



WOMEN'S SCIENCE

Situationen, Bedarfe und
Visionen geflüchteter Frauen

Impressum

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Diese Publikation entstand im Rahmen des Projekts Women's Science, einem Projekt von Minor.



Redaktion: Dr. Janine Ziegler, Ildikó Pallmann
www.minor-kontor.de

Gestaltung: Katrin Surberg

Das Projekt Women's Science wird aus Mitteln der Robert Bosch Stiftung gefördert.



WOMEN'S SCIENCE

Situationen, Bedarfe und Visionen geflüchteter Frauen

INHALT

A	Das Projekt – Ausgangslage, Ziele, Methoden	6
B	Die Co-Forscherinnen und ihre Einzelprojekte	10
	Schwimmende Identitäten	11
	Studium & Flucht	27
	Angst & Sicherheit	41
	Frauenräume & Empowerment	49
	Kopftuch & Arbeitsmarkt	61
	Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration	69
C	Fazit	88
D	Anhang – Die Umsetzung der Projektphasen im Detail	90



DAS PROJEKT

Women's Science – Situationen, Bedarfe
und Visionen geflüchteter Frauen

DAS PROJEKT IM ÜBERBLICK

Träger: Minor Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH

Fördermittelgeber: Robert Bosch Stiftung

Laufzeit: 01.01.2019 – 30.09.2020

Projektteam: Dr. Janine Ziegler, Ildikó Pallmann, Medina Maksuti, Tatyana Sakadeyeva

Co-Forscherinnen: Lama Ahmad, Mahar Albaher Ali, Madeha Alsaleh, Yasmen Ayoud, Niveen Fathallah, Nahid Haghighi, Alaa Muhrez, Nadin Shikhi, Zarlacht Waziri Bismellah

Einzelprojekte: Angst & Sicherheit (Lama Ahmad)
Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration (Mahar Albaher Ali)
Frauenräume & Empowerment (Yasmen Ayoud & Nadin Shikhi)
Kopftuch & Arbeitsmarkt (Alaa Muhrez)
Schwimmende Identitäten (Nahid Haghighi & Zarlacht Waziri Bismellah)
Studium & Flucht (Madeha Alsaleh & Niveen Fathallah)

Workshops: Workshop »Gesellschaftliche Teilhabe« (29.05.2019)
Workshop »Einzelprojektideen« (05.07.2019)
Workshop »Auswertung der Projektergebnisse« (20.11.2019)
Workshop »Abschlusspublikation« (28.02.2020)

Gespräche: Einzelgespräche zu den Projektideen (Juli 2019)
Einzelgespräche zur Auswertung der Projekte (Januar 2020)
Einzelgespräche zur Präsentation der Ergebnisse (April 2020)

Fachveranstaltungen: Fachgespräche zu den Projektideen (01.10.2019)
Expert*innengespräch zu den Ergebnissen und Forderungen (01.09.2020)

DIE AUSGANGSLAGE: WARUM IST EIN PROJEKT WIE WOMEN'S SCIENCE WICHTIG?

Über die Lebenslagen und -strategien von in Deutschland lebenden Menschen mit Fluchterfahrung ist nach wie vor zu wenig bekannt. Umfassende und differenzierte Informationen über ihr sozioökonomisches Profil, ihre Bildungserfahrungen und Erwartungen sind nur sehr unzureichend vorhanden. Ganz besonders gilt das für geflüchtete Frauen, die zwar zunehmend in den Fokus der Diskussion um Integration und Teilhabe rücken, bei denen aber staatliche und zivilgesellschaftliche Akteure relativ ratlos sind, wie eine Teilhabe in den Bereichen Bildung, Arbeit und Gesellschaft gelingen kann. Insgesamt wenig beachtet wird die Vielfalt geflüchteter Frauen in Bezug auf ihre Lebensentwürfe, (akademischen) Bildungsabschlüsse, Berufe, Alter, Familienstatus usw. Die spezifischen Formen von Diskriminierungen gegenüber geflüchteten Frauen und die damit zusammenhängenden Hürden für eine selbstbestimmte Teilhabe werden teilweise zwar thematisiert, wurden aber bisher weder qualitativ noch quantitativ genauer analysiert.

Hinzu kommt ein generelles Problem der Forschung zu marginalisierten Zielgruppen wie z. B. geflüchteten Frauen: Die Erkenntnisse der Wissenschaft generieren sich in der Regel aus Untersuchungsfragen und -ansätzen, an deren Entstehung und Umsetzung die Zielgruppe kaum beteiligt ist. Women's Science öffnet diese enorme Definitionsmacht der Wissenschaft ein Stück weit für die Teilhabe von geflüchteten Frauen. Ihre Expertise und Handlungskompetenz wird genutzt, um ihnen eine Stimme im öffentlichen Raum zu geben, um Diskussions- und Bildungsprozesse in den Communities zu befördern und um mit den Ergebnissen ihrer Forschung zivilgesellschaftliche Akteure, Politik und Verwaltung zu beraten.

DIE ZIELE: WAS WILL WOMEN'S SCIENCE ERREICHEN?

Als Citizen Science-Projekt trägt Women's Science dazu bei, die Sensibilität für die spezifische Situation geflüchteter Frauen in der Gesellschaft und bei den relevanten Akteuren zu erhöhen. Indem die am Projekt teilnehmenden Co-Forscherinnen selbst zu ihren Lebenswirklichkeiten und den sich daraus ergebenden Bedarfen und Forderungen forschen, gewinnen diese eine Authentizität, wie sie in bisherigen Untersuchungen bzw. Projekten mit der Zielgruppe in vergleichbarer Form kaum gegeben ist. Damit soll erreicht werden, dass die Akteure, an die sich die Forderungen bzw. Handlungsempfehlungen richten, perspektivisch dazu übergehen, gemeinsam mit den jeweiligen Zielgruppen Lösungsansätze entwickeln.

Gleichzeitig werden die Co-Forscherinnen im Rahmen des Projekts Women's Science dabei unterstützt, die von ihnen erforschten Bedarfe und Visionen gegenüber den relevanten Akteuren darzustellen. Sie werden zudem befähigt, Forderungen zu formulieren und so aktiv an der Verbesserung der kritisierten Situation mitzuwirken. Im Fokus des Projekts steht dabei nicht nur das Empowerment von Akademikerinnen, die durch eigene Forschung mit der Funktionsweise der Wissenschaftslandschaft in Deutschland vertraut gemacht werden, sondern explizit auch das Empowerment von Frauen ohne akademische Vorkenntnisse, die ganz im Sinne von Citizen Science die Debatte durch weitere Perspektiven bereichern sollen.

DIE METHODE: WIE GING DAS PROJEKT VOR?

Dem Citizen Science-Ansatz entsprechend wurde Women's Science von Beginn an als offener, partizipativer Prozess gedacht, in dessen Verlauf die am Projekt teilnehmenden Co-Forscherinnen zunächst sowohl die relevanten Themen als auch die einzubeziehende Zielgruppe bestimmen mussten. Erst in einem zweiten Schritt wurden die Co-Forscherinnen, mit Unterstützung des Projektteams, methodisch aus- bzw. weitergebildet, ihre eigenen Analysefragen zu entwickeln und aufbauend darauf eigene Befragungen durchzuführen.

Die aus den Befragungen resultierenden Erkenntnisse wurden von den Co-Forscherinnen, wiederum mit Unterstützung des Projektteams, ausgewertet und mündeten in die Formulierung der in dieser Publikation zusammengetragenen Empfehlungen an Politik und Gesellschaft. Auf diesem Weg generierten die Co-Forscherinnen im Laufe des Women's Science-Prozesses für sich selbst sowie für die Gesellschaft unabdingbares Wissen über die Lebenswirklichkeiten geflüchteter Frauen und über ihre Vorstellung von einem selbstbestimmten gesellschaftlichen Zusammenleben.

DIE UMSETZUNG: WAS WAREN DIE EINZELNEN SCHRITTE?

Women's Science startete im Januar 2019 mit einer Laufzeit von 18 Monaten, die aufgrund der Corona-Pandemie auf 21 Monate verlängert wurde. In der gesamten Projektlaufzeit waren für das Projekt zwei wissenschaftliche und eine studentische Mitarbeitende in Teilzeit tätig. Als ehrenamtliche Co-Forscherinnen engagierten sich über den Projektzeitraum hinweg zwölf Frauen. Fachliche Unterstützung im Rahmen von Workshops, Fachgesprächen und Interviews erfolgte von Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis.

Umgesetzt wurde Women's Science im Rahmen von fünf Phasen:

- ▶ **Akquise der Co-Forscherinnen** (Phase 1: Januar – April 2019)
- ▶ **Einarbeitung in die Wirkungslogik des Projekts** (Phase 2: Mai – Juni 2019)
- ▶ **Entwicklung der Projektideen** (Phase 3: Juli – September 2019)
- ▶ **Durchführung der Befragungen** (Phase 4: Oktober 2019 – Januar 2020) sowie
- ▶ **Auswertung, Aufbereitung und Präsentation der Projektergebnisse** (Phase 5: Februar – Juni/September 2020).

Bis auf die Phase der Akquise wurden alle Schritte des Projekts mit den Co-Forscherinnen gemeinsam festgelegt und ausgestaltet. Insgesamt entstanden sechs Einzelprojekte zu den Themen

- ▶ **Schwimmende Identitäten** (Nahid Haghighi & Zarlashat Waziri Bismellah)
- ▶ **Studium & Flucht** (Madeha Alsaleh & Niveen Fathallah)
- ▶ **Angst & Sicherheit** (Lama Ahmad)
- ▶ **Frauenräume & Empowerment** (Nadin Shikhi & Yasmen Ayoud)
- ▶ **Kopftuch & Arbeitsmarkt** (Alaa Muhrez) sowie
- ▶ **Erfolgreiche Arbeitsmarkintegration** (Mahar Albaher Ali),

deren Protagonistinnen und Ergebnisse im Folgenden im Zentrum stehen sollen.

A large, stylized letter 'B' in a dark teal color, positioned on the left side of the page. It has a thick, rounded design with a slight shadow effect.

DIE CO-FORSCHERINNEN UND IHRE EINZELPROJEKTE

SCHWIMMENDE IDENTITÄTEN

هویت های شناور

Nahid Haghighi & Zarlāsht Waziri Bismellāh

ناهید حقیقی / زارلشت وزیری بسم الله



ناهید حقیقی

سن: 40 | ملیت: ایران | رشته دانشگاهی/ حرفه ای: آمار

NAHID HAGHIGHI

ALTER: 40 | HERKUNFTSLAND: IRAN

STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION: STATISTIKERIN

انگیزه من برای همکاری به عنوان پژوهشگر در این پروژه چه بوده است؟

بعد از تولد فرزندم دوباره می خواستم در بخش تحقیقات کار کنم. پروژه «تحقیقات زنان» این فرصت را به من داد. من توانستم ایده های شخصی خودم را در قالب این پروژه توسعه دهم و روی موضوع خاص خودم تحقیق کنم، که بسیار مرا با انگیزه کرد. همچنین ارتباط و تبادل افکار با سایر تیم ها و محققان و تیم اصلی این پروژه بسیار خوب بود.

چطور خودم را با موضوع مرتبط می دانم؟

از بدو تولد فرزندم ، بیشتر با سؤالات مربوط به هویت روبرو شده ام: کدام هویت (ها) را دارم ، چه می توانم یا دوست دارم و یا به فرزندم منتقل خواهم کرد؟ زیرا ، با وجود اینکه در آلمان ادغام شده ام و در جامعه آلمان مشارکت اجتماعی دارم ولی از نگاه آلمانی ها «بیگانه/خارجی» هستم. من در طول زندگی جدیدم در آلمان تغییر زیادی کرده ام و به همین دلیل از دیدگاه ایرانی هم برای بسیاری از افراد خارجی» شده ام».

مشارکت اجتماعی برای من به این معناست که ...

... فعالانه در زندگی سیاسی ، فرهنگی و اجتماعی شرکت کنم. همچنین دولت ساز و کار مشارکت را برای همه ی شهروندان آماده کند و در ضمن دولت به صورت فعال با همه اشکال تبعیض مبارزه نماید

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Ich wollte nach der Geburt meines Kindes wieder mehr im Bereich Forschung arbeiten. Das Projekt Women's Science hat mir den Freiraum dazu gegeben. Ich konnte eigene Ideen entwickeln und in eigener Sache forschen, was mich sehr motiviert hat. Sehr gut gefallen hat mir auch der Austausch und die Vernetzung mit dem Minor-Team und den anderen Co-Forscherinnen des Projekts.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Durch mein Kind habe ich angefangen, mich stärker mit Fragen der Identität zu beschäftigen: Welche Identität(en) habe ich, was kann, möchte und werde ich meinem Kind vermitteln? Denn obwohl ich in Deutschland integriert bin und an der deutschen Gesellschaft teilhabe, bin ich aus deutscher Sicht »Ausländerin«. Aber auch aus iranischer Sicht habe ich mich durch mein neues Leben in Deutschland sehr verändert und bin für viele ebenfalls zur »Ausländerin« geworden.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... dass der Staat allen Bürgern die Teilhabe auch ermöglicht und dass er aktiv gegen jede Art von Diskriminierung vorgeht.

زرلشت وزیري بسم الله

عمر: ۲۹ | هیواد: افغانستان

مسلكې وړتیاوې: د پښتو ښوونكې په كابل ښار شهرک خراسان ښونځی

ZARLASHT WAZIRI BISMELLAH

ALTER: 29 | HERKUNFTSLAND: AFGHANISTAN

STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION:

LEHRERIN FÜR PASCHTU

زمانکيزه څه وه په پروژې کې څيړونکې په توگه؟

د پيژندنې او هویت او ژبې سره علاقه
پيژندنه او هویت او مورنۍ ژبه د ژوندلویه برخه ده چې د یو فرد په ژوند کې ځانگړی
رول لوبوي چې کولی شي یو فرد ټولنی ته له ځان سره راوړي

زما د موضوع سره څه تړاو لري؟

زه د خپلې موضوع سره، مهاجرت، په ټولنه کې ژوند کول، د خلکو متقابل عکس العمل سره
شریکوم
کله چې یو څوک یو بل هویت لري، یوه بله ژبه زده کوي او خبرکوي او هم ادغام زما
لپاره،
... د ټولنیز ګډون په معنی ده

زما لپاره، د ټولنیز ګډون معنی ده

په ټولنه کې برخه اخیستل زما لپاره دا معنی لري، که زه وکولی شم خپله مورنۍ ژبه په
ټولنه کې وکاروم او وده ورکړم اودا چې د یوې میرمنې په توګه زه کولی شم په ټولنه
کې برخه واخلم ک که څه هم ډیر خنډونه شتون لري

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Ich habe über eine Freundin von dem Projekt erfahren und hatte Lust, mit anderen Frauen meine Ideen zu diskutieren.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

An meinem Thema Identität und Sprache interessiert mich besonders, welche Veränderungen das Leben in einer anderen Gesellschaft und das Erlernen einer neuen Sprache für den Einzelnen und seine Identität mit sich bringt.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... dass ich meine Muttersprache in der Gesellschaft weiter pflegen kann.
... dass ich auch als Frau einen Beitrag zur Gesellschaft leisten kann.



GEDANKEN DER CO-FORSCHERINNEN ZUM TITEL DES PROJEKTS

Identitäten sind wie Fische, die schnell schwimmen und manchmal anhalten, um nachzudenken, in welche Richtung sie weiter schwimmen sollen.

Identitäten sind von Geburt bis zum Tod der Menschen da, sie sind lebendig und dynamisch, sie ändern sich, aber sie ertrinken nie.

Identitäten können nicht ignoriert werden; sie gehören zum Menschen dazu; manchmal steuern sie sein Leben, aber sie bremsen es nicht ab.

