Ausgabe 1 / 2015

iaf·informationen

ISSN 1430-8614

Erwerbstätigkeit, Familie und Migration

Herausforderungen für binationale und eingewanderte Familien

DOKUMENTATION EINER FACHTAGUNG

verband binationaler
familien und partnerschaften

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

auch für binationale und eingewanderte Familien stellen sich Vereinbarkeitsfragen, denen wir im Rahmen unserer diesjährigen Fachtagung vor einem großen Publikum nachgegangen sind. Viele fragten bereits nach der Dokumentation – ein Zeichen dafür, dass wir ein aktuelles Thema aufgriffen haben, das viele bewegt.
Dass dies so ist, wurde in den beiden Grußworten aus dem Bundesfamilienministerium und dem Hessischen Sozial- und Integrationsministerium engagiert dargelegt. Gerade die spezifischen Anforderungen im Migrationsprozess lassen oft denken: »Geht alles gar nicht«. Dagegen ist Politik zu machen, wie Herr Paschold aus dem Bundesfamilienministerium und ebenso Frau Lange aus dem hessischen Ministerium ausführlich darlegten. Beide sprachen sich dabei für den notwendigen Dialog mit der Zivilgesellschaft aus. Diese Anforderung ist für uns als Verband zugleich Programm.

Frau Dr. Menz zeigte vor allem die Linien von Zuschreibungen und Konstruktionen auf, mit denen eingewanderte Eltern(teile) zu tun haben, und warb für ein Unterstützungs- und Beratungssystem, das die Familien in einem gesamtbiographischen Bezug betrachtet.

Mit welchen fachlichen Qualifikationen Ehegatt/innen nach Deutschland nachziehen und ob von diesen Ressourcen Gebrauch gemacht werden, stellte Frau Dr. Stichs anhand ihrer Forschung vor und lud zur Diskussion ein.
Neben den eher theoretischen Zugängen sorgten drei Zwischenrufe aus der Praxis für Bodenständigkeit. Francesco Gabriele verdeutlicht, wie stark strukturelle Rahmenbedingungen ganz praktisch verhindern, dass eingewanderte Familien hier »ankommen«. Selbst die Eröffnung eines Bankkontos kann zu unüberwindbaren Hindernissen führen. Nadia Qani wirbt als Unternehmerin für einen größeren familienfreundlichen Umgang mit Mitarbeiter/innen. Diese Investition lohne sich, denn die Mitarbeiter/innen zahlen diese mit hohem Engagement und hoher Motivation zurück. Die Chancen, die in binationalen Verbindungen liegen können, stellt Petra Shakya am Beispiel ihrer Familie (deutsch-nepalesisch) dar. Sie spricht von Ressourcen, die für ein Gelingen notwendig sind, aber auch von der Möglichkeit, bestehende Rollenbilder in Frage stellen und andere Formen des Miteinanders ausprobieren zu können.

Damit schließt sich der Kreis der Vortragenden, auch Dr. Menz hob diese Möglichkeit als Innovation in binationalen Verbindungen hervor.

Die Teilnehmenden zeigten sich sehr diskussionsfreudig, traten in Dialog mit den Referent/innen und untereinander und gaben uns, den Veranstaltern, ein gutes bis sehr gutes Feedback für diesen Tag.

Wie immer halten wir weitere Informationen aus dem Verband fü Sie bereit. Die Delegierten trafen sich in Frankfurt am Main, wählten einen neuen Bundesvorstand und diskutierten kontrovers über die Zukunft unseres Verbandes.

Wir wünschen angenehme Sommer- und Erholungstage und eine interessante Lektüre

Ihre

Hiltrud Stöcker-Zafari
Bundesgeschäftsführerin

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Die Herausgabe dieses Heftes wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Inhalt

Fachtagung »Erwerbstätigkeit, Familie und Migration. Herausforderungen für binationale und eingewanderte Familien«

Begrüßung durch die Bundesvorsitzende
Angela Rother-El-Lakkis 4

Grußwort aus dem Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ulrich Paschold 5–6

Grußwort aus dem Hessischen Ministerium
für Soziales und Integration
Cornelia Lange 7–9

Erwerbstätigkeit, Familie und Migration.
Anforderungen an Elternschaft und Berufstätigkeit
Dr. Margarete Menz 10–13

Berufliche Integration von nachgezogenen Ehepartner/innen
Dr. Anja Stichs 14–17

„Arbeiten und familiäres Umfeld gehören zusammen“
Francesco Gabriele 18–21

„In Arbeitnehmerinnen auch Mütter sehen“
Nadia Qani 22–23

„Als binationale Familie den Spagat leben“
Petra Shakya 24–26

Delegiertenversammlung 2015

Stärkung des Profils oder bunte Vielfalt?
Eindrücke von der Delegiertenversammlung 2015
Bettina Müller-Sidibé 27–28

... und es wurde gewählt 29–30

Aus dem Verband

Film »Grenzenlos« 30

Neue Stiftung gegen Rassismus 31

Jugendpolitik mit interkulturellem Blick 32

Veranstaltungskalender 33

Veranstaltungsreihen, Impressum 34

Gemeinsam Unterstützer finden!, Gooding 35

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder, liebe Freundinnen und Freunde,

es freut mich sehr, als Vorsitzende die diesjährige familienpolitische Tagung unseres Verbandes zum Thema: »Erwerbstätigkeit, Familie und Migration. Herausforderungen für binationale und eingewanderte Familien« eröffnen zu können. Seien Sie uns alle herzlich willkommen.

Es ist schön, viele Mitglieder unseres Verbandes hier zu sehen, aber auch Kolleg/innen anderer Verbände und Einrichtungen. Es tut gut sich miteinander auszutauschen, Gedanken zu sortieren und gemeinsam Überlegungen anzustellen. Familienfreundlichkeit und Willkommenskultur, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben, Work-life-Balance: Das sind Schlagworte, die in der Tagespresse kaum noch wegzudenken sind, und die uns heute im Laufe des Tages begleiten werden.

Binationale und eingewanderte Familien sind ein fester Bestandteil der in Deutschland lebenden Bevölkerung und tragen zur Vielfalt im Land bei. In ca. einem Drittel der Familien mit Kindern hat mindestens ein Elternteil einen sogenannten Migrationshintergrund hat. Sie sind somit unübersehbar.
Auch sie stehen vor der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Auch für sie stellen sich die Fragen: Wie lassen sich Familien- und Arbeitszeiten in Einklang bringen? Welche Kinderbetreuungs- und Arbeitszeitmodelle gibt es? Welche Auswirkungen hat dies auf die Einkommenslage? Und schließlich: Wie werden Familien dabei von Politik und Gesellschaft unterstützt?

Für binationale und eingewanderte Familien kommen zusätzlich einige Besonderheiten hinzu. Dies ist vor allem der Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zu Fort- und Weiterbildung. Studien belegen, dass eine erfolgreiche Beteiligung am Arbeitsmarkt nicht nur die wirtschaftliche Stabilität der Familien stärkt und diese unabhängig von Transferleistungen macht sondern vor allem auch positive Auswirkungen auf das soziale Wohlbefinden des Einzelnen hat. Eingewanderte Menschen, die erwerbstätig sind, fühlen sich häufig gut integriert und der hiesigen Gesellschaft zugehörig.

Obwohl eingewanderte Eltern häufig gut qualifiziert sind, sind sie im Vergleich zu nicht gewanderten Eltern deutlich seltener in den oberen Einkommensgruppen anzutreffen. Familien mit Migrationshintergrund haben folglich für ihren Lebensunterhalt weniger finanzielle Mittel zur Verfügung als Familien ohne Migrationshintergrund. Es sind etwa 13 Prozent weniger! Da ist noch sehr viel Luft nach oben und gesellschaftspolitisch noch einiges zu tun.

Ich freue mich daher, dass wir diesem wichtigen familienpolitischen Thema heute Zeit und Raum geben. Es wird sicherlich nicht unsere letzte Diskussion hierzu sein. Dafür ist das Thema zu komplex und facettenreich.

Die Aufgabe unseres Verbandes sehe ich, sehen wir weiterhin darin, binationalen und eingewanderten Familien eine Stimme zu geben und darauf hinzuwirken, dass sie nicht nur unübersehbar bleiben sondern ein selbstverständlicher und anerkannter Teil dieser Gesellschaft.

In diesem Sinn wünsche ich uns allen einen erfolgreichen Tag mit angenehmen Gesprächen und interessanten Begegnungen.

Ihre
Angela Rother-El-Lakkis
Bundesvorsitzende

Grußwort aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ulrich Paschold

**Sehr geehrte Frau Rother-El-Lakkis,
Sehr geehrte Damen und Herren,
ich danke Ihnen für Ihre Einladung zu Ihrer diesjährigen Fachtagung »Erwerbstätigkeit, Familie und Migration«. Im Bundesfamilienministerium blicken wir nicht auf Sozialversicherungs- oder Steuernummern. Wir blicken auf die Wünsche und Lebensrealitäten von Familien zu Beruf und einem Leben mit Kindern. Und da stehen der Wunsch nach Familie, Kindern und einem guten Einvernehmen mit den Partnern in Berufs- und Erziehungsfragen an oberster Stelle.**

Für die Familie Verantwortung tragen und zugleich erwerbstätig sein: das ist für die meisten Paare das favorisierte Modell – zugleich erleben sie es als einen täglichen Balanceakt. »Geht alles gar nicht«, urteilen so auch zwei (deutsche und als ZEITRedakteure gut situierte) Väter in einem gerade erschienenen Buch über den ganz normalen Wahnsinn der Vereinbarkeit. »Geht alles gar nicht« – das können sicherlich viele von Ihnen unterschreiben, aus welcher Perspektive auch immer Sie kommen. Dies wollen wir heute beleuchten: Wie passen Erwerbstätigkeit und Familie zusammen? Die Herausforderung wird ungleich größer für diejenigen, die aus einem anderen kulturellen Kontext stammen, vielleicht

- mit einer Qualifikation aus einem anderen Land
- Deutsch noch nicht perfekt sprechen
- neue Aushandlungsprozesse in der Partnerschaft finden müssen.

»Geht alles gar nicht?« Das kann nicht unsere Antwort sein. Ich möchte Ihnen heute umreißen, wie beides – oder alles drei – überein gehen kann. Und wie wir Familien dabei unterstützen.

Wir wissen: Mütter und Väter wollen beides, erwerbstätig und Eltern sein. Die Erwerbswünsche von Eltern mit Migrationshintergrund unterscheiden sich kaum von denen der Eltern ohne Migrationshintergrund. Die meisten Eltern aus Familien mit Migrationshintergrund haben den Wunsch, dass beide Elternteile erwerbstätig sind.
Wer sich stärker im Job und wer sich stärker in der Familie engagieren sollte – darin unterscheiden sich zugewanderte und nicht zugewanderte Familien aber sehr wohl. Partnerschaftlichkeit und eine gleiche Aufteilung von Beruf und Familie fänden mehr als 60 Prozent der jungen Eltern in der Gesamtbevölkerung ideal. Bei Familien mit Migrationshintergrund präferieren 40 Prozent die Arbeitsteilung Vater in Vollzeit, Mutter in Teilzeit; nur 13 Prozent der Eltern können sich vorstellen, beide Teilzeit zu arbeiten (das ist sicherlich auch eine Frage des Geldes) und sich Haushalt und Kinderbetreuung zu teilen.
Die Realität sieht – was auch immer das präferierte Modell ist – ganz anders aus: Nur 14 Prozent der jungen Elternpaare gelingt es, ein partnerschaftliches Lebensmodell umzusetzen. Fast alle Väter arbeiten in Vollzeit, häufig plus Überstunden. Dagegen liegen die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Müttern in Deutschland bei 25 Stunden (Mikrozensus 2012, Berechnungen prognos). Dabei würde ein Drittel der Väter gerne in Teilzeit arbeiten, 22 Prozent mit einer Arbeitszeit zwischen 30 und 35 Wochenstunden.
Der Grund liegt im Privaten: Mehr als jeder zweite Vater hat das Gefühl, zu wenig Zeit für seine Kinder zu haben. (ELTERN-Studie »Väter 2014 – zwischen Wunsch und Wirklichkeit in Deutschland«).
Zugleich gehen immer mehr Mütter mit kleinen Kindern ihrem Beruf nach und wollen erwerbstätig sein.

Hier findet schon Bewegung statt. So ist die Erwerbstätigkeit von Müttern mit ein- und zweijährigen Kindern seit 2007 gestiegen. Und Mütter steigen zudem vermehrt in vollzeitnahem oder mittleren Teilzeitumfang wieder in den Beruf ein. Es findet also eine Annäherung statt – zumindest der Wünsche: mehr Kinderzeit bei Papa, mehr Erwerbsarbeitszeit bei Mama. Wir wollen diese Wünsche nach einer partnerschaftlichen Aufteilung unterstützen und dafür den familienpolitischen Rahmen bieten. Was heißt partnerschaftlich überhaupt? Zunächst einmal, dass beide Elternteile Zeit in der Familie haben und gleichzeitig ihre Ziele im Beruf erreichen können. Es ist nicht nur der Wunsch vieler Paare. Es macht Partnerschaften stabiler – auch wirtschaftlich stabiler! Eine geteilte Erziehung ist gut für die Kinder.
Deshalb steht im Zentrum einer modernen Familienpolitik der Leitgedanke der gleichgewichtigen und partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienengagement. Möglich wird dies, wenn Männer ihre Arbeitsstunden leichter reduzieren und Frauen leichter aufstocken können als bisher.

ElterngeldPlus und Familienarbeitszeit

Daher hat Bundesfamilienministerin Schwesig eine Debatte um eine Familienarbeitszeit angestoßen. Mit der Familienarbeitszeit wollen wir langfristig ermöglichen, dass beide Eltern in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitsstunden anpassen können: sodass der Vater seine Stunden etwas reduzieren und die Mutter ihre Stunden etwas erhöhen kann. Das ElterngeldPlus, das zum 1. Juli 2015 in Kraft tritt, ist der erste Schritt dazu. Arbeiten beide Eltern vier Monate parallel zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche, erhält jeder von ihnen vier zusätzliche Monate das ElterngeldPlus. Wenn auch der Mann in Teilzeit einsteigt oder seine Arbeitszeit reduziert – wenn sich also beide Zeit für das Kind nehmen, aber auch Zeit in den Job investieren – wird das ElterngeldPlus durch einen Partnerschaftsbonus ergänzt. Dazu haben wir die Elternzeit flexibler gemacht.
Mehr Zeit für Familie durch mehr Partnerschaftlichkeit – das ist der Weg. Damit ist das ElterngeldPlus ein Schritt hin zu einer Familienarbeitszeit, die beides ermöglicht: Zeit für den Beruf, aber eben auch Zeit für Kinder zu haben.

Sehr geehrte Frau Rother-El-Lakkis,
Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitgedanke der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienengagement ist auch für eine gelingende gesellschaftliche Integration wichtig. Binationale Familien und eingewanderte Familien stehen täglich vor zahlreichen besonderen Herausforderungen: Wie gelingt der Einstieg in den Arbeitsmarkt? Welche im Ausland erworbenen Qualifikationen werden anerkannt? Wie lassen sich die Sprachkenntnisse verbessern?
Wer gewandert ist, muss andere Hürden nehmen, um in Lohn und Brot zu kommen. Neun von zehn Migranten, die vor der Einreise berufstätig waren, nehmen später in Deutschland eine Tätigkeit auf. Von denen, die vorher nicht berufstätig waren, sind es ca. 70 Prozent (Studie des DIW unter 5.000 Zuwanderern). (Ein Drittel war nicht berufstätig bzw. verfügte nicht über Erwerbserfahrung).
Jedoch sind Frauen deutlich seltener als Männer nach ihrer Einreise berufstätig. Nach zehn Jahren in Deutschland arbeiteten drei Viertel der Männer, aber nur 48 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund in Vollzeit. Die Erwerbslücke zwischen den befragten Männern und Frauen in Vollzeit ist damit innerhalb von zehn Jahren von 18 auf 28 Prozent gestiegen. Wenn man auf diejenigen Frauen mit Migrationshintergrund blickt, die Mütter sind, ist die Lücke noch eklantanter. Laut Mikrozensus war nur knapp die Hälfte der rd. 2 Mio. Mütter mit Migrationshintergrund in Deutschland 2011/12 erwerbstätig – gegenüber 73 Prozent der Mütter ohne Migrationshintergrund.
Zudem sind sie, wenn sie einer Arbeit nachgehen, häufig in geringerem Umfang berufstätig, obwohl sie die notwendige Motivation und arbeitsmarktrelevante Qualifikation mitbringen.
Auf der anderen Seite wissen wir auch, dass 65 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund, die derzeit keine Erwerbstätigkeit ausüben, eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen.

Trotz hoher Erwerbsorientierung und einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften gelingt vielen Müttern mit Migrationshintergrund der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht. Die Gründe dafür sind vielschichtig: im Ausland erworbene Schul- und Berufsabschlüsse, mangelnde Deutschkenntnisse oder auch Hürden beim Zugang zu Kinderbetreuung. Bedauerlich aus Sicht der Frauen und der Gesellschaft: Denn eine gelungene Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt wirkt wie ein Integrationsbeschleuniger für die gesamte Familie. Sie wirkt sich außerdem positiv auf die sozio-ökonomische Lage der Familie aus, genauer: Sie stabilisiert die Familie wirtschaftlich.
Hier setzt das BMFSFJ mit dem neuen ESF- Programm »Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein« an: Das Programm des Bundesfamilienministeriums verfolgt das Ziel, Mütter mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg in die Beschäftigung zu unterstützen und zu begleiten. Es wird an über 80 Standorten bundesweit präsent sein. Der Weg: Die Potentiale von Müttern mit Migrationshintergrund werden stärker in den Fokus gerückt; die relevanten Akteure und Partner - die Arbeitgeber, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und nicht zuletzt die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter - werden für diese Potentiale sensibilisiert. (www.starkimberuf.de)

Sehr geehrte Frau Rother-El-Lakkis,
Sehr geehrte Damen und Herren,
Das Familienleben in Deutschland ist vielfältig. Keine Familie ist gleich. Und wir würden es uns nicht anders wünschen. Paare in Deutschland haben unterschiedliche Vorstellungen, was gutes Familienleben bedeutet. Männer und Frauen sollen in Familien so leben können, wie sie es wollen. Es sind die Familien, deren Wünsche für Familienpolitik maßgeblich sind. Die Umsetzung gelingt nur gemeinsam: mit der Politik, mit gesellschaftlichen Akteuren wie Ihnen.
Denn klar ist: Politik braucht Verbündete für Integration, für Vereinbarkeit – und für mehr Partnerschaftlichkeit. Das sind Sie alle. Und es sind die Familien selbst. Wie wir Partnerschaftlichkeit so ausbuchstabieren, dass wir Familien heute dafür gewinnen, darüber möchten wir gerne den begonnenen Dialog mit Ihnen fortsetzen. Ihre Ideen und Anregungen sind gefragt, wie wir gemeinsam zu einem Mehr an partnerschaftlicher Vereinbarkeit gelangen können. Ich bin überzeugt: Das macht Familien stabil, Mütter wirtschaftlich unabhängig und Väter präsent im Familienalltag.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Fachtagung und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

Ulrich Paschold
Referatsleitung Familienbildung und -beratung, Erziehungskompetenz BMFSFJ

Grußwort aus dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

Cornelia Lange

Sehr geehrte Damen und Herren, ich darf Sie sehr herzlich zur heutigen Veranstaltung begrüßen und möchte Ihnen zunächst Grüße von Herrn Staatsminister Stefan Grüttner ausrichten, der heute leider wegen eines anderen dringlichen Termins nicht persönlich teilnehmen kann.

