Angelika Schmidt-Koddenberg

„Eminas Arbeitsplatz" – Eine Initiative zur beruflichen Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund[1]

Unter dem Titel „Eminas Arbeitsplatz" hat sich in Köln ein Projektverbund gegründet, der öffentlichkeitswirksam die verzerrte Wahrnehmung der Qualifikation von Frauen aus Einwandererfamilien thematisiert und zur Auseinandersetzung mit der Frage ihrer beruflichen Integration auf kommunaler Ebene anregen will. Die Initialzündung für eine unkonventionelle Plakatkampagne, die Motive anspruchsvoller Arbeitsplätze, aber ganz ohne Gesichter umfasst, erfolgte durch Gonca Mucuk[2]. Sie ist als Kind mit ihren Eltern aus der Türkei eingewandert, in Köln aufgewachsen und hier heute im PR-Bereich tätig. Sie ist seit langem gesellschaftlich engagiert und eine große Netzwerkerin. Zwei Wissenschaftlerinnen und eine Gruppe Studentinnen haben die Idee in einem Seminar an der Kath. Hochschule Köln fachlich aufgegriffen und weiter bearbeitet. Die Seminarergebnisse fanden unmittelbaren Eingang in eine gemeinsam entwickelte website[3], die flankierend zur Plakatkampagne abrufbare Informationen und Hintergründe bereithält. Zusammen mit der Stadt Köln – dem Amt für Gleichstellung von Männern und Frauen und dem Interkulturellen Referat – sowie dem Integrationsrat und der Agentur für Arbeit Köln wurden Fotomotive ausgewählt und umgesetzt. Mit dem Sozialverband INVIA Köln e. V. fand sich schließlich die Koordinationsstelle für die Realisation der Plakatpräsentation auf (städtischen) Megalight-Plakatwänden an zentralen Orten in Köln und auf Infoscreens in U-Bahnhöfen. Die Finanzierung erfolgte ausschließlich aus Spenden. Die Präsentation war gezielt für den Zeitraum vom 8. bis 21. Februar 2011 terminiert, da zu Jahresbeginn Berufsfindung bei vielen Jugendlichen ein Thema ist. Um die Aufmerksamkeit für die Aktion in Köln zu erhöhen, fand am 3. Februar eine öffentliche Auftaktveranstaltung statt. Die Resonanz war mit rund 200 Gästen aus Kommunal- und Landespolitik, Verwaltung, Wirtschaft, Interessenvertretungen, Wissenschaft und vielen interessierten Bürgerinnen und Bürgern, die der Einladung ins VHS-Forum im neuen Rautenstrauch-Joest-Museum gefolgt waren, überwältigend. Zülfiye Kaykin, Staatssekretärin für Integration beim Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, und die Kölner Bürgermeisterin Elfi Scho-Antwerpes haben die Schirmherrschaft für die Kampagne übernommen. Die Kampagne kann von anderen Kommunen übernommen werden.[4]

„Emina" hat viele Gesichter

Gesichter sucht man in der Plakatkampagne *Eminas Arbeitsplatz* vergeblich. Dabei ist die Entscheidung, diese Plakatkampagne tatsächlich ohne Gesichter zu gestalten, wohl begründet: Der Fokus der Bilder soll nicht auf schön anzuschauenden Frauengesichtern liegen, die – wie schon an vielen anderen Orten auch – für eine Sache stehen. Vielmehr wollen die Fotomotive die ganze Aufmerksamkeit auf die Sache an sich lenken: auf die Arbeitsplätze, die Emina einnehmen kann bzw. einnehmen können sollte.

Aber wer ist denn *Emina* und was ist ihr *Arbeitsplatz*? Diese Fragen erzeugten in unterschiedlichen Seminar- und Vortragssituationen stets konkrete Antworten. Bei einer gedanklichen Auseinandersetzung mit „*Eminas Arbeitsplatz*" tauchen Bilder auf von Frauen in unqualifizierten Arbeitsfeldern, etwa als Teil einer Putzkolonne in Behörden und Firmenbüros, als Zimmermädchen im Hotel oder als Hilfsschwester im Krankenhaus. *Emina* wird auch gerne als eine muslimische Frau assoziiert, man stellt sie sich als Hausfrau und Mutter vieler Kinder vor. Manchmal steht klar eine bestimmte Nachbarin, Bekannte oder Tante vor Augen – aus der Türkei, dem Kosovo oder Italien.