FRAGESTELLUNG/ERKENNTNISINTERESSE

Welchen Bezug haben geflüchtete Frauen mit Kindern zum Thema Identität? Welche Sichtweisen vertreten sie? Welche Herausforderungen bestehen für sie im Hinblick auf die Erziehung ihrer Kinder? Welche Erfahrungen haben sie in Deutschland mit dem Thema gemacht? Welche Perspektiven bringen Expert*innen in die Diskussion ein?

METHODE/ZIELGRUPPE

Methode: Fokusgruppeninterview im Rahmen einer Müttergruppe; Onlinebefragung von Müttern mit Fluchterfahrung; Expertinneninterviews; Diskussion mit Expertinnen im Rahmen des Women's Science-Fachgesprächs am 01.10.2019

Durchführungszeitraum: September – Dezember 2019

Sprachen: Farsi/Deutsch

Teilnehmerinnen: Fokusgruppe ▶ sieben Mütter aus Afghanistan zwischen 27 und 48 Jahren mit ein bis drei Kindern im Alter von eins bis 18, seit ein bis vier Jahren in Deutschland
Onlinebefragung ▶ 20 Mütter aus dem Iran und aus Afghanistan zwischen 25 und 50 Jahren mit ein bis drei Kindern im Alter von eins bis 16, seit weniger als drei und bis zu mehr als 13 Jahren in Deutschland

Expertinneninterviews: Forough Hossein Pour (KOBRA e. V.); Prof. Dr. Anne Wihstutz (Evangelische Hochschule Berlin); Jennifer Burczyk (Stadt Hennigsdorf); eine Psychotherapeutin (anonym)

Expertinnengespräch: Dr. Magdalena Suerbaum (Max-Planck-Institut); Zohre Esmaeli (Zohre Esmaeli Foundation); Nora Amin (Schriftstellerin)

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUS DER BEFRAGUNG

Je nachdem, welche Rolle man einnimmt, ändert sich die Perspektive auf das Thema Identität grundlegend.

Die beiden Co-Forscherinnen betrachteten das Thema aus zwei unterschiedlichen Perspektiven: aus Sicht von Müttern (Betonung des Kulturellen) sowie aus Sicht von Expertinnen (Betonung der Fluidität).

PERSPEKTIVEN DER BEFRAGTEN MÜTTER

Änderung der Wahrnehmung der eigenen Identität

- Viele der befragten Frauen haben das Gefühl, dass sie ihre eigene Kultur nicht ausreichend in ihr neues Leben in Deutschland integrieren können. Das führt teilweise dazu, dass sie an den damit verbundenen Traditionen besonders stark festhalten.
- Das Thema Identität spielt für die befragten Frauen eine sehr große Rolle, insbesondere da sie im Rahmen der Erziehung ihrer Kinder in einem für sie neuen Land täglich mit der Frage »Welche Werte soll ich meinem Kind vermitteln?« konfrontiert werden.

- Eine besonders wichtige Rolle spielen für die befragten Frauen die Themen Religion, Muttersprache, Kultur des Herkunftslandes sowie die Unterschiede zwischen dem sozialen Leben in Deutschland und ihrem Herkunftsland. Da ihre Kinder im Alltag v. a. Deutsch sprechen, äußern viele der Befragten die Angst, die Kinder könnten den Bezug zur Muttersprache verlieren.
- Zudem besteht aufgrund von Unkenntnis eine große Unsicherheit in Bezug auf das gesellschaftliche Leben und das Bildungssystem in Deutschland.

Gefühl der Nicht-Akzeptanz durch die deutsche Gesellschaft

- Das Gefühl der Nicht-Akzeptanz durch die deutsche Gesellschaft führt bei der Mehrheit der befragten Frauen zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit der eigenen familiären Identität sowie mit der des Herkunftslandes.
- Es besteht u. a. die Sorge, dass der Faktor Religion, also das Integrieren der eigenen Religion in den Alltag, für die Kinder problematisch sein/werden könnte.
- Viele der Befragten mit kleinen Kindern machen sich Gedanken, wie es sein wird, wenn diese größer sind, anfangen Unterschiede festzustellen und Dinge zu hinterfragen. Sie sind unsicher, wie sie als Mütter dann reagieren werden. Wird es ihnen gelingen, dabei flexibel und möglichst neutral zu bleiben?

Rechtfertigungsdruck gegenüber der eigenen Familie

- Viele der befragten Frauen haben das Gefühl, bezüglich der Erziehung ihrer Kinder in Deutschland nicht autonom entscheiden und handeln zu können, sondern sich stattdessen gegenüber der eigenen Familie immer wieder rechtfertigen zu müssen. So führt z. B. das Verhältnis zwischen Vätern und Töchtern oder das Einhalten bestimmter Traditionen und Bräuche immer wieder zu familiären Diskussionen und Auseinandersetzungen.
- Als besonders schwierig empfinden es die befragten Frauen, dass Entscheidungen im Einklang mit der Familie und der Gemeinschaft getroffen werden sollen.
- Problematisch ist es aus Sicht der Befragten auch, wenn es zu unterschiedlichen Sichtweisen zwischen Eltern und Kindern bezüglich des Umgangs mit den verschiedenen Kulturen kommt.

Diskriminierung in der Aufnahmegesellschaft

- Die meisten Frauen, aber auch ihre Kinder erleben im Alltag Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe und/oder Herkunft. Dies und dass ihnen die Mehrheitsgesellschaft kommuniziert »Ihr seid anders« verstärken bei den befragten Frauen das Gefühl der Ungleichheit und verhindern aus ihrer Sicht ein gleichberechtigtes Zusammenleben.

- Für den Großteil der Befragten ist die Forderung, »sich hier anpassen zu müssen« allgegenwärtig, ebenso wie die »Wir-zeigen-Euch-wie-das-richtig-geht-Mentalität«. Raum für die eigene Gestaltung von Prozessen bleibt dabei kaum.

- Insbesondere in Bezug auf die Ausübung ihrer Religion fühlen sich viele der befragten Frauen stark diskriminiert und sind im Hinblick auf die Erziehung ihrer Kinder sehr besorgt.

ZITATE DER BEFRAGTEN MÜTTER

»Identität

... bedeutet sich selbst und die eigene Herkunft zu verstehen.«

... kontrolliert das ganze Leben.«

... sind die sozialen Werte und der soziale Status des Einzelnen.«

... ist Ethik und individuelles Verhalten.«

»Wo Du die Sprache nicht kennst, wird Dich niemand akzeptieren und Du wirst keine Identität finden. Sprache bedeutet Kommunikation und Deine Verbindung zur Gesellschaft und Kultur; von dort aus kannst Du Dich selbst kennenlernen.«

»Identität ist alles, was mit Religion, Kultur, sozialem Verhalten, Familienerziehung Gemeinschaftserziehung, Verhalten und Bildung in einem Land zu tun hat und einen Menschen sowie seine Denkweise und Persönlichkeit beeinflusst.«

»Als Iranerin muss ich meine Kinder mit der Muttersprache vertraut machen, denn das Lesen und Sprechen der Muttersprache bedeutet die authentische Identität einer Familie.«

»Wir werden nicht alles Alte wegwerfen und durch neue Dinge ersetzen. Muttersprache ist unsere süße emotionale Bindung.«

PERSPEKTIVEN DER BEFRAGTEN EXPERTINNEN

- Mütter haben nach der Immigration besondere Probleme im Umgang mit Identität(en); sie wollen einerseits den Erfolg ihrer Kinder sehen und unterstützen, andererseits haben sie wegen mangelnder Sprachkenntnisse oft Kommunikationsprobleme und den Eindruck, den Willen ihrer Kinder nicht mehr zu verstehen.
- Es müssen besonders von Müttern schwierige Entscheidungen getroffen werden: Wie möchte man leben und wie nicht? Was möchte man akzeptieren und was nicht? Gleichzeitig müssen Familien vorsichtig damit umgehen, um Krisen nicht automatisch an ihre Kinder weiterzugeben.
- Viele Mütter/Eltern befinden sich in diesem skizzierten Dilemma. Sie wissen, dass sie selbst eine gute Erziehung und Bildung hatten und möchten diese Werte an ihre Kinder weitergeben. Sie möchten aber auch, dass ihre Kinder in den neuen Verhältnissen Erfolg haben und dass es ihnen gut geht.
- Auch die Expertinnen weisen auf die Rolle von Traditionen, Religion sowie auf den Einfluss von Familie und Verwandtschaft hin (»Was denken die anderen über meine/unsere Entscheidungen?«).
- Oftmals wird in der Aufnahmegesellschaft auch über Identität gesprochen, ohne dass dies explizit benannt wird. Es geht dann darum, »sich zu integrieren«, »sich anzupassen« bzw. darum, wie man sich am besten richtig integriert/angepasst.
- Schwierig ist auch, dass viele Kinder im Heimatland ihrer Eltern als »Deutsche« gelten, wohingegen sie in Deutschland als »Ausländer« wahrgenommen werden.
- Für Kinder ist es ausschlaggebend, wie ihre Eltern mit den verschiedenen Identitäten umgehen: Wie offen und transparent sprechen sie mit ihren Kindern? Wie viel lassen sie zu, wie viel Druck üben sie auf ihre Kinder aus?

ZITATE DER BEFRAGTEN EXPERTINNEN

»Identitäten sind von vielen Facetten bestimmt und verändern sich. Sie befinden sich immer in Auseinandersetzung mit konkreten Kontexten. Der Kern der Identität wird dabei nicht verändert.«

»Wer bin ich?« und »Wer will ich sein?«, diese Fragen gehören immer zum Thema Identität. Sie sind wichtig für die Identitätsbildung des Menschen: ein Gegenüber haben und wahrgenommen bzw. anerkannt werden.«

»Herausforderungen sind besonders die Sprache, das Sich-zurechtfinden, Verunsicherung, die neue Rolle der Eltern, (...) die anderen Werte der Aufnahmegesellschaft in der Kindererziehung wie z. B. die Rolle des Individuums, Autonomie, Ich-Bezogenheit.«

WÜNSCHE/FORDERUNGEN...

... der befragten Mütter an die Gesellschaft

- Akzeptanz des Anderen (Kultur, Sprache, Religion, Aussehen, Kleidung).
- Abbau von Vorurteilen bereits im Kita- und Schulalltag.
- Möglichkeit des Unterrichts der Muttersprachen.
- Mehrsprachige Informationen, bessere Aufklärung über das Bildungssystem in Deutschland.

... der befragten Mütter an andere Mütter

- Empowerment von Müttern zur Erziehung selbstbewusster Kinder.
- Eltern müssen lernen, die Entscheidungen ihrer (älteren) Kinder zu akzeptieren.
- Pädagogische und psychologische Beratungsmöglichkeiten zur Auseinandersetzung mit der Rolle der unterschiedlichen Bildungssysteme bei der Erziehung der Kinder.

- Offenheit der Eltern (Mütter und Väter!) und ihrer Familien (Großeltern; Geschwister).
- Selbstständigkeit der Eltern/Emanzipation von bestehenden Strukturen, um bewusst eigene Entscheidungen treffen zu können.
- Verinnerlichung des Grundsatzes »Es ist egal, was die anderen denken«.

... der befragten Expertinnen an die Politik und Gesellschaft

- Mehrsprachigkeit der hier lebenden Menschen als Chance und Gewinn begreifen und Potenziale besser nutzen. Hier wird oft mit zweierlei Maß gemessen – bei Kindern aus England, Frankreich oder den USA wird Zweisprachigkeit positiv wahrgenommen, bei Kindern, die nach Deutschland geflüchtet sind, hingegen als problematisch.
- Besonders für Kinder ist es wichtig, an der Gesellschaft teilhaben zu können und mit anderen Kindern gemeinsam etwas zu erleben. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Einbringen bisheriger Erfahrungen.
- Wünschenswert wäre mehr Offenheit und Neugier und weniger der Hang dazu, alles zu bewerten. Menschen sollten zum Austausch und zum Nachfragen ermutigt werden. Nur so kann interkulturelle Kompetenz erlernt und gelebt werden.
- Alle Kinder sollten die gleichen Chancen haben. Ihre Potenziale müssen stärker als bisher gefördert werden.
- Unterrichtsmaterialien und Schulbücher sollten hinsichtlich der bestehenden gesellschaftlichen Diversität überarbeitet werden, um der Reproduktion von Stereotypen entgegenzuwirken, aber auch, um Kindern gleiche Identifikationsmöglichkeiten z. B. hinsichtlich der Berufswahl zu geben.
- Schulen sollten sich ihrer Rolle als gesellschaftliche Bildungseinrichtungen für alle stärker bewusst sein.
- Rassismus sollte in der Gesellschaft klar als solcher benannt werden.

اندیشه های پژوهشگران در مورد عنوان پروژه

هویت ها مانند ماهی هایی هستند که سریع شنا می کنند و گاهی از حرکت می ایستند و فکر میکنند در کدام جهت باید دوباره شنا کنند.

هویت ها از بدو تولد تا مرگ وجود دارند، زنده و پویا هستند، تغییر می کنند، اما هرگز غرق نمی شوند.

هویت ها را نمی توان نادیده گرفت. آنها متعلق به مردم هستند. بعضی اوقات زندگی آنها را کنترل می کنند، اما زندگی آنها را از حرکت باز نمی دارند.

طرح مسئله/علاقتمندی به موضوع

زنان و کودکان پناهنده چگونه با مسئله ی هویت ارتباط دارند؟ نظرات آنها در این باره چیست؟ با چه چالش هایی در تربیت فرزندانشان مواجه هستند؟ چه تجربیاتی در رابطه با موضوع هویت در آلمان داشته اند؟ متخصصان چه دیدگاه هایی را در بحث ارائه می دهند؟

روش تحقیق/گروه هدف

روش تحقیق: گروه گفتگوی متمرکز (کانونی) در چارچوب گروه مادران؛ نظرسنجی آنلاین از مادران با تجربه پناهندگی؛ مصاحبه با متخصصان؛ بحث کارشناسی به عنوان بخشی از بحث تخصصی «علوم زنان» در اول اکتبر 2019

دوره اجرا: سپتامبر تا دسامبر 2019

زبان: فارسی/آلمانی

شرکت کنندگان:

◀ گروه گفتگوی کانونی

7 مادر از افغانستان بین 27 تا 48 سال از افغانستان با یک تا سه کودک 1 تا 18 ساله، به مدت 1 تا 4 سال است که در آلمان زندگی می کنند.

◀ نظرسنجی آنلاین

20 مادر از ایران و افغانستان بین 25 تا 50 سال با یک تا سه کودک بین 1 تا 16 سال، به مدت کمتر از 3 سال تا بیش از 13 سال در آلمان زندگی می کنند.

◀ مصاحبه با کارشناسان

خانم فروغ حسین پور از (KOBRA e.V):

خانم پروفسور دکتر Anne Wihstutz از (Evangelische Hochschule Berlin)

خانم Jennifer Burczyk از (Stadt Hennigsdorf)

و خانم روانشناسی که مایل به ذکر نام خود نبودند.

◀ بحث کارشناسی

دکتر Magdalena Suerbaum از (موسسه Max Planck):

زهره اسماعیلی (بنیاد زهره اسماعیلی)؛ نورا امین (نویسنده)

مهمترین یافته های این نظرسنجی

بسته به نقشی که شما در زندگی دارید، چشم انداز شما به موضوع هویت اساساً تغییر می کند.

موضوع توسط دو همکار محقق از دو منظر مختلف مورد توجه قرار گرفت. از دیدگاه مادران (با تأکید بر مقوله ی فرهنگ) و همچنین از دیدگاه متخصصان (با تأکید بر سیال بودن هویت).