Ihre Fachtagung trägt im Titel das Programm der heutigen Veranstaltung: »Erwerbstätigkeit, Familie und Migration – Herausforderungen für binationale und eingewanderte Familien«.
Das Zusammenwirken von Erwerbstätigkeit und Familienleben stellt alle Familien täglich vor kleine und große Herausforderungen. Alle Familien, seien es nun binationale und eingewanderte Familien oder andere Familien, sehen sich im Alltag vor der Aufgabe, den Anforderungen der Berufswelt Tag für Tag zu entsprechen, gleichzeitig den Kindern und der Familie gerecht zu werden und dabei die Erwerbstätigkeit in Einklang mit den eigenen Bildern von Mütterlichkeit und Väterlichkeit zu bringen. Ein schwieriger Spagat.
In einer Ausgabe der ZEIT war kürzlich unter der provokanten Überschrift »Die Lüge von der Vereinbarkeit« zu lesen: »Die totale Mobilisierung beider Geschlechter für das Arbeitsleben lässt nicht genug Zeit für Kinder.« Und Familienministerin Manuela Schwesig spricht in einem Interview mit der Braunschweiger Zeitung von der »gehetzten Generation der 30- bis 50-Jährigen«. Weiter heißt es »die Bundesregierung beabsichtigt, die Generation der arbeitenden Mitte in den Fokus rücken«. Frau Schwesig merkt im Interview an, dass es oftmals an Anerkennung im Berufsalltag fehle: »Es wäre schön, wenn die Chefs sehen würden, dass Eltern, die morgens um acht Uhr ins Büro kommen, oft schon drei Stunden lang etwas geleistet haben.«
Ihre Fachtagung heute wird sich mit den Herausforderungen der Erwerbstätigkeit beschäftigen und dabei insbesondere die binationalen und zugewanderten Familien in den Blick nehmen – ein gesellschafts- und integrationspolitisches hochaktuelles Thema.

Für Familien aus anderen Kulturen gibt es neben der allgegenwärtigen Herausforderung, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, noch andere Aufgaben, die es zu bewältigen gilt: Informationen beschaffen – Zuwandererfamilien ist z.B. nicht in jedem Fall klar, wie sehr das deutsche Schulsystem auf die Mitwirkung der Eltern setzt, von den Hausaufgaben über das Lernen für Klassenarbeiten bis hin zu Elterngesprächen in der Schule. Sprachkenntnisse erwerben – nicht immer erlauben sie eine einfache Verständigung. Auch fühlen sich viele Familien aus anderen Kulturkreisen beispielsweise von An-

geboten wie Kinderbetreuung, Musikerziehung oder Sport weniger angesprochen und nutzen sie seltener. Ihr Alltagsstress ist damit insgesamt tendenziell höher.

In Hessen leben Menschen aus 184 Nationen. Sie kommen allein oder mit ihrer Familie. Sie sind mit die Zukunft unseres Landes und auch die Zukunft der hessischen Wirtschaft. Diese Vielfalt wollen wir. Aber diese Vielfalt fordert uns auch. Wir müssen uns auf andere Menschen einlassen, auf ihre Vorstellungen und Verhaltensweisen, die ungewohnt sein können oder die sich erst auf den zweiten Blick erschließen mögen.
Die Hessische Landesregierung hat sich ein Ziel gesetzt: »Vielfalt in Hessen: Perspektiven eröffnen«. Wir wollen Perspektiven eröffnen, damit jeder Einzelne seine Potenziale entfalten, sein Leben in die eigenen Hände nehmen und seinen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten kann. Die Hessische Landesregierung will die Vielfalt, die unsere Gesellschaft ausmacht und in Zukunft noch weit mehr ausmachen wird, aktiv gestalten und zum Besten für unser Land nutzen.
Vielfalt gestalten zu wollen, heißt für diese Landesregierung auch, Diskriminierung nicht zu dulden. Hessen ist deshalb bereits im Frühjahr 2014 der Koalition gegen Diskriminierung beigetreten und hat damit ein öffentliches Zeichen gesetzt.
Hessen ist jetzt dabei, eine Antidiskriminierungsstelle einzurichten – eine Anlaufstelle, die es in dieser Form bisher nicht gibt.

Grundlage unserer Arbeit ist ein Menschenbild, welches die Würde aller Menschen unverrückbar in den Mittelpunkt stellt und »den Menschen als Ganzes sieht – Familie also immer mitdenkt«.

Nach dem Grundsatz »Potenziale in den Blick nehmen« geht es darum, Fähigkeiten, Begabungen und Potenziale zu erkennen und sie zu fördern. Menschen mit Migrationshintergrund sind mit ihren spezifischen Potenzialen und Ressourcen als Bereicherung und Chance zu betrachten und auch so zu behandeln. Diese potenzial – und ressourcenorientierte Sicht stellt auch die Potenziale der binationalen und eingewanderten Familien in den Mittelpunkt:

- ökonomisch als sprachlich-interkulturelle Ressource in einer sich globalisierenden Wirtschaft
- demographisch als Kompensation bzw. Wachstumsmöglichkeit bei sinkender Geburtenrate der einheimischen Bevölkerung
- kulturell als Zugewinn an kreativer Vielfalt.

In den nächsten Jahren wird uns die Interkulturelle Öffnung vermehrt beschäftigen. Sie spiegelt die Vielfalt unserer Bevölkerung wider und zeigt sich im Organisations- und im Personalbereich. Das Land Hessen hat hier ein Zeichen gesetzt, indem es der Charta der Vielfalt beigetreten ist. Die Charta umzusetzen bedeutet bspw., dass wir mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Verwaltung gewinnen wollen und dass wir die interkulturellen Kompetenzen unseres Personals weiterentwickeln. Unser Ziel ist, dass die Vielfalt unserer Gesellschaft bei allen Planungs-, Organisations- und Personalentscheidungen mitbedacht wird. Das sorgt dafür, dass Hürden für die Teilhabe von zugewanderten Menschen gar nicht erst entstehen.

Beschäftigen wird uns auch das Landesprogram WIR. Es zielt auf die Weiterentwicklung von Strukturen in allen öffentlichen Lebensbereichen, um sie auf eine vielfältiger werdende Gesellschaft auszurichten und um allen Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, Chancen auf Teilhabe zu eröffnen. Das Programm »Modellregionen Integration« lief Ende 2013 aus. Die erfolgreichsten Ansätze der im Rahmen dieses Programms geleisteten Integrationsarbeit nimmt »WIR« auf und integriert sie in ein Gesamtförderkonzept.

Gefördert werden Koordinierungsstellen auf kommunaler Ebene, um vor Ort ein lokales Integrationsmanagement umzusetzen, Projekte mit Modellcharakter, die sich der Fortentwicklung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur verschreiben und der interkulturellen Öffnung von Einrichtungen des öffentlichen Lebens sowie von Vereinen, Verbänden und Organisationen. Die Träger der Projekte, die mit »WIR« gefördert werden, können kommunale, kirchliche, oder freigemeinnützige sein, auch Migrantenorganisationen.
Des Weiteren werden sowohl die Qualifizierung als auch der Einsatz von Integrationslotsinnen und -lotsen gefördert. Schließlich fördert »WIR« auch niedrigschwellige Deutsch-Sprachkurse, die sich an Menschen richten, die keinen Anspruch auf einen Integrationskurs haben. Gerade für den Personenkreis der Eltern, insbesondere der Mütter, ist dieses Angebot ausgesprochen gewinnbringend und wird gut nachgefragt.
Lassen Sie mich noch ein Beispiel aus der Landeshauptstadt Wiesbaden nennen: die Kampagne »ME – Migrantinnen und Erwerbsarbeit«. Ziel der Kampagne ist die Erhöhung des Anteils von Frauen mit Migrationshintergrund an sozialversicherungspflichtiger Erwerbsarbeit; der Bezug von Transferleistungen soll verringert oder vermieden werden. Die Kampagne wendet sich an Frauen und an Arbeitgeber. Eine der wesentlichen Erkenntnisse ist, dass Angebote und Maßnahmen den Interessen und Lebensumständen der Betroffenen anzupassen sind. Die Kampagne soll Migrantinnen auf die Angebote und Bedeutung von sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten aufmerksam machen.

Ein weiterer Themenblock, der uns beschäftigen wird, ist die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und Bildungsabschlüssen. Im Zusammenhang mit der Diskussion um fehlende Fachkräfte und der demographischen Entwicklung in Deutschland wird häufig auch die mangelnde Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse thematisiert. Das Hessische Anerkennungsgesetz regelt die Verfahren zur Gleichwertigkeitsprüfung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen für die Berufe, die auf hessischem Landesrecht beruhen (z.B. Architekten, Ingenieure, Lehrer, Erzieher, Krankenpfleger, Altenpfleger). Das Gesetz sieht auch einen Anspruch auf Beratung vor. In der Beratung geht es darum, beispielsweise folgende Fragen zu klären: Welche Abschlüsse von Schulen, Universitäten oder aus der Berufsausbildung können anerkannt werden? Für welche Berufe ist eine formale Anerkennung unbedingt erforderlich, um in diesem Beruf arbeiten zu können? Welche Stelle ist für die rechtsgültige Anerkennung des Abschlusses zuständig? Wie stellt man einen Antrag auf Anerkennung? Welche Unterlagen werden für die Antragstellung benötigt? Es wird nach einheitlichen Kriterien in einem einheitlich geregelten Verfahren beurteilt, ob die Qualifikationen gleichwertig sind. Eine nach dem Anerkennungsgesetz einmal festgestellte Gleichwertigkeit gilt für ganz Deutschland.

Zum Schluss möchte ich noch kurz auf unsere Kongressreihe »Dialog Beruf & Familie« hinweisen. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat im November 2014 zu einem Kongress »Familienbewusstsein und Willkommenskultur« eingeladen, an dem sich auch der Verband Binationaler Familien eingebracht hat. Ergebnis des Kongresses war, dass die kommenden Generationen an Arbeitskräften keine homogene Gruppe sind. Sie sind vielfältig und zwar in jeder Hinsicht: in Bezug auf ihren familiären Hintergrund, ihre Kultur, ihre Wurzeln, ihre Religion, ihre persönlichen Lebenssituationen, ihre Fähigkeiten, ihre Stärken usw. Diese Vielfalt wird unsere Gesellschaft bereichern durch unterschiedliche Talente, Fähigkeiten, Kenntnisse, Sichtweisen und Kompetenzen.

Die Hessische Familienpolitik will die Gestaltung einer familienbewussten Lebens- und Arbeitswelt, die Eltern eine partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben ermöglicht. Sie will die Vielfalt, die unsere Gesellschaft ausmacht und in Zukunft noch weit mehr ausmachen wird, aktiv gestalten und zum Besten für unser Land nutzen. Wir wollen Menschen zeigen, dass sie in unserer Mitte mit ihren Familien willkommen sind. Ich werbe für große Offenheit und für Vertrauen, das ist die Zauberformel für Respekt, Akzeptanz, Wertschätzung und ein gutes Miteinander. In diesem Sinne freue ich mich, dass Sie heute die unterschiedlichen Aspekte und Herausforderungen der Erwerbsbeteiligung von binationalen und zugewanderten Familien vertiefen können und wünsche viele gute Ergebnisse.

Cornelia Lange
Leitung der Abteilung Familie
Hessisches Ministerium für Soziales
und Integration

Erwerbstätigkeit – Familie – Migration. Anforderungen an Elternschaft und Erwerbstätigkeit

Dr. Margarete Menz

Migrationsbewegungen werden in der politischen Diskussion sehr unterschiedlich wahrgenommen. Zum einen wird gegen unerwünschte, unqualifizierte Migration vorgegangen und diese durch restriktive Regelungen eingeschränkt wie z.B. beim Familiennachzug. Zum anderen wird zunehmend die gewinnbringende Migration, die der deutschen Wirtschaft zuträglich ist, gesehen und umworben, was sich z.B. in den Regelungen zur Zuwanderung von »qualifizierten Fachkräften« widerspiegelt.

Migration als Orientierungsprozess

Alle Zugewanderten, auch wenn für sie sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen gelten, finden sich in einer Migrationssituation wieder, die mit Such- und Orientierungsprozessen einhergeht. Diese Prozesse sind nicht nur auf berufliche Aspekte bezogen z.B. möglichst schnell eine adäquate Arbeit zu finden und eine berufliche Kontinuität herzustellen. Sie beziehen sich auf die gesamte Lebenssituation und werden durch verschiedene Aspekte wie gesetzliche Regelungen, Wohnsituation, soziale Kontakte beeinflusst.

Auch wenn Migration mit Veränderung der persönlichen Lebenssituation einhergeht, ist sie nicht nur mit einer hohen Verunsicherung verbunden und wird nicht nur vom Individuum als »negative Irritation« wahrgenommen. »Migrationsprozesse können auch als Möglichkeit verstanden werden, bislang nicht realisierte oder realisierbare Wünsche, Erwartungen und Zukunftspläne zu realisieren.« [1]

Migration bringt Veränderungen der sozialen und gesellschaftlichen Position mit sich: durch ein anderes Lebensumfeld werden bisherige Wahrnehmungs-, Interpretations- und Handlungsmuster verändert und sind nicht mehr ohne weiteres anwendbar – sie werden in Frage gestellt. So wird es notwendig, die eigene Situation zu reflektieren, Entscheidungen zu treffen, flexibel zu handeln und Schwerpunkte zu setzen – also die Gestaltung des beruflichen und persönlichen Lebens selbst in die Hand zu nehmen. Dabei wird aber immer wieder auf die bisherigen biographischen Erfahrungen und Möglichkeiten zurückgegriffen, sie sind die Grundlage für den Umgang mit den neuen Anforderungen. Gerade in dieser biographischen Reflexion und Arbeit liegt einerseits eine Gestaltungsmöglichkeit, eine Chance der Um- und Neuorientierung. Andererseits stellt sie auch eine große Herausforderung dar.

Migrant/innen befinden sich insofern in einem Aushandlungsprozess zwischen den eigenen bisherigen biographischen Erfahrungen, den daraus resultierenden, zukunftsgerichteten Orientierungen und der im Ankunftsland anzutreffenden Bedingungen.

Berufliche Wünsche und Planungen sind immer auch in einen Kontext eingebettet, der durch die familiäre Situation oder durch zukünftige Erwartungen z.B. hinsichtlich der Aufgaben- und Rollenverteilung zwischen den Partnern geprägt ist. Dies gilt zunächst für Männer und Frauen gleichermaßen, jedoch vor dem Hintergrund spezifischer Konzepte von Mütterlichkeit und Väterlichkeit. So bringt die Entscheidung einer Frau, die Hauptzuständigkeit für die Erziehung der Kinder nicht aufgeben zu wollen, berufliche Konsequenzen mit sich. Ebenso beeinflusst die Übernahme der Funktion des (männlichen) Hauptverdieners in der Ehe mögliche Weiterbildungsperspektiven: wenn die vorrangige Notwendigkeit des Gelderwerbs besteht, rücken zeitlich intensivere bildungsbiographische Möglichkeiten in den Hintergrund.

Die Entscheidung erwerbstätig zu werden oder nicht wird oft nicht aus freier Wahl getroffen. In zugewanderten Familien müssen vielfach beide Partner arbeiten, um in der neuen Lebenssituation finanziell gut zurecht zu kommen.

---

1 M. Menz/ Y. Henkelmann: Biographische Arbeit mit migrierten Akademiker/innen: Prozessbegleitung als Möglichkeit der Entwicklung selbstbestimmter beruflicher Zukunftsperspektiven. In: Migration und Soziale Arbeit 4/2011

2 Vgl. M. Menz (2008): Biographische Wechselwirkungen. Genderkonstruktionen und kulturelle Differenz in den Lebensentwürfen binationaler Paare. Bielefeld: transcript Verlag

3 a.a.O., S. 71 ff

4 Menz, Margarete (2007): Grenzverschiebungen? Formen biographischen Lernens in Biographien binationaler Paare. In: bildungsforschung, Jg. 4, Vol. 1. S. 1ff.

Besondere Herausforderung für binationale Paare

Für binationale Paare kommt eine Besonderheit hinzu. Sie müssen sich nicht nur mit den jeweils eigenen Vorstellungen z.B. von Mütterlichkeit und Väterlichkeit auseinandersetzen, sondern auch mit der des Partners / der Partnerin. [2]
Bei binationalen Paaren, bei denen der Mann zur deutschen Partnerin zugewandert und nicht erwerbstätig ist, weil er z.B. einen Sprachkurs besucht, eine Ausbildung macht oder seine bisherigen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen nicht übertragen kann, übernimmt meist die deutsche Frau die Rolle der Familienernährerin (»Female Breadwinner Modell« [3]). Damit steht sie der nach wie vor gängigen Vorstellung entgegen, dass der Mann vorrangig die Rolle des Familienernährers ausfüllt (»Male Breadwinner Modell«).

