



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Zusammen erreichen wir mehr!

Vielfalt leben – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt –
Vernetzung mit Frauenorganisationen

**Dokumentation des Kongresses für Migrantinnen und ihre Organisationen
9. bis 10. März 2013 in Frankfurt am Main**

Inhalt

1. Einleitung.....	4
2. Begrüßung und Eröffnung	5
2.1 Grußwort von Frau Renate Augstein, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	5
2.2 Grußwort von Dr. Armin von Ungern-Sternberg, Leitung Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt.....	10
3. Vorträge.....	14
3.1 Der Deutsche Frauenrat: „Lobby der Frauen“ Frau Hannelore Buls, Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Berlin.....	14
3.2 "Forschung zu Migrantinnen am Arbeitsmarkt im demografischen Wandel". Herr Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.....	18
3.3 "Strategien der Bundesagentur für Arbeit zur Eröffnung guter Perspektiven und Möglichkeiten für Migrantinnen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt" Herr Sefer Öncel, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit.....	21
4. Best Practice von Frauenorganisationen	28
4.1 ver.di – Bundesverwaltung.....	28
4.2 Katholischer Deutscher Frauenbund (KDFB), Köln	30
4.3 NIKE Polnische Unternehmerschaft e.V., Berlin	31
4.4 beramí berufliche Integration e.V., Frankfurt.....	33
4.5 Feedbackrunde: „Sag's deiner Mitstreiterin“	34
5. Markt der Möglichkeiten in Bildern	35
6. Die Workshops und ihre Ergebnisse	37
6.1 Workshop 1: Was bietet der Deutsche Frauenrat Migrantinnenorganisationen und deren Mitgliedern? Was wünschen sich Migrantinnen und was können sie und ihre Organisationen dem Deutschen Frauenrat bieten? Inputvorträge:.....	38
Vorstand Deutscher Frauenrat, Berlin	
Maisha e.V., Frankfurt	
Bundesverband der Migrantinnen (BV), Frankfurt	
6.2 Workshop 2: Was bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) an Fördermöglichkeiten für Migrantinnenorganisationen und was brauchen Migrantinnenorganisationen? Inputvorträge:	41
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg	
Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V., Köln	
Internationale Frauen Leipzig e.V.	
Vietnamesische Frauen und Familien in München (VinaFFaM)	

6.3	Workshop 3: Was bietet die Bundesagentur für Arbeit für Migrantinnen? Was ist aus Sicht der Migrantinnen wichtig? Inputvorträge:	48
	Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (Nürnberg), Sektion: Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II	
	Jobcenter Köln, Sektion: Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II	
	Verein Frauen gegen Erwerbslosigkeit, Köln	
6.4	Workshop 4: Wie stellen sich deutsche Frauenverbände für den Arbeitsmarkt auf und wie agieren Migrantinnenorganisationen? Inputvorträge:	51
	Business and Professional Women (BPW Germany e.V.), Berlin	
	Verband berufstätiger Mütter e.V., Köln	
	BENGI e.V. Interkultureller Lern- und Begegnungsort	
	imbradiva e.V., Frankfurt	
6.5	Workshop 5: Bundesweite Vernetzung von Migrantinnenorganisationen – gibt es einen Bedarf? Wie soll sie geschehen? Inputvortrag:	57
	agisra e.V., Köln	
6.6	Ergebnisse der Workshops	60
7.	Podiumsdiskussion	64
	„Was muss sich für Migrantinnen am Arbeitsmarkt bewegen? Wie können Selbstorganisationen das unterstützen?“ Auf dem Podium:	
	Naciye Celebi-Bektas, Gewerkschaftssekretärin Organisation, Frauen und Gleichstel- lungspolitik DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt	
	Dr. Claudia Nagel, Nagel & Company GmbH Management Consulting, Frankfurt	
	Peimaneh Nemazi-Lofink, Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI), Mainz	
	Ninel Ziegler, Vorsitzende des Vereins KALINA – Frauenzentrum e.V., Berlin	
8.	Schlussworte	67
	Dr. Martina Gräfin von Bassewitz, Referatsleiterin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	
9.	Presseschau	70
10.	Anhang	73
	Tagungsprogramm.....	73
	Mitwirkende	78

1. Einleitung

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Vernetzung von Migrantinnen- und deutschen Frauenorganisationen: Diese Themenfelder verknüpfte das Programm des zweiten Kongresses für Migrantinnen und ihre Selbstorganisationen, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veranstaltet hat. Gleichzeitig sollen vom Kongress Impulse für eine Qualifizierung des Engagements von Migrantinnen, für mehr öffentliche Aufmerksamkeit und für eine erfolgreiche Vertretung ihrer Interessen ausgehen. Wie schaffen Migrantinnen in Deutschland eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt? Wie können sich Migrantinnen und ihre Organisationen mit Institutionen wie dem Deutschen Frauenrat zusammenschließen? Was muss sich für sie in der Bundesagentur für Arbeit oder dem Bundesamt für Migration bewegen und verändern? Und wie können ihre Selbstorganisationen diesen Prozess unterstützen? All das sind Fragen, die im Laufe des Kongresses besprochen und diskutiert wurden. Dazu kamen die aktiven Frauen, von ihren großen und kleinen Organisationen und Vereinen aus ganz Deutschland entsendet, selbst zu Wort.

In Vorträgen, Best-Practice-Beispielen, Workshops, beim Austausch auf dem Markt der Möglichkeiten und in einer Podiumsdiskussion stellten die Frauen ihre Organisationen und Anliegen vor. Die rund 200 Teilnehmerinnen und die Hauptpartner der Veranstaltung, der Deutsche Frauenrat, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit, formulierten gemeinsam konkrete Forderungen und Vereinbarungen. So gestaltete sich der Austausch zwischen den Organisationen und Partnern intensiv und konstruktiv. Immer wieder wurde die Wichtigkeit des gemeinsamen Gesprächs deutlich, um Fragen zu klären, Kritik zu äußern und sich damit über die gegenseitigen Bedürfnisse auszutauschen.

Im November 2011 hatte das Bundesfamilienministerium den ersten Kongress dieser Art mit dem Schwerpunkt der Vernetzung und der Qualifizierung der Migrantinnenorganisationen veranstaltet. Auf Wunsch der Teilnehmerinnen, einen kontinuierlichen und nachhaltigen Austausch von engagierten Migrantinnen zu fördern, startete das Bundesministerium



um Ende 2012 das Internetangebot „www.migrantinnenforum.de“. Die Plattform wird von Barbara Becker moderiert, die auch durch das zweitägige Programm des diesjährigen Kongresses führte. Die vorliegende Dokumentation bietet einen Überblick über die Präsentationen und Vorträge, den Diskussionsverlauf und die Ergebnisse des Kongresses. Die prägnanteste Entscheidung der zwei Tage: Die Teilnehmerinnen stimmten mit einer großen Mehrheit für die Gründung eines bundesweiten Netzwerkes ab und sorgten damit für ein Novum.

2. Begrüßung und Eröffnung

Den Auftakt des Kongresses bildeten die Grußworte von Renate Augstein, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und von Dr. Armin von Ungern-Sternberg, Amtsleitung im Amt für multikulturelle Angelegenheiten in Frankfurt. Er kam in Vertretung für Dr. Nargess Eskandari-Grünberg, die Dezernentin für Integration der Stadt Frankfurt.



Renate Augstein

2.1 Grußwort von Frau Renate Augstein, Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ich begrüße Sie alle ganz herzlich zum zweiten Kongress für Migrantinnen und ihre Selbstorganisationen, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend heute veranstaltet. Der diesjährige Kongress trägt den Titel: „Zusammen erreichen wir mehr! Vielfalt leben – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Vernetzung mit Frauenorganisationen“. Ich möchte zunächst ganz herzliche Grüße von Frau Ministerin Schröder überbringen, die ein gutes Gelingen des Kongresses wünscht. Sie ist sehr an den Diskussionen und an den Ergebnissen des Kongresses interessiert, wir werden ihr entsprechend berichten.

Genese des Kongresses

Wie beim ersten Migrantinnenkongress im November 2011, der auch in diesen Räumen stattgefunden hat, wurden wir auch dieses Mal mit 500 Anmeldungen nahezu überrannt. Das spricht für das große Interesse sowohl an dem Thema Engagement von Migrantinnen und gleichzeitig für ein sehr großes Engagement von Migrantinnen, die sich aus ganz Deutschland, aus den verschiedensten Initiativen und aus vielen verschiedenen Herkunftsländern für den Kongress angemeldet haben.

Der erste Migrantinnenkongress im November 2011 hat sich mit dem Thema der Vernetzung und der Professionalisierung von Migrantinnenorganisationen befasst, da gerade die vielen kleineren und neueren Initiativen Unterstützung in Fragen der Mitteleinwerbung oder der Vereinsgründung benötigen. Denn die Gründung und Weiterentwicklung von Vereinen ist in

Deutschland nun mal die Basis für eine wirksame Vertretung der Interessen von Migrantinnen, für das Einwerben von finanzieller Unterstützung und auch für eine bundesweite Vernetzung. Dieses Thema wird uns auch heute weiter begleiten, allerdings nicht mehr im Mittelpunkt stehen.

Denn: schon während des 1. Kongresses wurde das Bedürfnis geäußert, bei einem nächsten Kongress mehr inhaltliche Themen – zum Beispiel mit dem für die Integration so wichtigen Thema Arbeitsmarkt – in den Vordergrund zu stellen. Gleichzeitig wollen wir die Vernetzung des Engagements von Migrantinnen mit den in Deutschland bestehenden Institutionen und Organisationen verbessern, um dort eine größere interkulturelle Öffnung zu befördern.

Wir möchten deshalb bei diesem Kongress schwerpunktmäßig das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt mit den Möglichkeiten der Vernetzung mit deutschen Institutionen und Frauenverbänden verknüpfen. Daher freue ich mich sehr, dass wichtige deutsche Institutionen und Organisationen – wie der Deutsche Frauenrat, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Bundesagentur für Arbeit – aktiv teilnehmen. Neben den anstehenden interessanten Vorträgen dieser Partner sind sie auch in den Workshops aktiv, und zwar jeweils zusammen – und auf Augenhöhe! – mit Vertreterinnen von unterschiedlichen Migrantinnenorganisationen. Denn wie meine Ministerin zu Recht sagt: „Wir brauchen eine Offenheit auf beiden Seiten, um die gegenseitigen Bedürfnisse kennenzulernen und von den unterschiedlichen Erfahrungen lernen zu können.“ Oder anders gesagt: „Integration ist keine Einbahnstraße!“

Außerdem möchte ich betonen, dass uns neben der Förderung von Migrantinnenorganisationen, die uns sehr am Herzen liegen und die wertvolle Arbeit leisten, jedes bürgerschaftliche Engagement von Migrantinnen, auch in anderen Verbänden, wichtig ist. Für eine gelungene gesellschaftliche Integration braucht es eine Vielfalt von Engagement von Migrantinnen – in Migrantinnenorganisationen, in sogenannten „deutschen“ Organisationen, aber auch in Migrantenorganisationen, die Männer und Frauen vertreten.

Inhalt des Kongresses und die Vernetzung mit (Frauen-)Organisationen

Ich möchte nun kurz skizzieren, was Sie bei diesem Kongress erwartet: Nach dem Grußwort von Herrn Dr. Ungern-Sternberg, Leitung des Amtes für multikulturelle Angelegenheiten in Frankfurt, der die Frankfurter Dezernentin für Integration Frau Dr. Eskandari-Grünberg vertritt, wird die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Frau Buls, den ersten Fachvortrag halten. Ich weiß, dass beim Frauenrat eine große Offenheit für Migrantinnen besteht, auch wenn bisher nur eine Migrantinnenorganisation, nämlich der Bundesverband der Migrantinnen, dort Mitglied ist. Ich bin mir sicher, dass in der Folge dieses Kongresses konkrete Lösungen gefunden werden, um eine breitere Repräsentation von Migrantinnen und ihren Organisationen im Deutschen Frauenrat zu ermöglichen. Denn der Deutsche Frauenrat ist die Dachorganisation aller Frauenverbände in Deutschland und als „Lobby der Frauen“ ein sehr wichtiger Partner!

Dr. von Loeffelholz aus dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wird uns die Forschungsergebnisse zu Migrantinnen am Arbeitsmarkt komprimiert darlegen. In der Arbeitsgruppe, an der das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vertreten ist, werden dann auch konkrete Fördermöglichkeiten für Migrantinnenorganisationen erörtert werden.

Interessant wird auch der Vortrag von Herrn Öncel von der Bundesagentur für Arbeit zu den Strategien der Bundesagentur, um Migrantinnen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch die Bundesagentur steht anschließend in einer Arbeitsgruppe zusammen mit anderen Referentinnen für einen konkreten Austausch zur Verfügung. Hier erhoffe ich mir ebenfalls gute Impulse, sowohl für die teilnehmenden Migrantinnenorganisationen als auch für die Bundesagentur für Arbeit.

Die weiteren Workshops zur Vernetzung mit deutschen Frauenorganisationen, die Frauen am Arbeitsmarkt unterstützen, und zur Vernetzung von Migrantinnenorganisationen untereinander versprechen ebenfalls einen spannenden, lösungsorientierten Austausch. Ich danke an dieser Stelle schon allen beteiligten Referentinnen, die dann morgen früh die Ergebnisse ihrer Workshops vorstellen werden. Auch allen weiteren Referenten und Referentinnen danke ich natürlich herzlich.

Es gibt daneben noch zwei weitere Bausteine des Kongresses: Eine sehr divers besetzte Best-Practice-Runde heute Mittag und eine abschließende Podiumsdiskussion morgen, an der neben der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zwei Vertreterinnen von Migrantinnenorganisationen teilnehmen, die beide auch migrationspolitisch aktiv sind. Weitere Möglichkeiten des Austausches und der Vernetzung bieten zudem der Markt der Möglichkeiten und natürlich auch das Abendessen.

Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Inhaltliches Thema dieses Kongresses ist die Chancengleichheit von Migrantinnen und von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. Die Einbindung in den Arbeitsmarkt ist eine wesentliche Voraussetzung für die individuelle, aber auch die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen. Migrantinnen bringen vielfältige Potenziale mit, die sie aber nicht immer voll am Arbeitsmarkt einsetzen können.

Im Gegensatz zu Frauen ohne Migrationshintergrund stehen Frauen mit Migrationshintergrund dem Arbeitsmarkt seltener zur Verfügung und sind seltener erwerbstätig. Sie sind häufiger arbeitslos oder nehmen geringer qualifizierte und entlohnte Positionen an. Dies zeigen die folgenden Daten: Die Erwerbsquote von Frauen mit Migrationshintergrund – das sind die Frauen, die erwerbstätig sind bzw. die dies anstreben – lag im Jahr 2010 bei 60 Prozent und war damit um 12,8 Prozent geringer als bei Frauen ohne Migrationshintergrund (Quelle: Statistisches Bundesamt. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2010. Fachserie 16, Reihe 2.3. Wiesbaden 2011).

Eine wesentliche Ursache für diese Probleme ist, dass viele ausländische junge Erwachsene keinen beruflichen Abschluss haben. Dies betraf 2005 mehr als 40 Prozent der jungen Migrantinnen im Alter von 25 bis 35. Ein Anteil, der bei jungen Migranten nur unwesentlich geringer ist. Die Wahrscheinlichkeit, nach Schulende eine duale Berufsausbildung machen zu können, ist für Frauen mit Migrationshintergrund – trotz höherer Bildungserfolge – bedeutend geringer als für Männer mit Migrationshintergrund (Quelle: Ahrens, Petra. Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten, hrsg. von der Agentur für Gleichstellung im ESF. Berlin 2011).

Probleme am Arbeitsmarkt resultieren auch aus einem häufig stark begrenzten Berufswahlspektrum von Migrantinnen. Sie wählen oft aus einem sehr kleinen Kreis von Ausbildungsberufen. Die Konkurrenz ist dann entsprechend hoch. Oftmals bieten diese Berufe nur geringe Aufstiegschancen und eine unterdurchschnittliche Entlohnung. Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gelingt Frauen mit Migrationshintergrund hingegen der Übergang in die Erwerbstätigkeit ähnlich gut wie Frauen ohne Migrationshintergrund. Die Erhöhung des Anteils von Migrantinnen in der dualen Ausbildung und dabei vor allem in vielfältigeren und nicht geschlechtstypischen Berufen ist also eine wichtige Aufgabe. Außerdem gibt es ungenutzte Potenziale von (hoch) qualifizierten Migrantinnen, die aufgrund der Nichtanerkennung ihrer Heimatabschlüsse eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation ausüben (müssen). Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes werden seit dem 1. April 2012 die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen weiter geöffnet, vereinfacht und verbessert.

Da sich Frauen mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Qualifikation, ihrer sprachlichen Kompetenzen und ihrer persönlichen Lebenssituation sehr unterscheiden, haben sie unterschiedliche Unterstützungsbedarfe. Um erwerbsfähigen und erwerbsbereiten Frauen mit Migrationshintergrund bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt oder auch bei Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben zu helfen, bedarf es individueller Ansätze und passgenauer Unterstützungssysteme. Gerade hier ist die Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen von Migrantinnen sinnvoll, da diese einen sehr guten Zugang zu den jeweiligen Frauen haben. Damit sind wir wieder beim Ursprungsanliegen unserer Kongresse: der Förderung von Migrantinnenorganisationen.

Einordnung in die Gleichstellungspolitik/Lebensverlaufsperspektive

Unser Engagement kommt aus der Perspektive der Gleichstellungspolitik, denn wir kommen aus der Gleichstellungsabteilung des Bundesfamilienministeriums. Wir haben erkannt, dass man für eine moderne Gleichstellungspolitik – auch für Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund – den gesamten Lebensverlauf der Frauen in den Blick nehmen muss, nicht nur bestimmte Lebensabschnitte. Dies ist auch eine zentrale Aussage des ersten Gleichstellungsberichts, den wir 2011 vorgelegt haben.

Lebensverläufe von Frauen und Männern verändern sich und unterliegen immer mehr und sich rascher wandelnden Einflüssen. Die Spielräume, aber auch Herausforderungen für die persönliche Lebensgestaltung sind größer geworden, weil gesellschaftliche Zuschreibungen und auch tradierte Rollenerwartungen abnehmen. Doch um diese neuen Spielräume zu nutzen, sind besondere Kompetenzen erforderlich, und vor allem in den kritischen Übergangsphasen ist eine gute Unterstützung notwendig. Solche kritischen Übergänge sind zum Beispiel der Berufseinstieg, die Geburt eines Kindes, der Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase oder die Notwendigkeit der Pflege eines nahen Angehörigen. Solch ein kritischer Übergang ist aber natürlich auch der Migrationsprozess selbst.

Dabei sind Männer- und Frauenleben gerade im Hinblick auf diese Übergänge und hinsichtlich der Folgen dieser Übergänge sehr unterschiedlich. Daraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik, die ihre Maßnahmen gerade an diesen Übergängen ansetzen und den gesamten Lebenslauf im Blick haben muss. Bei der Konzipierung dieser Politik sind wir auf Sie, die Migrantinnen, angewiesen, denn Sie sind die Expertinnen in eigener Sache!

Unsere Politik richtet sich nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer, denn Gleichstellung kann nur gelingen, wenn auch die Männer sich verändern. Unser Ziel ist Chancengerechtigkeit für Frauen und für Männer. Worauf es dabei ankommt, kann ich – etwas zugespitzt – in zwei Sätzen zusammenfassen: Erstens, die Arbeitswelt muss „weiblicher“ werden. Zweitens, Fürsorge in der Familie muss „männlicher“ werden.

Doch nicht nur die Frauen und die Männer müssen sich ändern, auch die Erwerbsarbeit muss sich ändern und sich den Familienbedürfnissen anpassen – und nicht umgekehrt die Familien „arbeitskompatibel“ werden! Gleichberechtigte Aufstiegs- und Einkommenschancen für alle Frauen und Männer erreichen wir nur dann, wenn die Kultur und die Strukturen in unserer Arbeitswelt, die bisher weitgehend auf Menschen ohne familiäre Fürsorgeaufgaben zugeschnitten sind, anschlussfähig werden an eine Vielfalt von Lebensentwürfen!

Das Anliegen von Männern, nicht der allein verantwortliche Familienernährer zu sein, muss ebenso ernst genommen werden wie der Wunsch von Frauen, erwerbstätig sein zu wollen, um ihren Teil gleichberechtigt beizutragen! Uns geht es in der Gleichstellungspolitik darum, wie wir beiden Geschlechtern, Frauen wie Männern, Freiheit zur Individualität ermöglichen. Worauf es ankommt, ist Chancengerechtigkeit: Frauen und Männer müssen die Chance haben, so zu leben, wie sie selbst leben wollen – und zwar auch abseits der klassischen Rollenbilder.

Internetforum für Migrantinnenorganisationen

Heute können leider nur 200 der 500 angemeldeten Frauen an diesem Kongress teilnehmen. Es gibt aber noch eine weitere Möglichkeit, an dem Kongress teilzuhaben, eine virtuelle Möglichkeit – nämlich über unser interaktives Internetforum für engagierte Migrantinnen unter:

www.migrantinnenforum.de

Sie haben bestimmt schon davon gehört. Dass wir dieses Internetforum im Dezember 2012 gestartet haben, ist auch ein Ergebnis des ersten Kongresses, bei dem eine solche Austauschplattform gewünscht wurde. Das Forum bietet die Möglichkeit der Information, des Austausches und auch der Entwicklung von Themen für alle Interessierten.

Frau Barbara Becker, die wunderbare Moderatorin unserer Kongresse, moderiert auch das virtuelle Forum. Während des Kongresses wird es für alle Interessierten, die nicht teilnehmen können, aktuelle Einträge zum Kongressverlauf in das Forum geben, die dann auch kommentiert werden können. Das Internetforum ist ein sehr guter Ort, um Kontakte, die beim Kongress zustande gekommen sind, weiter zu pflegen. Vor allem besteht aber die Möglichkeit, inhaltlich die Themen des Kongresses im Forum weiter zu diskutieren und zu entwickeln.

Ich lade Sie ganz herzlich dazu ein, am virtuellen Austausch im Forum teilzunehmen und so getreu unserem Motto „Zusammen erreichen wir mehr!“ wieder ein gutes Stück voranzukommen. In den Tagungsmappen finden Sie weitere Informationen zum Forum und am Infodesk vorne in der Halle sind meine Mitarbeiterinnen Ihnen gerne behilflich, sich für den interaktiven Teil des Forums registrieren zu lassen. Ich hoffe, dass Sie dies reichlich nutzen! Nun bleibt mir nur noch, Ihnen eine gute, informative und produktive Tagung zu wünschen!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

2.2 Grußwort von Dr. Armin von Ungern-Sternberg, Leitung Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt

Ich richte Ihnen die besten Grüße unseres Oberbürgermeisters, Herrn Peter Feldmann, sowie unserer Frankfurter Integrationsdezernentin, Frau Dr. Eskandari-Grünberg, aus. Ich selbst vertrete heute die Stadt Frankfurt durch das Amt für multikulturelle Angelegenheiten.

Gestern war Weltfrauentag: ein guter Vorabend für Ihren heutigen Beginn. Auch wenn es heute nicht explizit um Migrantinnenorganisationen ginge, wäre dies ein geeigneter Auftakt gewesen. Denn Fragen von Integration, Diversität, Migration werden nur allzu oft anhand von Frauenbildern diskutiert: Welche Kleidung tragen Frauen? Wo halten sie sich auf, daheim oder auf der Straße? Sind sie berufstätig? Gehen sie schwimmen? Fahren sie Rad? Wie haben sie sich verliebt? Warum haben sie geheiratet? Der Frauenkörper ist geradezu zu einem Symbol dafür geworden, wie „man“ es mit Integration hält. Dabei gäbe es andere Beispiele und Anlässe, über die man reden könnte. In Frankfurt machen heute 30 Prozent mehr ausländische Schülerinnen einen Realschulabschluss als noch vor einem Jahrzehnt. Das ist eine imponierende Entwicklung, die Sie auch im Alltag erkennen, wenn Sie sich hier in der Stadt bewegen, wenn Sie in ein Büro kommen oder wenn Sie auf dem Campus der Fachhochschule – oder auch der Universität – unterwegs sind. Auch bei anderen Bildungsabschlüssen haben ausländische Schülerinnen stark zugelegt. Das ist eine Wirklichkeit, die Sie aus Ihrer Arbeit und Ihren persönlichen Kontakten kennen, und die heute auch in Ihren Diskussionen gewiss eine Rolle spielen wird.

Sie – die „Migrantinnen“ – und Ihre Organisationen sind inzwischen zu einem Forschungsgegenstand geworden. Eine größere Studie wurde vom gastgebenden Ministerium initiiert – und sie kam letztes Jahr zu einem Ergebnis, das kaum überrascht: Das Feld der sog. Migrantinnenorganisationen ist sehr heterogen. Hier vom Rednerpult aus überblicke ich Sie als Teilnehmerinnen heute in Ihrer Gesamtheit und kann dieses Forschungsergebnis durchaus bestätigen: Sie sind außerordentlich unterschiedlich in dem, was Sie tun, in dem, was Sie umtreibt, auch in dem, was Sie erreichen wollen. Dabei möchte ich Ihnen den Rat geben, heute und morgen gerade diese Unterschiedlichkeit ernst zu nehmen. Es dürfte sich lohnen, nicht nur nach Gemeinsamkeiten zu suchen, sondern auch nach dem, was Sie möglicherweise voneinander unterscheidet. Solche Differenzierungen sind wichtig, auch als Signal an Politik und Verwaltung. Ob auf Bundes-, auf Länder- oder auf kommunaler Ebene haben wir nämlich immer wieder neu zu fragen, ob es so etwas wie eine generelle Lösung für gemeinsame Probleme geben kann oder ob wir nicht vielmehr sehr differenziert und fallbezogen vorgehen sollten.