چشم انداز مادران مصاحبه شده

تغییر در درک هویت شخصی خود

بسیاری از زنان مصاحبه شده احساس می کنند که به اندازه کافی نمی توانند فرهنگ خود را در زندگی جدید خود در آلمان ادغام کنند. این امر به این واقعیت منجر می شود که آنها به خصوص به شدت به سنت های خود متصل هستند

موضوع هویت برای زنان مورد بررسی این پروژه نقش مهمی ایفا می کند، به خصوص که در تربیت فرزندان خود در کشوری جدید هر روز با این سؤال روبرو هستند که «چه ارزش هایی را باید به فرزندم منتقل کنم؟»

موضوعات دین، زبان مادری، فرهنگ کشور مبدا و تفاوت های زندگی اجتماعی در آلمان و کشور مبدا برای زنان مورد بررسی نقش ویژه ای دارد. از آنجا که فرزندان آنها عمدتاً در زندگی روزمره آلمانی صحبت می کنند، مادران ترس از این داشتند که فرزندانشان ارتباط با زبان مادری خود را قطع کنند

علاوه بر این، به دلیل ناآگاهی، در مورد زندگی اجتماعی و سیستم آموزشی در آلمان عدم اطمینان زیادی وجود دارد

احساس عدم پذیرش توسط جامعه آلمان

احساس عدم پذیرش از طرف جامعه آلمان باعث می شود که بیشتر زنان مورد بررسی دچار سردرگمی شدید در مواجهه با هویت خانوادگی خود و کشور مبدا خود شوند.

قبل از هر چیز این نگرانی وجود دارد که فاکتور دین، همینطور ادغام دین خود در زندگی روزمره، میتواند برای کودکان مشکل ساز شود یا مشکل ساز هست

بسیاری از پاسخ دهندگان با فرزندان خردسال با خود فکر می کنند که وقتی فرزندانشان بزرگتر شوند، متوجه تفاوت ها شده و مسائل را زیر سوال می برند. آنها مطمئن نیستند که چگونه باید به عنوان مادر واکنش نشان دهند. آیا آنها می توانند انعطاف پذیر و تا حد ممکن کاملاً بی طرف بمانند؟

فشار برای توجیه خانواده خود

بسیاری از زنانی که مورد بررسی قرار گرفته اند، احساس می کنند که نمی توانند در رابطه با تربیت فرزندانشان در آلمان مستقل تصمیم بگیرند و عمل کنند. اما در عوض باید خود را در خانواده های خود توجیه کنند. به عنوان مثال: رابطه بین پدران و دختران یا در رعایت برخی از سنت ها و آداب و رسوم خاص که بار دیگر با بحث و گفتگوهای خانوادگی همراه خواهد بود

به ویژه از طرف زنان مورد بررسی، دشوار است که تصمیماتی را هماهنگ با خانواده و اجتماع اتخاذ کنند

مشکل دیگر از دیدگاه پاسخ دهندگان این است که در مورد نحوه برخورد با فرهنگ های مختلف دیدگاه های متفاوتی بین والدین و فرزندان وجود دارد

تبعیض در جامعه میزبان

بیشتر زنان، بلکه فرزندانشان هم بر اساس رنگ پوست و/یا کشوری که از آن آمده اند، تبعیض را در زندگی روزمره تجربه می کنند. همه ی اینها و آنچه توسط جامعه ی اکثریت ابلاغ شده است که «شما-متفاوت هستید» احساس نابرابری را در بین زنان مورد بررسی بیشتر تقویت می کند و از نظر آنها مانع از همزیستی عادلانه و مسالمت آمیز می شود

برای اکثر افراد سؤال شده، خواسته هایی نظیر «باید خود را با اینجا منطبق کنید» همه جا گفته میشود و اینکه «ما به شما نشان می دهیم که چگونه این ذهنیت را درست انجام دهید». با این نوع نگاه و برخورد، به سختی جایی برای طراحی شخصیت خود از این پروسه ها وجود دارد

به ویژه وقتی صحبت از اجرای تعالیم دینی میشود، اکثر زنان مورد بررسی به شدت مورد تبعیض واقع می شوند و به همین دلیل نگران پرورش فرزندان خود در این زمینه هستند

نقل قول مادران مصاحبه شده

«هویت ...

... به معنای درک خود و شناخت ریشه های فرد میباشد.

... تمام زندگی را کنترل می کند.

... ارزشهای اجتماعی و وضعیت اجتماعی فرد میباشد.

... اخلاق و رفتار فردی است.

«جایی که شما زبان شما را بلد نیستید، هیچ کس شما را نمی پذیرد و شما هویتی پیدا نمی کنید. زبان به معنی ارتباط و ارتباط شما با جامعه و فرهنگ است؛ از آنجاست که می توانید خودتان را بشناسید.»

«هویت، همه چیزهایی است که با دین، فرهنگ، رفتارهای اجتماعی، تربیت خانواده، تربیت اجتماعی، رفتار و آموزش در یک کشور ارتباط دارد و بر شخص و همچنین نحوه تفکر و شخصیت او تأثیر می گذارد.»

من به عنوان یک ایرانی، باید فرزندانم را با زبان مادری خود آشنا کنم، زیرا خواندن و صحبت کردن با زبان مادری به معنای هویت معتبر خانواده است

ما همه چیزهای قدیمی را دور می اندازیم و چیزهای جدید را جایگزین آن کنیم. زبان مادری پیوند شیرین عاطفی ماست

دیدگاه های کارشناسان مصاحبه شده

مادران بعد از مهاجرت، در برخورد با هویت ها مشکلات ویژه ای دارند. از یک طرف می خواهند موفقیت فرزندان خود را ببینند و از آنها حمایت کنند، از طرف دیگر به دلیل کمبود دانش زبان اغلب با مشکلات ارتباطی مواجه می شوند و دیگران تصور می کنند که آنها خواسته های فرزندان خود را درک نمی کنند.

به ویژه مادران باید تصمیمات دشواری بگیرند: چگونه می خواهید زندگی کنید و چگونه نمیخواهید؟ چه چیزی را می خواهید بپذیرید و چه چیزی را نه؟ در عین حال، خانواده ها باید با دقت رفتار کنند تا بحران ها به طور خودکار به فرزندان شان منتقل نشوند.

بسیاری از مادران/والدین خود را در یک معضل طرح شده حس میکنند. آنها می دانند که تربیت و آموزش خوبی داشته اند و می خواهند این ارزش ها را به فرزندان خود منتقل کنند. اما همچنین می خواهند که فرزندان شان در شرایط جدید موفق و خوب باشند.

کارشناسان همچنین به نقش سنت ها، دین و تأثیر خانواده و اقوام و نزدیکان اشاره می کنند («دیگران درباره تصمیمات من/ما چه فکر می کنند؟!»).

اغلب در جامعه میزبان از هویت به گونه ی دیگری صحبت میشود، بدون اینکه صریحاً به آن اشاره شود.

وقتی صحبت از «ادغام در جامعه» یا «تطبیق دادن خود در جامعه» به میان می آید، سوال اصلی این است که بهترین و صحیح ترین راه ادغام یا سازگاری کدام است.

همچنین دشوار است که بسیاری از کودکان در وطن والدین خود به عنوان «آلمانی» شناخته می شوند، در حالی که در آلمان آنها را «خارجی» قلمداد می کنند.

برای کودکان بسیار مهم است که والدین آنها با هویت های مختلف چگونه برخورد می کنند: با فرزندان شان چقدر باز و شفاف صحبت می کنند؟ چقدر فرزندان شان را آزاد میگذارند یا چقدر به آنها فشار می آورند؟

نقل قول از کارشناسان مصاحبه شده

هویت ها از جنبه های مختلف تفسیر می شوند و تغییر می کنند. شما همیشه با مفاهیم خاص سر و کار دارید ولی هسته اصلی هویت هیچ گاه تغییر نمی کند.

من چه کسی هستم؟ و «چه کسی می خواهم باشم؟»، این سؤالات همیشه متعلق به موضوع هویت هستند آنها برای شکل گیری هویت انسانی مهم می باشند: یک رویارویی داشتن با درک احترام و شناخت از خود و دیگران.»

چالش های اصلی معمولا زبان، پیدا کردن راه زندگی، ناامنی، نقش جدید والدین، (...) هستند. ارزش های دیگر جامعه میزبان در پرورش فرزندان، به عنوان مثال نقش فرد، استقلال خودمحوری هستند.

آرزوها/خواسته های ...

... مادران مصاحبه شده از جامعه

پذیرش از طرف دیگران (فرهنگ، زبان، دین، ظاهر، لباس)
پیش داوری یا قضاوت نکردن دیگران در زندگی روزمره در مهدکودک و مدرسه
امکان آموزش زبان های مادری
اطلاعات چند زبانه و آموزش بهتر درباره سیستم آموزشی آلمان

... مادران مصاحبه شده از مادران دیگر

توانمندسازی مادران برای پرورش فرزندان با اعتماد به نفس
والدین باید یاد بگیرند که تصمیمات فرزندان (بزرگتر) خود را بپذیرند.
گزینه های مشاوره آموزشی و روانشناختی برای بررسی نقش سیستم های مختلف آموزشی در تربیت فرزندان
، باز و آزاد فکر کردن والدین (پدر و مادر) و خانواده های آنها (پدر بزرگ ها و مادر بزرگ ها خواهر و برادرها)
استقلال والدین/رهایی از ساختارهای موجود برای گرفتن تصمیمات آگاهانه ی خود
«مهم نیست که دیگران چه فکر می کنند» - درونی کردن اصول

... کارشناسان مصاحبه شده از حکومت/جامعه

چندزبانه بودن افراد ساکن اینجا را به عنوان یک فرصت و فایده درک کنید و از پتانسیل ها استفاده ی بهتری نمایید... اغلب دوبعدی اندازه گیری میشود: کودکانی که از انگلیس، فرانسه یا ایالات متحده می آیند، دو زبانه بودنشان کاملا مثبت درک میشود و کودکان پناهنده به آلمان، که دقیقا همین امر نه تنها مثبت درک نمی شود بلکه مشکل ساز تلقی میشود.

این امر به ویژه برای کودکان مهم است که بتوانند در جامعه سهیم باشند و در کنار سایر کودکان تجربیات مشترکی داشته باشند. تجربه های قبلی آنها هم نقش محوری دارند.

شایسته است که بازتر فکر کنید و کنجکاوی بیشتری داشته باشید و سعی کنید تمایل به ارزیابی همه چیز را کاهش دهید. مردم باید برای تبادل و پرسش کردن تشویق شوند. این تنها روش یادگیری مهارت بین فرهنگی و زندگی بین سایر فرهنگ هاست.

همه کودکان باید شانس های یکسانی داشته باشند. پتانسیل آنها باید بیش از پیش تغذیه شود.

تجدید نظر در مطالب آموزشی و کتابهای درسی با توجه به تنوع اجتماعی موجود به منظور جلوگیری از تولید کلیشه ها، بلکه برای ارائه ی گزینه های شناسایی مشابه به کودکان، به عنوان مثال با توجه به انتخاب حرفه و شغل.

مدارس باید به نقش خود به عنوان مؤسسات آموزش اجتماعی برای همه آگاهتر باشند.

مصادق نژادپرستی باید در جامعه کاملا شناسایی شوند.

BEISPIELE AUS DEN INTERVIEWS

»Identität

... bedeutet sich selbst und die eigene Herkunft zu verstehen.«

... kontrolliert das ganze Leben.«

... sind die sozialen Werte und der soziale Status des Einzelnen.«

... ist Ethik und individuelles Verhalten.«

«هویت ...

به معنای درک خود و شناخت ریشه های فرد میباشد.»

... تمام زندگی را کنترل می کند.»

... ارزشهای اجتماعی و وضعیت اجتماعی فرد میباشد.»

... اخلاق و رفتار فردی است.»

STUDIUM & FLUCHT

النزوح والتعليم العالي

Madeha Alsaleh & Niveen Fathallah
مديحة الصالح/نيفين فتح الله

مديحة الصالح

العمر: ٢٩ | الموطن: سوريا | الدراسة الجامعية: هندسة طاقة

MADEHA ALSALEH

ALTER: 29 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION:
ENERGIE- UND VERFAHRENSTECHNIKERIN

ماذا كان الدافع للالتحاق بهذا المشروع؟

سمعت عن هذا المشروع من صديقي لي، واهتممت جداً بأن أتقدم بطلب الانتساب له. كنت أفكر بالتوصل إلى طريقة لمساعدة النساء اللاجئات الأخريات من خلال تحسين وضعهن الدراسي، كما أنني وددتُ أن أبني علاقات مع مواطنين ألمانين لتقوية لغتي الألمانية، في إطار هذا المشروع استطعتُ تحقيق كل أهدافي المذكورة.

مالذي يربطني بهذا الموضوع؟

في بداية دراستي الجامعية في ألمانيا قابلتني الكثير من المصاعب. استطعتُ حل بعضها من خلال دعم تلقئته، ولكني لم أكن أدر حتى أين أتوجه بطلب المساعدة بالنسبة للبعض الآخر. في إطار هذا المشروع أردتُ معرفة فيما إذا كان هذا حال النساء اللاجئات أيضاً ومن ثم التوصل إلى مقترحات لتحسين أوضاعهن الدراسية.

... المشاركة الاجتماعية تعني لي

كل مجتمع مختلف عن الآخر، ولكن هذا الاختلاف لا يقتضي بالضرورة أفضلية أحدهم على الآخر. المجتمعات ذات الثقافات المتعددة يوجد فيها اختلافات من نواح متعددة، ابتداءً من طريقة الترحيب وليس انتهاءً بعادات الطعام. انطلاقاً من هنا تعني لي المشاركة الاجتماعية ببساطة محاولة فهم هذه الاختلافات واحترامها، تعني أن أتبع من هذه العادات ما يشابه شخصيتي وألا أهاجم تلك الغريبة عني لمجرد كونها مخالفةً لعاداتي. أتبع بذلك الآية الكرمة ١٣ في سورة الحجرات: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا)

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Ich habe über einen Freund von dem Projekt erfahren und hatte gleich Interesse, mich zu bewerben. Ich hatte die Idee, anderen geflüchteten Frauen zu helfen, ihre Situation zu verbessern, ich wollte Kontakte zu Deutschen aufbauen und meine Sprachkenntnisse vertiefen. Im Rahmen des Projekts konnte ich alle meine Ziele erreichen.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Zu Beginn meines eigenen Studiums in Deutschland bin ich vielen Schwierigkeiten begegnet – bei einigen Themen hatte ich Unterstützung, bei anderen wusste ich nicht mal, an wen ich mich mit meinen Fragen wenden sollte. Im Rahmen von Women's Science wollte ich herausfinden, ob es anderen geflüchteten Frauen im Rahmen ihres Studiums ähnlich ergangen ist, und Vorschläge zur Verbesserung der Situation von Studierenden mit Fluchterfahrung erarbeiten.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... Unterschiede zu verstehen und zu respektieren.
... Fremdheit nicht anzugreifen, sondern zu würdigen.





نيفين فتح الله

العمر: 23 | البلد: سوريا | الدراسة: طالبة تقانة حيوية

ماهو الدافع الذي كان لدي للمشاركة في المشروع كباحثة مساعدة؟

لقد أردت من خلال المشاركة اكتساب مهارات جديدة، وددت أيضا المساهمة في الإضاءة على المشكلات التي تواجه النساء اللاجئات و إيجاد حلول لها.

ماهي الفكرة التي أقدمها؟

عن نفسي كطالبة أريد أن أعرف كيف هو الحال مع باقي الطالبات اللواتي لديهن تجربة لجوء هل يواجهن نفس المشكلات والصعوبات التي واجهتها؟ هل لديهن نفس المتطلبات؟ أريد من خلال مساهمتي إيجاد الطريق الأسهل للنساء الأخريات في المستقبل.

ماذا تعني المشاركة المجتمعية بالنسبة لي؟

أن يشعر الشخص في المجتمع الذي يعيش فيه بالارتياح.

NIVEEN FATHALLAH

ALTER: 23 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION:
STUDENTIN DER BIOTECHNOLOGIE

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Ich wollte durch meine Mitarbeit im Projekt Women's Science neue Erfahrungen sammeln. Ich wollte einen Beitrag dazu leisten, die Probleme geflüchteter Frauen sichtbar zu machen und Lösungen zu finden.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Als Studentin interessiert mich besonders, wie es anderen Studierenden mit Fluchterfahrung geht: Haben sie ähnliche Probleme und Schwierigkeiten, wie ich sie hatte? Stehen sie vor den gleichen Herausforderungen? Ich möchte mit meiner Arbeit dazu beitragen, den Weg für andere Frauen zu vereinfachen.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... sich in der Gesellschaft, in der man lebt, wohlfühlen.

