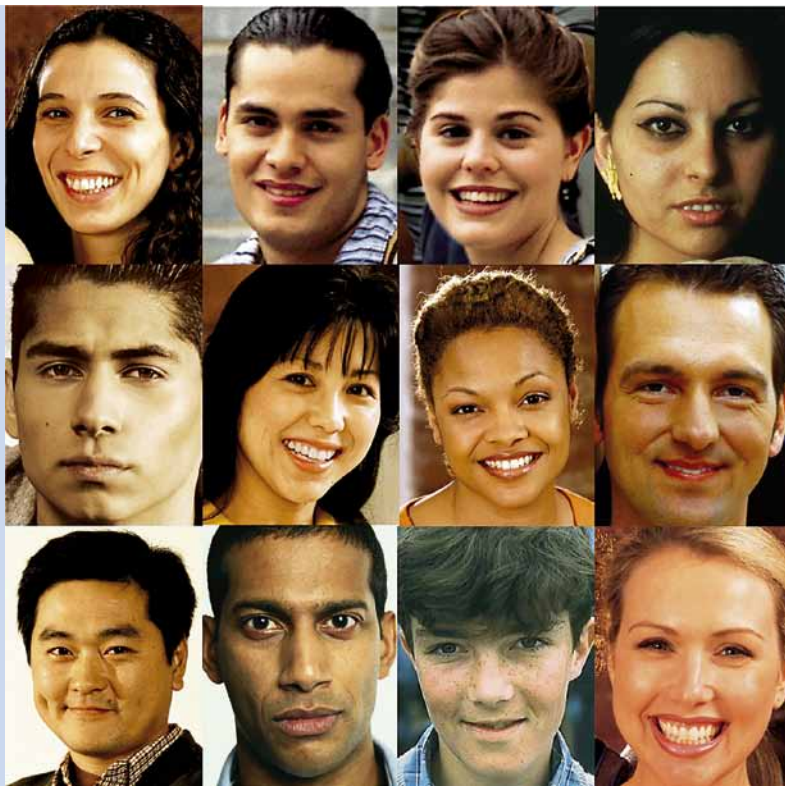


Mehr Chancen für junge Mütter mit Migrationshintergrund



**Arbeitsmarktintegration durch
eine bessere Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**

Impressum

Diese Handreichung ist ein Ergebnis des Projekts „GEMINI – Gemeinsam für Integration“ im Rahmen des XENOS-Programms „Integration durch Vielfalt“.

Herausgeber:

Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit
c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Georgstraße 7, 50676 Köln
(www.ida.caritas.de)

Konzeption:

Kastriot Gjoni, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln; Sandra Fülber, Caritasverband Dortmund; Brigitte Mersch, IN VIA Paderborn; Anne Mostert, IN VIA Düren-Jülich; Leyla Özgüler-Kalender, Caritasverband Berlin / IN VIA Berlin; Gisela Schlüter, Initiative Arbeit im Bistum Mainz, Offenbach

Text und Redaktion:

Sandra Schmid, Berlin (www.sandraschmid.de)

Layout und Satz:

Alexander Schmid (www.faberludens.de/as)

Fotos:

Fotolia – Robert Kneschke (S. 20), Andreas Wolf (S. 8), Gina Sanders (S. 15)

Stand: August 2012

Ein Projekt der



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

Vorwort	5
Vorbemerkung: Wozu diese Handreichung?	6
Junge Mütter mit Migrationshintergrund gezielt fördern Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Projektideen	8
1. Familie und soziales Umfeld: Gemeinsam erfolgreich	8
Aus der Praxis: Kochtreff in Dortmund	8
Aus der Denkwerkstatt: Kinderpatenschaften in der Nachbarschaft	10
Aus der Denkwerkstatt: Väter in die Kinderbetreuung	10
2. Bildung und Beruf: Wie der Übergang mit Kind gelingt	11
Aus der Praxis: Sprach- und Bewerbungstraining in Düren	11
Aus der Denkwerkstatt: Teilzeitausbildung für Mütter	12
3. Kulturelle Vielfalt: Ressourcen fördern und nutzen	13
Aus der Praxis: Einzelcoaching in Berlin	13
Aus der Denkwerkstatt: Beruflich selbstständig	14
Aus der Praxis: Fallmanagement und Qualifizierung in Offenbach	15
Exkurs: Kultursensible Förderangebote planen und umsetzen	16
4. Innovative Formen der Kooperation: Gut vernetzt ist halb gewonnen	17
Aus der Praxis: Workshops in Paderborn	17
Aus der Denkwerkstatt: Unternehmen für Alleinerziehende sensibilisieren	19
Exkurs: Kooperationspartner finden, Netzwerke knüpfen	19
Weiterführende Informationen und nützliche Links	21

Es kommt darauf an, was im Kopf ist. Wir alle sind Migrantinnen und Migranten.

In vielen Großstädten wie Berlin, Hamburg, München und Köln ist Migrationshintergrund eher Normalität als eine Besonderheit. Begriffe wie „Vielfalt“ und Slogans wie „Diversität als Ressource nutzen“, „Vielfalt als Ressource“, „Vielfalt tut gut“ arbeiten fleißig und gut meinend am schlechten Image des Begriffes Migrationshintergrund. Denn: Dieser wird weitläufig mit Defiziten verbunden, wie mit mangelnden Deutschkenntnissen, fehlenden Kontakten und Netzwerken zu anderen – Nicht-Migrant(-inn)en – mit Armut, sozial niedrigem und bildungsfernem Stand und nicht zuletzt mit Kriminalität. Begriffe wie „Vielfalt“ – fein und gut durchdachte Slogans – sind richtig und wichtig. Ja endlich, muss man dazu eigentlich sagen!

Eigentlich deswegen, weil wir darüber nicht hinwegsehen dürfen, dass der Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe, zu Arbeitsplätzen, zu Ausbildungsplätzen und vielem mehr für manche Menschen versperrt bleibt, teilweise durch gesellschaftliches Versagen, teilweise durch eigenes Verschulden.

Angebote wie u. a. Integrationskurse und berufsbezogene Deutschförderung sind nicht hinreichend genug auf migrations- und milieuspezifische Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten. Gleich verhält es sich mit Eingliederungsmaßnahmen nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III. Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III könnten z. B. durch Jobpatenschaften sehr gut auf die unterschiedlichen Förderbedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingehen, und das sehr individuell und situativ. In zahlreichen unserer Standorte gibt es solche Jobpatenprojekte, die zum Teil auch im GEMINI-Projekt weiterentwickelt bzw. angestoßen wurden. Auch im Rahmen der sogenannten freien Förderung nach § 16f SGB II könnten und sollten migrations- und milieuspezifische Integrationsangebote für Personen gestrickt werden, für die *Migrationshintergrund* eine Hemmschwelle und eben noch keine Ressource darstellt.

Wir dürfen beim Bestreben einer positiven Konnotation von Migration, Vielfalt und Diversität nicht vergessen: Auch in einer *Vielfaltsgesellschaft* gibt es Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, Sprache, ihres Aussehens, ihrer körperlichen und geistigen Einschränkungen nicht mitmachen können, wollen oder auch dürfen!

Die Ihnen vorliegende Handreichung richtet sich vornehmlich an Sozialpädagogen und Anleiter in unseren gut 120 Bildungs- und Beschäftigungsbetrieben sowie an weitere soziale Dienste der Caritas bundesweit. Tagtäglich stehen sie ihre Frau und ihren Mann als Mittler verschiedener Systeme, als Scharnier zwischen der Schul- und Arbeitswelt, zwischen Elternhaus und Gesellschaft, zwischen Jobcenter und Ausbildungsbetrieb. Die Handreichung möge helfen, neue Impulse in der alltäglichen Praxis zu setzen, Bewährtes weiterzuverfolgen und vor allem Innovationen zu wagen, Maßstäbe zu setzen.

Noch einen Gedanken möchte ich Ihnen mit auf den Weg geben, den man oft auf einer dieser **philosophienobelpreisverdächtigen** Postkarten am Kiosk liest, ohne gleich die Autorenschaft oder den Kontext des Gedanken zuordnen zu können. Oft aber bleiben unser Blick, unsere Gedanken, daran haften, und wie ich finde, laden diese Aphorismen zum *Schweifen* der eigenen Gedanken ein. Nehmen Sie die Einladung ruhig an, und folgen Sie Ihren Gedanken und Ideen.

„Das Glück besteht darin, wie alle Welt zu leben und doch wie kein anderer zu sein.“

Dr. Hans-Jürgen Marcus

Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit

Vorbemerkung: Wozu diese Handreichung?

Arbeitslosigkeit und Armut zu verhindern – insbesondere unter jungen alleinerziehenden Müttern mit Migrationshintergrund – ist eine gesellschaftliche Zukunftsaufgabe. Das belegt ein Blick in die Zahlen: 8,1 Millionen¹ Familien mit Kindern unter 18 Jahren leben in Deutschland. 2,3 Millionen² davon – und damit 29 Prozent – haben einen Migrationshintergrund. Ein Anteil, der sich innerhalb von nur fünf Jahren um zwei Prozentpunkte erhöht hat. Auch die Zahl der Alleinerziehenden hierzulande wächst: Seit dem Ende der 1970er-Jahre hat sich der Anteil der Haushalte, in denen nur ein Erwachsener mit mindestens einem minderjährigen Kind zusammenlebt, von unter 10 Prozent auf rund 19 Prozent³ im Jahr 2009 fast verdoppelt. Damit ist heute fast jede fünfte Familie in Deutschland alleinerziehend. Und das betrifft bei Weitem nicht nur deutsche Familien: Hier kommt es zwar mit 21 Prozent⁴ deutlich häufiger vor, dass ein Elternteil allein die Verantwortung für die Kinder trägt. Doch auch 14 Prozent⁵ aller Migrantenfamilien sind alleinerziehend.

Alleinerziehen ist Frauensache

Ob mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte: In neun von zehn Fällen (90 Prozent⁶) ist es die Mutter, die alleinerziehend ist. Damit tragen vor allem Frauen die Doppelbelastung von Familienarbeit und Beruf. Eine Aufgabe, die viele nicht meistern können: 40 Prozent⁷ der alleinerziehenden Frauen haben keine Arbeit, rund 30 Prozent⁸ bestreiten ihren Lebensunterhalt mit Transferleistungen wie Hartz IV oder Sozialhilfe. Die Armuts- und Reichtumsberichte der Bundesregierung belegen, dass alleinerziehende Familien besonders von Einkommensarmut betroffen sind – Gleiches gilt für Familien mit Migrationshintergrund⁹. Alleinerziehende Migrantinnen

haben somit ein kumuliertes Armutsrisiko. In Deutschland sind das schätzungsweise rund eine halbe Million Frauen.¹⁰ Besorgniserregend ist auch die Situation von jungen Müttern in Deutschland: 2007 hatten von den insgesamt 290 000¹² jungen Müttern zwischen 16 und 25 Jahren 116 000 weder einen Berufsabschluss, noch besuchten sie eine Schule oder waren in einer dualen Ausbildung. Das gilt damit insbesondere für junge Mütter mit Migrationshintergrund: Ihr Anteil an allen jungen Frauen liegt nämlich mit 16,2 Prozent¹³ deutlich höher als der Anteil von 5,5 Prozent¹⁴ der Mütter ohne Zuwanderungsgeschichte.