Bei der Suche nach Antworten auf diese Frage haben wir hier in Frankfurt im letzten Jahr ein sehr umfangreiches Integrationsmonitoring vorgelegt mit 80 Datensätzen auf 200 Seiten. Einer unserer Indikatoren war die Erwerbstätigenquote von Migrantinnen. Diese Zahlen sind, das musste ich leider lernen, schlechter als der Bundesschnitt. Die Erwerbstätigenquote von Migrantinnen liegt in Frankfurt bei nur 55 Prozent, das sind rund 20 Prozent weniger als bei Frauen ohne den sog. Migrationshintergrund und rund 15 Prozent weniger als bei Migrantinnen, also den Männern mit Migrationshintergrund. Dieser deutliche Abstand stimmt nachdenklich.

Es gibt Studien, die Erklärungen anbieten. Einige wurden soeben von Frau Augstein angesprochen. Da sind die grundlegenden Schwierigkeiten, nach einem Lebensabschnitt wieder Fuß zu fassen, sei es die eigene Migration, sei es die Pflege von Angehörigen oder die Kindererziehung.

Es gibt Exklusionsmechanismen, und manche dieser Mechanismen sind auch geschlechtsspezifisch. All dies gibt es auch bei uns in Frankfurt, und zwar in zahlreichen Varianten. Eine Frankfurter Variante – wir sind hier in einem Finanz- und Wirtschaftszentrum und in einer der reichsten Regionen Deutschlands – kann auch so aussehen: Stellen wir uns die Frau eines portugiesischen Juristen vor, der hier bei einer Auslandsvertretung oder bei einer Bank oder bei der Europäischen Zentralbank arbeitet. Sie hat selbst einen hoch qualifizierten Beruf, aber mangels Sprachkenntnissen wenige Möglichkeiten, sofort gleichermaßen Fuß zu fassen. Sie muss ihre Kinder hier ohne Deutschkenntnisse irgendwie in die Schule bringen, sich in der Nachbarschaft orientieren. Es ist eine Frau, die keine sozialen Probleme im engeren Sinne hat, die aber trotzdem von Integrationsanstrengungen unserer Stadt profitieren kann und sollte. Und natürlich gibt es diesen Fall auch umgekehrt, den Fall von Männern erfolgreicher Frauen, die hier Ähnliches erleben. Auch bei den Männern, den „Migranten“, ist die Spannbreite hoch, sehr hoch, gerade bei uns in Frankfurt.

Frankfurt ist die internationalste Stadt Deutschlands. Das schreiben wir durchaus stolz auf unsere städtische Fahne, und zählen dabei rund 180 Nationen. Wir haben über 150 religiöse Zuwanderergemeinden in dieser Stadt. Heute ist der rumänisch-orthodoxe Tag der Märtyrer, morgen ist die große Nacht des Gottes Shiva, das Luxemburger Brezelfest und der Jahrestag des Tibetischen Aufstandes – alles Tage und Feste, die in dieser Stadt für viele Menschen eine Rolle spielen. Niemand hat in Frankfurt es je unternommen, die Sprachen zu zählen, die Sie um sich hören. Aber wenn Sie hier mit U-Bahn oder mit der Straßenbahn angekommen sind, dann vermute ich, dass Sie während der Fahrt mindestens drei Sprachen um sich herum gehört haben, und das Besondere unserer Stadt ist: Niemand dreht sich dabei um. Es ist normal.

Das war nicht immer so. Es war zum Beispiel nicht so, als das Amt für multikulturelle Angelegenheiten, das ich heute mit zwei Kolleginnen vertrete, 1989 gegründet wurde. Es ist damit die älteste deutsche Behörde, die sich diesem Thema widmet. Damals war es für viele geradezu eine Provokation, und das Amt wie auch das eigene Dezernat für Integration standen in der Kommunalpolitik lange Jahre durchaus zur Disposition. Inzwischen hat sich die Welt verändert und in Frankfurt weist unser Integrationsmonitoring einen Migrantenanteil von 40 Prozent aus. Die Zahl löst bei den meisten Bürgerinnen und Bürgern keine Abwehrreflexe mehr aus. Aber es lohnt, dass wir die Zahl hinterfragen. Was soll das heißen: „40 Prozent Migranten“? Wir zählen dabei 24 Prozent ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, von denen jede, jeder Fünfte selber nie gewandert ist; es sind Kinder, Enkelinnen, die häufig hier geboren sind. Die übrigen 16 Prozent sind „Migranten“. Diese „Migranten“ sind Deutsche. Wir könnten also die gleichen Zahlen auch so formulieren: Drei Viertel der Einwohnerinnen und Einwohner sind Deutsche. Oder, wieder anders formuliert: Jede/r fünfte Deutsche in dieser Stadt ist Migrantin oder Migrant. Was also soll dieses Wort „Migrant“ besagen? Es ist ja bestimmt keine staatsbürgerliche Kategorie, denn es gibt nicht Deutsche erster und zweiter Klasse. Vor zwei Jahren haben wir hier in Frankfurt ein neues Integrationskonzept verabschiedet. In den Vorbereitungen hatten wir im Amt so etwas wie eine inoffizielle Arbeitsrichtlinie: Wir wollten ein Integrationskonzept schreiben, in dem das Wort „Migrant“ nicht auftaucht. Das ist uns natürlich nicht gelungen, und das wäre auch sachfremd gewesen. Unsere Absicht war es aber, uns zu sensibilisieren dafür, dass die Bezeichnung als „Migrant“ nicht nur eine sozialwissenschaftliche Kategorie ist, nicht nur eine unterstützende Zuwendung hin zu einer Bevölkerungsgruppe beschreibt, sondern auch einen Exklusionsmechanismus darstellen kann.

Andererseits können solche Begriffe durchaus helfen, bestehende Ungleichheiten aufzudecken. In unserem Integrationsmonitoring ziehen wir ein Resümee, das man nicht gut finden kann: „Insgesamt muss festgehalten werden, dass bei sämtlichen betrachteten Indikatoren und Themenfeldern eine schlechtere Ausgangslage und Schlechterstellung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund festgestellt werden muss“. Auch das ist eine Realität. Und das ist natürlich die Realität, die wohl unter anderem Sie bewogen hat, jeweils eine Organisation zu gründen, um ein Stück weit die Welt zu verändern. Sie haben Ihre Organisation wohl auch gegründet, weil Sie alleine, als einzelne Frau es zu schwierig fanden, etwas zu erreichen – und damit sind wir beim Thema dieses Kongresses: Zusammen erreichen wir mehr. Aber hinterfragen Sie ruhig auch diese scheinbar so einleuchtende Feststellung, die Ihrer Tagung als Motto gegeben ist. Denn was erreichen Sie jetzt zusammen mehr? Die reine Vernetzung, die als Schlagwort oft genannt wird, beschreibt ja eigentlich keine wirkliche Gemeinsamkeit, sondern lediglich eine Feldlogik mit unterschiedlichen Punkten. Vernetzung heißt nicht automatisch auch „Unterstützung“ und ist häufig auch etwas anderes als direkte „Zusammenarbeit“.

In der Geschichte der Integrationspolitik, die das Amt für multikulturelle Angelegenheiten jetzt über 20 Jahre lang begleitet hat, gibt es mittlerweile eine ganze Reihe von Begriffen und Vokabeln, die jeweils interessant sind. Anfangs stand das Wort von der „Ausländerarbeit“ im Vordergrund, seit den 1990er-Jahren heißt es zunehmend „Integration“. Heute beginnt auch dieser Begriff an Prägekraft zu verlieren, manche schlagen den Begriff der „Inklusion“ vor. Hier in Frankfurt formulieren wir zunehmend die Frage nach einem „Diversitätsmanagement“: Wie müssen wir öffentliche Angebote und Dienstleistungen gestalten, damit sie auch wirklich alle erreichen? Was müssten wir ändern, welche Zusatzangebote müssen wir machen, um vielleicht bestimmten Zielgruppen den Weg dahin zu ebnet? Wir sollten zum Beispiel etwas tun, was früher in der sog. „Ausländerfrage“ oder jetzt im Falle von „Integration“ allzu oft vernachlässigt wird: genau hinzusehen. „Im Umgang miteinander“, so heißt es in unserem Frankfurter Integrationskonzept, „ist jede und jeder nicht in erster Linie als Angehöriger von ‚Kulturen‘ oder Gruppen zu behandeln, sondern als handelndes und verantwortliches Individuum. Die Frankfurter Stadtpolitik wird nicht ‚kulturalisieren‘, weder in Datensammlungen noch in der Begründung von Entscheidungen, in Verlautbarungen oder im Zuschnitt von Maßnahmen.“ Kategorien zu bilden, soll uns nicht zu einem „Schubladendenken“ führen, sondern dabei helfen, das öffentliche Leben so zu organisieren, dass möglichst viele daran gleichermaßen teilnehmen können.

Dabei haben wir auch geläufige Kategorien immer wieder zu hinterfragen. Lassen Sie mich dies abschließend an einem Beispiel illustrieren, das viele von Ihnen, als Vertreterinnen von Organisationen, direkt betrifft: der Vereinsberatung. Unser Amt für multikulturelle Angelegenheiten hat seit Beginn an den Auftrag, sich um „Migrantenvereine“ zu kümmern, und die Stadt Frankfurt hat dafür auch ein eigenes Budget. Wir wollen diesen Bereich auch in den nächsten Jahren sehr stark ausbauen. Aber was soll in unserer Stadt mit 40 Prozent „Migrantenanteil“ als „Migrantenverein“ gelten? Im klassischen Sinne würde man vielleicht einen italienischen Kulturverein, eine armenische Gruppe oder eine spanische Gemeinschaft dazuzählen. Aber auch meine Kollegen im Sportamt, die sich mit der Förderung von Frankfurter Sportvereinen befassen, haben es de facto mit lauter „Migrantenvereinen“ zu tun. Wir stehen also vor zwei Aufgaben in Frankfurt: Wir müssen dem klassischen „Migrantenverein“ helfen sich zu professionalisieren, in dieser Stadt Fuß zu fassen, gesehen zu werden, ihn dabei unterstützen, sich in die bestehenden

Strukturen einzufügen – in die Vereinsringe beispielsweise auf Stadtteilebene. Und wir haben umgekehrt den traditionellen Frankfurter Vereinen dabei zu helfen, sich auf neue Mitglieder einzulassen, sich auf ein anderes Umfeld einzustellen – und sich auch in den eigenen Organisationsstrukturen entsprechend anzupassen.

Ich habe einen Wunsch. Wir haben in Frankfurt einmal im Jahr einen großen Vereinsempfang im Kaisersaal des Römer. Das ist für alle, die nicht aus Frankfurt kommen, der Raum, der hinter dem Weltmeisterschaftsbalkon liegt. Doch bei diesem Empfang erscheinen leider nur wenige Migrantenvereine. Warum eigentlich? Wo ist der Unterschied zwischen einem sog. „Migrantenverein“ zu jedem anderen beliebigen in dieser Stadt? Ich habe das Thema dieses Kongresses so verstanden, dass es auch ein Anliegen des gastgebenden Ministeriums ist, genau diese Frage zu stellen – und da kann ich nur ganz schlicht sagen: Das finden wir gut.

3.

Vorträge

Migrantinnenorganisationen leisten eine wichtige Arbeit und brauchen eine größere Lobby. Dazu sollten sie weniger isoliert agieren. Sie zu professionalisieren, aber auch in das bereits existierende System zu integrieren sind die übergeordneten Zielsetzungen zu Anfang des Kongresses. Wie bekommen Migrantinnenorganisationen eine Stimme in den vorherrschenden Strukturen? Wie können die Defizite im Hinblick auf ihre gesellschaftliche und politische Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden? Um der Antwort auf diese Fragen näherzurücken, sollten die Beiträge der Hauptpartner des Kongresses, der Deutsche Frauenrat, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA), mit anschließender Frageunde mögliche Perspektiven aufzeigen.

3.1 Der Deutsche Frauenrat: „Lobby der Frauen“

Frau Hannelore Buls, Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Berlin

Ich danke Ihnen ganz herzlich im Namen des Deutschen Frauenrates für diese Einladung. Wir freuen uns besonders über diesen Kontakt, denn obwohl wir Ihre Anliegen gern aufgreifen und unterstützen möchten, fehlt unserer Arbeit bisher eine intensivere Befassung mit Ihren Fragen – und das hat damit zu tun, dass wir bisher auch nur mit wenigen der hier vertretenen Frauen Kontakte hatten. Das würden wir gern ändern – darauf komme ich später noch zurück.

Ich möchte mich bei Ihnen auch kurz persönlich vorstellen. Die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates bin ich seit November 2012 und davor habe ich mich mit gleichstellungspolitischen Fragen hauptsächlich von der Arbeitsmarktseite her befasst; ich war über 20 Jahre Gewerkschaftssekretärin und verantwortlich in den Bereichen Handel, Internationales und Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Der Deutsche Frauenrat

Der Deutsche Frauenrat (DF) ist der Zusammenschluss von derzeit 57 bundesweit aktiven Frauenverbänden und Frauenorganisationen gemischter Verbände – mit dem Ziel der gemeinsamen politischen Interessenvertretung. Zu seinen Mitgliedern zählen konfessionelle Verbände, Berufsverbände, die Frauengruppen der Parteien, der Gewerkschaften und des Deutschen Olympischen Sportbundes, außerdem überkonfessionell und überparteilich arbeitende Frauenorganisationen.

Lobby der Frauen

Der Deutsche Frauenrat ist jetzt etwa sechzig Jahre alt. Er hat sich in dieser Zeit zur wichtigsten Lobby der Frauen in Deutschland entwickelt und hat wesentlich dazu beigetragen, das Bewusstsein für eine aktive Frauen- und Gleichstellungspolitik zu befördern und sie auf die politische Agenda zu setzen – und dort auch zu halten. Der DF ist in der sogenannten Lobbyliste des Bundestages auch offiziell eingetragen.

Das gemeinsame Ziel

Das gemeinsame Ziel des Deutschen Frauenrates heißt Geschlechtergerechtigkeit: Chancengleichheit und gleichwertige Anerkennung von Frauen und Männern in Beruf und Familie, in der Gesellschaft, in Politik, Wirtschaft und Kultur. Wir berufen uns dabei auf Artikel 3 unseres Grundgesetzes, der uns Gleichstellung garantiert. Der Deutsche Frauenrat setzt alles daran, dass aus formalem Recht und politischer Willensbekundung gesellschaftliche Realität wird. Das ist unser Ziel.

Stärke durch Vielfalt

Seine Stärke bezieht der Deutsche Frauenrat aus der Vielfalt seiner Mitgliedsverbände. Zusammen organisieren wir viele Millionen Frauen. Im Deutschen Frauenrat, dem sich auch heute noch neue Verbände anschließen, bildet sich das ganze Spektrum des demokratischen, frauenpolitischen Interesses und Engagements in diesem Land ab. Unterschiedlichste Erfahrungen, Kompetenzen und Anliegen treffen hier aufeinander. Als Dachverband trägt der Deutsche Frauenrat wesentlich dazu bei, gemeinsame Positionen und konkrete Forderungen daraus zu entwickeln.

Voraussetzungen für die Mitgliedschaft

Mitglied des Deutschen Frauenrates können Frauenverbände und Frauengruppen gemischter Verbände werden, die die Satzung des Deutschen Frauenrates anerkennen. Die Verbände müssen dazu einen Aufnahmeantrag stellen. Die wesentlichen Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft sind:

- Der Verband muss mindestens 300 Einzelmitglieder haben, in fünf oder mehr Bundesländern aktiv sein und mindestens eine zweijährige Tätigkeit auf Bundesebene nachweisen.
- Frauenverbände, deren Satzung die Mitgliedschaft von Männern nicht ausschließt, müssen zum Zeitpunkt der Aufnahme einen Frauenanteil von mindestens 90 Prozent haben.
- Für Frauengruppen gemischter Verbände muss die Satzung des jeweiligen Verbandes eine selbstständige Willensbildung und eigene Interessenvertretung der Frauen sicherstellen.

Mitwirkung der Migrantinnenverbände

An dieser Stelle möchte ich Ihnen hier gern vortragen, dass wir uns über eine stärkere Mitwirkung von Frauen aus den Migrantinnenverbänden nicht nur sehr freuen würden. Diese Mitwirkung ist auch ein wenig überfällig, denn wir haben heute in Deutschland eine so heterogene Gesellschaft, dass es sehr wünschenswert wäre, dass Sie im Deutschen Frauenrat künftig mitarbeiten. Wir haben auch schon mal darüber nachgedacht, wie das gehen könnte, denn es zeichnet sich in einigen Fällen das Problem ab, dass nicht alle hier vertretenen Verbände die o.g. Voraussetzungen auch erfüllen würden, zum Beispiel die bundesweite Vertretung.

Unser Vorschlag orientiert sich daher am Modell der „AG Kat“, also Arbeitsgemeinschaft der katholischen Frauenverbände. Diese haben sich auf Bundesebene zusammengeschlossen und können so regelmäßig und in Vertretung für alle ihre Untergruppen im DF mitwirken. Dazu müsste dann bei Ihnen eine interne Koordination eingerichtet werden, die die einzelnen Verbände innerhalb der AG koordiniert. Mit dieser Konstruktion könnten wir das Hindernis überwinden, dass evtl. nicht alle Migrantinnenverbände die Voraussetzungen erfüllen, sie wären dann dennoch vertreten.

An dieser Stelle möchte ich aber auch den Hinweis geben, dass die Gründung einer solchen Arbeitsgemeinschaft für einen Verband bedeutet, dass er als Mitglied dieses Zusammenschlusses Mitglied des DF wird und keinen eigenen Aufnahmeantrag als einzelner Verband mehr stellen kann. Die Ausnahme ist: Der Bundesverband der Migrantinnen – der ja schon Mitglied ist – bliebe davon unberührt. Also, die Bitte an Sie lautet, diesen Vorschlag einmal zu überdenken, und wir würden uns freuen, darüber weiter mit Ihnen zu sprechen.

Form der Organisation und Finanzierung

Der Deutsche Frauenrat ist ein gemeinnütziger Verein. Er wird vorwiegend aus öffentlichen Geldern finanziert; er verfügt über einen festen Haushaltstitel beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Weitere Einnahmen kommen aus den Beiträgen seiner Mitgliedsverbände und aus dem Verkauf der Zeitschrift *FrauenRat*.

Das oberste Organ des Deutschen Frauenrates ist die Mitgliederversammlung. Einmal im Jahr treffen sich die Delegierten der Mitgliedsverbände; die Stimmenanzahl der einzelnen Verbände bestimmt sich nach deren Mitgliederstand. In der Mitgliederversammlung werden politische Perspektiven, Arbeitsschwerpunkte und Maßnahmen diskutiert und Beschlüsse für die weitere Arbeit gefasst. In der Regel werden die Beschlüsse mit einfacher Mehrheit verabschiedet. In Ausnahmefällen kann ein Verband jedoch auf Einstimmigkeit in der Beschlussfassung bestehen, und zwar dann, wenn Forderungen und Positionen in völligem Widerspruch zu seinen eigenen Grundsätzen stehen. Er zieht dann – symbolisch gesprochen – die Rote Karte. Bisher ist das aber nur wenige Male geschehen. Die von der Mitgliederversammlung gefassten Beschlüsse sind die Grundlage für die politische Arbeit des Vorstandes.

Der Vorstand wird alle zwei Jahre von der Mitgliederversammlung gewählt und ist ehrenamtlich tätig. Die Kandidatinnen werden aus den Reihen der Mitgliedsverbände vorgeschlagen. In Berlin gibt es dazu eine Geschäftsstelle mit wenigen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen.

Arbeitsweise

Als klassische politische Interessenvertretung richtet der Deutsche Frauenrat seine Arbeit vor allem auf Bundesregierung und Bundestag. In Arbeitsgruppen von Ministerien, in Fachausschüssen, durch Stellungnahmen und bei parlamentarischen Anhörungen, aber auch bei vielen anderen politischen Gelegenheiten bringen Vertreterinnen des Deutschen Frauenrates die gemeinsamen Forderungen und Positionen ein. Der Vorstand und die Geschäftsstelle pflegen den Kontakt zu allen Ministerien und deren Verantwortlichen und stehen in ständigem Austausch mit Bundestagsabgeordneten aller Fraktionen.

Politische Interessenvertretung ist im Wesentlichen Kommunikation. Der Deutsche Frauenrat bedient sich daher für die Umsetzung seiner Ziele einer Vielzahl von Instrumenten für die externe und interne Kommunikation. Dazu zählen die Zeitschrift *FrauenRat*, die Website www.frauenrat.de und ein elektronischer Newsletter, aber auch viele Kontakte mit der Presse sowie eigene Veranstaltungen, die wir auch mit Kooperations- oder Bündnispartnerinnen und -partnern regelmäßig durchführen.

Schwerpunktt Themen

Das zentrale Anliegen des Deutschen Frauenrates ist die Anerkennung von Frauenrechten als Menschenrechte. Das heißt: die Garantie eines ökonomisch unabhängigen und selbstbestimmten Lebens bei körperlicher, geistiger und seelischer Unversehrtheit. Dafür setzt sich der Deutsche Frauenrat vor allem ein auf den Gebieten:

- | Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik
- | Sozialpolitik
- | Familienpolitik
- | Gleichstellungspolitik
- | Gesundheitspolitik
- | Bildungspolitik
- | Menschenrechtspolitik
- | Technologiepolitik
- | Wirtschaftspolitik und Nachhaltigkeit

Zentrale Forderungen

- | Existenzsichernde Einkommen und Renten
- | Geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit
- | Flächendeckende und qualifizierte Kindertageseinrichtungen
- | Geschlechtergerechte Bildung ohne Rollenstereotype
- | Paritätische Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen, auch in Forschung und Wissenschaft
- | Schutz vor allen Formen von Gewalt sowie deren Verfolgung

Internationale Verpflichtungen

Der Deutsche Frauenrat ist Mitgründer und aktives Mitglied der Europäischen Frauenlobby (EWL) in Brüssel und nutzt diese Mitgliedschaft auch für die Lobbyarbeit mit deutschen Abgeordneten des Europäischen Parlamentes.

Als Nichtregierungsorganisation hat der Deutsche Frauenrat besonderen Beraterstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen. Er nimmt regelmäßig an den Sitzungen der UN-Frauenrechtskommission in New York teil und arbeitet mit UN Women Deutschland zusammen. Er setzt sich aktiv für die Umsetzung des Übereinkommens der UN zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (den meisten besser bekannt als CEDAW) ein und beteiligt sich an der Erstellung von Alternativberichten dazu für den UN-Ausschuss, der die Fortschritte bei der Durchführung des Übereinkommens prüft.

Meine sehr geehrten Damen, ich möchte zum Schluss noch einmal an meinen Vorschlag erinnern, dass wir Sie sehr gern in unseren Reihen willkommen heißen würden. Die Arbeitsgruppen heute Nachmittag werden ja Gelegenheit geben, dies einmal etwas näher zu beleuchten. Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

... Fragen an und Anmerkungen von Frau Buls (zusammengefasst)

Welche Vorteile haben Migrantinnenorganisationen, wenn sie dem Frauenrat beitreten? Besteht nicht die Gefahr der Verwässerung eigentlicher Ziele?

Bisher war der Bereich der Migration im Frauenrat weitgehend unbesetzt, weil die Vertretung für diese Perspektive fehlte. Frau Buls glaubt, dass der Input, den Migrantinnenorganisationen einbringen könnten, den Frauenrat verändern würde. Gemeinsam könnten neue Themen entwickelt werden, was einen Vorteil für alle Seiten darstellen würde. Für die Migrantinnenorganisationen könnte der Vorteil sein, in ein bestehendes Netzwerk einzutreten, das gute Kontakte zur landes- und bundesweiten Politik pflegt.

3.2 „Forschung zu Migrantinnen am Arbeitsmarkt im demografischen Wandel“

Herr Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Folgender Text wurde der Präsentation entnommen und zusammengefasst.

Trotz Konjunkturschwäche hält ein robuster Arbeitsmarkt die Fachkräftenachfrage aufrecht – mit großen regionalen, sektoralen, berufsspezifischen Unterschieden und solchen zwischen Groß-, Klein- und mittelständischen Unternehmen sowie regulierten und nicht regulierten Wirtschaftsbereichen. Längerfristig gesehen wird der Bedarf an qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern und ansässigen Migrantinnen und Migranten steigen, weil das sogenannte Erwerbspotenzial schrumpft und altert¹.

Migrantinnen als Arbeitskräfte im Bestand: Zahlen, Daten, Fakten

Die Erwerbstätigkeit von Migranten hängt vor allem von der Alters- und Geschlechtsstruktur ab: Frauen sind häufiger in Dienstleistungsberufen tätig und deshalb ist bei einheimischen Frauen wie auch bei Migrantinnen der Anteil der Angestellten viel höher als bei Migranten. Insbesondere in der zweiten Generation ist mehr als die Hälfte der ausländischen erwerbstätigen Frauen als Angestellte tätig. Auch bei Zuwanderern aus muslimischen Herkunftsländern zeigt sich ein ähnliches Muster. Insgesamt sind 45 Prozent der Frauen Angestellte, aber nur 29 Prozent der Männer. Männer sind dafür häufiger selbstständig (18 Prozent), Frauen eher selten (sechs Prozent).²

- 36,2 Prozent der Befragten wiesen eine abgeschlossene berufliche oder akademische Berufsausbildung auf. Bei Personen ohne Migrationshintergrund waren es 61,7 Prozent.
- Die höchsten Anteile ergaben sich für Frauen mit polnischem Migrationshintergrund (56,5 Prozent), für Spätaussiedlerinnen (55,1 Prozent) und für Frauen mit russischem (52,4 Prozent) sowie kroatischem Hintergrund (39,2 Prozent).

¹ Aus dem Fachkräftekonzept der Bundesregierung vom Juni 2011.

² Aus dem BAMF-Forschungsbericht 6.