FRAGESTELLUNG/ERKENNTNISINTERESSE

Niveen: Was sind die Hauptprobleme für Studentinnen mit Fluchterfahrung während des Studiums? Was sind die größten Stressfaktoren? Wie gehen sie damit um und haben sie Ideen, um ihre Situation zu verbessern?

Madeha: Wo suchen Studentinnen mit Fluchterfahrung Informationen rund ums Studium (Sprache, Bewerbungsverfahren, Finanzierung und Wohnen)? Wobei brauchen sie Unterstützung? In welchen Bereichen haben sie Diskriminierung erfahren?

VORGEHENSWEISE/METHODE/ZIELGRUPPE

Niveen: Telefonische und persönliche Interviews mit acht Frauen (Studentinnen oder Studien-/Ausbildungsinteressierte) aus Syrien. Teilnahme an der Diskussion im Rahmen des Women's Science-Fachgesprächs am 01.10.2019

Madeha: Telefonische und persönliche (biografische) Interviews mit 13 Frauen (Studentinnen oder Studien-/Ausbildungsinteressierte) aus Syrien. Teilnahme an der Diskussion im Rahmen des Women's Science-Fachgesprächs am 01.10.2019

Durchführungszeitraum: September – Januar 2019

Sprachen: Arabisch/Deutsch

Teilnehmerinnen: **Niveen:** Studentinnen oder Studieninteressierte aus Syrien, eingeschrieben u. a. in den Fächern Soziale Arbeit, Architektur, Wirtschaftsinformatik, Informatik, Pädagogik

Madeha: Studentinnen oder Studieninteressierte aus Syrien in den Fächern Biochemie, Medizininformatik, Chemie- und Ingenieurwesen, Arabische Literatur, Agrarwissenschaften, Automatisierungstechnik, Englische Literatur, Erdölchemie und Ingenieurstechnik, Jura, Biologie, Wirtschaftswissenschaften; eine Frau in Ausbildung bei Dekra.

Alle Frauen befinden sich in unterschiedlichen aufenthalts- und studienrechtlichen Situationen: geflüchtet; eingereist mit Studentenvisum; über Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen; im Herkunftsland bereits ein Studium abgeschlossen; im Herkunftsland ein Studium angefangen; in Deutschland ein Studium oder eine Ausbildung angefangen; im Prozess der Anerkennung; Interesse, in Deutschland ein Studium oder eine Ausbildung anzufangen

Expertinnengespräch: Lisa Hempe (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin); Katharina Kersten (Weißensee Kunsthochschule Berlin); Birgitta Kinscher (Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin)

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUS DER BEFRAGUNG

Hohe Motivation, aber viele Hürden

- Alle befragten Frauen hatten Probleme, die nötigen Informationen zum Studium oder zum Bildungssystem in Deutschland zu finden: Unklarheiten bestanden insbesondere hinsichtlich des Zugangs zu Deutschkursen zur Studienvorbereitung, der unterschiedlichen Bewerbungsverfahren sowie der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Geflüchtete.

Beratung und Unterstützung

- Alle befragten Frauen haben ihre Zeugnisse anerkennen lassen. Unterstützung erhielten sie dabei u. a. vom jeweiligen Jobcenter.
- Alle befragten Frauen haben sich in Eigeninitiative für Deutschkurse angemeldet.
- Wenn die befragten Frauen – meist zufällig oder über Dritte – auf Initiativen z. B. der Universitäten aufmerksam wurden und eine Beratung in Anspruch nehmen konnten, haben die Informationen, die sie dort bekommen haben, ihnen sehr geholfen und sie auf ihrem Weg weit vorangebracht.
- Die Mehrzahl der befragten Frauen ist der Überzeugung, der Mangel an Informationen habe sie wertvolle Jahre gekostet.

Spracherwerb

- Die Teilnehmerinnen kritisierten den Spracherwerb in den »herkömmlichen« Sprachkursen in mehreren Punkten.

Die Frauen nannten dabei folgende inhaltliche Aspekte:

- Unterschiedlich lange Laufzeiten der Kurse: Warum hat man nur drei Monate Zeit, um auf das Sprachniveau B2 zu kommen?
- Prüfungen entsprechen nicht den Kursinhalten.
- Lücken/Wartezeiten zwischen den Kursen (v. a. zwischen B1 und B2) führen zu hohen Durchfallquoten.

- Kaum Sprachübungen, kaum Raum für Diskussions- und Sprachpraxis.
- Z. T. inkompetentes Personal, häufig Nicht-Muttersprachler.
- Große Niveau- und Altersunterschiede bei den Kursteilnehmenden.
- Überfüllte Kurse.
- Die Teilnehmerinnen lobten hingegen die Kurse für die Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang (DSH). Die befragten Frauen gaben an, diese hätten es ihnen ermöglicht, mit anderen Studierenden in Kontakt zu kommen, sich mit wissenschaftlichen Texten vertraut zu machen und das Leben an der Universität kennenzulernen.

Finanzen

- Alle befragten Frauen klagten über finanzielle Schwierigkeiten. Vielen war es aufgrund ihres Aufenthaltsstatus nicht möglich, finanzielle Hilfe in Anspruch zu nehmen; andere wiederum mussten wegen des Anerkennungsverfahrens lange/mehrjährige Wartezeiten in Kauf nehmen, bevor sie ihr Studium beginnen oder weiterführen konnten.
- Der Großteil der befragten Frauen hat einen Teil der Sprachkurse – insbesondere den C1-Hochschulzugangskurs – selbst finanziert. Niedrigere Sprachkursniveaus haben viele Befragte mithilfe von YouTube-Tutorials erlernt, u. a. weil sie keine statusrechtliche Anspruchsgrundlage für einen finanzierten BAMF-Kurs hatten oder weil es zu wenige Kurse mit Kinderbetreuung bzw. generell zu wenig Kursangebote im ländlichen Raum gab.

Fristen

- Einige Befragte hatten aufgrund ihrer ungeklärten Aufenthaltstitel u. a. Probleme, Anmeldefristen einzuhalten, und waren aus diesem Grund zu längeren Wartezeiten (z. T. mehrere Semester) gezwungen.
- Für viele sind die föderalen Unterschiede in der deutschen Hochschullandschaft eine große Herausforderung, da nicht nur Fristen, sondern auch Anforderungen in gleichen Studiengängen stark variieren können.

Psychische Belastungen

- Die befragten Frauen, die es an die Universität geschafft hatten, waren v. a. in den ersten beiden Semestern extremem psychischem Stress ausgesetzt. Fehlende Sprachpraxis, mangelnde Orientierung im System Uni, Ausgrenzungen durch andere Studierende (z. B. im Rahmen von Partnerübungen in Kursen) sowie Diskriminierungen und rassistische Anfeindungen (»Ihr Frauen aus Syrien wollt doch eh nur heiraten«) führten z. T. zu Symptomen, die ärztlich behandelt werden mussten.
- Mehrere befragte Frauen berichteten zudem, die Doppelbelastung von Arbeit und Studienvorbereitung bzw. Studium bringe sie stark an ihre Grenzen. Teilweise führt dies zu unverhältnismäßig langen Studienzeiten.
- Hinzu kommen psychische Belastungen, denn viele Frauen warten lange auf Anerkennungen, Zulassungen oder generell auf ihre Aufenthaltspapiere, ohne zu wissen, bis wann diese vorliegen.

WÜNSCHE/FORDERUNGEN

Finanzierung

- Detaillierte Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten individueller Ausbildungswege.
- Verbesselter und vereinfachter Zugang zu BAföG-Leistungen und Ausbildungshilfen für Studierende mit Fluchterfahrung unabhängig vom Aufenthaltsstatus.
- Ausbau der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten von spezifischen berufs- oder studienvorbereitenden Sprachkursen, z. B. der C1-Hochschulzugangsprüfung und der Vorbereitungskurse dafür.
- Mehr Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende mit Kindern.

Beratung/Unterstützung

- Bessere Beratung und Unterstützung durch die Mitarbeitenden in den Regelstrukturen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit für geflüchtete Frauen, die in Deutschland studieren möchten. Diese stoßen dort oft auf eine sehr ablehnende Haltung.
- Mehrsprachige Informationen (u. a. in Arabisch) zum Thema »Studieren in Deutschland« sowie mehrsprachige Beratungsangebote speziell für Studierende. Informationen sollten auch über Social Media verfügbar sein, damit auch Interessierte z. B.

im ländlichen Raum oder mit kleinen Kindern zeitlich flexibel und ortsungebunden auf sie zugreifen können.

- Spezifische mehrsprachige Informationen für Studierende mit Kindern hinsichtlich spezieller Angebote.
- Einführung eines Mentoringsystems, in dem erfahrene Studierende Neuankömmlinge an den Universitäten begleiten.

Kursangebot

- Verbesserung des Sprachkursesangebots durch Vereinheitlichung der Anforderungen, um das Qualitätsniveau langfristig zu steigern.
- Abgleich der Sprachniveaus der Teilnehmenden z. B. durch Einstufungstests, um eine produktive Arbeitsatmosphäre zu gewährleisten.

Politik/Gesellschaft

- Schnellere Anerkennungsverfahren oder Interimslösungen, die die Menschen auf ihrem Weg in Ausbildung oder Studium nicht so lange »in der Luft hängen« lassen.
- Einführung einer Quote für Menschen mit Fluchterfahrung an den Universitäten und Berufsschulen.
- Ein stärkeres öffentliches Bewusstsein für die alltäglichen Diskriminierungen, denen besonders Frauen mit Kopftuch in Deutschland ausgesetzt sind, z. B. bei Bewerbungsverfahren sowie an der Universität und in Kursen sowie generell im öffentlichen Raum.

Biografisches aus den Interviews/Persönliche Hürden, die viele kennen

- **Biochemikerin aus Syrien:** *»Mein syrisches Studium wird hier wie ein Abschluss ›zweiter Klasse‹ behandelt. Oftmals werden kulturelle Unterschiede vorgeschoben, um zu diskriminieren – Geflüchtete gelten nicht selten als faule Menschen. Um deutsche Fachsprachkenntnisse zu erwerben, wollte ich hier studieren. Die Immatrikulation hat aufgrund fehlender Informationen und Finanzierungsmöglichkeiten (BAföG) sowie falscher Beratung erst beim zweiten Anlauf mit Unterstützung einer bereits eingeschriebenen Freundin geklappt.«*
- **Studentin der Medical Informatics aus Syrien:** *»Ich bin über die Türkei mit einem Studentenvisum hierher gekommen. Das Ankommen in Deutschland war für mich ein kultureller Schock. Ich hatte große Schwierigkeiten, mich einzuleben. Um nicht so stark diskriminiert zu werden und mich nicht dauernd als Geflüchtete vorstellen zu müssen, habe ich schließlich ein englischsprachiges Studienfach gewählt.«*
- **Studentin des Chemieingenieurwesens aus Syrien:** *»Verzögerungen beim Erlass des Aufenthaltstitels haben den Besuch von Sprachkursen sehr schwer gemacht; es gab keine Beratung durch das Jobcenter, und auch das BAföG-Amt wollte mir ohne Immatrikulationsbescheinigung nicht weiterhelfen. Auch die Anerkennung meiner Zeugnisse hat sehr lange gedauert – ich war in Syrien bereits im letzten Semester meines Studiums, als ich fliehen musste. Insgesamt habe ich drei Semester verloren, in denen ich nur als Gasthörerin eingeschrieben sein konnte; jetzt darf ich endlich regulär weiter studieren.«*

- **Studentin der Arabischen Literatur aus Syrien:** *»Meine Ansprechpartnerin im Jobcenter war sehr unkooperativ. Sie hat mir davon abgeraten, weiter zu studieren. Um meine Pläne zu finanzieren, habe ich eine Arbeitsstelle gesucht; das wiederum war aufgrund von Diskriminierungen wegen meines Kopftuches sehr schwierig. An der TU Berlin wurde ich letztlich sehr gut und umfassend beraten, sodass ich jetzt dort anfangen werde zu studieren.«*

- **Mutter von zwei Kindern aus Syrien:** *»Ich bin über die Türkei, wo ich auch eine Zeit lang gearbeitet habe, nach Deutschland gekommen. Im B1-Kurs habe ich viel über die Möglichkeiten gelernt, die man hier in Deutschland hat. Da das Jobcenter ein Studium nicht begrüßt hat, habe ich über zwei Jahre lang versucht, einen Ausbildungsplatz zu finden. Die Konkurrenz ist hier sehr groß. Bei der Dekra hat es endlich geklappt. Für mich war die Suche umso schwieriger, da ich Kopftuch trage; das heißt für viele Arbeitgeber, dass ich mindestens 50 Prozent dümmer bin.«*

- **Junge Frau mit Abitur aus Syrien:** *»Meine Mutter ist als erste unserer Familie geflüchtet, um uns bessere Lernmöglichkeiten zu eröffnen. Ich bin über Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen. Bis zum Sprachniveau B2 konnte ich dort lernen, wo meine Mutter wohnt, danach musste ich mit dem Zug in die nächstgrößere Stadt fahren; dort konnte ich mich auch als Gasthörerin einschreiben. Für mich ist v. a. die finanzielle Situation sehr schwierig, da ich als Gaststudentin keine Leistungen vom Jobcenter und aufgrund der Familienzusammenführung kein BAföG beziehen kann. Ich arbeite, um mir meinen Weg zu finanzieren, parallel versuche ich, Asyl zu beantragen.«*

- **Pharmazeutin in Ausbildung, früher Studentin der Agrarwissenschaft aus Syrien:** *»Ich konnte mein Studium in Syrien aufgrund der Flucht nicht beenden. Da ich mit einem kleinen Baby nach Deutschland kam, habe ich nicht in einem Kurs, sondern über YouTube und über Freunde Deutsch gelernt. Vom Jobcenter habe ich kaum Unterstützung bekommen, v. a. zu finanziellen Hilfen während einer Ausbildung wurde ich kaum beraten. Inzwischen habe ich einen Ausbildungsplatz als Pharmazeutin gefunden; alleine habe ich dafür aber sehr lange gebraucht.«*

السؤال المطروح/مجال البحث

نيفين: ما هي أهم المشكلات التي تواجه الطالبات اللواتي لديهن تجربة لجوء خلال دراستهن؟ ما هي أهم عوامل التوتر لديهن؟ كيف يتعاملن معها وهل لديهن أفكار من الممكن أن تساهم في تحسين أوضاعهن؟

مديحة: أين تبحث الطالبات اللواتي عشن تجربة لجوء عن المعلومات اللازمة لاستكمال الدراسة اللغة، التقديم على الجامعات، التمويل والسكن؟ في أي المجالات احتجن المساعدة؟ في أي المراحل واجهن التمييز العنصري ضدهن؟

الأسلوب/الطرق/المجموعة المستهدفة

طرق البحث:

نيفين: مقابلات شخصية وعن طريق الهاتف أيضاً مع ٨ سيدات (طالبات أو مهتمات بالدراسة) من سوريا بالإضافة إلى نقاش ولقاء مع خبراء في إطار مشروع «علوم النساء» في ٢٠١٩-٢٠١٠.

مديحة: مقابلات تلفونية أو شخصية مع ١٣ سيدة (طالبات/مهتمات بالتحصيل العلمي) بالإضافة إلى نقاش ولقاء مع خبراء في إطار مشروع «علوم النساء» في ٢٠١٩-٢٠١٠.