Mutter und Migrantin – ein kumuliertes Armutsrisiko

Trotz dieser Zahlen – ein Thema für Forschung und Familienpolitik waren alleinerziehende Mütter mit Migrationshintergrund lange nicht. Erst in den vergangenen Jahren

1 Genannte Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2010. Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland (Destatis): https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2012_03/Bevoelkerung2012_03.html, S. 1ff.

2 Ebd., S. 1.

3 Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, Alleinerziehende in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2009: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2010/Alleinerziehende/pressebroschuere_Alleinerziehende2009.pdf?__blob=publicationFile, S. 7.

4 Zahlen aus dem Jahr 2010. Quelle ist erneut Destatis: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2012_03/Bevoelkerung2012_03.html, S. 2.

5 Ebd., S. 2

6 Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, Alleinerziehende in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2009: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2010/Alleinerziehende/pressebroschuere_Alleinerziehende2009.pdf?__blob=publicationFile, S. 14.

7 Ebd., S. 17.

8 Ebd., S. 24.

9 Siehe 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (2008): <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/forschungsbericht-der-3-armuts-und-reichtumsbericht-der-bundesregierung.html>, S. 92 und 139.

10 Quelle: Zeitschrift „FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung“ (1/2011), Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hg.): <http://forum.sexualaufklaerung.de/cgi-sub/fetch.php?id=906>.

11 Quelle: Studie zur Lebenssituation von Familien mit Migrationshintergrund des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=164794.html>, S. 23. Die unterschiedlichen Zahlen (2,3 Mio. Familien mit Migrationshintergrund und 2,6 Mio. Mütter mit Migrationshintergrund) werden hier verwendet und nicht näher erläutert.

12 Die Zahlen stammen aus dem Mikrozensus 2007. Quelle: Studie „Teilzeitberufsausbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: http://www.bmbf.de/pub/band_dreizehn_berufsbildungsfor-schung.pdf, S. 5.

13 Ebd., S. 5.

14 Ebd., S. 5.

HINTERGRUND

Wer sind die jungen Mütter mit Migrationshintergrund?

2,6 Millionen¹¹ Mütter mit Migrationshintergrund, die minderjährige Kinder haben, leben in Deutschland. Sie sind Flüchtlinge, Aussiedler oder Nachfahren der sogenannten Gastarbeiter. Sie kamen als Au-pair-Mädchen, um zu studieren, oder im Rahmen der Familienzusammenführung: Die Gründe für die Immigration dieser Frauen oder die ihrer Eltern oder Großeltern sind ebenso unterschiedlich wie ihre Herkunftsländer. Hinter der Bezeichnung „Mütter mit Migrationshintergrund“ verbergen sich also Frauen mit höchst unterschiedlichen Biografien, mit unterschiedlichem Bildungsstand, unterschiedlicher Nationalität oder Religionszugehörigkeit.

ist langsam das Bewusstsein dafür gewachsen, dass diese Gruppe von Frauen mit ihren spezifischen Problemlagen und Bedürfnissen marginalisiert und bagatellisiert wurde. Und das, obwohl sie in der Praxis sozialer Arbeit durchaus sehr präsent war.

Auch wenn die politischen Bemühungen, die Integration junger Mütter ins Erwerbsleben etwa durch die Teilzeitausbildung zu fördern, zuletzt verstärkt wurden – der Handlungsbedarf ist noch immer groß. 2009 wurden in Deutschland insgesamt 796 Teilzeitausbildungsverträge geschlossen, das entspricht einem Anteil an allen abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 0,14 Prozent¹⁵. Auch gibt es noch nicht genügend Qualifizierungsangebote und Maßnahmen, die sich an den Bedürfnissen junger Mütter orientieren – die etwa in Teilzeit zu absolvieren sind oder/und eine begleitende Kinderbetreuung anbieten. Die komplexen Lebenslagen von Alleinerziehenden erfordern zudem eine stärkere Verzahnung von Unterstützungsangeboten – zu diesem Ergebnis kommt auch das Dossier des Bundesfamilienministeriums zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“.¹⁶

GEMINI-Förderangebote für eine bessere Arbeitsmarktintegration

Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (BAG IDA) hat sich deshalb im Rahmen ihres dreijährigen Projekts „GEMINI – Gemeinsam für Integration“ (2009 bis 2012) darauf konzentriert, spezielle Förderangebote für junge Mütter mit Migrationshintergrund zu entwickeln und miteinander zu vernetzen. Ziel der zum Teil sehr unterschiedlichen Projekte ist es, die Erwerbsintegration der Frauen zu unterstützen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Erprobt wurden die Projekte in verschiedenen Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen der BAG IDA.

Über die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen gibt die vorliegende Handreichung nun einen Überblick. Im Mittelpunkt stehen die Porträts der fünf Förder- und Bildungsangebote für junge Mütter mit Migrationshintergrund in Dortmund, Düren, Berlin, Offenbach und Paderborn. Sie beleuchten die praktische Arbeit vor Ort und zeigen, in welchen Handlungsfeldern und unter welchen organisatorischen Rahmenbedingungen eine spezielle Förderung von Müttern erfolgreich ist.

¹⁵ Quelle: Studie „Teilzeitausbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: http://www.bmbf.de/pub/band_dreizehn_berufsbildungsforschung.pdf, S. 6.

¹⁶ Quelle: Dossier „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=121252.html>, S. 63.

HINTERGRUND

GEMINI – Gemeinsam für Integration

Ziel des Projekts „GEMINI – Gemeinsam für Integration“ ist es, die interkulturelle Kompetenz in den Betrieben und Einrichtungen der BAG IDA zu fördern und damit den (Wieder-)Einstieg von Migranten in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierfür wurde eine Informations- und Servicestelle eingerichtet, die die Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger rund um die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie zu Fragen von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt berät. Neben Konzepten zur Förderung von jungen Müttern mit Zuwanderungsgeschichte wurden im Rahmen von GEMINI auch neue Jobpatenschaftsmodelle und innovative Konzepte zur Sprachförderung von Menschen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Erprobt wurden sie an insgesamt 14 Projekt-Standorten, um so gleichzeitig ein bundesweites Netzwerk aufzubauen.

Die Ergebnisse dieser Erfahrungen wurden zum Abschluss des GEMINI-Projekts veröffentlicht: Neben dieser Handreichung zur Förderung von jungen Müttern mit Migrationshintergrund erschienen auch die Publikation „Jobpatenschaften“ sowie ein Leitfaden zur Sprachförderung von Menschen mit Migrationshintergrund.

Finanzielle Unterstützung erhielt GEMINI aus dem „XENOS-Bundesprogramm“. Damit fördert das Bundesarbeitsministerium Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung in Betrieben und Schulen sowie in den Bereichen Verwaltung, Ausbildung und Qualifizierung. Im Fokus stehen insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, deren Zugang zu Schule, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist.

Erfahrungen aus der Praxis, Ideen zur Anregung

Ergänzend dazu stellen wir Ihnen verschiedene Ideen und Ansätze für neue Projekte und Projektnetzwerke vor. Sie wurden in insgesamt sechs Workshops im Rahmen von GEMINI erarbeitet. Darüber hinaus finden Sie in zwei Exkursen Tipps, wie man Förderangebote kultursensibel umsetzt und geeignete Kooperationspartner findet.

Ziel dieser Handreichung ist es, weitere Förderprojekte für junge Mütter mit Migrationshintergrund anzustiften. Lassen Sie sich von Praxiserfahrungen und Projektideen inspirieren: Nachahmen ist ausdrücklich erwünscht!

Weiterführende Informationen zum Thema, Hinweise auf Publikationen sowie nützliche Kontakte zum Vernetzen finden Sie schließlich im letzten Abschnitt der Handreichung. Zuletzt noch ein Hinweis zum Gender-Mainstreaming: Wo immer möglich, wurden geschlechterneutrale Bezeichnungen verwendet. Wo dies nicht möglich war, haben wir uns zugunsten der leichteren Lesbarkeit auf die männliche Form beschränkt. Selbstverständlich soll diese auch als die weibliche Form verstanden werden.

Junge Mütter mit Migrationshintergrund gezielt fördern

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Projektideen

Mütterarbeitslosigkeit verringern, Erwerbsintegration erleichtern, Familie und Beruf besser vereinbaren – Ziele, die sich auf unterschiedlichen Wegen erreichen lassen: Vier interessante und für Förderung junger Mütter mit Migrationshintergrund besonders relevante Handlungsfelder sowie fünf Projektideen stellt die Handreichung in diesem Kapitel vor. Außerdem im Porträt: fünf Bildungs- und Förderprojekte, die mit unterschiedlichen Ansätzen und Konzepten Müttern den Weg zu Ausbildung und Arbeit ebnen.

1. Handlungsfeld Familie und soziales Umfeld: Gemeinsam erfolgreich

Ein stabiles soziales Umfeld und insbesondere enger Zusammenhalt in der Familie sind wichtige Faktoren dafür, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte die Integration in einer anderen Gesellschaft gelingt. Familie, Verwandte, aber auch Freunde erleichtern diesen Anpassungsprozess erheblich und können dem Einzelnen einen entscheidenden emotionalen Rückhalt und Unterstützung bei der Bewältigung von Schwierigkeiten bieten.

Auch aus diesem Wissen heraus entstand das inzwischen mehrfach ausgezeichnete und in vielen deutschen Städten angebotene Projekt „Stadtteilmütter“. Darin werden Frauen mit Migrationshintergrund in Fragen von Bildung, Erziehung, Sprache und Gesundheit geschult, um dann als Lotsinnen anderen Migranten die Integration zu erleichtern. Stadtteilmütter verstehen sich als Mittlerinnen zwischen den Behörden und sozialen Einrichtungen auf der einen Seite und Familien mit Migrationshintergrund auf der anderen Seite. Ziel ist es, Kontakt herzustellen und Hemmschwellen auch aufgrund von Sprachbarrieren abzubauen. Insbesondere Mütter sollen so erreicht und gestärkt werden. Gerade wenn diese noch nicht lange in Deutschland leben und kaum Familie, Verwandte oder Freunde haben, füllen die Stadtteilmütter eine Lücke: Sie bieten Orientierung, Unterstützung und Rückhalt.