Gesellschaftliche Strukturen sind insoweit geschlechtlich organisiert, indem dem weiblichen Part eher der private Bereich (Haushalt) und die Aufgabe der Reproduktion (Kindererziehung) zugewiesen wird und dem männlichen Part eher der öffentliche Bereich und die Sicherung des Lebensunterhaltes. Dies gilt nicht nur für traditionelle Gesellschaften sondern prägt nach wie vor auch unsere Gesellschaft. Zwar steigen die Erwerbstätigkeitsraten der Frauen stetig, aber diese größere Beteiligung der Frauen im produktiven Bereich führt nicht automatisch dazu, dass Männer im reproduktiven Bereich sich entsprechend stärker beteiligen.
Die Konstellation, dass die Frau die Verantwortung als Familienernährerin inne hat, hat auch eine emanzipatorische Wirkung. Durch die Bedeutung ihrer Erwerbstätigkeit kann die Frau ihre berufliche Karriere stärker fokussieren. Wichtig ist es aber auch zu sehen, dass dieses Modell der Rollenverteilung nicht nur ungewollt zu Stande kommt, sondern gut zu den individuellen Bedürfnissen des Partners/ der Partnerin passen kann. In ihren alten gesellschaftlichen Normen oder in einer »monokulturellen« Beziehung hätten die Paare dieses Modell so nicht leben können. Die Notwendigkeit biographischer Neuorientierung ermöglicht es den Paaren neue Wege zu gehen. So entstehen erst durch die binationale Beziehung neue Gestaltungsmöglichkeiten, sie führen zu Handlungserweiterungen und es werden letztendlich neue Formen sozialer Wirklichkeiten entwickelt. [4]

Migration und berufliche Partizipation

Die berufliche Tätigkeit nimmt in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert ein. Die Erwerbstätigkeit und die Höhe des Einkommens definieren die Möglichkeiten gesellschaftlicher Einflussnahme, sie sind ein entscheidender Faktor für gesellschaftliche Partizipation, sie erleichtern eine individuelle und unabhängige Lebensplanung. Die berufliche Position beeinflusst die soziale Stellung, sie beeinflusst die Wertschätzung durch Nachbarn, Freunde und Familienangehörige.
So verwundert es nicht, dass letztendlich die Einbindung von Migrant/innen in den Arbeitsmarkt als ein zentrales Merkmal einer gelungenen Integration gesehen wird. Aber Migrant/innen stehen hier vielfach besonderen Herausforderungen gegenüber. Für sie ergeben sich veränderte Bedingungen in erster Linie aufgrund rechtlicher Regelungen. Je nach Aufenthaltsstatus ändert sich auch der Möglichkeitsrahmen beruflicher Partizipation. Zum Beispiel gilt für Asylsuchende zunächst

ein Arbeitsverbot, es gibt Einschränkungen der selbstständigen Tätigkeit für bestimmte Gruppen, Zuwanderer aus EU Staaten genießen Freizügigkeit usw. Verglichen mit der Situation in anderen Ländern zeichnet sich der deutsche Arbeitsmarkt dadurch aus, dass er sehr stark strukturiert und formalisiert ist. Eine zentrale Rolle spielen dabei Zeugnisse und Bescheinigungen für berufliche Abschlüsse als formale Qualifikation.
Auch wenn mittlerweile ein bundesweites Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen geschaffen wurde, gewährleistet dies nicht automatisch eine hohe Anerkennungsquote. Die Verfahren sind kostspielig oder stellen einen Nachqualifizierungsbedarf fest, der nicht erfüllt werden kann. Selbst eine Anerkennung führt nicht direkt zu einem besseren Arbeitsverhältnis. Zahlreiche berufliche Bereiche sind zudem auf Länderebene geregelt. Gerade hierzu liegen noch wenige praktische Erfahrungen vor. Die Nichtanerkennung von ›mitgebrachten‹ Zertifikaten führt zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Weiterhin wirken sich fehlende Sprachkenntnisse im Deutschen oder überhöhte Anforderungen an Sprachkompetenzen nachteilig für Migrant/innen aus. Hinzu kommen Diskriminierungen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens oder am Arbeitsplatz, die die berufliche Entwicklung von Migrant/innen einschränken.

Der Blick auf die Familie

Werden zugewanderte Familien in den Blick genommen z.B. aus einer allgemein gesellschaftlichen oder aus einer persönlichen Perspektive heraus – sie werden in erster Linie als defizitär wahrgenommen. Sie werden als Personen gesehen, die durch die Migration »soziales und kulturelles Kapital« verlieren und durch eine Neuorientierung sich dieses wieder neu aneignen müssen. Dabei wird ignoriert, dass in der Migration immer wieder auf biographische Erfahrungen und vorhandene Ressourcen zurückgegriffen wird. Die Familien stehen nicht »mit leeren Händen« da. Biographische Erfahrungen beeinflussen ebenso wie die normativen Bilder und Werte der neuen Gesellschaft die Lebenskonzepte dieser Familien und wirken sich bei der Familiengründung wie bei beruflichen Entscheidungen aus. Gleichzeitig institutionalisiert die Gesellschaft gewissermaßen normative Modelle Familie zu leben. Diese Modelle z. B. die Kleinfamilie mit Vater, Mutter, Kind sind historisch gewachsen und verändern sich auch im Zuge gesellschaftlicher Entwicklung wieder.
Modelle Familien, zu leben, werden auch durch politische Vorgaben oder gesetzliche Regelungen gesellschaftlich institutionalisiert. Familienpolitische Maßnahmen erfolgen mit dem Ziel der Steuerung und Einflussnahme. So entscheiden Regelungen wie das Ehegattensplitting oder die Verfügbarkeit externer Kinderbetreuung mit darüber wie Familie und Beruf gelebt werden können.
Im Kontext von Migration werden Migrant/innen immer wieder mit dem Phänomen der Zuschreibung konfrontiert.
Ein Beispiel aus der Untersuchung des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) ergibt:
»Die Konzentration der Förderung auf Personen mit Erwerbserfahrung lässt darauf schließen, dass die Integrationsfachkräfte von einer Vorstellung ausgehen, wer in einer Bedarfsgemeinschaft der »Ernährer« sei, und die Förderung auf diese Person konzentrieren. [...]: Die latente Erwerbsbereitschaft der Frauen mit Migrationshintergrund wird nicht ausgeschöpft, weil man dem Konflikt mit den traditionelleren Vorstellungen der männlichen Migranten aus dem Wege geht bzw. auch meint, die Frau diesem Konflikt nicht aussetzen zu sollen«. [5]
Das Beispiel zeigt, wie Zuschreibungen und kulturalisierende Erwartungen die Lebenssituation von Migrant/innen beeinflussen können und wie wichtig eine interkulturelle Öffnung von Institutionen und Einrichtungen ist.

Fazit

Migration eröffnet vielfältige Bezugshorizonte. Diese wiederum ermöglichen biographische Lernprozesse und beeinflussen damit nicht nur die individuelle Lebensgestaltung. Sie können Geschlechterordnungen in Frage stellen und dazu beitragen, neue Formen sozialer Wirklichkeiten zu entwickeln.
Für die Unterstützung und Beratung von zugewanderten und binationalen Familien ist es wichtig, dass die Familien in einem gesamtbiographischen Bezug gesehen werden. Erst dies ermöglicht, die Wechselwirkungen zwischen beruflichen Wünschen und familiären Perspektiven überhaupt ins Auge fassen zu können.

[5] IAQ-Studie zur Beratungspraxis im Kontext von »Harzt IV« (IAQ 2009: S. 192).

Stimmen aus dem Publikum

Die Kombination von Fachwissen und praxisbezogenen Erfahrungen hat mir viel gebracht.

Die Zwischenrufe aus der Praxis haben die wissenschaftlichen Vorträge sehr gut ergänzt.

Ich konnte mir nicht vorstellen, wie schwierig es für neu Zugewanderte sein kann, den Alltag hier zu organisieren, das Beispiel mit der Kontoeröffnung hat mich richtig aufgebracht.

Es war beeindruckend wie viel über konkretes persönliches Engagement geleistet werden kann.

Impulse aus der Dialoginsel mit Dr. Margarete Menz

Die Teilnehmer/innen konnten die Thesen von Frau Menz mit Leben füllen und brachten viele Beispiele aus eigener Erfahrung ein z.B., dass es die Frauen sind, die »in erster Linie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuständig« sind. Aktuelle Maßnahmen wie das ElterngeldPlus ermöglichen zwar einen zeitlich längeren Bezug von Elterngeld bei Teilzeitbeschäftigung, doch in den Familien spielt die finanzielle Situation eine Rolle und wenn es darum geht, wer letztendlich weniger arbeitet, dann ist dies der/ die geringer Verdienende. Und das ist in der Regel die Frau.

Es wurde beklagt, dass die Familienpolitik die Diversität der zugewanderten und binationalen Familien nicht im Blick hat. Sie schöpft ihre Steuerungsmöglichkeiten nicht aus, um nachhaltige Wirkungen zu erzielen, für alle Familien, nicht nur für bestimmte Gruppen.

Wenn von Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Rede ist, dann wird davon ausgegangen, dass eine Festanstellung oder ein Langzeitarbeitsverhältnis vorliegen und dass dies der Normalfall ist. So wird die Diskussion um die Vereinbarkeit eher als ein Mittelschichtsthema diskutiert. In prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen erscheinen Fragen der Vereinbarkeit eher als Luxus, hier stellen sich andere, existentielle Fragen.

Ergänzend zum »Female Breadwinner Modell«, das die besondere Situation der Frau mit einem zugewanderten Partner in den Fokus hat, wurde festgehalten, dass es eigentlich viel stärker einer Intersektionalitätsanalyse bedarf. Die »gläserne Decke«, die die berufliche Entwicklung weißer Frauen eingrenzt, trifft noch viel stärker für Nicht-Weiße zugewanderte Männer und Nicht-Weiße zugewanderte Frauen zu. Die besonderen Bedingungen für diese Personengruppen sind noch zu selten Gegenstand wissenschaftlicher Forschung.

Der Begriff »Migrant« und »Migrationshintergrund« wurde kritisch hinterfragt und diskutiert. »Migrationshintergrund« beschreibt nicht ausdifferenziert genug die Gruppe, die er umfasst, andererseits braucht es solche Kategorien um überhaupt statistische Daten zu erfassen. Es wurde der Vorschlag unterbreitet, im Kontext von Familie, Migration und Vereinbarkeit von »Milieu« zu sprechen, in der Art wie dies z.B. in der SINUS Studie erfolgte.

Zusammenfassung Maria Ringler / Isabell Greiner

Dr. Margarete Menz

Geboren als Kind eines schwäbischen Vaters und einer amerikanischen Mutter;
Studium Erziehungswissenschaften in Göttingen;
Promotion 2008 zum Thema »Biographische Wechselwirkungen. Genderkonstruktionen und Konstruktionen ›kultureller Differenz‹ in den Lebensentwürfen binationaler Paare«;
Forschungsschwerpunkte: Migrationspädagogik, interkulturelle Geschlechterforschung und qualitative Bildungsforschung;
Durchführung von Projekten zur berufsbiographischen Orientierung akademisch qualifizierter Migrant/innen und zur Karriereförderung von Frauen im akademischen Bereich sowie zur Elternarbeit im Elementarbereich unter interkultureller Perspektive;
Seit 2012 akademische Rätin für allgemeine Pädagogik an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd.

Menz, Margarete (2013):
Biographische Wechselwirkungen.
Genderkonstruktionen und »kulturelle Differenz« in den Lebensentwürfen binationaler Paare.
Bielefeld:
transcript Verlag.

Berufliche Integration von nachgezogenen Ehepartnerinnen und Ehepartnern

Dr. Anja Stichs

Der Ehegattennachzug ist nach wie vor eine bedeutende Möglichkeit der Zuwanderung für Drittstaatsangehörige. Die Studie »Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland« (BAMF, 2013) ist im Prinzip die erste bundesweite quantitative Studie, die diese Zuwanderergruppe in den Blick nimmt und untersucht, wie nachgereiste Ehepartnerinnen und Ehepartner in den ersten Jahren nach ihrer Einreise den Alltag gestalten.

Bei der Studie wurden insgesamt 2.497 Personen befragt, davon waren 817 nachziehende Ehefrauen und Ehemänner aus der Türkei, 817 nachziehende Ehefrauen und Ehemänner aus Staaten des ehemaligen Jugoslawien, 432 nachziehende Ehefrauen aus der Russischen Föderation und der Ukraine und 431 nachziehende Ehefrauen aus Süd- und Südostasien (Indien, Pakistan, die Philippinen und Thailand).

»Die vielfältigen Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass sich die Ehepartner/innen aus dem Ausland trotz der noch vergleichsweise kurzen Aufenthaltsdauer überwiegend gut in Deutschland eingefunden haben. Aber sie erlauben auch Rückschlüsse darüber, in welchen Bereichen Probleme bestehen und Unterstützungsangebote sinnvoll wären.«

Bei aller Unterschiedlichkeit in Bezug auf die Herkunftsländer oder auf soziodemographische Merkmale haben die im Rahmen des Ehegattennachzugs Zugewanderten eine Gemeinsamkeit: ihre Zuwanderung erfolgt aus ganz privaten Gründen, nämlich aufgrund der Partnerwahl. Gleichzeitig ist sie in der Regel auf Dauer angelegt. Sie unterscheiden sich damit von anderen Gruppen neu

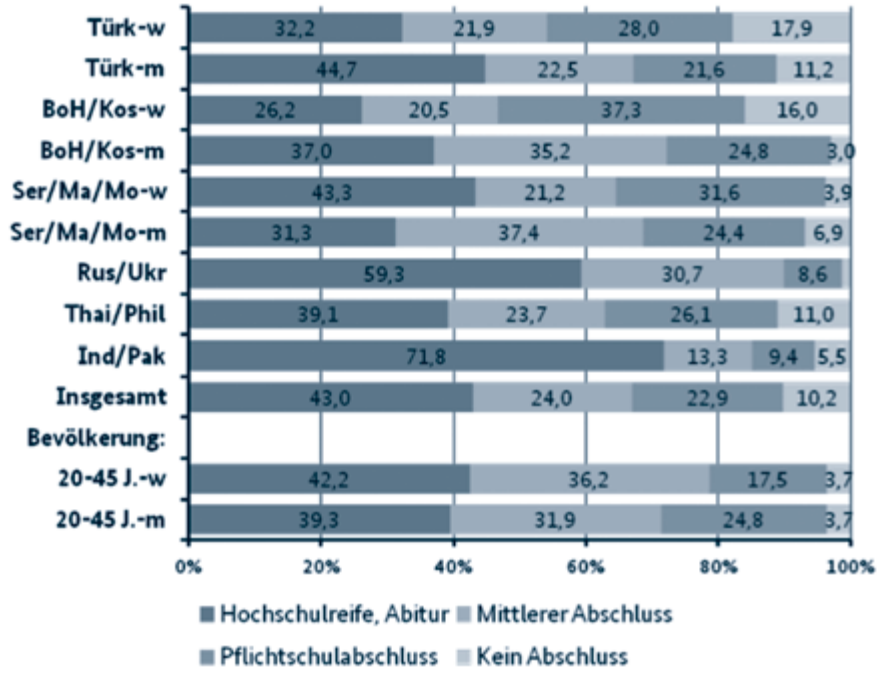


Abb.: Schulabschluss, Quelle Heiratsmigrationsstudie 2013

Zugewanderter, die aus Gründen der Ausbildung oder der beruflichen Tätigkeit, z.B. als angeworbene Fachkräfte nach Deutschland kommen und hierdurch in außerfamiliäre Netzwerke eingebunden sind.
Wie für alle Zuwanderer ist auch für die nachgezogenen Ehepartner/innen aus Drittstaaten die Integration in den Arbeitsmarkt ein wesentliches Element gesellschaftlicher Teilhabe. Es stellt sich dabei jedoch die Frage, ob die Ehepartner/innen aus Drittstaaten überhaupt ein Potential für den Arbeitsmarkt bilden? Welche Faktoren begünstigen ihre Arbeitsmarktintegration? Und gibt es dabei Unterschiede zwischen den Geschlechtern?
Als zentrale Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration hat die Studie die **Erwerbseinbindung** (z.B. Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) und die **berufliche Stellung** (z.B. hochqualifizierte oder qualifizierte Tätigkeit) benannt. Neben diesen Indikatoren sind auch Wechselwirkungen zu anderen Aspekten der Integration zu berücksichtigen z.B. im Zusammenhang mit dem Spracherwerb oder dem Aufbau sozialer Kontakte.

Was bringen die nachgezogenen Ehepartner/innen mit, wie ist ihre familiäre Lebenssituation?

Die nachziehenden Ehepartner/innen aus dem Ausland sind meist zwischen 18 und 34 Jahre alt. Sie sind erst kurz verheiratet und reisten überwiegend zu einem / einer bereits länger in Deutschland lebenden Partner/in ein.
Etwa 80 Prozent der Befragten gehen eine intra-ethnische Partnerschaft ein, d.h. beide Partner stammen aus dem gleichen Herkunftsland bzw. haben den gleichen kulturellen Hintergrund, unabhängig davon, ob der/die Partner/in die deutsche

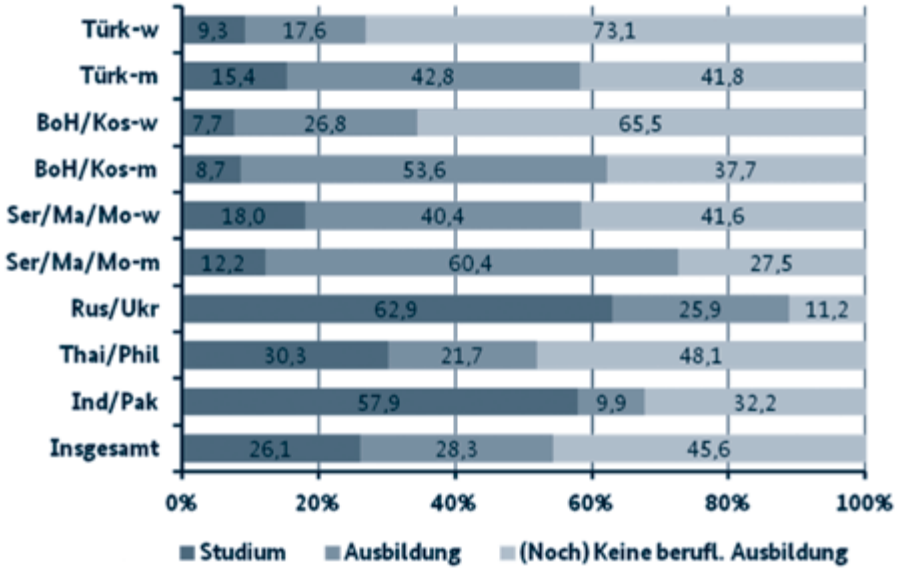


Abb.: Studium und Ausbildung, Quelle Heiratsmigrationsstudie 2013

Staatsangehörigkeit besitzt. Hier gibt es jedoch große Unterschiede bei den Herkunftsländern: besonders häufig wählen nachziehende Ehepartner/innen aus den ehemaligen Anwerbeländern, also aus der Türkei oder den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens sowie aus Indien, eine intra-ethnische Partnerschaft. Die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt mehr als die Hälfte der in Deutschland lebenden Ehepartner/innen.
Fast 60 Prozent aller Paare haben Kinder unter sechs Jahren.
Auf der Basis von Selbsteinschätzungen zum Lese-, Sprech-, Schreib- und Hörverständnis schätzt fast jede/r Zweite seine/ihre **Deutschkenntnisse** als »mittelmäßig« ein, nur jede/r Dritte als sehr gut oder gut. Dies ist jedoch im Zusammenhang mit der oftmals noch kurzen Aufenthaltsdauer zu sehen. Es gibt zudem auch große Unterschiede je nach Herkunftsgruppe. Und es zeigt sich, dass die schulische Bildung einen deutlich positiven Einfluss auf die Deutschkenntnisse hat. Grundsätzlich ist die Bereitschaft groß, Deutschkenntnisse zu verbessern. Viele nachgezogene Ehepartner/innen besuchen einen Integrationskurs.

