

UNSICHTBARE HÜRDEN SICHTBAR MACHEN!

Empfehlungen aus der Praxis der Bildungs- und Berufsberatung mit
geflüchteten Frauen (KOBRA)



Inna Schulze
Projektleitung

Teilprojekt Kommune Interkulturell im IQ Netzwerk
Berlin; Vorstandsfrau von Dachverband für
Migrantinnenorganisationen (DaMigra)



Forough Hossein Pour
Bildungsberaterin
(KOBRA)



Rosaria Chirico
Bildungsberaterin
(KOBRA)



Träger
Berliner Frauenbund 1945 e.V.

STRUKTUR DES WORKSHOPS

- Was macht die Mobile Bildungs- und Berufsberatung für geflüchtete Frauen?
- Fallvorstellung
- Ableitung der sichtbaren und unsichtbaren Hürden
- Austausch und Diskussionsrunde
- Finale Statements und Forderungen

Was macht die Mobile Bildungs- und Berufsberatung für geflüchtete Frauen?

Die Mobile Bildungs- und Berufsberatung für geflüchtete und zugewanderte Frauen ist Teil des Netzwerks BBB mit dem Schwerpunkt Partizipation und Migration.

Das Angebot wird durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales mit Mitteln des Landes Berlin gefördert und in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit, Pflege und Gleichstellung umgesetzt.

- Die Beratung ist aufsuchend,
- sie findet an verschiedenen Orten statt, z.B. seit 2017 freitags im Willkommen-in-Arbeit-Büro in Spandau
- und bei verschiedenen Vereinen, Familienzentren und Beratungsstandorten

Das bedeutet: Netzwerken ist ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit!



Wer kommt zu uns?

Frauen mit Fluchterfahrung und Migrationsgeschichte unabhängig von ihrer Herkunft, Alter und ihrem Aufenthaltsstatus

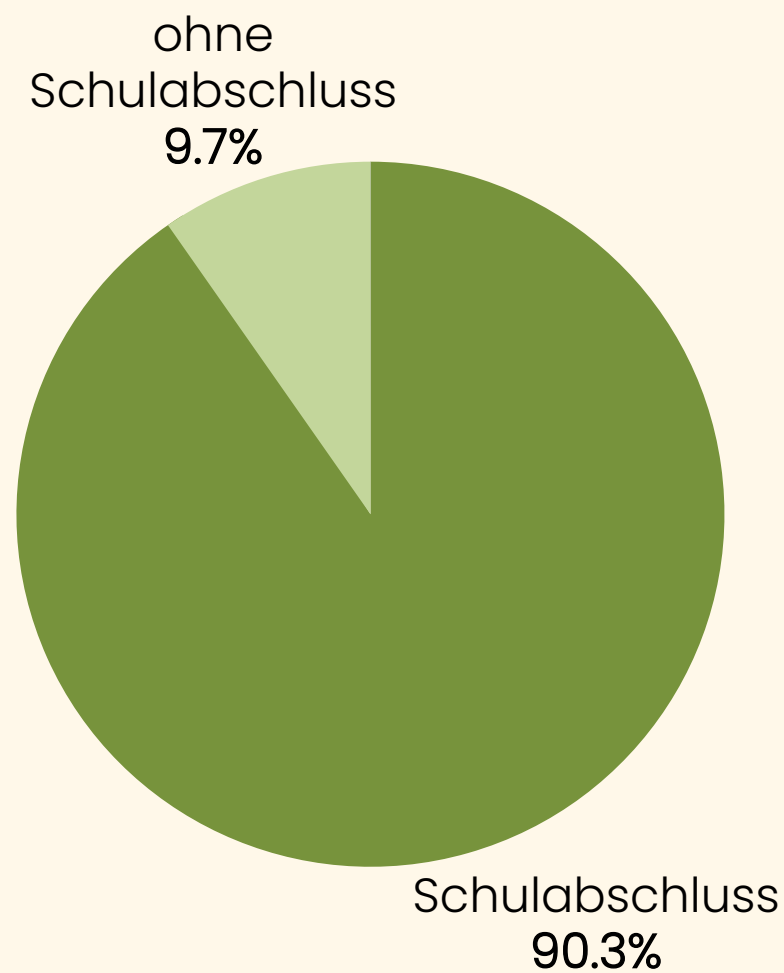
Heterogenität: Es gibt nicht „die Migrantin“ oder „die geflüchtete Frau“.

