusammenschließen oder Belegplätze in vorhandenen Einrichtungen finanzieren. „Aber auch die Politik ist gefordert, mehr Plätze anzubieten“, sagt der DIHK-Experte. Die Angebote müssten zudem flexibler werden, etwa bei den Öffnungszeiten.



Auch beim Thema Teilzeit könnte sich noch einiges tun, meint Hardege. Die Regelungen sollten flexibler gehandhabt werden. In Deutschland arbeiten Frauen im Durchschnitt 19 Wochenstunden in Teilzeit, im Ausland hingegen meist deutlich länger, im Schnitt 25 Stunden. Würde die Teilzeit auch hierzulande verlängert, hätten Frauen mehr Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung und könnten dennoch auch die Familie im Blick behalten.

### Berufe mit hohem Ansehen

Das Handwerk eröffne Frauen mit Migrationshintergrund den Zugang zu einer ganzen Palette von interessanten Berufsmöglichkeiten, sagt Alexander Legowski, Pressesprecher des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH): „Wir bieten Berufe, die dem Talent und dem Lebensgefühl der jungen Menschen entgegenkommen.“ Junge Frauen wollen häufig Kosmetikerin oder Friseurin werden. Beliebte sind auch die Gesundheitsberufe, zum Beispiel Augenoptikerin, Hörgeräteakustikerin und zunehmend auch Zahn-technikerin, ebenso Schuhmacherin.

„Die Berufe bieten interessante Karrieremöglichkeiten“, betont Legowski. Erfolgreiche Frauen können den Meisterabschluss machen, Geschäftsführerin werden oder ihr eigenes Unternehmen gründen. „Frauen mit Migrationshintergrund sprechen zudem häufig eine zweite oder gar dritte Sprache, kennen andere Kulturen und können so mit vielen Kunden besser kommunizieren.“

Als wichtigen Vorteil sieht Legowski, dass diese Berufe in den Familien akzeptiert sind. „Sie haben in den Herkunftsländern ein hohes Ansehen.“ In einigen Ländern kommen die Menschen nur durch Studium in Berufe, die hierzulande im dualen Ausbildungssystem angeboten werden. Die Zurückhaltung junger Mädchen aus Zuwandererfamilien bei den gewerblich-technischen Handwerksberufen geht der „Girls‘Day“ 2012 am 26. April ganz gezielt an.

Foto: Annetget Hultsch



In manch einer großstädtischen Meisterklasse kommt mehr als die Hälfte der Teilnehmer aus Migrantenfamilien. Viele junge Türkinnen, aber auch Frauen aus Südeuropa und Russland, entscheiden sich für diesen Karriereweg. „Hier erfüllen wir eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion“, ist Legowski überzeugt. „Denn über den dualen Ausbildungsweg und die Meisterschule ermöglichen wir eine nachhaltige Selbstständigkeit.“

Das sei gerade für Frauen wichtig. So könnten sie sich ein selbstbestimmtes Leben im deutschen Lebensumfeld aufbauen. „Außerdem bilden viele von ihnen dann selbst wieder aus“, fügt der Handwerksexperte hinzu.

Problematisch bleibt indes, dass viele Zuwanderer-Jugendliche in der Schule mit ihren Leistungen zurückhängen. „Dies betrifft allerdings männliche Jugendliche stärker als Mädchen und junge Frauen“, beschreibt Legowski eine interessante Beobachtung. Dennoch sei es auch für sie wichtig, schon früh mit der Berufsori-

**FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SPRECHEN HÄUFIG EINE ZWEITE ODER GAR DRITTE SPRACHE, KENNEN ANDERE KULTUREN UND KÖNNEN SO MIT VIELEN KUNDEN BESSER KOMMUNIZIEREN.**

entierung zu beginnen. Beim Kontakt mit der beruflichen Praxis hätten viele junge Frauen ihre Stärken und überhaupt die Möglichkeiten und Chancen, die eine duale Ausbildung bietet, erst entdeckt.

Das Handwerk geht wie auch die Industrie- und Handelskammern auf die Eltern zu, die bei der Berufswahl mitentscheiden. Legowski appelliert an junge Frauen und Zuwanderer-Familien, keine Angst vor der deutschen Lebens- und Arbeitswelt zu haben: „Sie sollten offen auf die Betriebe zugehen und nach Ausbildungsplätzen fragen.“ Von der Politik erwarte das Handwerk, dass künftig schon im frühkindlichen Alter die deutsche Sprache gefördert wird, um Schul- und Ausbildungserfolg überhaupt möglich zu machen, sagt Legowski.

## Keine Chance trotz guter Qualifizierung KARRIEREHEMMNIS KOPFTUCH?

**Hülya Dogan (36) ist gegen alle Widerstände ihren Weg gegangen. Heute ist die gläubige Muslima und Kopftuchträgerin als Unternehmerin erfolgreich. Melek Ahmed (17) stehen der Einstieg ins Berufsleben – und damit auch die Überwindung der Vorbehalte gegen ihr Kopftuch – noch bevor.**

Von Tanja Planko



Hülya Dogan

Hülya Dogan und Melek Ahmed sind keine Einzelfälle. „Studien und unsere Erfahrungen zeigen deutlich, dass Vorbehalte von Arbeitgebern gegen Kopftuchträgerinnen ein Thema sind“, weiß Torsten Jäger, Geschäftsführer des Interkulturellen Rats in Darmstadt. Seine Organisation betreute – bis 2010 die Fördergelder ausliefen – die bundesweite „Clearingstelle Zusammenleben mit Muslimen“. Die Probleme begannen häufig nicht erst bei der Bewerbung um einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz, so Jäger, sondern schon bei der Suche nach Praktika.

**IHRE ERFAHRUNGEN MIT ANDEREN MUSLIMISCHEN FRAUEN IN DEM VEREIN ZEIGEN EBENFALLS DEUTLICH, DASS DIE AUSGRENZUNG AUFGRUND DES KOPFTUCHS KEIN EINZELFALL IST.**

Melek Ahmed kennt das aus eigener Erfahrung. Mit neun Jahren kam sie mit ihrer Familie nach Deutschland, besucht seither in Bonn die Schule. Das erste Betriebspraktikum in der 8. Klasse verbrachte sie in einem Friseursalon, deren

Inhaberin ihre Mutter gut kennt. Die Betriebe, die sie selber angesprochen hatte, erteilten ihr eine Absage.

Ein Jahr später, in der 9. Klasse, legte sie einen wahren Bewerbungsmarathon hin, doch ohne Erfolg. Melek Ahmed interessierte sich für ein Praktikum als Bauzeichnerin. „Ich habe alle Architekturbüros in erreichbarer Nähe abtelefoniert, teilweise habe ich sogar meinen Nachnamen verschwiegen“, erinnert sie sich. Bei einem Büro durfte sie schließlich ihre Unterlagen vorbeibringen. Per Post erhielt sie einen Tag später eine Absage.