- Die niedrigsten Anteile wiesen Frauen mit türkischem (18,5 Prozent), griechischem (23,6 Prozent) und italienischem Hintergrund (26,3 Prozent) auf.
- Im Generationenvergleich konvergieren die Abschlüsse, vor allem bei den weiblichen Jugendlichen: Bildungsaufstieg in den nachfolgenden Generationen.³

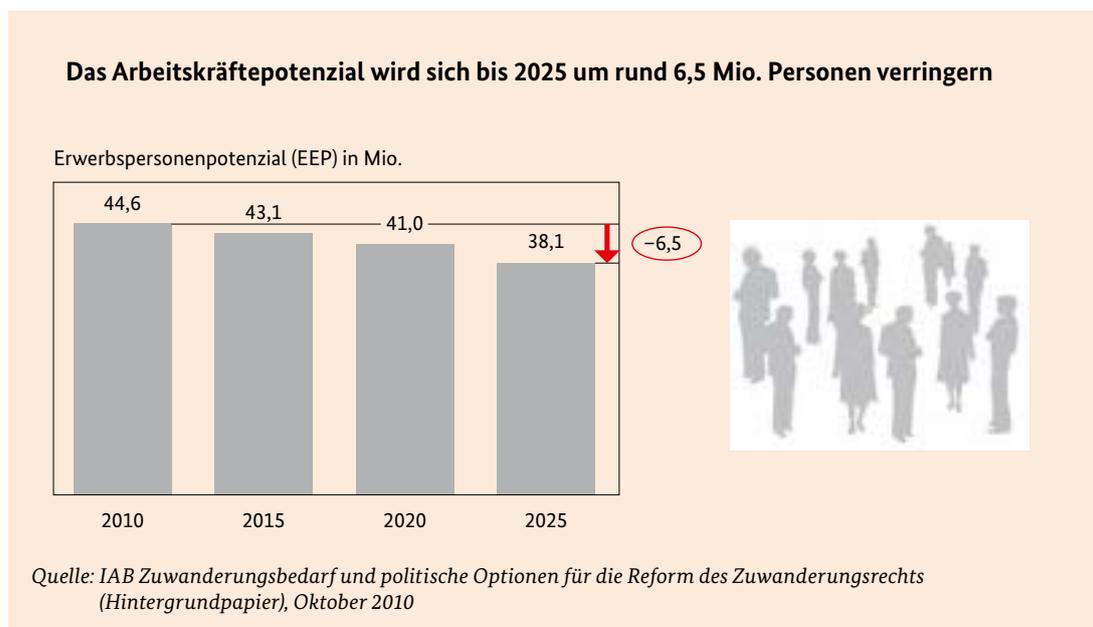
Migrantinnen im Niedriglohnssektor

Es gibt beim BAMF keine eigene Forschung zu Minijobs, aber zu Migrantinnen im Niedriglohnssektor (BAMF-Working Paper 38). Niedriglohn bedeutet, dass der Bruttolohn unterhalb von zwei Drittel des Medianbruttolohns aller Beschäftigten liegt. Beschäftigte Frauen in Deutschland beziehen in stärkerem Maße Niedriglöhne als Männer. Ausländerinnen und Ausländer⁴ sind insgesamt überproportional im Niedriglohnssektor vertreten. Unter den 2,4 Mio. weiblichen, ausschließlich geringfügig Beschäftigten haben fast 24 Prozent einen Migrationshintergrund (580.000), bei einem Anteil in der Bevölkerung von insgesamt einem Fünftel. Unter den qualifizierten geduldeten Asylbewerbern sind lediglich 31,7 Prozent weiblich.

Migrantinnen als Fachkräfte beim Zuzug

- Arbeitsmigranten als Fachkräfte aus Drittstaaten sind überwiegend männlich: Der Frauenanteil unter ihnen beträgt nur 30 Prozent.
- Die weiblichen Fachkräfte sind relativ jung und vorrangig aus Osteuropa. Zunehmend sind es auch Fachkräfte aus den mediterranen Krisenländern, die durch das MobiPro-Programm der Bundesregierung 2013–2016 sowie durch das EFS-BAMF-Projekt für berufsbezogene Sprachkurse angesprochen werden.⁵

Längerfristiger Arbeitskräftebedarf im demografischen Wandel



³ Aus dem Integrationsreport des Bundesamtes: Working paper 22 (2009).

⁴ Nach der Bevölkerungsstatistik des Statistischen Bundesamtes: Ausländer und Ausländerinnen sind alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 GG sind, d. h. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Dazu zählen auch die Staatenlosen und die Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Deutsche, die zugleich eine fremde Staatsangehörigkeit besitzen, zählen nicht zur ausländischen Bevölkerung.

⁵ Repräsentative Stichprobe von Arbeitsmigranten aus Drittstaaten, die mit einem Aufenthaltstitel nach § 18 AufenthG in Deutschland leben.

Im Rahmen des längerfristigen Arbeitskräftebedarfs aufgrund des demografischen Wandels gibt es folgende Optionen:

1. Interne Optionen: mehr und besser ausbilden; die Zahl der Schulabbrecher sowie der Ausbildungs- und Studienabbrecher verringern und die Frauenerwerbsbeteiligung erhöhen.
2. Externe Optionen: Anwerbung von gut und hoch qualifizierten Migrantinnen von außerhalb der EU und die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.⁶

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Konvergenz der strukturellen Integration über die Generationen hinweg ist gerade bei Migrantinnen stark ausgeprägt. Ansässige und zuziehende junge Migrantinnen sind wesentlicher Bestandteil des Fachkräftepotenzials der Zukunft im demografischen Wandel. Migration bietet Chancen für alle gesellschaftlichen Bereiche, stellt aber auch erhebliche Integrationsherausforderungen dar. Erforderlich dazu sind nicht zuletzt die Entwicklung und Etablierung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur zur besseren Integration in allen gesellschaftlichen Bereichen der Mehrheitsgesellschaft.

... Fragen an und Anmerkungen von Herrn Dr. von Loeffelholz (zusammengefasst)

Thematisiert wurde die Lage von hoch qualifizierten Frauen aus dem Iran, Afghanistan und den sowjetischen Staaten. Wie kann ihr Potenzial genutzt werden?

Die wichtigste Voraussetzung für die Nutzung ihres Potenzials ist, dass der Arbeitsmarkt aufnahmefähig wird und bleibt. Ausbildungen, die aus dem Ausland mitgebracht werden, müssen anerkannt werden.

⁶ Siehe Bundesagentur für Arbeit (Handlungsfeld 6).

3.3 „Strategien der Bundesagentur für Arbeit zur Eröffnung guter Perspektiven und Möglichkeiten für Migrantinnen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“

Herr Sefer Öncel, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

Folgender Text wurde der Präsentation entnommen und zusammengefasst.

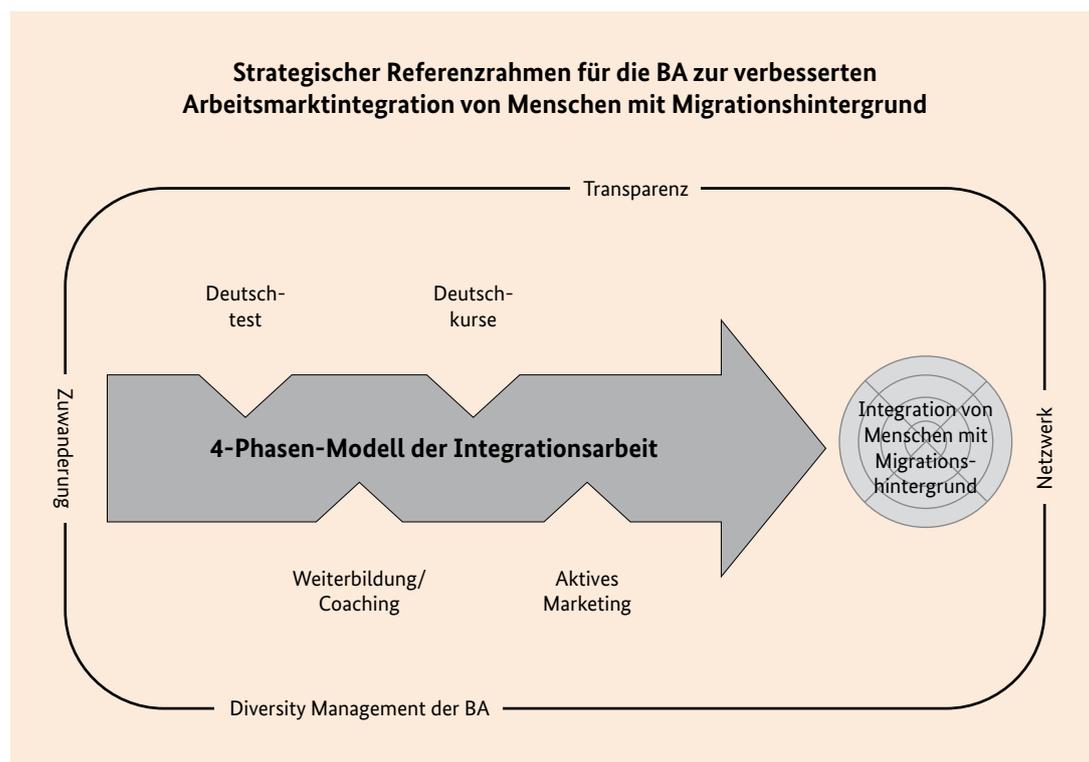
Das 4-Phasen-Modell der Bundesagentur für Arbeit

Die ganzheitliche Arbeit mit den Menschen ist das Ziel der Bundesagentur für Arbeit. Dazu arbeitet sie mit einem sogenannten 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit:

1. Vertrauen aufbauen und Kompetenz analysieren,
2. Integrationsziel festlegen,
3. Strategie auswählen,
4. Konzept umsetzen und ein nachhaltiges, aktives Arbeitsbündnis entwickeln.

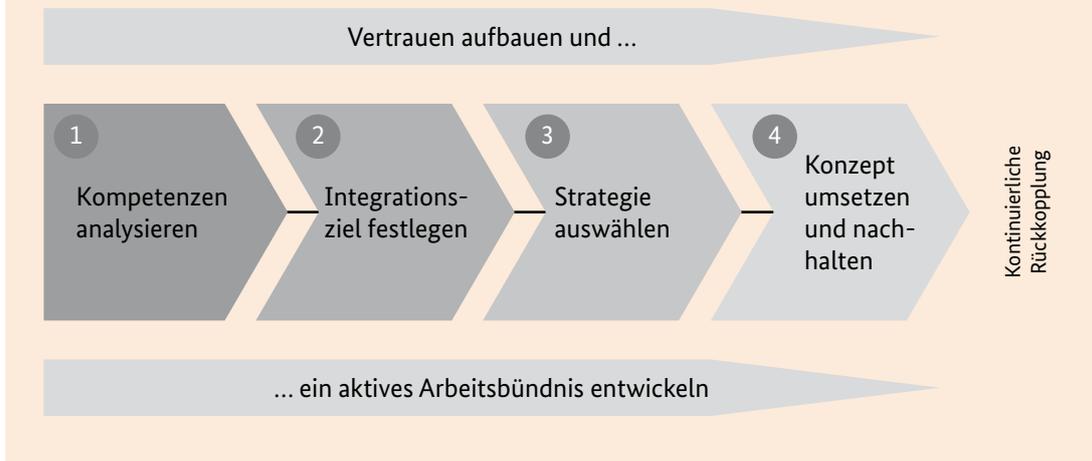


Sefer Öncel



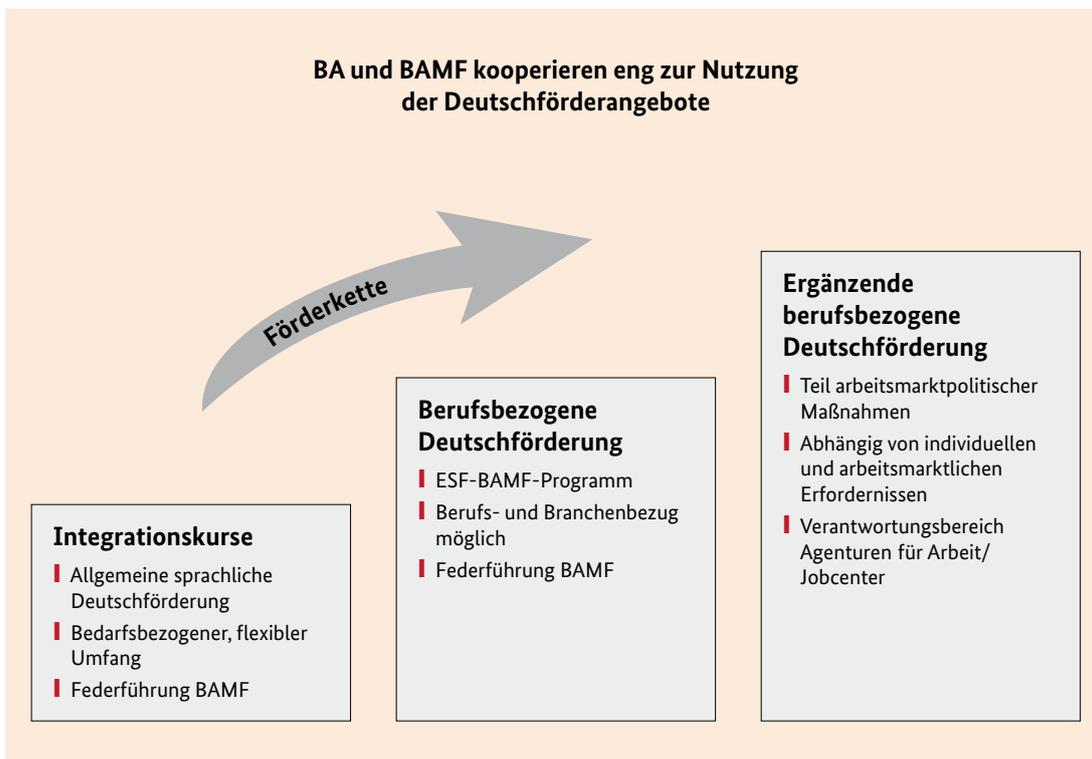
Die ganzheitliche Arbeit mit den Menschen hat eine gute Grundlage

Das 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit



Sprachkenntnisse/Informationsangebote

Um eine fundierte Aussage über die Sprachfertigkeiten und mögliche berufliche Handlungsfelder der einzelnen Klienten und Klientinnen zu treffen, wird der Deutschtest für Zweitsprachler durchgeführt – nicht zu verwechseln mit dem Deutschtest zur Einbürgerung. Hierzu kooperieren die BA und das BAMF mit flächendeckenden Deutschförderungsangeboten in einer Art Förderkette.



Deutshtests für Zweitsprachler (1/2)

Originäre Aufgabe des Berufspsychologischen Service der BA

Unterstützung der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der fundierten Einschätzung der Deutschkenntnisse:

- ! Welche Tätigkeiten kommen mit den aktuellen Deutschkenntnissen in Betracht?
- ! Besteht sprachlicher Förderbedarf, um Berufsziel xy oder ein anspruchsvolleres Berufsziel als bisher erreichen zu können? Wenn ja, in welchem Ausmaß?

bisher

Psychologische Begutachtung

neu

Deutshtest für Zweitsprachler

Vorteile

- ! wissenschaftliche Fundierung
- ! Herstellung eines Berufsbezugs
- ! bundeseinheitliche Durchführung
- ! unabhängig von Maßnahmeträgern durchführbar
- ! Orientierung am GER
- ! kurzfristige Terminvergabe und rasche Ergebnisrückmeldung
- ! professionelle Testdurchführung
- ! geringer Zeitaufwand

Spezifische Medien der BA für Menschen mit Migrationshintergrund: Die JOBBÖRSE der BA



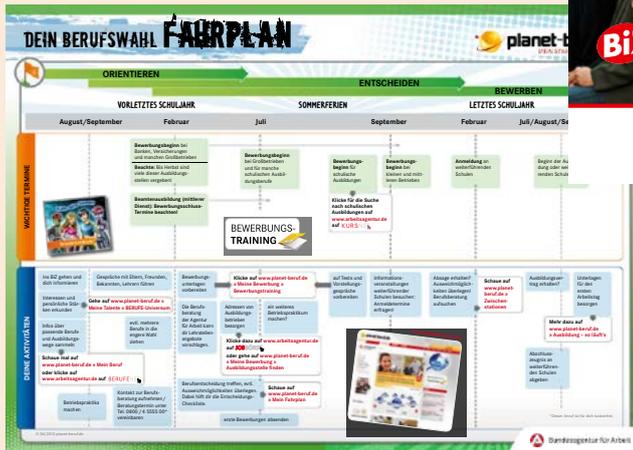
Grundsätzlich stehen alle Funktionen der JOBBÖRSE auch fremdsprachigen Kundinnen und Kunden zur Verfügung.

Die JOBBÖRSE der BA wird deshalb mehrsprachig angeboten:

- ! Deutsch
- ! Englisch
- ! Französisch
- ! Italienisch
- ! Russisch
- ! Türkisch

Spezifische Medien der BA für Menschen mit Migrationshintergrund: Print- und Onlinepublikationen

- || planet-beruf – Alles rund ums Thema Ausbildung:
Elternheft auch in türkischer Sprache
- || Existenzgründung durch Migrantinnen und Migranten
(aus der Reihe „durchstarten“)
- || Informationen für Rückkehrinteressierte: Diese 2-sprachige
Broschüre gibt es für Bosnien-Herzegowina, Kroatien, die
Türkei und den Kosovo
- || Berufswahlfahrplan in mehreren Sprachen

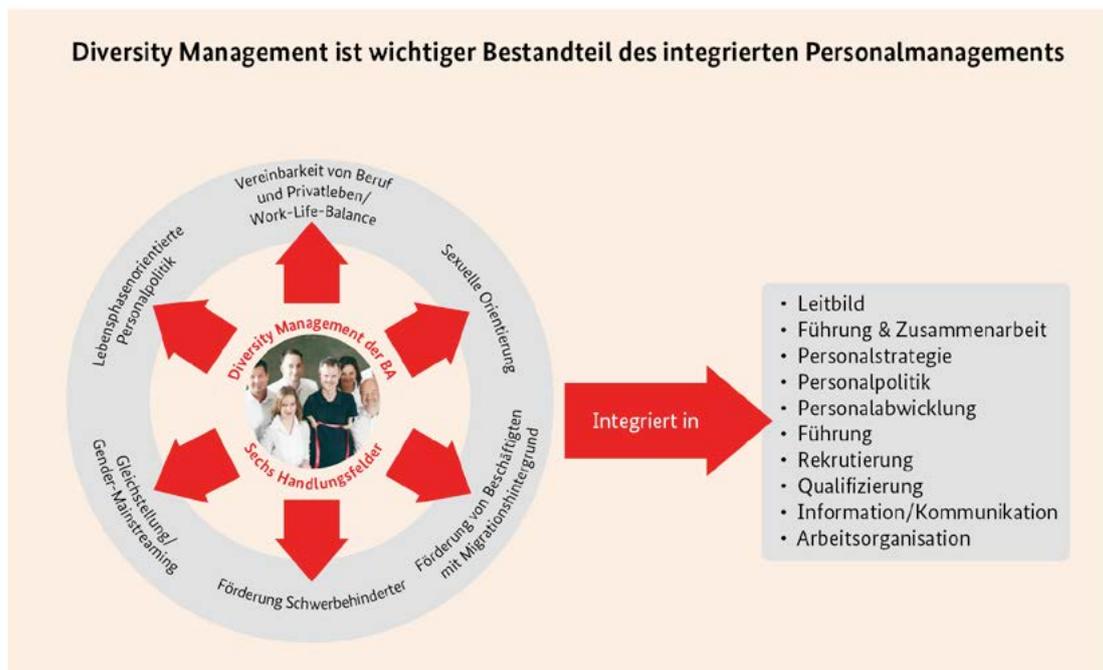


Aktives Marketing – JOBAKTIV

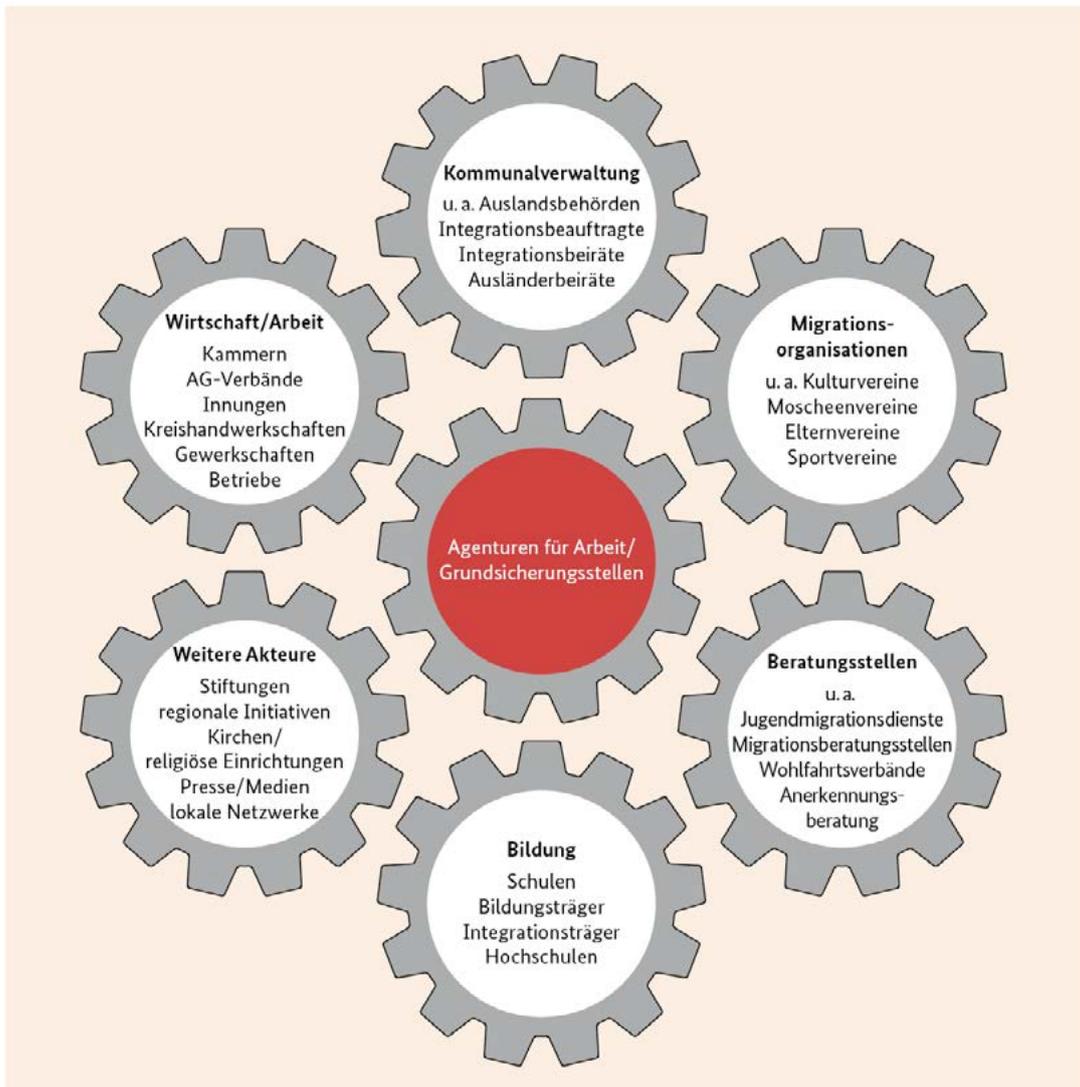
Die BA bietet zudem ein Messekonzept für Menschen mit Migrationshintergrund an. Rund 8.500 Besucherinnen und Besucher waren 2012 in Köln, um sich zu informieren. Auch für 2013 sind bundesweit einige Messen geplant. Außerdem gibt es ein Kooperationsprojekt mit sechs anderen Staaten.

Diversity Management

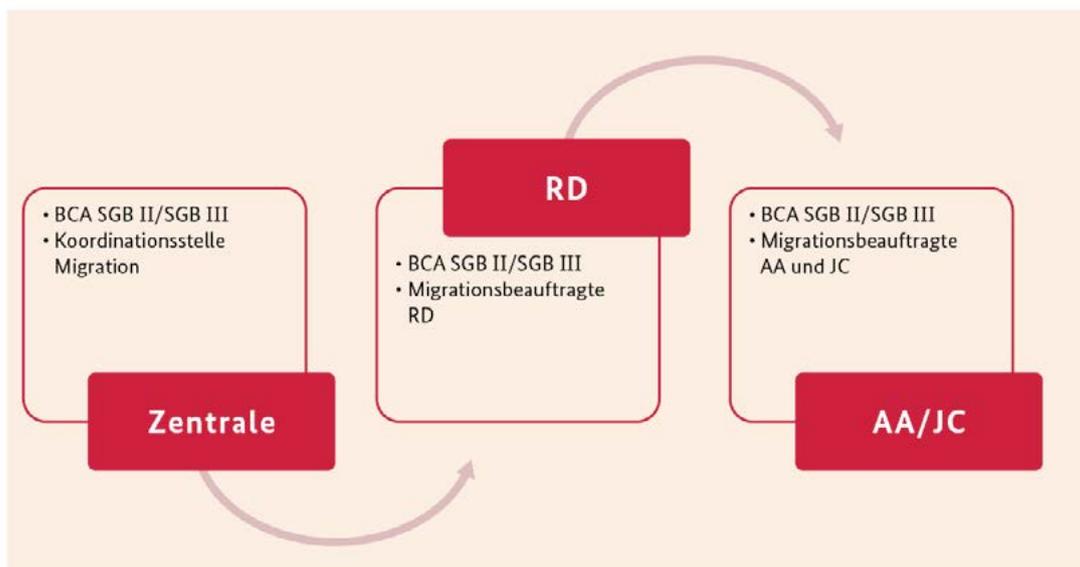
Zehn Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundesagentur (BA) haben einen Migrationshintergrund. Das ist eine große Ausnahme im Vergleich zu anderen Behörden. Die BA arbeitet daran, die Zahl im gehobenen Dienst weiter zu erhöhen.



Ziel der BA ist es, den Zugang zu Migrantinnenorganisationen zu finden – auch, weil der Fachkräftebedarf aufgrund des demografischen Wandels steigt.



Ansprechpartner



... Resümee

Nach jedem der drei Redebeiträge kam es zu zahlreichen Wortmeldungen. Die Teilnehmerinnen kommentierten, kritisierten, hatten aber auch konkrete Fragen an die Inputgeber. Besonders deutlich wurde der Bedarf des Austausches, was die Forderungen an die Bundesagentur für Arbeit betraf. In den Workshops am Nachmittag wurden diese Themen vertiefend bearbeitet. Zunächst aber wurde im großen Plenum die Arbeit erfolgreicher Organisationen – sogenannter Best-Practice-Beispiele – vorgestellt.