- Aufenthaltsrechtlicher Status, hoch diverse rechtliche Reglementierungen, die den Zugang zu Bildung und Beschäftigung bestimmen
- psychosoziale Folgen der Flucht, Lebenslage unsichere Bleibeperspektive
- Alter
- Bildungsverläufe und Berufserfahrung
- Verantwortung für eigene Kinder und Problem der Kinderbetreuung

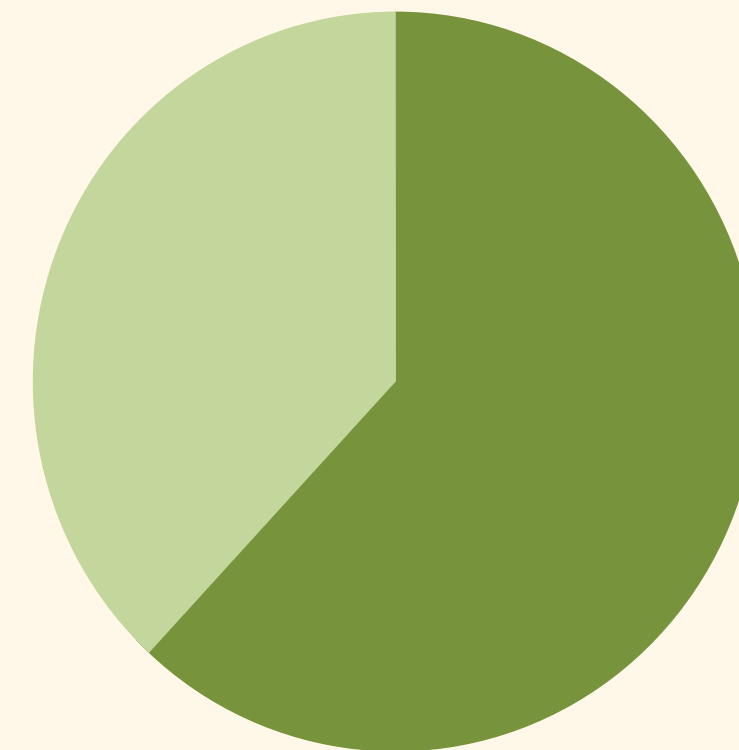
Statistik meiner Beratungsfälle im Zeitraum Jan. 2018 – Jan. 2022

- Insgesamt wurden 1.625 Beratungen durchgeführt
- 57,2 Prozent der Frauen waren zwischen 26–40 Jahre alt