Inzwischen drängte die Zeit und Melek Ahmed ging es nur noch darum, überhaupt einen Praktikumsplatz zu bekommen. Sie sprach in einer Apotheke vor. Statt einer Zusage gab man ihr die Empfehlung, in einer bestimmten Arztpraxis nachzufragen. Dort gab sie ihre Bewerbung ab, doch man hatte plötzlich kein Interesse mehr an einer Praktikantin. „Alle in meiner Klasse hatten bereits einen Praktikumsplatz. Ich war die letzte, die noch suchte“, berichtet die 17-Jährige.

Foto: Susanne Kleinfeld



FÜR IHRE KOLLEGEN SPIELTE MELEK AHMEDS KOPFTUCH NIE EINE ROLLE. DIE LEISTUNGEN DER SCHÜLERIN KAMEN GUT AN. NACH EINEM WEITEREN PRAKTIKUM KÖNNTE SIE AB SEPTEMBER 2013 IHRE AUSBILDUNG BEGINNEN.

*Melek Ahmed*

Schließlich gelang es einem ihrer Lehrer, für sie ein Praktikum bei einer befreundeten Mediengestalterin zu arrangieren. Dafür pendelte die Schülerin täglich von Bonn nach Köln. „Letztendlich ist es fast immer so, dass die Mädchen nur über persönliche Beziehungen überhaupt einen Praktikumsplatz bekommen“, weiß Diplompädagogin Alexandra Avramidis vom Interkulturellen Mädchentreff Azade e.V. in Bonn. Den Treff besuchen mehrere junge Frauen, die Kopftuch tragen und in der Vergangenheit ähnliche Erfahrungen machen mussten.

Für ihre Agenturkollegen spielte Melek Ahmeds Kopftuch nie eine Rolle. Die Leistungen der Schülerin kamen gut an. Nach einem weiteren Praktikum könnte sie dort ab September 2013 ihre Ausbildung beginnen. Doch so ganz hat sie die Hoffnung noch nicht aufgegeben, einen Ausbildungsplatz zur Bauzeichnerin in ihrer Heimatstadt Bonn zu finden.

Hülya Dogan hat sich in ihrem Beruf bereits etabliert. Die gebürtige Bonnerin mit türkischen Wurzeln absolvierte nach dem Abitur ein Freiwilliges Soziales

Jahr in der Hals-Nasen-Ohren-Klinik der Uniklinik Bonn. Die Stationsleiterin war so zufrieden mit ihrer Arbeit, dass sie ihr nahe legte, sich an der Klinik um eine Ausbildung zur Audiologie-Assistentin zu bewerben. „Im Nachhinein erfuhr ich, dass es teilweise Bedenken gab wegen des Kopftuchs, doch meine Abteilung und der Klinikdirektor standen geschlossen hinter mir“, berichtet sie. So konnte sie im September 1997 dort ihre Ausbildung beginnen.

Im Kontakt mit Patienten gibt es bei ihr fast nie Probleme aufgrund des Kopftuchs. „In den drei Jahren meiner Ausbildung hat ein oder zwei Mal jemand eine abfällige Bemerkung gemacht“, sagt sie. Trotz dieser alles in allem positiven Erfahrung bei ihrem ersten Arbeitgeber, entschied sich Hülya Dogan, als sie einige Jahre später erneut auf Arbeitssuche war, für die Selbstständigkeit.

„Für die Praxen ist die Zusammenarbeit einfacher, weil sie sich den Patienten gegenüber nicht rechtfertigen müssen. Sie sind ja quasi nicht für mich verantwortlich“, weiß sie aus Erfahrung. Als

Selbstständige macht sie nun seit Jahren die Hörprüfungen für Kinder, sowie verschiedene spezialisierte Tests für Erwachsene in verschiedenen HNO-Praxen. „Ich habe mir die Praxen ausgewählt, die offen mir gegenüber sind und für die das Kopftuch kein Problem darstellt“, sagt sie heute.

Zusätzlich zu ihrer Arbeit ist Hülya Dogan politisch engagiert, ließ sich 2009 in den Bonner Stadtrat wählen. Außerdem koordiniert sie in ihrer Freizeit Coaching-Projekte für Schüler mit und ohne Migrationshintergrund für den Einstieg ins Berufsleben und Mutter-Kind-Kurse im Verein Fraueninitiative für Bildung und Erziehung – FIBer e.V. Ihre Erfahrungen mit anderen muslimischen Frauen in dem Verein zeigen ebenfalls deutlich, dass die Ausgrenzung aufgrund des Kopftuchs kein Einzelfall ist: „Im Verein haben wir von der Erzieherin über die Soziologin bis zur Psychologin alles vertreten. Diese Frauen haben oft keine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Sie – und ihre Qualifikationen – sind aber viel zu wertvoll, um zuhause ungenutzt zu bleiben.“

## Girls' Day MÄDCHEN KÖNNEN ALLES – AUCH TECHNIK

Viele Mädchen wählen ihren Ausbildungsberuf nur aus einem begrenzten Spektrum aus, das bei jungen Frauen mit ausländischen Wurzeln sogar noch eingeschränkter ist. Bereits elfmal hat der Berufsorientierungstag „Girls' Day“ gezeigt, dass die Wirtschaft gerne auch Mechatronikerinnen oder Schreinerinnen ausbilden würde. Nun steht der nächste „Girls' Day“ an.

Von Anja Kühner

Foto: www.girls-day.de



„Der zwölfte ‚Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag‘ möchte insbesondere auch Mädchen mit Migrationshintergrund ansprechen und neue Berufsorientierungschancen eröffnen“, beschreibt Almuth Reinhardt vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld das Ziel dieses Berufsorientierungstages. Denn trotz der besseren Schulabschlüsse wählen Mädchen noch immer „oft typisch weibliche Berufe, die am bekanntesten sind. Dabei nutzen sie nicht die Vielfalt ihrer beruflichen Möglichkeiten und beschränken sich damit selbst“.

Mehr als die Hälfte wählt aus nur zehn Ausbildungsberufen; darunter findet sich kein naturwissenschaftlich-technischer. Auffällig ist, dass das Berufswahlspektrum von jungen Ausländerinnen noch kleiner ist: Hier wählt die Hälfte der Mädchen aus nur fünf Berufen ihren Ausbil-

dungsplatz. Vor allem die technischen Unternehmen klagen hingegen zunehmend über einen Fachkräftemangel.