Der Name *Emina* ist keinem speziellen Kulturraum eindeutig zugeordnet, er ist aus deutscher Sicht allerdings „eindeutig fremd". Und das reicht, um ihn scheinbar „eindeutig" zu verorten. Entscheidend bei diesem kleinen Gedankenexperiment ist, dass *Emina* nicht als Lehrerin, Polizistin, persönliche Vorstandsassistentin, Unternehmensberaterin oder als Stadtplanerin in einer kommunalen Behörde gedacht wird. Es zeigt auch, dass die über *Emina* existierenden Bilder im Kopf mehr umfassen als nur ein schönes Gesicht, sondern stets auch einen bestimmten sozialen Kontext transportieren.

Die Plakatkampagne *Eminas Arbeitsplatz* will irritieren. Sie will auffordern, vorhandene Bilder von *Emina* zu überprüfen. Sie will dazu beitragen, viele verschiedene Gesichter *Eminas* wahrzunehmen! Dabei steht der Name *Emina* in dieser Kampagne stellvertretend für Frauen, die als Kind oder Jugendliche mit ihren Eltern im Rahmen einer Arbeits- oder Fluchtmigration nach Deutschland

1 Der nachfolgende Beitrag stützt sich wesentlich auf die Ausführungen der Autorin im Rahmen der Auftaktveranstaltung zur Kampagne am 3.3.2011 in Köln: „Emina hat viele Gesichter – Wertschöpfung durch Wertschätzung".

2 Konkret wurde die Idee im Rahmen des 2006–2008 durch das BMFSFJ geförderte und von der KatHo NRW getragene Modellprojekt „Wertschöpfung durch Wertschätzung" geboren. Hier trafen sich in Köln und Dresden lokale Akteur/-innen aus den Bereichen Bildung, Wirtschaft und Interessenvertretungen, um gemeinsam neue Handlungsstrategien zu entwickeln, mit denen mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze für qualifizierte junge Frauen mit Migrationsbiographie in den beiden Städten zu erschließen sind.

3 www.eminas-arbeitsplatz.de

4 Kontakt: info@eminas-arbeitsplatz.de

Foto: Jonas Zorn

„mit" eingewandert sind ebenso wie für Frauen, die selbständig als Erwachsene gezielt nach Deutschland migriert sind. Gemeinsam ist den *Eminas*, dass sie bildungs- und aufstiegsorientiert sind, aber ihre selbst gesteckten Ziele in der deutschen Gesellschaft nicht ohne Weiteres erreichen.

Gesellschaftliche Ausgangslage und wissenschaftliche Ergebnisse

Die Ausgangsbasis für die Kampagne bildet der Umstand, dass in Deutschland die berufliche Integration von Frauen mit Migrationsbiographie in keinem angemessenen Verhältnis zu ihrem Potenzial steht. Diese Schieflage berührt Fragen des Geschlechterverhältnisses ebenso wie Fragen der gesellschaftlichen Integration der zugewanderten Bevölkerung. Dies soll im Folgenden anhand von vier ausgewählten Aspekten dargelegt werden.
Vorweg die allgemeine Anmerkung, dass wir es mit keiner homogenen Zielgruppe zu tun haben: In Deutschland leben heute viele Generationen eingewanderter Bevölkerungsgruppen aus unterschiedlichsten Herkunftsregionen und ebenso viele Generationen Nachgeborener. Ihre Lebens- und Arbeitssituationen sind geprägt von unterschiedlichen Migrationsmotiven, verschiedenen Erwartungshaltungen und unterschiedlichen rechtlichen Alltagsrahmungen. Entsprechend ist die Frage nach Integrations- und Partizipationsmöglichkeiten nur differenziert zu analysieren und zu bewerten – an dieser Stelle jedoch notgedrungen stark gekürzt.

