

IGIP FACHTAGUNG

InteressenGemeinschaft von ImmigrantinnenProjekten

Fachtagung am 13.5.2003

Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin

**NIE WAR SIE SO WERTVOLL WIE HEUTE –
BILDUNGSARBEIT MIT MIGRANTINNEN**

Von: Karin Heinrich

Karin Heinrich fasste die gegenwärtige Situation wie folgt zusammen:

Auch 40 Jahre nach Beginn der Migration hängt die Situation auf dem Arbeitsmarkt noch entscheidend davon ab, ob jemand einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Von gleichberechtigter Beteiligung auf allen Ebenen sind wir meilenweit entfernt.

Einige Zahlen aus dem offiziellen Arbeitsmarktstatistiken sollen dies verdeutlichen: Insgesamt sind in Berlin im März 2003 361 745 Menschen ohne Erwerbsarbeit beim Arbeitsamt gemeldet, davon sind 40,8 % Frauen und 17,1 % Menschen ausländischer Herkunft. 17,1 % aller Arbeitslosen, das klingt nicht besonders viel, aber hinter dieser Zahl stehen immerhin 54 425 Menschen. Zahlen über ausländische Frauen werden vom Arbeitsamt leider nicht erfasst. Bezogen auf die Arbeitslosenquote sieht die Zahl dann deutlich ungünstiger aus: Die Arbeitslosenquote von Frauen beträgt 24,1 % und die von Ausländern 41,1 %, d.h. von zehn Menschen ausländischer Herkunft sind vier Erwerbslos gemeldet.

Was das Arbeitsamt für diese Menschen tut bzw. nicht tut, wird in den letzten Monaten in den Medien und in der Fachöffentlichkeit breit diskutiert, hier nur einige Zahlen, die ebenfalls vom Arbeitsamt zusammengetragen worden sind und die deutlich machen, wie die neue Arbeitsförderung trotz gegenteiliger Presseverlautbarungen der Bundesanstalt aussehen: im März sind die Teilnehmerzahlen im Bereich der Beruflichen Bildung um 25,8 % gefallen, im Bereich der ABM um 6,6 % bei dem SAM sogar 27,1 %. Lediglich das Feld der Direkten Förderung regulärer Beschäftigung, also der Teil der Arbeitsmarktpolitik, der direkt den Arbeitsgebern zugute kommt, ist um 27,2 % gestiegen. Die Tendenz, hin zur verstärkten Förderung der Betriebe und weg von der Förderung der Arbeitslosen, wird an diesen Zahlen deutlich.

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung ist in den letzten Wochen die Zahl von 140 000 fehlenden Ausbildungsstellen durch die Medien gegangen, in Berlin standen im März 2003 4601 unbesetzten Ausbildungsplätzen 12 267 bisher nicht vermittelte Bewerber gegenüber. Wie sich diese Zahlen auf Menschen deutscher Herkunft und Menschen ausländischer Herkunft verteilen, kann nur vermutet werden. Wichtig ist dabei, dass ca. 12 % aller Jugendlichen eines Jahrgangs einen familiären Migrationshintergrund haben. Der Anteil der Auszubildenden dieser Gruppe beträgt aber bundesweit nur 7,2 % und ist in den letzten Jahren noch gesunken. Die Auszubildenden mit ausländischem Pass verteilen sich auf die verschiedenen Ausbildungsbereiche sehr unterschiedlich: im Bereich Industrie und Handel sind es 6,6 % der Auszubildenden, im Bereich des Handwerks 8 %. Besonders günstig ist die Zahl der ausländischen Auszubildenden im Bereich der Arzthelferinnen. Der Anteil liegt jetzt bei 11,1 %. Be-

sonders ungünstig ist der Anteil im Bereich der Öffentlichen Verwaltungen, dort lagen die Zahlen bei den letzten Veröffentlichungen zwischen 2 und 3 %.

Diese Zahlen sollten aber nur der Hintergrund für die Vorschläge und Thesen sein, die sich aus unseren Erfahrungen im Qualifizierungsbereich ergeben und die bei der Konzeption von zukünftigen Maßnahmen berücksichtigt werden sollten, wenn man wirklich etwas ändern will.

Was wären Empfehlungen?

- **Mehr Mut wäre gut** und zwar auf allen Seiten: Migrantinnen müssten sich selbst mehr zutrauen aber auch Dozentinnen, Ausbildungsinstitutionen und Arbeitgeber müssten den Migrantinnen mehr zutrauen. Es scheint sich im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ein Mechanismus der selffulfilling prophecys durchzusetzen: die Erwartung, Migrantinnen könnten die Ziele der Bildungsmaßnahmen nicht erreichen, führen dazu, dass diese sie auch nicht erreichen.
- Ein wichtiges Grundprinzip der erfolgreichen Bildungsarbeit mit Migrantinnen besteht darin, an den **vielfachen vorhandenen Fähigkeiten der Frauen und Mädchen anzusetzen**. Ihre interkulturelle Kompetenz und Zweisprachigkeit müssen, wenn vorhanden, als zusätzliche Qualifikationen anerkannt werden. Solange die Konzepte der Bildungsarbeit mit Migrantinnen einen Defizitansatz verfolgen, also darauf ausgerichtet sind, möglichst gleichartig qualifizierte Mitarbeiterinnen aus den Migrantinnen zu machen, werden sie nach wie vor die Verliererinnen beim Wettlauf um die ohnehin knappen Stellen und Ausbildungsplätze sein. Erst wenn ihre zusätzlichen Qualifikationen als solche anerkannt und erwünscht sind, haben sie in diesem Wettlauf eine Chance.
- **Integration muss gewollt sein**, d.h. die Ausbildungsinstitutionen sollten sich ihre Angebote und Konzepte ansehen und untersuchen, was zu einem (unnötigen) Ausschluss von Migrantinnen führt. Viele Barrieren, vor denen Migrantinnen heute stehen, wären unnötig, wenn über Aufnahmeverfahren, Ausschlusskriterien etc., nachgedacht werden würde und die Kenntnisse der deutschen Sprache und/oder Rechtschreibung nur dort gefordert werden würden, wo sie inhaltlich begründet werden können. Eventuell könnte eine Quotierung der Ausbildungsplätze weiterhelfen.