Der Girls' Day soll hier entgegenwirken. Einmal im Jahr – immer im April – öffnen Betriebe mit technischen Abteilungen, Hochschulen und Forschungszentren in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab der fünften Klasse. Sie lernen Ausbildungsberufe und Studiengänge in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften kennen, in denen Frauen bisher nicht häufig vertreten sind.

### „Vorbilder bieten“

Nur selten können Mädchen mit Zuwanderungsgeschichte Frauen kennenlernen, die sich selbstständig gemacht, einen technischen Beruf gelernt haben oder Wissenschaftlerinnen sind und selbst einen anderen kulturellen Hintergrund

haben. „Dem will der Girls' Day entgegenwirken und Vorbilder bieten“, sagt Reinhardt. „Auch Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund wollen wir vom Girls' Day überzeugen.“

Eine junge Frau, die durch ihre eigenen Girls' Day-Erfahrungen ihr technisches Talent erkannt hat, ist die 18-jährige Funda. Im zweiten Ausbildungsjahr lernt sie heute Konstruktionsmechanikerin in den Ford-Werken in Köln. In einem Video-Podcast auf der Girls' Day-Webseite erzählt sie, wieso sie ihre Berufsentcheidung getroffen hat und was sie nun alles lernt. Voller Stolz führt Funda ihre Schweißkenntnisse vor laufender Kamera vor.

Damit die Mädchen ihre Eltern von der Teilnahme am Girls' Day überzeugen können, wurde ein spezieller Elternbrief mit Informationen zum Aktionstag verfasst und in die am häufigsten in Deutschland gesprochenen Fremdsprachen übersetzt; unter anderem gibt es ihn in Russisch, Polnisch, Türkisch und Kroatisch.

Auch die Veranstalter des Girls' Day haben eine weitere wichtige Erkenntnis aus den Vorbereitungen für den diesjährigen Tag gewonnen: „Frauen, die als Migrantinnen bezeichnet werden, fühlen sich häufig selbst nicht als Migrantin und werden über diesen Begriff nicht angesprochen“, so Reinhardt. Akzeptierter seien Bezeichnungen wie „Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ oder „Frauen aus Zuwanderungsfamilien“.

## Sabine Asgodom

# MIGRANTINNEN BRAUCHEN MEHR SELBSTBEWUSSTSEIN

**Frauen mit ausländischen Wurzeln sollten im Berufsleben selbstbewusst auftreten, rät die Personaltrainerin Sabine Asgodom. Statt deutscher sein zu wollen als Deutsche, sollten Migrantinnen auf ihre eigenen Stärken setzen.**

*Warum haben es Frauen mit Migrationshintergrund schwerer, eine Arbeitsstelle zu bekommen?*

Eine Frau und Migrantin ist gleich doppelt gestraft, denn sie gehört zwei beruflichen Minderheiten an. Ein weiterer Grund: Nicht wenige Frauen sprechen schlechtes Deutsch, denn sie bleiben oft mehr als die Männer in den sozialen Gefügen ihrer Nationalität. Und drittens scheitert es oft schon am fremd klingenden Namen. Den versteckten Rassismus in unserer Gesellschaft darf man nicht unterschätzen.

*Warum erklimmen Migrantinnen seltener die Karriereleiter?*

Da gibt es gleich mehrere Gründe. Viele Migrantinnen sind vom Wesen her stiller und zurückhaltender, agieren eher im Hintergrund, werden gemäß der traditionellen Frauenrolle zu wenig sichtbar. Und selbst wenn eine Migrantin forsch auftritt, so verschwindet dieses Auftreten oft bei Autoritäten. Wenn sich eine Frau jedoch älteren Männern gegenüber, die ja meist ihre Chefs sind, zurückhält, eigene Ideen nicht präsentiert und ihre Überzeugungen nicht vertritt, dann kommt sie nicht vorwärts.

Noch immer werden die allermeisten Jobs in höheren Führungsetagen über Kontakte vergeben. Wie soll eine Migrantin diese Beziehungen haben? Frauen sind in der Regel nicht so zielstrebig wie Männer, wenn es um berufliche Netzwerke geht. Außerdem fehlen den Mädchen die erfolgreichen Vorbilder. Fast jeder Junge kann Steve Jobs oder Joseph Ackermann nacheifern – das fehlt den Frauen.

Foto: Constanze Wild



Sabine Asgodom

*Was raten Sie Migrantinnen, die in Deutschland Karriere machen wollen?*

Ehrgeizige Migrantinnen versuchen oft, deutscher zu sein als die Deutschen. Sie sind fleißiger, pünktlicher, genauer. Das empfinde ich als einen Fehler. Sie sollten eher anstreben, „die beste Brasilianerin oder Türkin in Deutschland“ zu sein. Niemand mag ein übereifriges „fleißiges Lieschen“. Doch einer warmherzigen, temperamentvollen und kreativen Frau öffnen sich die Türen. Migrantinnen brauchen hier eine doppelte Portion Selbstbewusstsein.

**WER ALS CHEF GEZIHLT FRAUEN FÖRdert, LÄUFT SCHNELL GEFAHR, SICH KARRIEREMÄSSIG EIN BEIN ZU STELLEN. ER WIRD VON DEN EIGENEN MÄNNLICHEN KOLLEGEN ABGESTRAFT.**

*Diversity Management ist in aller Munde. Tut sich wirklich etwas oder ist das für die Unternehmen nur ein PR-Deckmäntelchen?*  
Einige Unternehmen meinen das durchaus sehr ernst. Doch die Diversity-Ansätze sind zu weit gefasst, das wird Frauen mit Migrationshintergrund nicht weiterbringen. Die Unternehmen betrachten die einzelnen Kategorien – Frauen, Ausländer, Behinderte, Ältere – eher isoliert. Wer als Chef gezielt Frauen fördert, läuft zudem schnell Gefahr, sich selbst karrieremäßig ein Bein zu stellen – der wird von den eigenen männlichen Kollegen abgestraft.

Das Gespräch führte Anja Kühner

**Sabine Asgodom** coacht Manager und Managerinnen. Sie ist Expertin für Selbstvermarktung und wurde von der Financial Times zu den 101 wichtigsten Frauen der deutschen Wirtschaft gekürt. Sabine Asgodom schreibt Bücher zum Thema Karriere.