Schule und Ausbildung

Die schulische und berufliche Ausbildung der nachziehenden Ehepartner/innen ist insgesamt sehr gut. So haben 43 Prozent eine Hochschulzugangsberechtigung, 10 Prozent haben allerdings auch keinen Schulabschluss. Männer sind tendenziell etwas höher gebildet als Frauen aus den gleichen Herkunftsländern und es gibt große Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. Dies ist auf den beiden Schaubildern oben deutlich dargestellt. Betrachtet man jedoch die Anerkennungsquote der im Ausland erbrachten Abschlüsse, so zeigt sich, dass besonders Berufsausbildungen selten als gleichwertig anerkannt werden. Eine große Zahl von rund 47 Prozent (Ausbildung) bzw. 38 Prozent (Studium) hat darüber hinaus keine Prüfung auf Gleichwertigkeit angestrebt. Dies liegt sicher teilweise daran, dass das »Anerkennungsgesetz« erst seit April 2012 in Kraft ist. Letztendlich haben nur knapp 8 Prozent aller Ehepartner/innen einen anerkannten beruflichen Ausbildungsabschluss.

Erwerbseinbindung

Beim Erwerbsstatus und bei der Einbindung in das Arbeitsleben, finden sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Insbesondere Frauen sind seltener erwerbstätig. Hier werden vor allem familiäre Gründe angeführt, »sie möchten sich um die Kinder kümmern«. Fast 60 Prozent aller Paare haben noch nicht schulpflichtige Kinder unter sechs Jahren.
Auch beim Umfang der Beschäftigung zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern. Während rund 80 Prozent der Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, sind es nur knapp 28 Prozent der Frauen. Die Teilzeittätigkeit bei den Frauen beträgt rund 34 Prozent und sie arbeiten zu etwa 32 Prozent in geringfügigen Beschäftigungen.
Bei der Erwerbseinbindung von Frauen wirken sich vor allem die familiäre Situation und die Deutschkenntnisse aus. Wenn nicht-schulpflichtige Kinder in der Familie zu betreuen sind, dann sinkt die Erwerbseinbindung der Frauen. Verfügen die Frauen über geringe Deutschkenntnisse, dann verringert das ebenfalls die Erwerbseinbindung. Gute Deutschkenntnisse erhöhen also für die Frauen grundsärzlich die Chance für eine Erwerbstätigkeit. Die Qualität der Ausbildung hat jedoch keinen signifikanten Einfluss darauf, ob eine Beschäftigung aufgenommen wird.
Bei den Männern, die nicht erwerbstätig sind, wird meist der Grund angeführt, keine entsprechende berufliche Tätigkeit gefunden zu haben.

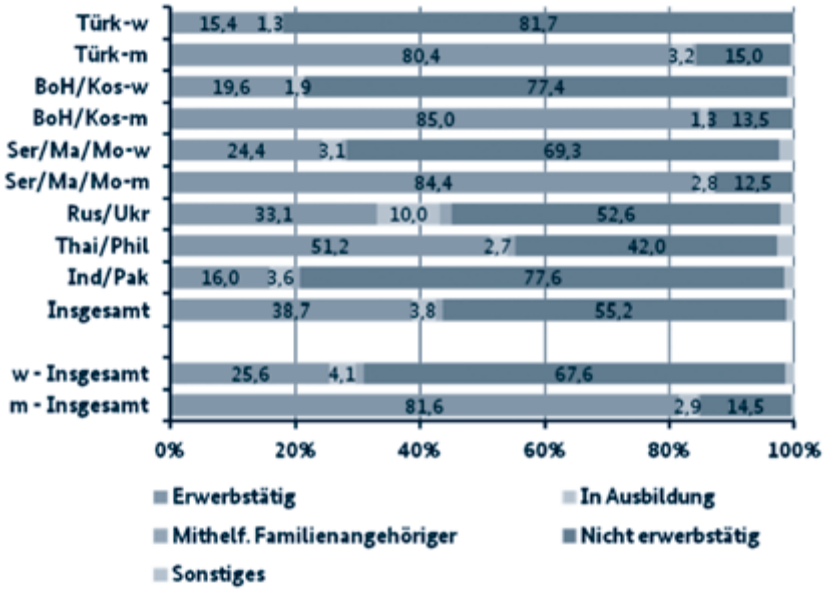


Abb. Erwerbstatus, Quelle Heiratsmigrationsstudie 2013

Art der Erwerbstätigkeit

Betrachtet man die Art der Erwerbstätigkeit, so zeigt sich, dass die nachgezogenen Ehepartner/innen trotz einer abgeschlossen Ausbildung oder eines Studiums vielfach nur eine einfache Tätigkeit ausüben. Ein zentraler Grund hierfür ist die nicht erfolgte bzw. mangelnde Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen. Es ist zu vermuten, dass Faktoren wie Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren die Bewerber/innen regelrecht in einfache Tätigkeiten drängen. Dieser Aspekt wurde in der Studie jedoch nicht weiter erfasst.

Bei den einzelnen Herkunftsgruppen lassen sich auch hier Unterschiede festmachen: so umfasst z.B. bei den nachgezogenen Ehefrauen aus Indien und Pakistan der Anteil der hochqualifizierten und qualifizierten Beschäftigungen etwa 65 Prozent. Auch bei den Frauen aus der russischen Föderation bzw. der Ukraine ist der Anteil einer hochqualifizierten und qualifizierten Beschäftigung mit rund 46 Prozent im Vergleich zu den anderen Gruppen relativ hoch.
In den beiden genannten Gruppen ist auch die berufliche Ausbildungsquote überdurchschnittlich hoch.

Betrachtet man die Situation von Frauen und Männern getrennt voneinander so stellt die Studie fest, dass Frauen insgesamt, wenn sie erwerbstätig sind, anteilig vergleichbar häufiger in einer qualifizierten Beschäftigung zu finden sind wie Männer.
Im Unterschied zur Erwerbsbeteiligung, also inwieweit z.B. Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird, wirkt sich die familiäre Situation bei Frauen nicht auf die berufliche Stellung aus. Entscheidend sind – ebenso wie bei Männern – das Ausbildungsprofil sowie die Deutschkenntnisse.

Was ist zu tun?

Obwohl Bildungsvoraussetzungen und Sprachkenntnisse der nachgezogenen Ehepartner/innen sehr hoch sind, gelingt es ihnen vielfach nicht eine ihren Kompetenzen und Fähigkeiten entsprechende berufliche Tätigkeit auszuüben.
Die Studie sieht einen klaren Unterstützungsbedarf für die nachgereisten Ehepartner/innen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Auch für den Aufbau einer beruflichen Perspektive für einen eventuell späteren Berufseinstieg sind frühzeitige Beratungs- und Unterstützungsangebote wichtig. Dies betrifft insbesondere die Beratung zur Anerkennung im Herkunftsland erworbener Berufsabschlüsse.

Der Forschungsbericht zeigt deutlich einen Handlungsbedarf in Bezug auf die berufliche Anerkennung von ausländischen Abschlüssen auf:

- Berufsspezifische Sprachkurse;
- Ausbildungsangebote für Ehepartner/innen ohne berufliche Ausbildung;
- Weiterbildungsangebote für Ehepartner/innen ohne (vollständig) anerkannte Ausbildung.

Da Kinder zum gelebten Familienkonzept der meisten nachgereisten Ehepartner/innen gehören – viele dieser Paare sind bereits junge Eltern oder werden es kurz nach der Einreise in Deutschland – erscheint es besonders wichtig, die Angebote familienfreundlich zu gestalten und auf die Vereinbarkeit mit ihrer familiären Situation zu achten.
Grundsätzlich kommt dem Ausbau der Kinderbetreuung in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zu. Hier gilt es nicht nur quantitativ die Kinderbetreuung auszubauen, sondern auch qualitativ zu verbessern z.B. durch eine stärkere interkulturelle Öffnung.

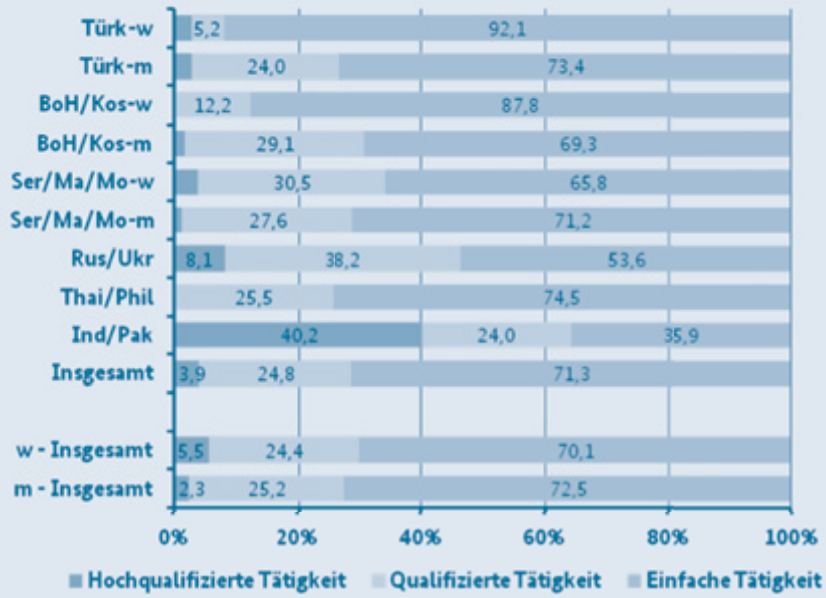


Abb. Art der Erwerbstätigkeit, Quelle Heiratsmigrationsstudie 2013

Impulse aus der Dialoginsel mit Dr. Anja Stichs

Es wird sehr begrüßt, dass diese Studie durchgeführt wurde, und gleichzeitig bedauert, dass sie nur einen Ausschnitt binationaler Familien berücksichtigt. Grundsätzlich wird die geringe Datenlage zu binationalen Familien beklagt, nur wenige Wissenschaftler/innen beschäftigen sich mit binationalen Themen und Fragestellungen.

Die Heiratsmigrationsstudie ist quasi eine Momentaufnahme. Es wäre wünschenswert, die Paare zu einem späteren Zeitpunkt nochmals zu befragen. So würde z.B. deutlich werden, wie sich die berufliche Entwicklung langfristig gestaltet.
Es wäre wichtig, bei Erhebungen in Bezug auf berufliche Einbindung und Entwicklung die Besonderheiten des regionalen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Hier gibt es große Unterschiede, die Heiratsmigrationsstudie macht hierzu leider keine Aussagen.

Als wichtig wurde auch erachtet, dass Aspekte wie Diskriminierung und Ausgrenzung stärker in solchen Studien mit berücksichtigt werden.

Die Studie macht deutlich, dass die Gruppe der nachgezogenen Ehepartner/innen aus Drittstaaten eigentlich eine Personengruppe darstellt, die unsere Gesellschaft dringend braucht: jung, gut gebildet, offen und hoch motiviert Kinder zu erziehen. In der öffentlichen Diskussion wird diese Personengruppe jedoch vielfach mit dem Bild einer »unqualifizierten Zuwanderung in Sozialsysteme assoziiert«. Von staatlicher Seite wird wenig getan, dieses Bild aufzubrechen oder die Bedingungen des Ehegattennachzugs zu erleichtern, z.B. durch die Abschaffung des im Ausland zu erbringenden Sprachnachweises.

Zusammenfassung Maria Ringler

Dr. Anja Stichs :

Dr. Anja Stichs arbeitet seit vielen Jahren in der empirischen Sozialforschung zum Thema Integration. Sie studierte Soziologie und promovierte an der Freien Universität Berlin und war mehrere Jahre an der Universität Bielefeld am Institut für Konflikt- und Gewaltforschung tätig. Seit 2007 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge BAMF in Nürnberg. Ihre Themenschwerpunkte der Forschung sind Muslimisches Leben in Deutschland und Genderfragen.

Büttner, Tobias / Stichs, Anja (2013):
Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland.
BAMF-Heiratsmigrationsstudie 2013.
Forschungsbericht 22.
Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
www.bamf.de

»Arbeiten und familiäres Umfeld gehören zusammen«

Zwischenruf von Francesco Gabriele

Die Diskussion um ausländische Fachkräfte muss differenziert geführt werden. Die Wirtschaft braucht dringend diese Fachkräfte, aber man schafft es vielfach nicht, dass sie langfristig in Deutschland bleiben. Dies gelingt nur, wenn sich die angeworbenen Fachkräfte hier willkommen fühlen. Und dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Integration. Ich halte es für sehr wichtig,

- dass die Familienangehörigen der Fachkräfte aus dem Heimatland zuziehen können. Eine Trennung der Familie sollte vermieden werden.
- dass mit der Rekrutierung der ausländischen Fachkraft auch eine berufliche Lösung für die zugezogenen Ehegatt/innen gefunden werden. Zum einen benötigt man zwei Gehälter, um als Familie hier einigermaßen leben zu können, zum anderen braucht auch die Partnerin/ der Partner eine Aufgabe.
- dass auch kulturelle und religiöse Aspekte, die die Familie betreffen, berücksichtigt werden.
- dass die Familien vor allem im ersten Jahr konkrete Hilfe in allen organisatorischen Belangen erfahren, z.B. Hilfe bei der Wohnungssuche, Beratung zum Schulsystem, Informationen über das Gesundheitssystem in Deutschland, Informationen über kulturelle Besonderheiten und Lebensgewohnheiten. Zu Zeiten der »Gastarbeiter« war es üblich, dass Migrant/innen sich untereinander geholfen haben. Heute leben viele Migrant/innen vereinzelt und sind auf Hilfe von außen angewiesen.

Familien brauchen Sicherheit und Kontakte

Erst wenn die Familie ein Gefühl der Sicherheit darüber hat, dass ihr Vorhaben »Migration« gelingen kann, hat sie auch Zeit und Muße sich um Kultur und Freizeit zu kümmern und soziale Kontakte zu pflegen. Es ist wichtig, dass die Familie in unserer Gesellschaft ankommt und es nicht nur mit Behörden zu tun hat. Viele Behördenmitarbeiter fühlen sich nur für einen bestimmten Sachverhalt oder ein bestimmtes Problem zuständig, aber darüber hinaus helfen sie nicht weiter, was für Migrant/innen oft schwer verständlich ist. Und es darf auch nicht sein, dass die einzigen Bekannten Frau Meier von der Ausländerbehörde und Herr Müller vom Finanzamt bleiben. Ich denke, heute ist es viel schwieriger, sich als Migrant/in ein soziales Umfeld zu schaffen als beispielsweise in den 60er Jahren, als man sehr stark den Kontakt zu den eigenen Landsleuten suchte. Heute ist die Kommunikation viel anonymer trotz der vielen technischen Möglichkeiten.

Leider sieht die Politik in ausländischen Fachkräften in erster Linie hochqualifizierte Kräfte wie Ingenieure oder Ärzte. Und bei dieser Gruppe würde es kaum Probleme mit der Integration geben. Die Welcome-Center wären für alle Zuwanderergruppen eingerichtet. Mein Eindruck ist jedoch, dass man sich nur um die Hochqulifizierten kümmert.

Aber auch Kleinunternehmer und Mittelstand benötigen ausgebildete, »normale« Fachkräfte. Sie müssen Aufträge ablehnen, weil sie kein geeignetes Personal (Elektriker, Schweißer, Schreiner, Zimmerer, der komplette Gesundheitsbereich, usw.) finden.

Auch das in Deutschland übliche schriftliche Bewerbungsverfahren ist für viele Migrant/innen eine Hürde. Hier liegt ein großer Unterstützungsbedarf. Hinzu kommt das Problem, eine bezahlbare Wohnung zu finden. Als meine Eltern in den 60er Jahren ausgewandert sind, haben große Anwerbefirmen sofort bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung gestellt. Hochqualifizierte Fachkräfte mit hohem Einkommen haben natürlich weniger Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche.

Praxisbeispiel

Das auswanderungswillige Ehepaar aus einem südeuropäischen Land der EU, beide um die 50, veranschaulicht sehr deutlich, mit welchen Schwierigkeiten »normale« Fachkräfte hier konfrontiert werden. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit in ihrem Heimatland sahen sie sich gezwungen auszuwandern. Ich wollte sie hier beim Ankommen unterstützen, aber meine Erfahrungen waren ernüchternd: ich bekam keinerlei Hilfe von den Institutionen. Hier meine Erfahrungen:

1. Station: Das Arbeitsamt

Als ich beim Arbeitsamt vorsprach und um Unterstützung bat, erwartete ich eine positive Reaktion. Fachkräfte werden doch dringend benötigt und Aufgabe des Arbeitsamtes ist die Zusammenführung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Stattdessen riet der Angestellte, die Fachkräfte sollten sich in Deutschland zunächst einmal arbeitslos melden. Aber wo sollte das Paar wohnen? Wer gab ihnen die Sicherheit, dass sie tatsächlich eine Stelle bekommen würden, wenn Sie u. U. wochenlang auf eigene Kosten im Hotel wohnen müssten – nachdem sie sich ar-

beitslos gemeldet hätten? Die finanziellen Mittel des Paares waren begrenzt.
Auf die Bitte hin, mir konkrete Stellenangebote für die Berufe Elektriker/Elektroniker und Hauswirtschafterin auszuhändigen, erhielt ich die Auskunft, dass man nicht wisse, ob die vorliegenden Stellenangebote noch aktuell seien, außerdem sei es sehr schwer, die Arbeitgeber zu kontaktieren. Ich gab ihm den Tipp, sich die Handynummern der Arbeitgeber geben zu lassen, da diese meist nicht im Büro sondern auf ihren Baustellen und bei ihren Terminen anzutreffen sind. Letztendlich waren wir uns einig, dass private Arbeitsvermittler eine gute Anlaufstelle sein könnten.