Das Eingebundensein in ein stabiles soziales Umfeld ist gerade bei der Integration ins Berufsleben von entscheidender Bedeutung. Welche wichtige Rolle Familienangehörige, Freunde oder auch Nachbarn in Projekten zur Bildung und Förderung von jungen Müttern mit Migrationshintergrund spielen können, zeigen die Projektideen in diesem Handlungsfeld – vor allem aber das Praxisbeispiel eines Kochtreffs für junge Mütter in Dortmund.

AUS DER PRAXIS

„TopfFit“: Kochen und berufliche Perspektiven entwickeln in Dortmund



Wer gemeinsam kocht und isst, nimmt sich Zeit und redet mit anderen. Er erzählt von sich, hört zu und entwickelt so im Gespräch neue Ideen – vielleicht sogar berufliche Pläne. Das dachten sich die Mitarbeiter der Caritas Dortmund e.V., als sie für junge Mütter mit Migrationshintergrund im Rahmen des GEMINI-Projekts das Angebot „TopfFit“ entwickelten, einen wöchentlichen Kochnachmittag mit anschließendem Abendessen. „Wir wollten einen Treffpunkt organisieren, damit die Frauen etwas gemeinsam unternehmen und sich austauschen können. Uns ging es aber insbesondere auch darum, Raum zu schaffen für Gespräche, aus denen sich berufliche Perspektiven entwickeln“, sagt Katharina Sidor, Mitarbeiterin der Caritas.

Eine solche Anlaufstelle fehlte bislang – obwohl der Verband verschiedene Maßnahmen und Projekte anbietet, um ins-

besondere auch jungen Alleinerziehenden, die die Schule oder Lehre abgebrochen haben, auf dem Weg zurück in Ausbildung und Arbeit zu helfen. So bekommen junge Mütter hier etwa die Möglichkeit, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in Teilzeit zu besuchen – ihre Kinder werden währenddessen im caritaseigenen Kindergarten von Erzieherinnen betreut. Auch für die Kinder der bis zu 15 Teilnehmerinnen der Kochgruppe wurde die Kita ganz bewusst geöffnet: „Für die Frauen ist es eine seltene Gelegenheit, sich einmal in Ruhe ohne Kinder mit anderen auszutauschen, denn eine Betreuungsmöglichkeit am Nachmittag oder einen Partner, der sie ihnen abnimmt, haben die meisten nicht.“

So erfüllt der Treffpunkt für die Frauen auch eine wichtige soziale Funktion: Sie knüpfen hier Kontakte zu Frauen in ihrer Situation, manchmal entwickeln sich sogar Freundschaften. Ein wertvoller Gewinn: Stabile Beziehungen zu Familie oder Freunden, auf die sie zählen können, wenn Hilfe gefragt ist, vermissen nämlich viele junge Mütter. „Oft ist es so, dass die alten Kontakte abgebrochen sind, als sie schwanger wurden“, weiß Sidor, die viele der Mütter auch aus einem Teilzeitbildungsangebot kennt.

Eine, die durch die Kochgruppe überhaupt erst eine solche Maßnahme begann, ist die 21-jährige Kim*. Sie kam mit 15 Jahren als Flüchtling aus Guinea nach Deutschland. Ihre heute sechsjährige Tochter musste sie damals gegen ihren Willen in dem westafrikanischen Land zurücklassen. Mit Unterstützung der Caritas-Mitarbeiter und vor allem einer Ehrenamtlichen schaffte es die junge Frau jedoch rasch, Deutsch zu lernen, die Hauptschule zu absolvieren – und ihre Tochter zu sich nach Deutschland zu holen. Inzwischen besucht Kim eine Teilzeitbildungsmaßnahme bei der Caritas und hat bereits ein Praktikum als

Hauswirtschaftlerin in einem Seniorenzentrum beendet. „Und das, obwohl sie inzwischen auch noch einen zweijährigen Sohn hat“, sagt Sidor anerkennend.

Anerkennung, Wertschätzung, ein Gefühl von Willkommensein – das gelang es Kursleiterin Barbara Kochon auch bei den gemeinsamen Kochnachmittagen zu vermitteln. Für Katharina Sidor war dies der Schlüssel für den Erfolg der Kochgruppe. Diese kann derzeit allerdings nicht angeboten werden, weil die personellen Kapazitäten der Mitarbeiter es aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels der früheren Kursleiterin nicht mehr zulassen. „Die Kollegin hat – vielleicht auch aufgrund ihres eigenen polnischen Migrationshintergrunds – eine Wärme und Herzlichkeit ausgestrahlt, die die Frauen angezogen hat. Sie stammen ja meist selbst aus Kulturkreisen, wo Gefühle doch offener gezeigt werden als hier in Deutschland.“ So sei es in der Kochgruppe normal gewesen, sich zur Begrüßung zu umarmen. Für Sidor steht fest, dass bei freiwilligen niederschweligen Angeboten für junge Migrantinnen die Persönlichkeit der Kursleiterin eine große Rolle spielt. „Sie muss vor allem eins haben: Empathie.“

* Name wurde geändert.

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: „TopfFit“ – Junge Mütter mit Migrationshintergrund kochen
 Laufzeit: 2010 bis 2011
 Träger: Caritasverband Dortmund e.V.
 Ort: Dortmund
 Ansprechpartnerin: Katharina Sidor
 Kontakt: (0231) 288820-881,
 Katharina.sidor@caritas-dortmund.de
 Website: <http://www.caritasdortmund.de/web/index.php?id=400>
 Mitarbeiter: eine Hauptamtliche

Mein Tipp



„Für den Erfolg von Bildungsangeboten für junge Migrantinnen ist die Persönlichkeit der Kursleiterin ganz entscheidend. Gerade wenn sie auch eine Zuwanderungsgeschichte hat, ist das von Vorteil. Sie hat dann ähnliche Erfahrungen gemacht wie die jungen Mütter und verfügt damit über eine große Glaubwürdigkeit. Außerdem kann die Pädagogin allein durch ihre eigene Migrationsgeschichte vermitteln: Ihr könnt es schaffen!“

Katharina Sidor, Caritasverband Dortmund e.V.

Ein soziales Umfeld zu schaffen, in dem junge alleinerziehende Mütter mit Migrationshintergrund Hilfe und Unterstützung erhalten, um Kinderbetreuung und Berufseinstieg unter einen Hut zu bringen, darauf zielt auch folgende Projektidee, die im Rahmen der GEMINI-Projektarbeit entwickelt wurde:

AUS DER DENKWERKSTATT

Nachbarschaftshilfe: Patenschaft für ein Kind

Worum geht es bei dieser Idee? Ein Person aus dem sozialen Umfeld einer jungen alleinerziehenden Mutter – zum Beispiel eine Freundin oder Nachbarin – übernimmt die Patenschaft für eines oder mehrere ihrer Kinder und betreut es/sie in der Zeit, in der die Mutter eine Ausbildung oder eine berufsbezogene Qualifizierungsmaßnahme besucht. So können insbesondere Frauen entlastet werden, die keine andere Betreuungsmöglichkeit in einer Kita oder bei einer Tagesmutter haben. Die Patenschaft wird von einem Projektkoordinator begleitet, der für Fragen und eventuelle Probleme als Ansprechpartner bereitsteht und regelmäßige Treffen aller aktiven Kinderpaten begleitet.

Was ist das Ziel? Das soziale Umfeld wird für die Situation einer alleinerziehenden Mutter sensibilisiert und zum Helfen aktiviert. Ziel ist es in erster Linie, der Mutter durch Unterstützung von außen die Möglichkeit zu geben, Kind und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Wie gelingt die Umsetzung? Geeignete Kinderpaten zu finden – damit steht und fällt dieses Projekt. Bevor die Suche beginnt, ist es sinnvoll, ein Anforderungsprofil der zukünftigen Paten zu erstellen. Es erleichtert später das Auswahlprozedere. Zur Gewinnung der Paten bietet es sich an, Kooperationen einzugehen: Bestimmt kann die Kirchengemeinde oder eine Hilfsorganisation in der näheren Umgebung mit Kontakten zu potenziellen Paten aushelfen oder die Öffentlichkeitsarbeit in der Straße oder im Stadtteil unterstützen. Wichtig ist es zudem, einen Verantwortlichen zu haben, der das Projekt koordiniert, Paten und Patenkinder zusammenbringt und auch während der Dauer der Patenschaft für alle Beteiligten als Ansprechpartner zu Verfügung steht.

Was bringt es? Arbeitslose junge Mütter bekommen die Hilfe, die sie benötigen, um Kinder und Beruf in Einklang zu bringen. Indem sie eine Ausbildung absolvieren oder wieder einen Arbeitsplatz finden, haben sie eine reelle Chance, sich unabhängig zu machen von Sozialleistungen und beruflich auf eigenen Beinen zu stehen. Neben der Mutter profitieren auch die Kinder von einer zusätzlichen Bezugsperson – und für die Paten kann der Kontakt mit dem/den Patenkind/-kindern eine Bereicherung sein.

Wie lässt sich das Projekt erweitern? Indem sich das Projekt nicht nur an Mütter richtet, die schon einen Ausbil-

dungsplatz oder eine Arbeitsstelle haben, sondern bewusst auch die unterstützt, die sich noch auf der Jobsuche befinden.

Eine zweite Projektidee, die ebenfalls im Rahmen des GEMINI-Projekts erarbeitet wurde, bezieht bewusst die Ehemänner oder Lebenspartner der jungen Mütter mit Migrationshintergrund in die Förderung mit ein.

Väter in die Kinderbetreuung

Worum geht es bei dieser Idee? Väter werden gezielt in die Kinderbetreuung eingebunden und dabei unterstützt – zum Beispiel über Männer- oder Vätergruppen: Väter können hier zusammen mit ihren Kindern spielen und sich mit anderen Männern in der gleichen Situation austauschen. Für Fragen und Unsicherheiten stehen pädagogische Fachkräfte als Ansprechpartner bereit. Alternativ könnten die Männer, während ihre Frauen etwa eine Qualifizierungsmaßnahme besuchen, ihre Kinder in die Kinderbetreuung des Trägers begleiten. Dies bietet den Männern die Möglichkeit des Austauschs mit Erzieherinnen ebenso wie mit anderen Vätern.

Was ist das Ziel? Junge Mütter sollen die Möglichkeit bekommen, eine Ausbildung zu absolvieren und sich eine eigene berufliche Existenz aufzubauen. Das gelingt besser, wenn ihre Männer sie unterstützen und einen Teil der Erziehungsarbeit übernehmen. So entsteht der notwendige Freiraum, um berufliche Perspektiven zu entwickeln.

Wie gelingt die Umsetzung? Um Väter von diesem Projekt zu überzeugen, empfiehlt sich eine gute Vernetzung: Für die Öffentlichkeitsarbeit und die Gewinnung von Teilnehmern kann es deshalb sinnvoll sein, Kontakt zu Migrantenorganisationen, Väterselbsthilfevereinen oder kirchlichen Männergruppen aufzubauen. Internet, regionale Tageszeitungen und auch (heimatsprachliche) Radioprogramme lassen sich zudem gezielt nutzen, um auf das Projekt aufmerksam zu machen.

