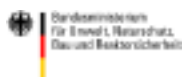




# Beruflich weiterkommen Gute Arbeit finden

**EMILIA – Ein Projekt zur beruflichen Integration  
von Migrantinnen im Ruhrgebiet**

2011 – 2014  
 Projektdokumentation  
 Informationen zur Fachtagung am 21. Oktober 2014



über **600 Frauen** haben  
die Angebote von EMILIA genutzt,  
einige davon gleich mehrere.

- Info-Veranstaltungen und Gruppenberatungen  
346 Besucherinnen
- Individuelle Beratung  
121 Teilnehmerinnen
- Einzel-Coaching  
85 Klientinnen
- Zehnmonatige Vollzeitqualifizierung  
18 Teilnehmerinnen
- Berufsnetzwerke  
35 Mitwirkende
- Sechswöchige Berufsorientierung  
27 Teilnehmerinnen
- Fortbildung „Leiten, Führen, Moderieren“  
12 berufstätige Frauen
- Spezifische Kursangebote im Quartier  
108 arbeitssuchende Frauen
- Seminare und Beratung für Existenzgründerinnen  
und Inhaberinnen kleiner Unternehmen  
35 Unternehmerinnen bzw. Existenzgründerinnen
- Lokale Ökonomie  
180 vor Ort besuchte Unternehmen
- Unternehmer/-innen-Abende und Business Dinner  
45 teilnehmende Unternehmen



# EMILIA IM ÜBERBLICK



PROJEKTLAUFZEIT: 01.11.2011 – 31.10.2014

## Projektträger

Gender-Referat im Evangelischen Kirchenkreis

Gelsenkirchen und Wattenscheid

**Antje Röckemann**, Projektleiterin

RevierRessourcen gUG Gelsenkirchen

**Claudia Quirrenbach**, Lokale Ökonomie und Existenzgründung

## Projektteam

**Doris Beer**, Info-Veranstaltungen, Gruppenberatung, Kursangebote im Quartier

**Vincenzina Cannatella**, Beraterin und Coach, Berufsnetzwerk Studentinnen,  
Kursangebote im Quartier

**Susanne Fischer**, Steuerungsgruppe und Vernetzung

**Marianne Jagodzinski**, Berufsnetzwerk Soziale Berufe

**Sabine Kaldun**, Beraterin und Coach

**Nevin Karatas**, Berufsnetzwerk Bewerbung mit Kopftuch

**Nina Klepsov**, Projektassistenz

**Bahrije Mehmeti**, Berufsnetzwerk Altenpflege

**Karin Prölss**, Fortbildung „Leiten, Führen, Moderieren“

**Elisabeth Rimmel**, Kursleiterin Vollzeitqualifizierung und Berufsorientierung

## Kooperationspartner/-innen

**Stadt Gelsenkirchen** (Kordinierungsstelle Sozialplanung, Gleichstellungsstelle,  
Stabsstelle kommunales Integrationszentrum, Kordinierungsstelle Stadterneuerung,  
Stabsstelle Wirtschaftsförderung und Liegenschaften, VHS)

**GEMI e.V.** – Gelsenkirchener Migrantenselbstorganisationen

**IAG** – Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen - das Jobcenter

**INTUV** – Internationaler Unternehmerverband Ruhrstadt

**IHK** – Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen

# Inhalt

---

## 0. **Vorwort**

---








## I. **Wege zum Berufseinstieg bei Migrantinnen**

---

### II. **EMILIA konkret**

---

#### **Individuelle Bausteine für berufliche Entwicklung**






-  Orientierung und Information
-  Individuelles berufliches Coaching
-  Berufliche Qualifizierung
-  Berufliche Vernetzung
-  Existenzgründung und Stärkung kleiner Unternehmen
-  Unterstützung für Kleinbetriebe
-  Überzeugungsarbeit bei Arbeitgebern

### III. **EMILIA weiterdenken**

---

#### **Perspektiven für Beratung, Bildung und Arbeitsmarktpolitik**

Potenziale der Migrantinnen nutzen, aber wie?

-  Die Frauen erreichen
-  Bausteine für individuelle Prozesse anbieten
-  Praxisräume schaffen
-  Netzwerke ermöglichen
-  Strukturelle Hürden abbauen

## IV. **Anhang**

---

#### **Erfahrungen von Migrantinnen**



## Der Projektname EMILIA

steht für „Engagierte Migrantinnen für lokale Initiativen in der Arbeitswelt“. Qualifizierung und Empowerment für Arbeitslose, Existenzgründerinnen und Kleinunternehmerinnen mit Migrationshintergrund in den Gelsenkirchener Quartieren der sozialen Stadt.

Gefördert wurde das Projekt aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union und aus Mitteln des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit im Rahmen des Programms BIWAQ – Bildung, Arbeit, Wirtschaft im Quartier. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.





## Vorwort

Die Ingenieurin aus Kasachstan als Reinigungskraft, die Lehrerin aus Kurdistan an der Supermarktkasse, die Wissenschaftlerin aus Nigeria in der Wäscherei ...

Viele Migrantinnen kommen mit guter Schulausbildung, Hochschulstudium und Berufserfahrung nach Deutschland. Hier arbeiten sie oft unterhalb ihrer Qualifikation und in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die Arbeitslosigkeit unter Migrantinnen ist hoch.

„Beruflich weiterkommen – gute Arbeit finden“, das ist das Motto des Projektes EMILIA in Gelsenkirchen. Drei Jahre lang, von Ende 2011 bis 2014, wurde es in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf umgesetzt. Es erreichte mehr als 600 Migrantinnen, die sich beruflich verbessern wollen. Das Besondere des EMILIA-Angebotes: Das gesamte Programm ist modular aufgebaut mit den Elementen Information, Orientierung, Beratung, Qualifizierung und Vernetzung.

Viele dieser Bausteine haben Fachfrauen in Gelsenkirchen bereits in anderen Kontexten erfolgreich erprobt. EMILIA steht in dieser Tradition und profitiert von Erfahrungen aus früheren Projekten, von bereits bestehenden Netzwerken und der fachlichen Kompetenz von Projektentwicklerinnen und Beraterinnen. Neben den bewährten Instrumenten entwickelte EMILIA neue Angebote zur beruflichen Unterstützung im Sozialraum, zur Professionalisierung kleiner migrantischer Unternehmen und zur Beteiligung der lokalen Wirtschaft.



EMILIA hat Know-how aufgebaut, Entwicklungen angestoßen und Erfahrungen gesammelt. Wir sind überzeugt, dass Akteurinnen und Akteure aus der Arbeitsmarktpolitik, der Wirtschaft, der Aus- und Weiterbildung von den Projektergebnissen profitieren können. Diese Dokumentation soll ihnen dafür eine Anregung und ein Ideengeber sein.

Die Wirkungen von EMILIA können die am besten beschreiben, die mit Unterstützung des Projektes auf ihrem beruflichen Weg weitergekommen sind. Die sich beruflich und persönlich entwickeln konnten, die Kenntnisse erworben und Selbstbewusstsein gewonnen haben. In der Broschüre kommen an vielen Stellen die Frauen selbst zu Wort. Ihre Stimmen stammen aus dem Projektfilm der Filmemacherin Andrea Lötscher, dem auch die Fotos dieser Broschüre entnommen sind, und aus der Präsentation der Absolventinnen der Vollzeitqualifizierung.

Ob und wie erfolgreich und nachhaltig die Frauen letztlich bei ihrer Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterstützt werden können, zeigt sich oft erst nach Monaten oder Jahren und im Rückblick. Daher haben wir für diese Broschüre auch Stimmen von Frauen aus Vorgängerprojekten aufgenommen. Elisabeth Rimmel, bei EMILIA Kursleiterin der Vollzeitqualifizierung, hat diese mit Teilnehmerinnen aus früheren Kursen dokumentiert.

*„Integration kann trotz Migration gelingen,  
wenn unsere multikulturelle Herkunft als Bereicherung  
und nicht als Bedrohung verstanden wird.“*

*(aus der Präsentation zum Abschluss der Vollzeitqualifikation)*





## I. Wege zum Berufseinstieg bei Migrantinnen

Die Arbeitsmarktstatistik zeigt, dass Migrantinnen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im Vergleich zu männlichen Zuwanderern haben sie eine geringere Erwerbsquote, ebenso im Vergleich zu einheimischen Frauen. Viele Migrantinnen sind im SGB II-Bezug oder arbeiten in unqualifizierten und prekären Arbeitsverhältnissen. Eine homogene Gruppe sind sie jedoch nicht.

Sie kommen aus verschiedenen Herkunftsländern mit unterschiedlicher Bildung, Ausbildung, Normen, Werten und sozialem Status. Die Motivation zur Auswanderung ist unterschiedlich.

Heiratsmigrantinnen kamen oft mit der Perspektive, hier eine Familie zu gründen und Verantwortung für die Familienarbeit zu übernehmen. Flüchtlinge und Asylsuchende kamen, um Sicherheit vor Krieg, Verfolgung oder wirtschaftlicher Not zu finden. Aussiedlerinnen kamen mit dem Ziel, sich hier eine tragfähige Existenz und ein gutes Leben aufzubauen. Arbeitsmigrantinnen kamen, um für ein paar Jahre zu arbeiten und sich mit dem erarbeiteten Kapital am Heimatort etwas aufzubauen. Viele blieben dann aber doch und gründeten Familien. Ihre Töchter und Enkelinnen werden teilweise noch als Zugewanderte bezeichnet, als Migrantinnen der zweiten und dritten Generation.