## Anerkennungsgesetz

# DER TAG X FÜR MEHR BERUFLICHE ANERKENNUNG – UND DANN?

**Am 1. April 2012 tritt das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ in Kraft – kurz Anerkennungsgesetz genannt. Unter der Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) will die Bundesregierung mit diesem Gesetz weit mehr erreichen als „nur“ eine verbesserte Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: Es soll helfen, die Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern und die berufliche Integration voranzubringen.**

Von Elke Knabe

Ab April 2012 werden Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren ihrer ausländischen Berufsqualifikation haben – Herkunft und Aufenthaltsstatus spielen dann keine Rolle mehr. Das BMBF rechnet mit 285.000 potenziellen Antragstellern im Inland, die durch die Neuregelung in den nächsten Jahren die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation beantragen werden. Eine Hochrechnung auf Grundlage des Mikrozensus 2008. Allerdings kann die Bundesregierung nur Gesetze für bundeseinheitlich geregelte Berufe erlassen und die Bundesländer lediglich auffordern, sich für Berufe in ihrer Zuständigkeit am Anerkennungsgesetz zu orientieren. Die Länder signalisierten Zustimmung und haben bereits ein Mustergesetz entworfen – möglichst einheitliche Vorgehensweisen bei allen Verfahren sind das Ziel.

Zunächst gilt das Anerkennungsgesetz aber nur auf Bundesebene und damit für rund 500 Berufe, darunter die 350 Ausbildungsberufe, für die neue Verfahren entwickelt werden müssen, denn die waren bislang nicht erforderlich. Das bringt die Kammern auf den Plan, die derzeit mit Hochdruck daran arbeiten, auf Anerkennungssuchende ab dem 1. April vorbereitet zu sein. Auch Beratungseinrichtungen stehen in den Startlöchern, die zugewanderte Fachkräfte mit den wichtigsten Informationen versorgen und ihnen den

Weg zur richtigen zuständigen Stelle zu weisen möchten, denn hier kann man sich schnell verlaufen, vor allem wenn nicht klar ist, welchem deutschen Beruf der ausländische Abschluss entspricht. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ bietet an vielen Standorten solche Erstanlaufstellen oder Verweisberatungen an – letztgenanntes überall dort, wo schon andere Beratungsangebote für die Anerkennung existieren (siehe Kasten).

IQ arbeitet aber auch jetzt schon an der Frage: Was ist nach dem Anerkennungsverfahren? Diejenigen, deren ausländische Berufsqualifikationen anerkannt wurden, sollten beispielsweise bei der

Arbeitssuche unterstützt werden. Und die Anderen? Die müssten sich qualifizieren, wenn sie den eingeschlagenen Weg weiter verfolgen wollen – allerdings sind bislang entsprechende Nach- oder Anpassungsqualifizierungen rar. IQ arbeitet daher an geeigneten Konzepten. Kooperationen mit Betrieben erscheinen sehr vielversprechend. Übrigens: Für Unternehmen und Arbeitssuchende hält das Anerkennungsgesetz noch ein Bonbon bereit. Die Bescheide nach einem Anerkennungsverfahren sollen – unabhängig vom Verfahrensausgang – transparent machen, was eine zugewanderte Fachkraft an beruflichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen mitbringt.

## IQ-Karte mit Erstanlaufstellen

Alle Kontakte finden Sie auf [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

**Tip:** Lesen Sie mehr über Aktivitäten des Netzwerks im Handlungsfeld „Berufliche Anerkennung“ in der beiliegenden Sonderausgabe von IQ aktuell.



## Zugang zum Arbeitsmarkt

# VIEL ERREICHT – WENIG ANERKANNT

**Wie können Frauen mit ausländischen Wurzeln gezielt den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt finden? Mit dieser Frage befasste sich ein Modellprojekt in Osnabrück. Eine Erkenntnis: Oft verfügen die Migrantinnen über gute Qualifikationen. Doch weil diese nicht anerkannt werden, gelingt ihnen nicht der Einstieg ins Arbeitsleben.**

Von Katharina Loose



Ratsuchende Frauen beraten, begleiten und sie bei der Qualifizierung unterstützen – das waren die Ziele der BBM (Beratungsstelle für die Berufs Anerkennung von Migrantinnen). Über zwei Jahre, von Januar 2010 bis Dezember 2011, lief das Projekt der BUS GmbH in Osnabrück. Das BUS (Berufsbildungs- und Servicezentrum des Osnabrücker Handwerks) ist ein Tochterunternehmen der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland.

Die Teilnehmerinnen kamen zum größten Teil aus osteuropäischen Ländern, die meisten von ihnen aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion. Dort haben die Frauen ein recht hohes Bildungsniveau. Geisteswissenschaftliche (Lehrer- und Pädagogikstudium) und ökonomische Hochschulabschlüsse überwogen. Zwei große Hindernisse fanden die Mitarbeiter während ihrer Arbeit mit den Teilnehmerinnen immer wieder bestätigt: Zum einen erschweren mangelnde Sprachkenntnisse den Arbeitseinstieg. Zudem haben weder staatliche Einrichtungen noch der

Arbeitsmarkt ihre beruflichen Qualifikationen anerkannt.

Besonders kompliziert ist es, Lehrerabschlüsse aus osteuropäischen Ländern und der ehemaligen Sowjetunion anerkannt zu bekommen. Frauen mit solchen Abschlüssen waren oft gezwungen, weniger qualifizierten Tätigkeiten nachzugehen und prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. So übernahm etwa eine Diplom-Physikerin und erfahrene Dozentin für Mathematik und Physik eine befristete Tätigkeit als pädagogische Kraft für die Hausaufgabenbetreuung in einer Grundschule.

In einigen Berufen sprechen die Behörden eine Teilanerkennung aus. Für eine volle Anerkennung ist in diesen Fällen ein Lehrgang oder ein Praktikum mit anschließender Externenprüfung notwendig. Es gibt allerdings kaum Vorbereitungs- bzw. Qualifizierungslehrgänge, in denen sich die Betroffenen auf eine solche Prüfung vorbereiten könnten. Die

wenigen existierenden Angebote werden häufig in Vollzeit angeboten und sind für Frauen mit Kindern meist nicht realisierbar. In Deutschland fehlt eine umfassende Kinderbetreuung. Das erschwert die Suche zusätzlich.

Dennoch haben die meisten Teilnehmerinnen das Projekt als Chance gesehen und die Angebote gern und umfassend genutzt. Ganz deutlich zeigt sich, dass Migrantinnen spezielle Unterstützungsangebote brauchen, in denen sie ernst genommen werden. Man sollte anerkennen, dass die Frauen in ihrem bisherigen Leben schon viel erreicht haben. Sie haben oft einen Studienabschluss in der Tasche und eine qualifizierte Berufstätigkeit ausgeübt – und, quasi nebenbei, Kinder geboren und erzogen.

Die BUS GmbH ist Kooperationspartner des Regionalen IQ-Netzwerk Niedersachen.