Schul- und Berufsabschlüsse



ohne
beruflichen/akademischen
Abschluss
38.1%

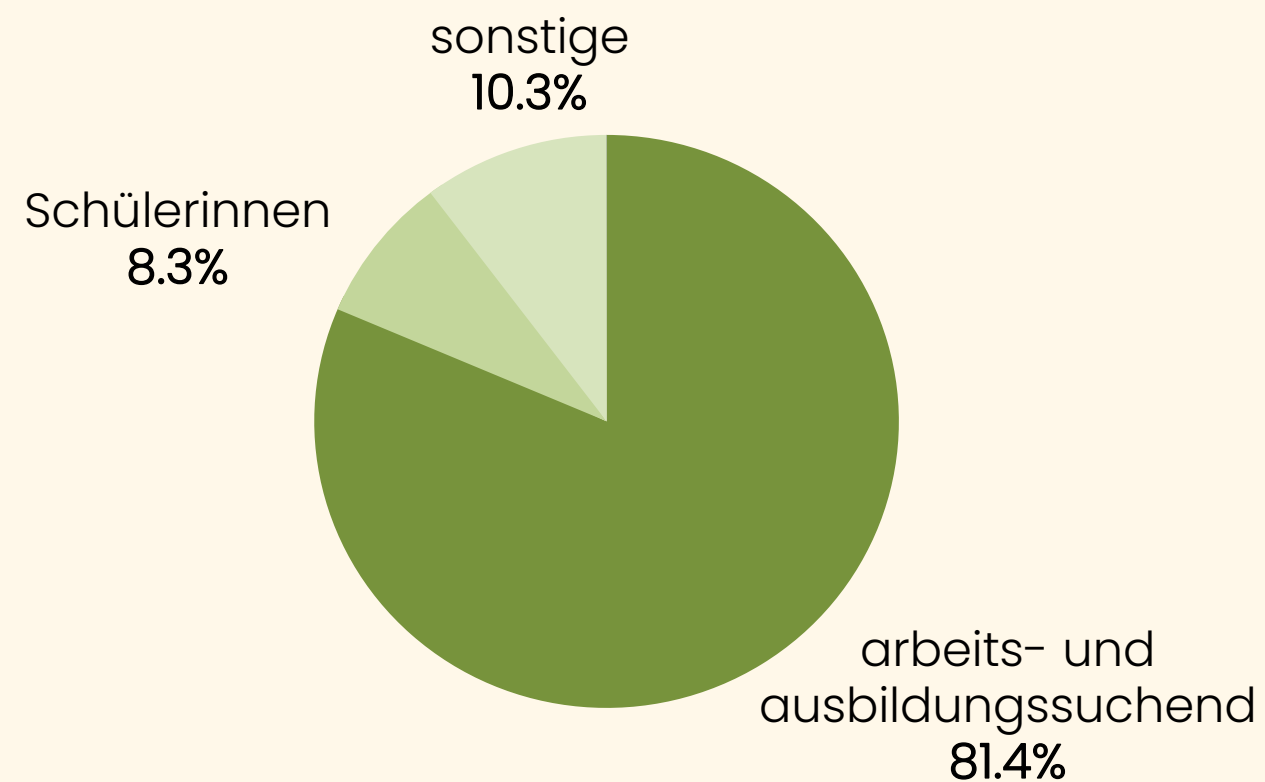


mit
beruflichem/akademischem
Abschluss
61.9%

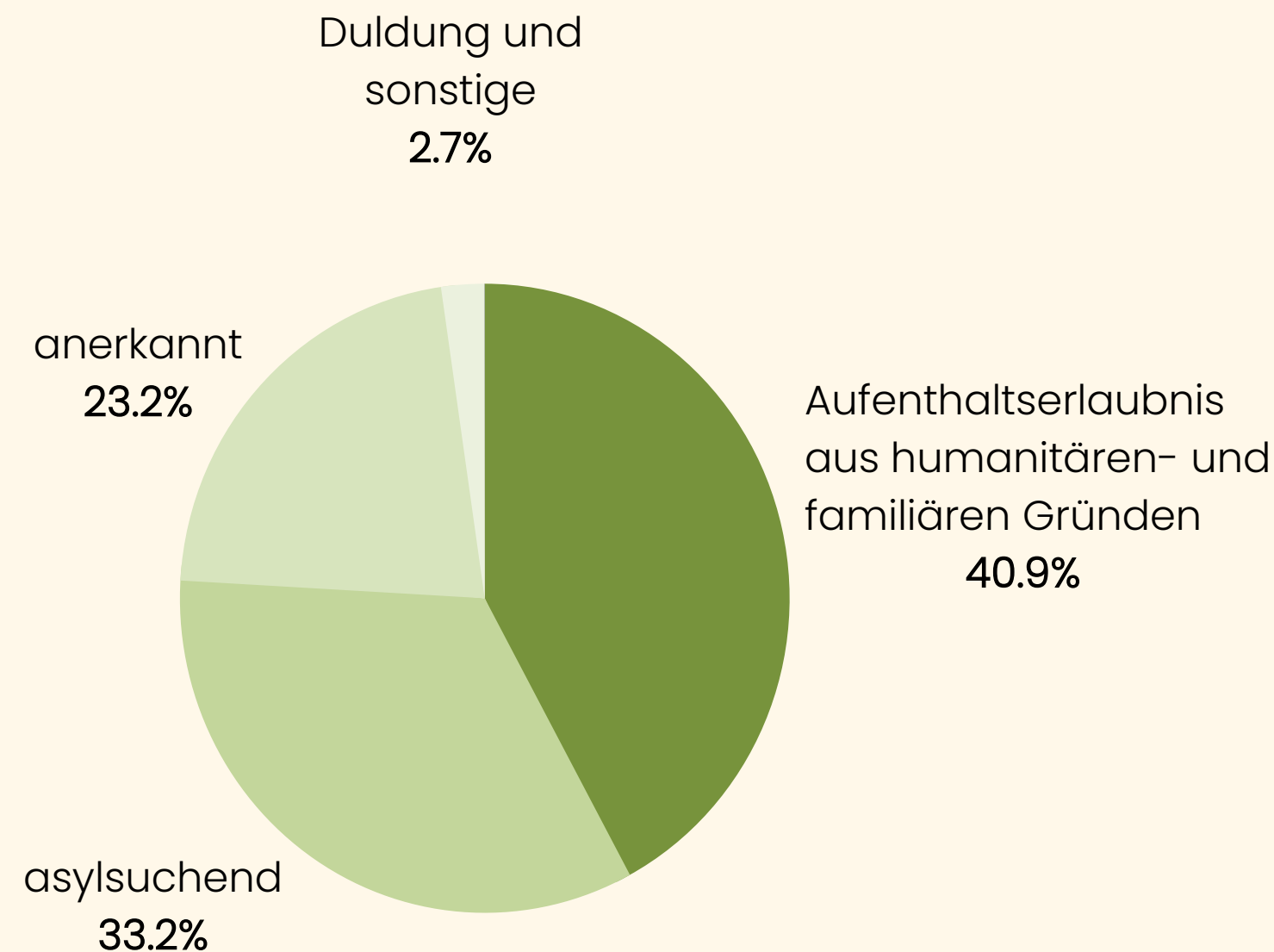
Deutschkenntnisse der Ratsuchenden

45,8 Prozent B2-Niveau
30,7 Prozent B1-Niveau

Erwerbssituation der Ratsuchenden



Aufenthaltsrechtliche Situation der Ratsuchenden



Mobile Beratung
zu Bildung und Beruf
für geflüchtete und
zugewanderte Frauen

مشاوره ی سیار در مورد آموزش،
تحصیل و کار برای خانم های
پناہجو و مهاجر

Was läuft gut

- Beratung für und von Frauen in ihrer Muttersprache wird als ein besonderer Schutzraum für die Abklärung der verschiedenen Problemlagen genutzt. Oft werden andere Themen, wie Gesundheit, Gewalt, Diskriminierung und Erziehung, mitangesprochen.
- Kooperation mit dem Willkommen-in-Arbeitsbüro Spandau und andere Info-Veranstaltungen und Workshops für Frauen bei verschiedenen Trägern und Vereinen
- Mund-zu-Mund-Propaganda in der Community
- Individuelle und ressourcenorientierte Beratung wird als Empowerment empfunden, da
 - Kompetenzen und Interessen der Ratsuchenden herausgearbeitet werden.
 - eine individuelle Berufsorientierung (Wie finde ich den passenden Beruf?) stattfindet.
- Stärkung der Selbstwirksamkeit durch den ganzheitlichen Ansatz und gezielte Unterstützung bei der Umsetzung der beruflichen Ziele.

Mobile counselling
on education and
careers for refugee
and migrant women

الاستشارة المتنقلة للنساء