Was bringt es? Arbeitslose Mütter werden bei der Kinderbetreuung durch ihre Männer unterstützt. Dadurch haben die jungen Frauen die Möglichkeit, eine Ausbildung abzuschließen, sich weiterzuqualifizieren oder einen Job auszuüben. Die Einbeziehung der Väter in die Erziehungsarbeit nutzt aber nicht nur den Frauen, sie ist auch eine Bereicherung für die Kinder und ihre Väter. Nicht zuletzt werden so die meist kulturell bedingten starren Rollenmuster aufgeweicht.

Wie lässt sich das Projekt erweitern? Über die Schaffung von Freiräumen hinaus unterstützt das Projekt junge Mütter aktiv, eine Arbeitsstelle zu finden – zum Beispiel durch ein Coaching oder die Vermittlung von Praktika. Zu diesem Zweck ist es ratsam, ein Netzwerk von Kooperationspartnern aus dem Wirtschafts- und Sozialbereich aufzubauen, darunter Unternehmen, Wohlfahrtsverbände und Bildungseinrichtungen.

2. Handlungsfeld Bildung und Beruf: Wie der Übergang mit Kind gelingt

Eine Ausbildung eröffnet den Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung. Bekommen junge Frauen Kinder, so ist für sie aber häufig auf dem Ausbildungsmarkt kein Platz mehr. Kinderbetreuung und Lehre sind schwer vereinbar – und die meisten Unternehmen geben den jungen, oft allein-erziehenden Frauen keine Chance. Nur wenige meistern so die wichtige Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf: Ausbildungen werden abgebrochen oder gar nicht erst angefangen. Doppelt schwer haben es junge Mütter mit Migrationshintergrund – vor allem wenn sie mit schlechtem oder gar keinem Schulabschluss ins Berufsleben starten müssen. Hier ist ein Übergangsmanagement gefragt, welches speziell auf die Bedürfnisse von jungen Müttern zugeschnitten ist. Sonst droht die Integration in das Berufsleben zu scheitern. Anhaltende Arbeitslosigkeit ist die wahrscheinliche Folge. Hier setzen Projekte an, die Frauen mit Kindern beispielsweise eine Ausbildung in Teilzeit anbieten. So etwa die

HINTERGRUND

Übergangsmanagement

Der Begriff Übergangsmanagement wird häufig für all jene Aktivitäten verwendet, die darauf zielen, Maßnahmen und Institutionen, welche die berufliche Integration von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen fördern sollen, zu bündeln und zu koordinieren.

Bildungseinrichtung „Mütter lernen“ (MüLe) des Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerks in Berlin: Sie ermöglicht Müttern neben der Beratung und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt auch außerbetriebliche Teilzeitausbildungen zum Beispiel zur Kauffrau für Bürokommunikation. Darüber hinaus bietet sie Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Zeiten an, in denen die Mütter lernen.

Aufbauend auf die Arbeit von MüLe, wurde im Rahmen des GEMINI-Projekts eine Idee für ein Übergangsmanagement entwickelt, das darauf zielt, Unternehmen, Schulen und Kindergärten an einen Tisch zu bekommen, um Müttern betriebliche Ausbildung in Teilzeit mit begleitender Kinderbetreuung anzubieten. Diese Projektidee stellen wir in diesem Abschnitt der Handreichung vor. Doch zunächst das Porträt eines Projekts für arbeitslose Mütter mit Migrationshintergrund in Düren. Der Träger, IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit, unterstützt junge Frauen beim (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben mit einem kombinierten Bewerbungs- und Sprachkurs.

AUS DER PRAXIS

Hilfe bei der Jobsuche: Bewerbungs- und Sprachkurs für Mütter in Düren

Alleinerziehend, arbeitslos, arm – eine Situation, in der sich viele Mütter mit Migrationshintergrund befinden, auch in der Stadt Düren. Der Verband IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für die Region Düren-Jülich e.V. will diesen Teufelskreislauf durchbrechen: Im Rahmen des GEMINI-Projekts entwickelten die Mitarbeiter speziell für arbeitslose junge Mütter mit Zuwanderungsgeschichte den Kurs „Mutter und Migrantin – Job und Beruf“. Neben der Sprachförderung bietet er Migrantinnen im Schwerpunkt individuelle Unterstützung bei der Suche nach einem Praktikumsplatz oder einer Arbeitsstelle. Die Aufnahme einer Beschäftigung steht im Zentrum des Kurses: „Bei der Konzeption haben wir uns bewusst dafür entschieden, uns auf Jobsuche zu konzentrieren. Wir wollen Frauen in Arbeit bringen“, be-

tont Anne Mostert, verantwortliche Sozialarbeiterin des Fachbereichs Arbeit bei IN VIA. Kursleiterin Ulrike Dankers Aufgabe ist es somit, die Migrantinnen ganz praktisch auf ihrem Weg (zurück) ins Arbeitsleben zu begleiten und ihnen dabei zu helfen, Hürden zu überwinden – sei es das Formulieren eines Bewerbungsschreibens, die Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch oder die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen. Oft geht es aber zunächst einmal darum, gemeinsam herauszufinden, welche Art Beschäftigung die passende sein könnte: „Manche der Frauen wissen gar nicht, was sie machen wollen. Sie suchen zunächst einfach einen Reinigungsjob, doch wir regen sie an, über Alternativen nachzudenken“, sagt Mostert. Solche Alternativen müssen im Alltag ausprobiert werden, deshalb

helfen die IN-VIA-Mitarbeiter ihren Schützlingen dabei, einen Praktikumsplatz zu finden. Das gelingt meistens – auch weil der Verband innerhalb der Stadt Düren über ein großes Netz von Kooperationspartnern verfügt. Ob andere Träger der Arbeitsmarktförderung, Unternehmen oder gemeinnützige Institutionen, mit denen die IN-VIA-Mitarbeiter in verschiedenen Arbeitskreisen oder etwa im Stadtentwicklungsprojekt „Bildung, Wirtschaft und Arbeit im Quartier“ zusammenarbeiten – der Kontakt zu einem potenziellen Arbeitgeber besteht bereits und erleichtert die Vermittlung.

Von den 15 Müttern im Alter von 20 bis 40 Jahren, die IN VIA seit dem Projektstart im Jahr 2010 betreut hat, haben auf diese Weise zwei eine längerfristige Beschäftigung gefunden. Eine dieser Frauen ist Renuka*. Die 33-jährige Mutter von zwei Kindern hatte zwar in ihrem Heimatland Sri Lanka eine Ausbildung zur Erzieherin absolviert. In Deutschland jedoch fand sie nur Arbeit als Reinigungshilfe. „Das war für sie natürlich nicht

schön – sie ist schließlich qualifiziert und verfügt über Erfahrungen als Erzieherin“, berichtet Mostert. Für Renuka war dies jedoch der Auslöser, ihre Situation zu verändern: Sie besuchte zunächst einen Sprachkurs. Als sie dort von dem IN-VIA-Förderangebot für Mütter mit Migrationshintergrund erfuhr, kam sie auch hierhin regelmäßig. Zwei Jahre ist das mittlerweile her, doch nun ist Renuka fast am Ziel: Dank eines durch das IN-VIA-Netzwerk vermittelten Praktikums, welches sie mit sehr gutem Zeugnis und einer Empfehlung beendete, hat sie nun einen Arbeitsplatz gefunden – in einer Kindertagesstätte. „Jetzt fehlt nur noch die Anerkennung ihrer Qualifikation aus dem Heimatland“, sagt Mostert. Aber auch das wird klappen, da ist sie zuversichtlich.

* Name wurde geändert.

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts:
„Mutter und Migrantin – Job und Beruf“
Gründung: 2010
Träger: IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit für die Region Düren-Jülich e.V.
Ansprechpartnerin: Anne Mostert
Kontakt: (02421) 99898-22,
amostert@invia-dn.de
Website: <http://www.invia-dn.de>
Mitarbeiter: eine Hauptamtliche,
eine Honorarkraft

Der Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit ist insbesondere für junge alleinerziehende Mütter eine Herausforderung, die sie oftmals nur mit Unterstützung meistern können. Wie ein Übergangsmanagement aussehen könnte, das sich an den realen Bedürfnissen von Frauen mit Kindern orientiert, zeigt die folgende Projektidee, die im Rahmen der GEMINI-Projektarbeit entwickelt wurde:

Mein Tipp



„Jedes gute Förderangebot braucht einen konzeptionellen Rahmen. Doch bei einem Projekt auf freiwilliger Basis – wie unserem Kurs für Mütter mit Migrationshintergrund – ist es besonders wichtig, dass es innerhalb dieses Rahmens genug Spielraum gibt, um flexibel auf die Anliegen der Teilnehmerinnen eingehen zu können. Sie sollten selbst Schwerpunkte setzen können. Ein zu starres Gerüst, welches die Beschäftigung mit individuellen Problemen nicht erlaubt, birgt die Gefahr, dass die Teilnehmerinnen den Kurs abbrechen.“

Anne Mostert, IN VIA Düren-Jülich e.V.

AUS DER DENKWERKSTATT

Übergangsmanagement: Teilzeitausbildung für Mütter

Worum geht es bei dieser Idee? Junge Mütter sollen die Möglichkeit bekommen, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, damit auch mit Kind der Einstieg ins Arbeitsleben gelingt. Zur Teilzeitausbildung bietet das Projekt auch eine begleitende Kinderbetreuung an.

Was ist das Ziel? Das Projekt will junge Mütter durch ein geeignetes Übergangsmanagement unterstützen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Die Geburt eines Kindes soll kein Hindernis mehr sein, eine begonnene Ausbildung abzuschließen oder eine Ausbildung aufzunehmen. Damit dies gelingt, ist es notwendig, die Ausbildungsorganisation an den realen Bedürfnissen von Müttern auszurichten. Das bedeutet zum Beispiel konkret, die Arbeitszeiten so anzupassen, dass sie mit der Betreuung und Erziehung von Kindern vereinbar sind.

Wie gelingt die Umsetzung? Entscheidend ist es, Ausbildungsbetriebe für das Vorhaben zu gewinnen – am besten frühzeitig. Auch den Kontakt zur betreffenden Industrie- und Handelskammer (IHK) schon in der Planungsphase zu suchen, lohnt sich: Es gehört zu ihren Aufgaben, ausbildende Betriebe in Fragen der betrieblichen Ausbildung vorab zu beraten und auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu achten. Wenn das Projekt ergänzend zu weiteren Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden soll, kann es darüber hinaus nützlich sein, einen regelmäßigen Austausch zwischen Schulen und/oder Volkshochschulen und Projekt zu etablieren, um beispielsweise Randzeiten zu vereinbaren. Die Zusammenarbeit mit Kindertageseinrichtungen wiederum empfiehlt sich, um die Kinderbetreuung im Projekt zu organisieren. Um Standards und Qualitätskriterien für mütterfreundliche Strukturen aufzustellen, ist es nicht zuletzt sinnvoll, diejenigen mit in die Planung einzubeziehen, an die sich das Projekt richtet: junge Frauen mit Kindern. Ihre Erfahrungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Kind und Job lassen sich etwa bei der Erstellung eines Profildogens für den „perfekten Ausbildungsbetrieb“ gewinnbringend nutzen.