(1) Bildungsorientierung der Töchter aus Migrantenfamilien

Alle verfügbaren Forschungsergebnisse zu den Bildungschancen der Kinder aus Migrantenfamilien stellen ihre systematische soziale und strukturelle Benachteiligung im deutschen Bildungssystem fest. Gerne wird ihr überproportionaler Anteil in der Gruppe der Schulabgänger/-innen ohne Abschluss hervorgehoben.
Im Detail zeigen sich allerdings deutliche Unterschiede: So verfügen etwa Kinder aus Familien der ehemaligen Anwerbestaaten tendenziell über ein niedrigeres Qualifikationsniveau.[5] Hingegen erlangen Kinder, deren Eltern aus ‚sonstigen Staaten' eingewandert sind, prozentual sogar häufiger die Hochschulreife (und Hochschulabschlüsse) als Deutsche ohne Migrationshintergrund.[6] Konkretisiert für die Schüler/-innen in der Sekundarstufe zeigen z. B. Kinder vietnamesischer und ukrainischer Herkunft überproportional erfolgreiche Bildungskarrieren, und auch Kinder aus dem Iran und der russischen Föderation zeichnen sich durch hohe Bildungserfolge aus.[7] Diese Unterschiede weisen darauf hin, dass Bildungschancen und Bildungserfolge nicht per se vom Migrationsstatus an sich abhängen, sondern viel stärker vom sozialen Status und/oder vom Bildungskapital der Eltern.
Ein weiteres Muster zeigen die Bildungsstatistiken, wenn man sie nach Geschlechtszugehörigkeit differenziert: In allen Migrantengruppen weisen die Mädchen höhere Schulabschlüsse auf als die Jungen. Dies gilt besonders für junge Frauen

5 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 147f

6 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 147f

7 Geißler/Weber-Menges 2008, 17

osteuropäischer Herkunft und aus außereuropäischen Staaten.[8]

Zusammenfassend sind also zwei gegenläufige Entwicklungen im Bildungsverhalten der zugewanderten Bevölkerungsgruppen erkennbar: Es gibt ein großes Potenzial an Unqualifizierten, an dessen Zustandekommen die extreme soziale Selektion des deutschen Bildungssystems mitbeteiligt ist. Gleichzeitig aber gibt es sichtbare Anteile an gut und sehr gut Qualifizierten und das entgegen der allgemein existierenden Bildungsbenachteiligung. Und hier fällt sehr deutlich die höhere Bildungsorientierung der Mädchen auf – wie sie im Übrigen für Mädchen in Deutschland insgesamt seit langem typisch ist.

(2) Bildungsaspirationen der zugewanderten Eltern

Die Bedeutung von Bildung für gesellschaftliche Teilhabe und als Mittel des sozialen Aufstiegs für die eigenen Kinder ist gegenwärtig in fast allen Migrantenmilieus Deutschlands akzeptiert.[9]

Die positive Einstellung zur Bildung ist das eine, die konkrete Unterstützung aber die andere Sache. Materielle Möglichkeiten sind in Migrantenfamilien oft begrenzt, doch auch eine persönliche Anteilnahme und emotionale Unterstützung sind hilfreich. Und diese erhalten Jugendliche aus Zuwandererfamilien![10] Häufig fußt diese Unterstützung darauf, dass Eltern den klaren Auftrag an ihre Kinder delegieren, das ‚Familienprojekt Migration' mit ihrem Bildungsaufstieg zu einem sichtbaren Erfolg zu führen.[11] Das Zutrauen in die Leistungsfähigkeit ihrer Kinder kann dabei andere fehlende Unterstützungsmöglichkeiten und ungleiche Lernchancen zwar nicht ersetzen, aber durchaus teilweise kompensieren.

Die insgesamt höhere schulische Leistungsbereitschaft der Töchter kann als Hinweis dafür gelten, dass sie – sehr realistisch! – Bildung und Leistung für ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten höher bewerten.

Die Delegation der Eltern an ihre Kinder, das ‚Familienprojekt Migration' mit ihrem Bildungsaufstieg zum Erfolg zu führen, wirkt auf Söhne und Töchter unterschiedlich. Aufgrund eines anderen Adoleszenzmusters können sich Söhne offensichtlich einfacher und früher von familiären Erwartungen distanzieren, ohne dass es zu einem eklatanten Bruch kommt[12]. Hingegen liegt bei Töchtern eher eine familienorientierte Prägung der Jugendphase vor und so erhalten sie bei gleichzeitig hohen Bildungsansprüchen nicht selten sog. Double-Bind-Botschaften, etwa in der Art: „Sei erfolgreich, aber entferne dich nicht von unserer Familie"! Töchter stehen somit vor der Herausforderung, ihre eigenen Ziele zu verfolgen, ohne das Familiensystem als Ganzes zu brüskieren. Nicht alle Töchter finden hier Lösungen, und manche geraten beim Übergang nach der Schule deshalb in kritische Situationen, verharren auf Pfaden „unter ihren Möglichkeiten": Sie werden Arzthelferin anstatt Mediengestalterin und Erzieherin anstatt Sozialarbeiterin oder Soziologin. Idealerweise gelingt es ihnen, ihre Situation zu reflektieren und konstruktiv so zu transformieren, dass ihre individuell erfolgreiche Bildungs- und Berufsbiographie auch als Zugewinn für die ganze Familie gedeutet wird.[13]