اللاجئات والمهاجرات في
مجال التعليم والعمل

Welche Hürden gibt es

- Die Anerkennung bestehender Berufsabschlüsse ist unflexibel und aufwändig.
- Häufig erfordert die Art des Humankapitals, das Frauen mitbringen, eine höhere zeitliche Investition: Ingenieur-Berufe/ Lehrberufe/ Gesundheitsberufe/ Berufe in Dienstleistungen, wie Versicherung und Bankwesen
- Fehlende Kinderbetreuung verstärkt die klassische Rollenverteilung. Frauen werden Hauptträgerinnen häuslicher Sorgearbeit.
- Sprach- und Bildungsbarrieren und fehlende Netzwerke bei der Arbeitssuche
- rechtliche Hürden, viele Ausführungsbestimmungen/Regelungen, Verordnungen für die praktische Umsetzung (Aufenthaltsverordnung, Beschäftigungsverordnung, Verordnung EU 604/2013 „Dublin III-VO“)
- Viele Ermessens und Beurteilungsspielräume (Ermessen: Ist-soll-kann, Beurteilungsspielräume: „angemessen“, „umfassend“...)
- Lange Ketten bürokratischer Schwellen, die überschritten werden müssen.
- Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts, Herkunft, Religion, Alter etc.

Fallvorstellung von Frau M.

Frau M. stammt aus dem Iran (32 J.)

Abschluss: B.A. Architektur

seit Mai 2019 in Deutschland

Asylantrag wurde abgelehnt, sie wartet auf den zweiten Termin

Deutschkenntnisse: B1

Beratungsprozess:

- Erster Beratungstermin im Juni 2021
- Anliegen: berufliche Neuorientierung
- Ziel: Start der Ausbildung als Pflegefachfrau ab April 2022

Was denken Sie, wie geht es bei Frau M. weiter? Was wird nun passieren?