2. Station: Die Handwerkskammer

Die Handwerkskammer konnte uns nicht weiter helfen. Sie konnte nur über Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Berufsausbildungen berichten. Fazit: 90 Prozent der Berufsausbildungen in Ländern der EU sind so unterschiedlich, dass sie gar nicht gleich bewertet werden können. Ein Elektroniker in Spanien ist beispielsweise nach 24 Monaten ausgebildet. In Deutschland dauert die Ausbildung doppelt so lange. Wie soll dies gleichgestellt bzw. anerkannt werden?
Für viele Berufe liegen in Deutschland auch keine Ausbildungspläne der anderen Länder vor, die miteinander verglichen werden könnten. Zwar können ausländische Fachkräfte eine Berufsanerkennungsprüfung machen, doch dies scheitert häufig an den mangelnden Sprachkenntnissen und an den unterschiedlichen technischen Normen der einzelnen Länder.
Theoretisch könnte auch der Arbeitgeber nach sechs Monaten dem Arbeitnehmer bescheinigen, dass er über bestimmte Fertigkeiten verfügt. Damit wäre z.B. die Berufsausbildung des italienischen Elektrikers de facto auch in Deutschland ohne erneute Prüfung anerkannt. In der Praxis wird dies kaum bescheinigt, denn der Arbeitnehmer könnte mit dieser Bescheinigung ein höheres Gehalt einfordern oder den Arbeitgeber einfacher wechseln.

3. Station: Die Industrie- und Handelskammer IHK

Die IHK hatte nur die hochqualifizierten Fachkräfte im Blick. Die großen Unternehmen, die diese Fachkräfte benötigen, brauchen die IHK jedoch im Grunde genommen nicht, da sie eigene Strukturen haben, um Personal aus dem Ausland zu rekrutieren.

Erkenntnis: private Unterstützung ist gefragt

Mir wurde schnell klar, dass ich die Angelegenheit von A bis Z selbst in die Hand nehmen musste. Ich kontaktierte zahlreiche Klein- und Mittelständler und auch private Arbeitsvermittler. Bei den Kleinunternehmern scheiterte eine Einstellung daran, dass die Bewerber kaum Sprachkenntnisse im Deutschen vorweisen konnten. In kleinen Firmen sind gute Sprachkenntnisse sehr wichtig, weil man oft selbstständig arbeiten und viel mit Kunden kommunizieren muss. Mittelständische Betriebe waren schwieriger zu erreichen. Auch scheiterte die Einstellung an den Gehaltsvorstellungen. Wie soll jemand mit 10 Euro Bruttostundenlohn die monatliche Miete und die Lebenshaltungskosten aufbringen und darüber hinaus noch sparen? Fachkräfte, die zuwandern, wollen Vermögen aufbauen. Aus diesem Grund wurde es für das Paar immer dringlicher, dass auch die Ehefrau eine Arbeitsstelle findet.

Francesco Gabriele

Francesco Gabriele hat vielfältige Erfahrungen und Kenntnisse in der Arbeit mit Migrant/innen und ihren Familien.
Er blickt auf eine langjährige Tätigkeit im Verein F.I.L.E.F. zurück. Der Verein sorgt sich um die Belange der im Ausland lebenden Italiener/innen und ihren Familien. Er war Ansprechpartner für ausländische Familien hinsichtlich Behördengänge, bis hin zur Erstellung von Lohnsteuerjahresausgleichen.
Während seiner langjährigen Tätigkeit als Finanzberater bei einer Bank war er auch eine beliebte Anlaufstelle für die Beratung italienischer Emigrant/innen.
Seine Erfahrungen konnte er zuletzt bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte für ein mittelständisches Unternehmen positiv nutzen. Seine hohe Sensibilität zum Thema Migration basiert auch darauf, dass er selbst ein Kind von Einwanderern ist.

Unsicherheiten und Ängste

Als ich für den Mann einen Arbeitgeber gefunden hatte, der bereit war das Paar zu unterstützen, war man sich zwar schnell hinsichtlich der fachlichen Angelegenheiten einig; aber es wurde auch darüber gesprochen, dass die Situation sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer mit Unsicherheiten und Ängsten verbunden ist.
Der Arbeitgeber fragt sich:

- Wird diese Fachkraft meinen Anforderungen entsprechen?
- Wie soll ich die berufliche Qualifikation des Heimatlandes interpretieren, ich kann sie nicht mit der hiesigen vergleichen.
- Passt die Fachkraft zu meinem Team, kann ich ihr vertrauen?
- Wird das mit der Verständigung klappen?

Der Arbeitnehmer fragt sich:

- Kann ich mit dem Gehalt meine Familie ernähren, eine Wohnung mieten, Sparvermögen aufbauen?
- Finde ich überhaupt eine bezahlbare Wohnung?
- Kann ich den Anforderungen des Arbeitgebers gerecht werden?
- Finde ich Freunde und Bekannte, die mir helfen können?
- Kann meine Frau nachziehen und findet auch sie Arbeit?

Im Gespräch gelang es, nicht nur die Situation aus Sicht des Arbeitgebers zu analysieren sondern auch eine Perspektive für die Fachkraft aufzuzeigen. So wurde z.B. vereinbart, dass zunächst ein geringerer Stundenlohn gezahlt wird, eine Gehaltserhöhung würde dann nach einem halben Jahr und nach dem Besuch eines Deutschkurses erfolgen. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass letztendlich der Klein- und Mittelständler die volle Verantwortung für das Gelingen der Rekrutierung übernimmt. Er prüft, ob die ausländische Fachkraft den Ansprüchen des Betriebes gerecht wird. Er verantwortet die Situation. So muss er beispielsweise bei einem »vermeintlichen« Elektriker prüfen, ob die ausländische Fachkraft auch wirklich mit Starkstrom arbeiten kann und den deutschen Anforderungen für das Elektrikerhandwerk in der Praxis gerecht wird.
Wie bereits erwähnt, ist die Anerkennung der Berufsabschlüsse ein sehr schwieriges Unterfangen.

Auch die Ehefrau fand nach mehreren Anläufen endlich eine Stelle und konnte einen Arbeitsvertrag abschließen.
Einige Stellenangebote als Putzkraft oder Haushaltshilfe waren jedoch ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Urlaubsanspruch oder ohne Sozialversicherung – das kam nicht in Frage.
Nun hatten beide eine Arbeitsstelle gefunden und Verträge abgeschlossen, aber noch keine Wohnung. Diese konnte letztendlich mit viel Mühe und Not über private Kontakte angemietet werden. Das Paar hat Glück, es zahlt eine sehr moderate Miete bis es finanziell Fuß gefasst hat. Undenkbar wäre für die beiden eine übliche Kautionszahlung von 2–3 Kaltmieten gewesen.

Kontoeröffnung mit Schwierigkeiten

Jetzt musste nur noch ein Gehaltskonto auf Guthabenbasis, ohne Dispositionslinie und ohne Kreditkarte, eröffnet werden. Eine Formalie, dachte ich. Die Sparda Bank Ulm sieht sich als Bank für den Kleinunternehmer und den Mittelstand und sie wirbt mit dem Slogan »einfach und schnell zum neuen Konto«. Als jedoch die Angestellte bemerkte, dass das Ehepaar

nur über geringe Deutschkenntnisse verfügte, verwies sie an ihre Vorgesetzte, die eine Kontoeröffnung mit der Begründung ablehnte: Da beide kein Deutsch verstehen, könnten sie auch nicht die AGBs der Bank verstehen und somit keinen Kontovertrag unterschreiben. Ich versuchte sie noch mit folgenden Argumenten zu überzeugen: Die Arbeitgeber seien froh, diese qualifizierten Arbeitskräfte gefunden zu haben. Die Bank könne problemlos von den Arbeitgebern eine Bestätigung über ein bestehendes Arbeitsverhältnis und die Höhe der Gehälter erhalten. Die Mitarbeiterin gab uns unmissverständlich zu verstehen, dass sie sich mit uns nicht länger beschäftigen wolle. Über diesen Sachverhalt erschien im Wiesbadener Kurier ein kritischer Bericht (»Wie ein Schlepper behandelt«).
Die Postbank in Ulm lockt mit dem Angebot: »50 Euro bei Eröffnung eines Gehaltskontos und weitere 100 Euro wenn man innerhalb der nächsten 6 Monate pro Monat 6 Sollumsätze nachweisen kann«. Wir nahmen das Angebot gerne in Anspruch und eröffneten das Konto Online. Als wir zur Legitimation persönlich in der Filiale vorsprachen, bedrängte uns die Schalterangestellte massiv das Angebot nicht anzunehmen, da diese Kontoeröffnung sehr lange dauern würde. Erst nachdem ich damit drohte, ihr ablehnendes Verhalten der Verbraucherzentrale mitzuteilen, nahm sie den Auftrag widerwillig an. Innerhalb einer Woche wurden die Kontounterlagen zugestellt.

Resümee

Wie wäre es den beiden ohne meine Hilfe ergangen? Sie wären sicher nicht zu ihrem Recht gekommen! Das Beispiel macht deutlich, warum ausländische Fachkräfte wieder in ihr Heimatland zurückehren. Sie sind auf sich alleine gestellt, sie haben von Anfang an mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen und werden vielfach auch ausgenutzt. Man möchte vor allem mit ihnen schnell viel Geld verdienen.
Sich den Herausforderungen der Migration zu stellen, wie Wohnungssuche, Sprache lernen, einen neuen Freundeskreis aufbauen usw. ist für viele Fachkräfte ohne Begleitung und Unterstützung oft eine unüberwindbare Aufgabe. Sie geben auf und gehen in ihr Heimatland zurück.
Wenn wir wollen, dass ausländische Familien in Deutschland »ankommen«, dann müssen wir diese Familien vor allem im ersten Jahr an die Hand nehmen und ihnen in allen Lebensbereichen Sicherheit geben. Hierzu braucht es Strukturen, die eng auf die Bedarfe der Betroffenen abgestimmt sind, es braucht engagierte und kompetente Kräfte, z.B. Sozialarbeiter/innen und eine Anlaufstelle, von der die Fachkräfte wissen, welche Hilfe sie erwarten können. Vergleicht man die normalen Probleme, die einheimische Familien in Deutschland zu bewältigen haben und verdreifacht man diese, dann ist man ungefähr dort, wo sich eine Migrantenfamilie bewegt. So werden auch dieses Jahr in Industrie, Handwerk und in der Gesundheitsbranche wieder viele Ausbildungs- und Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, nur weil wir es nicht schaffen mit ausländischen Fachkräften so umzugehen, dass sie hier gut ankommen können, sich wohl fühlen und in Deutschland leben wollen.
Ich bin davon überzeugt, dass wir für ausländische Fachkräfte unterstützende Strukturen schaffen und praktische Hilfe organisieren können. Wir sollten in 10 Jahren sagen können: »Es war eine Bereicherung, ein großes Glück, dass diese Menschen nach Deutschland gekommen sind« – nicht nur in ökonomischer Hinsicht.

Impulse aus der Dialoginsel mit Francesco Gabriele

Im Rahmen von Fachtagungen wie dieser, aber auch allgemein in Politik und Gesellschaft wird immer wieder analysiert, welche Probleme und Stolpersteine eine gelingende Integration verhindern. Wir haben ausreichend Analysen vorliegen, was fehlt ist die Arbeit an Lösungsansätzen, sind praktische Wege der Unterstützung.
Erfahrungen binationaler Familien haben in vielerlei Hinsicht Modellcharakter, ihre Ansätze interkulturelles Zusammenleben zu gestalten sollten stärker in die Gesellschaft einfließen. Oft scheint es aber, dass die Gesellschaft dafür noch nicht reif ist.
Es wäre wichtig, dass die Politiker/innen mehr auf die Praxis blicken und die Erfahrungen der Zugewanderten hören.
Das interkulturelle Zusammenarbeiten und Zusammenleben ist auch Ergebnis einer global agierenden Wirtschaft. Diese globale Welt muss von allen Akteuren verstanden werden.
Wir brauchen Strukturen, die zugewanderte Familien in der ersten Zeit begleiten. Dazu braucht es Einrichtungen, die auch staatlich gut finanziert werden.

»In Arbeitnehmerinnen auch Mütter sehen«

Zwischenruf von Nadia Qani

In meinem ambulanten häuslichen kultursensiblen Pflegedienst sind zurzeit 40 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Ausgehend vom Frankfurter Nordend betreuen wir Senior/innen – sowohl deutsche als auch zugewanderte in mehreren Frankfurter Stadtteilen und ermöglichen ihnen so ein Leben in ihren eigenen vier Wänden.

Auch bei den zugewanderten Senior/innen stehen nicht immer Familienmitglieder zur Verfügung, die eine häusliche Pflege übernehmen können. Viele von uns betreute Senior/innen leben alleine oder aber der Partner oder die Partner/in oder andere Familienangehörige können die Pflege nicht leisten.
Meine Vertragspartner und Kostenträger sind alle Krankenkassen und das Sozialamt der Stadt Frankfurt.
Von meinen Mitarbeiter/innen haben 22 einen anderen kulturellen oder nationalen Hintergrund, sie kommen aus Marokko, Griechenland, Rumänien, Äthiopien, Afghanistan, Bosnien, der Slowakei, der Türkei. Es ist mir sehr wichtig, dass nicht nur bei den Senior/innen der interkulturelle Hintergrund Berücksichtigung findet, sondern dass dies auch für meine Mitarbeiter/innen gilt.

Ich biete meinen Beschäftigten die Möglichkeit, an Deutschkursen teilzunehmen oder ich unterstütze sie konkret bei ihrer beruflichen Weiterbildung. Mir ist besonders wichtig, dass meine Mitarbeiterinnen – ich beschäftige überwiegend Frauen – Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren können.
Dazu biete ich folgende Maßnahmen an:

- Flexible Arbeitszeiten
- Möglichkeit der Teilzeitarbeit
- Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung (wenn die Kinder Ferien haben)
- Unterstützung in der Elternzeit
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Väter und Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, können nach den gesetzlichen Vorgaben Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Elternzeit gilt für alle Eltern, auch kulturübergreifend. Aber nicht alle Frauen nutzen die Möglichkeiten. Neu zugewanderte Frauen kennen diese Regelungen oft nicht oder nutzen nicht alle Möglichkeiten der Unterstützung.
In den letzten Jahren wurde viel für den Kita-Bereich getan.

Es gibt den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für Kinder ab drei Jahren, auch die Angebote und Einrichtungen für unter Dreijährige wurden ausgebaut. Dies hilft auch Alleinerziehenden und erleichtert ihnen eine Arbeit aufzunehmen. Und Väter und Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, können Elternzeit in Anspruch nehmen. Mir ist es wichtig, dass meine Mitarbeiter/innen diese Angebote kennen und nutzen können. Und ich unterstütze sie auch gerne bei der Suche nach einem Kita-Platz.

In anderen Kulturen bleiben Frauen oft nach der Geburt zuhause, um sich um das Kind zu kümmern. Gerade neu zugewanderte Migrant/innen, die noch nicht so gut die Sprache verstehen und Mutter werden, haben oft geringe Informationen über ihre Rechte oder über Angebote der Kinderbetreuung. Für sie ist es aufgrund ihres anderen kulturellen Hintergrundes unter Umständen auch ganz normal, dass sie als Frau zuhause bleiben und die Kinder betreuen, während der Mann arbeiten geht und das Geld verdient.

Dass es auch andere Möglichkeiten gibt, dafür will ich persönlich ein Vorbild sein. Und ich will auch meinen Mitarbeiterinnen ermöglichen, dass sie ihre Rechte nutzen und sich weiter entwickeln können. Das heißt für mich als Unternehmerin, dass ich mich z.B. auf flexible Arbeitszeiten einlassen muss, was für mich einen höheren Verwaltungsaufwand und zum Teil auch höhere Kosten bedeutet.

Gleichzeitig spüre ich, dass dadurch das Engagement und die Motivation meiner Mitarbeiter/innen für ihre Arbeit steigt. Sie merken, dass ich sie nicht nur als Arbeitskräfte sehe, sondern als Personen, die ich in ihrem persönlichen Vorankommen unterstützen will. Es ist ein Geben und Nehmen und ein Zeichen gegenseitiger Wertschätzung.
Ich biete auch die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen, wenn z.B. eine Mitarbeiterin sich um ihre Eltern kümmern will, wenn diese noch im Heimatland leben und krank werden. Die Mitarbeiterin soll, wenn sie das wünscht, zu ihren Eltern reisen können um dort alle notwendigen Maßnahmen zur pflegerischen Versorgung planen und einleiten zu können.

Als Empfehlung für andere Arbeitgeber möchte ich auf folgendes hinweisen:
Für viele Menschen mit Migrationshintergrund, mit einer anderen kulturellen Tradition, spielt die Familie eine zentrale Rolle im Leben, auch in der Migration. Als Arbeitgeber ist es wichtig, sich nicht nur für die Arbeit zu interessieren, sondern auch für das Privatleben der Mitarbeiter/innen. Es ist auch wichtig als Arbeitgeber unterstützende Hilfeleistungen anzubieten. Das Interesse für die Familie und Gespräche darüber zeigen nicht nur die Wertschätzung für die Mitarbeiter/innen, sie führen letztendlich auch zu einer höheren Arbeitsmotivation und Produktivität.

Die Wertschätzung und Akzeptanz anderer Kulturen und Werthaltungen sowie eine gesunde Neugier darauf, Anderes kennenzulernen, ist für mich sehr wichtig. Dies bringt nicht nur eine persönliche Bereicherung für mich als Arbeitgeberin mit sich, sondern auch der Betrieb erhält neue Anregungen für die Zukunft.

Nadia Qani

Nadia Qani sagt von sich selbst, sie sei ein Mensch mit multikultureller und multinationaler Prägung. In Frankfurt, wo sie seit vielen Jahren wohnt und wo ihre Söhne geboren wurden, fühlt sie sich zuhause. Aber auch Afghanistan, das sie als politisch Verfolgte verlassen hat, sieht sie als ihre Heimat. Sie engagiert sich für die Situation der Frauen in Afghanistan und unterstützt soziale Projekte.
Auch wenn ihr die Sprache und Kultur in Deutschland völlig fremd waren, so war ihr von Anfang an wichtig, ihr Leben in die eigene Hand zu nehmen. Durch verschiedene Jobs sammelte sie Erfahrungen und erst Schritt für Schritt führte der Weg zur Selbstständigkeit. Sozialhilfe hat sie nie beziehen wollen. Sie hat erkannt, dass es in Frankfurt sehr viele zugewanderte Senior/innen gibt, die in ihrer Muttersprache betreut und versorgt werden wollen. 1993 gründete sie den Ambulanten Häuslichen Pflegedienst AHP Nadia Qani, mit dem sie sich auf kultursensible Pflege spezialisierte.
Für ihren Pflegedienst und ihr berufliches und privates Engagement wurde sie mit Preisen geehrt.
Als Vorsitzende von ZAN e.V., einem Verein zur Förderung afghanischer Frauen, initiierte sie ein Bildungs- und Beratungszentrum für Frauen in Afghanistan.