Was bringt es? Ein Übergangsmanagement, das auf die spezifischen Bedürfnisse von jungen Müttern ausgerichtet ist. Eng verzahnte Förderangebote helfen jungen Frauen dabei, den Einstieg in den Beruf zu schaffen – und ihrer Aufgabe als Mutter gerecht zu werden. Gleichzeitig sensibilisiert das Projekt Ausbildungsbetriebe und spätere Arbeitgeber ebenso wie Schulen und Kindergärten für die Situation junger, oft auch alleinerziehender Frauen.

3. Handlungsfeld Kulturelle Vielfalt: Ressourcen fördern und nutzen

Keine Ausbildung, keine Arbeit, mangelnde Deutschkenntnisse – und dann auch noch ein Kind: Die allzu offensichtlichen Schwächen vieler junger Mütter mit Migrationshintergrund verstellen oftmals den Blick auf ihre Stärken: individuelle Talente zum einen, zum anderen aber auch Potenziale, über die sie aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte verfügen. So übernehmen viele Migrantinnen der zweiten Generation beispielsweise aufgrund ihrer Kenntnisse der Normen und Institutionen in der Einwanderungsgesellschaft sowie ihrer Kenntnisse einer zweiten Sprache eine Mittlerrolle zwischen den Eltern und der deutschen Umgebung.¹⁷ Solche Kompetenzen, aber auch spezifische kulturelle Kenntnisse, Fähigkeiten und Herangehensweisen sind eine wertvolle Ressource, die die Frauen bei der Suche nach einem Ausbildungs- und Arbeitsplatz oder auch bei dem Start in die berufliche Selbstständigkeit nutzen können. Ziel von Projekten zur Förderung junger Mütter mit Zuwanderungsgeschichte sollte es daher sein, neben der Arbeit an den Schwachstellen auch systematisch die Stärken zu nutzen. Wie das in der Praxis aussehen kann, zeigen zwei Projekte in Berlin und Offenbach am Main.

¹⁷ Quelle: M. Granato und K. Schittenhelm, Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt – Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase, in: M. do Mar Castro Varela und D. Clayton (Hg.), Migration, Gender, Arbeitsmarkt, Ulrike Helmer Verlag 2003.

AUS DER PRAXIS

Einzelcoaching für alleinerziehende Migrantinnen in Berlin

Interkulturelle Öffnung und die Förderung von migrationsspezifischen Ressourcen werden im Interkulturellen Familienberatungszentrum Kreuzberg-Friedrichshain der Caritas Berlin großgeschrieben. Nicht nur die Menschen, die dorthin kommen, um sich beraten zu lassen, haben meist einen Migrationshintergrund – auch die Hälfte der dort beschäftigten Sozialpädagoginnen. Alle sind mehrsprachig und beherrschen neben der deutschen noch ein bis zwei weitere Sprachen, darunter Arabisch, Englisch, Französisch, Kroatisch oder Türkisch. Leyla Özgüler-Kalender, die das Beratungszentrum leitet, hat selbst türkische Wurzeln. Sie ist überzeugt, dass ihre eigene Zuwanderungsgeschichte ein wichtiger Bonus in der Beratung ist: „Durch die Begegnung mit Beraterinnen, die auch einen Migrationshintergrund haben, wechseln die Frauen die Perspektive: Sie fühlen sich nicht länger in der Rolle

der ‚armen, schwachen Migrantin‘, der die ‚starke Deutsche‘ gegenübersteht. Das nimmt ihnen den Druck, sich als Person unter Beweis stellen zu müssen.“

Seit 2008 berät und begleitet Özgüler-Kalender insbesondere alleinerziehende junge Mütter mit Zuwanderungsgeschichte im Einzelcoaching. Ziel des Angebots – welches im Rahmen des GEMINI-Projekts ausgebaut wurde – ist es, die Frauen zu unterstützen, berufliche Perspektiven zu entwickeln: „Wir helfen dabei, Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren, ausländische Abschlüsse anerkennen zu lassen oder Bewerbungsstrategien zu erarbeiten“, sagt Özgüler-Kalender. Bei der Suche nach potenziellen Arbeitgebern setzt die Leiterin des Beratungszentrums bewusst auf die migrationsspezifischen Fähigkeiten ihrer Schützlinge: „Wir halten zum Beispiel nach Arbeitgebern Ausschau,

die Mehrsprachigkeit fordern – oder nach Betrieben, deren Inhaber migrantischer Herkunft sind und bei denen wir eine Sensibilisierung für die Situation der Frauen vermuten.“ Dabei hilft, dass das Interkulturelle Familienberatungszentrum eng mit Migrantenorganisationen und interkulturellen Trägern im sozialen Bereich zusammenarbeitet. Etwa 15 alleinerziehende Mütter im Alter von 23 bis 46 Jahren hat Özgüler-Kalender in den vergangenen eineinhalb Jahren begleitet. Derzeit sind es vier Frauen – allesamt türkischer Herkunft –, die das Coaching nutzen. So homogen sei die Zusammensetzung allerdings selten, gibt Özgüler-Kalender zu. „Wir beraten oft auch Frauen aus arabischen Ländern, Indien oder dem früheren Jugoslawien.“ So vielfältig die Wurzeln, so vielfältig sind auch die Probleme, mit denen die Frauen zu ihr kommen. „Es ist oft eine Mischung aus persönlichen, privaten, gesellschaftlichen und migrationsspezifischen Themen“, erklärt Özgüler-Kalender. Die Frauen, mit denen sie aktuell arbeitet, kämpfen mit Aufenthaltsproblemen, der fehlenden Anerkennung bisheriger beruflicher Erfahrungen, sprachlichen Defiziten und häuslicher Gewalt. „Das ist oft ein Wust von verschiedenen Problemen, für die es keine Standardlösung gibt.“

Wichtig sei es deshalb, die individuellen Stärken einer Person in den Mittelpunkt zu rücken und wertzuschätzen: „Die meisten Frauen

kommen durch bisherige Erfahrungen eingeschüchtert und verunsichert zu mir in die Beratung. Sie können nicht so agieren, wie sie es sich wünschen. Deshalb geht es mir in erster Linie darum, ihnen Mut zu machen und aufzuzeigen, dass sie trotz allem hier in Deutschland auch Chancen haben.“ Behiye* jedenfalls hat ihre Chance genutzt. Die 29-jährige Türkin kommt 2003 nach Deutschland. In ihrer Heimat hat sie als Buchhalterin gearbeitet – bis sie sich in den Sohn eines Türken aus Berlin verliebt und heiratet. Nach der Geburt ihres Kindes will Behiye wieder arbeiten: „Sie kam zu mir mit dem Wunsch, das Kind in den Kindergarten zu geben und sich beruflich neu zu orientieren“, erinnert sich Özgüler-Kalender. In ihren früheren Beruf möchte Behiye aber nicht zurück: „Sie ist ein kommunikativer Mensch und möchte im sozialen Bereich arbeiten“, berichtet ihr Coach. Inzwischen hat Behiye mehrere Deutschkurse und ein Praktikum in einer Kita absolviert. Ihr Ziel hat sie fest vor Augen: eine Ausbildung als Tagesmutter.

* Name wurde geändert.

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: „Einzelcoaching für alleinerziehende junge Mütter mit Migrationshintergrund“
 Gründung: 2008
 Träger: CARITASVERBAND für das Erzbistum Berlin e.V.
 Ort: Berlin
 Ansprechpartnerin: Leyla Özgüler-Kalender
 Kontakt: (030) 66633-398, l.kalender@caritas-berlin.de
 Website: <http://www.dicvberlin.caritas.de/40502.html>
 Mitarbeiter: eine Hauptamtliche

„Die beruflichen Erfahrungen, welche die Frauen aus ihren Herkunftsländern mitbringen, werden oft unterschätzt. Dabei sind sie eine nützliche Ressource, um auch in Deutschland beruflich Fuß zu fassen. Persönliche Stärken in der Beratung wertzuschätzen und zu fördern ist deshalb ganz entscheidend. Wichtig finde ich auch, Best-Practice-Beispiele bekannt zu machen. Geglückte berufliche Biografien von Migrantinnen motivieren und machen anderen Frauen Mut.“

Leyla Özgüler-Kalender,
 Caritasverband Berlin e.V.



auch anderen Arbeitsplätze schaffen und als Vorbild dienen. Die folgende GEMINI-Projektidee zielt darauf, Migrantinnen dabei zu unterstützen, ihr Potenzial für den Start in die berufliche Selbstständigkeit zu nutzen.

AUS DER DENKWERKSTATT

Beruflich selbstständig: migrationsspezifische Ressourcen nutzen

Worum geht bei dieser Idee? Migrantinnen, die eine Existenzgründung anstreben, können sich weiterqualifizieren, beraten und coachen lassen.

Was ist das Ziel? Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sollen dabei unterstützt werden, ihre persönlichen und mi-

Wie die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen des Interkulturellen Familienzentrums in Berlin zeigen, besitzen viele Frauen mit Migrationshintergrund ungeahnte persönliche und migrationsspezifische Fähigkeiten und Kenntnisse. Werden diese als berufliches Kapital eingesetzt, können sie nicht nur die Existenz der Frauen und die ihrer Kinder sichern, sondern

grationsspezifischen Ressourcen zu nutzen, um sich eine wirtschaftliche Existenz aufzubauen. Erfolgversprechend könnte die berufliche Etablierung in einer ethnisch-nationalen Marktnische sein – so etwa mit einem türkischen Brautmodengeschäft. Weitere Tätigkeiten sind vorstellbar im sozialen Bereich, in der Bildungsarbeit oder in der Kommunikations- und Übersetzungsbranche.

Wie gelingt die Umsetzung? Um ein solches Projekt ins Leben zu rufen, braucht es neben einer guten Planung und dem Kontakt zur Zielgruppe vor allem fachliches Know-how in der Existenzgründerberatung: So ist es unter anderem notwendig, das jeweilige berufliche Profil der Projektteilnehmerinnen zu erfassen und die Machbarkeit der Vorhaben professionell einzuschätzen. Hier kann es hilfreich sein, mit bestehenden Beratungsnetzwerken und Projekten wie etwa

dem Verein „Initiative Selbständiger Immigranten“ in Berlin zu kooperieren. Auch eine Vernetzung mit Beratungsfirmen kann sehr sinnvoll sein. Ihr Wissen lässt sich nutzen – etwa indem Berater als Referenten für einen Vortrag eingeladen werden. Vielleicht lässt sich aber auch ein Unternehmen im Rahmen des Fundraisings überzeugen, sein Know-how unentgeltlich – quasi als Spende – zur Verfügung zu stellen.