Welche Vorbehalte kann es seitens der Arbeitgeber:innen geben, Frau M. einen Ausbildungsplatz anzubieten?

Welchen Hürden wird sie eventuell noch begegnen?

Welche Ressourcen bringt Frau M. mit, um diesen Weg zu meistern?

Wer und was kann Frau M. helfen, ihr Ziel zu erreichen?

Plenum
Gesamtzeit: 15 min.

Miro
https://miro.com/app/board/uXjVOKeVvFI=

Ergebnisse aus dem gemeinsamen Brainstorming im Workshop

Hypothetischer Raum

Welche Vorbehalte kann es seitens der Arbeitgeber:innen geben, Frau M. einen Ausbildungsplatz anzubieten?

- Kulturelle Unterschiede
- wird sie bald schwanger?
- ist sie überqualifiziert?

Welchen Hürden wird sie eventuell noch begegnen?

- Sprachliche Barriere evtl. B2 notwendig
- Entwurzelung
- finanzielle Lage, geringer Verdienst während der Ausbildung
- Schulabschluss nachweisen bzw. Anerkennungsfragen
- Ausbildungsduldung; Beantragung dauert länger als gedacht
- Schichtdienst machbar?
- Problem der Kinderbetreuung
- sie wird viel Zeit benötigen; ist das machbar

Welche Ressourcen bringt Frau M. mit, um diesen Weg zu meistern?

- Ausdauer, Durchhaltevermögen
- Motivation
- sie kann sich und ihre Ziele gut ausdrücken
- als Akademikerin weiß sie, wie Lernen geht

Wer und was kann Frau M. helfen, ihr Ziel zu erreichen?

- Praktikum
- Unterstützungsangebote wie Arrivo Gesundheit
- Agentur für Arbeit/Soziales Netzwerk, Mentoring auf Augenhöhe
- Soziales Netzwerk
- Mentoring auf Augenhöhe

Und so ging es tatsächlich weiter...

- Die Bundesagentur für Arbeit lehnt die Übersetzung der kompletten Abschlusszeugnissen von Frau M. ab mit der Begründung: Für eine Ausbildung als Pflegefachfrau reiche auch ein e-BBR oder MAS-Abschluss als Anerkennungsergebnis.
- Die Beraterin musste den BA-Arbeitsvermittler darüber aufklären, dass das Anerkennungsverfahren (nach Senbjf) es vorsieht, den höchsten Abschluss vorzulegen.
- Trotzdem wird Frau M. Fall nicht bearbeitet, da sie eine Ausbildung anstrebt und nicht die Aufnahme einer Arbeit. Ihr Fall wird stattdessen zur Abteilung Berufsberatung innerhalb der BA weitergereicht.
- Hier sagt die zuständige Berufsberaterin, dass Frau M. zwar eine Ausbildung aufnehmen will, aber diese nicht als Erstausbildung gelten kann. Das bedeutet die Übersetzung für den akademischen Abschluss kann nicht aus diese Fördermitteln übernommen werden, sondern nur der schulische Abschluss.
- Die Beraterin schaltet die zuständige Chancengleichheitsbeauftragte ein, da hier eine eindeutige Benachteiligung vorliegt.
- Die BA-Teamleitung der zuständigen Arbeitsvermittlung kooperiert mit der Beraterin und nimmt die Zeugnisse von Frau M. persönlich entgegen.
- Mitte Januar 2022 kann Frau M. nach mehr als sieben Monaten die Übersetzung abholen.

Und so ging es tatsächlich weiter. Teil 2.

- Frau M. kann sich mit Hilfe von Arrivo-Gesundheit bewerben.
- Sie wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Der Arbeitgeber verlangt eine dreijährige Aufenthaltserlaubnis als Garantie dafür, dass sie die Ausbildung nicht abbricht.
- Frau M. ist aber noch im Asylverfahren und kann keine dreijährige Aufenthaltserlaubnis nachweisen.
- Arrivo-Gesundheit klärt den AG über die asylrechtliche Lage von Frau M. auf.
- Frau M. muss aber auch die Nebenbestimmung in ihrer Aufenthaltsgestattung von „Beschäftigung erlaubt nur mit Zustimmung von Ausländerbehörde“ in „Beschäftigung erlaubt“ umändern lassen. Dafür braucht sie einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag.
- Der AG sagt, er brauche zuerst ein B2-Zertifikat, um einen Ausbildungsvertrag abschließen zu können.