مدة البحث الرُّمّية: أيلول ٢٠١٩-كانون الثاني ٢٠٢٠

اللغة: عربي/ألماني

المشاركات:

مديحة: طالبات جامعيات ومهتمات باستكمال الدراسة من سوريا كما وضمّ البحث سيدة في مرحلة التأهيل المهني. المجالات: الكيمياء الحيوية، الهندسة المعلوماتية الطبية، الهندسة الكيميائية والمدنية، الأدب العربي، الهندسة الزراعية، تكنولوجيا التحكم الآلي، الأدب الإنكليزي، الهندسة البتروكيميائية، الحقوق، علم الأحياء، علم الاقتصاد، تأهيل مهني لدى شركة «ديكرا». تنتمي السيدات إلى مستويات مختلفة فيما يخص الإقامة والدراسة من الناحية القانونية: لاجئات، قادمات إلى ألمانيا بتأشيرة دراسية، قادمات إلى ألمانيا عبر لم الشمل، بدان / أئمن في موطنهنّ الأصلي دراسة جامعية، تعلمن الألمانية في موطنهنّ الأصلي، بدان في ألمانيا دراسة جامعية أو تأهيل مهني، لا يزلن في مرحلة الاعتراف بالشهادات الجامعية، أو لديهنّ الرغبة في الالتحاق بالجامعة أو إتمام تأهيل مهني.

نيفين: طالبات او نساء مهتمات بالدراسة من سوريا، في مجال العمل الاجتماعي هندسة العمارة، نظم المعلومات الاقتصادية، المعلوماتية وعلم التربية.

اللقاء مع الخبراء: ليزا هيمبه (الأكاديمية الأوروبية للسيدات، برلين)، كاتارينا كيرستن (مدرسة الفنون فايسن زيه، برلين، بريغيتا كينشر (المعهد العالي للهندسة والاقتصاد، برلين)

معلومات مهمة مستنتجة من الاستبيان

حافز كبير، ولكن عراقيل كثيرة

جميع السيدات المُستطلعات واجهنّ صعوبات في إيجاد المعلومات اللازمة فيما يخص الدراسة الجامعية والنظام التعليمي في ألمانيا. الغموض رافق مرحلة الدخول إلى دورات اللغة الألمانية المختصة بالتحضير لدخول الجامعات على وجه الخصوص، إجراءات التقدم للجامعة وإمكانات الدعم المالي لللاجئات خلال مرحلة الدراسة.

الاستشارات الدّعم

- تم الاعتراف بجميع الشهادات التي تحملها السيدات عن طريق تعديلها بدعم من مكتب العمل المسؤول.
- جميع دورات اللغة الألمانية، اللاتي التحقن بهنّ السيدات، قمنّ بالبحث عنها لوحدهنّ ودون أي مساعدة.
- المعلومات التي حصلت عليها السيدات سواءً من الجامعات أو المبادرات أو الأفراد، كانت في غاية الأهمية وساهمت في تمهيد الطريق نحو هدفهنّ.
- غالبية السيدات على قناعة تامة، أنّ شحّ المعلومات قد كلفهنّ «سنين» ثمينة.

اكتساب اللغة

طرق تعلّم اللغة الألمانية «التقليدية» في دورات اللغة تمّ انتقادها في عدة محاور. قامت السيدات بتسمية بعض الجوانب كالتالي:

- اختلاف المدد الزمنية للدورات: لماذا يدوم المستوى (ب2) فقط ثلاثة أشهر؟
- نوعية الاختبارات لا تطابق محتويات الدورات
- الفجوات الزمنية الطويلة بين الدورات وخصوصاً بين المستويين (ب1 وب2) تؤدي إلى نسب رسوب كبيرة
- ندرة التدريبات اللغوية والنقاشات وتمارين النطق
- (كادر غير كفاء في أغلب الأحيان) المدرس ليس من متحدثي اللغة الأم)
- اختلافات كبيرة في مستويات اللغة والأعمار بين الطلاب
- دورات ممتلئة بأعداد كبيرة من الطلاب

في المقابل تم مدح الدورات المؤهلة للدخول الجامعات من قبل السيدات. حيث أشادت السيدات بالفرصة التي منحتها إياهن هذه الدورات لبناء علاقات وجسور تواصل بينهنّ وبين الطلاب الألمان. بالإضافة إلى اكتساب مهارات التعامل مع النصوص العلمية والتعرف على الحياة الجامعية عن قرب.

الأُمور المالية

- جميع السيدات اشتكّن من صعوبات مالية. بالنسبة لكثير من السيدات كان سبب عدم حصولهنّ على المساعدات المالية هو وضع الإقامة الخاص بهنّ. كما اضطرت بعض السيدات الأخريات إلى الانتظار مدة طويلة في بعض الحالات عدد سنوات. بسبب طول المدة للاعتراف بشهادتهنّ لكي يبدأن أو يسمح لهنّ بمواصلة دراستهنّ
- القسم الأكبر من السيدات قمنّ بتمويل بعض دورات اللغة الألمانية (على وجه الخصوص سي1) شخصياً. هذا وقمنّ بدراسة مراحل اللغة الأولى ذاتياً بمساعدة فيديوهات على اليوتيوب. كان لذلك عدة أسباب منها على سبيل المثال وضع الإقامة القانوني الذي منعهنّ من المطالبة بدعم مالي من المكتب الاتحادي للهجرة واللاجئين لتمويل هذه الدورات، ندرة عدد الدورات المزودة بغرف لرعاية الأطفال أو حتى نقص الدورات على مستوى الولاية بشكل عام.

المواعيد النهائية

- بعض السيدات واجهنّ مصاعب فيما يخص المواعيد النهائية للتسجيل على الجامعات بسبب عدم وضوح وضع إقامتهن القانوني، أدى ذلك إلى تأجيل البدء بالدراسة لعدة فصول.
- بالنسبة للعديد من السيدات وُجدت العديد من التحديات بسبب الاختلاف الفيدرالي بين الولايات في التركيب الجامعي الألماني، حيث أنّ الجامعات لا تختلف فقط في المواعيد النهائية للتسجيل بل حتى بالمتطلبات اللازمة للدراسة في الفروع الدراسية المتشابهة.

العبء النفسي

ذكرت النساء اللاتي أجريت معهن مقابلات واللاتي تمكّن من الوصول إلى الجامعة أنهن تعرضن لضغوطات نفسية شديدة، وخاصة في الفصلين الدراسيين الأولين. عدم ممارسة اللغة، وغياب التوجيه في نظام الجامعة، واستبعاد زملائهم الطلاب لهم (على سبيل المثال في سياق الواجبات المشتركة في بعض الحصص) وكذلك التمييز والعداء العنصري (أنت كأمراة من سوريا تريدن على أي حال الزواج) تسبب ذلك في بعض الأعراض التي تحتاج إلى علاج طبي. كما أفادت العديد من السيدات اللاتي أجريت معهن المقابلات بأن العبء المزدوج للعمل والإعداد للدراسة، أو الدراسة نفسها، يدفعهن إلى حدودهن القصوى. في بعض الحالات يؤدي ذلك إلى أن تطول فترات الدراسة أكثر من المعتاد.

بالإضافة إلى ذلك، هناك ضغوط نفسية تتعرض لها نساء كثيرات بسبب طول فترات انتظار الاعتراف أو الموافقة على وثائق إقامتهن أو عدم وضوحها.

الرغبات/المتطلبات

التمويل

معلومات مفصلة عن خيارات التمويل لمسارات تدريب فردية والمساعدة في الحصول على (BaFöG) تحسين وتبسيط طرق الحصول على القرض الطلابي، مقاعد في مراكز التدريب المهني للطلاب اللاجئين بغض النظر عن وضع الإقامة الخاص بهم.

تعزيز الدعم المالي للدورات اللغوية المخصصة للتخضير للعمل أو الدراسة مثل امتحان سي ١ ودورات التحضيرية للقبول الجامعي

مزيد من المعلومات حول خيارات الدعم للطلاب الذين لديهم أطفال

المشورة والدعم

تقديم مشورة ودعم أفضل من قبل الموظفين في الهياكل الإدارية كمكاتب العمل ووكالات التوظيف للنساء اللاجئات اللواتي يرغبن في الدراسة في ألمانيا. في كثير من الأحيان واجهت النساء موقفاً سلبياً جداً من الموظفين تجاه موضوع الدراسة.

معلومات متعددة اللغات (باللغة العربية على سبيل المثال) حول موضوع «الدراسة في ألمانيا» بالإضافة إلى خدمات استشارية متعددة اللغات خاصة بالطلاب. وينبغي أيضاً إتاحة المعلومات عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، حتى يتسنى للأطراف المهتمة، في المناطق الريفية أو الذين لديهم أطفال صغار، الحصول عليها بسهولة وبغض النظر عن مكان تواجدهم. معلومات مخصصة متعددة اللغات للطلاب الذين لديهم أطفال فيما يتعلق بالعروض الدراسية القائمة.

اعتماد نظام إرشاد والذي من خلاله يقوم الطلاب من ذوي خبرات سابقة من سنوات أعلى. بمساعدة ومرافقة الطلاب الجدد

عروض اللغة

تحسين دورات اللغة من خلال توحيد متطلبات تحسين مستوى الجودة على المدى الطويل.

من أجل ضمان مناخ عمل مثمر، سيكون من المفيد أيضاً مقارنة مستويات اللغات لدى المشاركين، وذلك مثلاً عن طريق اختبارات تحديد المستوى.

السياسة/المجتمع

إجراءات أسرع للاعتراف بالمؤهلات الدراسية أو إيجاد حلول مؤقتة لا تحول دون أن تبقى السيدات بلا دراسة أو تأهيل مهني.

إدراج نسبة محددة (كوتا) للاجئين في الجامعات وفي المدارس المهنية.

زيادة الوعي العام بالتمييز العنصري اليومي الذي تتعرض له النساء وبصفة خاصة اللاتي يرتدين الحجاب في ألمانيا: على سبيل المثال في إجراءات تقديم الطلبات للعمل أو في الجامعة ودورات اللغة وفي الأماكن العامة.

مقتطفات من السيرة الذاتية عقبات شخصية، يعرفها الكثيرون ...

طالبة في علم الكيمياء الحيوية: يتم التعامل مع شهادتي السورية دائماً على أنها شهادة «من الدرجة الثانية». هذا وعادةً ما يتم إخراج الاختلافات الثقافية بين البلدين من مساقها وتسخيرها كأداة للتمييز العنصري، كأن يوصف اللاجئ دائماً بأنه إنسان كسول. أردت أن أكمل دراستي الجامعية هنا في ألمانيا لأحسن من مستواي اللغوي، ولكن تسجيلي في الجامعة لم ينجح إلا بعد المحاولة الثانية ومساعدة صديقة هي طالبة في الجامعة بسبب نقص المعلومات والإرشادات الخاطئة وندرة فرص الدعم المادي.

طالبة في علم تقنيات الطبيعة: جئت إلى ألمانيا من تركيا بواسطة تأشيرة دراسية. الوصول إلى ألمانيا شكل لي صدمة ثقافية كبيرة كما وقد واجهت العديد من الصعوبات في محاولاتي للتأقلم هنا. ولكي اتجنب النظرات العنصرية لي لم أقدم نفسي أبداً على إنني لاجئة بل واخترت دراسة فرع باللغة الإنجليزية.

طالبة هندسة كيميائية: إن تأخر إصدار سندات الإقامة جعل ارتياد دورات اللغة أمراً صعباً جداً، كما لم تتوفر استشارات كافية من قبل مكتب العمل ولم يساعدني مكتب الإعانات الخاص بالطلاب لأنني لا أحمل وثيقة انساب للجامعة. تعديل الشهادة السورية كان أمراً صعباً، حيث كنت في الفصل الأخير من دراستي في سوريا قبل أن أضطر إلى الفرار. خسرت بالمجمل ثلاثة فصول دراسية كضيفة مستمعة من خارج الجامعة، الآن أستطيع أن أكمل دراستي

طالبة أدب عربي: الموظفة المسؤولة عني في مكتب العمل لم تكن متعاونة أبداً. فلطالما حاولت نثني عن الدراسة في الجامعة. كما ولم تقدم لي الدعم المادي لتمويل دورة اللغة من المرحلة سي.١. لكي أمول خططي الدراسية قمت بالبحث عن فرصة عمل الأمر الذي كان صعباً أيضاً بسبب ارتداء الحجاب حيث تعرضت للكثير من العنصرية. في النهاية حصلت على الاستشارة المناسبة لي في جامعة برلين التقنية بحيث أستطيع أن أكمل دراستي مجدداً هناك.

أم لطفلين: جئت إلى ألمانيا عبر تركيا حيث بقيت وعملت هناك لوقت طويل. خلال مرحلة اللغة سي ١ تعلمت الكثير عن الفرض التي أمتلكها هنا في ألمانيا. بما أن مكتب العمل لم يرحب بفكرة الدراسة في الجامعة بحثت لمدة عامين عن مقعد في مركز للتأهيل المهني. المنافسة في هذا المجال عالية جداً ولكنني نجحت في الحصول على مكان لدى «ديكرا». لقد كانت الأمور صعبة جداً بالنسبة لي كوني أرثدي الحجاب فبالنسبة للكثير من أرباب العمل مجرد كوني أرثدي الحجاب يعني بشكل تلقائي أنني أغبي من جميع المتقدمين بنسبة ٥٠٪.

شابة حاصل على شهادة الثانوية العامة: كانت أمي الأولى في عائلتنا التي قرّرت إلى ألمانيا لكي توفر لنا فرصاً أفضل للدراسة، ثم جئت أنا إلى ألمانيا بواسطة لم الشمل. أتممت دراسة اللغة الألمانية حتى مستوى سي ٢ في المدينة التي كانت تسكن فيها أمي ثم اضطرت للسفر يومياً إلى المدينة الأقرب إلينا لكي أستطيع أن أكمل دراستي وأن أسجل كضيفة مستمعة في الجامعة هناك. تشكّل حالي الماديه أكبر الصعوبات التي أواجهها حيث لا ألتقى دعماً من مكتب العمل وبسبب كوني قادمة بواسطة لم الشمل ليس لي الحق في الحصول على دعم مكتب إعانة الطلاب. إنني أعمل الآن لكي أموّل نفسي كما وأحاول بالتوازي أن أقدم طلباً للجوء.

صيدلانية في مركز تأهيل مهني، طالبة في كلية الزراعة سابقاً في سوريا: لم أستطع إتمام تحصيلي الجامعي في سوريا بسبب الهجرة. جئت إلى ألمانيا مع طفلي حديث الولادة وبسبب ذلك لم أستطع المشاركة في دورات تعلم اللغة الألمانية فقامت بدراسة اللغة الألمانية لوحدي في المنزل بمساعدة فيديوهات على اليوتيوب وبعض الأصدقاء. بالكاد حصلت على دعم من مكتب العمل وخصوصاً بالنسبة للجانب المادي أثناء دراستي في مركز التأهيل المهني. الآن حصلت على مقعد في مركز التأهيل المهني كصيدلانية ولكن الأمر قد استلزمني وقتاً طويلاً لأنني فعلت ذلك لوحدي.

ANGST & SICHERHEIT

الخوف والأمن

Lama Ahmad
لمى أحمد

لمى أحمد

العمر: 41 | الموطن: سوريا | الدراسة الجامعية: بكالوريوس تجارة و اقتصاد،
دبلوم في العلاقات العامة و العلوم الدبلوماسية

LAMA AHMAD

ALTER: 41 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION: BACHELOR IN
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN, DIPLOM IN PR,
EHMALIGE SYRISCHE DIPLOMATIN

ماذا كان الدافع للالتحاق بهذا المشروع؟

بصفتي ناشطة في مجال حقوق الإنسان و حقوق النساء، أشارك حاليا في التخطيط
لنشاطات و فعاليات تدرج في سياق التمكين الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للنساء
اللاجئات، لا سيما فيما يتعلق بمساعدتهن على مواجهة التحديات و العقبات التي قد
تقف في طريق تحقيق المشاركة الاجتماعية الأمثل لهن في مجتمعاتهن الجديدة. و من
خلال عملي في مشروع علوم النساء أردت توليد معرفة أعمق حول هذه التحديات

مالذي يربطني بهذا الموضوع؟

إنَّ موضوع مشاركتي يدور حول معرفة أهمية عامل الخوف والشعور بالأمان في حياة
اللاجئات في ألمانيا، و بالأخص أردت تحديد حجم تأثير هذا العامل على المشاركة
الاقتصادية والاجتماعية للسيدات اللاجئات.