Insgesamt ist der Wille zum Bildungsaufstieg der Töchter nicht zu übersehen; er spiegelt sich auch in einer zunehmenden Studierneigung wider. Interessanterweise ist die Übergangsquote bei Studienberechtigten mit Migrationshintergrund (sog. „Bildungsinländern") höher als bei denen ohne Migrationsbiographie.

(3) Zugänge zum Arbeitsmarkt

Der Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung weist für Jugendliche aus Migrantenfamilien generell mehr Hürden auf als bei ihren einheimischen Altersgenossen. Deren Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung sind fünfmal höher und auch bei gleichem Leistungs-Ausgangsniveau immer noch doppelt so hoch.[14] Migrantenjugendliche müssen also bessere schulische Vorleistungen erbringen, um ihre „Chancen" wahrnehmen zu können.[15]

Genau dieses Muster findet sich aber auch, wenn man die Ausbildungschancen geschlechtsspezifisch analysiert: Hier sind es die Mädchen, die die besseren schulischen Vorleistungen erbringen müssen – und die dennoch in viel geringerem Umfang ihre Wünsche realisieren können.

Beim Übergang ins Erwerbsleben nach Ausbildungsabschluss fällt ein Widerspruch ins Auge: Einerseits nimmt die Erwerbstätigkeitsquote der Frauen stetig zu[16] und steigen die Erwerbschancen mit dem Vorbildungsniveau. Andererseits belegen empirische Daten, dass erreichte schulische und berufliche Abschlüsse oft nicht adäquat umgesetzt werden können und Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt oft scheinbar nur zum Preis schlechterer Arbeitsbedingungen gelingt.[17] Berücksichtigt man zudem den Befund des Bildungsberichts, wonach Jugendliche mit Migrationsbiographie auf allen Niveaustufen deutlich schlechtere Übergangschancen in eine Erwerbstätigkeit haben, erklären sich die niedrigeren Erwerbstätigkeitsquoten der zugewanderten Bevölkerungsgruppen, die insgesamt eine unzureichende Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials anzeigen.[18]

Die vielfach bewussten und unbewussten persönlichen Diskriminierungen, die Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien auch durch Verantwortliche im (Aus)Bildungssystem erleben, setzen

8 BMFSFJ 2009, 99ff

9 vgl. Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004;. King/Koller 2006;

10 vgl. Boos-Nünning/ Karakasoglu 2004

11 vgl. King/Koller 2006; Apitzsch 2009

12 vgl. King/Koller 2006

13 vgl. Apitzsch 2009

14 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 156

15 Bothfeld u. a. 2005, 77f

16 aktuell 64 %; BpB 2009

17 BMFSFJ 2009, 138ff

18 Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 159; beispielsweise beträgt die Nichterwerbstätigenquote der deutschen Frauen ohne Migrationsbiographie nach Schulbesuch knapp 9 %, die der Frauen mit Migrationsbiographie aber 23 %, bei den türkischstämmigen jungen Frauen sogar fast 37 % (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 161; 302).

sich in der Übergangspassage zum Arbeitsmarkt fort. Hier sind vor allem türkisch- und arabischstämmige junge Frauen prädestinierte Zielscheibe für kulturalistische Zuschreibungen.[19] Auch noch als gut qualifizierte akademische Bewerberinnen begegnen ihnen Einstellungsvorbehalte, die auf der Annahme traditioneller Frauenrollen fußen.[20] Und diese sind keinesfalls nur mit Unerfahrenheit und mangelnder Information in den Betrieben zu erklären. Im Ergebnis sind solche Haltungs- und Einstellungsmuster auf Seiten der Mehrheitsangehörigen Teil eines Prozesses der ständigen Reproduktion von Ungleichheiten zu Lasten motivierter junger Frauen. Diese Erfahrungen mögen im Übrigen auch dafür mitverantwortlich sein, dass in jüngster Zeit immer mehr akademisch qualifizierte junge Menschen aus Zuwandererfamilien in die Herkunftsländer ihrer Eltern *re*migrieren, weil sie sich dort mit ihrem bikulturellen Profil eher berufliche Entwicklungschancen erwarten.