Der große Unterschied zu Migranten ist, dass es Frauen zugeschrieben wird, Familienarbeit und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren. Migrantinnen, die in Deutschland eine berufliche Perspektive entwickeln möchten, stehen damit zum Teil vor denselben Barrieren wie einheimische Berufsrückkehrerinnen nach einer Familienphase. Andere Zugangshindernisse zum Arbeitsmarkt sind jedoch dem Ausländerrecht geschuldet, weitere entstehen aus der Zuwanderungssituation.

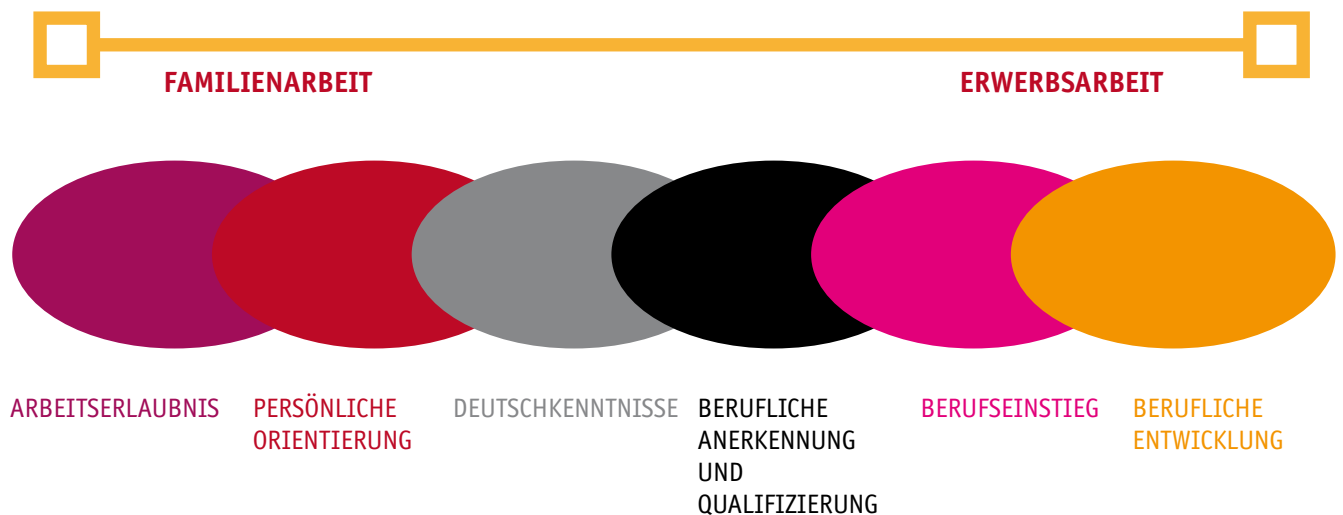




## Von der Familienarbeit in die Erwerbsarbeit

Um den Standort der Frauen zu bestimmen und sie entsprechend individuell unterstützen zu können, arbeitete das Projekt EMILIA anhand eines idealtypischen Modells. Dieses unterscheidet von der Familienarbeit bis hin zur qualifizierten Erwerbsarbeit sechs Stationen, an denen ein Beratungs- und Unterstützungsbedarf bestehen kann. Die Stationen folgen nicht notwendig chronologisch aufeinander, sie können auch parallel bearbeitet werden. Das Modell ist dem Prozesskettenmodell des IQ-Netzwerkes (Integration durch Qualifizierung) entlehnt.

### PROZESSKETTENMODELL DER INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT



Die erste Barriere ist der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. zum Facharbeitsmarkt. Eine Arbeitserlaubnis ist nicht für alle Migrantinnen selbstverständlich. Flüchtlinge und nicht anerkannte Asylsuchende unterliegen in den ersten Monaten ihres Aufenthaltes einem generellen Arbeitsverbot. Danach schließt sich eine dreijährige Phase mit sogenanntem nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt an. In dieser Zeit sind die Hürden für eine Arbeitserlaubnis faktisch so hoch, dass sie kaum eine Arbeit finden können. Eine andere Barriere betrifft den Zugang zu den Facharbeitsmärkten. Vor allem in den geregelten Berufen – viele davon im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen – ist eine Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses erforderlich, um in dem Beruf arbeiten zu dürfen. Vor der Einführung der Bundes- und Landesgesetze zur Feststellung der Berufsqualifikation hatten Migrantinnen aus Drittländern keinen Rechtsanspruch auf ein Prüfungsverfahren.

Der rechtliche Ausschluss vom Arbeitsmarkt ließ viele Migrantinnen auf die Familienarbeit ausweichen. Insbesondere dann, wenn Kinder im Haushalt leben, ist diese Rolle für Frauen in Deutschland sozial anerkannt. Sie wird erst dann in Frage gestellt, wenn ein Haushalt dauerhaft von Arbeitslosengeld II lebt oder dann, wenn die Migrantinnen selbst eine Orientierung auf Erwerbsarbeit als wünschenswertes Ziel entwickeln.

Diese Entwicklung findet in vielen einzelnen Schritten statt, die sich gegenseitig verstärken: Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit auf der einen Seite, Wissen um beruflich verwertbare Qualifikationen und Arbeitsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Erst praktische Erfahrungen und Stellenangebote signalisieren den Frauen deutlich, dass qualifizierte Berufstätigkeit für sie eine realistische Perspektive auf dem Arbeitsmarkt sein kann.

Um die Kommunikation in der Erwerbsarbeit bewältigen zu können, sind ausreichende



Deutsch-Kenntnisse eine sehr wichtige Voraussetzung. In den von Frauen häufig ausgeübten Dienstleistungsberufen des Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesens sind die sprachlichen Anforderungen hoch. Für Fach- und Führungskräfte unverzichtbar ist eine fehlerfreie schriftliche Kommunikation, denn mangelnde Kompetenzen in der Schriftsprache werden in der Arbeitswelt als geringe fachliche Fähigkeiten fehlinterpretiert.

In der Phase des Berufseinstiegs werden Stellengesucht und erste praktische Erfahrungen mit der deutschen Arbeitswelt statt. Praktika, Honorartätigkeiten und befristete Beschäftigungen sind einige der Möglichkeiten, um in Kontakt mit der Arbeitswelt zu kommen. Um eine beruflich qualifizierte Arbeit zu finden, ist jedoch eine entsprechende Berechtigung zwingend notwendig. Für die Migrantinnen ist es daher entscheidend, Ausbildungsabschlüsse zu erwerben, sei es durch die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen aus dem Herkunftsland oder durch eine berufliche Qualifizierung in Deutschland.

Die letzte Station des Modells ist die Karriereentwicklung, in der sich die Migrantinnen dauerhaft in ihrem Berufsfeld verankern und von ihrer Arbeit auch leben können.

Die Angebote von EMILIA orientierten sich individuell an diesen Stationen des Modells zum Berufseinstieg. Da jede Frau andere Voraussetzungen, Erwartungen und Fähigkeiten mitbringt, waren die fachlichen Voraussetzungen in diesem Prozess so entscheidend.

Die berufliche Orientierung berücksichtigte die individuellen Bedingungen und auch die familiäre Situation der Teilnehmerinnen von EMILIA. Fast alle Angebote bei EMILIA richteten sich ausschließlich an Frauen, die eine Migrationsgeschichte haben. Sie machten hier die Erfahrung, offen miteinander reden zu können. Die Erfahrung der Fremdheit, der Angst vor Fehlern in der fremden Kultur können die am besten verstehen, die diese Perspektiven teilen.

*„Viele Migrantinnen sind, wenn sie uns kennenlernen, erst einmal Hausfrauen. Sie kümmern sich um ihre Kinder, sie sehen zu, dass die Familie zusammenbleibt. Wie kommt man vom Status Hausfrau zum Status erwerbstätige Frau, die Spaß an ihrem Beruf hat und von ihrer Arbeit auch leben kann?“  
Dr. Doris Beer, Bildungsforscherin*



## II. EMILIA konkret

Individuelle Bausteine für berufliche Entwicklung



*„Im Jahr 2005 bin ich mit meiner Familie nach Deutschland  
übergesiedelt und das hat meine Welt und die Welt meiner  
Familie komplett verändert. Auf einmal hatte ich keine Freunde  
und Bekannten mehr und alles war mir fremd.  
Durch die persönliche Beratung und Unterstützung haben sich  
mein Selbstwertgefühl und meine Deutschkenntnisse wesentlich  
erweitert. Ganz wichtig war, dass mein Beruf als Bürokauffrau  
anerkannt wurde.“*

*Nina Klepsov, Buchhalterin aus Russland, Absolventin des Vorgängerprojekts  
„Organisationsfachfrau Gender & Diversity Management“, EMILIA-Projektassistenz*

Zwischen 2011 und 2014 setzte EMILIA eine breite Palette von Angeboten für Migrantinnen um: Informationsveranstaltungen in Kindergärten und Schulen, Berufsmessen, Karriereberatung und Coaching, Aufbau von beruflichen Netzwerken und Empfehlungsmarketing, Unterstützung von Existenzgründungen im Rahmen lokaler Ökonomie, Qualifizierungen und Lobbyarbeit bei lokalen Unternehmen.