المشاركة المجتمعية تعني لي...

بالنسبة لي، تعني المساهمة المجتمعية أنَّ كل افراد المجتمع، يسمح لهم و يستطيعون
،تقديم مساهماتهم و مبادرتهم، للوصول إلى تحقيق المصلحة العامة في مختلف المجالات
وبالأخص ضمان تطبيق الثقافة الديمقراطية في المجتمع.

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Als Frauen- und Menschenrechtsaktivistin engagiere ich mich im Rahmen von Fördermaßnahmen für die soziale, politische und wirtschaftliche Unterstützung von geflüchteten Frauen. Ein wichtiger Punkt dabei sind die Herausforderungen, denen sich geflüchtete Frauen in Bezug auf Teilhabe in einer neuen Gesellschaft gegenübersehen. Durch meine Arbeit im Projekt Women's Science wollte ich tieferes Wissen über diese Herausforderungen generieren.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

An meinem Thema interessiert mich besonders die Bedeutung von Angst und Sicherheit für das Leben von geflüchteten Frauen in Deutschland. Ich möchte besser aufklären, welche Auswirkungen bestehende Ängste auf die wirtschaftliche und soziale Teilhabe der Frauen haben.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... dass jedes Mitglied der Gesellschaft sich einbringen kann und soll, um öffentliche Interessen deutlich zu machen und die demokratische Kultur im Land voranzubringen



FRAGESTELLUNG/ERKENNTNISINTERESSE

Welche Auswirkungen haben Angst und Sicherheit auf die soziale Teilhabe geflüchteter Frauen?

VORGEHENSWEISE/METHODE/ZIELGRUPPE

Methode: Persönliche Befragung per anonymisiertem Fragebogen, z. B. im Rahmen von Workshops. Teilnahme an der Diskussion im Rahmen des Women's Science-Fachgesprächs am 01.10.2019

Durchführungszeitraum: September 2019 – Januar 2020

Sprachen: Arabisch/Deutsch

Teilnehmerinnen: 28 arabischsprachige Frauen mit Fluchterfahrung aus Berlin und Brandenburg im Alter von 20 bis 47 Jahren mit unterschiedlichem sozio-kulturellen Hintergrund und Sprachniveau, mit und ohne Kinder, mit und ohne Berufsausbildung sowie teilweise mit abgeschlossenem Studium

Expertinnengespräch: Nora Amin (Schriftstellerin); Roberta Chimera (Dokumentarfilmerin); Lara Isabell Broicher (BIG e. V.); Sophie Wade (Space2groW)

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUS DER BEFRAGUNG

- 83 Prozent der befragten Frauen sind der Meinung, dass die Bräuche und Traditionen ihrer ursprünglichen Gesellschaften nach wie vor einen sehr großen Einfluss auf ihr Leben haben. Gleichzeitig haben nur 35 Prozent dieser Frauen das Gefühl, diese Wahrnehmung schränke ihre persönlichen Ambitionen in Deutschland ein. Außerdem gaben 71 Prozent der befragten Frauen an, sich hier sicher zu fühlen.
- Aus den Antworten geht aber auch hervor, dass Frauen mit Fluchterfahrungen, die aus eher konservativen Gesellschaften stammen, oftmals einem widersprüchlichen sozialen Druck ausgesetzt sind: Einerseits fordern ihre Familien und ihre ursprüngliche Gemeinschaft von ihnen, auch weiterhin »bestehende« Sitten und Gebräuche zu befolgen oder religiöse Rituale einzuhalten – beispielsweise das traditionelle Kopftuch auch weiterhin in gleicher Art und Weise zu tragen. Lockerungen oder Änderungen beim Tragen des Kopftuchs sind dabei indiskutabel. Der auf die Frauen ausgeübte Druck reicht von verbalen Bestrafungen durch Beschimpfungen über soziale Sanktionen wie Ausgrenzung oder öffentliche Beleidigung bis hin zu körperlichen Strafen in einigen extremen Fällen. Andererseits haben diese Frauen – gerade aufgrund der genannten familiären und gemeinschaftlichen Verpflichtungen – in der deutschen Gesellschaft mit bestehenden Stereotypen und Vorurteilen zu kämpfen.
- Sehr interessant ist, dass über die Hälfte der befragten Frauen die Bedeutung von Freiheit und das Gefühl von Sicherheit mit ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit verknüpft. Immer wieder

wiesen sie darauf hin, dass die Gesetze zum Schutz von Frauenrechten vielen Frauen nicht bekannt sind. Zudem würden sie sich mehr Sensibilisierungsprogramme für Männer bzw. Familien mit Fluchterfahrung wünschen.

- Obwohl es viele Angebote und Programme für geflüchtete Frauen insbesondere im Zusammenhang mit Schutz-, Sicherheits- oder Ermächtigungsfragen gibt, erreichen viele die Zielgruppe nicht. Dies hängt zum einen mit den zahlreichen grundsätzlichen Schwierigkeiten zusammen, in Kontakt mit einigen dieser Gruppen zu treten. Zum anderen können viele aktuelle Angebote einfach nicht das Interesse der Zielgruppe wecken, weil sie unerwünschte Stereotype reproduzieren und sich somit auch vom Ziel entfernen, die Fähigkeiten von Frauen zu stärken und zu fördern.

AUSZÜGE AUS DEN FRAGEBÖGEN

Sicherheitssituation

- Waren Frauen in Deinem Heimatland gesetzlich oder gesellschaftlich ungleich gestellt?
(95 Prozent Ja | 5 Prozent Nein)
- Siehst Du, dass die Bräuche und Traditionen Deines Heimatlandes hier in Deutschland noch Einfluss haben?
(83 Prozent Ja | 17 Prozent Nein)
- Fühlst Du Dich heute als Frau sicher?
(72 Prozent Ja | 28 Prozent Nein)

Warum ja, warum nein?

Ja, weil ...

- ... *Deutschland ein Rechtsstaat ist.*
- ... *es hier Gleichberechtigung gibt.*
- ... *ich weit von den Bräuchen und Traditionen entfernt bin, die in meiner ursprünglichen Gesellschaft vorherrschten.*
- ... *ich heute das soziale Milieu, in dem ich leben möchte, frei wählen kann.*
- ... *Frauen in Europa stärker sind als die Frauen in meinem Land und keine Angst haben.*
- ... *ich Syrien verlassen habe.*

Nein, weil ...

- ... *ich Angst habe und immer noch unter Traditionen und Bräuchen meiner ursprünglichen Gesellschaft leide.*
- ... *arabische Gruppen hier in Deutschland mich verfolgen, bedrohen und Gerüchte über mich verbreiten können.*
- ... *wir jeden Moment von Abschiebung bedroht sind.*
- ... *unser Aufenthaltsstatus unsicher ist.*

- ▶ ... mich einige Leute wegen meiner Kleidung, Herkunft, Religion beurteilen und weil ich eine Frau bin.
- ▶ ... ich keine Arbeit habe.
- ▶ ... ein großer Teil meiner ehemaligen syrischen Gesellschaft auch hier in Deutschland ist.

— Spielt Deine Familie oder Dein Partner eine Rolle bei persönlichen Entscheidungen über Dich? (72 Prozent Ja | 28 Prozent Nein)

— Hast Du eine Erfahrung gemacht, bei der Du Dich aufgrund Deiner Bekleidung, Herkunft oder Religion diskriminiert gefühlt hast? (57 Prozent Ja | 43 Prozent Nein)

- ▶ Ja, weil ich religiös bin und hier mit Männern arbeite; dies ist in der Gesellschaft, in der ich lebe, nicht akzeptabel.
- ▶ Ja, viele Deutsche beleidigen mich auf der Straße, weil ich Kopftuch trage.
- ▶ Ich wurde von einigen Arabern in der Nachbarschaft, in der ich lebe, diskriminiert und oft beleidigt, weil ich das Kopftuch nicht auf traditionelle Weise trage.
- ▶ Meine deutsche Nachbarin riet mir, mein Kopftuch abzulegen, um integriert zu sein und eine Arbeit zu finden.
- ▶ Ich wurde von einigen Arabern in Deutschland wegen unserer unterschiedlichen Auffassung über Religion und wegen meiner Herkunft diskriminiert.

- ▶ Ich wurde in meinem Heimatland diskriminiert, weil ich die Trennung von meinem Ehemann verlangte und dann von meinem Ex-Mann, meinen Nachbarn und sogar meiner Familie bedroht. Sie sagten mir, dass sie mir meine Kinder wegnehmen würden.

WÜNSCHE/FORDERUNGEN

Welche Bedingungen müssten, Deiner Meinung nach, gegeben sein, damit Du Dich als Frau freier fühlen kannst?

— Wirtschaftliche Unabhängigkeit.

— Informationen und Aufklärung: Frauenrechte als Thema auch für Männer und Familien; Differenziertere Medienberichterstattung über geflüchtete Frauen; Abbau von Vorurteilen gegenüber geflüchteten Frauen, insbesondere Frauen mit Kopftuch.

— Schutz und Empowerment von Frauen: Hotline für misshandelte Frauen bekannter machen; bei Strafanzeigen auf die Anwesenheit von Polizistinnen achten; Verhinderung der Ehe von Minderjährigen; mehr Überwachungskameras, die es angegriffenen Frauen ermöglichen, der Polizei Beweise vorzulegen; Kampf für Gerechtigkeit und Gleichheit und gegen emotionale Erpressung von Frauen.

— Mehr psychologische Beratungs- und Betreuungsangebote in unterschiedlichen Sprachen und für alle Familienmitglieder; mehr Unterstützung für Mütter.

السؤال/المحور المعرفي الرئيسي

ما هي آثار الشعور بالخوف والأمان على المشاركة الاجتماعية للنساء اللاجئات؟

المقاربة/المنهج وطريقة الدراسة/الفئة المستهدفة

الطريقة: توزيع استبيانات مغفلة الاسم بشكل شخصي. علي سبيل المثال: خلال ورشات العمل أو عبر اللقاءات الشخصية. النقاش في إطار اللقاء المهني للمشروع يوم الأول من أيلول من العام ٢٠١٩

فترة التنفيذ: ما بين سبتمبر ٢٠١٩ - يناير ٢٠٢٠

اللغة: عربي - ألماني

المشاركات: ٢٨ امرأة ناطقة بالعربية لديهن تجربة لجوء من المقيمات في برلين وبراندنبورغ، تتراوح أعمارهن من ٢٠ إلى ٤٧ عامًا مع خلفيات اجتماعية ثقافية مختلفة، ومستويات لغوية مختلفة، مع أو بدون أطفال، مع أو بدون تدريب مهني، أكاديميات أو غير أكاديميات

مقابلة الخبراء: نورا أمين (كاتبة)؛ روبرتا شيميرا (مخرجة أفلام وثائقية)؛ لارا إيزابيل براوشر (BIG e.V.)؛ صوفي واد (Space2grow).

أهم نتائج المسح الاستبياني

— ٨٣٪ من السيدات تعتقدن أنَّ عادات و تقاليد مجتمعاتهن الأم ما زال لديهم تأثير قوي جداً على حياتهن. بنفس الوقت، تشير نتائج الاستبيان إلى أنه فقط ٢٥٪ من هؤلاء السيدات لديهن الشعور بأن هذا التأثير يحد من قدراتهن على تحقيق طموحاتهن الشخصية في ألمانيا. كما أن ٧١٪ منهن قلن أن وجودهن في ألمانيا كان سبباً لشعورهن بالأمان.

— تظهر أيضاً الإجابات ان السيدات القادمات من المجتمعات الأكثر تحفظاً تعانين في مجتمعات اللجوء من الضغوط الاجتماعية أيضاً باتجاهات متناقضة. فمن جهة تواصل عائلاتهن و مجتمعاتهن الأصلية بممارسة الضغط عليهن للالتزام بالقيم والعادات و مراعاة الطقوس الدينية - على سبيل المثال: الالتزام بضرورة ارتداء الحجاب بالطريقة الإسلامية التقليدية و أن أي محاولة للتخفيف من الالتزام أو اتباع التغييرات المتماشية مع الموضة السائدة قد يعرض هؤلاء النسوة لضغط و عقوبات تتراوح ما بين العقاب اللفظي من خلال الإهانات إلى فرض عقوبات اجتماعية مثل الإقصاء أو الإهانة العامة والعقوبات الجسدية في بعض الحالات القصوى. من الجهة المقابلة يتعين على النساء المحجبات التعرض من قبل المجتمع الألماني المضيق لكثير من القوالب النمطية والتحيزات ضدهن.

— من النقاط المهمة التي وردت أيضاً خلال الإجابات: إن أكثر من نصف النساء اللائي شملهن الاستطلاع يربطن شعورهن بالحرية والشعور بالأمن بمدى استقلالهن الاقتصادي، كما أن الكثير من هؤلاء النساء ليس لديهن فكرة عن كثير من القوانين التي تحمي المرأة في ألمانيا. من الجدير بالذكر أيضاً أنهن شددن على ضرورة أن تكون برامج التمكين و التوعية عن حقوق المرأة شاملة أيضاً للرجال أو بشكل أصح للعائلات من الأصول اللاجئة و ليس فقط النساء.

— بالرغم من توافر العديد من العروض والبرامج الموجهة للاجئين وخصوصاً تلك المتعلقة بمواضيع الحماية أو الأمان أو التمكين، فإن العديد من هذه العروض لا يصل إلى المجموعة المستهدفة. من ناحية، يرجع ذلك إلى الصعوبات العديدة المتعلقة بالوصول إلى بعض هذه المجموعات. ومن ناحية أخرى، فإن الكثير من العروض الحالية المقدمة عاجزة ببساطة عن جذب اهتمام الفئة المستهدفة، لأنها تعيد إنتاج صور نمطية غير مرغوبة وبالتالي هي أيضاً تباعد عن هدف تمكين وتعزيز إمكانات المرأة.

مقتطفات من الأسئلة و الأجوبة

أسئلة حول الشعور بالأمان

هل لديك تجربة مسبقة شعرت بها أنك تعرضت للتمييز بسبب طريقة لباسك ، بلدك أو دينك؟
نعم: ٥٧٪ | لا: ٤٣٪

- ◀ نعم لأنني متدبنة و أعمل في مكان يتواجد به الرجال و هذا غير مقبول في المجتمع الذي أعيش ضمنه.
- ◀ ألمان كثيرون يتعرضون لي بالإهانة في الشارع بسبب ارتدائي الحجاب
- ◀ لقد تعرضت للتمييز و الإهانة من قبل سكان الحي العرب الذي أعيش به بسبب ارتدائي الحجاب بطريقة غير تقليدية.
- ◀ جاري الألمانية تنصني باستمرار بشلح الحجاب إذا كنت بالفعل أرغب بالاندماج هنا .و. إيجاد عمل أو لكي أتمكن من إنجاز لم الشمل لأطفالي
- ◀ لقد تعرضت للتمييز من قبل بعض العرب هنا في ألمانيا بسبب اختلافاتنا الدينية او بسبب اختلاف بلداننا الأم.
- ◀ لقد تعرضت للتمييز في بلدي الأم لأنني طلبت الطلاق من زوجي، حيث أصبحت أتلقى التهديدات من زوجي السابق و حتى من الجيران و من عائلتي نفسها بأنني سأحرم من أطفالي.