(4) Demographische Entwicklung

Trotz der starken Zuwanderungsströme der letzten Jahrzehnte ist und bleibt die demographische Entwicklung Deutschlands weiterhin ungünstig. Im Jahr 2050 wird bei anhaltendem Rückgang der Bevölkerung weniger als die Hälfte der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sein und über ein Drittel im Rentenalter – eine Entwicklung, die historisch beispiellos ist. Die demographische Prognose für Köln ist günstiger: Köln bleibt ein attraktiver Zuzugsort für junge Menschen (bes. Frauen), insbesondere zu Qualifizierungszwecken[21]. Die strukturellen Probleme mit Überalterung sind aber die gleichen wie überall im Lande.

Die gesellschaftlichen Herausforderungen des sozialen Wandels sind komplexer Art und vereinfachende Schlussfolgerungen unseriös, wie etwa auch die Annahme, dass aktuelle Arbeitsmarktprobleme quasi automatisch durch den anhaltenden Bevölkerungsrückgang gelöst würden.

Entsprechend verkürzt wäre es, zu behaupten, die vielen bildungsorientierten Frauen mit Migrationsbiographie würden ausreichen, den demographisch begründeten Fachkräftemangel en passent zu beheben. ABER: Wenn ihre vorhandenen Talente stärker als bisher konsequent gefördert und die vorhandenen Potenziale als solche tatsächlich wahrgenommen würden – und zwar im formalen wie im informalen Sinne (z. B. Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenzen) –, dann wäre dies sicherlich *auch* ein guter Hebel, um die benötigten Fachkräfte zu gewinnen. Und ganz sicher wäre dies ein Beitrag zur Überwindung ihrer doppelten Exklusion am Arbeitsmarkt wg. ihres Geschlechts und ihrer Migrationsgeschichte.

Kulturelle Vielfalt in einer demokratischen Gesellschaft ist nicht als Bedrohung, sondern im Gegenteil als Chance für Wachstum und Innovation zu begreifen. Der demographische Wandel ist so gesehen nicht nur mit vielen Herausforderungen versehen, sondern bietet auch eindeutige Chancen der Integration. Die Einbeziehung der mehrkulturellen Potenziale im eigenen Land stellt einen Beitrag zur Zukunftssicherung unter den Bedingungen der Globalisierung dar.

Ziele der Kampagne und Zukunftsvisionen

Die Plakatkampagne *Eminas Arbeitsplatz* versteht sich mit ihren unkonventionellen Bildmotiven als offensiver Beitrag zur aktuellen Debatte über berufliche Integration und Chancengleichheit. Dabei verfolgt sie ein doppeltes Ziel: *Eminas Arbeitsplatz* macht (1.) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf das Potenzial hier lebender Frauen mit Migrationsbiographie aufmerksam und motiviert (2.) die Zielgruppe, sich um qualifizierte Ausbildungen und Arbeitspositionen zu bewerben.

Die Initiatorinnen der Kampagne sind überzeugt, dass die interkulturelle Öffnung aller gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereiche für die Zukunftssicherung Deutschlands unverzichtbar ist. Doch es reicht dabei nicht, nur auf Gesetze und Verordnungen zu vertrauen. In einem starken Maße ist diese Zielerreichung an die kritische Selbstreflexion individueller und organisatorisch-struktureller Einstellungs- und Wahrnehmungsmuster gebunden. Diese individuellen Denk- und Verhaltensgewohnheiten und die in Verbindung damit wirksam werdenden kulturellen Standards sind es, die in Einrichtungen und Betrieben über die Strategien und Prozesse der Personalauswahl mitbestimmen.