## Information und Orientierung

---

Migrantinnen, die nach Deutschland kommen, finden sich einem ihnen komplett fremden System wieder. Information und Orientierung bilden daher einen zentralen Ausgangspunkt aller EMILIA-Angebote. In Informationsveranstaltungen in Familienzentren oder bei Vereinen, Müttertreffs oder in Rucksack-Projekten wurde über die Anerkennung von Abschlüssen, Aus- und Weiterbildung, Deutschkurse oder Studienfinanzierung informiert. Dieses neue Wissen ist für viele Frauen von hohem Wert. Es motiviert sie, Mut zu fassen und sich auf den Weg zu machen.

Viele Frauen, die Informationsveranstaltungen besucht haben, sind in der Folge in die Orientierungsberatung gekommen. Im Rahmen der individuellen Beratung zur Berufswegplanung kann geklärt werden, welche Erfahrungen und Voraussetzungen die Frauen mitbringen und was ihnen noch fehlt.

In Einzelfällen entsteht durch die Schritte und die Entwicklung der Frau auch bei den Ehepartnern und erwachsenen Kindern Interesse an beruflicher Beratung. Erfahrungen wie diese zeigen: Wenn die Frauen sich verändern, verändert sich auch ihr Familiensystem. Und: Die Frauen denken für ihre Community mit und transportieren wichtiges Wissen und Erfahrungen in ihre Netzwerke. Damit sind sie wertvolle Multiplikatorinnen.

*„Ich fühle mich hier immer so fremd. Ich bin mit der deutschen Kultur nicht aufgewachsen. Ich habe immer Angst, einen Fehler zu machen. Meine Erfahrung ist, das Leben ist nicht so wie es im Buch steht. Es ist ganz anders.“*

*Rüya Rauf, studierte Öffentlichkeitsarbeit in der Türkei*

*„Alle Frauen, die zugewandert sind, brauchen relativ schnell eine gute Unterstützung, eine Begleitung, um möglichst schnell hier in Deutschland Fuß zu fassen.“*

*Elisabeth Rimmel, EMILIA-Kursleiterin*



Berufliche Orientierung ist nicht nur ein formaler Prozess, der sich an Qualifikationen und formalen Kriterien entscheidet. Sobald die Frauen sich dazu entscheiden, einen neuen beruflichen Weg einzuschlagen, müssen sie zugleich neue Herausforderungen und auch Belastungen bewältigen.

Den eigenen Zielen Schritt für Schritt näher zu kommen, das gelingt am besten mit einer individuellen und vor allem kontinuierlichen Begleitung. Wenn das Ziel ist, mit den Frauen eine ihren Fähigkeiten, Begabungen und Wünschen entsprechende berufliche Perspektive zu entwickeln, dann braucht dieser Prozess Zeit. Im Coaching haben die Frauen diese Zeit, um herauszufinden: Wo stehe ich? Was möchte ich? Was kann ich? Was ist nach deutschen Vorschriften möglich und realistisch?

Ihre neue Rolle kann bei den Familienmitgliedern für Verunsicherung sorgen. Wenn die Frau eine neue Qualifizierung oder Ausbildung beginnt, muss sie mit ihrer Familie einen neuen Alltagsrhythmus entwickeln. Gerade in Zeiten der Unsicherheit – und das ist jeder Neuanfang – ist eine begleitende und ermutigende Unterstützung wichtig. Das leistet das individuelle berufliche Coaching.

*„Das Wichtigste ist, dass sie selbst ins Coaching kommen und dann bemerken: Das kann ich genauso gut wie die anderen, die auch in dem Betrieb sind. Ich muss das nur realisieren, ich muss das reflektieren und ich muss daran arbeiten. Das heißt, es ist da, ist aber verschüttet aufgrund vieler negativer Erfahrungen wie Arbeitslosigkeit, Einwanderung oder mangelnder Deutschkenntnisse.“*

*„Die Kinder sollen verstehen: Du musst hier in diesem System Leistung bringen, damit du weiterkommst. Das kann nicht funktionieren, wenn die Eltern im Grunde eine gute Ausbildung haben und hier doch von Anfang an scheitern. Da fungiert die Teilnehmerin auch als Türöffner, um das Familiensystem aufzufangen.“*

*Sabine Kaldun, Beraterin und Coach*

Die Qualifikationsangebote von EMILIA richten sich vor allem an Migrantinnen, die eine gute berufliche Ausbildung oder einen Studienabschluss haben und dennoch unterhalb ihrer Qualifikation und mit einem geringen Verdienst arbeiten oder arbeitslos sind. Die Kurse sollen sie so weit auf den Arbeitsmarkt vorbereiten, dass sie langfristig in eine nicht-prekäre Erwerbstätigkeit einmünden, die existenzsichernd ist und ihren Fähigkeiten und Wünschen entspricht.

EMILIA bietet unterschiedliche Qualifizierungsmodule an:

### **Berufliche Orientierungskurse**

In der Gruppe an neuen beruflichen Perspektiven arbeiten, das ist der Ansatz der beruflichen Orientierungskurse. Vielfach entwickeln sich in diesen Kursen ganz neue Ideen. Manche Frauen kommen lang gehegten Berufswünschen wieder näher und fassen Mut, einen Neuanfang zu wagen. Mit dem Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt können sie überprüfen, wo es Potenziale gibt und wo sie Zugänge sehen. In der Auseinandersetzung mit anderen Frauen und in der Arbeit an Chancen aber auch Grenzen gelingt ihnen eine zunehmend realistische und machbare Einschätzung ihrer beruflichen Perspektiven.

#### **Inhalte:**

- 🍃 Entwicklung eines persönlichen Berufsprofils durch Sichtung der vorliegenden Qualifikationen
- 🍃 Vereinbarkeit von Beruf (bzw. Aus-/Fortbildung) und Familie
- 🍃 Bewerbungstraining inkl. Erarbeitung des Lebenslaufes und einem Anschreiben
- 🍃 Grundkenntnisse im Arbeitsrecht und über das Sozialsystem (Rentenversicherung etc.)
- 🍃 EDV-Grundkenntnisse
- 🍃 Kommunikationstraining





## Zehnmonatige Vollzeitqualifizierung

Die EMILIA-Qualifizierung in Vollzeit ist ein professionelles Training für Frauen, die sich im Bereich Management, Organisation und Kommunikation weiterbilden wollen. Im Rahmen der Qualifizierung verbessern die Frauen ihre Sprachkompetenz und Computerkenntnisse, sie erlernen betriebswirtschaftliche Grundlagen und erwerben Kenntnisse im Gender- und Diversity-Management. Die Qualifizierung hilft bei der beruflichen Orientierung, bei Bewerbungen und Kontakten zu Arbeitgebern. In die Qualifizierung integriert sind zwei achtwöchige Praktika in Unternehmen.

Dieser Baustein ist enorm wichtig. Gerade über die Praktika gelingt es den Frauen, einen Eindruck von den Möglichkeiten zu gewinnen, die der deutsche Arbeitsmarkt ihnen bieten kann – und dem, was sie hier einbringen können.

Zugleich schlägt EMILIA damit eine Brücke und bringt gut ausgebildete Migrantinnen und Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften zusammen. Mit ihrer sprachlichen und interkulturellen Kompetenz sind sie wertvolle Mitarbeiterinnen in einer immer internationaler werdenden Wirtschaft.

### Inhalte:

- 👉 Deutsch im Beruf
- 👉 Computer- und EDV-Wissen
- 👉 Betriebswirtschaftliche Grundlagen
- 👉 Deutsches Sozial- und Gesellschaftssystem
- 👉 Management-Techniken & Diversity Management
- 👉 Kommunikation und Präsentation
- 👉 Exkursionen
- 👉 Betriebspraktika (2 x 8 Wochen)



„Mein Studium wurde hier leider nicht anerkannt. Deswegen bin ich jetzt auf der Suche. Mit dem Praktikum bei Gelsensport habe ich sozusagen auf mein Herz gehört, ich wollte was mit Sport machen. Jetzt denke ich daran, ein Studium im Sportbereich aufzunehmen, vielleicht auch mit Sprachen.“

*Emna Charabi, studierte in Tunesien Englische Literatur auf Lehramt*

„Es ist ein anderes Verstehen, wenn Frauen mit gleichem kulturellem Hintergrund da sind. Themen wie Bewegung oder Ernährung haben viel mit Kultur zu tun. Emna führt Gespräche, die ich so gar nicht führen könnte, weil ich den kulturellen Hintergrund nicht habe.“

*Tanja Eigenrauch, Gelsensport, Praktikumsbetrieb von Emna Charabi*

„Ich habe ihre Tochter im Studium kennengelernt, sie studiert dasselbe wie ich. Das war ein schöner Zufall, so entstehen Netzwerke.“

*Rukiye Bölük, Research Analystin im Futureorg Institut, Praktikumsbetrieb, über die Praktikantin Rüya Rauf*