- **Spezielle Bildungsprojekte für Migrantinnen** werden auch in den nächsten Jahren weiterhin erforderlich sein, weil offensichtlich nur dort eine Atmosphäre der Akzeptanz herrscht, eine unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Bildungsarbeit.
- **Bildungsarbeit mit Migrantinnen hilft Kosten zu senken:** nicht nur die staatliche Unterstützung für die Familien, sondern auch dadurch, dass die Kinder von berufstätigen Müttern beim Bildungsvergleich besser abschneiden, Mütter als Vorbilder in der Familie für ihre Kinder fungieren und diese bei Schulproblemen unterstützen können.
- In jede Maßnahme mit Migrantinnen gehört auch die verankerte Möglichkeit der **sozialpädagogischen Betreuung**. Sozialpädagogische Betreuung umfasst einerseits die Beratung während der Maßnahme um den Kopf von außerunterrichtlichen Lernblockaden freizuhalten, die Beratung bzgl. der weiteren beruflichen Perspektiven einschließlich Unterstützung bei der Suche nach Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätzen, beim Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche aber auch Coaching während der schwierigen Situation der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, d.h. Aufarbeitung von eventuell negativen Erfahrungen, Entwicklung von Perspektiven und Alternativen, Mutmachen etc. Z.B. im TIO werden pro Jahr ca. 1 000 Beratungsgespräche mit einer Dauer von insgesamt mehr als 500 Stunden erbracht – sowohl für aktuelle Teilnehmerinnen als auch für ehemalige. Maßnahmen ohne sozialpädagogische Betreuung oder Maßnahmen, die nicht mehr zielgruppenspezifisch konzipiert sind, wie es in Zukunft von der Bundesanstalt für Arbeit vorgesehen ist, werden nicht mehr die bisherigen Erfolgsquoten mit sich bringen können. Billigmaßnahmen sind herausgeworfenes Geld und können gleich gestrichen werden.
- Es müssen **Qualitätsmerkmale** entwickelt werden, die sich nicht allein auf den Verbleib im Anschluss an die Maßnahme beschränken. Die Kurse bieten eine gute Möglichkeit der psychischen Stabilisierung: das gemeinsame Lernen in einer Gruppe von Migrantinnen unter Bedingungen der gegenseitigen Wertschätzung, die Erfahrung, ein Stück weit Kontrolle über die eigenen Lebensverhältnisse (zurück) zu gewinnen und die eigene Zukunft planbar zu machen sind genauso Bildungsziele in unseren Projekten wie die Vermittlung von ausreichenden Deutschkenntnissen, Schulwissen und Grundkenntnissen im Bereich der verschiedenen Zielberufe. Messbar sind diese Erfolge zum Beispiel auch daran, dass Teilnehme-

rinnen im Anschluss an die Maßnahme einen Führerschein erwerben, dass sie sich aus einer unerträglichen Ehesituation befreien und scheiden lassen, dass sie auch nach Ende der Maßnahme ins Projekt kommen (Identifikationsgrad), dass sie die Kurse weiterempfehlen (nur geringer Aufwand bei der Teilnehmerinnenwerbung). Kundinnenzufriedenheit ist das Stichwort und Kunden sind nicht nur die jeweiligen Geldgeber, die unsere Maßnahmen finanzieren, sondern auch die Nutzerinnen d.h. die Kursteilnehmerinnen.

- In den Ausbildungsinstitutionen müssen unter den Mitarbeiterinnen ebenfalls **Migrantinnen als Leiterinnen, Dozentinnen** etc. vorhanden sein. Diese übernehmen eine wichtige Vorbildfunktion für die Kursteilnehmerinnen, sie sichern ein interkulturelles Klima in den Institutionen und helfen bei der Motivation der Teilnehmerinnen. Eine Ausbildungsinstitution, die Migrantinnen gleichberechtigt beschäftigt, muss sich Gedanken über Migration in dieser Gesellschaft, die Probleme bzgl. von stromlinienförmigen Lebensläufen gemacht haben und für sich ein Betriebsklima entwickelt haben, dass das Miteinander von deutschen und nichtdeutschen KollegInnen sicherstellt.

- Als letzter Punkt soll hier noch genannt werden, dass **eine wirkungsvolle Arbeitsmarktpolitik**, d.h. die nachhaltige Schaffung von Arbeitsplätzen, die Reduzierung der Überstunden oder die Reduzierung der wöchentlichen oder der Lebensarbeitszeit, die gerechtere Verteilung der vorhandenen Arbeit auf alle Menschen, die Arbeiten wollen, sich immer auch auf die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen auswirkt, wenn auch dies nicht als erstes. Und wenn Migrantinnen als Arbeitskräfte gebraucht werden, setzt sich quasi automatisch auch eine Reform der beruflichen Bildung und zwar bei allen beteiligten Institutionen durch. Qualifizierung von Migrantinnen als Normalfall und nicht etwa in den derzeitigen Nischen.