أمنيات/مطالب

برأيكم ما هي الشروط الأساسية التي يجب توافرها في مكان معين حتى تتمكنين كامرأة من الشعور بالأمان؟ (مقتطفات من الإجابات)

- _____ الاستقلال الاقتصادي و الفكري. (الإجابة الأكثر شيوعاً)
- _____ نشر المعرفة و التعليم عن حقوق المرأة كقضية للرجال والعائلات : تغطية إعلامية أكثر تمايزاً للنساء اللاجئات؛ الحد من التحيزات ضد النساء اللاجئات وخصوصاً المحجبات.
- _____ حماية النساء و تمكينهن، جعل الخط الساخن المخصص للنساء المعنفات معروف أكثر بالنسبة للسيدات اللاجئات، التأكيد على وجود شرطيات لدى أقسام الشرطة، منع زواج القاصرات، المزيد من كاهيرات المراقبة التي تسمح للنساء من ضحايا العنف بتقديم الأدلة إلى الشرطة : الاستمرار بالسعي من أجل العدالة والمساواة و ضد الابتزاز العاطفي للمرأة.
- _____ تأمين المزيد من جهات الدعم و الاستشارة النفسية لكل أفراد الأسرة و تأمين المزيد من الرعاية بالأمهات.

هل تعاني السيدات في بلدك الأم من عدم المساواة سواءً في القانون او في المجتمع؟
نعم: ٩٥٪ | لا: ٥٪

هل تعتقدين أن العادات و التقاليد في بلدك الأم ما تزال تؤثر عليك هنا في ألمانيا؟
نعم: ٨٣٪ | لا: ١٧٪

هل تعتقدين أنك اليوم كامرأة بأمان؟ نعم: ٧٢٪ | لا: ٢٨٪ ، لماذا؟

نعم، لأن:

- ◀ ألمانيا هي دولة قانون، هذه الإجابة تكررت ١١ مرة
- ◀ هنا يوجد مساواة
- ◀ لأنني الآن أصبحت بعيدة عن العادات والتقاليد التي تحكم المجتمع الذي أتيت منه.
- ◀ هنا لدي حرية اختيار الفئة الاجتماعية التي أريد أن أحيأ في وسطها.
- ◀ النساء في أوروبا هن أقوى من النساء في بلدي و ليست لديهن أية مخاوف.
- ◀ لأنني تركت سورية

لا، لأن:

- ◀ لأنني ما زلت خائفة وما زلت أعاني من عادات وتقاليد بلدي الأم، هذه الإجابة تكررت ١٥ مرة
- ◀ بعض المجموعات العربية في ألمانيا تستطيع إلى الآن ملاحقتي و تهديدي بتشويه سمعتي
- ◀ في كل لحظة نحن مهددون بالترحيل
- ◀ وضع إقاماتنا في ألمانيا غير مستقر
- ◀ البعض يطلقون عليي الأحكام المسبقة بسبب لبسي أو منشئي أو ديني أو بسبب أي امرأة.
- ◀ لأنني إلى الآن لا أملك عملاً.
- ◀ لأن قسم كبير من مجتمعي السوري السابق أصبح هنا في ألمانيا

هل تلعب اليوم عائلتك او شريكك في الحياة دوراً في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتك الشخصية؟
نعم: ٧٢٪ | لا: ٢٨٪

FRAUENRÄUME & EMPOWERMENT

المساحات النسائية والتمكين

Yasmen Ayoud & Nadin Shikhi

ياسمين عيود و نادين شيخي



ياسمين عيود

العمر: 33 | البلد: سورية
العمل أو الدراسة: البحث والتدريب في المجال التربوي والاجتماعي

YASMEN AYOUD

ALTER: 33 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION: SCHRIFTSTELLERIN/
SOZIAL-BILDUNGSTRAINERIN

ما الدافع للعمل كمساعدة باحثة مشاركة في المشروع؟

أتاح مشروع علوم النساء لي التعامل بشكل إبداعي ومرن مع الظواهر الاجتماعية، فاستخدمت طرائق جديدة لتجربة أفكار خاصة. على سبيل المثال، استخدمت الأسلوب الفني في ورش العمل لمعرفة التحديات التي تواجهها النساء من القادرات الجدد. كما كانت فرصة رائعة للعمل في فريق، إضافة لمقابلة خبراء/خبيرات من مختلف التخصصات للمناقشة و تبادل الأفكار حول المشاريع.

ما السؤال الرئيس في موضوع البحث؟

يتعامل موضوع البحث مع احتياجات النساء اللاجئات اللواتي يعشن في ألمانيا بين الثلاث إلى أربع سنوات على الأقل أود أن أعرف من خلاله ما هو الدعم الذي يحتاجه لتطوير إمكاناتهم وليكونوا قادرين على العيش بثقة وفعالية في المجتمع الجديد.

ماذا تعني المشاركة المجتمعية بالنسبة لي؟

بناء الجسور من أجل فهم ثقافي واجتماعي وسياسي أعمق بين مختلف شرائح المجتمع.

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Women's Science ermöglicht es mir, mich auf kreative Weise mit sozialen Phänomenen zu beschäftigen, neue Wege zu nutzen und meine eigenen Ideen auszuprobieren. Ich habe z.B. künstlerische Ansätze in meinen Workshops benutzt, um herauszufinden, welchen Herausforderungen die Frauen sich gegenübersehen und welche Fragen sie an die Gesellschaft haben. Toll fand ich auch, im Team zu arbeiten, Expert*innen zu treffen und immer die Möglichkeit zum Austausch meiner Gedanken zu haben.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Ich beschäftige mich mit den Bedürfnissen von geflüchteten Frauen, die schon drei bis vier Jahre in Deutschland leben. Ich möchte herausfinden, welche Unterstützung sie brauchen, um ihre Potenziale entfalten und selbstbewusst in der neuen Gesellschaft leben zu können.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... das Errichten von Brücken für ein besseres kulturelles, soziales und politisches Verständnis zwischen den unterschiedlichen Teilen der Gesellschaft.

نادين شيخي

العمر: ٢٨ | الموطن الأصلي: سوريا
الدراسة/التأهيل المهني: مدرسة/إجازة في الأدب الفرنسي

NADIN SHIKHI

ALTER: 28 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION: LEHRERIN/
STUDIUM DER FRANZÖSISCHEN LITERATUR

ما هو الحافز الذي دفعك للمشاركة في المشروع كباحث مساعد؟

عملت في سوريا لمدة أربعة سنوات كمتطوعة في مجال الدعم النفسي للنساء والأطفال المتضررين من الحرب. شكل هذا العمل مع النساء والأطفال المتضررين شغفاً لي. أرى عملي التطوعي في هذا المشروع مكتملاً لشغفي.

ما الذي يربطني بموضوع البحث؟

من خلال تجربتي الشخصية في الهجرة تمكنت من التعرف على العديد من المشكلات التي تواجه النساء اللاجئات في ألمانيا. من ناحية أخرى ساعدتني خبراتي السابقة في سوريا في مجال الدعم النفسي الاجتماعي للنساء بتقديم هذا الدعم لهن هنا في ألمانيا ضمن سياق التحديات التي تواجههن في البلد الجديد، والتي أرغب من خلال مشاركتي في هذا المشروع بتسليط الضوء عليها.

معنى المشاركة المجتمعية بالنسبة لي ...

... إنها فرصة لمساعدة الآخرين ودعمهم
... مساهمة تطوعية في تطوير المجتمع

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Ich habe in Syrien vier Jahre lang (2014 bis 2018) als Freiwillige in der sozialpsychologischen Betreuung von Frauen und Kindern gearbeitet, die vom Krieg traumatisiert waren. Sie zu unterstützen, war meine Leidenschaft. Die Freiwilligenarbeit im Projekt Women's Science ergänzt meine Reise.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Durch meine persönliche Migrationserfahrung weiß ich viel über die Probleme, mit denen geflüchtete Frauen in Deutschland zu kämpfen haben. Meine Erfahrungen, die ich aus der sozialpsychologischen Arbeit in Syrien mitbringe, helfen mir, sie zu unterstützen. Mit Women's Science möchte ich ihre Themen sichtbar machen.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... eine Chance zu haben, anderen zu helfen und sie zu unterstützen.
... die soziale Entwicklung der Gesellschaft als Ehrenamtliche mitzugestalten.



FRAGESTELLUNG/ERKENNTNISINTERESSE

Welchen Herausforderungen sehen sich geflüchtete Frauen auch nach mehrjährigem Aufenthalt in Deutschland (noch immer) gegenüber? Stellt die Aufnahmegesellschaft die passenden Mittel bereit, um sie zu unterstützen? Welche Visionen und Wünsche haben sie? Was brauchen sie, um in Sicherheit und Zuversicht in einem neuen Land zu leben?

METHODE/ZIELGRUPPE

Methode: Einzel- und Fokusgruppeninterviews persönlich sowie per Social Media; ergänzt durch Beobachtungen z. B. im Rahmen von Workshops; Lektüre wissenschaftlicher Artikel zum Thema; Diskussion mit Expert*innen im Rahmen des Women's Science-Fachgesprächs am 01.10.2019

Durchführungszeitraum: September 2019 – Januar 2020 in Berlin und Magdeburg

Sprachen: Arabisch/Deutsch

Teilnehmerinnen Berlin: 40 geflüchtete Frauen aus Syrien; 20 bis 55 Jahre; mit und ohne Kinder; seit mindestens drei Jahren in Berlin; wohnhaft in Gemeinschaftsunterkünften

Teilnehmerinnen Magdeburg: 18 geflüchtete Frauen aus Syrien; 20 bis 40 Jahre; zwischen zwei und sechs Jahren in Deutschland

Expertinnengespräch: Katrin Benzenberg (Gesicht zeigen!); Zohre Esmaeli (Zohre Esmaeli Foundation); Claudia Karstens (Der Paritätische Gesamtverband)

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUS DER BEFRAGUNG

Multiple Belastungen/Herausforderungen ohne wesentliche Verbesserung, auch noch nach mehreren Jahren

- Die persönliche Lage der befragten Frauen verbesserte sich auch nach mehrjährigem Aufenthalt in Deutschland nicht oder nur kaum: Unzureichende Sprachkenntnisse, fehlender/unzureichender Wohnraum, psychosoziale Belastung/Traumata sowie fehlende Arbeit sind für die Mehrzahl noch immer die wichtigsten Herausforderungen.
- Dabei gibt es in der allgemeinen Lebenslage Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kinder: Durch die oftmals fehlenden oder nicht in nötigem Maße zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung (sowohl in den Regelstrukturen als auch z. B. begleitend im Rahmen von Kursangeboten) verzögern sich bei Frauen mit Kindern der Spracherwerb und die Suche nach einem Arbeitsplatz deutlich.

- Die befragten Frauen kritisieren im Hinblick auf den Spracherwerb die sehr großen Qualitätsunterschiede der Sprachkurse, das z. T. sehr schlecht ausgebildete Lehrpersonal und die dadurch entstehenden ungleichen Voraussetzungen und persönlichen Nachteile z. B. in der Bewältigung des Alltags oder bei der Arbeitssuche.
- Die Frauen mit Hochschulabschluss beklagten zudem Probleme bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse. Sie empfinden zum einen den Anerkennungsprozess an sich als undurchsichtig, zum anderen kommt es oftmals zu sehr langen Wartezeiten, sodass die Frauen nicht den von ihnen favorisierten beruflichen Lebensweg in Deutschland einschlagen können.
- In diesem Zusammenhang kritisierten die befragten Frauen besonders das fehlende Wissen um finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten – insbesondere im Übergang Studium/Job sowie Jobcenter/Studium – sowie die mangelnde Unterstützung (z. B. durch eine Verweisberatung) durch das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit.
- Insbesondere Frauen mit Kopftuch berichten immer wieder von häufigen Diskriminierungen im Alltag (z. B. durch andere Eltern in Schule und Kita) sowie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Hier zeigt sich, dass Informationen über Rechte und Ansprüche, aber auch über bestehende Beratungsangebote von Trägern, NGOs und Behörden vielfach noch immer nicht in ausreichendem Maße bekannt sind.
- Als sehr belastend empfinden die Frauen das Thema Familienzusammenführung. Schleppende und diffuse Prozesse, Unsicherheiten sowie unzureichende Rechtskenntnisse führen zu Unsicherheit und Angst und stellen eine dauerhafte psychische Belastung dar.
- Außerdem gibt es nicht genug muttersprachliche Therapeuten sowie Kurz- und Langzeittherapieplätze in den Herkunftssprachen traumatisierter geflüchteter Frauen. Viele Frauen haben zudem kaum Kenntnisse über das deutsche Gesundheitssystem im Hinblick auf bestehende Ansprüche, mögliche Leistungen und Kostenerstattungen und wissen nicht über Informations- und Beratungsangebote Bescheid.

WÜNSCHE/FORDERUNGEN

- Es wird deutlich mehr arabischsprachiges medizinisches Fachpersonal besonders im psychologischen Bereich benötigt.
- Anerkennungsprozesse für qualifiziertes medizinisches Personal mit eigener Fluchterfahrung sollten beschleunigt werden, außerdem sollte es Übergangslösungen geben, die eine berufliche Einbindung der genannten Personengruppe bereits während des laufenden Prozesses ermöglichen.
- Die Schaffung von langfristigen psychologischen Betreuungsangeboten in Form von Einzelsitzungen und Gruppentherapien in arabischer Sprache sollte Priorität haben.

- Informationen über Angebote – besonders zu den Themen Gesundheit, Bildungs- und Rechtssystem – müssen die Zielgruppe besser erreichen. Zur gezielten Ansprache von Frauen sollten u. a. Sprachcafés, Frauentreffs oder Mütter-/Kindergruppen verstärkt genutzt werden und die Informationen in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung stehen. Denkbar ist auch, z. B. (Bezirks-) Ämter besser in die Planung und Verteilung von Informationsmaterialien einzubeziehen.
- Um einen kontinuierlichen Spracherwerb geflüchteter Frauen mit Kindern zu sichern und so eine nachhaltige gesellschaftliche Integration zu ermöglichen, ist ein flächendeckender Ausbau der Kinderbetreuung dringend notwendig. Mehr Sprachkurse mit Kinderbetreuung sind an dieser Stelle die Minimalforderung.
- Die Integration in den Arbeitsmarkt ließe sich durch gezielte Verweisberatung in den Regelstrukturen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit verbessern, u. a. zu folgenden Fragestellungen:

»Wo bekomme ich ...

- ... *eine Beratung/ein Coaching zur Realisierung eigener Projektideen (Stichwort Selbstständigkeit)?«*
- ... *Beratung und Unterstützung während des Anerkennungsprozesses meiner Qualifikationen?«*
- ... *eine Beratung über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, wenn ich studieren möchte?«*

- Mehr Offenheit der Unternehmen würde die Matching-Prozesse (zwischen Frauen und Unternehmen, aber auch zwischen den Unternehmen, der Arbeitsverwaltung und den Angeboten der Träger) und somit die Situation auf dem Arbeitsmarkt verbessern.
- Um die Wohnsituation insbesondere von Familien mit Kindern zu verbessern, sollte auf dem Wohnungsmarkt (z. B. bei Wohnungsgesellschaften und -genossenschaften) über Quoten für Menschen mit Fluchtgeschichte nachgedacht werden.
- Insbesondere die jüngeren Frauen wünschen sich mehr Begegnung und Austausch mit gleichaltrigen Deutschen; oftmals ist der Altersunterschied zwischen Ehrenamtlichen und Geflüchteten sehr groß.
- Es wäre wünschenswert, die Sprachkursinhalte besser auf die Inhalte der Sprachprüfungen abzustimmen.
- Die befragten Frauen wünschen sich v. a., dass die Gesellschaft ihre Bedürfnisse wahrnimmt und sie ernst nimmt.