„Sich zu präsentieren ist immer wieder eine Herausforderung, gerade wenn man sehr bescheiden erzogen wird. Jetzt muss ich mich zeigen – das ist eine ganz große Herausforderung für die Frauen.“

*Vincenzina Cannatella, Beraterin und Coach*

„Dann habe ich gedacht: Meine Güte, du kannst das! Das war für mich ein richtig gutes Erlebnis und das hat mich gestärkt. Dass ich gute Arbeit geleistet habe, beweist mein allerletzter Tag, wo meine Verwaltungsleiterin zu mir sagte:

Was werde ich ab Montag ohne Sie machen?“

*Erzsébet Kletner-Kis, Buchhalterin aus Ungarn*

„Eine Ausbildung zu machen oder ein Studium, auszuwandern in ein anderes Land und dann das Ganze teilweise noch mal von vorne, das erfordert so viel Kraft und Ausdauer. Und das schaffen sie mit Familie, mit Kindern, wo die Belastung auch schon sehr groß ist. Diese Kraft der Frauen, die haut mich jedes Mal um.“

*Elisabeth Rimmel, EMILIA-Kursleiterin*

„Ich habe keine Chance mehr gesehen. Hier haben wir darüber gesprochen, dass ich ein Praktikum machen kann. Ich habe dann ein Praktikum als Konditorin bekommen. Das ist mein Traumjob, mein größter Traum.“

*Sumrud Alieva, kam als Schülerin aus Aserbaidshan*





Auch wenn Migrantinnen der berufliche Einstieg gelungen ist, so bleiben sie häufig in Stellen, in denen sie sich beruflich nicht weiterentwickeln können. Die Gründe dafür sind fehlende Netzwerke, fehlendes Know-how über Aufstiegsprozesse, aber auch ein mangelndes Selbstbewusstsein, um sich für weiterführende Aufgaben und Positionen zu bewerben.

EMILIA entwickelte deshalb mit der Qualifizierung „Leiten, Führen, Moderieren“ ein berufsbegleitendes Modul, mit dem innerhalb von neun Tagen die Kommunikation und der Selbstreflexion geschult werden. Umgesetzt wurde das Modul in Kooperation mit dem Ruth-Cohn-Institut auf der Basis der Themenzentrierten Interaktion.

Frauen für diese Fortbildung zu gewinnen, war zunächst nicht leicht.

Neben der Erwerbsarbeit Zeit (und ggf. auch Geld) in die eigene Fortbildung zu investieren, mit unsicherem Ertrag für die jeweilige Arbeitssituation, ist für Migrantinnen vielfach nicht selbstverständlich. Arbeitgeber zeigten sich nur zögernd bereit, Bildungsurlaub oder Freistellung zu gewähren. Selbstreflexiv zu arbeiten ist eine neue Erfahrung für die meisten Seminarteilnehmerinnen, die Konflikte am Arbeitsplatz oder Kommunikationsprobleme oftmals auf sich beziehen. Diese ohnehin bei Frauen stark ausgeprägte Eigenschaft verstärkt sich bei Migrantinnen dadurch, dass sie vermuten, das kulturelle System eben nicht richtig zu verstehen.

*„Die erste Stelle, wie finde ich die?  
Wie komme ich denn an Stellen ran, die nicht in der Zeitung  
stehen? Denn viele Firmen schreiben die Stellen ja gar nicht aus.  
Wie komme ich in diese Netzwerke rein?“*

*Dr. Doris Beer, Bildungsforscherin*

## Berufliche Vernetzung

---

Zur Erfahrung von Migration gehört auch, keine Netzwerke mehr zu haben. Nicht zu wissen, wen man fragen kann, keinen Freundeskreis, keine Verwandtschaft oder funktionierende Nachbarschaft. Dann stellt sich schnell das Gefühl ein, mit den eigenen Problemen ganz allein da zu stehen.

In allen EMILIA-Veranstaltungen profitieren die Frauen davon, dass sie Kontakte knüpfen, sich über ihre Erfahrungen austauschen, einander Tipps geben und helfen.

Daneben hat EMILIA gezielt berufsbezogene Erfolgsteams aufgebaut. Hier kommen Frauen regelmäßig über fachliche und persönliche Fragen miteinander ins Gespräch, hier können Erfahrungen über den beruflichen Alltag, über Arbeitgeber und offene Stellen ausgetauscht werden.

EMILIA hat unterschiedliche berufsbezogene Netzwerke aufgebaut und begleitet: für Beschäftigte in der Altenpflege und in Sozialen Berufen, für studieninteressierte Migrantinnen und Studentinnen sowie für Bewerberinnen, die eine Stelle suchen, bei der sie das muslimische Kopftuch tragen dürfen.

## Existenzgründung und Stärkung kleiner Unternehmen

---

Migrantinnen, die im Erwachsenenalter nach Deutschland kommen, sind mit den Strukturen von Genehmigungsbehörden und Banken oft nicht vertraut. In vielen Herkunftsländern gibt es keine oder eine vollkommen andere Kultur der Selbstständigkeit. EMILIA macht Angebote für Gründerinnen und Unternehmerinnen, die eine fundierte Gründungs- oder Unternehmensberatung nicht ersetzen: Beratungen zur Orientierung, Seminare zur Vorbereitung auf die Selbstständigkeit und begleitende Beratungsangebote für Unternehmerinnen.



## Beratung für Gründerinnen und Inhaberinnen von kleinen Unternehmen

Im Rahmen der Beratung können die Frauen klären, ob die Selbstständigkeit für sie eine gute und tragfähige Perspektive sein kann. Dabei werden nicht nur fachliche Aspekte beleuchtet, sondern auch die persönlichen Rahmenbedingungen. Was gehört eigentlich in einen Businessplan? Reichen meine beruflichen Erfahrungen aus? Welche Unterstützung gibt es, welche brauche ich? Passt die Selbstständigkeit in meine Lebenssituation? Steht meine Familie hinter mir?

Auch für Frauen, die bereits selbstständig sind, ist das Beratungsangebot offen. Marketing, Finanzierungsfragen und die Erschließung neuer Geschäftsfelder sind hier häufige Beratungsthemen. Die beratenen Frauen sind in den unterschiedlichsten Geschäftsfeldern aktiv bzw. wollen dort gründen: Dolmetscherinstitut, Yogastudio, Bühnenbild, Einzelhandel, Gesundheitswesen, Immobilienbranche und Gastronomie.

## Gründerinnenseminare

In fünf Modulen bauen die Gründerinnenseminare aufeinander auf. Entsprechend können die Teilnehmerinnen die Bausteine wählen, die für sie wichtig sind: alle fünf oder einzelne Seminare.

Teilgenommen haben sowohl Frauen, die ganz am Anfang stehen und ihre Gründungsidee überprüfen wollen, als auch Frauen, die bereits selbstständig sind und sich weiteren Input wünschen. Für alle Teilnehmerinnen gilt, dass sie davon profitieren, in kleinen Gruppen voneinander und miteinander zu lernen. Die Seminare sind offen für Migrantinnen und Nicht-Migrantinnen.

### Seminar-Module:

- 🍌 Ressourcen, Kompetenzen, Perspektiven
- 🍌 Zu sich selbst stehen: Wenn ich meine eigene Chefin wäre ...
- 🍌 Die wirtschaftliche Tragfähigkeit
- 🍌 Marketing
- 🍌 Persönlicher Auftritt und Selbstmarketing

*„Ich habe die Richtung ganz gewechselt, weil ich immer Geigenlehrerin werden wollte. Ich war zuerst bei einer privaten Musikschule, bin jetzt an der städtischen Musikschule und immer noch dort. Ich bin glücklich, ich habe mich gefunden, ich habe meine Geige gefunden. Alles läuft super.“*

*Inna Burdacheva, Dipl. Ingenieurin aus Russland  
Teilnehmerin am Vorgängerprojekt Train & Win*

*„Die Aussage ‚Frauen gründen anders‘ trifft ganz besonders auf Frauen mit Migrationshintergrund zu. Sie sind vorsichtiger und gründen kleiner. Und Banken sind bei ihnen auch besonders restriktiv bei der Bewilligung von Krediten.“*

*Claudia Quirrenbach,  
Leiterin EMILIA-Teilprojekt für Gründerinnen und Unternehmensinhaberinnen*

## Unterstützung für Kleinbetriebe

---

Kleinbetriebe sind für die Struktur der Stadtteile wichtig. Wachsen sie, sind sie interessante Arbeitgeber. Um die kleinunternehmerische Kultur im Ruhrgebiet zu stärken und zu professionalisieren, hat EMILIA ihre Vernetzung und ihre Entwicklung gefördert. Vor allem migrantische Unternehmen sind mit ihren Erfahrungen interessante Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe. Aber oft sind ihnen die Möglichkeiten der öffentlichen Unterstützung durch Finanzierung oder Weiterbildung nicht bekannt.

Erfahrungen aus Kammern und Wirtschaftsförderungen belegen zudem: Migrantinnen und Migranten suchen als Selbstständige weniger externe Beratung bei den etablierten Stellen. Es macht daher Sinn, die Schwelle zu Beratungsangeboten zu senken und diese vor Ort, ggf. verknüpft mit Netzwerkveranstaltungen, anzubieten.