Fragen aus dem Publikum

4.

Best Practice von Frauenorganisationen

Wie stellen sich Migrantinnenorganisationen und deutsche Frauenorganisationen auf, um Migrantinnen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Welche Erfahrung haben sie gemacht, was gelingt bereits gut und was können sie weitergeben? Zu diesen Fragen zeigten die Vertreterinnen der „deutschen“ Organisationen ver.di und Katholischer Deutscher Frauenbund sowie von den Migrantinnenorganisationen NIKE Polnische Unternehmerschaft aus Berlin und ber-amí berufliche Integration aus Frankfurt Antworten mit verschiedenen Perspektiven auf. Ihre Vorträge sind im Folgenden zusammengefasst.

Die Beispiele

Folgende Texte wurden den Präsentationen der einzelnen Inputgeberinnen entnommen und zusammengefasst.

4.1 ver.di – Bundesverwaltung

Sonja Marko, ver.di. Bereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Laut einer Studie der Uni Duisburg von 2009 sind 43 Prozent aller Frauen mit Migrationshintergrund im Niedriglohnsektor beschäftigt. Diese Untersuchung ist zwar älter, aber zahlenmäßig hat sich laut Marko an diesen Zahlen wenig verändert. Zwar hat sich die Zahl der Erwerbstätigen in den letzten Jahren deutlich erhöht, aber die Zunahme bezieht sich ganz überwiegend auf prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse, insbesondere Teilzeit- und Minijobs.



Sonja Marko

Der Industriesektor in Deutschland schrumpft und der Dienstleistungsbereich wächst. Dort herrscht eine heterogene Situation: Noch gibt es abgesicherte Arbeitsverhältnisse, aber die Zahl prekärer Arbeitsplätze außerhalb tariflich abgesicherter Branchen wächst. Im Einzelhandel beispielsweise herrscht von Arbeitgeberseite aus der Trend, Vollzeitbeschäftigungen zu Teilzeit und 400-Euro-Jobs umzuwandeln. Hinzu kommt, dass viele Dienstleistungsbereiche öffentlich weniger anerkannt sind. Mit der Reparatur von Autos lässt sich beispielsweise mehr verdienen als mit der Pflege von Menschen. Darin drückt sich laut Marko auch die Werthaltung unserer Gesellschaft gegenüber Dienstleistungen von und für Menschen aus.

Eine Strategie von ver.di sei es daher, Dienstleistungsberufe aufzuwerten. Konkrete Forderungen sind:

- | existenzsichernde Löhne,
- | Sozialversicherungspflicht auch für Minijobs,
- | ein gesetzlicher Mindestlohn und eine Dienstleistungspolitik der Bundesregierung, die analog der Industriepolitik Entwicklungen in einem größeren Rahmen analysiert und entscheidet,
- | mehr Migrantinnen im öffentlichen Dienst, Stichwort: nationaler Integrationsplan,
- | das Berufsanerkennungsgesetz (Recht auf finanzierte Anpassungsqualifizierung muss noch realisiert werden),
- | den Übergang von der Schule in den Beruf durch eine bessere Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit für junge Menschen erleichtern.

Aber ver.di richtet auch kritische Fragen an die eigene Organisation und bemüht sich um interkulturelle Orientierung. Dazu zählen:

- | die Prüfung von Tarifverträgen auf diskriminierende Regelungen,
- | die Einstellung von mehr Migranten und Migrantinnen als hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre und Gewerkschaftssekretärinnen.

... Fragen an und Anmerkungen von Frau Marko (zusammengefasst)

Wie genau gestaltet sich die Einstellung von mehr Gewerkschaftssekretären und Gewerkschaftssekretärinnen mit Migrationshintergrund?

Zunächst einmal ist es schwierig, den Migrationshintergrund an sich zu ermitteln, da innergewerkschaftlich keine Zahlen darüber erhoben werden. Daher sei es ein gefühlter Wert, der angestrebt werde. Ziel sei es, den Anteil prozentual zur Mitgliedschaft zu erhöhen. „Wir sind ein Drittel des Weges gegangen, um das selbst gesteckte Ziel zu erreichen“, sagte Frau Marko.

Wie hoch ist der Migrantenanteil im öffentlichen Dienst?

Von 2,6 Prozent spricht Marko. Nach Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz vom BAMF gibt es keine verlässlichen Zahlen. Im BAMF betrage der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund eine unübliche hohe Anzahl von 16 Prozent.

4.2 Katholischer Deutscher Frauenbund (KDFB), Köln

Dr. Heike Berger, KDFB

Katholisch, aber kirchlich unabhängig. Das ist der KDFB, ein deutscher Frauenverband mit langjähriger Tradition. Der 1903 in Köln gegründete, bundesweit agierende Verband besteht aus 21 Regionalverbänden und 220.000 Mitgliedern. Er versteht sich als Teil der internationalen Frauenbewegung, ist Mitglied des Deutschen Frauenrates und der Arbeitsgemeinschaft der katholischen Frauenverbände. Der KDFB setzt sich für die Rechte und Interessen von Frauen in Politik, Gesellschaft und Kirche ein und versucht durch Öffentlichkeitsarbeit und politische Stellungnahmen, politisch Einfluss zu nehmen. Seit der Gründung setzt sich der KDFB für die selbstbestimmte Existenzsicherung von Frauen in allen Lebenslagen ein. Dazu zählen Themen wie:



Heike Berger

- | Altersvorsorge und -armut
- | Entgeltgleichheit (regelmäßige Aktionen zum Equal Pay Day)
- | soziale Sicherung aller Arbeitsverhältnisse
- | Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
- | höhere Anerkennung von Erziehungszeiten bei der Rente (aktuelle Aktion zur Anerkennung von drei Erziehungsjahren auch für die vor 1992 geborenen Kinder)
- | Wiedereinstieg in den Beruf nach und während der Familienphasen

Der Frauenbund bietet verschiedene Angebote und Projekte an, wie beispielsweise: „Einstieg, Umstieg, Aufstieg – Mentoringprojekt zum Wiedereinstieg in den Beruf“, das KDFB-Mehrgenerationenhaus „Helene Weber“ mit einer Kita in Berlin oder das Projekt Wiedereinstiegs LOTSIN.

Mehr dazu unter: <http://www.frauenbund.de>

Außerdem auf Facebook: www.facebook.com/frauenbund.de

... Fragen an und Anmerkungen von Frau Berger (zusammengefasst)

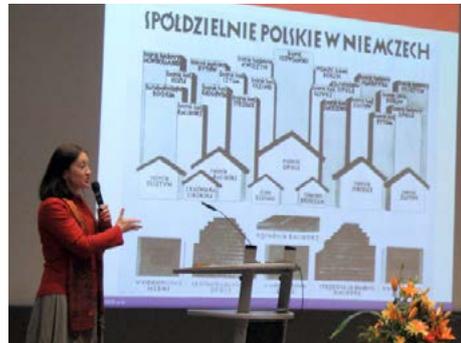
Wer kann im KDFB Mitglied werden: Organisationen oder Einzelpersonen?

Mitglieder können nur Einzelpersonen werden. Sie müssen nicht katholisch sein, jedoch die Verbandsziele unterstützen. Damit differenziert sich die Organisation auch von Diakonien oder anderen katholischen Trägern, die andere Grundordnungen und Bestimmungen haben. Der KDFB würde sich wünschen, mehr Frauen mit Migrationshintergrund in den Reihen seiner Mitglieder zu haben.

4.3 NIKE Polnische Unternehmerschaft e.V., Berlin

Lucyna Jachymiak Krolikowska, NIKE Polnische Unternehmerschaft e.V.

Der bundesweit aktive Verein wurde vor elf Jahren von polnischen Frauen gegründet und besteht derzeit aus 30 aktiven Mitgliedern – darunter seit 2007 auch Männer. Er setzt sich gezielt für polnische Frauen ein – beispielsweise bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen. Die Sprecherin Frau Krolikowska berichtet von ihrer Geschichte. Sie ist selbst aus politischen Gründen nach dem Studium aus Polen nach Deutschland migriert und betreibt dort heute als selbstständige Unternehmerin die Agentur „Pola“ für internationale Kulturprojekte. Außerdem ist sie in Berlin landespolitisch unter anderem als stellvertretendes Mitglied des Landesbeirates für Integration, in der Gruppe EU-Länder aktiv.



Lucyna Jachymiak Krolikowska

Mehr dazu unter: <http://www.nike-ev.com>

Auf Facebook: <https://www.facebook.com/pages/NIKE-Polnische-Unternehmerschaft-eV-NIKE-Polska-Przedsiębiorczosc/376484815754551>

Über die polnische Wirtschaft

Die polnische Wirtschaftsgemeinschaft wird zu den größten sogenannten ethnischen Ökonomien mit einer eigenen Tradition in Deutschland gezählt. Ihre Wirtschaftsverbände waren bereits im Kaiserreich und in der Weimarer Republik (Berlin, Breslau und andere) im Bund der Nationalen Minderheiten im Deutschen Reich 1924–1939 aktiv. Ihr Netzwerk wurde vom NS-Regime zerstört.

Polnische Wirtschaft heute

Ihr kommt eine historische und seit 2003 auch eine wachsende Bedeutung zu. Es gibt etwa 24.000 Handwerksbetriebe in 16 Bundesländern, davon sind in Berlin etwa 2.500 ansässig. Sie zählen zu den Rekordhaltern in der Existenzgründung. 2006 war jeder 13. Existenzgründer in Deutschland polnischstämmig. Zum Kreis der Selbstständigen zählt eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Unternehmerinnen. Viele davon sind in Mikrobetrieben und damit oftmals in prekären Selbstbeschäftigungsverhältnissen tätig. In diesem Sektor besteht ein großer Beratungsbedarf, da er zum Teil schlecht strukturiert ist, vonseiten der Handelskammern noch wenig Einblick in diesen Arbeitssektor herrscht und mögliche Handlungsstrategien fehlen.

Aktivitäten des Vereins

- | Förderung polnisch-ethnischer Ökonomie in Deutschland („Polnische Wirtschaft“)
- | Vertreter der polnischen Community beim Nationalen Integrationsgipfel und in Dialogforen
- | Vernetzung mit der Politik und Wirtschaft
- | Beteiligung an Marktstudien und wissenschaftlichen Untersuchungen
- | Beratungen, Arbeitskreise und Projekte
- | Unterstützung und Förderung von Strukturen der Zivilgesellschaft der polnischen Community
- | Kulturveranstaltungen in Deutschland

Projekte von NIKE

- | Konferenz „Aktiv für Ausbildung“, BMWi Berlin 2009, HWK Cottbus 2011 in Kooperation mit dem BMWi und HWK ZG
- | Kulturstätte und Existenzgründungsberatung: die Stiftung „Lilium“ i. G. im „Lilienkulturgarten“. Ziel ist die Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements im Bereich Integration, Interkulturalität und der Beratung von Frauen.
- | Aktuell: eine deutsch-polnische Wanderausstellung: „Die Polnische Minderheit im KZ“ und die Etablierung einer Smartphone-App: „Polnische Wirtschaft in Berlin“, ein Kooperationsprojekt mit dem Deutschen Historischen Museum, gefördert durch das BMI auf Beschluss des Deutschen Bundestages

... Fragen an und Anmerkungen von Frau Krolikowska (zusammengefasst)

Wie finanziert sich der Verein?

Der Verein versteht sich nicht als eine Vertretung der polnischen Gemeinschaft in Deutschland, sondern richtet sich an Unternehmer und Unternehmerinnen mit polnischem Hintergrund. Damit ist er in seiner Ausrichtung eine Ausnahme. So setzten auch die Aufnahmebedingungen bestimmte unternehmerische Vorbedingungen voraus. Der Verein finanziert sich selbst und erarbeitet sich beispielsweise Aufträge durch die Akquise der Mitglieder.

4.4 beramí berufliche Integration e.V., Frankfurt

Doro Cramer, beramí berufliche Integration e.V.

Das Team von beramí besteht aus 20 fest angestellten Mitarbeiterinnen aus zehn Nationen, die in Frankfurt und im nahen Umland leben. Auch die Vorstands- und Leitungsebene ist multikulturell besetzt. Ziel der Arbeit von beramí ist die „Entwicklung und Durchführung passgenauer Qualifizierungsangebote für Migrantinnen“.



Doro Cramer

Dazu zählen:

- Offene Beratung für Arbeit, Bildung und Beruf und Informationen zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse: Seit 2012 gibt es zudem eine telefonische Hotline. Zahlenmäßig wurden rund 8.000 Migrantinnen aus 129 Nationen im Alter von 18 bis 58 Jahren seit 1990 beruflich beraten. Rund 60 Prozent nahmen dabei Angebote von beramí wahr.
- Mentoring für Hochqualifizierte: Das Programm richtet sich an Frauen, die keinen Zugang auf den Arbeitsmarkt finden. Dazu zählen die Projekte: Einsteigen – Umsteigen – Aufsteigen, SABA Mentoring für junge Frauen in der Berufsfindungsphase, NeW Mentoring Wiedereinsteigerinnen und Frauen machen Frauen stark.
- PiA Migrantinnen fit für den Arbeitsmarkt: ein Assessment für Frauen, die erwerbslos sind. Dazu zählen unter anderem die Entwicklung eines individuellen Förderplans und die Qualifizierung in sogenannten Modulen. Ziel ist es, die passende Qualifizierung für die Frauen zu finden, sodass sie sich nachhaltig auf dem Arbeitsmarkt integrieren können.
- Vorbereitungskurs auf die Ausbildung zur Altenhilfe (Qualifizierung zur Betreuungskraft Altenpflege nach § 87 b SGB XI): Dabei werden die Frauen bei der Aufnahmeprüfung zur „qualifizierten Pflegekraft“ unterstützt. Es erfolgen eine individuelle Beratung und Reflexion über die Ausbildung. Außerdem wird ein fünfwöchiges Praktikum in einer Pflegeeinrichtung unterstützt und begleitet.
- BLEIB in Hessen: Eingliederung von Flüchtlingen (Männer und Frauen) in den Arbeitsmarkt (sofern das mit ihrem Rechtsstatus möglich ist). Es erfolgt eine Beratung zur Eingliederung und beruflichen Orientierung. Außerdem werden ein Praktikum, berufsbezogene Sprachkurse und ein individuelles Bewerbungstraining gefördert. Ein weiterer Ansatz ist es, die Eigeninitiative der Klientinnen zu fördern und sie mit ihren Ressourcen zu stärken.
- Amico Assessment of Migrants Competences in the Elderly Care: Dabei handelt es sich um ein EU-Projekt zur Kompetenzfeststellung von Frauen aus dem Ausland, die gerne im Bereich der Pflege in Deutschland arbeiten wollen. Ziel ist es, ihre Mobilität zu fördern. Dazu wurde ein mehrsprachiges Internettool zur Kompetenzfeststellung im Bereich der Pflege entwickelt. „LLP – Leonardo da Vinci Programm Transfer of Innovation“ beinhaltet ein Computerprogramm zur Selbsteinschätzung und Jobfindung: Die Partner des Projektes haben ihren Sitz in Bulgarien, Deutschland, Italien und Polen.

Mehr Informationen: <http://www.berami.de/index.php?p=1>

.. Fragen an und Anmerkungen zu Frau Cramer (zusammengefasst)

Wie werden die Altenpflegekräfte an ihren Arbeitsplätzen angenommen?

Gerade in Frankfurt stellt sich diese Frage nicht mehr – sie werden selbstverständlich und sehr gut angenommen. Was jedoch wichtig sei, ist im Vorfeld mit den Interessierten deutlich zu klären, was beruflich auf sie zukommt und ob sie wirkliches Interesse an dem Beruf haben.

Virginia Greiner von Maisha merkt an, dass sie die Beratungsstelle beramí seit 20 Jahren kenne und sie insgesamt ein Erfolgskonzept sei, das es in seiner Struktur auch auf Bundesebene geben sollte.

4.5 Feedbackrunde: „Sag's deiner Mitstreiterin“

Ein Kurzpanel rundete den Vormittag ab. Dabei gaben die einzelnen Sprecherinnen ihre Meinung über die Best-Practice-Beispiele der jeweils anderen Mitstreiterinnen ab: „Ich bin beeindruckt, wie bei der Vielfalt an Projekten zur sozialen Lebenssicherung von Frauen bei beramí die Generationen und Lebenslagen der Teilnehmerinnen vereint werden“, sagte Heike Berger vom Katholischen Deutschen Frauenbund (KDFB). beramí-Vertreterin Doro Cramer wiederum betonte den Vorteil einer großen Organisation wie der Gewerkschaft ver.di und lobte deren präventives Vorgehen im Vorfeld politischer Entscheidungen. ver.di-Sprecherin Sonja Marko zeigte sich begeistert vom Ehrenamtsprinzip und von dem Engagement der einzelnen Mitglieder des Vereins NIKE. Lucyna Jachymiak Krolikowska von NIKE befürwortete das positive Signal des KDFB, vermehrt auch migrantische Frauen erreichen zu wollen. „Als Katholikin befürworte ich den unabhängigen Gedanken des Frauenbundes und die damit einhergehende Distanzierung von ‚männlicher Obrigkeit‘“, sagte Krolikowska.



V. l.: Barbara Becker, Heike Berger, Doro Cramer, Sonja Marko, Lucyna Jachymiak Krolikowska

5.

Markt der Möglichkeiten in Bildern

Nach den Inputvorträgen und Workshops kamen am Abend des ersten Kongresstages die Teilnehmerinnen auf dem Markt der Möglichkeiten zusammen. Dort konnten sie sich und ihre bundesweiten Organisationen präsentieren, Fragen von Interessierten beantworten und Informationsmaterial austauschen. Folgende Organisationen nahmen teil:

Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Nürnberg
Deutscher Frauenrat (DF), Berlin
Verband berufstätiger Mütter e.V., Köln
BPW – Germany e.V., Berlin
BENGI e.V., Kassel
imbradiva e.V., Frankfurt am Main
Katholischer Deutscher Frauenbund e.V., Köln
ver.di, Berlin
Internationale Frauen Leipzig e.V., Leipzig
Vietnamesische Frauen und Familien in München e.V., München
agisra e.V., Köln
Bundesverband der Migrantinnen in Deutschland e.V., Frankfurt am Main
Maisha e.V., Frankfurt am Main
Kalina e.V., Berlin
NIKE e.V., Berlin
Frauen gegen Erwerbslosigkeit e.V., Köln
Verein Hilfe von Mensch zu Mensch e.V., München
Internationaler Verein für Kinder und ihre Familie e.V.,
Orientbrücke Marburg e.V., Marburg
Serbisches Akademikernetzwerk – Nikola Tesla e.V., Stuttgart
Coordinamento Donne Italiano di Frankoforte e.V., Frankfurt am Main
Anwältinnen ohne Grenzen e.V., Freiburg
Samowar e.V., Hamburg
Forward Germany e.V., Frankfurt am Main
ZAN e.V., Frankfurt am Main
Amnesty for Woman e.V., Hamburg
Kone-Netzwerk e.V., Aachen
ISI e.V., Berlin
Musikverein Raduga e.V., Mönchengladbach
Centrum f. Internationale Migration u. Entwicklung, Frankfurt am Main
Girls Day, Bielefeld
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin/Bonn



6. Die Workshops und ihre Ergebnisse

Vertiefender Austausch: Darum ging es am Nachmittag des ersten Kongresstages. Gearbeitet wurde in den Workshops zu fünf verschiedenen Themen, die am Folgetag im gemeinsamen Plenum ausgewertet werden sollten. Die Workshops waren zumeist mit „deutschen“ und „migrantischen“ Organisationen besetzt, um dort ein gleichberechtigtes Auftreten auf Augenhöhe zu gewährleisten. Nach kurzen Inputvorträgen entstand eine angeregte Diskussion zwischen den Teilnehmerinnen. Es ging um die Zusammenarbeit mit dem Deutschen Frauenrat, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bundesagentur für Arbeit und um den Austausch deutscher und migrantischer Frauenorganisationen. Was brauchen sie, wie agieren sie und wie stellen sie sich auf?

Konkret wurde im Workshop die Frage erörtert, was der Deutsche Frauenrat Migrantinnenorganisationen zu bieten hat und umgekehrt (Workshop 1). In einem weiteren Workshop beschäftigten sich die Frauen gezielt mit dem Bedarf einer eigenen, bundesweiten Vernetzung, um Lobbyarbeit zu betreiben (Workshop 5).

Migrantinnen haben es auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht immer leicht, eine angemessene Beschäftigung zu finden. Dies wird zum Teil auf ein niedriges Qualifikationsniveau zurückgeführt. Hinzu kommt, dass in Deutschland die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen mit Schwierigkeiten verbunden ist. Intensiv diskutiert wurde auch die Frage, wie das Potenzial hoch qualifizierter Migrantinnen besser genutzt werden kann. Welche Bedürfnisse und Forderungen haben Migrantinnenorganisationen daher beispielsweise in der Zusammenarbeit mit dem BAMF (Workshop 2) und der Bundesagentur für Arbeit (Workshop 3)? Workshop 4 bot eine Plattform für ein Gespräch zwischen „deutschen“ Frauenorganisationen und Migrantinnenorganisationen an.



Gruppenfoto der Teilnehmerinnen des Kongresses

Die Inhalte der Workshops sind im Folgenden zusammengefasst.

6.1 Workshop 1: Was bietet der Deutsche Frauenrat Migrantinnenorganisationen und deren Mitgliedern? Was wünschen sich Migrantinnen und was können sie und ihre Organisationen dem Deutschen Frauenrat bieten?

Zur Einführung sprach Astrid Hollmann für den Deutschen Frauenrat (Berlin) und skizzierte den Aufbau und die Rolle des Rates. Sidar Demirdögen erklärte die Arbeit des Bundesverbandes der Migrantinnen (Frankfurt), der als einziger Migrantinnenverband seit 2007 Mitglied im Deutschen Frauenrat ist. Virginia Greiner sprach für Maisha e.V. (Frankfurt). Der Verein, der Migrantinnen in Alltagsfragen konkret und hilfreich unterstützt, gehört der Europäischen Women's Lobby an, ist aber aufgrund fehlender Zugangsvoraussetzungen bisher noch kein Mitglied im Deutschen Frauenrat.

Aus der Diskussionsrunde im Workshop ...

Nach den Inputvorträgen gab es eine intensive und inhaltsreiche Diskussion. Lange wurde darüber gesprochen, wie die politische Einmischung von Zivilgesellschaft am besten funktioniert und in welchen Bereichen sich Migrantinnen besser organisieren könnten. Ein Ergebnis, das formuliert wurde, ist, dass sich die heterogene Gemeinschaft der Migrantinnen zusammenschließen muss, da es sonst schwierig ist, eine Stimme für alle Migrantinnen und ihre Nachkommen im Frauenrat zu stellen. Dieser Befund mündete schlussendlich im Ergebnis von Workshop 5, wo entscheidende nächste Schritte formuliert wurden. Das detaillierte Ergebnis beider Workshops wird unter Punkt 6.6 aufgeführt.

Exkurs: Vorstellung der auf dem Workshoppodium vertretenen Organisationen



V. l. vorne: Astrid Hollmann, Martina Gräfin von Bassewitz, Virginia Greiner, Sidar Demirdögen

Der Deutsche Frauenrat wurde bereits durch die Vorsitzende, Frau Buls, am Vormittag vorgestellt. Die beiden anderen teilnehmenden Organisationen stellten im Rahmen des Workshops ihre Organisationen zusammengefasst wie folgt vor:

Maisha e.V., Frankfurt

In Frankfurt leben mehr als 180 Nationen, davon etwa 20.000 Afrikaner und Afrikanerinnen. Sie bilden einen festen Anteil der Bevölkerung. Die Arbeit von Maisha bezieht sich auf den Bereich Beratung und Begleitung. Dazu zählen unter anderem:

- | Gesundheitsförderung und Gesundheitsprävention: die Aufklärung über gesunde Ernährung, Familienplanung, Sexuaufklärung, Schwangerschaftsbegleitung, Beratungsfallprävention im Haushalt, Drogen- und Alkoholprävention
- | Mutter-Kind-Treff und Freizeitangebote
- | Clearingstelle für humanitäre Sprechstunde
- | Psychosoziale Beratung
- | Wohnungsvermittlung
- | Familienberatung
- | Sport und Ernährung für Mütter und Kinder in Kooperation mit dem FTV 1860 Frankfurt
- | Diskussionen über die Integrationsarbeit in Schulen und anderen lokalen und nationalen Foren
- | Beratung für Mütter und von Kindern mit doppeltem kulturellen Erbe
- | Motivation zur Eigenverantwortung
- | Projekt MAPAA für ältere Afrikanerinnen



Virginia Greiner, Maisha e.V.

Zielgruppe von Maisha sind Migrantinnen in schwierigen Lebenssituationen: Flüchtlinge, abgelehnte Asylbewerberinnen, Migrantinnen, die ursprünglich einen Aufenthaltstitel hatten, Touristinnen, Arbeitsuchende, verschleppte Frauen, Frauen, die ohne Papiere einreisen, Ehepartnerinnen in Trennung, Au-pair-Mädchen, Studentinnen und Frauen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Ziel des Vereins ist die Verbesserung der Lebensumstände afrikanischer Frauen in Deutschland, die Unterstützung im Umgang mit deutschen Behörden und anderen Institutionen und Hilfe bei sozialen und psychologischen Problemen. Stichwort: Hilfe zur Selbsthilfe. Zudem hat der Verein politische Ziele:

- | Das Mitwirken beim nationalen Integrationsplan der Bundesregierung und im Dialogforum „Gesundheit und Pflege“ der Bundesregierung
- | Den Prozess der Wahl des ersten Afrikaners in der kommunalen Ausländervertretung zu begleiten und zu koordinieren.
- | Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit
- | Arbeit gegen Diskriminierung und Rassismus
- | Aufklärung über Rechte und Verantwortung in der BRD

Mehr Informationen: <http://www.maisha.org>

Bundesverband der Migrantinnen (BV), Frankfurt

Folgender Text wurde der Homepage entnommen und zusammengefasst.