Aktueller Stand, März 2022:

Frau M. kann nicht wie geplant Anfang April mit der Ausbildung beginnen. Sie wartet noch auf das Anerkennungsergebnis von Senbjf und auf ihre B2-Prüfung Ende März. Ihr Plan ist, nach den Sommerferien 2022 mit der Ausbildung zu beginnen.

Sichtbare und unsichtbare Hürden, denen Zugewanderte auf ihrem Weg zu Ausbildung oder Arbeit begegnen

Fokus: Hürden in der Außenwelt

Aus unserer Sicht lassen sich die meisten Probleme diesen drei Bereichen zuordnen:

- Wissen
- Haltung
- Zuständigkeit

Diskutieren Sie mit:

- Was müsste passieren damit es zu Verbesserungen in diesen Bereichen kommt?
- Welche guten Beispiele kennen Sie?
- Welche Forderungen sollten gestellt werden?

Miro
https://miro.com/app/board/uXjVOKeVvFI=

Gesamtzeit: 20 min

Ergebnisse aus dem Workshop

| WISSEN | HALTUNG | ZUSTÄNDIGKEITEN |
|--|--|---|
| <p>Wünsche und Forderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> wir sollten unsere Netzwerke auf Bezirksebene gut kennen aber auch berlinweite Netzwerkarbeit muss ausgebaut werden, zumal die Frauen selbst sich in Sprach-Communities bewegen über Bezirksgrenzen hinaus Beratungs-Angebote in Muttersprachen sollten ausgebaut werden Gesetze ändern sich ständig, wir brauchen einheitliche Informationen, es muss einen engen Austausch untereinander geben wir brauchen passgenauere Weiterbildungsangebote für Zugewanderte, v.a. wenn sie schon qualifiziert sind | <p>Wünsche und Forderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> "wir dürfen uns nicht spalten lassen" (bezogen auf den anderen Umgang mit ukrainischen Geflüchteten) Erst der Mensch, dann die Bürokratie (Zuckmayer) die "richtige Haltung" ist das Wichtigste, was wir hier mitteilen können es darf kein Unterschied zwischen den Geflüchteten gemacht werden, keine Zwei-Klassen-Gesellschaft es gibt Diskriminierungen, es muss darüber geredet werden; dazu braucht es Angebote und Handlungsempfehlungen Empowerment der Ratsuchenden durch Ressourcenorientierung und Anerkennung ihrer Kompetenzen auf diesem meist zu langen Weg in Arbeit die Haltung zur Anerkennung und zur Integration muss von innen kommen; wir brauchen eine gelebte Willkommenskultur! die Menschen mitnehmen und ihnen Möglichkeiten eröffnen, denn sie sind ja schon da und sie möchten Teil der Gesellschaft sein den Frauen Stabilität geben: auch durch Arbeit | <p>Behörden müssen sich zuständig fühlen, Anträge weiterzureichen und dürfen Frauen nicht wegschicken, so steht es im SGB 1, §16, Abs. 2</p> <p>Best Practice:</p> <ul style="list-style-type: none"> Spezialteams Geflüchtete (JC T/K), Migrationsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte bei den JC und der BA Netzwerk Steglitz-Zehlendorf zur Arbeitsmarktintegration von Frauen und Geflüchteten Netzwerk Mitte Arbeitsmarktintegration, Schwerpunkt Schwarzarbeit und prekäre Arbeitsbedingungen <p>Wünsche und Forderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Schriftverkehr digitalisieren, damit es schneller geht Weniger Wenn-Danns Mehr Fallkommissionen für 'schwierige Fälle' Ausbau von personalen Ressourcen in diesem Bereich; Integration kann nicht über Ehrenamt funktionieren Forderung: keine systemische Verschwendung mehr von Zeit und Geld |

•Was müsste passieren damit es zu Verbesserungen in diesen Bereichen kommt?
 •Welche guten Beispiele kennen Sie?
 •Welche Forderungen sollten gestellt werden?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt Daten:

- ✉ forough.hossein-pour@kobra-berlin.de
- ✉ rosaria.chirico@kobra-berlin.de