## Integrationsfreudige Unternehmen



Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind – insbesondere in mittleren und großen Unternehmen – längst fester Bestandteil der Belegschaft. Das ist das Ergebnis einer Online-Befragung von 1500 Unternehmen des DIHK. Die Umfrage zeigt auch: Die derzeit diskutierten politischen Maßnahmen zur besseren Eingliederung bewerten die Unternehmen überwiegend als sinnvoll. Die vollständige Auswertung der Umfrage steht in Form des Reports „Integration sichert Zukunft!“ im Internet zum

zum Download bereit ([www.dihk.de/presse/meldungen/2012-01-31-integrationsreport](http://www.dihk.de/presse/meldungen/2012-01-31-integrationsreport)).

Eine weitere Studie – im Auftrag des Versicherungsunternehmens Hiscox AG – zeigt, dass deutsche Unternehmen im Vergleich zu anderen westlichen Ländern relativ viele Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigen: Während 18 Prozent der deutschen Mittelständler angaben, Arbeitskräfte aus einem anderen Land zu beschäftigen, waren es in den USA und den Niederlanden lediglich vier bzw. drei Prozent. Englische Unternehmen brachten es auf neun und französische auf sechs Prozent. Die befragten deutschen Unternehmen schätzen an ihren Arbeitskräften aus dem Ausland vor allem deren höhere Flexibilität (23 Prozent) und Motivation (18 Prozent).

(Quelle: dihk.de, Hiscox)

## Vorreiter Nordrhein-Westfalen



Als erstes Flächenland hat Nordrhein-Westfalen ein Integrationsgesetz verabschiedet. Mit dem Gesetz schafft das Land NRW die Grundlage dafür, dass künftig in jeder kreisfreien Stadt und in jedem Kreis in NRW ein Kommunales Integrationszentrum errichtet werden kann. In diesen Zentren werden die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) und das Landesprogramm KOMM-IN zusammengeführt. Außerdem

werden Maßnahmen von Migrantenorganisationen stärker finanziell gefördert; sie erhalten mehr Beteiligungsmöglichkeiten. Ein weiterer Kernpunkt: Das neue Gesetz sieht eine Öffnung des Öffentlichen Dienstes gegenüber Bewerbern mit Migrationshintergrund vor. Zur Umsetzung des Gesetzes sollen insgesamt 14 Millionen Euro in den Landeshaushalt 2012 eingebracht werden.

(Quelle: mais.nrw.de)

## INGENIEURINNEN IM BLICK – LIFE E.V.

Das Projekt „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ des Berliner Bildungsträgers LIFE e.V. will zugewanderte Ingenieurinnen mit den erforderlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen ausstatten, damit sie in der Branche der Erneuerbaren Energien beruflich Fuß fassen können.

Die Publikation „Anforderungen stellen. Handlungen beobachten. Kompetenzen erkennen.“ zeigt ein Assessment zur Kompetenzfeststellung für Migrantinnen, das von LIFE e.V. entwickelt wurde. Es berücksichtigt spezifische Anforderungen, die an Menschen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in die deutsche Arbeitswelt gestellt werden. Download unter [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de) (Publikationen).



[www.life-online.de](http://www.life-online.de)



## 45.741 Asylanträge

Im Jahr 2011 wurden beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 45.741 Asylerstanträge gestellt. Dies bedeutet eine Steigerung um etwa elf Prozent gegenüber dem Vorjahr.

(Quelle: Bundesministerium des Innern)

### Integrationskurse wirken



#### Das Integrationspanel.

Ergebnisse einer Längsschnittstudie zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Integrationskursen  
[www.bamf.de](http://www.bamf.de)

Teilnehmer an Integrationskursen sind laut einer aktuellen Auswertung eher auf die gesellschaftliche Integration vorbereitet als Zuwanderer, die solche Kurse nicht besucht haben. Im Rahmen des „Integrationspanels“ – ein Evaluationsprojekt des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – wurden knapp 4000 Kursteilnehmer sowie eine etwa gleich große Vergleichsgruppe ohne diese Erfahrung mehrfach befragt – zum Kursbeginn (2007), am Kursende (2007/2008) sowie ein Jahr danach (2009). Jetzt präsentierte das BAMF die Ergebnisse der Studie. Danach gaben 56 Prozent der Teilnehmer am Ende des Kurses eine hohe Verbundenheit mit Deutschland an, ein Jahr später stieg der Anteil auf 70 Prozent. Außerdem nahm laut Integrationspanel die Kontaktintensität zu Deutschen zu, während zugleich die Kontakte zu Personen aus dem Herkunftsland im Kursverlauf signifikant abnahm. Die Kurse erleichterten auch die Integration in den Arbeitsmarkt, so das BAMF. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten stieg bei den Teilnehmern von zehn auf 34 Prozent. Im Januar hatte das BAMF dem millionsten Interessenten eine Teilnahmeberechtigung für einen Integrationskurs ausgestellt. Derzeit besuchen Menschen aus mehr als 100 verschiedenen Ländern die Kurse. Ein Großteil von ihnen stammt aus der Türkei, aus Russland und aus Polen.

(Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)

### Indikatoren signalisieren Fortschritte



Laut dem Zweiten Integrationsindikatorenbericht haben sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Migranten in fast allen Teilbereichen des Lebens deutlich verbessert. Doch noch immer weichen die Daten für Menschen mit Migrationshintergrund vom Durchschnitt der Bevölkerung ab. Dies ergibt sich aus dem im Januar von Staatsministerin Maria Böhmer präsentierten Bericht. Danach sank die Arbeitslosenquote unter Migranten zwar seit 2005 von 18,1 auf 11,8 Prozent; die der Gesamtbevölkerung lag 2010 hingegen lediglich bei 7,7 Prozent. Ein Problem ist laut Böhmer die bisher häufig fehlende Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Ein weiteres Ergebnis: Zwar bleiben junge Menschen mit Migrationshintergrund seltener als zuvor ohne Schulabschluss, allerdings immer noch

doppelt so häufig wie die übrigen Jugendlichen. Der Integrationsbericht wurde 2009 erstmals erstellt. Vier Wissenschaftler werteten für die aktuelle Studie Daten aus den Jahren 2008 bis 2010 aus, die vor allem auf dem Mikrozensus basieren. „Das Ziel der gleichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund ist in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zwar noch nicht erreicht; wir dürfen daher mit unseren Anstrengungen nicht nachlassen“, kommentierte Böhmer den Bericht. „Die Entwicklung geht aber klar in die richtige Richtung. Das zeigen vor allem die Ergebnisse für in Deutschland geborene Menschen mit Migrationshintergrund.“

(Quelle: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, [spiegel.de](http://spiegel.de))