Der Bundesverband ist ein unabhängiger, überparteilicher und demokratischer Zusammenschluss der in Deutschland lebenden Migrantinnen v.a. türkischer und kurdischer Herkunft. Aktuell sind dem Verband 23 Frauengruppen mit über 500 aktiven Mitgliedern mehrheitlich aus Westdeutschland angeschlossen. Der Verband verzeichnet über 6.000 Sympathisantinnen in seinem Umfeld und kooperiert länderübergreifend mit Frauenorganisationen und -verbänden. Seit 2007 ist der Bundesverband der Migrantinnen e.V. Mitglied in der European Women's Lobby (EWL) und Teil der Europäischen Frauenlobby.

Ziel und Zweck des Verbands ist die Förderung und Stärkung der sozialen und politischen Integration und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund, besonders von Migrantinnen. Dies schlägt sich in den Lebensbereichen wie Bildung, Ausbildung, Arbeit und Beruf, Soziales, Kultur, Recht und Politik nieder. Der Verband versucht im Rahmen dieser Arbeit, den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit im Integrationsdiskurs zu verstärken.

Zum Mitgliederprofil gehören mehrheitlich werktätige und politisch engagierte Frauen der zweiten und dritten Generation in Deutschland. Daraus resultiert die inhaltliche Konzentration der Verbandstätigkeit auf das Themen- und Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung von Frauen“, das durch enge Kooperation und Konsultation mit Gewerkschaften (IG Metall, ver.di, IG Bau, NGG) begleitet wird. Der Bundesverband der Migrantinnen e.V. führt zahlreiche Veranstaltungen zur Information, Sensibilisierung und Aufklärung durch. Der Ausbau des interkulturellen Dialogs und Austauschs steht dabei im Mittelpunkt dieser Bemühungen.

Mehr Informationen: <http://www.migrantinnen.net>

6.2 Workshop 2: Was bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) an Fördermöglichkeiten für Migrantinnenorganisationen und was brauchen Migrantinnenorganisationen?

Ziele des Workshops waren die Information und der Austausch über die Möglichkeiten der Förderungen des BAMF und Wünsche der Organisationen an das Bundesamt. Dazu berichtete Andrea Mack-Philipp über die Angebote des BAMF. Hanim Ezder stellte das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V. vor und Anke Kästner ihren Verein „Internationale Frauen Leipzig“. Beide Organisationen werden vom BAMF gefördert und sind damit anschauliche Beispiele, wie eine Förderung konkret



Andrea Mack-Philipp über die Arbeit des BAMF

aussehen kann. Ngan Nguyen-Meyer sprach für die Vietnamesischen Frauen und Familien in München (VinaFFaM). Der Verein erhält noch keine Förderung durch das BAMF, strebt aber eine Förderung an. Das Beispiel zeigt praktisch, was eine noch junge Migrantinnenorganisation für Unterstützungsbedarf hat.

Folgende Texte wurden den Präsentationen der einzelnen Inputgeberinnen entnommen und zusammengefasst.

Input BAMF

Die Hauptaufgaben des BAMF im Integrationsbereich sind die Durchführung und Weiterentwicklung der Integrationskurse, die Förderung der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) und der Projekte und Maßnahmen zur gesellschaftlichen und sozialen Integration. Die Intention der Projektförderung ist die Flankierung gesetzlicher Integrationsangebote (Integrationskurse, Migrationsberatung) und die soziale und gesellschaftliche Eingliederung von Zugewanderten. Die Zielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund mit dauerhafter Bleibeperspektive. Dazu zählen erwachsene und jugendliche Zuwanderinnen und Zuwanderer (12–27 Jahre), Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer und bereits länger in Deutschland lebende Zuwanderinnen und Zuwanderer beziehungsweise Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch die Aufnahmegesellschaft. Ziele sind die Stärkung der Persönlichkeit und der individuellen Kompetenzen der Zugewanderten, die Förderung der aktiven Teilhabe der Zugewanderten am gesellschaftlichen und politischen Leben sowie die wechselseitige Akzeptanz von Zugewanderten und Aufnahmebevölkerung und der gesellschaftliche Zusammenhalt.

Die Fördermittel und Themenschwerpunkte werden jeweils zur Jahresmitte auf www.bamf.de ausgeschrieben. Antragsberechtigt sind Verbände, Migrantinnenorganisationen, Kirchen, anerkannte Träger der politischen Bildung, Kommunen. Der Projektantrag für eine Förderung im Folgejahr muss jeweils bis zum 31.10. eines Jahres gestellt werden. Eine Förderung erfolgt ausschließlich als Anschubfinanzierung für maximal drei Jahre. Die Höhe der Förderung beträgt bis zu 50.000 Euro pro Jahr. Ein Projekt sollte mit dem lokalen Integrationsnetzwerk abgestimmt sein. Im Jahr 2012 wurden etwa 375 Projekte gefördert (davon ca. 108 neue Projekte). Das Fördervolumen des BMI für altersunabhängige Projekte betrug 12,7 Mio. Euro für 203 Projekte. Das Fördervolumen des BMFSFJ für Jugendprojekte betrug 6 Mio. Euro für 172 Projekte.

Im Jahr 2013 werden schwerpunktmäßig altersunabhängige Projekte gefördert, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt durch die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur unterstützen. Gefördert werden außerdem der Beitrag von Migrantenorganisationen zur Stärkung der Integration und des sozialen Zusammenhalts vor Ort sowie die Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe älterer Migranten und Migrantinnen durch ihre Gewinnung für das Ehrenamt. Die Förderung im Bereich der Jugendprojekte konzentriert sich auf die Themen: Vorbilder verbessern das öffentliche Bild junger Migranten und Migrantinnen und unterstützen dadurch ihre Integration, Aktivierung und Einbindung in die Gesellschaft sowie ebenfalls auf die Förderung der Willkommens- und Anerkennungskultur.

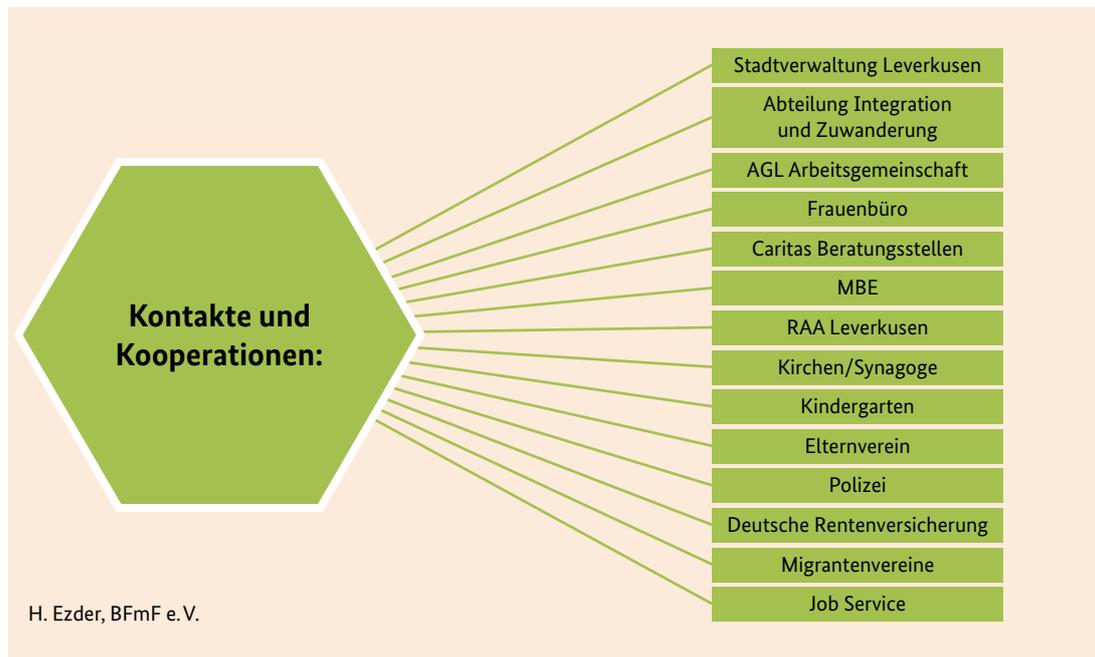
Input zum Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e.V., Köln

Der Verein ist ein seit 1996 bestehendes Selbsthilfeprojekt von muslimischen Frauen. „Multikulturalität, Unabhängigkeit und Offenheit bei Wahrung der islamischen Identität“ sind die Prämissen ihrer Arbeit. Zur Unterstützung der Frauen und ihrer Familien zählen die Begegnung, Beratung, Betreuung und Bildung. Dazu bietet der Verein folgende Programme in 14 Sprachen an:

- Integrationskurse
- Alphabetisierungskurse
- Elternkompetenzkurse
- ALG-II-Beratung
- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer
- Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstelle
- Familien- und Eheberatung
- Begleitung zu Schulen und Behörden
- Vermittlung an zuständige Institutionen
- Anlaufstelle für Migranten und Migrantinnen bei allen Problemen

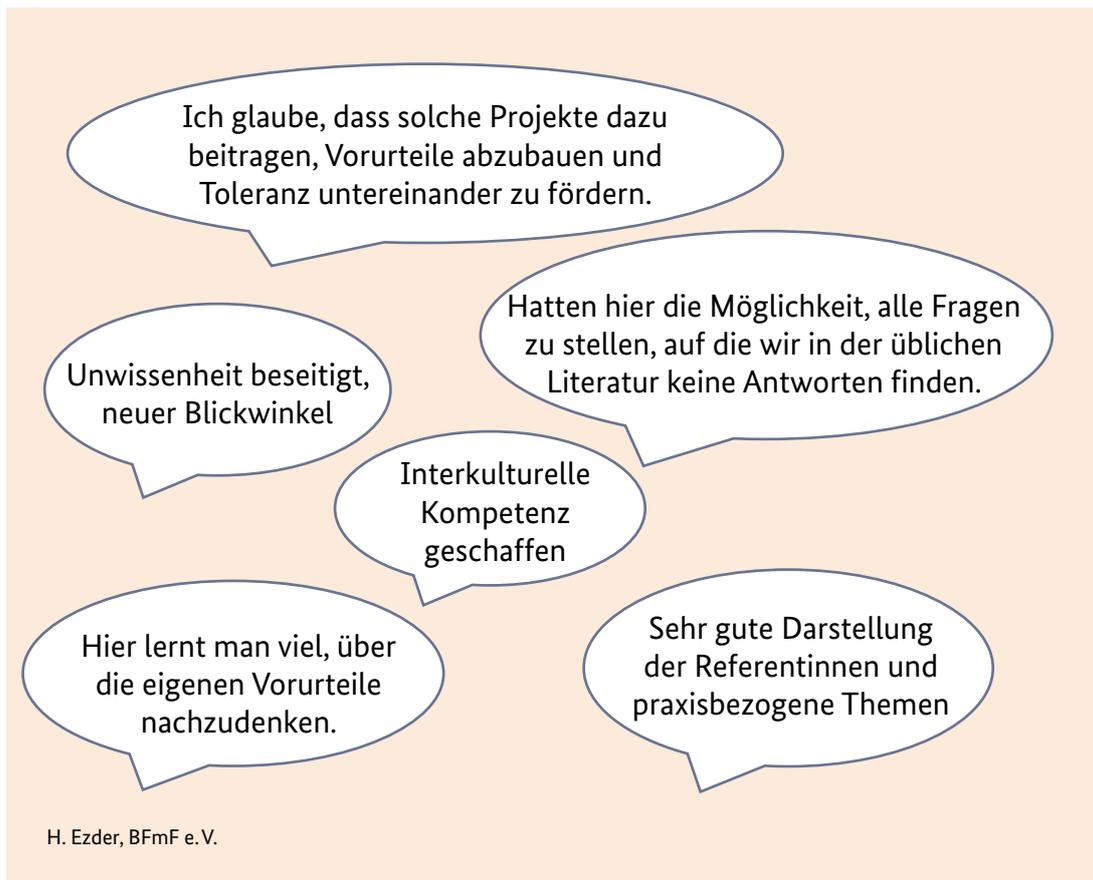
Das geförderte Modellprojekt „Unsere Moschee **OffenSozialAktiv!**“ soll die Arbeit in der Moscheegemeinde professionalisieren und die Erziehungskompetenz der Eltern durch ein Bildungs- und Beratungsangebot stärken. Dazu zählen beispielsweise die Angebote Frauencafé, Mütter-Coaching, FuN (Familie und Nachbarschaft), der Väter-Club oder der Kurs „starke Eltern – starke Kinder“. Außerdem werden Ehrenamtliche in ihrer Brückenfunktion qualifiziert.

Kooperation und Vernetzung mit öffentlichen Institutionen und anderen Vereinen im Sozialraum



Der Dialog Pro Aktiv

Das Projekt soll einen Beitrag zum interreligiösen und interkulturellen Dialog leisten und zum gegenseitigen Verständnis der verschiedenen Menschen in Deutschland beitragen. Hierdurch soll präventiv und proaktiv potenziellen Konflikten entgegengewirkt und zugleich die Partizipation von Drittstaatler innen und Drittstaatlern erhöht werden. Zur Zielgruppe I zählen Drittstaatsangehörige, hauptsächlich (muslimische) Frauen mit verschiedenen Herkunftsnationalitäten. Zielgruppe II besteht aus deutschen und EU-Bürgerinnen und -Bürgern und Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, die mit Drittstaatsangehörigen arbeiten.



Input der Internationalen Frauen Leipzig e.V.

Der Verein wurde 2008 von sieben Vorstandsfrauen aus dem Irak, dem Iran, Usbekistan, der Ukraine, aus Griechenland und Deutschland gegründet. Zum Selbstverständnis zählen die Begegnung und der Dialog von Frauen unterschiedlicher Kulturen und Herkunft und die Verständigung und Integration von Frauen und ihren Familien in Leipzig.

Gefördert werden soll das Verständnis für die Denk- und Lebensweisen verschiedener Kulturen und die Eigeninitiative und persönliche Entfaltung von Frauen sollen gestärkt werden. Der Verein besteht aus etwa 30 Mitgliedern aus zwölf Nationen (Russland, Ukraine, Moldawien, Kasachstan, Aserbaidschan, Iran, Irak, Türkei, Spanien, Madagaskar, Deutschland, Chile).



Wir stehen für ein Miteinander der Unterschiede

Bei uns dreht sich alles um die Begegnung und den Dialog zwischen Frauen unterschiedlicher kultureller Herkunft. Daraus erwachsen Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung. Persönliche Entfaltung und Eigeninitiative? Eine Selbstverständlichkeit.
Wir stehen für die Unterschiede im Miteinander.

Wir bieten:

- Allgemeine **Beratung und Begleitung** in täglichen Lebensbereichen
- Hilfe beim **Ausfüllen von Anträgen und Formularen** von Ämtern (z.B. Agentur für Arbeit, Sozialämter, Krankenkasse)
- Hilfe beim **Durchsetzen und Durchsetzen** von behördlichen Schreiben
- **Hilfe bei Absprachen** mit Ämtern
- **Interkulturelles Frauenfrühstück** an jedem letzten Mittwoch im Monat
- Verschiedene **Freizeitangebote** z.B. Frauentanzabende, Ausflüge, Kreatives
- Veranstaltungen mit **kulturellen Multiplikatorinnen**

Unsere Projekte:

- **Kräuterhexen International**
Anlage und Pflege eines Kräutergartens durch Frauen mit Migrationshintergrund und langzeitarbeitslose deutsche Frauen zur Förderung von sozialer und interkultureller Integration im Stadtteil. Gefördert von »STÄRKEN vor Ort«
- **StattGarten – für Begegnung, Toleranz und Qualifikation**
In der Ludwigsstraße sind die Tore unserer grünen Oase für alle interessierten Mitbürger geöffnet: Vorbeschaubar, Kontakte knüpfen, sich gegenseitig austauschen an diesem Ort der Zusammenkunft und Initiative.
- **InterTransFair**
Modellprojekt zur Verbesserung der Integrationsangebote in Leipzig und zur Unterstützung für am Arbeitsmarkt benachteiligte Frauen. Eine Kooperation zwischen Internationale Frauen Leipzig e.V. und der Deutschen Angestellten-Akademie. www.intertansfair.de

Wir sprechen:
 Deutsch
 العربية
 كوردی
 Türkçe
 Русский
 English

Internationale Frauen Leipzig e.V.
 c/o GFT Rabat
 Eisenbahnstraße 54 / 04315 Leipzig
 03414628690
 kontakt@if-leipzig.de
 www.if-leipzig.de

STÄRKEN
 Gefördert von:

Projekte des Vereins

- Brachflächenprojekt „StattGarten – für Begegnung, Toleranz und Qualifikation“
- Interkultureller Frauentanz (vier Mal pro Jahr; 70–150 Frauen)
- Muttersprachliche Beratung und Begleitung durch drei AGH-Mitarbeiterinnen

Input VinaFFaM, München

VinaFFaM entstand 2009 nach einem vom BAMF und vom Verein für Internationale Jugendarbeit (VIJ) geförderten niedrigschwelligen Frauenkurs für Vietnamesinnen in München. Anh Van Nguyen hatte die Frauengruppe ins Leben gerufen, mit dem Ziel, dass sich die Frauen regelmäßig treffen, über ihre Erfahrung und ihre Integrationsschwierigkeiten in Deutschland austauschen und einander unterstützen. Inzwischen hat sich der Verein zu einer kleinen und gut organisierten Migrantinnenorganisation für Vietnamesinnen in München entwickelt.

Die ehrenamtlichen Mitglieder bestehen aus 33 Frauen und ihren Familien. Sechs Frauen zählen zum Leitungsteam und sind für das Jahresprogramm, die interne Kommunikation, Networking und allgemeine Entwicklungsstrategien zuständig. Zwei Frauen kümmern sich um die finanziellen Fragen und die Buchhaltung. Drei weitere organisieren die Verpflegung für die Treffen und die restlichen Mitglieder übernehmen je nach Kompetenzen und Interessen Aufgaben für bestimmte Veranstaltungen.



Die Vereinsmitglieder von VinaFFaM. Foto: privat

VinaFFaM versteht sich als eine Organisation, die nach dem Gerechtigkeits- und Demokratieprinzip arbeitet. Sie befürwortet ein friedvolles und gleichberechtigtes Zusammenleben zwischen den Geschlechtern. VinaFFaM orientiert sich an dem Integrationskonzept der Landeshauptstadt München, das Integration als einen gegenseitigen Lernprozess sowohl der Migrantinnen als auch der Bürger und Bürgerinnen der Aufnahmegesellschaft versteht. VinaFFaM wirkt am interkulturellen Dialog mit, der auf wechselseitige Toleranz abzielt.

Ziele

- | Die deutsche Gesellschaft zu verstehen als auch die vietnamesische Kultur zu pflegen.
- | Die Rolle vietnamesischer Frauen als Migrantinnen in Deutschland zu stärken und vietnamesische Familien in München mit ihren Integrationsschwierigkeiten oder auch Jugendliche bei ihrer Berufswahl zu unterstützen.

VinaFFaM veranstaltet regelmäßige Treffen und Aktivitäten, die sich an den Bedürfnissen vietnamesischer Frauen und Familien in München orientieren. Ihre Erfahrung zeigt, dass die Unterstützung am effektivsten ist, wenn Familienmitglieder mit einbezogen werden. Daher richtet VinaFFaM seit 2012 auch einige Veranstaltungen im Jahr für Familienmitglieder der teilnehmenden Frauen aus.

Bisherige Aktivitäten

- | (Traditionelle) Feiern als Gemeinschaftsaktivitäten (Neujahrsfest, Internationaler Frauentag u. a.). Sommerfest und Weihnachtsfest als große Events im Jahr zum Austausch mit Freunden und Interessenten außerhalb von VinaFFaM.
- | Gemeinsames Lernen über die deutsche Gesellschaft: Besichtigung deutscher Städte: Rothenburg ob der Tauber inklusive Mittelalterfest, Berchtesgaden und das Salzbergwerk, Chiemsee u. a.
- | Infonachmittage über neue rechtliche Regelungen in Deutschland, z. B. zum Ausländerrecht, zum Gesundheitssystem, zum Arbeitsmarkt (z. B. Minijobs), GEZ-Gebühren und ähnliches über Gesundheitsthemen und günstiges Leben in Deutschland
- | Workshops zum Austausch über Themen wie Partnerschaft, Familie und Kindererziehung im Hinblick auf den eigenen Migrationskontext, die Rolle vietnamesischer Frauen als Migrantinnen in Deutschland, Frauenrechte und Gewalt gegen Frauen
- | Computer- und Make-up-Kurs, Sport
- | Besuche bei den Mitgliedern wegen besonderer Ereignisse: Krankheit, Geburt, Todesfall

Schwierigkeiten als Migrantinnenorganisation

- | Wenig soziales Kapital: z. B. wenige Kontakte und Kooperationen mit deutschen Organisationen und anderen Migrantinnenorganisationen
- | Geringer Bekanntheitsgrad auf der stadtpolitischen Ebene (fehlende Mitspracherechte)
- | Kaum ökonomisches Kapital: eingeschränktes Budget (nur durch Mitgliedsbeiträge), keine Möglichkeit zur Einwerbung von Spenden
- | Mangel an Know-how für professionelle Organisations- bzw. Vereinsarbeit, u. a. juristisches Wissen. Geringer Informationsstand bezüglich staatlicher Förderungen.
- | Keine Hauptamtlichen, eingeschränkte Zeit und Arbeitskraft der Ehrenamtlichen
- | Kein fester Standort
- ➔ Aufgrund dieser Defizite kann der Verein nur in geringem Umfang weiter wachsen.

Bedarf zur Weiterentwicklung von VinaFFaM

- ▮ Beratung und Unterstützung zur Professionalisierung der Organisation (Vereinsgründung, Vereinsführung, Fundraising, Personalentwicklung)
- ▮ Finanzielle Unterstützung für eine organisatorische Fachkraft in Sachen: Büroassistentin und Veranstaltungsorganisation und Ähnliches. Für die Miete fester Räumlichkeiten und für regelmäßige Veranstaltungen – auch unter der Woche.
- ▮ Finanzielle Unterstützung für Referentinnen und Referenten
- ▮ Ein (professioneller) Webauftritt

Angestrebte Themen und Aktivitäten

- ▮ Vorstellung vietnamesischer Kultur in der deutschen Gesellschaft (z. B. Mittagstisch und Austausch über vietnamesische Kultur beim Altenservice-Zentrum Haidhausen in München)
- ▮ Veranstaltungen zu vietnamesischen Sitten und Gebräuchen für Kinder und Jugendliche
- ▮ Umgang mit den Behörden (entsprechende Prinzipien, angemessene Kommunikation)
- ▮ Entspannungsmethoden, Austausch über psychische Gesundheit
- ▮ Berufsorientierung für Jugendliche/Treffen für Kinder und Jugendliche
- ▮ Tanzkurs

Aus der Diskussionsrunde im Workshop ...

Was aus einem Modellprojekt langfristig werden kann, zeigte den Workshopteilnehmerinnen das Beispiel der „Internationalen Frauen Leipzig“, die einmal klein angefangen hatten und heute mit einer hauptamtlich besetzten Stelle arbeiten. Aufgrund ihrer Erfahrungen bieten sie in ihrem Verein ein Projekt-Mentoring für junge, neuere Organisationen an, die sich professionalisieren wollen. Kein einfacher Weg, so die Meinung der meisten der Teilnehmerinnen. Das detaillierte Ergebnis des Workshops wird unter Punkt 6.6 aufgeführt.

6.3 Workshop 3: Was bietet die Bundesagentur für Arbeit für Migrantinnen? Was ist aus Sicht der Migrantinnen wichtig?

Ziel des Workshops war der Austausch über die Unterstützung und Verbesserungsmöglichkeiten zwischen der Behörde und den Organisationen. Dazu sprachen Heidi Holzhauser für die Zentrale der Agentur für Arbeit und Meryem Demirtas aus Kölner Perspektive über die Möglichkeiten der Unterstützung der Migrantinnen. Sima Rastin vom Verein Frauen gegen Erwerbslosigkeit aus Köln berichtete über die Erfahrungen bei der Unterstützung von Migrantinnen in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit.



Meryem Demirtas über die Kölner Arbeitsagentur

Folgende Texte wurden den Präsentationen der einzelnen Inputgeberinnen entnommen und zusammengefasst.

Input der Bundesagentur für Arbeit (Nürnberg/Köln)

Zahlen, Daten und Fakten

- In Deutschland leben rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund; die Hälfte davon ist weiblich.
- Die 7,7 Millionen in Deutschland lebenden Frauen mit Migrationshintergrund kommen aus mehr als 100 verschiedenen Ländern.
- Die größten Gruppen sind Spätaussiedlerinnen (1,8 Mio.) und türkischstämmige Migrantinnen (1,2 Mio.).
- Frauen mit Migrationshintergrund sind im Schnitt wesentlich jünger als deutsche Frauen, häufiger verheiratet und haben mehr Kinder.
- Mehr als 3 Millionen Zuwanderinnen haben einen beruflichen, fast 800.000 Frauen einen akademischen Abschluss.
- Vor allem junge Migrantinnen können eine hohe Qualifikation vorweisen, da Bildung einen zunehmend hohen Stellenwert in Migrantenfamilien hat.
- Migrantinnen sind im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund und zu inländischen Frauen am wenigsten in den Arbeitsmarkt integriert. Sie sind häufiger arbeitslos oder prekär beschäftigt.

