

Ungehobene Schätze

Zugewanderte Frauen zwischen Studium und Dequalifizierung

Von Waltraud Kämper
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)

Diplompädagogin aus Afghanistan schält Kartoffeln in deutscher Großküche, Ärztin aus Polen pflegt alte Frau in deutschem Haushalt. Nicht nur das Geschlecht, sondern auch Hautfarbe und Nationalität nehmen einen Einfluss darauf, welche Frauen Zugang zu welcher Art von Arbeitsstellen haben. Es besteht eine signifikante Konzentration von Migrantinnen im Bereich personenbezogener und sozialer Dienstleistungen, oft im informellen Sektor. Die Fokussierung auf Kopftücher und auf Frauen in gering qualifizierten Tätigkeiten hat die bedeutende Präsenz gut ausgebildeter Migrantinnen in der deutschen Gesellschaft verschleiert. Die Frauen leben durch Familienzusammenführung, Asyl oder Arbeitsmigration seit Jahren im Land oder sie sind als Töchter von Zugewanderten in Deutschland geboren. Sie verfügen nicht selten über (Hochschul-) Qualifikationen, »die für die wissensbasierte Volkswirtschaft durchaus bedeutsam sind. Der vorliegende Mangel an ausreichendem Datenmaterial verdeutlicht das bisherige Desinteresse der Forscher und politischen Entscheidungsträger an der Wanderung – und Anerkennung d. V. – qualifizierter Frauen.« Dr. E. Kofman und Dr. P. Raghuram »Focus Migration« Nr. 13 – 4/2009, Seite 3.

Eine Studie der europäischen Kommission – durchgeführt in Deutschland, Italien, Spanien und England – ergab, dass individuelle, informelle und institutionelle Faktoren eine Rolle spielen bei dem Versuch von MigrantInnen, eine berufliche Tätigkeit gemäß dem eigenen

Qualifikationsniveau zu finden. Sie kommt zu dem Schluss, dass qualifizierte MigrantInnen, die in den EU Ländern leben, eine ungenügend genutzte Ressource am Arbeitsmarkt darstellen. Ein Hauptproblem bei der Integration von Arbeitskräften wird in dem langwierigen, komplexen und oft entmutigenden Prozess der Anerkennung von Qualifikationen gesehen. Voraussetzung für den Zugang und die anschließende Positionierung qualifizierter Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt ist aber eine doppelte Anerkennung:

1. die formale Anerkennung ihrer im Herkunftsland erworbenen akademischen und beruflichen Abschlüsse und beruflichen Erfahrungen – die Entwertung dieser persönlichen Qualifikationen wird als Beschädigung der Identität erlebt und verhindert Integration. Hier ist mit dem Eckpunkt Papier der Bundesregierung endlich etwas in Bewegung gekommen, aber das allein öffnet nicht automatisch den konkreten Zugang zum Arbeitsmarkt. Es bedarf

2. auch der Wahrnehmung/Anerkennung des mitgebrachten »Humankapitals« – wie Mehrsprachigkeit, Sozialkompetenzen, Lebenserfahrung – durch die Gesellschaft und potenziellen Arbeitsgeber. Nur wer sich willkommen weiß, ist leistungsfähig! Diese Anerkennung zeigt sich auch in der unternehmerischen Beteiligung an den Arbeitsplatz – Anpassungskosten der Zugewanderten, beispielsweise durch On-the-job-Trainings, Berufssprachkurse in der Arbeitszeit oder Mentoring für EinsteigerInnen.

Chancen zu bieten, beruflich ein – oder aufzusteigen, genauso wie Chancen zielstrebig zu ererben ist gleichermaßen eine Aufga-



be für Unternehmen wie für arbeitssuchende Migrantinnen. Wo sind die Personalchefs, die Schätze erkennen, bevor sie vollends gehoben sind? Eine Migrations- und Arbeitsmarktpolitik, die es in Deutschland lebenden Migrantin-

nen unabhängig vom Aufenthaltstitel ermöglicht, ihre Kompetenzen beruflich einzubringen, nutzt im Land vorhandene Potenziale und bietet individuelle Einstiegshilfen, statt auf neue Spezialistenzuwanderung zu hoffen. ●

Kontakt:
Waltraud Kämper, KDA,
kaemper@
kirchliche-dienste.de

Zeitung Hannoverisches Frauen-
bündnis 3/2011