Motsi Mabuse

# INTEGRIERT, SEIT ICH AUF DEUTSCH TRÄUME

**Motsi Mabuse, bekannt durch Castingshows des Fernsehsenders RTL, hat sich auch als Tänzerin und Tanztrainerin einen Namen gemacht. In Südafrika geboren, fühlt sie sich nun in Deutschland heimisch. Ihre Integration hat sie als unproblematisch erlebt. Wichtig sei es, die Sprache des Landes zu sprechen, in dem man lebt.**

Motsi Mabuse tanzt durchs Leben. Mit 17 Jahren sah es für Motsi Mabuse so aus, als würde sie Rechtsanwältin und die Kanzlei ihres Vaters übernehmen. Doch sie brach das Jurastudium ab. Denn seit ihrem elften Lebensjahr tanzt sie. Mit viel Talent, großem Ehrgeiz und enormem Fleiß brachte sie es zur südafrikanischen Vizemeisterin im lateinamerikanischen Tanz. In der Landes-Mannschaft nahm sie 1999 am weltgrößten Tanzturnier teil, den British Open in Blackpool. Dort lernt sie den deutschen Tänzer Timo Kulczak kennen. Seit 2000 tanzt und lebt das Paar in Aschaffenburg und heiratete 2003. Sie ist Wertungsrichterin im Deutschen Tanzsportverband, Choreographin und trainiert einige der besten Turnierpaare Deutschlands.

Außerhalb der Tanzwelt bekannt wurde Motsi Mabuse durch ihre Auftritte bei der RTL-Tanzshow „Let’s Dance“, wo sie mit Guildo Horn und Rolf Schneider tanzte. Später saß sie dort ebenso in der Jury wie bei der Sendung „Das Supertalent“.



Fotos: MSC-Promotion

*Mit 18 Jahren kamen Sie der Liebe wegen nach Deutschland. Was waren Ihre ersten Eindrücke?*

Ich war jung und offen und hatte überhaupt keine Erwartungen an Deutschland. Ich war absolut fasziniert von der Mischung zwischen dem modernen Deutschland und der deutschen Kultur. Die wunderbaren Schlösser und die alten Kirchen, diese Kultur gibt es in Südafrika nicht, da das Land an sich relativ jung ist!

*Betrachten Sie sich als integriert?*

Ich denke schon, spätestens seitdem ich angefangen habe, auf Deutsch zu träumen.

*Wie haben Sie Ihre Integration erlebt?*

Ich hatte eigentlich keine großen Probleme. Ich hatte Glück, dass meine Familie mir sehr viel geholfen hat, Deutsch zu lernen. Und ich habe mich von Anfang an immer unter die Menschen gemischt und alles mitgemacht.

*Was waren die wichtigsten Schritte bei Ihrer Integration in Deutschland?*

Die Sprache zu können, denn Kommunikation ist sehr wichtig!

*Gibt es in Deutschland Ihrer Meinung nach eine Willkommens-Kultur?*

Ich sehe, dass sehr viele junge Leute offen und froh sind. Die ältere Generation ist dagegen etwas reservierter.

*In letzter Zeit ist in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen viel von Diversity die Rede. Spüren Sie im Alltag etwas von einem Gesinnungswandel?*

Langsam fangen die Menschen an, ein bisschen nachzudenken. Man merkt einen kleinen Wandel, aber ich finde, es könnte durchaus mehr sein.

Die Fragen stellte Anja Kühner.

**Motshegetsi Mabuse**, wurde in Südafrika geboren, neben ihrer Muttersprache Setswana spricht sie Deutsch, Englisch und Afrikaans, sie ist Tänzerin, Tanztrainerin und Wertungsrichterin, bekannt wurde sie durch RTL-Castingshows. 2007 tanzte sie mit Guildo Horn in der 2. Staffel von „Let’s Dance“, 2011 war sie Jurymitglied in „Das Supertalent“.



ICH HATTE GLÜCK,  
DASS MEINE FAMILIE  
MIR SEHR VIEL  
GEHOLFEN HAT,  
DEUTSCH ZU LERNEN.

# TÜRKEI

## LAND MIT VIELEN GESICHTERN

Foto: © senai aksay - Fotolia.com



**Europa und Asien. Weltoffenheit und Islam. Istanbul und Ostanatolien. Die Türkei hat viele Gesichter. Da erscheint es nur logisch, dass es für die auffallend niedrige Frauenerwerbsquote von zurzeit 26 bis 27 Prozent gleich ein ganzes Bündel an Ursachen gibt.**

Von Petra Plaum

„Seit den 50-er Jahren wandern Türken vom Land in die Städte ab“, sagt Dilek Karal, die für die Gesellschaft für Internationale Strategieforschung USAK in Ankara arbeitet. „Frauen, die vorher in der Landwirtschaft oder in Familienbetrieben tätig waren, gelten dort aber als unqualifiziert“, erklärt die Soziologin. Zudem verlieren sie in den Städten ihre Kinderbetreuung. Zu Hause kümmern sich Familienangehörige um den Nachwuchs. Folge: Viele Frauen bleiben daheim.

Bis heute, betonen Karal und andere Experten, suchen viele türkische Hausfrauen nicht nach Arbeit. Viele betrachten sich

auch so als emanzipiert. Dr. Holger Liljeberg, der die Meinungsforschungsinstitute INFO GmbH in Berlin und Liljeberg Research International Ltd. Şti. in Antalya leitet, spricht von Familien, in denen „die Frau im Haus das Sagen hat, der Mann das Geld verdient und denkt, dass es seinen Ruf und seine Ehre beschädigt, wenn die Frau arbeiten muss“.

Das funktioniert, solange die Ehe funktioniert und das Einkommen ausreicht. Die Schattenseiten zeigen sich in Studien zur häuslichen Gewalt, die mehr als die Hälfte aller befragten türkischen Frauen aus erster Hand kennen. Trotz allem stimmten

in einer Umfrage zu Wertewelten, die die INFO GmbH und Liljeberg Research International 2009 durchführten, 67 Prozent aller befragten Türiinnen und Türken der folgenden Aussage zu: „Frauen, die arbeiten, vernachlässigen ihre Kinder.“

### **Hausfrauen, Managerinnen, Superstars**

69 Prozent aller Türken leben inzwischen in Städten. Viele sind westlich orientiert, senden ihre Töchter auf Privatschulen und auf Universitäten, häufig ins Ausland. Diese legen beeindruckende Karrieren hin. Zwölf Prozent aller Vorstandsvorsitzenden der Türkei werden laut Nur Ger

**Türkei im Überblick:**

Einwohner: 74.724.269  
(Statistikinstitut der Türkei, Dez. 2011)

Arbeitslosigkeit: 2010 14 %, 2001 9,2 %  
(Juni 2011, türk. Amt für Statistik TurkStat)

Arbeitszweige: Dienstleistungssektor 50 %, Landwirtschaft  
24,7 %, Industrie 25,3 % (Quelle: TurkStat)

69 Prozent aller Türken leben in Städten  
(Quelle: CIA Report 2009)

Besonderheit: Seit 2006 wandern mehr Menschen aus  
Deutschland in die Türkei ein als umgekehrt, 2008 wanderten  
laut BMI-Integrationsbericht 28.741 Türken nach Deutschland  
ein, im gleichen Jahr jedoch 38.889 Türken aus Deutschland  
in die Türkei zurück.