Informations- und Vermittlungsangebote

- | Berufsorientierungsmaßnahmen (Girls'Day, Berufsinformationsmessen etc.)
- | Informationsveranstaltungen der Auftraggeber für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- | Intensive Beratung durch Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte
- | Feststellung der Kompetenzen und Fähigkeiten (Sprach- und berufliche Kenntnisse, Qualifikationen, Soft Skills)
- | Einleitung von Integrations- und Vermittlungsbemühungen
- | Zugang zu Informationsmedien (BERUFENET, KURSNET, Jobbörse, Lernbörse)
- | Informationsangebote zur Kinderbetreuung
- | Förderung der beruflichen Weiterbildung (Ausbildungsoffensive für junge Erwachsene)
- | Zugang zu Anpassungsmaßnahmen (Sprachkurse, ESF-Programme etc.)
- | Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und -abschlüsse

Darstellung von Potenzialen gegenüber Arbeitgebern

- | Besondere Sprach- und Kulturkenntnisse
- | Offenheit und Sensibilität gegenüber anderen Kulturen
- | Frauen mit Migrationshintergrund sind in der Regel zielstrebig, beharrlich und motiviert.
- | Unternehmen profitieren von verschiedenen Blickwinkeln und Vorgehensweisen bei der Beobachtung von Kunden und Märkten, im Marketing und Kundendienst oder bei kreativen Aufgaben und bei Innovationsarbeit.
- | Wahrnehmung der facettenreichen Potenziale von Migrantinnen in Unternehmen, Organisationen und in der Öffentlichkeit.

Input Verein Frauen gegen Erwerbslosigkeit, Köln

Seit 15 Jahren beschäftigt sich die Diplompädagogin Sima Rastin als Sozialberaterin für die sozialrechtlichen Fragen speziell im Bereich SGB II, SGB III, SGB XII mit den Themen berufliche Orientierung, Berufswegplanung und Arbeitsvermittlung bei Frauen gegen Erwerbslosigkeit e.V. Der Verein Frauen gegen Erwerbslosigkeit wurde 1984 als Interessenvertretung von erwerbslosen und von der Erwerbslosigkeit bedrohten Frauen gegründet. Im Laufe der langjährigen Geschichte hat der Verein sich zu einem Treffpunkt von erwerbslosen Frauen deutscher Herkunft und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte entwickelt. Wir arbeiten in einem interkulturellen Team. Die Beratungsgespräche können in Persisch, Russisch, Serbokroatisch, Englisch oder Französisch angeboten werden. Der Verein Frauen gegen Erwerbslosigkeit e.V. ist vernetzt in verschiedenen regionalen und überregionalen Bündnissen gegen Armut, Ausgrenzung, sexistische und rassistische Gewalt. Mehr dazu unter: <http://www.frauen-erwerbslos.de>.

Die Kritikpunkte des Vereins an der Integrationspolitik der Bundesagentur für Arbeit

1. Ineffektive Unterstützung zur Integration der ALG-II-Bezieher und -Bezieherinnen in den Arbeitsmarkt

Knappheit der Weiterbildungsangebote: Die Bezieherinnen von ALG-II-Leistungen erhalten vom Jobcenter sehr selten die Möglichkeit, eine berufliche Weiterbildung zu absolvieren. Das Ergebnis ist, dass der Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt langsamer und schwieriger wird. Durch die schmerzhaft langzeitige Arbeitslosigkeit verlieren die arbeitslosen Menschen zunehmend ihre Kräfte, Motivationen und Selbstwertgefühle. Der Abbau der zunehmenden Vermittlungshemmnisse wird permanent komplizierter und teurer als die Finanzierung der effektiven beruflichen Weiterbildungen und Maßnahmen.

2. Fehlende individuelle und ressourcenorientierte Ansätze

Die ALG-II-Bezieherinnen und -Bezieher sind meist aus den schulischen Weiterbildungen ausgeschlossen. Ihnen sind jedoch betriebliche Ausbildungen nach dem Angemessenheitsprinzip erlaubt. Da die betrieblichen Ausbildungen schwer zu finden sind und oft in bestimmten Bereichen angeboten werden, müssen die Weiterbildungssuchenden, insbesondere die Menschen mit Migrationshintergrund, nicht selten auf ihre eigenen Ressourcen und beruflichen Fähigkeiten verzichten, um in vorhandene Angebote zu passen. Diese Politik ist weder ressourcenorientiert noch konstruktiv. Das Ergebnis ist einerseits das Scheitern der Migrantinnen bei Angeboten, die sie nicht bewältigen können. Andererseits sind viele Bereiche im Arbeitsmarkt mit fehlenden kompetenten Fachkräften konfrontiert.

3. Fehlende Nachhaltigkeit

Die ALG-II-Bezieherinnen werden oft unerwartet einer beruflichen Maßnahme vom Jobcenter zugewiesen. Die meisten von ihnen sind auf drei Wochen bis drei Monate befristet. Ihre Inhalte sind oftmals Bewerbungstraining und EDV-Einführungen. Doch haben viele der ALG-II-Bezieherinnen derartige Maßnahmen bereits mehrmals besucht und sind aufgrund der Absurdität dieser „Zwangmaßnahmen!“ oft frustriert. Diese Maßnahmenpolitik ist leider weder nachhaltig noch zukunftsorientiert.

Aus der Diskussionsrunde im Workshop ...

Insgesamt herrschte unter den Teilnehmerinnen ein großes Bedürfnis, die persönlichen Erfahrungen in der Arbeit mit der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen. Eines der brennenden Themen war die Beratung und die fachliche Einordnung von Arbeitsuchenden: Welche Jobs werden vermittelt und warum werden Weiterbildungen zum Teil wiederholt angewiesen? Zudem, so die Kritik, brauche es einen sensibleren Umgang mit Migranten und Migrantinnen aus der ersten, zweiten und dritten Generation, die unterschiedliche Lebensrealitäten mit sich bringen würden.

Das detaillierte Ergebnis des Workshops wird unter Punkt 6.6 aufgeführt.

6.4 Workshop 4: Wie stellen sich deutsche Frauenverbände für den Arbeitsmarkt auf und wie agieren Migrantinnenorganisationen?

Ziele des Workshops sollten der Austausch, das gegenseitige Kennenlernen, Vernetzen und Voneinanderlernen sein. Dazu sprach Henrike von Platen, Präsidentin von Business and Professionell Women (BPW Germany e.V.), für ihren Verband. Cornelia Spachtholz berichtete aus Sicht des Verbandes berufstätiger Mütter (VBM). Gülsen Akcay von BENGI e.V. Interkultureller Lern- und Begegnungsort für Frauen in



V. l. vorne: Frau Spachtholz, Frau von Platen, Frau Akcay, Frau Gerdes, Frau dos Santos, Frau Freire

Kassel klärte über die speziellen Bedürfnisse von Migrantinnen auf. Und Joselene Drux und Sara Freire von imbradiva Frankfurt sprachen über ihre Arbeit in einer kleinen, brasilianischen Frauenorganisation.

Folgende Texte wurden den Präsentationen der einzelnen Inputgeberinnen entnommen und zusammengefasst.

Business and Professionell Women (BPW Germany e.V.), Berlin

Mit 42 Klubs und rund 1.800 Mitgliedern sind die BPW Germany eines der größten und ältesten Berufsnetzwerke für angestellte und selbstständige Frauen in Deutschland. Der in den 30er-Jahren entstandene und nach der Auflösung unter den Nationalsozialisten 1951 neu gegründete gemeinnützige Verband unterstützt berufstätige Frauen auf vielfältige Weise: Neben persönlichem Austausch, Vorträgen, Tagungen und Mentoring leistet das Netzwerk politisch-gesellschaftliche Lobbyarbeit auf nationaler und internationaler Ebene und engagiert sich für humanitäre Zwecke. BPW Germany kooperiert mit Wirtschaft, Medien, Politik und unterstützt seine Partner in Fragen der Unternehmensverantwortung und Chancengleichheit im Beruf. BPW Germany ist ein Teil von BPW International, der in rund 100 Ländern, darunter 31 europäische Länder, vertreten ist und Beraterstatus bei den Vereinten Nationen und beim Europarat genießt. Die europäischen Länderpräsidentinnen des BPW treffen sich regelmäßig in Brüssel, um Aktionen und Schwerpunkte festzulegen, die die gemeinsame Vision vorwärtsbringen. Alle drei Jahre wird der European Congress abgehalten. Der nächste findet 2016 in Zürich statt.

Mehr dazu unter: www.bpw-germany.de

Ziele und Engagement

Der BPW Germany setzt sich für Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ein. Im BPW Germany engagieren sich überparteilich und überkonfessionell berufstätige Frauen aus allen Branchen, sowohl Angestellte als auch Selbstständige. Die gemeinsame Arbeit im BPW Germany verbindet Frauen, die beruflich erfolgreich sein wollen. Weiterbildung im Sinne von Lifelong Learning ist deshalb ein Schwerpunkt des Verbandes – ebenso die bundesweite Vernetzung und Lobbyarbeit durch Mitgliedschaften, Gremien und Kooperationen.

Termine

- Der Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen lag 2008 in Deutschland bei 23 Prozent. Auch 2012 hat sich daran nicht viel geändert. Um auf diesen Missstand aufmerksam zu machen, startete der BPW Germany 2008 die „Initiative Rote Tasche“ und organisierte bundesweit den ersten Equal Pay Day (EPD). Bei der deutschen Premiere des Equal Pay Day 2008 nahmen bundesweit 6.000 Frauen und Männer an rund 40 Aktionen und Veranstaltungen in 25 Städten teil. 2011 waren es bereits mindestens 90.000 Frauen und Männer, die sich an rund 370 Veranstaltungen in 250 Städten und Gemeinden beteiligten. 2009 erhielten die Business and Professional Women (BPW) Germany als Initiatorinnen des Aktionstags in Deutschland die Auszeichnung „Ort im Land der Ideen“. Zum Equal Pay Day 2012 fanden bundesweit mehr als 760 Aktionen statt. Mehr dazu unter: www.equalpayday.de.
- Einmal im Jahr wird die „Kerzenlichterfeier“ traditionell in jedem Klub in jedem Mitgliedsland gefeiert. Sie symbolisiert den weltweiten Einsatz aller BPW-Mitglieder, die Vision des BPW Wirklichkeit werden zu lassen: Gleichberechtigung auf allen Ebenen für Frauen und Männer.

Projekte

- Frauen unter 35 Jahren haben im BPW Germany ein eigenes Forum: Der Young BPW orientiert sich an den spezifischen Themen junger Frauen, die als Studentin, Angestellte, Freiberuflerin oder Unternehmerin am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen. Netzwerke sind das A und O für berufliches Weiterkommen. Tagungen und Seminare zu den Themen Beruf und Karriere, Work-Life-Balance oder zu Gehaltsverhandlungen sowie das Mentoringprogramm unterstützen Berufseinsteigerinnen, ihre Karriereziele konsequent zu verfolgen.
- Das BPW-Mentoring unterstützt vor allem Berufsanfängerinnen und Frauen, die sich beruflich verändern wollen. Eine berufserfahrene Mentorin mit Sozialkompetenz und eine weniger erfahrene Mentee bilden ein partnerschaftliches Tandem. Die Mentorin berät die Mentee bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und den nächsten Karriereschritten. Dieses Programm können nur BPW-Mitglieder nutzen.
- Das Personal Empowerment Program PEP trainiert Frauen für Führungsaufgaben im beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Bereich. Die modular aufgebauten Wochenendseminare vermitteln die wichtigsten Führungsqualitäten wie Verhandlungs- und Kommunikationstechniken, Motivation, Konfliktmanagement und Präsentationstechniken. Das Praxistraining bringt BPW-Mitglieder und externe Teilnehmerinnen auf Erfolgskurs!

Karrieretaktiken für Frauen: 7 Tipps für Frauen, die in Führung gehen wollen

1. Überwinden Sie begrenzende Glaubensmuster. Althergebrachte Rollenstereotype halten sich hartnäckig und auch eigene Glaubensmuster schmälern unser Selbstbewusstsein. „Das kannst du nicht“, „Das ist für dich zu schwer“, solche Sätze halten sich oft ein Leben lang – außer man ersetzt sie durch neue, Mut machende Aussagen. Probieren Sie Dinge aus, die Sie noch nie gemacht haben – was kann schon passieren?
2. Erkennen Sie Ihre Stärken. Gerade Frauen wissen oft besser, was sie nicht können, als was sie können. Notieren Sie sich Ihre Stärken und konzentrieren Sie sich darauf.
3. Definieren und verfolgen Sie Ihre Ziele und lassen Sie sich von Rückschlägen nicht entmutigen. Wer sich Ziele setzt, hat gute Chancen, dorthin zu gelangen. Überlegen Sie, wo Sie hin möchten oder was Sie tun wollen. Brechen Sie langfristige Ziele auf kleine Zwischenziele herunter und verfolgen Sie diese beständig. Lassen Sie sich von Rückschlägen nicht entmutigen – auch Umwege führen zum Ziel. Nutzen Sie stattdessen die Chance, aus Ihren Fehlern zu lernen.
4. Widerstehen Sie dem Perfektionismus. Gerade für Frauen ist Perfektionismus ein echter Karrierekiller. Alles, was Sie tun, kann natürlich immer noch besser und schöner gemacht werden. Aber führt der Aufwand dafür wirklich zu einem größeren Nutzen? Setzen Sie Prioritäten – und seien Sie mit „fast perfekt“ zufrieden. Fleiß allein führt nicht zu beruflichem Erfolg.
5. Ergreifen Sie Chancen, wenn Sie sich Ihnen bieten. Streichen Sie einen Satz aus Ihrem Kopf, nämlich: „Das kann ich nicht, das hab ich ja noch nie gemacht.“ Wenn Ihnen eine interessante Position vorgeschlagen wird, zweifeln Sie nicht an Ihrer Qualifikation. Zögern Sie nicht und greifen Sie zu. Männer machen das auch!
6. Genießen Sie Ihre Erfolge – und reden Sie darüber. Sie haben ein wichtiges Projekt erfolgreich abgeschlossen? Sie haben ein positives Feedback von einem Kunden erhalten? Sorgen Sie dafür, dass andere davon erfahren! Nur wenn die Entscheidungsträger in Ihrer Firma wissen, was Sie leisten, können Sie eine Gehaltssteigerung oder eine Beförderung bewirken. Vergessen Sie die anerzogene weibliche Bescheidenheit – Eigenlob stinkt nicht!
7. Suchen Sie sich Unterstützung. Gerade Frauen versuchen oft, als Einzelkämpferinnen zu bestehen. Wer aber im Beruf wirklich weiterkommen möchte, braucht Kontakte und ein Netzwerk, das Unterstützung, Tipps und Hilfestellung bietet.

Input Verband berufstätiger Mütter e.V., Köln

Beruf oder Kind?!

Viele Frauen sind berufstätig und sie wollen Kinder haben, daher heißt ihr Lebensentwurf: Beruf und Kind. Mit der Geburt des ersten Kindes setzt oft die Retraditionalisierung ein. Gelebt wird dann das Zuverdiener-Modell (er in Vollzeit Familienernährer, sie verdient in Teilzeit dazu), obwohl immer mehr Frauen bestens qualifiziert sind und Väter mehr Zeit mit ihren Kindern möchten und beide inzwischen immer mehr bereit sind, sich Familien-, Haushalts- und Erwerbsaufgaben partnerschaftlich zu teilen. Gründe für eine Verringerung der Arbeitszeit beziehungsweise Nichtberufstätigkeit, in der Regel der Mütter, sind:

- | Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche von 0 bis 14 Jahren +
- | Starre Öffnungszeiten Betreuungseinrichtungen
- | Schul- und Hausaufgabensituation
- | Bildungsföderalismus fordert zusätzliche Ressourcen in den Familien
- | Zuschreibung der Zuständigkeit für Belange der Kinder bei der Mutter
- | Fehlende Unterstützung des Partners
- | Fehlendes familiäres Netzwerk
- | Frauen auch für zu pflegende Angehörige zuständig
- | Familienunfreundliche Unternehmenskultur
- | Fehlendes Verständnis seitens der Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten
- | Unflexible Arbeitszeiten
- | Präsenz zählt für die Karriereleiter
- | Führen in Teilzeit ist keine gelebte Unternehmenskultur
- | Stressfaktor: mehrmaliges Pendeln zwischen den Welten
- | Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit seitens des Arbeitgebers selten möglich
- | Umzug wegen Stellenwechsel (des Ehemanns)
- | Einkommens-Gap
- | Haushaltsnahe Dienstleistungen nicht für alle Familien zugänglich und leistbar

Aktivitäten des Verbandes

- | Lokale Ebene: AK Familie im Kölner Bündnis für Familien, AKF, AK Frau & Wirtschaft, AK Schule/Wirtschaft, Amt für Wirtschaftsförderung, Bildungsbeirat der Stadt Köln, Familienbewusste Personalpolitik in der Metropolregion Nürnberg
- | Landesebene: Deutscher Frauenrat NRW, Expertengruppe Aktionsplattform Familie NRW, Forum Bildungspolitik Bayern, Landesarbeitsgemeinschaft Familienverbände LAGF NRW
- | Bundesebene: BPW, Bündnisfreund Lokale Bündnisse für Familie, Bündnis Kindergrundsicherung, Deutscher Frauenrat, Erfolgsfaktor Familie, FFP Münster, Mütterzentren, women&work

BENGI e.V. Interkultureller Lern- und Begegnungsort

Bengi steht für **B**ildung – **E**xistenzgründung – **N**etzwerk – **G**esundheit – **I**nterkulturelles. Der Verein wurde 1992 aus einem Gesprächskreis von türkischen Frauen heraus gegründet. Sein Ziel ist die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationshintergrund. Im Verein können sich Frauen aller Nationalitäten über ihre berufliche, soziale und rechtliche Situation beraten lassen und an Bildungsangeboten teilnehmen. Durch eine Vielzahl von Projekten hat sich BENGI e.V. im Laufe der Jahre professionalisiert. Alle Angebote können auf Wunsch mit muttersprachlicher Unterstützung und Kinderbetreuung wahrgenommen werden.

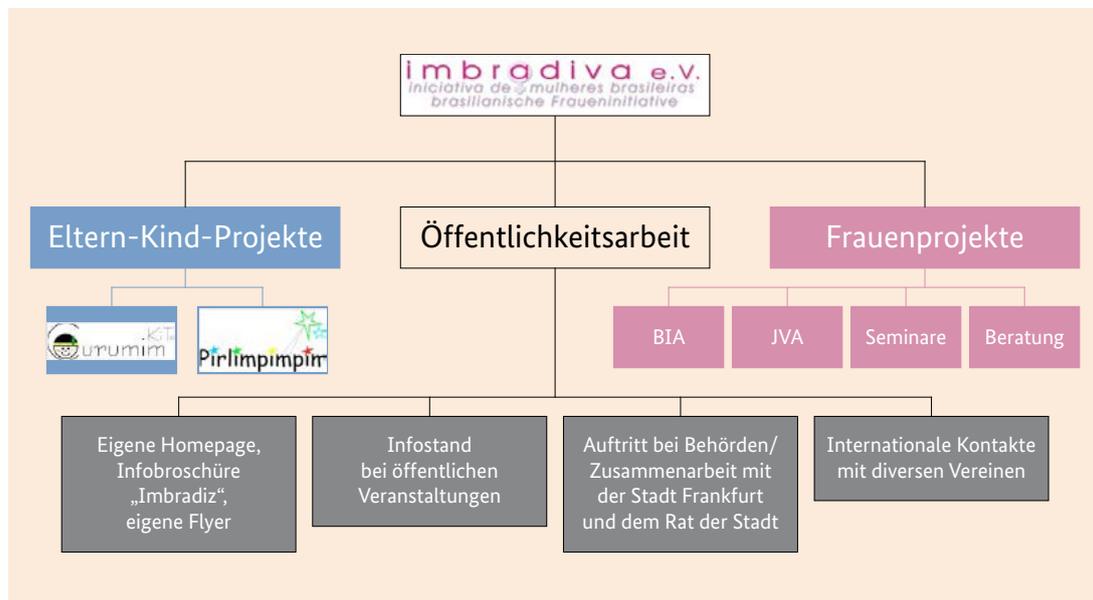
Laufende Projekte

- Der Verein ist ein zugelassener Integrationskursträger und führt seit 2005 spezielle Integrationskurse für Frauen durch.
- Müttertraining – ein Projekt zur Qualifizierung für Mütter mit Migrationshintergrund in Kooperation mit einer Grundschule (Modellregionen Integration, Hessisches Ministerium der Justiz, für Integration und Europa)
- MütterMotivation – ein Projekt zur Stärkung der Erziehungskompetenzen von Müttern mit Migrationshintergrund
- Berufliche Orientierung und Arbeitsmarktintegration für Mütter mit Migrationshintergrund – "Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund" ist eine Initiative des BMFSFJ.
- Interkulturelles Frauencafé
- Infoveranstaltungen: Arbeitsmarkt und Beruf, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrecht, Einbürgerung, Bildung, Gesundheit, Rentensystem in Deutschland und aktuelle politische/soziale Themen

Mehr dazu unter: <http://www.bengi-ks.de>

Input imbradiva e.V., Frankfurt

imbradiva e.V. ist eine brasilianische Fraueninitiative mit folgenden Tätigkeitsfeldern:



Eltern-Kind-Projekte

- Es gibt eine Kita für Kinder zwischen zehn Monaten und drei Jahren, die zwei zweisprachige Gruppen anbietet: eine deutsch-portugiesische und eine deutsch-englische Gruppe. Die Ganztagsplätze von 8 bis 17.30 Uhr sollen die Mütter dabei unterstützen, mehr Zeit für sich beziehungsweise ihre Ausbildung oder Arbeit zu haben. Gleichzeitig lernen die Kinder ihr Herkunftsland und dessen Kultur durch die Muttersprache besser kennen. Die Kita beschäftigt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit und ohne Migrationshintergrund. Außerdem bietet sie als Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, ein Praktikum zu machen, an.
- Ein weiteres Projekt ist die Eltern-Kind-Spielgruppe in portugiesischer Sprache, in der Mütter Informationen austauschen können und Kinder etwas über das Herkunftsland der Eltern lernen können.

Frauenprojekte

- BIA (Beleza, Integracao e Autoestima – zu Deutsch: Schönheit, Integration und Selbstwertgefühl). Seit sechs Jahren wird mit BIA eine Plattform sowohl für den Erfahrungs- und Ideenaustausch zwischen Frauen angeboten als auch für das Knüpfen und Vermitteln beruflicher Kontakte. Das alles innerhalb eines gemütlichen Schönheitsprogramms.
- In der Beratung antworten ehrenamtliche Mitglieder auf Fragen von Migrantinnen, meist per E-Mail. Die Gespräche drehen sich hauptsächlich um Familie und gesundheitliche und berufliche Beratung.
- Die Seminare finden das ganze Jahr über regelmäßig statt. Die Themen reichen von der Stärkung des Selbstbewusstseins bis zur Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche.
- Bei „Frauen erzählen“ handelt es sich um regelmäßige Treffen, bei denen berufstätige Migrantinnen über ihren beruflichen Werdegang erzählen, Fragen beantworten und die anderen Teilnehmerinnen informell coachen.

Aus der Diskussionsrunde im Workshop ...

Der gemeinsame Erfahrungsaustausch stand im Mittelpunkt dieses Workshops. Welchen Fokus setzen die verschiedenen Organisationen, welche Fördermittel erhalten sie und welche Themenbereiche decken sie mit ihrer Arbeit ab? So kam beispielsweise die Frage nach der Pflege von Angehörigen auf und wie die verschiedenen Organisationen sich diesem Thema widmen. Besonders deutlich im Gespräch wurden die unterschiedlichen Arbeitsansätze der Organisationen, die aufgrund der unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensperspektiven der Zielgruppen gewählt werden. Es zeigte sich eine hohe Flexibilität aller vorgestellten Organisationen, sich immer neuen Fragestellungen und Herausforderungen zu stellen. Das detaillierte Ergebnis des Workshops wird unter Punkt 6.6 aufgeführt.

6.5 Workshop 5: Bundesweite Vernetzung von Migrantinnenorganisationen – gibt es einen Bedarf? Wie soll sie geschehen?

In diesem Workshop sollte die Diskussion einer besseren Vernetzung, die beim ersten Kongress angestoßen wurde, in einem geschützten Raum weitergeführt werden. Moderiert wurde der Austausch von Behshid Najafi, die den entsprechenden Workshop schon beim ersten Kongress geleitet hatte.



Brainstorming in Workshop 5

Folgender Text wurde der Präsentation entnommen und zusammengefasst.

Vorstellung von agisra e.V.

Der Verein ist eine Informations-, Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, die zuerst in Frankfurt am Main und schließlich im Jahre 1993 in Köln gegründet wurde. Das Team besteht aus sieben hauptamtlichen Frauen, die überwiegend selbst einen Migrationshintergrund haben und im pädagogischen oder sozialpädagogischen Bereich ausgebildet sind. Das Team spricht insgesamt zehn verschiedene Sprachen und bei Bedarf werden Kulturmittlerinnen für weitere Sprachen hinzugezogen. Zudem engagieren sich bei agisra zahlreiche ehrenamtliche Mitarbeiterinnen.

Der Verein setzt sich dafür ein, Frauen über ihre Rechte und Möglichkeiten zu informieren, und kämpft gegen jede Form von Diskriminierung wie Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Antiziganismus, Rassismus und Sexismus. Zentrale Forderungen von agisra e.V. sind Menschenrechte für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen, die rechtliche und soziale Gleichstellung von Migrantinnen und das eigenständige Aufenthaltsrecht für Migrantinnen bei der Eheschließung. agisra unterstützt und berät Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung, Sprachkenntnissen und Aufenthaltsstatus. Das Angebot ist kostenlos und anonym und findet auf Wunsch der Frau statt. Die Beratung ist lösungs- und ressourcenorientiert und hat einen interkulturellen, antirassistischen und feministischen Ansatz.

Ausgangslage und Ideen für eine bundesweite Vernetzung

Im Workshop diskutierten die Frauen nach einer vorgegebenen Gliederung von Inputgeberin Najafi. Folgend sind der Input und die Workshopdiskussion zusammengefasst.

1. Status quo

Eine bundesweite Vernetzung von Migrantinnenorganisationen ist längst überfällig. Gemeint ist die Zusammenarbeit der Organisationen, die hauptsächlich **von** Frauen mit Migrationshintergrund organisiert sind, also Migrantinnenselbstorganisationen (MSO), und derjenigen Organisationen, die hauptsächlich für Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten. Es existieren bereits

einige Zusammenschlüsse, die bundesweit agieren, wie z. B. der KOK e.V., Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess, und das Forum der MigrantInnen (FdM) im Paritätischen. Der KOK setzt sich für Frauen mit Migrationshintergrund ein, besteht jedoch nicht nur aus MSO; und das FdM beschäftigt sich sowohl mit den Anliegen von Migrantinnen als auch Migranten, arbeitet also nicht nur frauenspezifisch. Die Anliegen, Probleme und Interessen von Migrantinnen sind jedoch oft spezifisch und können durch diese bestehenden Vernetzungen nur zum Teil abgedeckt werden.