EMILIA hat neben Beratungsangeboten für Unternehmen konkrete Angebote zur Vernetzung gemacht: Unternehmer/-innen-Abende und Business Dinner. Auch über diese Veranstaltungen kamen Unternehmerinnen und Unternehmer wiederum in die EMILIA-Beratung.



## Überzeugungsarbeit bei Arbeitgebern

---

Migrantinnen gehen selten offensiv auf potenzielle Arbeitgeber zu.

Mit EMILIA können die Unternehmen im Ruhrgebiet ihre Fachkräfte von morgen kennenlernen: als Praktikums- oder Ausbildungsbetrieb, bei Praxisseminaren und bei Potenzialberatungen im Unternehmen.

Durch Unternehmens-Besuche und Beratung konnten 38 Unternehmen erreicht werden. Als Praktikums- oder Ausbildungsbetriebe standen im Projektzeitraum insgesamt 53 Einrichtungen zur Verfügung.

Die Betriebe zu akquirieren, ist keine einfache Aufgabe.

Als Partnerinnen sind Kammern und Unternehmensverbände in diesem Prozess enorm wichtig. Das Bewusstsein, wie groß das Potenzial qualifizierter Migrantinnen sein kann, ist vielfach noch nicht ausgeprägt. Hier die Perspektiven zu verändern und für neue Erfahrungen zu sorgen, ist eine Aufgabe für die Zukunft.





### III. EMILIA weiterdenken

#### Perspektiven für Beratung, Bildung und Arbeitsmarktpolitik

Für mindestens 70 Prozent der Teilnehmerinnen hat sich die Unterstützung durch EMILIA gelohnt.

Sie haben jetzt anerkannte ausländische Zeugnisse und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen. Sie haben – was vielleicht am wichtigsten ist – ein neu gewonnenes Selbstbewusstsein und eine bessere Einschätzung ihrer Situation und vor allem ihrer Chancen. Die Teilnehmerinnen der Vollzeitqualifikation sind fast alle einen Schritt weiter. Sie haben ein Studium oder eine Ausbildung begonnen, eine Stelle oder eine akzeptable Honorartätigkeit gefunden. Die Teilnehmerinnen an der Fortbildung „Leiten Führen Moderieren“ verbessern ihre berufliche Position, sie sind z.B. in der Lage, angemessene Honorare zu fordern und sich für andere Arbeitsbereiche zu bewerben.

Der Weg in eine qualifizierte berufliche Position braucht in der Regel eine längere Zeit. Aus den Vorgänger-Projekten von EMILIA ist bekannt, dass manchen Frauen ein bis zwei Jahre nach einer mehrmonatigen Qualifizierung der berufliche Einstieg gelingt.

#### Potenziale der Migrantinnen nutzen, aber wie?

EMILIA zeigt, dass es mit passgenauen Angeboten möglich ist, Migrantinnen qualifizierte berufliche Perspektiven zu eröffnen, die ihren Fähigkeiten und ihren Zielen entsprechen.

Diese Aspekte sind dabei grundsätzlich wichtig:

#### Die Frauen erreichen

Um Migrantinnen für Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu erreichen, ist es wichtig, dorthin zu gehen, wo die Frauen sich treffen, wo sie sich sicher und verstanden fühlen. Über einen persönlichen Kontakt ist es dann möglich, die Fragen der Frauen direkt zu beantworten und Unsicherheiten abzubauen. EMILIA ging zu Netzwerken und Migrantenorganisationen, in Familienzentren und Grundschulen und bezog zahlreiche Beratungsstellen in die Informationsarbeit ein. Wichtige Multiplikatorinnen waren Frauen, die bereits an Bildungsveranstaltungen teilgenommen hatten.





## Bausteine für individuelle Prozesse anbieten

---

Kurse „von der Stange“ machen für Migrantinnen in vielen Fällen keinen Sinn. Ihre Voraussetzungen sind so unterschiedlich, dass sie passgenaue Angebote benötigen. Das beginnt bereits mit Deutsch-Kursen, die bildungsspezifisch sein müssen und auch das Erlernen der Fachsprache umfassen sollen.

Zentral ist die Erkenntnis, dass die Frauen einen Prozess mit unterschiedlichen Stationen durchlaufen. Auch wenn sie eine orientierende Beratung genutzt haben, ist der Berufseinstieg noch in weiter Ferne. Selbst mit der ersten Stelle ist nicht garantiert, dass die berufliche Entwicklung weitergehen kann. An jeder dieser Schnittstellen brauchen die Frauen Unterstützung und Begleitung.

## Praxisräume schaffen

---

Die Betriebspraktika hatten für die EMILIA-Teilnehmerinnen eine enorme Bedeutung. Gelegenheiten schaffen, in denen sich die Frauen beruflich erproben können, ist ein ganz zentraler Erfolgsfaktor. So lernen sie besser, wie diese Gesellschaft funktioniert und so können sie gleichzeitig (!) ihr Deutsch verbessern. Auch das ist eine wichtige Erkenntnis: Berufliche Praxis sollte nicht erst dann auf dem Programm stehen, wenn alle dazu notwendigen Qualifikationsstufen vermeintlich positiv durchlaufen wurden. Grundsätzlich zeigte sich im Projektverlauf aber, dass es noch immer enorm schwer ist, Betriebe für die Potenziale qualifizierter Migrantinnen zu sensibilisieren. Wichtig wird es in Zukunft sein, dass Kammern, Arbeitgeberverbände und -vertreter ihre Mitglieder stärker informieren, internationale Unternehmen gezielt einbeziehen und auch die eigenen Kulturen auf den Prüfstand stellen. Große Unternehmen haben die Themen Gender und Diversity längst auf der Tagesordnung. Inwieweit in diesen Unternehmenskulturen auch Migrantinnen mit nicht-linearen Berufsbiografien eine Chance bekommen, ist eine noch offene Frage. Theoretisch ist das Thema in der Wirtschaft angekommen, die Praxis zeigt noch viele Lücken.

## Netzwerke ermöglichen

---

Berufliche Perspektiven entstehen vielfach im Austausch. Auch das Wissen um Angebote, offene Stellen, interessante Unternehmen wird oft informell weitergetragen.

Die Isolation in der fremden Kultur und Gesellschaft ist eine große Gefahr für Migrantinnen. Auch deshalb sind Projekte, in denen sie Erfahrungen austauschen können, so wichtig. Es muss möglich werden, das Wissen über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu teilen.



## Strukturelle Hürden abbauen

Flüchtlinge und Zugewanderte sollten von Anfang an gezielt begleitet werden, damit ihre beruflichen Erfahrungen genutzt und durch Fort- und Weiterbildung an den Bedarf des hiesigen Arbeitsmarktes angepasst werden können. Wichtig sind unabhängige schnelle Beratungsangebote vor Ort und Kontakte zu berufsrelevanten Netzwerken.

Der nachrangige Arbeitsmarktzugang muss abgeschafft werden. Die Einsparung der Vorrangprüfung würde bei Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen Kapazitäten freisetzen, die besser für Beratung und Orientierung genutzt würden. Die Motivation arbeitswilliger Zugewanderter zur eigenen Stellensuche würde entschieden gesteigert und aus Arbeitbersicht würde eine schnellere Stellenbesetzung möglich.

Zu geringe Deutsch-Kenntnisse sind eine große Barriere beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der beruflichen Weiterentwicklung.

Das Angebot an Deutsch-Kursen hat sich in den letzten Jahren – auch bedingt durch die ESF-BAMF-Kurse Deutsch für den Beruf – verbessert. Aber es bleibt noch viel zu tun, um die berufsspezifische Kommunikation zu verbessern: Angebote müssen entwickelt, die Ratsuchenden zu den richtigen Angeboten vermittelt, die Finanzierung gesichert werden. Für akademisch qualifizierte EMILIA-Teilnehmerinnen war es ein entscheidender Schritt, wenn das Jobcenter sich bereit erklärte, die Kosten für einen Deutsch-Kurs an der Universität zu übernehmen.

Auch die Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse verbessert sich allmählich. Dennoch müssen sich viele Migrantinnen damit auseinandersetzen, dass ihr Abschluss hier nicht oder nur zum Teil anerkannt wird. Eine Nachqualifizierung ist häufig erforderlich, d.h. Anpassungslehrgänge für Berufe oder modulare Studiengänge für die akademische Berufsausbildung.



Würde das deutsche System der Berufsqualifikation ausgebaut in Richtung auf offenen Zugang für alle Erwachsenen, unabhängig vom Alter, den finanziellen Möglichkeiten, den Lebensverhältnissen und dem Aufenthaltsstatus, so wäre damit nicht nur den Migrantinnen geholfen. Auch die vielen einheimischen Erwerbstätigen, die sich im Laufe ihres Berufslebens auf einem flexiblen Arbeitsmarkt immer wieder umstellen und neu einrichten müssen, würden profitieren.

Die Anerkennungsberatung sollte spätestens ein Jahr nach der Einreise nach Deutschland abgeschlossen sein, damit die Migrantin grundlegende Anhaltspunkte hat, ob sie an das erlernte Berufsfeld oder ihr Studium noch anknüpfen kann. In der EMILIA-Beratung waren viele Frauen, bei denen der Status nach zehn Jahren noch nicht abgeklärt war. Auch die Arbeitsämter und Jobcenter brauchen hier eine Neuorientierung bei der Beratung mit Zugewanderten.