Geburtenrate pro Frau: 2,11 Kinder  
(Quelle: Weltbank 2010), Tendenz: sinkend

Einbürgerung: Das türkische Staatsangehörigkeitsrecht folgt grundsätzlich dem ius sanguinis (Abstammungsprinzip), das Kind erbt die Staatsbürgerschaft also vom Vater und (eingeschränkt) von der Mutter. Das ius soli, Geburtsortsprinzip, tritt in Kraft, wenn ein Neugeborenes keine Staatsangehörigkeit durch Abstammung erwerben kann. Die Einbürgerung Zugewanderter ist nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalts unter bestimmten Voraussetzungen (Gesundheit, Sprachkenntnisse etc.) möglich. Für ehemalige Staatsbürger, Ehegatten oder Adoptivkinder von Türken gibt es eine erleichterte Einbürgerung. Deutsche verlieren allerdings beim Beantragen der türkischen Staatsbürgerschaft ihre deutsche Staatsangehörigkeit, sofern sie sich nicht beim Bundesverwaltungsamt um eine Beibehaltungsgenehmigung bemühen, bevor sie die türkische Staatsbürgerschaft annehmen.

von TÜSİAD, dem Verband der Unternehmer und Geschäftsleute in der Türkei, aktuell von Frauen bekleidet. Im OECD-Durchschnitt in diesem Bereich sind es fünf Prozent.

Auch Derya Zeyrek, Journalistin und Texterin aus Köln, die in Istanbul als Assistentin der Geschäftsführung ein Unternehmen mit aufbaute, rät dazu, das Thema Berufstätigkeit der türkischen Frau differenziert zu betrachten. „Es gibt alles – die Hausfrauen, die Karrierefrauen und die Frauen, die Superstar werden möchten und wo die Familie das auch unterstützt.“

Als Opfer, sind die Experten sich einig, sehen Türkinen sich nicht. Der Stolz auf das eigene Land spielt allgemein eine große Rolle. Die Regierung, Unternehmenschefs und die meisten Bürger würden Druck von außen schwerlich akzeptieren. Nun zeichnet sich jedoch ein Wandel im Innern ab: Die Türkei strebt in die EU, die Wirtschaft entwickelt sich rasant, in manchen Branchen gibt es schon einen Fachkräftemangel, und zurückkehrende Türken zum Beispiel aus Deutschland bringen sich ein. Immer mehr lassen

sich überzeugen: Je mehr Mädchen gut ausgebildet sind, je mehr Frauen zum Einkommen beitragen können, desto wirkungsvoller lässt sich Armut bekämpfen.

**Motoren und Bremsen**

„Gerade arbeitet das Ministerium für Familie und Soziales eine wesentliche Veränderung im Gesetz Nr. 4320, dem Familienschutzgesetz aus, und Frauenorganisationen haben darauf großen Einfluss“, betont Dilek Karal. In einigen Unternehmen sei schon eine positive Diskriminierung zugunsten weiblicher Angestellter zu spüren. Und es gibt Mikrokredite für Unternehmerinnen auf dem Lande. Nicht zuletzt bemühen sich Kommunen darum, ungelernte Frauen nachzuqualifizieren.

Die Schulreform von 1997 und ein Programm des türkischen Ministeriums für Nationale Erziehung MEB und der UNICEF trugen dazu bei, dass mehr und mehr Mädchen weiterführende Schulen besuchen. So ist zum Beispiel die Analphabetenquote unter Frauen in den vergangenen Jahren um fünf Prozent gesunken. 1992 schon verloren Ehemänner in

der Türkei offiziell das Recht darauf, ihren Frauen die Berufstätigkeit zu verbieten.

Unternehmer berichten allerdings: Männer verbieten ihren Frauen das außerhäusige Arbeiten noch immer. Und Karal und Zeyrek kritisieren, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu wünschen übrig lässt. Teilzeitarbeit ist selten und schlecht bezahlt. Elternzeit, flexible Arbeitszeitmodelle? Fehlanzeige. Gute Kinderbetreuung „gilt als Luxus“, sagt Derya Zeyrek. Frauenorganisationen wie der Unternehmerinnen-Verband KAGİDER, Gründerinnen und Firmenchefinnen bringen sich ein, um das zu ändern.

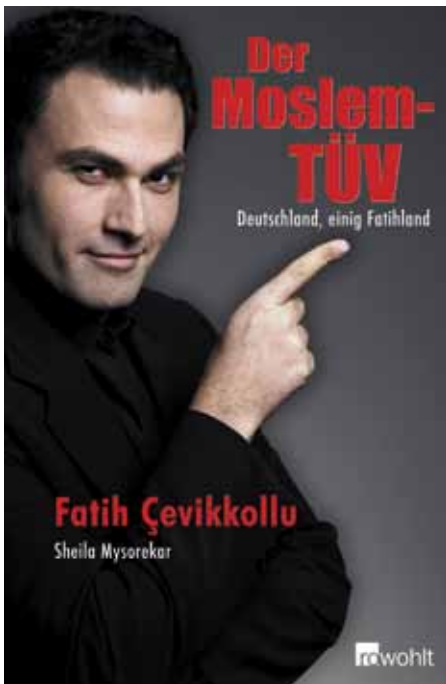
Auf jeden Fall wächst der Frauenanteil auf dem türkischen Arbeitsmarkt. In den 90er Jahren waren nur 17 Prozent aller Türkinen als erwerbstätig gemeldet, aktuell sind es rund 27 Prozent. 2015, verkündet die Arbeitsagentur İŞKUR, soll jede dritte Türkin in Lohn und Brot stehen, TÜSİAD zielt auf 40 Prozent Frauenerwerbsquote bis 2023. Es tut sich also was im Land am Bosporus.