Es gibt einige bundesweite Vernetzungen von Migrantinnen. Diese sind jedoch herkunftsspezifisch und beruhen hauptsächlich auf ehrenamtlichem Engagement:

- Thara e.V. (thailändische Frauengruppe)
- Philippine Women's Forum (PWF)
- Bundesverband der Migrantinnen e.V. (türkische und kurdische Frauen)
- Autonome Iranische Frauenbewegung im Ausland e.V.
- Vietnamesische Interkulturelle Fraueninitiative Deutschland e.V. (ViFi)

Auf der regionalen Ebene gibt es mehrere, auch herkunftsübergreifend arbeitende Migrantinnenorganisationen in den verschiedenen Bundesländern:

- Maisha e.V., Selbsthilfegruppe für afrikanische Frauen in Deutschland (Hessen)
- TIO e.V., Treff- und Informationsort für Migrantinnen (Schleswig-Holstein)
- agisra e.V., Arbeitsgemeinschaft gegen internationale sexuelle und rassistische Ausbeutung (Nordrhein-Westfalen)
- Al-Dar Arabischer Frauenverein e.V. (Berlin)
- Iranisch-Deutscher Frauenverein e.V. (Nordrhein-Westfalen)
- Ban Ying e.V., Beratungs- und Koordinationsstelle gegen Menschenhandel (Berlin)

2. Bedarf

Um alle diese wichtigen Initiativen zusammenzubringen und ihre Potenziale zu bündeln, ist es wichtig und sinnvoll, eine bundesweite Vernetzung der Migrantinnenorganisationen zu gründen.

Eine solche Vernetzung würde:

- die Professionalisierung der Migrantinnenorganisationen unterstützen,
- eine bessere Zusammenarbeit und Koordinierung der Organisationen ermöglichen,
- durch die Einbringung verschiedener Potenziale und Ressourcen und einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch einen gemeinsamen Lernprozess anregen und Kreativität in der Lösungssuche ermöglichen, konkret in Bezug auf:
 - konkrete Vorhaben und Projekte,
 - gegenseitige Unterstützung in Einzelfällen,
- die Auseinandersetzung mit übergreifenden Themen, die alle/viele Migrantinnen in Deutschland betreffen, wie unter anderem:
 - Sexismus,
 - institutioneller Rassismus, Alltagsrassismus, Diskriminierung,
 - reproduktive Gesundheit und reproduktive Rechte,
 - Gewalt gegen Frauen,
 - Bildung,
 - Zugang zum Arbeitsmarkt.

Weiterhin könnte die Vernetzung und Zusammenarbeit von Migrantinnen diese als Kooperationspartnerinnen für Politik und Zivilgesellschaft stärken.

3. Ausgestaltung

Welche Gestalt könnte eine solche Vernetzung in der Praxis annehmen? Im Gespräch mit einigen Migrantinnenorganisationen wurde der Vorschlag entwickelt, eine bundesweit tätige Arbeitsgemeinschaft ins Leben zu rufen, die ähnlich organisiert ist wie beispielsweise der KOK oder das FdM.

Eine solche Arbeitsgemeinschaft zu gründen, benötigt vor allem zu Beginn sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen. Es muss eine Satzung erstellt werden, in der Mitgliedereigenschaften, Aufgaben, Struktur und Geschäftsordnung festgelegt werden. Hierfür bräuchte es eine Person, die für ca. 8–9 Monate mit 30 Std./Woche mit dem Aufbau der Vernetzung betraut wäre. Außerdem müsste die Arbeitsgemeinschaft für die Zeit des Aufbaus bei einer der bereits bestehenden Migrantinnenorganisationen angesiedelt werden.

Um die Interessen von Migrantinnen in den nationalen und EU-weiten Organisationen zu stärken, wäre darüber hinaus die Mitgliedschaft im Deutschen Frauenrat und auch in der European Women's Lobby denkbar und wünschenswert. So könnte den Anliegen der Migrantinnen auch auf dieser politischen Ebene Gehör verschafft werden und Gemeinsamkeiten in der politischen Arbeit mit Frauen ohne Migrationshintergrund könnten herausgearbeitet und gestärkt werden.

4. Finanzierung

Eine solche Vernetzung von Migrantinnenorganisationen könnte möglicherweise aus Mitteln des Bundes finanziert werden.

Aus der Diskussionsrunde im Workshop ...

Konstruktiv wurde an den ersten Schritten einer Bündnisschaffung gearbeitet. Dabei kristallisierten sich einige Fragen heraus, die in einem ersten Ansatz diskutiert wurden:

- | Gemeinsame Ziele müssen gefunden werden: Bedarf soll selbst bestimmt werden dürfen. Der Wunsch nach direktem Zugang zur Politik.
- | Stärkung kleinerer Organisationen muss ins Auge gefasst werden.
- | Wie soll die Struktur des Dachverbandes aussehen? Wer legt dessen Strukturen fest?
- | Migrantinnenforum als Austauschplattform – der Austausch „Face to Face“ wird gegenüber der Austauschform im Internet präferiert (Internetplattform ist aber trotzdem erwünscht).
- | Form: Verein, Arbeitsgruppe, Arbeitskreis: Zu beachten sind: Geschäftsstelle für Koordinationsarbeit, Vorstand, Satzung, Geschäftsordnung, Mitgliedereigenschaften, Strukturen, Aufgaben, Finanzierung, (Gemeinnützigkeit).
- | Lobbyarbeit muss stattfinden (ggf. Sitz der Organisation in Berlin). Langfristiges Ziel: Mitgliedschaft im Deutschen Frauenrat und/oder in der European Women's Lobby?!
- | Finanzierung: Wie kann sie beantragt werden? Welche Fördersummen sind nötig? Finanzierung durch Strukturförderung des Bundes?
- | Wer macht mit? Anfrage an alle Organisationen (Bestandsaufnahme durch Abfrage).

Das detaillierte Ergebnis des Workshops wird unter dem folgenden Punkt 6.6 aufgeführt.

6.6 Ergebnisse der Workshops

Am zweiten Kongresstag stellten die Leiterinnen der fünf Workshops im Plenum die zentralen Ergebnisse aus ihren Arbeitsgruppen vor. Im Fokus stand die Formulierung von Forderungen und Absprachen, die getroffen worden waren. Nach der Präsentation konnte das Plenum Fragen stellen und Anregungen liefern.



Moderatorin Barbara Becker

Ergebnisse des Workshops 1 und 5



Astrid Hollmann vom Deutschen Frauenrat Berlin

Der Deutsche Frauenrat ist eine etablierte Akteurin. Seit Jahrzehnten sind dem Frauenrat die Türen zu den Ebenen geöffnet, wo Anliegen zu Gesetzen werden: Es besteht ein Zugang zu den Fraktionen und es gibt sogar Termine bei der Kanzlerin. Die Codeworte und Sprache in den wichtigen Gremien sind den Mitgliedern des Frauenrates bekannt. Die Frage, die sich die Teilnehmerinnen des Workshops stellten: Wie können nun aber die Migrantinnen und ihre Organisationen im politischen System auf Bundesebene ankommen?

Die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft der Migrantinnenorganisationen auf Bundesebene könnte ein großer Schritt in diese Richtung sein, lautete das gemeinsame Ergebnis der Workshops 1 und 5.

Das Besondere daran: Es wäre die erste Interessenvertretung, die die vielen existierenden Vereine unabhängig, nationalitäten- und konfessionsübergreifend unter einem Dach vereinen würde. Einen solchen Ansprechpartner gab es bislang nicht.

Nach einer feurigen Rede von Workshopleiterin Behshid Najafi von agisra stimmten die knapp 200 Teilnehmerinnen des Kongresses einhellig und laut applaudierend für die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft auf Bundesebene. Ein emotionaler und berührender Moment, der einige zu Tränen rührte. Ebenfalls entschieden wurde, dass Frau Najafi die Leiterin des Netzwerkes in der Gründungsphase sein soll. In den nächsten Monaten sollen nun eine Bestandsaufnahme erfolgen und die Ziele für den Aufbau des Netzwerkes definiert werden, um im Anschluss eine konstituierende Sitzung einberufen zu können. Finanzielle Unterstützung soll bei der Bundesregierung angefragt werden.



Behshid Najafi, agisra

Ein Vorbild in der Planung könnte das derzeit in Bayern sich gründende Landesnetzwerk sein: www.agaby.de/Migrantinnen-Netzwerk.608.0.html.

Interessierte Vereine sind aufgerufen, sich dem Vorhaben anzuschließen und für die Idee zu werben. Das Angebot: Sie können sich über das Portal „migrantinnenforum.de“ des Bundesfamilienministeriums vernetzen, austauschen und dort diskutieren.

Ergebnisse des Workshops 2

Wesentliche Erkenntnisse des Workshops sind: Die Fördermöglichkeiten durch das BAMF wurden anschaulich dargestellt. Der Bedarf der Migrantinnenorganisationen nach Förderung übersteigt die bestehenden Fördermöglichkeiten des BAMF. Der Wunsch nach weiteren Fördertöpfen ist daher groß. Außerdem erscheint die Antragstellung zur Projektförderung vielen Teilnehmerinnen zu kompliziert.



Andrea Mack-Philipp vom BAMF

Es gab folgende konkrete Empfehlungen an das BAMF:

- Die Förderbedingungen sollten so angepasst werden, dass auch kleine Vereine, die finanziell nicht in Vorleistung gehen können, Zuwendungsempfänger sein können.
- Es werden Förderprogramme benötigt, die die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnenorganisationen garantieren.
- Zudem sei mehr Vertrauen und Zutrauen in die kleineren Organisationen nötig, dass auch diese die Auflagen einer Förderung bewältigen können. Das Beispiel von VinaFFaM zeigt diesen Bedarf deutlich.

Das BAMF ist laut eigener Aussage dabei, die Projektförderung in Richtung Mikroprojekte zu erweitern.

Wichtig sei es jedenfalls – so das Resümee der Abschlussrunde –, sich auf kommunaler Ebene zu vernetzen, dort sichtbar und selbstbewusst aufzutreten und sich nicht demoralisieren zu lassen, sondern am Ball zu bleiben.

Die Migrantinnen sollten schauen, welche Stiftungen es vor Ort gibt und was diese und die lokalen Bündnisse für Frauen und Familien in den Kommunen anbieten. Besonders die Vernetzung auf lokaler Ebene ist wichtig, um weiter voranzukommen.

Ergebnisse des Workshops 3

Trotz Fachkräftemangel und Antidiskriminierungsgesetz werden Migrantinnen als Stellenbewerberinnen auf dem Arbeitsmarkt noch immer benachteiligt. Auch, weil viele Unternehmen nach wie vor Ressentiments gegenüber bestimmten Migrantengruppen pflegen und nicht selten zwischen besseren und weniger guten Migrantinnen nach ihren Herkunftsländern unterscheiden. Die vielseitigen und unterschiedlichen Erfahrungen und Forderungen der Workshopdiskussion wurden in den drei wichtigsten Botschaften zusammengefasst:

1. Erhöhung der Qualität von Beratungsgesprächen: Kommunikation auf Augenhöhe, mehr Sensibilität und Empathie sowie interkulturelle Kompetenz, keine Vorurteile, Vermeidung von ständiger Fluktuation bei Beratungs- und Vermittlungsfachkräften
2. Verbesserung der Qualität von Sprachkursen: praxisnahe Umsetzung, neben theoretischem Unterricht mehr Praxisbezogenheit, statt mehrfachen Sprachkurses Lernen durch Kommunikation, Sicherung der Nachhaltigkeit von Sprachkursen, richtige Teilnehmerzusammensetzung, TN-Zertifikat für Sprachkurse
3. Bessere Nutzung von Kompetenzen, Fähigkeiten, Potenzialen: adäquate, zeitnahe und unkomplizierte Anerkennung von Bildungsabschlüssen aus dem Heimatland, Angebot sinnvoller Qualifizierungs-/Anpassungsmaßnahmen nach Eignung und Neigung, Vermeiden einer zu starken Steuerung des Bildungsweges durch Jobcenter/Arbeitsagenturen



Heidi Holzhauser für die Zentrale der Agentur für Arbeit

Im Folgenden eine Auflistung der gesammelten Anmerkungen, Wünsche und Forderungen, die im Workshop geäußert und gesammelt wurden:

- Sprachkurse: praxisnahe Umsetzung, neben theoretischem Unterricht mehr Praxisbezogenheit, statt mehrfachen Sprachkurses lieber Umsetzung und Hinzulernen direkt beim Arbeitgeber
- Teilqualifizierungen sollten angeboten werden.
- Mehr Frauen in politischen Gremien (Beispiel: fehlende weibliche Komponente bzw. Beteiligung beim Gesetzgebungsverfahren „Anerkennung von Bildungsabschlüssen“)
- Berücksichtigung von Verfahrensvorschlägen der ehemaligen Bundesstudie zur gleichberechtigten Anerkennung von Bildungsabschlüssen
- Höhere Beteiligung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund an der Ausbildung junger Menschen durch Verzicht auf die Ausbildereignungsprüfung
- Verringerung der Fluktuation von Beratungs- und Integrationsfachkräften in Jobcentern und Arbeitsagenturen
- Vermeiden einer zu starken Steuerung des Bildungsweges (Ausrichtung von Bildungsmaßnahmen an Fachkräftelücke statt Orientierung an Kompetenzen und Neigungen)
- Bessere Begleitung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ins Berufsleben
- Nachhaltige mediale Vertretung zur Schaffung von Transparenz über Angebote der Bundesagentur für Arbeit
- Novellierung des Asylgesetzes hin zu einem schnelleren und besseren Zugang der Asylbewerberinnen und -bewerber zum Arbeitsmarkt
- Bessere Nachhaltung, Kontrolle und Analyse von Bildungsmaßnahmen bei den Trägern
- Bessere Analyse und Auswertung des Bewerberprofils durch Vermittlungsfachkräfte
- Gewährleistung einer nachgehenden Betreuung von Kundinnen und Kunden nach dem Besuch von Bildungsmaßnahmen durch kontinuierliches Coaching

- | Bessere Nutzung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Potenzialen
- | Zusammensetzung der Teilnehmerinnen von Maßnahmen nach Vorbildung zur Vermeidung von ineffizienter Lernmethodik
- | Kommunikation auf Augenhöhe – Wertschätzung durch Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte
- | Höhere Beratungsqualität und Sensibilität bei Vermittlungs- und Beratungsfachkräften
- | Mehr Empathie, interkulturelle Kompetenz und Abbau von Vorurteilen
- | Bessere Nutzung von Potenzialen im Inland
- | Sicherung der Nachhaltigkeit von Sprachkursen
- | TN-Zertifikat für Sprachkurse
- | Öffnung der gesetzlichen Regelungen für Kopftuchträgerinnen
- | Schnellere Umsetzung der Landesanererkennungsgesetze
- | Regionale Arbeitskreise von Migrant*innenorganisationen zusammen mit BCA
- | Erstellung von Bewerbungsunterlagen als Bestandteil von Sprachkursen
- | Mehr Praktika in Betrieben
- | Sinnvolles Maßnahmeangebot: Coaching zur Stärkung des eigenen Verantwortungsbewusstseins

Ergebnisse des Workshops 4

Viele Ideen für eine Zusammenarbeit: So kann man das Ergebnis von Workshop 4 zusammenfassen. Festgestellt wurde, dass die Vernetzung zwischen den einheimischen und migrantischen Verbänden bisher ungenügend ist. Was fehlt, ist die Zusammenarbeit. „Wir kennen uns zu wenig“, sagte Henrike von Platen von BPW. Der Workshop war deshalb ein guter Ort für die Teilnehmerinnen, um sich auszutauschen. Im Folgenden eine Auflistung der diskutierten Punkte:

- | Wie kommen die einzelnen Vereine an Fördermittel und welche Tipps haben sie dazu? Dabei wurde beispielsweise der Einsatz von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen empfohlen und die oft bestehende Möglichkeit, ehrenamtliche Arbeit als Eigenmittel einzusetzen, angesprochen.
- | Wie können Ideen für die Vereinsarbeit gewonnen werden? Der Verein imbradiva berichtete beispielsweise von Projektideen durch Mitgliedstreffen, Onlinebefragungen der Mitglieder und durch die Ansprache bei Straßenfesten.
- | Auch eine Quote von Referentinnen mit Migrationshintergrund bei Kongressen wurde vorgeschlagen. Außerdem sei es wünschenswert, dass Organisationen von Migrantinnen und andere Frauenorganisationen bei gemeinsamen Themen auch gemeinsam auftreten (Stichwort: Equal Pay Day).
- | Eine weitere Idee ist der Austausch von Referentinnen. So können die Vertreterinnen der verschiedenen Organisationen sich gegenseitig bei Veranstaltungen unterstützen.



V. l.: Cornelia Spachtholz vom Verband berufstätiger Mütter, Gülsen Akcay von BENGI e. V. und Henrike von Platen von Business and Professionell Women

Es gebe eine Tendenz, Migrantinnen als Potential zu erkennen, sagte Gülsen Akcay von BENGI. Das Fazit der Gruppe: „Auch wenn die Hand, die uns ausgestreckt wird, zögerlich ist, diese Hand sollten wir kraftvoll ergreifen. Nur wenn wir mitgestalten, können wir auch etwas ändern.“

7.

Podiumsdiskussion

„Was muss sich für Migrantinnen am Arbeitsmarkt bewegen? Wie können Selbstorganisationen das unterstützen?“

Die Konferenz wurde von einer Podiumsdiskussion abgeschlossen. Das zentrale Thema der Gesprächsrunde war die Frage, was sich für Migrantinnen am Arbeitsmarkt bewegen muss und wie Selbstorganisationen diesen Prozess unterstützen können.



V.l.: Peimaneh Nemazi-Lofink, Ninel Ziegler, Dr. Claudia Nagel, Naciye Celebi-Bektas und Barbara Becker. Foto: Herbert Jennerich

Auf dem Podium:

Naciye Celebi-Bektas, Gewerkschaftssekretärin beim DGB. Sektion: Organisation, Frauen und Gleichstellungspolitik im Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt. Seit Jahren ist sie dort mit Fragen der Migration beschäftigt.

Dr. Claudia Nagel von Nagel & Company GmbH Management Consulting sprach aus Arbeitgeber-sicht. Sie war viele Jahre bei Banken in einer Führungsfunktion tätig und leitet nun ihr eigenes Beratungsunternehmen.

Peimaneh Nemazi-Lofink vom Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI), Mainz. Das Institut führt Maßnahmen zur Bildung und Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen in Mainz durch. Nemazi-Lofink ist in diversen Beiräten, zum Beispiel beim BAMF, aktiv und Vorsitzende in zwei Migrantinnenvereinen in Mainz.

Ninel Ziegler, Vorsitzende des Vereins KALINA – Frauenzentrum e.V., Berlin. Mit ihrer Organisation vertritt sie die Interessen von Frauen aus Osteuropa.

Zusammenfassung der Gesprächsrunde

Was vereinfacht Frauen aus Osteuropa den Zugang zum Arbeitsmarkt auf Augenhöhe – genügen dazu deutsche Sprachkenntnisse? Die Einstiegsfrage von Moderatorin Barbara Becker richtete sich an Ninel Ziegler, Vorsitzende des Vereins KALINA. „Sprachkenntnisse sind das A und O, doch spielt es auch eine Rolle, wie die Frauen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden“, lautete Zieglers Antwort. Außerdem sei die Anerkennung von Bildungsabschlüssen ein großes Thema in der Debatte.

Diesem Punkt stimmte Peimaneh Nemazi-Lofink vom Institut zur Förderung von Bildung und Integration zu, die den Aspekt gesellschaftlicher Teilhabe und Zugehörigkeit noch weiter ausformulierte: „Wir Migrantinnen sind doppelt benachteiligt. Als Frau und als Migrantin.“ Ihrer Meinung nach komme es auf die Rahmenbedingungen an, die Migrantinnen einen Zugang ermöglichen oder nicht. Zwar seien Mehrsprachigkeit, Erkenntnisse über andere Kulturen oder Erfahrungen mit anderen Ländern alles Potenziale in Zeiten des demografischen Wandels, doch von Unternehmerseite brauche es dafür mehr Offenheit. „Auf dem Arbeitsmarkt ist es eine Herausforderung, seinen Migrationshintergrund als Kompetenz zu verkaufen. Hinzu kommt die Erfahrung, dass Menschen mit Migrationshintergrund oft zu wenig nach ihrer Leistungsstärke beurteilt werden“, sagte Nemazi-Lofink.

Inwiefern stellt der DGB eine Vorreiterfunktion als Handlungsakteur dar? „Frauenpolitik ist bei uns ein großes Thema, Migrantinnen sind dabei als Querschnitt gedacht“, antwortet DGB-Gewerkschaftssekretärin Naciye Celebi-Bektas. In ihren Redebeiträgen spricht sie über die generelle Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. „Wir sind oft in der Rolle der Zuverdienerinnen und kommen aus der Ecke der Teilzeit und Minijobs nicht heraus.“ Ein Umdenken sei deshalb in vielen Bereichen gefragt. Zumal auch bei den Männern ein Umdenken in Richtung Familie zu verzeichnen sei. „Eine Entwicklung, die genutzt werden muss“, sagt Celebi-Bektas.

Sie stimmte ihren beiden Vorrednerinnen zu, dass in der Gesellschaft viele Ressentiments gegenüber Migrantinnen herrschten, die bei der Analyse berücksichtigt werden müssten. Sie differenziert dabei den Aspekt einer doppelten Benachteiligung von Migrantinnen noch weiter aus: Wichtig sei es auch, die verschiedenen Lebensrealitäten der Frauen – als Geduldete, mit und ohne deutschen Pass – in den Blick zu nehmen. „Sie haben mit unterschiedlichen Hürden und Problemen zu kämpfen“, sagte Celebi-Bektas.

Welche Wünsche hat die Runde an die Arbeitgeber? Für Claudia Nagel von Nagel & Company GmbH Management Consulting sollte es bei Berufsgesprächen im Wesentlichen um die Fähigkeiten der Bewerberinnen gehen. „Ich glaube, dass gerade große Unternehmen, aber auch der Mittelstand offen sind für Frauen mit Migrationshintergrund. Deshalb ist es wichtig, nicht in einer Opferrolle zu verweilen und sich doppelt benachteiligt zu fühlen“, appellierte Nagel. Sie empfahl, sich „schlau“ zu verkaufen und vorhandene Kompetenzen herauszustellen.

Mehrstimmig heißt es aus der Runde, dass Diversity-Kompetenzen auch in kleinen Unternehmen wichtig seien. So kommen die Frauen auch auf das Thema der anonymen Bewerbung zu sprechen. Nagel empfindet sie als den falschen Weg: „Rollenstereotype aufzubrechen ist zwar das Ziel, doch erfährt man damit nur noch wenig über den Menschen. Ich stelle lieber jemanden ein, über den ich etwas weiß.“ Für Celebi-Bektas wiederum ist die anonyme Bewerbung eine passende Maßnahme, um der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten, weil sich die Chancen auf eine Einladung zum Bewerbungsgespräch erhöhen würden, was Untersuchungen deutlich gemacht hätten, sagt Celebi-Bektas. „Ausländisch klingende oder muslimische Namen werden aussortiert. Doch wenn ich erst einmal bei einem Vorstellungsgespräch bin, kann ich möglichen Vorurteilen persönlich entgegenwirken.“

...Anmerkungen aus dem Plenum

Stichwort anonyme Bewerbung

... Es heißt, der Mensch zählt, aber eigentlich zählen die Kompetenzen für einen Job. Deshalb bedeuten anonymisierte Bewerbungen auch, jedem eine Chance zu geben ...

... Menschen lernt man im Gespräch kennen. Davon haben besonders kleine und mittlere Unternehmen etwas. Wir haben zum Beispiel in Leipzig eine Apothekerin in einem benachteiligten Stadtteil im Osten mit einem hohen Migrantanteil angesprochen und gefragt, ob sie sich schon einmal überlegt hat, eine migrantische Person einzustellen. Durch unseren Einsatz tat sie das und hat damit ihren Umsatz gesteigert. Inzwischen hat sie drei Angestellte mit Migrationshintergrund. Sie hat dadurch eindeutig viele Vorteile ...

... Meine Freundin trägt ein Kopftuch und hat sich für ein Praktikum beworben und diese Tatsache vor dem Bewerbungsgespräch nicht erwähnt. Sie bekam die Stelle nicht und wurde stattdessen in einen Bezirk vermittelt, wo viele türkischstämmige Personen leben. Es ist ein weiteres Beispiel dafür, wie man in eine Nische gesteckt wird und gleichzeitig von dir erwartet wird, dass du offen bleiben sollst ...

Stichwort Benachteiligung

... Armut ist weiblich und migrantisch. Da gibt es Exklusionsmechanismen, die sich in Deutschland auf die Religion, Herkunft, den sozialen Status oder das Geschlecht beziehen und die Benachteiligung ausmachen ...

... Eine große Rolle bei der Karriere spielen Beziehungen. Das sogenannte Vitamin B, das die meisten Migrantinnen nicht haben. Daran müssen wir arbeiten – an mehr Beziehungen ...

... Wir brauchen vereinfachte Einwanderungsmechanismen für Asylbewerberinnen oder angeheiratete Frauen und Aufenthaltserlaubnisse, die an Arbeitserlaubnisse gekoppelt sind ...

Stichwort Rolle der Migrantinnenorganisationen

... Wir müssen die eigene Stimme für uns erheben. Da sind wir noch nicht weit genug organisiert. Wenn wir unsere Kompetenzen mehr nach vorne stellen, dann wird sich der Wind in den nächsten Generationen ändern. Es gibt bereits eine neue, jüngere Bewegung und es wird eine Änderung kommen ...

... Wir sollten mutiger werden und uns gegenseitig unterstützen. Mein Wunsch ist es, dass in allen Bereichen der Gesellschaft Vielfalt irgendwann als normal gilt ...