Impulse aus der Dialoginsel mit Nadia Qani

Für mich ist das, was Frau Qani mit ihrem ambulanten häuslichen kultursensiblen Pflegedienst tut, ein hervorragendes Beispiel gelebter Inklusion. Gerade in einem Bereich, in dem behördliche Anforderungen und Bürokratie sehr hoch sind, kann man doch mit Kreativität und Eigeninitiative eine Menge erreichen. Sie schöpft dabei alle Spielräume aus, was sicher auch daher rührt, dass sie Erfahrungen einbringen kann, die »Biodeutsche« nicht haben. Besonders durch ihren pragmatischen und interkulturellen Blick hat sie vielen Menschen, sowohl den zu Pflegenden als auch den Mitarbeiter/innen neue Perspektiven eröffnet. Dies ist für alle eine Win-Win-Situation.

Deutlich wurde auch noch einmal, wie wichtig es ist, Menschen mit Migrationshintergrund durch Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse bzw. der Möglichkeit einer Ausbildung und Qualifizierung in Deutschland eine Perspektive zu geben. Hervorgehoben hat Frau Qani, wie wichtig die Mitarbeitermotivation für die Unternehmenskultur und damit auch für die Zufriedenheit der Kunden ist.
Wirtschaft und soziales Engagement muss kein Widerspruch sein. Das, was Frau Qani in ihrem Unternehmen bezüglich Unternehmenskultur umsetzt, könnte auch Beispiel für andere »deutsche« Unternehmen sein: Eine hohe Flexibilität, Kreativität und das Zulassen von ungewöhnlichen Lösungen und Perspektiven.

»Als binationale Familie den Spagat leben«

Zwischenruf von Petra Shakya

Mein Beitrag zum Thema »Migration – Erwerbsarbeit – Familie« vereint zwei Perspektiven: Zum einen bin ich Teil einer binationalen Familie: Mein Mann und ich sind seit 15 Jahren verheiratet; wir haben drei Kinder im Alter von 10, 7 und 3 Jahren, wir sind beide erwerbstätig. Zum anderen beschäftige ich mich beruflich mit dem Thema Zuwanderung. Ich arbeite für infrau e.V., ein Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen und ihre Familien. Meine zwei Perspektiven erlauben Schlaglichter darauf wie unterschiedlich Integration in Deutschland gelingen kann je nachdem welche persönlichen Ressourcen in den Integrationsprozess eingebracht werden können.

infrau e.V., interkulturelles Beratungs- und Bildungszentrum für Frauen, Mädchen und Seniorinnen, begleitet seit 31 Jahren zugewanderte Frauen und ihre Familien in Frankfurt. Unsere Klientinnen sind neuzugewanderte Frauen, die über Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind. Die meisten haben ein oder mehrere kleine Kinder. Viele leben in prekären Verhältnissen und sind von Hilfesystemen abhängig. Sie kommen zu infrau e.V., weil sie Deutsch- oder Alphabetisierungskurse besuchen wollen, weil sie Austausch mit anderen Müttern suchen, weil sie Fragen zum Gesundheits – oder Betreuungssystem in Deutschland haben, weil sie Fahrradfahren lernen oder Theaterspielen wollen oder um eine Migrationsberatung zu erhalten.

Zurück zu uns als Familie – was läuft gut, und warum?

Wir verfügen über Bildung als persönliche Ressource, um unsere Binationalität positiv nutzen zu können, beruflich wie privat. Was ich damit meine: ich bin Südasienwissenschaftlerin, mein Mann kommt aus Nepal, und ich habe über ihn, seine Familie, sein Umfeld so viel über mein »Studienobjekt« lernen können wie mir das ohne ihn nie möglich gewesen wäre. Meine insgesamt vierjährige Berufstätigkeit in Nepal war auch deswegen erfolgreich, weil ich ihn zur Seite hatte.
Er wiederum hat seinen MBA Studienabschluss und seine im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen in Deutschland unter Umständen besser einsetzen können als ihm das aufgrund von extrem hoher Arbeitslosenrate in Nepal geglückt wäre. Ja, auch er wurde bereits auf dem deutschen Arbeitsmarkt diskriminiert: seine Einstiegschancen zumindest in strukturschwächeren Gegenden in Deutschland waren sehr viel geringer als die anderer junger Arbeitsuchender; seine Aufstiegschancen sind geringer als die von Kolleg/innen ohne Migrationshintergrund. Die gläserne Decke funktioniert nicht nur gegen Frauen, sie hält auch nicht-weiße Männer weitgehend fern von Führungspositionen.

Viele der jungen Frauen, mit denen ich arbeite, verfügen nicht über die persönliche Ressource Bildung. Viele haben einen Schulabschluss, aber keine Berufs- oder Hochschulausbildung, einige sind Analphabetinnen. Die Möglichkeiten, beruflich in Deutschland tätig zu werden, sind gering. Zudem verfügen die wenigsten über ausreichend finanzielle Ressourcen, um ihre Zeugnisse von einem vereidigten Übersetzer übersetzen und beglaubigen zu lassen. Und die, die diesen ersten Schritt gehen können, werden oft enttäuscht: ihre Abschlüsse werden nicht anerkannt; sie müssen ganze Ausbildungen wiederholen.

Bildungsressource Sprache

Eine weitere auch für das Erwerbsleben wichtige Bildungsressource: die Sprachen. Auch sprachlich haben wir voneinander profitiert: ich habe von meinem Mann Nepali gelernt und er von mir Deutsch.

Viele der Frauen, die neu nach Frankfurt zugewandert sind, haben niemanden mit dem sie privat Deutsch sprechen können. Sie besuchen Integrationskurse. Sie haben einen unglaublichen Ehrgeiz, die Sprache zu lernen, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Kaum eine bleibt freiwillig länger zuhause als nötig. Das sehen wir bei infrau e.V. auch daran, dass viele junge Mütter nur wenige Wochen nach der Geburt ihres Kindes wieder in die Kurse einsteigen. Das ist möglich, weil infrau e.V. nach wie vor Kinderbetreuung anbietet, deren Finanzierung das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Oktober 2014 ersatzlos gestrichen hat. Viele Institutionen sind aus der Kinderbetreuung ausgestiegen; wir bezahlen diese Maßnahme nun aus den Rücklagen des Vereins, weil wir keine einzige Mutter aus den Deutschkursen verlieren wollen. Das wäre gleichbedeutend mit dem Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe. Nicht nur für den Spracherwerb spielen Orte wie infrau e.V. eine Rolle: Zugewanderte leben in Deutschland oft jahrelang isoliert. Ich hatte schon Mütter im Mutter-Kind-Treffen, die weinend berichteten, wie einsam sie sich in Deutschland fühlten und wie froh sie seien, dass sie endlich einen Ort gefunden hätten, an dem sie sich mit anderen Frauen in der gleichen Situation austauschen könnten.

Binationalität als Ressource

Eine weitere persönliche Ressource, die das Erwerbsleben beeinflusst: Wir hatten das Glück, Rollenmuster in Frage stellen und Rollen tauschen zu können. Mein Mann war in der extrem patriarchalisch geprägten nepalischen Gesellschaft Hausmann und Vater, während ich die Hauptverdienerin war. Dieses »aus der Reihen tanzen« war uns als binationalem Paar sehr viel leichter möglich als es einem nepalischen Paar möglich gewesen wäre. In Deutschland ist es andersherum: wir sind hier desto besser integriert, je weniger wir als »besondere« Familie auffallen.

Die Rollenmuster von neuzugewanderten Frauen sind oft nicht sehr flexibel. Gerade junge Mütter, die im traditionellen Rollenmuster eine gewisse Sicherheit in der unsicheren Migrationssituation finden, brauchen Räume und Gelegenheiten, um eine Vision für ihr eigenes Leben, ihre eigenen auch beruflichen Ziele in der Migration entwickeln zu können. Integrations- und frauenpolitisch unsinnige Maßnahmen wie die Abschaffung der integrationskurs-begleitenden Kinderbetreuung verhindern so auch die Entwicklung flexiblerer Rollenarrangements, da viele Frauen den Weg in außerhäusige Aktivitäten wie Elternschule oder psychosoziale Migrationsberatung dann gar nicht finden.
Und last but not least: wir können es uns leisten, wenn auch sporadisch, Kontakte nach Nepal zu pflegen: alle zwei Jahre ein Flug zu fünft nach Kathmandu, alle zwei bis drei Jahre die Großeltern zu Besuch in Deutschland.

Die Ausländerbehörde gestattet uns, Familienmitglieder einzuladen, weil wir über ausreichendes Einkommen verfügen. Außerhalb dieser seltenen Besuchszeiten sind wir jedoch immer nur eine »halbe Familie« – kein Opa, keine Oma, die mal einspringen können, wenn das Kind krank ist und beide Elternteile berufliche Termine haben. Auch vor dem Hintergrund, dass für die meisten berufstätigen Eltern in Deutschland die eigenen Eltern das zuverlässigste Betreuungsnetz darstellen, ist es unzumutbar, dass Familiennachzug nach deutschem Recht nur Ehegatten und minderjährigen Kindern und nicht zum Beispiel auch Großeltern zuläßt. Noch nicht einmal für alle minderjährigen Kinder von nach Deutschland zugewanderten Müttern gilt übrigens das Recht auf Familienzusammenführung – nämlich dann nicht, wenn die Mutter auf Hilfen zum Lebensunterhalt in Deutschland angewiesen ist.

Sie haben es vielleicht bemerkt: ich spreche mehr über generelle Teilhabechancen als über das Erwerbsleben. Aufgrund meiner persönlichen und beruflichen Erfahrungen bin ich überzeugt, dass vor der Erwerbstätigkeit, vor der Teilhabe am Arbeitsmarkt die gesellschaftliche Teilhabe steht. Die Sprache, die Bildung von Kontakten, die Fähigkeit, sich selbstbewusst mit den nötigen Informationen versorgen und sein Ziel verfolgen zu können – das sind wichtige Voraussetzungen für Leben und Berufsleben in Deutschland.

Mein – ernüchterndes – Fazit

…ist, dass die Bedingungen der Möglichkeit gesellschaftlicher Teilhabe für zugewanderte Familienangehörige dann förderlich sind, wenn die betreffende Familie genügend persönliche Ressourcen in den Integrationsprozess einbringen kann. Familien, die über keine oder nicht ausreichende Ressourcen verfügen, stoßen, wie wir auch immer wieder, an die Grenzen der gesellschaftlichen, politischen und legalen Möglichkeiten in Deutschland.
Für die Verbesserung der Rahmenbedingungen arbeitet der Verband binationaler Familien und Partnerschaften seit vielen Jahren. Ich persönlich wünsche mir vor allem ein politisches Bekenntnis zu einer pluralen Gesellschaft, in der die Herkunft oder welches besondere Merkmal auch immer keine Rolle spielt, eine Gesellschaft in der alle Familien, alle Menschen in Deutschland gleichberechtigt Teilhabechancen genießen können. Dazu braucht es – um nur einige Beispiele zu nennen – die Möglichkeit der Mehrstaatigkeit; es muss die Option des erweiterten Familiennachzugs geschaffen werden; die Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen muss erleichtert werden. Und schließlich braucht es auch die gesicherte Finanzierung von Organisationen, die in Deutschland großartige Arbeit auf dem Gebiet der Integration leisten.

Petra Shakya

Petra Shakya ist Mitglied im Verband binationaler Familien und Partnerschaften. Sie ist Kultur- und Südasienwissenschaftlerin. Nach mehreren Jahren in der Entwicklungszusammenarbeit im In- und Ausland arbeitet sie gegenwärtig für infrau e.V., interkulturelles Beratungs- und Bildungszentrum für Frauen und ihre Familien in Frankfurt am Main. Sie arbeitet und publiziert schwerpunktmäßig zu Fragestellungen der Entwicklungspolitik, Gender, sozialer Inklusion und zum Themenfeld Migration und Entwicklung.

Stimmen aus dem Publikum

Das Thema „Anerkennung von Berufsabschlüssen" war ein zentraler Aspekt für mich und hätte noch vertieft werden können.

Mir wurde deutlich, wie einseitig die Diskussion um die „Willkommenskultur" in Deutschland geführt wird. Es gilt, an einer umfassenden „Willkommenskultur" zu arbeiten, die alle Einwanderer im Blick hat.

Schade, dass die Vertreter der Politik sich nicht mehr die Zeit nahmen, um die Praxiserfahrungen zu hören.

In der Diskussion über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleiben „Nichtakademiker/innen" sehr oft außen vor.

Impulse aus der Dialoginsel mit Petra Shakya

Binationale Partnerschaften erfordern in vielen Fällen die Infragestellung der klassischen Familienrollen, vor allem wenn der Partner zu einer deutschen Frau nach Deutschland zieht und auf dem deutschen Arbeitsmarkt unter Umständen schlechtere Berufschancen hat als seine Partnerin (siehe auch Forschungsergebnisse von Margarete Menz!). Familie Shakya hat in beiden Herkunftsländern unterschiedliche Rollenverteilungen gelebt: in Nepal die Variante »Frau Hauptverdienerin und Mann zuhause« sowie in Deutschland beide Varianten: »Frau Hauptverdienerin und Mann zuhause« und umgekehrt. Viele Binationale leben die moderne Rollenverteilungen vor; allerdings sollten sie wie alle anderen Familien auch die Wahl haben, wer welche Rolle einnimmt!

Die Rolle der Großeltern ist wichtig! Großeltern aus dem Ausland muss ein längerer Aufenthalt in Deutschland ermöglicht werden können, damit die Großeltern ihrer wichtigen Rolle als »Anker in die Herkunftsgesellschaft« für die Enkel gerecht werden können. Dabei ist es zuerst einmal unerheblich, ob Familien in der finanziellen Lage sind, Großeltern in Deutschland zu unterhalten oder nicht – das Recht muss grundsätzlich bestehen!

Für die Familien sind Besuche im Herkunftsland und Kontakte zu den Verwandten wichtig. Die damit verbundenen hohen Ausgaben belasten binationale Familien.

Eine Brückenfunktion wie die von infrau e.V. ist wichtig für die Förderung von Frauen auch in binationalen Familien und Partnerschaften. Das eigene binationale Leben von Petra Shakya schafft bei ihren Klientinnen Vertrauen; bei der Beraterin wird eine höhere Empathie und Akzeptanz vorausgesetzt.

Um berufliche Teilhabe zu ermöglichen, sind alle Familien auf bessere Rahmenbedingungen in Berufsleben und Kinderbetreuung angewiesen. Binationale Familien brauchen zudem gute Rahmenbedingungen für die Integration des zugewanderten Elternteils – beides sind politisch hart umkämpfte Bereiche – will man Frauen wirklich auf dem Arbeitsmarkt? Will man Zugewanderte wirklich in Deutschland und will man sie auf dem Arbeitsmarkt? Die integrations- und familienpolitisch unsinnige Abschaffung der integrationskursbegleitenden Kinderbetreuung zum Beispiel verschlechtert ganz konkret diese Rahmenbedingungen und sendet zudem das Signal: wir unterstützen keine Mütter mit Migrationshintergrund!
Lobbyarbeit ist für die Verbesserung der Rahmenbedingungen in beiden Bereichen unerlässlich.

Stärkung des Profils oder bunte Vielfalt?

Eindrücke von der Delegiertenversammlung 2015

Im grünen Innenhof unseres Tagungshauses war es angenehm zu plaudern. Es waren wieder viele alte Freundinnen gekommen und Mitstreiter/innen, die ich seit Jahren regelmäßig auf der Delegiertenversammlung treffe, aber auch eine Reihe neuer Gesichter: Jüngere und mehr Männer. Mmh denke ich, langsam aber stetig verbreitert sich die Mitgliedschaft. Während der Versammlung verspürte ich viel Sympathie untereinander und natürlich das Gefühl »Ist-es-schön-sich-wieder-zu-treffen«.

Wie es sich für eine ordentliche Delegiertenversammlung gehört, begann das Ganze mit der Berichterstattung des Bundesvorstands (die Themen sind auf unserer Website bzw. im Jahresbericht nachzulesen). Für mich war besonders beeindruckend, wie breit unser Netzwerk ist und in wie vielen Gremien und Zusammenschlüssen der Verband unterwegs ist. Ein Auszug: Bärbel vertritt uns im Deutschen Frauenrat. Angela berichtete aus den europäischen Gremien ecb (european conference of binational/bicultural relationship) und CE (Europäische Koordination für das Recht der Migrant/innen auf Familienleben). John erreichte, dass der Verband mit der Charta der Vielfalt, einer Unternehmensinitiative der deutschen Wirtschaft, eine strategische Partnerschaft eingegangen ist. Sidonie stellte unsere Arbeit im Arbeitskreis Migration im Paritätischen Gesamtverband dar, im Forum Menschenrechte, im Netz gegen Rassismus sowie im Forum gegen Rassismus; ebenso wirkt der Verband im Ökumenischen Vorbereitungsausschuss, im Interkulturellen Rat sowie bei Sitzungen der Kultusministerkonferenz mit.
Vor lauter Beschreibung der einzelnen Gremien kam allerdings meines Erachtens die Darstellung der Inhalte etwas zu kurz. Welche Themen haben wir wo eingebracht? Wo gab es Erfolge? Wo sind wir gescheitert?