Zur zukünftigen Entwicklung der sich stark verändernden Berufswelt artikuliert *Klaus Zimmermann*, Präsident des Dt. Instituts für Wirtschaftsforschung, jüngst 10 Thesen in der SZ (v. 8./9. 1.2011). Seine zweite These lautet *„Multikulturelle Belegschaften forcieren die Innovation"*. Er sieht multiethnisch aufgestellte Unternehmen, in denen Zuwander/-innen den betrieblichen Alltag durch ihre Erfahrungen ergänzen, auf der Gewinnerseite, da ihre offenere Firmenkultur Innovation fördert. Und in seiner dritten These formuliert er: *„Das Wachstum der Zukunft ist weiblich."* Er argumentiert, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Top-Management bei Produktivität und Motivation auch erfolgreicher sind. In der Nicht-Ausschöpfung der Potenziale weiblicher Arbeitskräfte erkennt er volkswirtschaftlichen Unsinn *und* einen Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz unserer Verfassung.

Konsequent weitergedacht bedeutet das, dass eine Gesellschaft dann ihre Potenziale ausschöpft,

19 vgl. Mar Castro Varela/ Clayton 2003

20 vgl. Akman et al. 2005

21 vgl. Kröhnert u. a. 2006

wenn sie eine gleichberechtigte Beteiligung an der Gestaltung des Wirtschaftslebens ermöglicht. Allerdings reicht es nicht, Chancengleichheit formal anzubieten und auf die Inanspruchnahme durch die Migrantinnen und Migranten zu vertrauen. Vorausgesetzt ist insbesondere eine wertschätzende Haltung der Verantwortlichen in Wirtschaftsbetrieben, Parteien, Verbänden, Politik und Behörden. Wenn es gelingt, Vielfalt zuzulassen und offen die hier enthaltenen Potenziale und Ressourcen aufzudecken und einzusetzen, dann entstehen nicht nur subjektive Akzeptanz und Zufriedenheit, sondern resultiert daraus auch sozialer und wirtschaftlicher Nutzen. Nutzen kann sich allerdings nur dann einstellen, wenn Vielfalt als Wert erkannt wird. Und damit die Anerkennung von Vielfalt zur materiellen Wertschöpfung beiträgt, braucht es nach *Barbara Mettler von Meibom* auch Formen der Wertschätzung, die sich im interpersonalen Kontakt abbilden, z. B. durch ein Klima der Verständigung, der Motivation, durch Teamgeist und wechselseitige Anerkennung des je Besonderen.[22]

Zum Abschluss

Die Kampagne *Eminas Arbeitsplatz* ist kein Sozialprojekt, keine Maßnahme für ‚hilfsbedürftige' Migrantinnen, sondern ein gesellschaftspolitisches Statement. Es ist der Versuch, mittels irritierender Bilder und des claims *„Emina putzt … Vorurteile weg"* Prozesse des Nachdenkens und der Auseinandersetzung mit Wahrnehmungsverzerrungen und Partizipationschancen anzustoßen. Die vielen, vielen Frauen und Männer, die die Kampagne *Eminas Arbeitsplatz* mit ihren Ideen und ihrer Diskussionsbereitschaft, der Übernahme praktischer Arbeiten und mit ihrem zeitlichen Einsatz – ganz ohne einen klassischen, budgetierten Projektrahmen – aktiv unterstützt haben sowie die finanziellen Förder/-innen und Sponsor/-innen signalisieren deutlich ihre Bereitschaft, sich für Veränderungen zu engagieren. Veränderungen, die sich im eigenen Verhalten wie der eigenen Einrichtung bzw. Unternehmung abbilden. Bei aller Unterschiedlichkeit, die die Beteiligten biographisch und bezüglich ihrer organisationalen Kontexte aufwiesen, einte sie die Überzeugung, in unserer Gesellschaft auf Verhältnisse gestaltend einwirken zu können. Zur gemeinsamen Zielerreichung – der Umsetzung von *„Eminas Arbeitsplatz"*– haben alle fraglos ihre unterschiedlichen Kompetenzen eingebracht. Unzählige, auch anstrengende Gespräche, haben immer wieder verdeutlicht, wie unerlässlich konstruktive Auseinandersetzungen zwischen den *Eminas* und den Wirtschaftsbetrieben bzw. deren jeweiligen Interessensvertretungen und Verantwortlichen sind. Es bleibt zu hoffen, dass *Eminas Arbeitsplatz* noch andernorts öffentlich plakatiert wird, Aufmerksamkeit erzielt, Auseinandersetzung anregt und Wirkung entfaltet.