Fatih Çevikkollu

# GÜLE GÜLE GOETHE!

**Wieso sprechen Deutsche nach Jahrzehnten gemeinsamen Zusammenlebens mit Türken nicht deren Sprache? Wieso hat Türkisch hierzulande keinen guten Ruf? Der Kabarettist und Schauspieler Fatih Çevikkollu hat auf diese Fragen seine eigenen, speziellen Antworten gefunden.**

Von Fatih Çevikkollu



*Fatih Çevikkollu, Der Moslem TÜV, Rowohlt Verlag*

Sind Sie Türke? Ja? Efendim Hosgeld-niz bu Kitabi almaniz beni gercekten cok sevindirdi umarim birgunde Türkce Programima da gelirsiniz. Ach so, Sie sind kein Türke? Das war gerade eine versteckte Botschaft an meine Glaubensbrüder.

Dann frag ich mal andersherum: Sind Sie der türkischen Sprache mächtig? Nein? Warum nicht?

Mal überlegen – wie lange leben wir schon hier? Naja, grad mal 40, 50 Jahre, da hat man ja gar keine Zeit, sich aneinander zu gewöhnen.

Wir Deutschen wurden in der jüngsten Vergangenheit doch immer wieder gefragt: Ihr lieben Deutschen, seid ihr alle da? Ja? Aber nicht mehr lange! Das hab ich mir jetzt nicht aus den Fingern gesogen, nein das ist die demographische Entwicklung in diesem Land, und deshalb behaupte ich: Ein Sprachkurs in Türkisch ist eine Investition in die Zukunft! Es ist doch nur noch eine Frage der Zeit, bis ein Türke auch in Ihrer Familie auftaucht. Was wollen Sie dann sagen: „ Güle güle?“ Außerdem heißt das ‚Auf Wiedersehen‘, und das ist keine guter Einstieg in die Beziehung zu Ihrem Schwiegersohn oder -tochter.

Will sagen: Sie können nicht wissen, wann Sie die türkische Sprache brauchen werden, aber dass dieser Tag mit jeder verstreichenden Sekunde näher rückt, ist nicht von der Hand zu weisen. Die Einschläge kommen näher.

Die Leute, die es so herrlich bunt und reizvoll finden, dass in New York die verschiedenen Einwanderer – Chinesen, Puertoricaner, Klingonen – ihre Läden, Essgewohnheiten, Gegenden und Sprachen haben, dieselben Leute schreien entsetzt: „O Gott, die verbarrikadieren sich in einer Parallelgesellschaft!“, wenn ein türkisch-deutsches Schulkind zu einem anderen türkisch-deutschen Schulkind „Ögretmenimiz salak“ sagt. Natürlich ist es eine beunruhigende Entwicklung, wenn minderjährige Nachwuchsterroristen schon

auf dem Schulhof eine Geheimsprache sprechen. („Ögretmenimiz salak“ heißt übrigens „Unsere Lehrerin ist blöd“, für die Einsprachigen unter uns, die es schon wieder mit der Panik zu tun bekommen haben.)

Normale, friedliche Menschen werden auf Dauer ein wenig unmutig, wenn die Sprache ihrer Eltern, ihrer Kultur, ständig als minderwertig dargestellt wird; eine Sprache, die Dichter wie Nazim Hikmet, Yasar Kemal und Junus Emre hervorgebracht hat. Kennen Sie nicht? Ich sag nur: PISA-Problem. Deutsche Schulen stehen im internationalen Vergleich ungefähr da, wo sich der FC Köln befindet.

Erziehungswissenschaftler weisen Bildungspolitiker seit Jahren darauf hin, wie wichtig es für die Lernentwicklung des Kindes ist, früh eine zweite Sprache zu lernen. Dann kommen aber die Integrationspolitiker und sagen: „Ja – aber nur, wenn es sich nicht um Türkisch handelt! Türkisch gilt nicht!“

Im Türkischen gibt es ein Sprichwort, das da lautet: „Bir lisan, bir insan.“ Das heißt soviel wie: „Jede Sprache ist ein Mensch“ und es bedeutet, jeder Mensch, der eine Sprache spricht, hat eine Kultur, eine Welt in sich und jeder, der eine weitere, eine andere Sprache spricht, noch eine andere weitere Welt und Kultur: Sprache als Reichtum und nicht als Beleidigung.

Wie gesagt, vielleicht wäre es eine gute Idee, mehr türkische Worte als ‚Döner‘ zu beherrschen. Würüm? Dürüm!

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf.

### Redaktion:

for mat medienagentur + verlag gmbh  
Redaktion clavis  
Drususstraße 13a  
40549 Düsseldorf  
info@clavis-magazin.de  
www.clavis-magazin.de

### Verantwortlich (V.i.S.d.P.):

Hermann Röder

### Redaktionsleitung:

Gwendolyn Paul, Jürgen Grosche

### Autoren:

Swetlana Franken, Elke Knabe,  
Anja Kühner, Katharina Loose,  
Tanja Planko, Petra Plaum

### Titelfoto:

Annegret Hultsch

### Mitarbeit an dieser Ausgabe:

Anke Kinnewig, Ute Schmitt

### Konzeption und Gestaltung:

Markus Kossack,  
for mat medienagentur + verlag gmbh

### Anzeigen & Vertrieb:

for mat medienagentur + verlag gmbh  
Telefon 0211-5580256

### Druck:

Druckhaus Humburg, Bremen

### Auflage: 20.000

### Erscheinungsweise:

3-mal jährlich

### Bezugsadresse (kostenfrei):

for mat medienagentur + verlag gmbh  
Redaktion clavis  
Drususstraße 13a  
40549 Düsseldorf

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.

Die verwendete maskuline bzw. feminine Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das jeweils andere Geschlecht.

# Meine Stadt. Mein Land. Meine Aufgabe.

„Ich arbeite  
gerne mit Kindern.  
Sie zeigen mir  
jeden Tag,  
wie wichtig es ist,  
zu lernen und  
zusammenzuhalten.“

### BEHICE ŞENGÜN

geboren in der Türkei,

Deutsch- und Geschichts-

lehrerin in Oldenburg



Die  
Bundesregierung

Wir brauchen mehr Menschen wie Behice Şengün. Im öffentlichen Dienst zählt nicht, woher man kommt oder wie man heißt. Sondern ob man bereit ist, Verantwortung zu übernehmen. Der öffentliche Dienst soll so vielfältig sein wie unser Land. Die Bundesregierung fördert das mit dem Nationalen Aktionsplan Integration.

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

# ICH MACH AUS ZWEI KULTUREN EINE.

MEIN TEAM ZEIGT MIR, WIE DARAUS DREI  
BIS VIER JOBCHANCEN WERDEN.



Glaube an dich und an das, was du kannst. Wir zeigen dir als Teampartner Ausbildungswege, die zu deinen Stärken passen. Gemeinsam mit dir sind wir das Team Zukunft und unterstützen dich von der Bewerbung bis zur Abschlussprüfung.

DIE BERUFSBERATUNG



Bundesagentur für Arbeit