Was bringt es? Frauen erhalten durch eine individuelle Fortbildung und Beratung die nötige Starthilfe, um beruflich ihren eigenen Weg zu gehen. Dass sie dabei ihre persönlichen wie auch migrationsspezifischen Ressourcen nutzen, macht sie einerseits zu Mittlerinnen zwischen den Kulturen, andererseits sind sie anderen Migrantinnen ein positives Beispiel.

Eine Starthilfe bietet auch die „Initiative Arbeit“ im Bistum Mainz. Der Verein legt großen Wert auf die interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiter, um Mütter mit Zuwanderungsgeschichte auf ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten.

AUS DER PRAXIS

Fallmanagement und Qualifizierung für Mütter in Offenbach

Wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen sich begegnen, ob privat oder beruflich, ist das eine Chance, gemeinsam neue Erfahrungen zu machen, voneinander zu lernen und sich so persönlich weiterzuentwickeln. Interkulturelle Vielfalt ist deshalb eine große Bereicherung. Kulturelle Unterschiede jedoch können auch zu Missverständnissen oder sogar Konflikten führen. Hier braucht es viel Sensibilität und Respekt im Umgang miteinander. Das erleben Koordinatoren von Förderprojekten, Berater und Lehrer, die sich für die Integration von Migranten einsetzen, täglich. So auch Gisela Schlüter, Mitarbeiterin der „Initiative Arbeit“ im Bistum Mainz e.V.: Ihr ist bewusst, dass interkulturelle Kompetenz die Voraussetzung ist für eine erfolgreiche Förderung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte: „Im Kern geht es doch darum, offen und interessiert am Gegenüber zu sein und ihn nicht in eine ‚Schublade‘ zu stecken.“ Zudem sei es hilfreich, Gepflogenheiten und Regeln des Zusammenlebens in anderen Kulturen zu kennen.

Schlüter arbeitet als Lehrerin und Beraterin im „Gelben Haus“ in Offenbach am Main, das sich seit seiner Gründung 1984 einen Namen mit Projekten und Maßnahmen gemacht hat, die junge Menschen beim Berufseinstieg unterstützen. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt seit 2004 auf der Förderung junger Frauen und alleinerziehender Mütter. Ziel von Qualifizierungskursen, Praktika und Fallmanagement – einem



individuellen Coaching – ist es, sie beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben durch einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu unterstützen. Ob Weißrussland, Marokko, Italien oder Türkei – ein Großteil der Frauen, die ins „Gelbe Haus“ kommen, haben einen Migrationshintergrund. Umso wichtiger also, dass die Fachkräfte, welche sie weiterbilden und beraten, nicht nur über spezifische pädagogische Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, sondern auch über interkulturelle Kompetenz. Im Rahmen der dreijährigen Laufzeit des GEMINI-Projekts besuchten die sechs Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Einrichtung eine fünf-tägige Schulung, die über den Förderzeitraum verteilt stattfand. Ob unterschiedliche Kommunikationsmodelle, Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung, Perspektivwechsel, Sensibilisierung für unterschiedliche Normen und Werte – für Schlüter war die Weiterbildung ein wirkungsvoller Impuls: „Wir Menschen neigen leider oft zur Borniertheit im Umgang mit Menschen, die anders leben oder sich anders verhalten als wir selbst“, sagt sie selbstkritisch. „Es ist deshalb gut, in regelmäßigen Abständen etwas dagegen zu tun.“ Die Schulung in interkultureller Kompetenz habe sie und ihre Kollegen für das eigene Schubladen-Denken sensibilisiert und ihnen beispielsweise dabei geholfen, sich noch stärker in Toleranz zu üben. Frühere Konfliktsituationen bei der Arbeit seien so nachträglich verständlich geworden: „Ein Kollege ist in der Vergangenheit mehrmals von einer Kursteilnehmerin mit Migrationshintergrund unfreundlich behandelt worden, als er im Mathematikunterricht an ihren Tisch kam, um ihr bei einer Aufgabe zu helfen. Heute weiß er, dass er nicht den nötigen Abstand gehalten hat. Er wird das künftig beachten.“

Jede einzelne Teilnehmerin mit ihren persönlichen Eigenschaften und Wertvorstellungen zu respektieren, ihnen mit Sensibilität und Verständnis für kulturelle Unterschiede sowie einer Grundhaltung von Interesse, Toleranz und Akzeptanz zu begegnen, ist keine einfache Aufgabe. Doch

wenn es klappt, dann profitieren alle Beteiligten – und die Unterstützung hat Erfolg: So wie bei Rachida*. Die 38-jährige Mutter von drei Kindern ist vor zwölf Jahren aus Marokko nach Deutschland gekommen. Die Schule hat sie dort nur fünf Jahre lang besucht. Auch Deutsch spricht sie kaum. Ihr Mann, ebenfalls ein Marokkaner, ist schwer alkoholkrank. Sich von ihm zu lösen und mit ihren Kindern einen Neustart zu wagen – für Rachida ein unvorstellbarer Kraftakt. „Man muss einfach wissen, dass sie sich fast nie außerhalb der Wohnung allein bewegt hat“, erklärt Schlüter. „Einfachste Dinge, wie etwa Bus zu fahren, haben sie schon geängstigt.“ Doch Rachida will unbedingt eine Arbeit finden, kommt zunächst zu Schlüter in den Deutsch-als-Fremdsprache-Unterricht, später ins Fallmanagement. „Inzwischen spricht sie ganz passabel Deutsch“, lobt Schlüter. Und auch sonst scheint sich ihre Unterstützung auszuzahlen: Rachida arbeitet heute in einer Bäckerei.

* Name wurde geändert.

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name der Maßnahme: „Qualifizierung und Fallmanagement für junge Frauen und alleinerziehende Mütter“
 Gründung: 2010
 Träger: Initiative Arbeit im Bistum Mainz e.V.
 Ort: Offenbach am Main
 Ansprechpartnerin: Gisela Schlüter
 Kontakt: (069) 2475158-23, g.schluter@initiativarbeit.com
 Website: www.bistummainz.de/einrichtungen/arbeitswelt/ini_arb/Standorte/gelbeshaus/index.html
 Mitarbeiter: sechs Hauptamtliche

Mein Tipp

„Gerade bei der Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund ist es wichtig, jedem mit Offenheit, Interesse und Toleranz zu begegnen. Kulturelle Unterschiede zu kennen und damit sensibel umzugehen, ist außerdem eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die gemeinsame Arbeit erfolgreich ist.“



Gisela Schlüter, Initiative Arbeit e.V.

EXKURS

Kultursensible Projekte planen und umsetzen

Wenn Projektkoordinatoren feststellen, dass Migrantinnen Integrationsangebote nicht nutzen, können die Gründe hierfür vielfältig sein. Ein Förderprojekt entspricht vielleicht ganz einfach nicht ihren Interessen, oder sie befürchten viel bürokratischen Aufwand. Oft verhindern aber auch Sprachbarrieren und kulturell bedingte Gepflogenheiten oder Normen eine Teilnahme. So können etwa bestimmte Speisen, Getränke oder Hygienevorstellungen eine Hemmschwelle für Mütter mit Migrationshintergrund darstellen, ihr Kind in einer Kita betreuen zu lassen. Es kann also sinnvoll sein, von Anfang an auf eine kultursensible Planung und Umsetzung von Förderangeboten für Migrantinnen zu achten.

Ansprache: Kultursensible Planung beginnt bereits bei der Kontaktaufnahme. Mehrsprachige Flyer überwinden Sprachbarrieren, und Mund-zu-Mund-Propaganda ist insbesondere dann effektiv, wenn andere Migrantinnen als Fürsprecher auftreten – das zeigt zum Beispiel das bereits erwähnte Projekt „Stadtteilmütter“ eindrucksvoll.

Eine Ansprache, die Wertschätzung unterschiedlicher Kulturen und Religionen vermittelt, ist aber auch die Basis für eine erfolgreiche Arbeit im Projekt. Eine solche Ansprache lässt sich als ein Aspekt interkultureller Kompetenz erlernen – etwa durch Simulationen und Trainings, vor allem aber durch interkulturelle Begegnungen.

Räumlichkeiten: Die Räumlichkeiten eines Kurses oder einer Maßnahme tragen zum Wohlbefinden der Teilnehmerinnen teil. Dabei spielen natürlich Größe, Ausstattung und Barrierefreiheit, aber auch eine leichte Erreichbarkeit eine entscheidende Rolle. Manche muslimische Frauen bevorzugen zudem Kursräume, die von außen nicht einsehbar sind.

Zeitplanung: Auch bei der Zeitplanung empfiehlt es sich, kulturbedingte und religiöse Regeln zu beachten, so beispielsweise Gebets- und Fas-

tenzeiten wie den muslimischen Ramadan oder wichtige Feiertage. Ein „interkultureller Kalender“ hilft, solche Daten im Blick zu behalten. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bietet einen jährlich aktualisierten Kalender unter: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20111117-interkultureller-kalender-2012.html>.

Personal: Neben spezifisch sozialpädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten sind in der Arbeit mit Migrantinnen auch interkulturelle Kompetenzen gefragt. Die Berater und Lehrer müssen Kenntnis über bestimmte kulturelle Gepflogenheiten und Normen haben und wissen, wie die Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Kulturkreisen „ticken“. Mitarbeiter, die aufgrund ihrer eigenen Zuwanderungsgeschichte auf ähnliche Erfahrungen zurückgreifen können, sind hier im Vorteil.

Kooperationspartner: Eine Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, religiösen Interessenvertretungen oder Gemeinden zum Beispiel auch im Rahmen des Fundraisings erleichtert nicht nur den Kontakt zur Zielgruppe, sondern öffnet auch den Zugang zu neuen Netzwerken.

4. Handlungsfeld Innovative Formen der Kooperation: Gut vernetzt ist halb gewonnen

Projekte zur Integration junger Mütter in den Arbeitsmarkt aufzubauen und erfolgreich zu etablieren gelingt besser, wenn sie mit bestehenden Strukturen verknüpft werden: Ob kommunale Einrichtungen, Bildungsträger, andere Wohlfahrtsverbände oder Unternehmen – ein Netzwerk vermittelt neue Kontakte und schafft zudem vielfältige Möglichkeiten des Erfahrungs- und Wissensaustauschs. Über einen oder mehrere Kooperationspartner zu verfügen, mit denen ein Projekt enger zusammenarbeitet, bietet zudem die Chance,

Ressourcen zu bündeln und sich gegenüber Dritten wie etwa Kommunen oder der Öffentlichkeit besser zu positionieren. Das Knüpfen und die Pflege eines Netzwerks kosten Zeit, doch der Einsatz macht sich bezahlt, wie die Erfahrungen von IN VIA Paderborn zeigen. Der Katholische Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit kooperiert erfolgreich mit Unternehmen, sozialen Einrichtungen und Behörden, um junge Mütter in Ausbildung zu bringen und sie zugleich innerhalb ihres sozialen Umfelds zu stärken und zu vernetzen.