Jobcenter und Arbeitsagenturen müssen befähigt werden, mit Migrantinnen und Migranten kompetenter zu arbeiten. Die Verdichtung in der Vermittlungsarbeit muss zurückgenommen werden und bei der Einstellung von Personal sollte auf Diversity Management geachtet werden. Dies würde die Institutionen in die Lage versetzen, besser und effizienter mit Zugewanderten zu arbeiten.

Das Jobcenter ist oft ein guter Kooperationspartner, allerdings machen die Frauen gerade hier Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit Sachbearbeitern. Ihnen werden weiterhin Jobangebote wie Beschäftigungen im Reinigungsdienst gemacht, die ihrer vorherigen Berufsausbildung und Berufserfahrung nicht entsprechen.

Bislang herrschen auch hier – wie in der Gesellschaft insgesamt – über zugewanderte Frauen zahlreiche Vorurteile: Dass eine Frau etwa aus einem islamischen geprägten Land dort als Ingenieurin, Lehrerin, Pharmazeutin oder Meteorologin gearbeitet hat, scheint hier kaum vorstellbar.







## IV. Anhang

### Erfahrungen von Migrantinnen

Im Projekt EMILIA in Gelsenkirchen wurden viele Erfahrungen gebündelt. Einzelne Bausteine waren in Vorgängerprojekten erprobt worden. Zahlreiche Referentinnen arbeiten seit Jahren in interkulturellen Kontexten.

Viele Impulse konnten so zu einem Projekt zusammenwachsen, das die Frauen mit ihren unterschiedlichen Hintergründen erreichte und weiterbringen konnte.

Wie erfolgreich und nachhaltig Beratungs- und Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration von Migrantinnen sind, die potenzial- und prozessorientiert arbeiten, das zeigt sich oft erst nach Monaten oder Jahren.

Elisabeth Remmel, die Kursleiterin der EMILIA-Vollzeitqualifikation, hat Frauen befragt, die an früheren Angeboten zur beruflichen Orientierung und Qualifikation teilgenommen hatten. Wir veröffentlichen hier Auszüge aus längeren Interviews.



#### Justyna aus Polen

*26 Jahre alt, Studium der Verwaltungswissenschaften mit Schwerpunkt*

*Wirtschaftsrecht (Polen), verheiratet und seit 2009 in Deutschland*

In Deutschland wollte ich gerne weiter studieren. Mir war klar, dass ich polnisches Recht studiert habe und dass mir das deutsche Recht fehlt.

Wir hatten aber kein Geld, um ein Studium zu bezahlen. Erst mal wollte ich eine Arbeit suchen. Das ist in dem Bereich nicht so einfach. Deswegen habe ich mich entschieden, eine Ausbildung zu machen. Ich dachte vorher, dass mein Abschluss, den ich in Polen gemacht habe, in Deutschland besser anerkannt würde.

In der VHS lag ein Flyer über den beruflichen Orientierungskurs für Migrantinnen. Dort wollte ich Leute kennen lernen, die Sprache verbessern und ich wollte Informationen darüber, wie das hier in Deutschland mit dem Beruf so geht. Ich dachte, das werden nur so Treffen sein, da kommen die Frauen und werden nur gefragt: Was hast du gelernt, was hast du gelernt? Okay, du hast das gelernt, du das, dann kannst du das so oder so machen.

Was ich dann im Kurs bekommen habe, war viel mehr als ich erwartet habe. Wir haben viel über unsere Persönlichkeit erfahren, viele verschiedene Informationen bekommen, viel gelernt z.B. über Kommunikation, über Bildungsmöglichkeiten, Schulsystem usw.

Zuerst hatte ich Angst und war sehr unsicher. Im Kurs waren aber alle so nett und freundlich. Ich konnte meine Sprache verbessern, weil ich über alles reden durfte, auch über meine Gefühle, wie ich mich in Deutschland fühle.

Besonders gefallen hat mir der Austausch in kleinen Gruppen, wir haben Arbeitsergebnisse ausgetauscht. In der kleinen Gruppe ist es einfacher zu sprechen. Wir haben Collagen geklebt, welche Ziele wir für die Zukunft haben. Darüber habe ich vorher noch nie so intensiv nachgedacht.

Der Kontakt mit den anderen Frauen war sehr wichtig für mich. Ich habe gesehen, vielen geht es so wie mir. Es ist für mich auch normal, egal aus welchem Land jemand kommt.

Über mich und meine Stärken und Fähigkeiten habe ich viel gelernt. Nun weiß ich, was ich in einem Vorstellungsgespräch über meine Fähigkeiten sagen kann. Ich hab die Wörter vorher geübt. Ich kannte diese Wörter vorher gar nicht, z.B. Kontaktfähigkeit oder Auffassungsvermögen. Ich hab so viele neue Ideen und Informationen bekommen. Nach dem Kurs habe ich mich weiter beraten lassen, ganz alleine nur für mich. Ich hab jetzt ganz viel Mut. Danach hab ich mich erst bei der Arbeitsagentur angemeldet. Ich dachte vorher, ich brauche das gar nicht. Zu Hause möchte ich nicht rum sitzen, das ist langweilig für mich. Ich habe jetzt mehr Kontakte, es könnten ruhig noch mehr werden. Ich bin sehr stolz darauf, dass ich in Polen mein Studium beendet habe. Ich bin auch stolz darauf, dass ich hier bin und meine Sprache nutze, obwohl sie noch nicht so gut ist. Auch bin ich stolz auf das, was ich mit meinem Mann hier habe. Wir haben nicht viel, aber es ist okay. Ich bin ganz zufrieden. Es könnte immer besser sein, dafür tue ich was und gebe nicht auf. Ich bewerbe mich, bis ich was habe.

Wenn wir Kinder haben, kann ich mir vorstellen, dass mein Mann das Kind versorgt und ich arbeite, oder wir suchen eine Kinderkrippe.





## Angela aus Brasilien

*32 Jahre alt, 9 Jahre Schule (Brasilien),  
verheiratet und seit 2000 in Deutschland*



Es musste bald was passieren. Ich wollte wieder was Richtiges machen. Ich war in der Stadt und habe in einer Buchhandlung ein Volkshochschulprogramm gefunden. Mein Mann hat mir geholfen, einen Deutschkurs zu finden, dann habe ich mich angemeldet. Nachdem ich mein Zertifikat B1 im Deutschkurs erhalten habe, bekam ich eine Einladung zu einem beruflichen Orientierungskurs für Migrantinnen bei der Stadt Gelsenkirchen. Die Einladung war in meinem Briefkasten. Das fand ich sehr interessant und hab mich sofort angemeldet.

Ich hatte keine Erwartungen, ich wollte mich überraschen lassen. Ich habe im Kurs sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich habe viel gelernt, auch durch die anderen Frauen in der Gruppe. Ich hab mich immer getraut Deutsch zu sprechen. Vorher hatte ich viel Angst. Jetzt traue ich mir mehr zu. Ich bin stärker geworden.

Dass die Frauen aus unterschiedlichen Kulturen mit vielen Fähigkeiten nach Deutschland kommen, finde ich sehr toll. Wir können ganz viel und wir sind mutig. Wir können Schwierigkeiten überwinden und sind belastbar. Ich komme auch gut mit vielen Menschen zurecht. Ich habe Freundinnen im Kurs gefunden.

Nach dem Orientierungskurs habe ich in Köln meinen Schulabschluss anerkennen lassen. Dann wollte ich einen Ausbildungsplatz als Altenpflegerin. Ich hab auch dabei Hilfe bekommen.

Ich bin ganz stolz darauf, dass ich schon drei Monate in dieser Ausbildung bin, obwohl es sehr schwer für mich ist. Für mich ist das ein Erfolg. Es sind viele deutsche Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Kurs, ich muss wegen der Sprache sehr aufpassen. Oft geht es zu schnell. Ich will aber unbedingt mein Ziel erreichen. Mein Ziel ist es, die Ausbildung zu schaffen und sofort eine Arbeitsstelle zu finden und Geld zu verdienen.



## Elena aus Russland

*32 Jahre alt, verheiratet, ein Kind 2 ½ Jahre alt,  
Diplom-Ökonomin und Musiklehrerin (Russland), spricht vier Sprachen:  
Deutsch, Englisch, Russisch und Niederländisch,  
seit 2006 in Deutschland*

Vor diesem Kurs war ich sehr unsicher, ich hatte Angst, dass ich kein Deutsch kann. Mein Diplom hat keinen Wert in Deutschland, alles, was ich bis dahin gelernt hatte, niemand will das anerkennen. Ich wusste nicht, womit ich anfangen soll. Was ist besser in Deutschland, Musik oder Ökonomie? Wie funktioniert das überhaupt in Deutschland?

Bei diesem Kurs habe ich die Idee gekriegt, mmm, ich bin doch eigentlich was wert. Ich kann vieles, ich kann gut sprechen, ich kann gut verstehen, ich habe eine gute Ausbildung, ich habe gute Chancen. Ich bin selbstbewusst geworden, habe Selbstvertrauen bekommen, eine Orientierung bekommen. Ich habe durch den Orientierungskurs die erste Möglichkeit gehabt, überhaupt einen ersten Einstieg ins Berufsleben zu kriegen. Durch einen Praktikumsplatz. Das war meine erste Berufserfahrung.