Quellen

Akman, Saro/Gülpinar, Meltem/Huesmann, Monika/Krell, Gerraude 2005: Auswahl von Nachwuchskräften: Migrationshintergrund bei Bewerbungen. In: Fachzeitschrift für Personalführung, Heft 10/2005, 72-75

Apitzsch, Ursula 2009: Die Macht der Verantwortung. Aufstiegsprozesse und Geschlechterdifferenzen in Migrationsfamilien. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie. Wiesbaden 81-94

Beicht, Ursula/Granato, Mona 2010: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BiBB-Report 15/2010, Bonn

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hg.) 2009: Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Berlin

Boos-Nünning, Ursula/Karakasoglu, Yasemin 2004: Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem Aussiedlerhintergrund. Hrsg. vom BMFSFJ. Berlin

Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christine/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid 2005: WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Berlin

Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) 2009: Zahlen und Fakten. Soziale Situation in Deutschland. Bonn, 2. Aufl.

Faktor A – Das Arbeitgebermagazin 2011: Wir können auch anders. Wie kulturelle Vielfalt der Wirtschaft nützt (Schwerpunktthema Migration). http://www.faktor-a.arbeitsagentur.de/ausgabe, Ausgabe 1/2011

Geißler, Rainer/ Menges-Weber, Sonja 2008: Migrantenkinder im Bildungssystem: doppelt benachteiligt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 49/2008, 14-22

Gültekin, Nevâl 2003: Bildung, Autonomie, Tradition und Migration: Doppelperspektivität biographischer Prozesse junger Frauen aus der Türkei. Dissertation. Opladen

Gümen, Sedef 2003: Frauen, Arbeitsmarkt und Einwanderungsgesellschaft – (k)ein Thema für die Frauenforschung? Die (Ir)Relevanz von Einwanderungsprozessen in der (west) deutschen Frauenforschung. In: Mar Castro Varela, Maria (Hg.), Königstein/Taunus 30-57

King, Vera/ Koller, Hans-Christoph (Hg.) 2006: Adoleszenz – Migration – Bildung. Bildungsprozesse Jugendlicher und junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Wiesbaden

22 vgl. Mettler von Meibom 2007

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hg.) 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld

Kröhnert, Steffen/Medicus, Franziska/Klingholz, Reiner 2006: Die demografische Lage der Nation. Wie zukunftsfähig sind Deutschlands Regionen? München

Mar Castro Varela, Maria do/Clayton, Dimitra (Hg.) 2003: Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung, Königstein/Taunus

Mettler-von Meibom, Barbara 2007: Gelebte Wertschätzung. Eine Haltung wird lebendig. München

Schmidt-Koddenberg, Angelika /Schlich, Christina 2006: Interkulturelle Kompetenz als Ressource für die Berufswahlorientierung von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie für das BMFSFJ, Köln

Schmidt-Koddenberg, Angelika/Koval, Alla/Tempel, Simone/Gemende, Marion 2009: „Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: Wertschöpfung durch Wertschätzung" – Ergebnisse der Projektevaluation. In: BMFSFJ (Hg.): Kulturelle Vielfalt als Impuls für Entwicklung und Wachstum: Wertschöpfung durch Wertschätzung, Berlin, 5-31

Schmidt-Koddenberg, Angelika/Tempel, Simone 2010: Qualitative Analyse von Berufswahlorientierungs-Prozessen in der Sekundarstufe II unter besonderer Berücksichtigung von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft; Forschungsbericht für die RheinEnergieStiftung Jugend/Beruf/Wissenschaft. Köln

Schmidt-Koddenberg, Angelika/Zorn, Simone 2011: Zukunft gesucht! Berufsfindung in der Sek. II – persönliche Bedürfnisse, soziale Differenzierungen und gesellschaftliche Handlungsbedarfe. i. E.

Zimmermann, Klaus 2011: Die Zukunft der Arbeit. In: Süddeutsche Zeitung v. 8./9. Januar 2011, Beilage ‚Beruf und Karriere'

Kontakt und Information
Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen Forschungsschwerpunkt „Gender & Transkulturalität"
Prof. Dr. Angelika Schmidt-Koddenberg
Wörthstr. 10
50668 Köln
Fon: 0221-7757-314
Fax: 0221-7757-319
a.schmidt-koddenberg@katho-nrw.de

DuEPublico
Duisburg-Essen Publications online
UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken
ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72763
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200911-170047-4

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.