AUS DER PRAXIS

Workshops für junge Mütter mit Migrationshintergrund in Paderborn

Ilona* ist mitten in der Ausbildung zur Altenpflegerin, als sie schwanger wird. Für die 22-jährige gebürtige Kasachin steht trotzdem fest: Sie will diese Ausbildung beenden. Als ihr Sohn auf der Welt ist, muss die junge Mutter jedoch feststellen, dass die Betreuung eines kleinen Kindes mit den ständig wechselnden Schichtdiensten in der Altenpflege nicht vereinbar ist. Feste Arbeitszeiten kann der Pflegedienst, bei dem sie arbeitet, aber nicht bieten. So bricht Ilona die Ausbildung schließlich ab. Kein Einzelfall. Für viele junge Frauen ist auf dem Arbeitsmarkt kein

Platz mehr, wenn sie ein Kind bekommen. Dies erlebt Brigitte Mersch, pädagogische Mitarbeiterin von IN VIA Paderborn e.V., Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit, fast täglich. Sie betreut das Projekt „Teilzeitausbildung“, das darauf zielt, jungen Frauen eine Ausbildung zu vermitteln, die sie in 30 Stunden pro Woche absolvieren können. Seit März 2012 organisiert sie zudem Workshops, die IN VIA im Rahmen von GEMINI als Ergänzung zu den verschiedenen Berufshilfeprojekten und Sprachkursen entwickelt hat. Sie sollen arbeitslosen

Müttern dabei helfen, Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bekommen.

„Diese Frauen haben ein Handicap – und das heißt Kind“, sagt Brigitte Mersch. „Wenn sie außerdem alleinerziehend sind und einen Migrationshintergrund haben, ist ihre Lage oft katastrophal.“ Ausbildungsplätze finden sie nur selten allein. Kaum ein Unternehmen gibt ihnen eine Chance. Es braucht dann jemanden, der zwischen den Müttern und den Unternehmen vermittelt. Diese Aufgabe hat Brigitte Mersch übernommen. Für die Frauen ist sie die „Türöffnerin“, welche ihnen den Weg ins Unternehmen ebnet: „Ich spreche gezielt Firmen an und frage, ob sie es sich vorstellen könnten, einer der jungen Mütter zunächst einen Praktikumsplatz zu geben.“ Funktioniert die Zusammenarbeit, wird mehr daraus – eine Teilzeitausbildung. Bei Ilona hat es so geklappt: In Kürze wird sie eine neue Ausbildung zur Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk beginnen.

Viele der Frauen, die Mersch und die anderen Mitarbeiter bei IN VIA begleiten, sind alleinerziehend. Ein großer Teil hat zudem einen Migrationshintergrund – und damit beispielsweise afrikanische, asiatische, kasachische, russische oder türkische Wurzeln. Auch Ilona, die im Alter von sechs Jahren mit ihren Eltern nach Deutschland kam, ist heute allein für die Versorgung und Erziehung ihres inzwischen drei Jahre alten Sohnes verantwortlich. Der Vater des Kindes hat sie verlassen, kaum dass das Kind geboren war. Für die junge Frau eine Überforderung: Plötzlich ist sie nicht nur ohne Ausbildungsplatz, sondern auch mit dem Baby und der Verantwortung allein. Verwandte, Freunde oder Nachbarn, die ihr unter die Arme greifen, gibt es nicht. Ilonas Eltern

sind selbst noch berufstätig und können ihr die Kinderbetreuung nicht abnehmen, damit sie ihre Ausbildung fortsetzen kann.

Auch das ist nicht unüblich, weiß Brigitte Mersch: „Wir haben festgestellt, dass die Mehrheit der jungen Mütter ganz wenige soziale Bezüge hat. Die Frauen sind fast gar nicht vernetzt, haben kaum jemanden in ihrem sozialen Umfeld, der ihnen hilft oder das Kind abnimmt, damit sie arbeiten gehen können.“ Es war genau diese Beobachtung, die die Mitarbeiter bei IN VIA auf die Idee brachte, Workshops für arbeitslose junge Mütter mit Migrationshintergrund zu starten, die thematisch passgenau auf ihre Situation zugeschnitten sind. Beantwortet werden hier zentrale Fragen wie diese: Wie und wo kann ich mein Kind betreuen lassen? Welche Beratungsstelle bietet in welchem Fall Hilfe? Welche Leistungen kann ich aus dem Bildungs- und Teilhabepaket bekommen – und wie? Und ganz wichtig: Wie kann ich mich in meinem Umfeld vernetzen, wie Nachbarschaftshilfe initiieren? Ziel der Workshops sei, erklärt Mersch, die Frauen mit Informationen zu versorgen, damit sie Familie und Beruf künftig miteinander vereinbaren könnten.

Damit das funktioniert, will IN VIA mit dem neuen Angebot vor allem Vernetzung anregen. Die Workshops fördern den Austausch der Frauen untereinander und vermitteln Kontakte zu sozialen Einrichtungen und Behörden, um so die oft vorhandenen Schwellenängste abzubauen. Als Referenten für die Workshops hat Mersch deshalb bewusst Fachpersonal eingeladen: Kita-Erzieherinnen, Mitarbeiter von Familien- und Sozialberatungsstellen sowie unterschiedlichen Behörden.

Eine gute Idee: „Die Frauen nutzen die Möglichkeit des Austauschs – auch gerade mit den Fachkräften“, erzählt Mersch. „Insbesondere die Veranstaltung zum Bildungs- und Teilhabepaket war ein Volltreffer.“ Ermutigt von dem Zuspruch, plane IN VIA nun bereits eine Fortsetzung der Workshop-Reihe für junge Mütter: „Wir stellen uns zum Beispiel vor, Neuerungen in der SGB-II-Gesetzgebung zu vermitteln.“

* Name wurde geändert.

Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: GEMINI – Gemeinsam für Integration – Teilprojekt „Förderung der beruflichen Integrationschancen junger Mütter mit Zuwanderungsgeschichte durch eine Verbesserung ihrer Bildungsbeteiligung“
Gründung: Beteiligung an GEMINI seit 2009
Träger: IN VIA Paderborn e.V., Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit
Ort: Paderborn
Ansprechpartnerin: Brigitte Mersch
Kontakt: (05251) 1228-22, b.mersch@invia-paderborn.de
Website: <http://www.invia-paderborn.de>
Mitarbeiter: eine Hauptamtliche

„Um ein neues Angebot für junge Mütter mit Migrationshintergrund zu etablieren, ist es sinnvoll, es an bestehende Strukturen anzudocken. Das erleichtert die Kontaktaufnahme. Uns hat geholfen, dass wir die Frauen, für die wir die Workshops konzipiert haben, bereits über die Fachberatungsstelle für Teilzeitausbildung und aus anderen Projekten im Haus kannten.“

Brigitte Mersch, IN VIA Paderborn e.V.



Wie – aufbauend auf die Erfahrungen aus Paderborn – die Zusammenarbeit zwischen einem Projekt und mehreren Unternehmen zugunsten von alleinerziehenden Müttern mit Migrationshintergrund intensiviert und systematisiert werden kann, zeigt folgende Projektidee:

AUS DER DENKWERKSTATT

Unternehmen sensibilisieren, Alleinerziehende integrieren

Worum geht bei dieser Idee? Um die Lage von alleinerziehenden Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, arbeiten Träger von Bildungs- und Förderprojekten mit Unternehmen zusammen. Ob es eine Stellenbörse ist, die Alleinerziehende und Betriebe zusammenbringt, oder ein Unternehmerfrühstück, das als Aufhänger dient, um die Belange von Alleinerziehenden zu thematisieren – die Form der Kooperation, die Projekt und Unternehmen eingehen, kann sehr unterschiedlich sein.

Was ist das Ziel? Alleinerziehende Frauen mit Migrationshintergrund haben ein doppeltes Handicap, wenn es um den (Wieder-)Einstieg in den Beruf geht. Nicht nur aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte müssen sie höhere Hürde überwinden als andere, auch die alleinige Verantwortung für ein Kind ist oft ein Ausgrenzungsfaktor. Ziel des Projekts ist es, Alleinerziehende in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um das zu erreichen, geht es in der Kooperation mit Unternehmen zunächst darum, Vorbehalte gegen die Beschäftigung von Alleinerziehenden zu entkräften und deren Stärken systematisch herauszustellen (wie etwa hohe Arbeitsmotivation und Organisationsfähigkeit). Dann soll verdeutlicht werden, mit welchen Maßnahmen (wie etwa flexible Arbeitszeitmodelle) Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern können. Ziel ist darüber hinaus, zu zeigen, dass sich kurzfristige Investitionen beispielsweise in Form von Betreuungsmöglichkeiten langfristig für ein Unternehmen bezahlt machen.

Wie gelingt die Umsetzung? Um Unternehmen für die Situation von Alleinerziehenden zu sensibilisieren und sie für eine Kooperation in dieser Frage zu gewinnen, ist es sinnvoll, strategisch vorzugehen – insbesondere wenn es um die Ansprache von Unternehmen geht. Hier gilt es, wichtige Fragen bereits im Vorfeld zu klären: etwa welche Qualifikationen die Alleinerziehenden im Projekt haben, welche Unternehmen angesprochen und welche Ziele konkret erreicht werden

EXKURS

Kooperationspartner finden, Netzwerke knüpfen

Ein gutes Netzwerk bildet das Fundament eines erfolgreichen Projekts, denn es fördert Austausch, erschließt weitere Kontakte und bündelt Ressourcen. Um Kooperationspartner zu finden und zu gewinnen, empfiehlt sich eine Bedarfsanalyse. Drei Fragen sind dabei zentral: Was (Wissen, Sachmittel, Geld) braucht das Projekt? Wer hat es? Und: Passen die ethischen Werte und Ziele zusammen? Eine Kooperation kann sich schließlich unterschiedlich gestalten. Doch: Ob sie nun auf die Gewinnung von finanziellen Mitteln oder die gemeinsame Entwicklung eines Förderangebots abzielt – Basis einer Kooperation ist immer ein gemeinsames Interesse.