8. Schlussworte

Schlussworte von Dr. Martina Gräfin von Bassewitz vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat 402: Teilhabe, Medien, Generationen

Der nationale Integrationsgipfel im Jahr 2007 hatte uns im Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend dazu angespornt, zu hinterfragen, wie Migrantinnenorganisationen aufgebaut sind, wie sie untereinander vernetzt sind und wie deren Aufgabenfelder aussehen. Wir haben damals eine Studie in Auftrag gegeben und waren erstaunt über die Lebendigkeit in den Organisationen der Migrantinnen, die wir im Ministerium bis dahin nicht so wahrgenommen hatten. Infolgedessen haben wir zum ersten Kongress eingeladen. Insgesamt konnten wir im November 2011 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer



Dr. Martina Gräfin von Bassewitz

hierzu einladen. Die Anzahl der Anmeldungen, über 500, überstieg unsere Erwartungen bei Weitem. Unsere noch zögerlich ausgestreckte Hand wurde von Ihnen mit viel Kraft gegriffen. Dabei wurde uns bewusst, wie groß der Handlungs- und Gesprächsbedarf ist.

Die Lebendigkeit und Vielfalt in den Organisationen spiegeln sich in dem Kongress vor 1 ½ Jahren deutlich wider. Wir haben uns damals unter anderem über Vereinsgründung ausgetauscht, denn einige von Ihnen waren noch an einem Anfangspunkt der Vernetzung. Andere waren schon so weit, dass sie konkret den Wunsch einer bundesweiten Vertretung von Migrantinnen äußerten. Wir sprachen auch über Förderungen, Strukturbildung und über Vernetzung. Im Verlauf dieser ersten Konferenz wurde der Wunsch nach anderen Themen geäußert, wie zum Beispiel „Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt“. Mit diesen Wünschen und Eindrücken sind wir damals auseinandergesprochen. Dank des Austauschs mit Ihnen konnten wir zu diesem zweiten Kongress auf einer viel fundierteren Ebene einladen. Wir haben versucht, an den vorigen Kongress anzuknüpfen und die offen gebliebenen Punkte mit aufzunehmen.

Ein zentrales Thema des zweiten Kongresses war der Bedarf von Migrantinnen am Arbeitsmarkt. Deshalb haben wir ganz bewusst die Bundesagentur für Arbeit mit eingebunden, die hier bis zum Ende der Veranstaltung prominent vertreten war. Dieses Engagement ist ein großes Zeichen dafür, wie ernst die Bundesagentur für Arbeit dieses Thema nimmt. Ich danke Ihnen, Herrn Öncel und Frau Holzhauser. Ich bin mir sicher, dass die hier geäußerten Ideen in der Bundesagentur für Arbeit weitergetragen werden.

Um Ihre Fragen zu konkreten Fördermöglichkeiten Ihrer Verbände beantworten zu können, haben wir das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eingeladen. Ich bin auch Ihnen, Herrn Dr. Loeffelholz und Frau Mack-Philipp, sehr dankbar, dass Sie bis zum Schluss geblieben sind. Somit hat auch das BAMF Ihre ganz konkreten Belange und Fragen gehört und kann diese aufnehmen.

Für die anstehenden Fragen der Vernetzung haben wir verschiedene deutsche Frauenorganisationen und den Dachverband der Frauenorganisationen, den Deutschen Frauenrat, eingeladen. Vor allem aber ist eine Vielzahl an unterschiedlichen Migrantinnenorganisationen vertreten. Sie alle werden mit vielen neuen Eindrücken und Ideen nach Hause gehen. Vom Deutschen Frauenrat haben wir gehört, was bereits jetzt an Vernetzung und Vertretung im Frauenrat möglich ist, aber auch, was zukünftig noch möglich sein kann. Inwieweit Sie nun diese Informationen und Ideen nutzen, muss jede Organisation für sich entscheiden wird.

Besonders nach den Vorträgen und Workshops stellt sich jetzt die Frage, wie es von hier aus weitergehen soll. Ich denke, dass erst einmal jede von Ihnen einzeln angesprochen ist. Wenn Sie sich engagieren wollen – und wir brauchen dieses Engagement –, muss jede Einzelne von Ihnen für sich entscheiden: Wo lege ich meinen Schwerpunkt? Gehe ich in eine vorhandene Organisation oder gründe ich eine eigene neue Organisation?

Es ist dabei sehr wichtig, die vorhandenen einzelnen Migrantinnenorganisationen und deren verschiedenen Ebenen zu unterscheiden. Einige von Ihnen arbeiten sehr lokal. Für diejenigen unter Ihnen sind die kommunalen Förderungen und die kommunalen Aktivitäten das Entscheidende. Andererseits sind manche von Ihnen so weit, dass sie sich auf Landesebene zusammenfinden und dort auch im Landesfrauenrat politisch tätig werden können. Wir haben für unseren zweiten bundesweiten Kongress den Bundesfrauenrat als wichtigen Partner eingeladen, aber auch die Landesfrauenräte sind eine ganz wichtige Lobby in den jeweiligen Bundesländern.

Auch muss die Entwicklung einer Vertretung von Migrantinnen auf Bundesebene vorangetrieben werden. Wir haben hierzu eine beachtliche Resonanz auf die Vorschläge aus Ihren Reihen erfahren. Es wurden Ideen ausgearbeitet, wie ein derartiger Prozess aussehen und wohin er führen könnte. Der Deutsche Frauenrat hat uns erklärt, was es für Möglichkeiten gibt, Mitglied zu werden.

Ich möchte jetzt aber nach diesen eher abstrakten Aussagen ganz konkret werden, zu dem, was wir alle nach diesem Kongress ganz konkret machen können, und fange bei uns, dem Bundesfamilienministerium, an. Wir werden morgen wieder ins Büro gehen und unsere Ministerin über den hier vorherrschenden Esprit, Ihr Engagement und über Ihre Beschlüsse, Wünsche und Voten informieren. Zusätzlich werden wir den Bundesinnenminister über die Ergebnisse dieses Kongresses informieren. Wir haben schon besprochen, dass wir ein Schreiben für unsere Ministerin vorbereiten werden, damit sie den Kollegen aus dem Bundesinnenministerium gleich

informieren kann, der wiederum ganz andere Fördermöglichkeiten für Sie hat. Informieren werden wir auch Frau Böhmer, die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung. Sie stellt ebenfalls einen wichtigen Partner für Sie dar. Natürlich möchten auch wir im Bundesfamilienministerium Ihren Prozess weiter begleiten. Wir stehen Ihnen als Zuhörerinnen und Beraterinnen, soweit wir es können, zur Verfügung.

Aber was machen Sie? Auch Sie haben jetzt sicherlich einige Aufgaben auf Ihrer Liste. Mein ausdrücklicher Appell an Sie ist: Machen Sie Öffentlichkeitsarbeit und berichten Sie von sich und den anderen Organisationen und von der Bewegung in Ihren Reihen. Nehmen Sie Kontakt zu den Mitgliedern des Deutschen Bundestages auf. Auch der Kontakt zu Frau Najafi ist im Rahmen dieses Prozesses sehr wichtig. Wir haben uns darauf verständigen können, dass Frau Najafi mit ihrer Erfahrung den Vernetzungsprozess beginnt. Halten Sie diesen Kontakt und bringen Sie sich in diesen Prozess mit Ihren Ideen und Interessen ein.

In diesem Zusammenhang möchte ich noch mal auf unser Internetforum www.migrantinnenforum.de hinweisen. Im Forum haben Sie die Gelegenheit, Ihre Anliegen zu äußern. Besonders für den anstehenden Vernetzungsprozess kann diese Austauschplattform sehr hilfreich sein. Die Idee hierfür entstand während des letzten Kongresses. Daraufhin haben wir das Forum ins Leben gerufen. Nutzen Sie es. Es ist Ihres.

Zum Ende möchte ich noch mal auf das zu Beginn beschriebene Bild zurückkommen. Am Anfang haben wir Ihnen mit dem ersten Kongress unsere Hand gereicht und Sie haben zugreifen. Aber warten Sie nicht darauf, dass jemand Ihnen die Hand reicht. Sie können auf die Leute zugehen und ihnen die Hand reichen. Denjenigen will ich sehen, der sagt, dass er diese Hand nicht annimmt. Meine Bitte an Sie ist daher: Gehen Sie auf die Leute zu! Haben Sie das Selbstbewusstsein, damit Ihre Interessen weiter verfolgt werden.

Es bleibt mir jetzt nur noch, meinen Dank auszusprechen. Ich möchte erst einmal allen Referentinnen und Referenten danken, die mit ihren Beiträgen im Plenum und in den Workshops diese Tagung so inhaltsvoll gemacht haben. Danke für Ihr Kommen und für Ihre Vorbereitungen.

Mein Dank geht außerdem an Frau Becker, die uns ein weiteres Mal so ausgezeichnet durch diese Tagung geführt hat und die auch genauso ausgezeichnet das Internetforum moderiert.

Ich möchte den Kolleginnen und Kollegen vom BAFzA danken, von denen jetzt nur wenige im Raum sind. Bitte richten Sie Ihren Kollegen aus, dass sie es wieder ausgezeichnet bewerkstelligt haben, die Tagung zu organisieren, Fotos zu machen, die Mikros zu reichen und vieles mehr.

Aber vor allem Ihnen möchte ich meinen Dank aussprechen, liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Ich möchte Ihnen danken, dass sie immer wieder die Kraft finden, sich aufzurichten und weiterzumachen, auch nach Rückschlägen, die Sie ggf. erlebt haben. Ich möchte Ihnen aber auch Mut machen, dass das, was Sie machen, sinnvoll ist und dass es richtig ist. Machen Sie weiter so.

Ich freue mich auf ein Wiedersehen, wo und wann auch immer das sein wird. Ihnen allen wünsche ich aber jetzt erst einmal eine gute Heimfahrt.

Vielen Dank!

9.

Presseschau

Migrantinnenkongress in Frankfurt am Main

Das Bundesfamilienministerium begrüßte die Vertreterinnen von Migrantinnenorganisationen zu einem Kongress in Frankfurt. Erklärtes Ziel waren gemeinsame Schritte in Richtung Offenheit.

von Verena Zschippang

Quelle: Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB), 15.03.2013

http://www.integration-durch-sport.de/de/integration-durch-sport/aktuelles/detail/news/migrantinnen_kongress_in_frankfurt_am_main/

Der DOSB nahm am 9. und 10. März 2013 am 2. bundesweiten Kongress für Migrantinnen und ihre Organisationen in Frankfurt am Main teil. Unter dem Titel „Zusammen erreichen wir mehr! Vielfalt leben“ standen bei der vom Bundesfamilienministerium ausgerichteten Veranstaltung die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und die Vernetzung mit Frauenorganisationen im Mittelpunkt.

Rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Migrantinnenselbstorganisationen und den Hauptpartnern der Veranstaltung (Bundesagentur für Arbeit, Deutscher Frauenrat, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) erarbeiteten konkrete Forderungen und Vereinbarungen für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit, darunter zum Beispiel, eine Arbeitsgemeinschaft von Migrantinnenverbänden auf Bundesebene zu gründen und sich damit bundesweit zu vernetzen. Der Austausch zwischen den Migrantinnen und den Partnern der Veranstaltung war intensiv und konstruktiv, ein deutliches Signal des Wollens aller Beteiligten. „Wir brauchen eine Offenheit auf beiden Seiten, um die gegenseitigen Bedürfnisse kennenzulernen und von den unterschiedlichen Erfahrungen lernen zu können“, sagte Bundesfamilienministerin Kristina Schröder mit Bezug auf den Kongress, ein Appell an die aktive Öffnung aller Interessenvertretungen.

Der organisierte Sport steht sowohl mit seinen Qualifizierungsmöglichkeiten als auch im Bereich des informellen Bildungssektors an der Schnittstelle zur Arbeitsmarktpolitik mit wichtigen Angeboten für Migrantinnen und Migranten. Er kann mit seinem bundesweiten Programm „Integration durch Sport“ auf wichtige Erkenntnisse und Ergebnisse aus mehr als 20-jähriger Arbeit verweisen und ist in der Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen ein wichtiger politischer Partner. Gleichzeitig müssen sich auch im Sport die Verbands- und Vereinsstrukturen weiter öffnen. Nur so lässt sich der Wille zur Teilhabe von Migrantinnen und Migranten als Potenzial für die eigene Personal- und Organisationsentwicklung erkennen und die Vielfalt an

Talenten, Ideen und Sichtweisen als Chance begreifen. Die Inhalte und Ergebnisse des Kongresses können von allen Interessierten im interaktiven Internetforum unter www.migrantinnenforum.de diskutiert werden.

Erstes bundesweites Netzwerk: Frauen mit Migrationskontext organisieren sich

Vor Kurzem haben sich 200 Frauen aus Migrantinnenorganisationen getroffen und beschlossen, ein bundesweites Netzwerk zu gründen. Das Besondere daran: Es wäre die erste Interessenvertretung, die die vielen existierenden Vereine unabhängig, nationalitäten- und konfessionsübergreifend unter einem Dach vereint. Einen solchen Ansprechpartner gab es bislang nicht. Was sind ihre Ziele und Pläne?

von Hadija Haruna

Quelle: Mediendienst Integration, 25. März 2013

<http://mediendienst-integration.de/artikel/netzwerk-von-und-fuer-migrantinnen.html>

Rund zweihundert Frauen mit Migrationshintergrund von Vereinen aus ganz Deutschland haben sich am 10. März in Frankfurt am Main getroffen. Auf dem Kongress „Zusammen erreichen wir mehr!“ haben sie mit großer Mehrheit für die Gründung eines bundesweiten Netzwerkes gestimmt. Und damit für ein wirkliches Novum: Die vielen bereits existierenden Vereine von aktiven Migrantinnen wollen sich darin für bestimmte Ziele starkmachen. Beteiligen wollen sich dabei unterschiedliche Organisationen wie Maisha, beramí oder die Internationalen Frauen Leipzig.

Ein aktuelles Anliegen der bundesweiten Initiative ist es, stärker auf die Benachteiligungen von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen und sich auch in politische Debatten einzubringen. Die Zahlen belegen, warum das nötig ist: Laut einem Bericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) von 2011 sind Frauen mit Migrationshintergrund deutlich seltener auf dem Arbeitsmarkt zu finden, ihre Erwerbsquote liegt bei 60 Prozent. „Unter den 2,4 Millionen ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen haben fast 24 Prozent einen Migrationshintergrund“, sagte Hans Dietrich von Loeffelholz vom BAMF auf dem Kongress.

Damit gehört jede vierte Frau aus einer Einwandererfamilie zu den sogenannten Minijobbern. Die Kongressteilnehmerinnen haben in Frankfurt auch Kontakte zu Organisation wie dem Deutschen Frauenrat geknüpft. Diesem gehört bisher nur der Bundesverband der Migrantinnen an. Trotz des umfassend klingenden Namens gehören dem Verband hauptsächlich Frauen mit türkischem und kurdischem Hintergrund an, weshalb sich viele andere nicht durch ihn vertreten fühlen. „Wir brauchen ein heterogenes Netzwerk mit Frauen verschiedener Herkunft, das die unterschiedlichen Perspektiven und Bereiche, in denen sie aktiv sind, repräsentiert und unter dem gemeinsamen Nenner Frau und Migrantin zusammenführt“, sagte Beshid Najafi vom Verein agisra in Köln. Sie wurde auf dem Kongress zur Leiterin des Netzwerkes in der Gründungsphase gewählt. In den nächsten Monaten soll nun der Bedarf der Organisationen abgefragt und ein Satzungsentwurf formuliert werden. Unterstützt werden die Frauen dabei vom Bundesfamilienministerium.

Interessierte Vereine sind aufgerufen, sich dem Vorhaben anzuschließen und für die Idee zu werben. Über das Portal „migrantinnenforum.de“ des Bundesfamilienministeriums können sie sich vernetzen, austauschen und diskutieren: etwa über die prekären Beschäftigungssituationen von Einwanderinnen aus Polen, die Zusammenarbeit muslimischer Frauenorganisationen und dem Katholischen Deutschen Frauenbund oder wie das Potenzial hoch qualifizierter Migrantinnen besser genutzt werden kann. Und auch in den Ländern tut sich etwas: Bayern ist als Vorreiter bereits dabei, ein Migrantinnennetzwerk auf Landesebene aufzubauen. In einem Punkt waren sich die Kongressteilnehmerinnen einig: Trotz Fachkräftemangels, des Antidiskriminierungsgesetzes (AGG) und des Anerkennungsgesetzes sei der Zugang zum Arbeitsmarkt immer noch mit vielen Schwierigkeiten und Hürden verbunden. Anwesende berichteten, dass Unternehmen Migrantinnen bei der Einstellung teilweise nach wie vor benachteiligen würden, etwa aufgrund ihres religiösen Hintergrunds.

* Hinweis: Die Gründungsveranstaltung des Bayrischen Frauennetzwerkes fand am 22. Juni in München statt: <http://www.migrantinnenforum.de/mso/veranstaltungen,did=198284.html>

10.

Anhang



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Tagungsprogramm

Zusammen erreichen wir mehr!
Vielfalt leben – Chancengleichheit am Arbeitsmarkt –
Vernetzung mit Frauenorganisationen

Programm

für den 2. Kongress für Migrantinnen und ihre Organisationen in Deutschland
9.–10. März 2013 in Frankfurt am Main

Samstag, 9. März 2013

ab 10.00 Uhr **Registrierung der Teilnehmerinnen/Hotel-Check-in**

11.30 Uhr **Begrüßung und Eröffnung**

Renate Augstein

Leiterin der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Armin von Ungern-Sternberg

Amtsleitung Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main

12.15 Uhr

Vorträge

„Deutscher Frauenrat – Lobby der Frauen“

Hannelore Buls

Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Berlin

„Forschung zu Migrantinnen am Arbeitsmarkt im demografischen Wandel“

Dr. Hans Dietrich von Loeffelholz

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg

„Strategien der Bundesagentur für Arbeit zur Eröffnung guter Perspektiven, Chancen und Möglichkeiten für Migrantinnen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“

Sefer Öncel

Ansprechpartner für Migrationsfragen

Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

13.15 Uhr

Mittagspause

14.15 Uhr

Best Practice

Wie stellen sich Migrantinnenorganisationen und (deutsche) Frauenorganisationen auf, um Migrantinnen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Sonja Marko

ver.di – Bundesverwaltung

Bereich Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Berlin

Dr. Heike Berger

Katholischer Deutscher Frauenbund, Köln

Lucyna Jachymiak Krolikowska

NIKE Polnische Unternehmerschaft e.V., Berlin

Doro Cramer

beramí berufliche Integration e.V., Frankfurt

15.15 Uhr

Vorstellung der Workshops

15.30 Uhr

Kaffeepause

16.00 Uhr

Parallele Workshops

Workshop 1 (Raum Westend)

„Was bietet der Deutsche Frauenrat Migrantinnenorganisationen und deren Mitgliedern? – Was wünschen sich Migrantinnen und was können sie und ihre Organisationen dem Deutschen Frauenrat bieten?“

Hannelore Buls, Astrid Hollmann

Vorstand Deutscher Frauenrat, Berlin

Sidar Demirdögen

Bundesverband der Migrantinnen, Frankfurt

Virginia Wangare Greiner

Maisha e.V., Frankfurt

Workshop 2 (Arabella-Saal)

„Was bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge an Fördermöglichkeiten für Migrantinnenorganisationen – was brauchen Migrantinnenorganisationen?“

Andrea Mack-Philipp

Referentin im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg

Hanim Ezder

Stellvertretende Geschäftsführung BFmF e.V.

Leiterin „Muslimisches Familienbildungswerk Köln“

Dr. Anke Kästner

Internationale Frauen Leipzig e.V.

Ngan Nguyen-Meyer

Vietnamesische Frauen und Familien in München (VinaFFaM)

Workshop 3 (Raum Ostend)

„Was bietet die Bundesagentur für Arbeit für Migrantinnen? – Was ist aus Sicht der Migrantinnen wichtig?“

Heidi Holzhauser

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt SGB II

Zentrale der Agentur für Arbeit, Nürnberg

Meryem Demirtas

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II

Jobcenter Köln

Sima Rastin

Frauen gegen Erwerbslosigkeit, Köln

■ *Workshop 4 (Raum Nordend)*

„Austausch: Wie stellen sich deutsche Frauenverbände für den Arbeitsmarkt auf? Wie agieren Migrantinnenorganisationen?“

Henrike von Platen

Präsidentin von Business and Professionell Women Germany e.V., Berlin

Cornelia Spachtholz

Bundesvorsitzende Verband berufstätiger Mütter (VBM), Köln

Gülşen Akcay

BENGI e.V. Interkultureller Lern- und Begegnungsort für Frauen, Kassel

Patricia dos Santos, Sara Freire

imbradiva, Frankfurt

■ *Workshop 5 (Raum Lerchesberg)*

„Bundesweite Vernetzung von Migrantinnenorganisationen – gibt es einen Bedarf? Wie soll sie geschehen?“

Behshid Najafi

agisra e.V., Köln

18.00 Uhr

Markt der Möglichkeiten

Vorstellung von Projekten von Migrantinnen und Frauenorganisationen bzw. Organisationen der Mehrheitsgesellschaft als Messe am Rand des Kongresses

19.30 Uhr

Abendessen

Sonntag, 10. März 2013

09.00 Uhr **Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen**

Diskussion der Ergebnisse – Formulierung von Absprachen/Forderungen

11.00 Uhr **Kaffeepause**

11.30 Uhr **Podiumsdiskussion**

„Was muss sich für Migrantinnen am Arbeitsmarkt bewegen?
Wie können Selbstorganisationen das unterstützen?“

Naciye Celebi-Bektas

Gewerkschaftssekretärin

Organisation, Frauen und Gleichstellungspolitik

DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Dr. Claudia Nagel

Nagel & Company GmbH Management Consulting, Frankfurt

Peimaneh Nemazi-Lofink

Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI), Mainz

Ninel Ziegler

Vorsitzende des Vereins KALINA – Frauenzentrum e.V., Berlin

12.45 Uhr **Schlusswort**

Dr. Martina Gräfin von Bassewitz

Referatsleiterin des Referates Teilhabe, Medien, Generationen
in der Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit im
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

13.00 Uhr **Ende des Kongresses und anschließender Imbiss**

Moderation: Barbara Becker

Liste der Mitwirkenden

Akcay	Gülsen		bengi-ks@t-online.de	BENGI e. V.
Augstein	Renate		Renate.Augstein@bmfsfj.bund.de	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Becker	Barbara		info@barbarabecker.net	Moderatorin
Berger	Heike	Dr.	heike.berger@frauenbund.de	Katholischer Deutscher Frauenbund e. V.
Bienert	Franziska		sonka.gerdes@bmfsfj.bund.de	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Buls	Hannelore		h.buls@frauenrat.de	Deutscher Frauenrat
Celebi-Bektas	Naciye		naciye.celebi-bektas@dgb.de	DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Cramer	Doro		cramer@berami.de	berami berufliche Integration e. V.
Demirdögen	Sidar		sidard@gmx.de	Bundesverband der Migrantinnen e. V.
Demirtas	Meryem		meryem.demirtas@jobcenter-ge.de	Jobcenter Köln
dos Santos	Patricia		imbradiva@gmx.net	imbradiva e. V.
Ezder	Hanim		hanim.ezder@bfmf-koeln.de	Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V. (BFmF. e. V.)/ Muslimisches Familienbildungswerk Köln
Freire	Sara		imbradiva@gmx.net	imbradiva e. V.
Gerdes	Sonka		sonka.gerdes@bmfsfj.bund.de	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Groß-Schmidt	Susanne		susanne.gross-schmidt@bmfsfj.bund.de	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Haruna	Hadija		hadija.haruna@googlemail.com	Dipl.-politologin & Redakteurin
Hollmann	Astrid		a.hollmann@frauenrat.de	Deutscher Frauenrat, Berlin
Holzhauser	Heidi		Heidi.Holzhauser@arbeitsagentur.de	Bundesagentur für Arbeit, Zentrale
Kästner	Anke	Dr.	frauenverein-leipzig@hotmail.de	Internationale Frauen Leipzig e. V.
Krolikowska	Lucyna Jachymiak		info@pola-events.de info@nike-ev.com	NIKE Polnische Unternehmenschaft e. V.
Mack-Philipp	Andrea		andrea.mack-philipp@bamf.bund.de	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg
Marko	Sonja		sonja.marko@verdi.de	ver.di – Bundesverwaltung
Nagel	Claudia	Dr.	claudia.nagel@nagel-company.com	Nagel & Company GmbH Management Consulting
Najafi	Behshid		info@agisra.org	agisra e. V., Köln
Nemazi-Lohfink	Peimaneh		institut@inbi-mainz.de	Institut zur Förderung von Bildung und Integration (INBI)

Name	Vorname	Titel	E-Mail	Organisation
Nguyen-Meyer	Ngan		ngan.nguyen-meyer@gmx.de	Vietnamesische Frauen und Familien in München (VinaFFaM)
Öncel	Sefer		sefer.oencel@arbeitsagentur.de	Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
Rastin	Sima		S.Rastin@frauen-erwerbslos.de	Frauen gegen Erwerbslosigkeit, Köln
Spachtholz	Cornelia		cornelia.spachtholz@vbm-online.de	Verband berufstätiger Mütter e. V. (VBM)
von Bassewitz	Martina	Dr.	Weitergabe E-Mail-Adresse ausdrücklich nicht gewünscht	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
von Loeffelholz	Hans Dietrich	Dr.	Dr.Hans-Dietrich.Loeffelholz@bamf.bund.de	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
von Platen	Henrike		hvp@bpw-germany.de	Business and Professionell Women (BPW Germany e. V.)
von Ungern-Sternberg	Armin	Dr.	v.ungern-sternberg@stadt-frankfurt.de	Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Stadt Frankfurt am Main
Wangare Greiner	Virginia		maisha-african-women@gmx.de	Maisha e. V.
Ziegler	Ninel		nzberlin@gmx.de	KALINA – Frauenzentrum e. V.

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

Herausgeber:

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



Verfasserin:

Hadija Haruna, www.hadija-haruna.de

Fotos:

Herbert Jennerich

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: August 2013

Gestaltung: www.avitamin.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.