Nach diesem Orientierungskurs schätze ich mein „kulturelles Gepäck“, das was ich mitgebracht habe an Fähigkeiten, zum Beispiel, dass ich mehrere Sprachen kann, als ganz, ganz hoch ein.

Früher dachte ich, ich habe mich jedenfalls selbst so gefühlt, ach, noch eine Ausländerin, die eigentlich nach Hause zurückfahren soll.

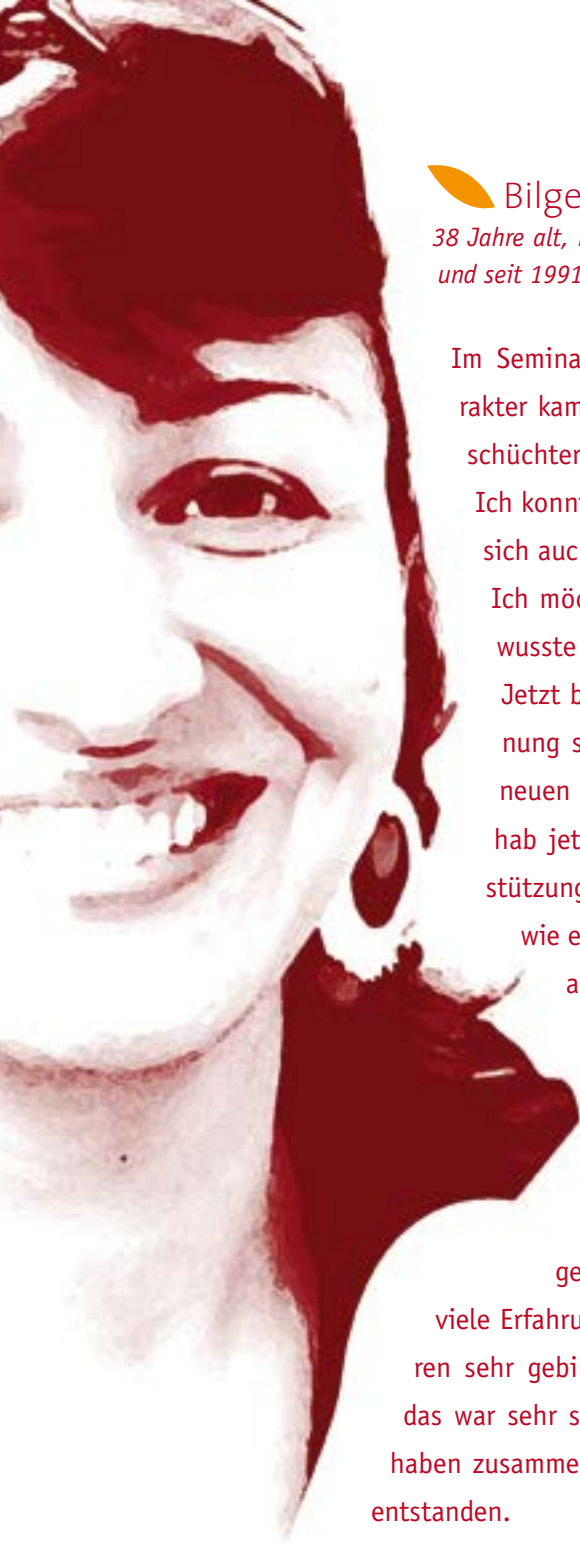
Nach dem Kurs dachte ich, ah, dieses „Gepäck“ das ich mitbringe, davon können die Leute von hier ja auch profitieren. Es ist für die Leute interessant, sie stellen Fragen, wie ist es in deinem Land. Ich habe ja auch berufliche Erfahrungen in Russland gemacht, ich kann erzählen, in Russland macht man das so, ich kann vergleichen, ich kann viel darüber erzählen.

Ich kann nicht sagen, dass ich durch dieses „kulturelle Gepäck“ völlig anders bin als deutsche Leute, dass ich ein anderer Mensch bin.

Nein, ich kann schon vergleichen, ich sehe das nicht mehr als Nachteil, sondern als Vorteil. Es ist für mich wertvoll, dass ich verschiedene kulturelle Erfahrungen habe. Ich sehe mich als interessanten Menschen, jetzt.







## Bilge aus der Türkei

*38 Jahre alt, hat in der Türkei Abitur gemacht, 1 Kind 3½ Jahre alt, geschieden und seit 1991 in Deutschland*

Im Seminar bin ich aufgelebt, meine Persönlichkeit und mein Charakter kamen zum Vorschein und wurden entdeckt. Ich war vorher so schüchtern, wusste nicht viel über meine Fähigkeiten und Stärken. Ich konnte früher nie nein sagen, hab mich ausnutzen lassen. Es hat sich auch herausgestellt, dass ich mit Menschen zu tun haben muss. Ich möchte einen Beruf, wo ich mit Menschen arbeiten kann. Das wusste ich vorher nicht.

Jetzt bin ich stolz darauf, dass ich auch mal Nein und meine Meinung sagen kann. Ich habe viel Mut bekommen, noch mal einen neuen Beruf zu lernen. Ich sehe jetzt positiv auf die Zukunft. Ich hab jetzt ein Ziel. In dem Orientierungskurs habe ich viel Unterstützung bekommen und ich habe viel gelernt. Ich war vorher zu, wie eine kleine Schachtel mit Deckel. Jetzt ist der Deckel auf und alles kann raus.

Mir hat es sehr gut gefallen, dass ich mit Frauen aus unterschiedlichen Kulturen lernen konnte. Ich hatte mir das früher ganz anders vorgestellt. Ich hatte in meinen Sprachkursen schon viele Leute kennen gelernt, es sind viele gekommen und gegangen. Sind aber keine Kontakte geblieben. Die Frauen im O-Kurs waren Wissende, sie hatten viele Erfahrungen, hatten Schulausbildungen oder ein Studium. Sie waren sehr gebildete Frauen. Wir waren sehr gemischt, aber harmonisch, das war sehr schön und so menschlich. Keiner hatte die Nase hoch, wir haben zusammen so schnell und viel gelernt. Es sind auch Freundschaften entstanden.

Ich war so sensibel, ich war so weinerlich. Im Kurs wurde es immer besser. Ich konnte etwas sagen, über mich was erzählen, ich brauchte mich nicht zu schämen. Das war ein großer Erfolg für mich. Jetzt habe ich verstanden, dass ich mein Leben selbst in die Hand nehmen muss.

Während des Kurses habe ich ein Praktikum im Altenheim gemacht, um zu sehen, ob ich das schaffe. Das war sehr gut für mich. Ich hab noch mehr Mut bekommen.

Nach dem Kurs war ich in der Einzelberatung und danach habe ich mich für die Ausbildung als Altenpflegerin angemeldet. Ich musste noch einen Test machen und bin dann angenommen worden. Ich suche mir jetzt auch immer Unterstützung, wenn ich sie brauche. Hätte ich mich früher nicht getraut. Ich gebe nie auf, weil wir nur einmal leben und außerdem habe ich ein Kind, das ich sehr liebe. Ich habe meinen Sohn nicht gefragt, ob er geboren werden möchte, ich muss ihm eine gute Zukunft bieten. Ich habe die Verantwortung für ihn und für mich.



 Pinar Cakmak

*in Deutschland geborene und aufgewachsene Türkin, 26 Jahre alt, Diätassistentin und Diabetesassistentin. Sie hat im Orientierungskurs eine Gruppenberatung zum Thema „Prävention ernährungsbedingter Erkrankungen und Gesunderhaltung im Beruf“ durchgeführt.*

Im Orientierungskurs für zugewanderte Frauen fiel mir auf, wie vielseitig diese Frauen sind. Sie haben ihren Weg gemacht, sie haben so viel Mut und Stärken, sie lassen sich nicht unterkriegen. Man sollte die Frauen immer wieder bestärken auf ihrem Weg und ihnen sagen: Geht raus in die Welt und zeigt, was ihr könnt. Zeigt, dass ihr euch nicht verstellen müsst, wenn ihr was könnt. Ich finde es schön, dass ich türkischer Herkunft bin. Der Vorteil ist, dass ich Türkisch spreche, obwohl ich hier in Deutschland aufgewachsen bin. Für mein eigenes Wohlbefinden ist beides wichtig. Die Wurzeln müssen stark und kräftig sein, sonst findet man keinen Halt im Leben. Ich möchte gerne alles behalten.

Es geht nicht darum, dass man sich Bier hinter die Binde kippt oder anfängt Haxe zu essen oder freizügiger herumzulaufen. Es geht einfach nur darum, sich zu verständigen, sich gegenseitig zu respektieren und zu akzeptieren. Die Vorzüge der vielfältigen Fähigkeiten von zugewanderten Menschen sind doch ein Geschenk und das Geschenk sollte doch genutzt werden.

Ich finde alles, was in Gelsenkirchen für die Migrantinnen an unterstützenden Maßnahmen angeboten wird, sehr lobenswert. Die Kurse sind eine wunderbare Sache. Großen Dank an die, die das initiiert haben und soviel Einsatz zeigen. Da steckt ja auch oft noch private Zeit darin, die investiert wird. Es wird sich sehr gekümmert. Die Eigeninitiative wird gefördert. Die Frauen müssen sich auch selbst auf den Weg machen. Diese Phantasie, dass einem die gebratenen Täubchen in den Mund fliegen, das ist hier Schlaraffenland, ist ein Märchen.