Zunächst sollte überlegt werden, ob und welche innerverbandlichen Kooperationspartner zur Verfügung stehen. Empfehlenswert ist eine Vernetzung nicht nur aus inhaltlichen Gründen, sondern auch im Hinblick auf einen effektiven Einsatz von Ressourcen. Bildungs- und Beschäftigungsprojekte können zum Beispiel mit Migrationsberatungsstellen, Suchtberatung oder Schuldnerberatung Netzwerke bilden. Je nach Projektziel oder Zielgruppe können aber auch externe Kooperationspartner infrage kommen – zum Beispiel aus folgenden Bereichen (die Auswahl dient der Anregung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit):

Wirtschaft: Industrie- und Handelskammer, Ausbildungsbetriebe (mit migrantischen Inhabern), regionale und überregionale Unternehmen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften

Bildung, Kultur und Sport: Schulen, Volkshochschulen, Kultur- und Bildungseinrichtungen, Jugendzentren, Sozialvereine, Migrant*innenorganisationen, Kulturinstitutionen von ethnischen Gemeinschaften, Sportvereine

Behörden: Agentur für Arbeit, Jobcenter, Beratungsstellen in Ämtern

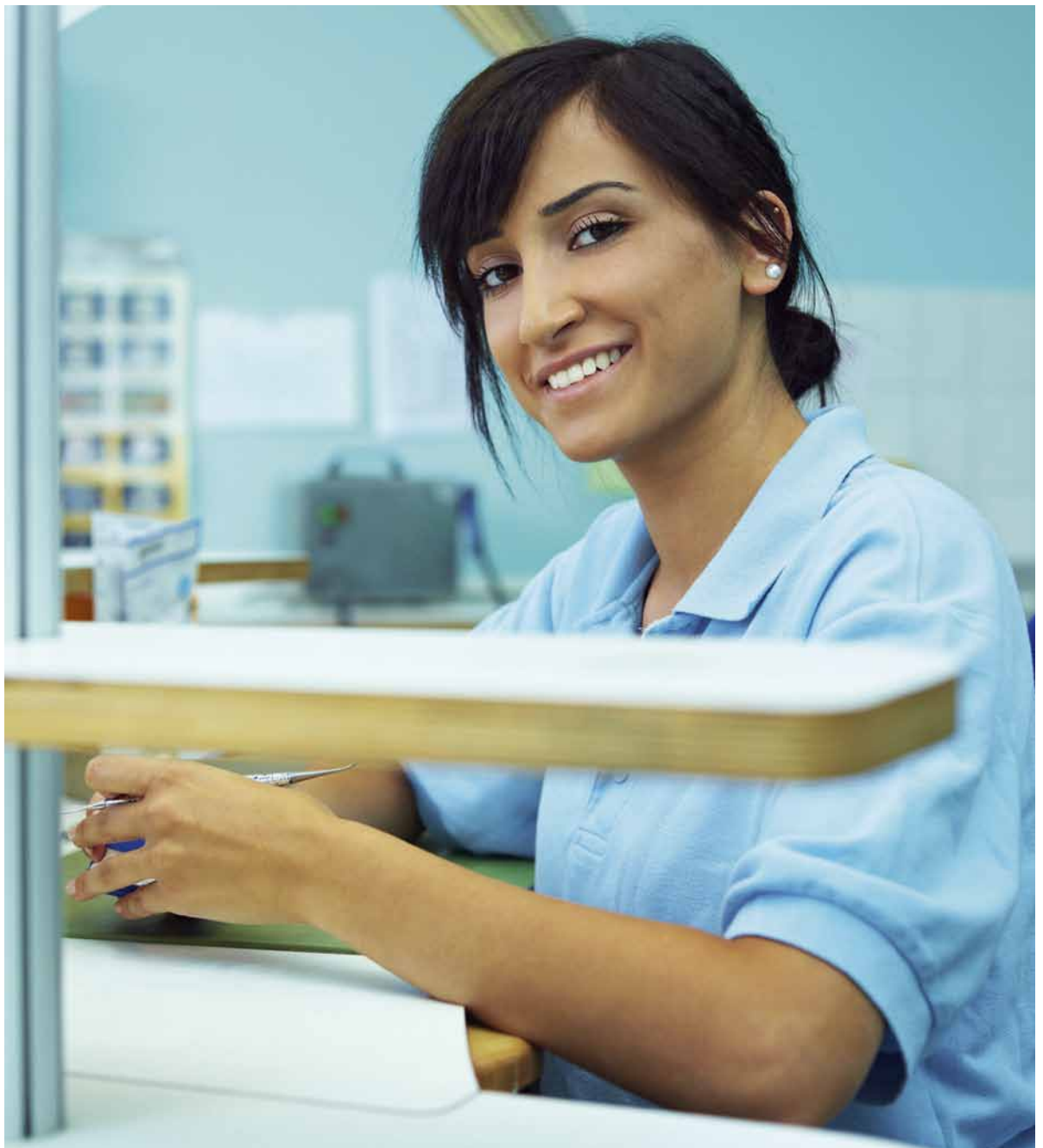
Wohlfahrtsverbände: Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz

Interessenvertretungen und Verbände innerhalb von Religionsgemeinschaften: Zentralrat der Muslime in Deutschland, Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V. (DITIB), Verband der Islamischen Kulturzentren e.V. (VIKZ), Alevitische Gemeinde e.V., Zentralrat der Juden, Zentralrat Deutscher Sinti und Roma

sollen. Schließlich empfiehlt es sich, zu überlegen, wie die Kontaktaufnahme zu den Unternehmen gestaltet werden soll. Eignet sich eher eine Informationsveranstaltung, zu der möglichst viele Unternehmen kommen können, oder eher das persönliche Gespräch? Ist der Kontakt hergestellt, können Projekt und Unternehmen gemeinsam festlegen, wie eine Kooperation zugunsten der Alleinerziehenden genau

aussehen kann. Die Möglichkeiten des Projektträgers, ein Unternehmen in seinem Bemühen um mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, sind jedenfalls vielfältig: gezielte Vermittlung von Alleinerziehenden für offene Stellen, Beratung bei der Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Begleitung der Alleinerziehenden zum Beispiel durch Mentoren oder die Einrichtung eines „Notfall“-Telefons für Alleinerziehende und Arbeitgeber, um mögliche Arbeitszeitkonflikte frühzeitig zu entschärfen.

Was bringt es? Gelingt es, Unternehmen für die Belange von alleinerziehenden Müttern mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und zum Handeln zu überzeugen, gewinnen im besten Fall alle Beteiligten: Den Alleinerziehenden gelingt es, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Unternehmen finden motivierte, organisierte sowie verlässliche Mitarbeiterinnen – und können sich zudem als familienfreundliche Arbeitgeber präsentieren. Nicht zuletzt profitiert die gesamte Gesellschaft, weil eine Öffnung der Unternehmen auch die Chancen auf eine leichtere Arbeitsmarktintegration von alleinerziehenden Müttern erhöht.



Weiterführende Informationen und nützliche Links

In diesem Abschnitt der Handreichung finden Sie Kontakte zu interessanten Projekten, Initiativen und Netzwerken sowie Hinweise auf Publikationen, die sich mit der Bildungsbeteiligung junger Mütter mit Migrationshintergrund und ihrer Integration in den Arbeitsmarkt beschäftigen.

Projekte, Initiativen und Netzwerke

Eine Auswahl von besonders interessanten Patenschaftsprojekten, Initiativen und Netzwerken zu den Handlungsfeldern „Familie und soziales Umfeld“, „Bildung und Beruf“, „Kulturelle Vielfalt“ und „Innovative Formen der Vernetzung und Kooperation“ haben wir für Sie hier zusammengestellt.

Familie und soziales Umfeld

Im Projekt „Stadtteilmütter“ werden Migrantinnen zu Lot-sinnen für Familien mit Migrationshintergrund ausgebildet. Stadtteilmütter bieten Orientierung und Hilfe in Fragen von Bildung, Sprache und Gesundheit und erleichtern so den Integrationsprozess: www.stadtteilmuetter.de/

Bildung und Beruf

Die Bildungseinrichtung „Mütter lernen“ des Evangelischen Jugend- und Fürsorgewerks bietet arbeitslosen alleinerziehenden Müttern die Möglichkeit, eine Teilzeitberufsausbildung zu absolvieren mit begleitender Kinderbetreuung in der hauseigenen Kita: www.ejf.de/ausbildung-schulen/berlin/muetter-lernen.html

Der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. unterstützt Frauen und Mädchen in ihrer beruflichen Entwicklung. Er bietet neben der Beratung auch Teilzeitausbildungen für junge Mütter an: <http://www.vbff-ffm.de/>

Eine Übersicht über weitere Teilzeitausbildungsprojekte für junge Mütter findet sich auf der Seite des Ausbildungsstrukturprogramms „Jobstarter“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.jobstarter.de/de/3636.php

Kulturelle Vielfalt und migrationsspezifische Ressourcen

„Migrantinnen für Migrantinnen“ ist das Motto der „Initiative Selbständiger Immigranten“ (ISI) e.V.: Hier coachen, beraten und qualifizieren erfahrene Migrantinnen Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, die sich beruflich selbstständig machen wollen: www.isi-ev.de

Der Verein „Berami“ unterstützt Migrantinnen bei der Entwicklung einer beruflichen Perspektive und bietet dabei auch ein speziell auf die Bedürfnisse von Alleinerziehenden abgestimmtes Programm an: www.berami.de

Innovative Formen der Kooperation

Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend will verstärkt auch Mütter mit Migrationshintergrund beim Einstieg ins Erwerbsleben unterstützen: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/

Das ESF-Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll dazu beitragen, die Lebens- und Arbeitsperspektiven für Alleinerziehende nachhaltig zu verbessern. In den Jahren 2011 bis 2013 werden daher an rd. 100 Standorten in Deutschland der Auf- und Ausbau lokaler oder regionaler Netzwerke zur Unterstützung von Alleinerziehenden gefördert: <http://www.netzwerke-alleinerziehende.de/>

Publikationen

Mit Inanspruchnahme, Potenzialen und Strukturen der „Teilzeitberufsausbildung“ befasst sich eine Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von 2011: http://www.bmbf.de/pub/band_dreizehn_berufsbildungsforschung.pdf

Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ hat ein Dossier des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2009 in den Blick genommen: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=121252.html>

Eine weitere Studie des BMFSFJ hat die „Lebenssituation von Familien mit Migrationshintergrund“ untersucht: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=164794.html>

Speziell mit der Situation von alleinerziehenden Migrantinnen beschäftigt sich ein in der von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung herausgegebenen Zeitschrift „FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung“ veröffentlichter Artikel: <http://forum.sexualaufklaerung.de/cgi-sub/fetch.php?id=906>

**Wir fördern die kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt.
Mehr erfahren Sie unter www.ida-caritas.de.**

ES KOMMT DARAUF AN, WAS IM KOPF IST

FATIMA IST
APOTHEKERIN



RAJINDER
IST POLIZIST



MIRA IST
BUCHHALTERIN



HANS-PETER IST
SCHAFFNER



ASHA IST
INGENIEURIN



HASSAN IST
STEUERBERATER

H
\$11