Ein wichtiges Thema der Berichterstattung war die Öffentlichkeitsarbeit. Der Verband verbreitet seine Positionen und Statements zunehmend über Facebook und verbessert kontinuierlich seinen Webauftritt. Dabei geht es auch um mehr Qualität; die Leserin und der Leser sollen unsere Medien interessant finden, das Lesen lustvoll und so – falls noch nicht passiert – auch an eine Fördermitgliedschaft denken.
Zum Thema Fördermitglieder werben entspann sich eine lebhafte Diskussion. So wurde gefragt: Wo ist die Trennlinie zwischen Fördermitglied und regulärem Mitglied? Unsere PR Frau aus der Bundesgeschäftsstelle findet es schwierig, vor allem junge Unterstützer/innen zu gewinnen. Der Verband würde häufig als nicht modern genug wahrgenommen. Daher auch die Bestrebungen, die Webseite zu verbessern, sie ansprechender zu machen. Die Mitgliedschaft soll die Menschen ansprechen, die uns aktiv unterstützen und den Verein mitgestalten wollen, die Fördermitglieder unterstützen unsere Ideen und drücken das durch ihren Förderbeitrag aus. John vom BV betonte, dass letztendlich es auch an uns allen läge, wie erfolgreich die Werbung von Fördermitgliedern und Unterstützern umgesetzt werden kann.
Einige Delegierte sprachen sich für eine Familienmitgliedschaft oder eine zeitlich befristete Mitgliedschaft aus und diskutierten einen größeren Spielraum für die Regionalgruppen. Man gab zu Bedenken, dass auch binationale Singles erreicht werden müssen, für diese sei aber der Verbandsname ungünstig, sie fühlten sich nicht angesprochen. Letztendlich stellt sich die Frage, ob unsere Ressourcen für einen nachhaltigen Erfolg ausreichen. Diese sind z.B. im Bereich Öffentlichkeitsarbeit begrenzt, und es braucht oft viel Zeit und Aufwand, um erfolgreich zu werben.
Natürlich ist es auch eine Frage von Prioritätensetzung. Unsere PR-Frau Jeannette sieht das positiver: es sei wichtig zu erkennen, welche Themen des Verbandes Zugpferde seien. Das hätte auch ein angefragter Fundraising Experte bestätigt. Wir brauchen eine Vision. Junge Leute, die keinen Beratungsbedarf haben, wissen nicht, warum sie den Verband unterstützen sollen.

Tatiana aus Berlin machte ein neues Thema auf. Sie war davon angetan, dass die Beratung im Bericht des Vorstandes einen hohen Stellenwert einnahm. Sie sieht die Notwendigkeit, das bisher sehr diffuse Profil des Verbandes stärker zu fokussieren. Dazu muss ein Teil der Arbeit herausgegriffen werden z.B. die Beratung. Sie plädierte für eine Kampagne zum Thema Beratung.
Unsere Bundesgeschäftsführerin Hiltrud gab der Vorrednerin Recht, dass man stärker am Profil des Verbandes arbeiten muss, aber wenn man Beratung stärker fokussiere bzw. sich auf diese Aufgabe verständige, werden andere Themen weniger beachtet und gerieten aus dem Blickfeld. Damit sprach Hiltrud ein strategisches Dilemma an.
Auf der Tagesordnung standen noch die Themen »Einwanderungsgesetz« und »familienpolitische Positionen«. Leider reichte die Zeit nicht mehr dafür, auch ein Zeichen der Vielfalt unserer Aufgaben und Projekte. Aber es gibt ja noch die anderen »Formate« zur Diskussion: der »Marktplatz« auf unserer Website zum Beispiel.

Ich fand die Versammlung wieder sehr motivierend und bin beschwingt nach Hause. Diese Schwingungen brauchen wir, um auch für unseren Verband der thematischen »Einheit in der Vielfalt« näher zu kommen.

Bettina Müller-Sidibé

... und es wurde gewählt

Bundesvorstand

Angela Rother-El-Lakkis
Vorsitzende

»Meine zentrale Aufgabe als 1. Vorsitzende sehe ich darin, die laufenden Geschäfte der Bundesgeschäftsstelle zu begleiten und als Diskussionspartnerin zur Verfügung zu stehen. Mit der Vertretung in der AGF wurden familienpolitische Themen ein inhaltlicher Schwerpunkt und eine spannende Herausforderung meiner Vorstandsarbeit. Mir liegt das ehrenamtliche Engagement am Herzen, ich sehe mich als Ansprechpartnerin für die Regionalgruppen, die überwiegend ehrenamtlich arbeiten. Die Vertretung des Verbandes auf europäischer Ebene macht mir viel Spaß, in Europa fühle ich mich zuhause.«

Ich bin Jahrgang 1966, lebe und arbeite in Bonn.

Dr. Bärbel Sánchez Coroneaux
Stellvertretende Vorsitzende

»Seit Jahren vertrete ich den Verband im Deutschen Frauenrat. Meine Schwerpunktthemen sind Inklusion und Bildung sowie Verbandsentwicklung. Mit meinen Kenntnissen als Organisationsentwicklerin im Bereich Qualitätsmanagement möchte ich mich bei der strukturellen Weiterentwicklung des Verbandes engagieren. Wichtig ist es mir auch, für den Verband eine größere finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen.«

Ich bin Jahrgang 1958, lebe und arbeite in Leipzig.

Sidonie Fernau

»Ich finde es wichtig, dass Menschen, die binational/bikulturell aufgewachsen sind, für sich selber sprechen. Im Verband ist mein Schwerpunkt die Lobbyarbeit. So nehme ich an Sitzungen des AK-Migration des Paritätischen, des Forums Menschenrechte und des Forums gegen Rassismus teil. Außerdem betreue ich unsere Facebook-Seite. Um uns zukunftsfähig aufzustellen, sollten wir uns Gedanken machen, wie wir als Verband attraktiver für junge Menschen werden können und wie wir uns finanziell von öffentlichen Geldgebern unabhängiger machen können.«

Ich bin Jahrgang 1987, lebe und arbeite in Hamburg.

John Kannamkulam

»Durch mein vielfältiges ehrenamtliches Engagement im Feld der Integrationspolitik und Interkulturalität vor Ort in Hessen kam ich zum Verband. Als Völkerkundler und Politikwissenschaftler ist die Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund ein Schwerpunktthema. Der Austausch mit jungen Menschen der 3. und 4. Generation der hier verwurzelten Einwanderer – nach ihrem Selbstverständnis sehen sie sich als Deutsche – ist mir dabei besonders wichtig. Nach meinen ersten zwei (Lehr-) Jahren im Bundesvorstand gilt es für mich das Wahrgenommene und Gelernte umzusetzen und auch weiterhin vor allem auf der Bundesebene Entwicklungen anzustoßen und zu begleiten.«

Ich bin Jahrgang 1974, in Hanau geboren, lebe in Hanau und arbeite im Kreis Offenbach.

Rechnungsprüfung

Bärbel Dierks

Für das Amt der Rechnungsprüfung wurde Bärbel Dierks aus der Regionalgruppe Bremen für die nächsten zwei Jahre wieder gewählt. Sie arbeitet auch beruflich seit vielen Jahren in diesem Bereich. Beim Verband prüft sie regelmäßig die Bilanz und kontrolliert die satzungsgemäße Verwendung der Mittel.

Dr. Rhada Dilip Banhatti

aus der Regionalgruppe Münster wurde ebenfalls in das Amt der der Rechnungsprüfung gewählt. Sie will sich darüber hinaus dafür einsetzen, dass sich die Spenden-Einnahmen im Verband erhöhen.

Ombudsperson

Dorothea Lochmann

Dorothea Lochmann wurde in ihrem Amt der Ombudsperson für die nächsten vier Jahre bestätigt. Sie ist Diplom-Pädagogin und als Mediatorin sowie als Dozentin für Deutsch als Zweitsprache tätig.

Grenzenlos

Ein Dokumentarfilm von Josephine Landerdinger Forero

Der Film eignet sich gut, um auf binationale Familien in positiver Art und Weise aufmerksam zu machen. Solche Familienbeispiele wären auch eine gute Möglichkeit, um in die Arbeit unseres Verbandes einzuführen. Die Familienporträts erzählen Geschichten, sie ermöglichen einen emotionalen Zugang zum Thema.

Binationale Paare müssen oft einige Hürden überwinden, beispielsweise gegen den Widerstand der Eltern kämpfen. Die Familien selbst sehen in ihrer Vielfalt Stärken und Chancen. Aber es werden auch besondere Herausforderungen angesprochen: Was passiert, wenn zwei Menschen unterschiedlicher Religionen zueinander finden? Ist es für den ausländischen Part schwieriger einen Job zu finden und belastet das die Beziehung? Sollen die Kinder zweisprachig aufwachsen? Welche Sprache spricht man zu Hause und wie einigt man sich auf die Erziehung?

45 Min; Hrsg: KAS 2011
www.kas.de/grenzenlos

Die porträtierten binationalen Familien sind ganz normale Familien, die sich mit Fragen der Kindererziehung beschäftigen oder über berufliche Pläne diskutieren. Die kulturelle Herkunft spielt für ihre Beziehung mal mehr, mal weniger eine Rolle. Es wird deutlich, dass »Kultur« oder »Nationalität« auch Konstrukte sind, die vorgeschoben werden und den Blick auf das Wesentliche oder auf Probleme, die es in der Beziehung gibt, verdecken können.

Inhalt:

Rhan ist Koreanerin, in Deutschland sozialisiert, da sie 5 Jahre alt war als ihre Eltern nach Deutschland zogen. Diese leben mittlerweile wieder in Seoul. Die Eltern von David, ihrem Mann, haben Rhan als seine Partnerin nie akzeptiert.

Ismail Ünsal, Kind der ersten Gastarbeitergeneration ist mit der Ostberlinerin Kerstin verheiratet. Sie hat eine Tochter, Gloria, in diese Ehe mitgebracht, deren Vater Mosambikaner ist. Weder Gloria noch Deniz, der gemeinsame Sohn, sprechen Türkisch.

Ode ist 26 Jahre alt, mit Christan, 40, verheiratet. Ode hat ein eigenes Mode-Label, das genauso wie die 2-jährige Tochter heißt – Malaika. Ihnen ist es sehr wichtig, dass ihre Tochter die ghanaische Sprache Twi lernt.

Neue Stiftung gegen Rassismus

Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit Diskriminierung

Gleich in zweifacher Hinsicht engagiert sich unser Verband seit dem 14.09.2014 im Rahmen der »Internationalen Wochen gegen Rassismus«. Unsere Bundesgeschäftsführerin, Hiltrud Stöcker-Zafari, wurde bei der Mitgliederversammlung des Interkulturellen Rats e.V., der Träger der »Internationalen Wochen gegen Rassismus« ist, zur neuen Schatzmeisterin gewählt. Ich selbst unterstütze als Gründungsstifter die neue Stiftung für die »Internationalen Wochen gegen Rassismus« in meiner Funktion als Bundesvorstandsmitglied.

Der Einsatz gegen Rassismus braucht einen langen Atem und starke Strukturen. Dabei kann eine Stiftung für die »Internationalen Wochen gegen Rassismus« entscheidend helfen. Denn gemeinnützige Vereine wie der Interkulturelle Rat in Deutschland dürfen kein Vermögen bilden und müssen Spenden kurzfristig ausgeben. Eine Stiftung dagegen kann nachhaltig arbeiten. Der Stiftungszweck ist in der Satzung festgeschrieben, das Stiftungskapital bleibt erhalten. Starke, engagierte Partner beteiligen sich: Dr. Theo Zwanziger (ehem. DFB-Präsident) als Initiator der Stiftung und als erster Vorsitzender des Stiftungsrates, die Bundestagsvizepräsidentin Claudia Roth als stellvertretende Vorsitzende des Stiftungsrats, der Förderverein PRO ASYL e.V., die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und eben auch unser Verband.

Es freut uns als Verband, dass wir unsere langjährigen zivilgesellschaftlichen Weggefährten in der gemeinsamen Arbeit gegen Rassismus und Ausgrenzung hierbei unterstützen können.

Doch für mich persönlich als binationaler Mensch, als gebürtiger Inder, der auch Deutschland sein zu Hause nennt, hat die private Entscheidung, zum Gründungsstifter dieser Stiftung zu werden, weitere Facetten. Sie beziehen sich auf gemeinsame Wurzeln der südafrikanischen und indischen Anti-Rassismus Geschichte.

In der Präambel der Stiftungssatzung heißt es: »Am 21. März 1960 demonstrierten in Sharpeville in Südafrika Tausende Menschen gegen die rassistischen Passgesetze. Die Polizei schoss in die Menge und tötete 69 Menschen, darunter acht Frauen und zehn Kinder. 1966 erklärten die Vereinten Nationen den 21. März zum Internationalen Tag zur Überwindung von rassistischer Diskriminierung«. Seit 1994 ist der 21. März auch der Tag der Menschenrechte in Südafrika. Das Massaker von Sharpeville markierte einen Wendepunkt im Widerstandskampf Südafrikas gegen die Apartheid.

Ein anderes Ereignis in der Geschichte des Rassismus im 20 Jhd. war das Massaker von Amritsar (Jallianwala-Bagh-Massaker) am 13. April 1919 im Punjab, im britisch besetzten Indien. Bis zu 400 Tote, 1.200 Verletzte: Hindus, Muslime und Sikhs, unbewaffnete Männer, Frauen und Kinder. Und ein Name, der für immer mit dem Terror eines rassistischen Regimes in der Welt verbunden bleibt, General Dyer. Er gab den Schießbefehl. In vier Jahren ist dieses Massaker 100 Jahre her.

Der indisch-stämmige Südafrikaner Ahmed Kathrada, einer der letzten großen Männer des ANC, blickte in einer vor kurzem gehaltene Rede vor den Vereinten Nationen auf die globale Situation im Kampf gegen Rassismus heute:
»I have struggled to find the ›Greenpeace‹ of anti-racism today. While there are many good and effective local and national anti-racism organisations, I am not aware of a global civil society movement against racism and discrimination. Perhaps we have paid too much attention to governments and their roles and not sufficient attention to those closest to the people in civil society.«
Das ist es meiner Meinung nach, was den Kampf gegen Rassismus, was den Schutz von Minderheiten vor Übergriffen und die Arbeit für eine gerechtere und vielfältige Gesellschaft in der ganzen Welt ausmacht: Nah am Menschen sein. Auch die »Internationalen Wochen gegen Rassismus« sind durch die vielen Aktivitäten und Initiativen in ganz Deutschland nah am Menschen.

John Kannamkulam

Dr. Theo Zwanziger bei der Überreichung der Gründungsstifter-Urkunde an John Kannamkulam
Foto: Stiftung gegen Rassismus

Jugendpolitik mit interkulturellem Blick

Fachlicher Austausch mit Jugendvertreter/innen

»Interkulturelle Öffnung« verkommt zu einem Modewort – so formulierte es der rassismus-kritische Sozialwissenschaftler Prof. Paul Mecheril auf einer Tagung zum Thema »Jugendliche mit Migrationshintergrund«. Wirkliche interkulturelle Öffnung muss der Tatsache, dass Deutschland eine Einwanderungsgesellschaft ist, Rechnung tragen. Einwanderung nach Deutschland ist längst ein unumkehrbarer Prozess und hat unsere Gesellschaft bereits verändert. Die Vertreter/innen aus den Bereichen Politik, Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft pflegen aber alle weiterhin ihre eigenen sprachlichen Konzepte zu Begriffen wie »Integration«, »Öffnung«, »Diversität« oder »Inklusion«. Doch es ist notwendig, sich gemeinsam darüber zu verständigen, was sie eigentlich damit meinen. Insbesondere mit den Jugendlichen gilt es darüber zu diskutieren und gewissermaßen eine gemeinsame »Übersetzungsarbeit« zu leisten.

Als Bundesvorstand haben wir uns daher vorgenommen, mit Jugendvertreter/innen ins Gespräch zu kommen. Eine erste Gelegenheit dazu war ein fachlicher Erfahrungsaustausch mit den amtierenden UN-Jugenddelegierten Celina Greppler und Ozan Solmus und Constanze Matthiessen, der Geschäftsführerin von InteGREATer e.V in Frankfurt. Neben der Bundesgeschäftsführerin Hiltrud Stöcker-Zafari und mir vom Bundesvorstand waren bei diesem Gespräch Ende 2014 mit dabei: Anja Treichel, Geschäftsführerin der Leipziger Geschäftsstelle, und Siri Pahnke, die dort Empowerment-Trainings für Jugendliche (mit Migrationshintergrund) in Sachsen für den Verband durchführt.
Was machen die UN-Jugenddelegierten aus Deutschland? Eine ihrer Aufgaben ist es, allen in Deutschland lebenden Jugendlichen bei der Generalversammlung der Vereinten Nationen eine Stimme zu geben. Daher besuchen sie während ihrer einjährigen Amtszeit Einrichtungen und Organisationen und sammeln Meinungen, Visionen und Forderungen von Jugendlichen in Deutschland ein. Und sie begleiten die deutsche Delegation zur Generalversammlung und Sozialentwicklungskommission der Vereinten Nationen in New York, um dort den Interessen der Jugendlichen Gehör zu verschaffen. Die Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen (DGVN) ist Träger des deutschen UN-Jugenddelegierten Programms und ist ebenso wie unserer Verband Mitglied im »Forum Menschenrechte«.

Ausstellung: SWAP YOUR SHOE

Der Verein InteGREATer e.V. richtet sein Augenmerk auf die Erfolgsgeschichten gelungener Integration von jungen Menschen. Immer mehr »migrantische« Schüler/innen durchlaufen erfolgreich das deutsche Bildungssystem, haben Bestnoten im Abitur und gute Studienabschlüsse. Ebenso engagieren sie sich sozial. Mit anderen Worten: Sie haben es geschafft! Wer anders als diese erfolgreichen jungen Leute könnte anderen Schülerinnen und Schülern besser und authentischer erklären, wieso sie es geschafft haben. Diese ehrenamtliche Bildungsbotschafter-Tätigkeit in ganz Deutschland brachte InteGREATer e.V. den Hessischen Integrationspreis 2014 ein. Ein Jahr nach uns.
Der intensive und spannende jugendpolitische Austausch brachte allen Beteiligten neue Erkenntnisse und trug weitere Früchte.

Nach unserem Treffen eröffneten die beiden deutschen UN-Jugenddelegierten Celina und Ozan am 09. Februar 2015 im German House, der Ständigen UN-Vertretung Deutschlands in New York, ihre selbstgestaltete Ausstellung »SWAP YOUR SHOE«. Bei dieser Ausstellung ging es darum, in die Schuhe anderer zu schlüpfen und einen Perspektivenwechsel bei den UN-Mitarbeitern anzuregen. Wir als interkultureller Familienverband haben diese Ausstellung gerne unterstützt.