Wenn Migrantinnen neu in die Stadt kommen, wäre es toll, wenn es Menschen gibt, die sich zuerst zwanglos mit ihnen unterhalten. Dass man sich kennenlernen kann. Das könnten Sozialarbeiterinnen oder Studentinnen machen. Paten und Mentoren wären auch hilfreich. Wenn ich als Neuankömmling gefragt würde: Was bringst du mit? Man fühlt sich doch sofort wertgeschätzt. Oft wird doch gefragt, was kannst du nicht? Es ist wichtig, dass der Mensch, wo er hinget, qualitativ gute Arbeit bekommt und auch leistet. Auch wenn die Abschlüsse in Deutschland oft nicht anerkannt werden, sollten die Frauen zeigen was sie können. Das Instrument der Probezeit sollte verstärkt genutzt werden. Dass man die Menschen einfach mal arbeiten lässt, dass sie sich beweisen können. Abschließend möchte ich noch mein Lebensmotto, also meine Lebenseinstellung wiedergeben: „Ich lebe nicht, um zu arbeiten, sondern ich arbeite, um zu leben.“



## Partner und Partnerinnen im Projekt EMILIA

### Betriebe und Organisationen, die Praktikumsplätze zur Verfügung stellen

APD Ambulante Pflegedienste Gelsenkirchen GmbH

Asia Shop Hong Loi, Essen

Bkp GbR, Bochum

Caritas Verband Herten, Tafel-Läden

DITIB Begegnungsstätte, Duisburg

Ev. Kliniken, Gelsenkirchen

Facharzt für Allgemeinmedizin, Ahmet Altunbas, Gladbeck

Futureorg Institut, Dortmund

Gelsenkirchener Werkstätten, Gelsenkirchen

Gelsensport e.V., Gelsenkirchen

Haus der Kulturen, Herten

Hertener Stadtwerke GmbH

Ihlas Media & Trade Center, Dortmund

KODI, Gelsenkirchen

Kindergarten St. Nikolaus, Gelsenkirchen

Lebenswelt Gabriel, Gelsenkirchen

LWL-Universitätsklinik, Bochum

Möbelhaus Roller, Essen

Musikzirkus Gelsenkirchen

Novotergum Physiotherapie, Gelsenkirchen

Raphael-Schule, Gelsenkirchen

Reisebüro Am Markt, Gelsenkirchen

Schloß Berge, Gelsenkirchen

Senioren- und Pflegeheim der Stadt Gelsenkirchen

Stadt Bochum, Wirtschaftsförderung

Stadt Gelsenkirchen Referat, Feuerwehr

Stadt Gelsenkirchen, Referat Bürgerservice

Stadt Herten, Fachbereich Familie, Jugend und Soziales

Universum Sport & Gesundheit, Gelsenkirchen

Verbraucherzentrale NRW, Gelsenkirchen

Volkshochschule, Gelsenkirchen

Wpt-online, Gelsenkirchen

## Kooperationspartner/-innen, die im Projektverlauf gewonnen wurden

B3 – Beyrow Business Beratung

BIWAQ-Projekte in Gelsenkirchen „LernCafé und JobLokal“ und „QUARTO“

ELFFE e.V. – Emscher-Lippe fördert Frauenerwerbstätigkeit

EEB – Evangelisches Erwachsenenbildungswerk Westfalen-Lippe

FAM – Facharbeitskreis zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen

Hochschulberatungsstelle beim Jugendmigrationsdienst Essen

Institut für Kirche und Gesellschaft der Evangelischen Kirche von Westfalen

Ruth-Cohn-Institut international für TZI (Themenzentrierte Interaktion)

QuartiersmanagerInnen der „Sozialen Stadt“-Gebiete in Gelsenkirchen

Petek Business-Netzwerk Migrantinnen

Universitäten Bochum, Kleve, Duisburg-Essen

## Referentinnen und Referenten

Chris Alemann-Perez, Emsal Ay,

Karin Badar, Marc Bagusch, Asiye Balicki,

Doris Beer, Jutta Beyrow,

Andrea Blome, Diana Boronyak,

Lejla Bradaric, Austen Brandt, Nermin Dogru,

Renate Gallinat, Nuran Joerissen, Nergis Kaplan,

Jasmin Karadas, Dorit Keese,

Wanda Korfanty-Bednarek, Barbara Korsmeier,

Dorothe Kuhn, Elena Leniger, Andrea Lötscher,

Brigitte Lotte, Angelika Manzke, Bahrije Mehmeti,

Admira Merzihic, Dunja Mnich, Benjamin Modrzejewski,

Claudia Niederschmidt, Atilla Öner, Beatrix Optenhövel,

Semra Öztan, Irene Pawellek, Rüdiger Piorr,

Gabriele Reineke, Philip Schneider, Natalie Stach,

Rainer Schwabe, Jutta Sczesny, Eva-Maria Siuda,

Judith Tasbach-Neuwald, Carmen Tiemann, Heidi Wedding,

Nigar Yardim und weitere.



# Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.

Gender-Referat im Ev. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid

PfarrerIn Antje Röckemann

Pastoratstr. 10, 45879 Gelsenkirchen

Tel.: 0209 | 1798 250

[Antje.Roeckemann@kk-ekvw.de](mailto:Antje.Roeckemann@kk-ekvw.de)

[www.gender-kirche-gelsenkirchen.de](http://www.gender-kirche-gelsenkirchen.de)

in Zusammenarbeit mit

RevierRessourcen gUG

Claudia Quirrenbach

Luitpoldstr. 52, 45881 Gelsenkirchen

Tel.: 0209 | 359 8881 25

[info@revierressourcen.de](mailto:info@revierressourcen.de)

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

Redaktion

Andrea Blome

unter Verwendung von Materialien von Dr. Doris Beer,

Andrea Lötscher, Elisabeth Rimmel sowie des Projektteams

Bildnachweis

Copyright Gender-Referat, Fotografinnen:

Andrea Lötscher, Elisabeth Rimmel,

Wanda Korfanty-Bednarek, privat

Grafik und Satz

Wanda Korfanty-Bednarek

Druck

Art of Design, Gelsenkirchen

Diese Dokumentation ist für die Teilnehmenden der Abschluss-Fachtagung des Projektes EMILIA am 21. Oktober 2014 in Gelsenkirchen erstellt worden.

*„Migrantinnen verfügen über ein enormes Potenzial. Es ist wichtig, dass diese Frauen mit ihren vielfältigen Kompetenzen und Eigenschaften endlich gesehen werden.*

*EMILIA hat einen innovativen und ganzheitlichen Ansatz, der den Frauen eine gerechte Teilhabe am gesellschaftlichen und am Arbeitsleben ermöglicht.*

*Ein Projekt wie dieses macht nicht nur den Teilnehmerinnen Mut. Es zeigt uns allen, was in ihnen steckt und fordert uns auf, Verwaltung, Wirtschaft und Politik viel stärker als bisher interkulturell zu öffnen. EMILIA setzt auf Chancen, Ressourcennutzung und Kreativität. Davon profitieren alle.“*

*Susanne Fischer,*

*stellvertretende Leiterin der Gleichstellungsstelle der Stadt Gelsenkirchen*

*„Der Einsatz für ein gerechtes Zusammenleben der internationalen Bevölkerung in Gelsenkirchen hat in unserem Evangelischen Kirchenkreis eine lange Tradition und währt schon mehr als 50 Jahre. Als Gender-Referentin stelle ich mich gerne in diese Tradition und engagiere mich daher auch in diesem Kontext für Chancengerechtigkeit.*

*Mit EMILIA haben wir für die zugewanderten Frauen in Gelsenkirchen ein erfolgreiches Projekt umgesetzt, von dem hoffentlich viele lernen wollen und Impulse mit in ihre Arbeitskontexte nehmen. Denn die zugewanderten Frauen haben es gerade auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer, sie brauchen dringend die Unterstützung der ganzen Gesellschaft.*

*Wenn wir diese Frauen fördern und ihnen helfen, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine gute Arbeit zu finden, dann hat das natürlich auch Auswirkungen auf ihre Familien und Kinder.*

*Ich glaube, diese Wirkung ist gar nicht zu überschätzen, hier haben die Frauen eine ganz wichtige Vorbildfunktion. Ich persönlich finde es auch einfach ungemein anregend, in einem internationalen Team zu arbeiten.“*

*Antje Röckemann, Pfarrerin und Leiterin des Gender-Referats*

*im Evangelischen Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid*





EMILIA  
*Potenzial der Migrantinnen im Ruhrgebiet*

EMILIA  
*Chancen für Frauen, die unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten*

EMILIA  
*Individuelle Perspektiven für Frauen, die ohne Arbeit sind*

EMILIA  
*Ideen für Gründerinnen und Netzwerke für kleine Betriebe*

EMILIA  
*Partnerin für Unternehmen, die Fachkräfte suchen  
und sich interkulturell verstärken wollen*

[www.emilia-projekt.de](http://www.emilia-projekt.de)