Wir schließen uns den jugendpolitischen Forderungen der UN-Jugenddelegierten gerne an und verweisen dabei auch auf unser bereits im Frühjahr 2014 verabschiedetes jugendpolitisches Positionspapier: www.verband-binationaler.de/index.php?id=496

John Kannamkulam, Bundesvorstand

Kalender

Juli

Frankfurt
»Was macht die Polizei bei internationaler Kindesentführung?«
23. Juli ab 9.30 Uhr
Fachgespräch zu Kinderschutz und Familienhilfe mit Auslandsbezug in Kooperation mit dem Internationalen Sozialdienst
Teilnahmebeitrag: 50 €
fon: 069/ 71 37 56 18
mail: anmeldung@verband-binationaler.de

Mannheim
Family Food Fun
Gemeinsames Grillen
für Mitglieder und Interessierte
25. Juli ab 10 Uhr
fon: 0621 / 97 60 64 60
mail: mannheim@verband-binationaler.de

August

Aachen
Infostand am Tag der Integration
www.tagderintegration-aachen.de
am 23. August
Ort: Eurogress
fon: 0241 / 51 18 11
aachen@verband-binationaler.de

Köln
AKWAABA Afrika-Tag im Rautenstrauch Joest Museum
am 29. August von 12–22:30 Uhr
Der Verband präsentiert »Schwarze Helden und Heldinnen im Kinderbuch«
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: nrw@verband-binationaler.de

afrodeutsches Familienwochenende
vom 28. bis 30. August
in Gerolstein
Empowerment- Wochenende mit Angeboten für Kinder im Vor- und Grundschulalter.
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: nrw@verband-binationaler.de

September

Bonn
Schreibworkshop mit Lütfiye Güzel
am 5. September von 15–17:30 Uhr
Ort: Ashada Consult
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: nrw@verband-binationaler.de

Bremen
»Kompetent Mehrsprachig«
Elternseminar zur mehrsprachigen Erziehung in der Familie
am 12. September von 14–18 Uhr
Referentin: Nicola Küpelikilinc
fon: 0421/ 55 40 20
mail: krueger@iaf-bremen.de

Mehrsprachige Erziehung: Die Kunst des Vorlesens
am 15. September, 19 Uhr
Vortrag und Diskussion mit Aylin Keller vom TALISA Kinderbuch-Verlag
fon: 0421/ 55 40 20
mail: krueger@iaf-bremen.de

Köln
Infostand beim Aktionstag
»Pulheims Kinder sprechen viele Sprachen«
(Veranstalter: Kunstinitiative Walzwerk und SchauHoer Verlag)
am 10. September
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: nrw@verband-binationaler.de

Gender – Vorbilder und Erwartungen in binationalen Familien
am 13. September von 11–16 Uhr
Welche Vorbilder habe ich für die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern? Welche Aufgaben übernehme ich im Familienalltag? Was möchte ich verändern? Willkommen sind Paare mit und ohne Kinder und auch Mütter und Väter alleine.
Leitung: Satu Marjatta Massaly
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: nrw@verband-binationaler.de

Oktober

Bremen
»Schwarze Kids stark machen«
Workshop für Eltern Schwarzer Kinder
am 10. Okt. von 10–17 Uhr,
am 11. Okt. von 10–15 Uhr
Leitung: Tupoka Ogette www.tupokaogette.de
Teilnahmebeitrag (inkl. Mittagsimbiss und Getränke): 60 € / 48 € für Verbandsmitglieder
fon: 0421/ 55 40 20,
mail: krueger@iaf-bremen.de

München
»Umgang mit Pubertät und Sexualität im Familienalltag«
Wochenendseminar für Eltern
vom 16. bis 18. Okt.
Ort: Siegsdorf
fon: 089/ 53 14 14
mail: muenchen@verband-binationaler.de

»Story telling«– freies, mündliches Erzählen von Geschichten und Märchen
am 30. Okt. von 10–16 Uhr
Fachtag für pädagogische Fachkräfte
Referent: Dr. phil. Norbert Kober
Teilnehmerbeitrag: 50 €
fon: 089/ 53 14 14
mail: muenchen@verband-binationaler.de

November

Köln
»Ich, Du und die Liebe« – Ein Paar-Workshop
am 8. November von 11–17 Uhr
Wir schärfen die Aufmerksamkeit füreinander, trainieren das Zuhören und lassen uns auf Perspektivwechsel ein.
Leitung: Satu Marjatta Massaly
Teilnahmebeitrag: 40 € je Paar
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: nrw@verband-binationaler.de

Mainz
»Mal ganz ANDERS…« – Szenische Collage mit sechs Frauen
am 15. November
In einer szenischen Collage spielen die sechs Darstellerinnen der Theatergruppe VebinaFaPa der Regionalgruppe Mainz als notorische Grenzgängerinnen mit ihren eigenen binationalen biographischen Erfahrungen.
Spielort: EVAngelisches Frauenbegegnungszentrum, Saalgasse 15, 60311 Frankfurt a.M.
Reservierungen: fon: 069 / 920 708-0 (Zentrale)
mail: eva-frauenzentrum@frankfurt-evangelisch.de

München
»HKÜ.KSÜ.HUÜ – sonst noch Fragen?« Kinderschutz und Familienhilfe mit Auslandsbezug und die Haager Übereinkommen
am 27. November von 10–15 Uhr
Veranstaltung für Fachkräfte zu Fragen der Kindesentführung, des Kinderschutzes und zum Unterhalt mit Auslandsbezug; In Kooperation mit dem Internationalen Sozialdienst;
Ort: Bezirk Oberbayern, Prinzregentenstraße 14, 80538 München
Teilnehmerbeitrag: 50 €
fon: 089/ 53 14 14
mail: muenchen@verband-binationaler.de

Wochenendseminar für Alleinerziehende in Siegsdorf
vom 27. bis 29. November
fon: 089/ 53 14 14
mail: muenchen@verband-binationaler.de

Weitere Informationen über aktuelle Angebote unseres Verbandes finden Sie auf unserer Internetseite www.verband-binationaler.de.

Veranstaltungsreihen

Bielefeld
Afrodeutsche Eltern-Kind-Gruppe
jeden 3. Sonntag im Monat,
jeweils von 15–18 Uhr
fon: 0173/ 73 33 485
mail: afrodeutsch.bielefeld@verband-binationaler.de

Treffen zum Brunch
30. August, 1. November, 13. Dezember,
jeweils ab 10:30 Uhr
fon: 0521/ 13 73 44
mail: verband-binationaler-bielefeld@gmx.de

Bremen
Wir sprechen Spanisch:
Familiengruppe »Las Tortuguitas«
13. September, 18. Oktober, 15. November,
jeweils von 11–14 Uhr
Offener Treff für Familien,
die (auch) Spanisch in der Familie sprechen
Leitung: Elsa do Prado & José Paniagua
fon: 0421 / 55 40 20
mail: krueger@iaf-bremen.de

Treffpunkt »Sonntagsbrunch«
27. September, 25. Oktober, 22. November,
jeweils von 11–14 Uhr
fon: 0421 / 55 40 20
mail: krueger@iaf-bremen.de

Duisburg-Mühlheim
Afrodeutsche Eltern-Kind-Gruppe
jeden 3. Samstag im Monat,
jeweils von 14–17 Uhr
fon: 0228 / 90 90 4-11
mail: afrodeutsch.muehlheim@verband-binationaler.de

Brunch der Binationalen
30. August, 27. September,
jeweils von 11–14 Uhr
Ort: Jugendzentrum Stadtmitte,
Georgstraße 24, Mülheim an der Ruhr
Bitte bringt eine Kleinigkeit fürs Buffet mit!
mail: duisburg@verband-binationaler.de

Frankfurt
Treffen Eltern Schwarzer Kinder
am 11. Oktober von 11–15 Uhr
Was bedeutet es, als Schwarzes Kind in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft aufzuwachsen? Wie können wir Rassismus in der Öffentlichkeit oder im eigenen persönlichen Umfeld begegnen?
fon: 069/ 71 37 56 18
mail: frankfurt@verband-binationaler.de

Hamburg
Familientreffen für Eltern, Kinder, Paare und Interessierte
jeden 3. Sonntag im Monat,
jeweils von 13–16 Uhr
20. September, 18. Oktober,
15. November, 20. Dezember
fon: 040/ 44 69 38
mail: hamburg@verband-binationaler.de

Hannover
Afrikanisch-Deutsche Frauengruppe
jeweils Samstags von 16–19 Uhr
nächster Termin: 22. August
Wir wollen den Austausch fördern,
Stereotype und Vorurteile abbauen.
fon: 0511/ 44 76 23
mail: hannover@verband-binationaler.de

Trommel-Projekt »Gemeinsam stark!«
jeweils Mittwochs ab 14 Uhr
Der Musiktherapeuth Amadou Mactar Ndiaye
trommelt mit Kindern und Jugendlichen
im Alter von 10–15 Jahren
mit und ohne Migrationshintergrund
fon: 0511/ 44 76 23
mail: hannover@verband-binationaler.de

MOSAIK – das internationale Frühstück
jeden 1. Sonntag im Monat,
jeweils von 11–13 Uhr
fon: 0511/ 44 76 23
mail: hannover@verband-binationaler.de

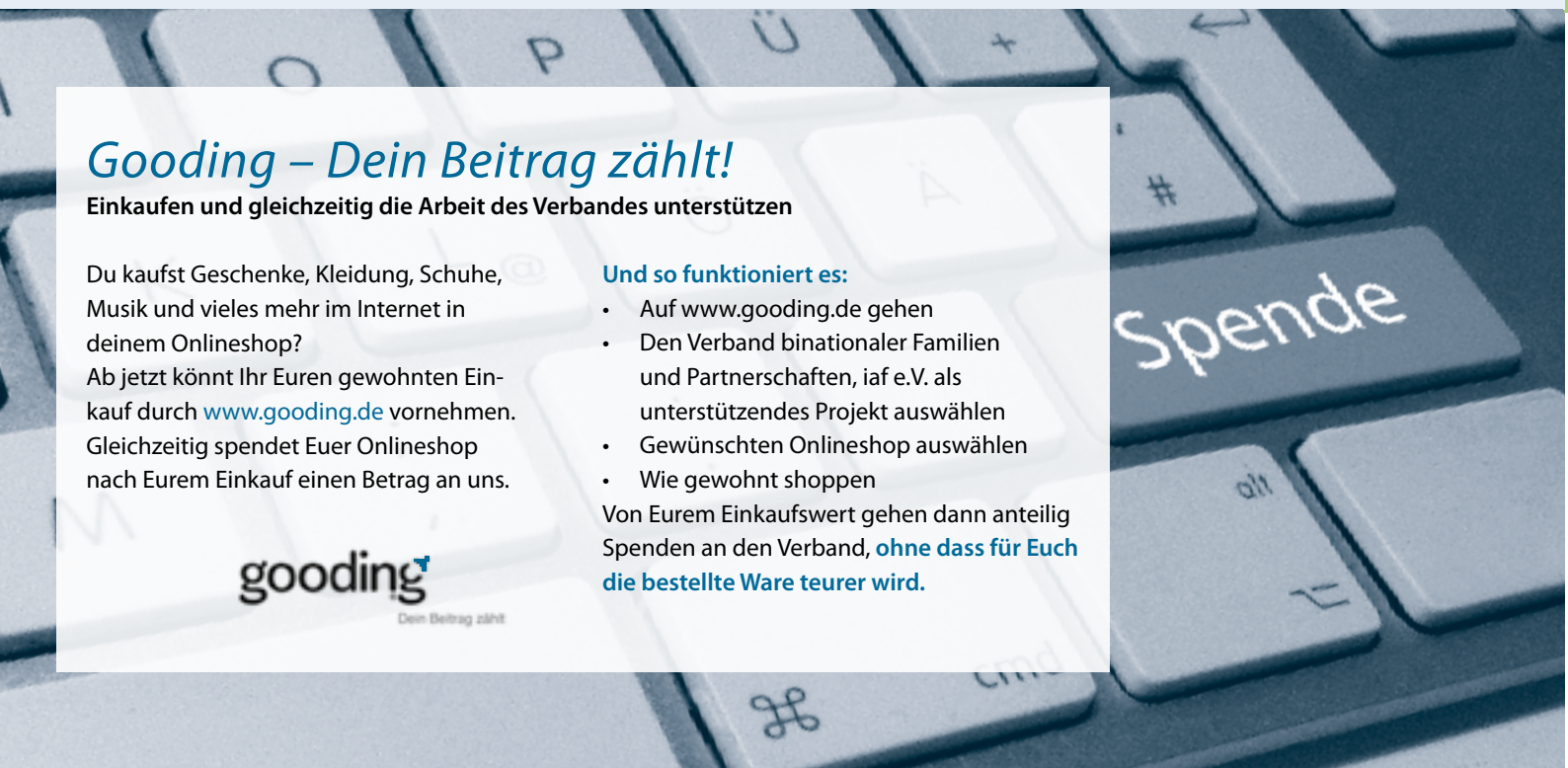
Köln
Afrodeutsche Eltern-Kind-Gruppe
jeden 1. Sonntag im Monat,
jeweils von 10–13 Uhr
Spielgruppe und Empowerment für Schwarze Kinder, Austausch und Vorträge für die Eltern.
fon: 0221/ 51 76 01
mail: koeln@verband-binationaler.de

Brunch der Binationalen
am 23. August, 18. Oktober und 15. November
jeweils von 11–14 Uhr
fon: 0152/ 51 76 01
mail: koeln@verband-binationaler.de

Leipzig
Sonntagsfrühstück für Binationale
am 5. September
Bitte bringt eine Kleinigkeit für das Buffet mit.
fon: 0341/ 688 00 22
mail: leipzig@verband-binationaler.de

München
Muttersprachlicher Elternkurs
ElternAktiv (Spanisch)
für spanischsprachige Mütter und Väter
jeweils Montags von 10–12 Uhr,
September – Dezember
Elterntrainerin: Dipl. Psych. Patricia Vollmer

Muttersprachlicher Elternkurs
ElternAktiv (Französisch/ Kotokoli)
für togolesische Eltern in Freising
am 17. Oktober von 13–18 Uhr
Thema: Kindern Aufmerksamkeit geben
und richtig loben
Referentin: Constance Weeren-Yoyo
fon: 089/ 53 14 14
mail: muenchen@verband-binationaler.de



Gooding – Dein Beitrag zählt!

Einkaufen und gleichzeitig die Arbeit des Verbandes unterstützen

Du kaufst Geschenke, Kleidung, Schuhe, Musik und vieles mehr im Internet in deinem Onlineshop?
Ab jetzt könnt Ihr Euren gewohnten Einkauf durch www.gooding.de vornehmen. Gleichzeitig spendet Euer Onlineshop nach Eurem Einkauf einen Betrag an uns.

gooding
Dein Beitrag zählt

Und so funktioniert es:

- Auf www.gooding.de gehen
- Den Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. als unterstützendes Projekt auswählen
- Gewünschten Onlineshop auswählen
- Wie gewohnt shoppen

Von Eurem Einkaufswert gehen dann anteilig Spenden an den Verband, **ohne dass für Euch die bestellte Ware teurer wird.**

Gemeinsam Unterstützer finden!

Gemeinsam ist man stärker, wird besser gesehen und gehört.

Wir sind dankbar für die vielen Menschen, die uns in unserer Arbeit unterstützen.
Doch jetzt gilt es, eine noch größere Gemeinschaft zu werden.

Wenn allein jedes Mitglied nur ein neues (Förder-)Mitglied gewinnt, haben wir eine doppelte Kraft und eine größere Leuchtkraft für unser Engagement für interkulturelles Familienleben, die Förderung von Mehrsprachigkeit und die Zusammenführung von Familien.

Jetzt Unterstützer gewinnen!

Mehr Informationen zur Förder/Mitgliedschaft erhaltet ihr bei Jeannette Ersoy (ersoy@verband-binationaler.de) oder unter unterstützer werden auf unserer Webseite

www.verband-binationaler.de

verband binationaler
familien und partnerschaften

Impressum

Mitglied
im Paritätischen Wohlfahrtsverband

DER PARITÄTISCHE
UNSER SPITZENVERBAND

im Deutschen Frauenrat

in der Arbeitsgemeinschaft der
deutschen Familienorganisationen (AGF)

AGF Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen e.V.

iaf informationen 1/2015
Zeitschrift / ISSN 1430 - 8614
Der Einzelpreis des Heftes beträgt 6 €
Herausgeber und Redaktionsanschrift:
Verband binationaler Familien
und Partnerschaften, iaf e.V.
Ludolfusstraße 2–4
60487 Frankfurt am Main
Tel 069 / 71 37 56 - 0
Fax 069 / 707 50 92
E-Mail: info@verband-binationaler.de
www.verband-binationaler.de
Spendenkonto:
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN DE08 5502 0500 0007 6060 00
BIC BFSWDE33MNZ

Redaktion:
Jeannette Ersoy, Maria Ringler, Hiltrud Stöcker-Zafari; Bundesgeschäftsstelle
Die Einzelbeiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.
Kürzungen behalten wir uns vor.
Nachdruck:
Mit Quellenangabe erwünscht;
ein Belegexemplar bitte an die Redaktion
Auflage: 1.200
Verantwortl. i. S. d. P.:
Angela Rother-El-Lakkis
Gestaltung: www.conrat.org
Fotos: www.fotolia.de,
eigenes Archiv
Druck: Druckerei Strube, Felsberg

Verband binationaler Familien und Partnerschaften
Ludolfusstraße 2–4, 60487 Frankfurt am Main

Als **interkultureller Familienverband** arbeiten wir bundesweit als Interessenvertretung an den Schnittstellen von Familien-, Bildungs- und Migrationspolitik. Es ist uns wichtig, dass Menschen ungeachtet ihrer Hautfarbe oder kulturellen Herkunft sozial und rechtlich gleichgestellt werden.
Unser Anliegen ist es, das interkulturelle Zusammenleben in Deutschland gleichberechtigt und zukunftsweisend zu gestalten.
Unsere Arbeit wird immer wieder von Politik und Gesellschaft gewürdigt, zuletzt mit dem Integrationspreis 2013 der Hessischen Landesregierung.

Wir arbeiten als **gemeinnütziger Verein** mit Büros in Berlin, Bonn, Bremen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Leipzig und München.
In 15 weiteren Städten stehen ehrenamtlich Engagierte als Ansprechpartner/innen zur Verfügung.
Wir sind Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband, im Deutschen Frauenrat, in der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen (AGF) und im Forum Menschenrechte.
Wir engagieren uns im Forum gegen Rassismus und im Netz gegen Rassismus.

Auf europäischer Ebene arbeiten wir mit der Europäischen Koordination für das Recht der Migrant/innen auf Familienleben (CE) zusammen und sind in der ecb, der European Conference of Binational/Bicultural Relationship vertreten.

verband binationaler
familien und partnerschaften

Verband binationaler Familien
und Partnerschaften, iaf e.V.
Ludolfusstraße 2–4 | 60487 Frankfurt am Main
www.verband-binationaler.de