BEISPIELE AUS DEN INTERVIEWS

»Ein großes Problem ist es, mit einem kleinen Kind eine Sprache zu lernen, wenn es für ausländische Kinder keine freien Plätze im Kindergarten gibt.«

»Es ist schwierig, ein Kind im Kindergarten anzumelden, wenn man als Mutter Kopftuch trägt. Mir wurde z. B. vorgeworfen, das würde die anderen Kinder erschrecken.«

»Aufgrund der schlechten Qualität der Sprachkurse werden viele Frauen demotiviert.«

»Ich suche ständig nach mir selbst in diesem fremden Land, aber kann mich selbst nicht finden.«

»Es ist ein Zustand, der Stabilität mit Melancholie kombiniert. Täglich schwere Arbeit von morgens bis abends und immer unter Druck, dabei die Bedürfnisse der Familie zu erfüllen, insbesondere für Mütter, die Kinder erziehen.«

»Ich kann mein Leben hier (in Deutschland) nicht fortsetzen, während meine Kinder im Libanon weit von mir entfernt sind.«

»Wenn ich auf der Straße oder im Zug Rassismus ausgesetzt bin, weiß ich nicht, wie ich damit umgehen soll.«

»Mein größter Wunsch ist nur, ein eigenes Zuhause zu haben, in dem ich mit meinen Kindern leben könnte. Es ist genug, drei Jahre lang mit meinen Kindern in einem Zimmer mit gemeinsamer Küche zu leben.«

السؤال المطروح

ما هي التحديات التي تواجهها النساء اللاجئات بعد عدة سنوات من إقامتهن في ألمانيا؟ هل يوفر المجتمع المضيف الوسائل المناسبة لدعم المرأة؟ ما هي الرؤى والحاجات لديهن؟ ما الذي يحتجته للعيش بأمان وثقة في البلد الجديد؟

أسلوب الدراسة الاستقصائية/عينة الدراسة

الأساليب المتبعة: المقابلات الفردية ومجموعات التركيز التي أجراها الفريق شخصياً، إضافة لاستخدام وسائط التواصل الاجتماعي؛ ثم استكملت بملاحظات في سياق حلقات العمل إضافة لقراءة المقالات العلمية حول الموضوع؛ وإجراء مناقشات مع الباحثات من مركز مينيور للتعليم والبحث في إطار مشروع «علوم النساء».

فترة التنفيذ: أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ – كانون الأول/يناير ٢٠٢٠ في برلين وماغدبورغ.

اللغة: العربية/الألمانية.

المشاركات من برلين: ٤٠ لاجئة من سورية؛ (٢٠-٥٥) سنة؛ مع أطفال ومن دونهم؛ لمدة ٣ سنوات على الأقل في برلين؛ مقيمات في مساكن مشتركة.

المشاركات من ماغدبورغ: ١٨ لاجئة من سورية، (٢٠-٤٠) سنة؛ منذ سنتين إلى ٦ سنوات في ألمانيا.

المتحدثات من المختصات: كاترين بنزبرغ (أظهر وجهك!) مشروع لتعزيز الوعي الثقافي في ألمانيا زوهراسماعيل (مؤسسة زوهراسماعيل)؛ كلاوديا كارستنز (الرابطة المشتركة).

النتائج الرئيسية المستخلصة من الدراسة الاستقصائية

الأعباء والتحديات متعددة دون تحسن ملحوظ حتى بعد عدة سنوات:

لم تحسن الحالة الشخصية للنساء اللاتي شملتهن الدراسة الاستقصائية أو تحسنت لكن بشكل طفيف بعد عدة سنوات من الإقامة في ألمانيا؛ فلا تزال المهارات اللغوية غير كافية للبعض، كما تفتقر غالبية النساء المشمولات بالدراسة إلى السكن الخاص/أو عدم كفاية مساحته، إضافة للإجهاد النفسي والاجتماعي/الصدمة، كما أن الافتقار إلى العمل لا يزال أهم التحديات بالنسبة لغالبيتهم.

هناك اختلافات في حالة الحياة العامة بين النساء اللاتي لديهن أطفال والنساء بدون أطفال: نظراً لخيارات رعاية الأطفال المحدودة (في كثير من الأماكن على سبيل المثال في دورات اللغة الألمانية) مما يسبب تأخيراً أكبر في اكتساب اللغة والبحث عن وظيفة بالنسبة للنساء اللواتي لديهن أطفال.

انتقدت النساء اللاتي أجريت معهن المقابلات مستويات الجودة المتفاوتة جداً لدورات اللغة الألمانية، وكذلك المدرسين/ات الذين لم يتم تأهيلهم أو تدريبهم تدريباً جيداً في بعض الأحيان ما أنتج ظروف غير متكافئة ومسائ شخصية لهن، على سبيل المثال تأخر التأقلم مع الحياة اليومية أو البحث عن عمل.

اشتكت النساء اللواتي يحملن شهادة جامعية في عينة الدراسة من مشاكل الاعتراف بشهادتهن. فمن ناحية، يُنظر إلى عملية الاعتراف نفسها على أنها مبهمة، ومن ناحية أخرى، غالباً ما تكون هناك فترات انتظار طويلة جداً، تمنع النساء في المقام الأول من متابعة المسار الوظيفي الذي يفضلونه في ألمانيا.

وفي سياق متصل، انتقدت النساء ممن أجريت معهن المقابلات أيضاً بشكل خاص نقص المعرفة بخيارات وفرص الدعم المالي، لا سيما في المرحلة الانتقالية بين الدراسة والوظيفة أو العكس، وكذلك في الفترة بين الانتقال من مركز العمل (جوب سينتر) إلى الدراسة (جامعة/أوسيلدونغ....)، إضافة لنقص الدعم (من خلال المشورة المتعلقة بالإحالة من قبل مركز العمل/وكالة التوظيف في هذه المرحلة).

هناك حاجة ملحة إلى توسيع شامل لمراكز رعاية الأطفال؛ على وجه الخصوص لضمان اكتساب مستمر للغة للأمهات اللاجئات مع أطفال، وبالتالي تمكين الاندماج الاجتماعي المستدام. فالمطلوب هنا توفير المزيد من دورات اللغة مع رعاية للأطفال في الحد الأدنى في هذه المرحلة.

يمكن تحسين الاندماج في سوق العمل من خلال المشورة المرجعية الخاصة في مراكز العمل ووكالات التوظيف، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية (على سبيل المثال لا الحصر)

أين يمكنني الحصول على:

- * نصيحة/تدريب لتحقيق أفكار مشروعك الخاص (مثال: العمل المستقل)؟
- * النصيحة والدعم خلال عملية الاعتراف بالمؤهلات؟
- * نصيحة بشأن خيارات الدعم المالي إذا كنت أرغب في الدراسة؟

من خلال المزيد من انفتاح الشركات، يمكن تحسين عمليات المطابقة لفرص العمل المتوفرة (بين النساء والشركات، ولكن أيضًا بين الشركات وإدارة العمل وعروض مقدمي الخدمات) وبالتالي الوضع في سوق العمل.

من أجل تحسين الوضع المعيشي، خاصة بالنسبة للأسر التي لديها أطفال، يجب النظر في سوق الإسكان (جميعيات الإسكان؛ التعاونيات) حول فرص الأشخاص الذين لديهم تجربة لجوء.

تريد العديد من النساء، وخاصة الشابات منهن، المزيد من اللقاءات والتبادل مع أقرانهن فغالبًا ما يكون فارق السن بين المتطوعين واللاجئين كبيرًا جدًا.

من الأفضل مطابقة محتوى دورة اللغة بشكل أفضل مع محتوى اختبارات اللغة والاستخدامات في الحياة العملية.

ترغب النساء اللاتي شملهن الاستطلاع من المجتمع قبل كل شيء أن يتم إدراك احتياجاتهن والاعتراف بها والتعامل معها بجدية.

تفيد النساء اللواتي يرتدين الحجاب على وجه الخصوص بالإبلاغ مرارًا وتكرارًا عن التمييز في الحياة اليومية (من آباء آخرين في المدرسة أو مراكز الرعاية النهارية على سبيل المثال) وكذلك أثناء البحث عن عمل. وهذا يدل أن المعلومات المتعلقة بالحقوق والاستحقاقات، وكذلك خدمات المشورة القائمة التي تقدمها المؤسسات والمنظمات غير الحكومية والسلطات العامة ذات الصلة موضوع التمييز، لا تزال غير معروفة بما فيه الكفاية.

لا تزال مسألة لم شمل الأسر مرهقة للغاية. وتؤدي العمليات البطيئة وأوجه الشك وعدم اليقين وعدم كفاية المعرفة القانونية إلى انعدام الشعور بالأمن والخوف فتشكل عبئًا نفسيًا دائمًا وإضافيًا.

هناك نقص في أخصائيي العلاج النفسي متكلمي اللغة الأم/المنشأ للنساء في حالة صدمة كالعربية والفارسية... في أماكن العلاج القصيرة أو الطويلة الأجل. وبشكل عام فإن نقص المعرفة بالنظام الصحي الألماني فيما يتعلق بالمطالبات القائمة، والفوائد المحتملة، والمبالغ المستردة أو سداد التكاليف، بالإضافة للجهل بالمعلومات وعروض المشورة القائمة، لها أثر إضافي شدد هنا أو تقدم تعقيدًا إضافيًا.

احتياجات/متطلبات

هناك حاجة إلى عدد أكبر من العاملين/ات الطبيين الناطقين بالعربية، وخاصة في المجال النفسي. يجب تسريع عمليات الاعتراف بالعاملين/ات الطبيين المؤهلين الذين لديهم تجربة لجوء ويجب مناقشة الحلول المؤقتة التي يمكن هذه المجموعة من الأشخاص من المشاركة بشكل احترافي خلال العملية الجارية. بالإضافة إلى ذلك، يجب إعطاء الأولوية لإنشاء خدمات رعاية نفسية طويلة الأمد على شكل جلسات فردية وعلاجات جماعية باللغة العربية/اللغة الأم.

إيصال المعلومات حول العروض الحالية - خاصة فيما يتعلق بموضوعات الصحة والتعليم والقانون - إلى المجموعة المستهدفة بشكل أفضل. يمكن تحقيق ذلك من خلال (على سبيل المثال لا الحصر) استخدام مقاهي اللغة، أو اجتماعات النساء أو مجموعات الأمهات/الأطفال بشكل أكبر للتواصل مع النساء، ويجب توفير المعلومات بلغات مختلفة. قد يكون من المفيد أيضًا على سبيل المثال إشراك مكاتب (المقاطعات) في تخطيط وتوزيع المواد الإعلامية.

أمثلة من المقابلات

«لا أستطيع المضي قدماً في حياتي هنا (ألمانيا) بينما أطفالي بعيدين عني (في لبنان).»

«لا أعرف من يستطيع رد الاعتبار لي عندما أتعرض لموقف عنصري في الطريق أو القطار السريع.»

«لا زلت أبحث عن نفسي في البلد الجديد فلا أجدني.»

«أكبر أمنيائي الآن أن يكون لي بيت خاص بي مع أطفالي، ثلاث سنوات من العيش مع أطفالي في غرفة مع مطبخ مشترك كافية.»

«تعلم اللغة بالنسبة لأم مع طفل صغير يشكل مشكلة كبيرة، خاصة في ظل عدم توفر أماكن في مراكز الرعاية النهارية/رياض الأطفال للأطفال الأجانب.»

«من الصعب تسجيل طفل في رياض الأطفال إذا كانت الأم ترتدي الحجاب، وذلك لتجنب إخافة الأطفال الآخرين.»

«الكثير من النساء يفقدن الحافز في تعلم اللغة بسبب انخفاض نوعية الدورات.»

«الاستقرار ذو الطابع السوداني مع العمل اليومي من الصباح حتى المساء في ظل وجود عائلة وخاصة للأمهات اللواتي لديهن أطفال.»



KOPFTUCH & ARBEITSMARKT

الحجاب وسوق العمل

Alaa Muhrez

آلاء محرز

آلاء محرز

العمر: ٣٠ | الموطن الأصلي: سوريا
الدراسة/الكفاءات المهنية: تجارة واقتصاد/موظفة بنك

ALAA MUHREZ

ALTER: 30 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION: BANKKAUFFRAU

ماهي دوافعك للمشاركة في هذا المشروع كباحثة؟

من خلال مشاركتي كباحثة في هذا المشروع أردت خطوة أولى للاندماج في المجتمع الألماني، وتطوير مهاراتي وقدرات التواصل مع المجتمع الألماني. لقد فكرت كثيرًا بموضوع يهم فئة كبيرة من السيدات اللاجئين ألا وهو (الحجاب وسوق العمل) للمساعدة في إيصال هذه المشكلة للجهات المعنية ومساعدة السيدات على الاندماج. مثلاً من خلال دعم النساء اللاتي لا يعرفن أنه بإمكانهن محاربة التمييز بالإضافة إلى تمكين الأشخاص غير المتضررين من فهمهم بشكل أفضل. أستمتع أيضاً بالعمل مع نساء ومتطوعات أخريات.

ماهي صلة الوصل بينك وبين الموضوع الذي تم طرحه؟

كامرأة ترتدي الحجاب، لدي مشاكل تتعلق بالتمييز. نوقش موضوع الحجاب مرارًا وتكرارًا في الحياة المهنية اليومية. شعرت في كثير من الأحيان أنني يجب أن أبرر قراري في ارتداء الحجاب. من المهم بالنسبة لي أن المظاهر، مثل الحجاب، لا تلعب دوراً في الحياة العملية.

المشاركة المجتمعية تعني لي؟

بالنسبة لي، تعني المشاركة المجتمعية أنه يمكنني العثور على وظيفة والقيام بذلك دون التعرض للتمييز، وأن أستطيع أن أكون جزءاً من المجتمع الألماني كما أنا.

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Durch das Projekt wollte ich mich mehr in die deutsche Gesellschaft integrieren und mich persönlich weiterentwickeln. Mit meinem Thema möchte ich auf die Probleme von Frauen aufmerksam machen, die diskriminiert werden, sodass Menschen, die nicht betroffen sind, sie besser verstehen können. Ebenso möchte ich zur Integration von geflüchteten Frauen beitragen und z. B. Frauen unterstützen, die nicht wissen, dass sie gegen Diskriminierung vorgehen können. Außerdem gefällt mir die Arbeit mit anderen Frauen und Freiwilligen sehr.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Als Frau, die Kopftuch trägt, habe ich selbst Probleme mit Diskriminierung. Mein Kopftuch wurde im beruflichen Alltag immer wieder thematisiert. Ich habe oft das Gefühl, mich für mein Kopftuch rechtfertigen zu müssen. Mir ist es wichtig, dass Äußerlichkeiten wie das Kopftuch keine Rolle im Arbeitsleben spielen.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... dass ich eine Arbeit finden und ihr nachgehen kann, ohne dass ich diskriminiert werde.
... dass ich Teil der deutschen Gesellschaft sein kann, so wie ich bin.



FRAGESTELLUNG/ERKENNTNISINTERESSE

Wie schwer ist es für geflüchtete Frauen mit Kopftuch, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Wie empfinden sie ihre persönliche Situation? Welche Maßnahmen gibt es gegen Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch?

METHODE/ZIELGRUPPE

Methode: Befragung per Fragebogen; Sammeln persönlicher Geschichten; Expertengespräch; Analyse von Fachliteratur zum Thema

Durchführungszeitraum: September 2019 – Januar 2020

Sprachen: Arabisch/Deutsch

Teilnehmerinnen: 53 arabischsprachige Frauen mit Fluchterfahrung, die Hijab tragen

Experteninterview: Steffen Beigang (HU Berlin)

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUS DER BEFRAGUNG

Nicht die Qualifikation der Frauen, sondern ihr Äußeres steht im Vordergrund

- Schwierig ist für die befragten Frauen v.a., dass die Diskriminierung unterschwellig erfolgt. Zumeist wird das »Problem Kopftuch« nicht direkt angesprochen, wenngleich z. B. in Bewerbungsgesprächen das Verhalten des Gegenübers deutlich macht, dass das Tragen eines Kopftuches als problematisch gesehen oder zumindest z. B. gegenüber Kund*innen eingeschätzt wird.
- Viele der befragten Frauen sind verunsichert und möchten nicht über ihre Erfahrungen sprechen, zumal es gerade bei Bewerbungsverfahren für die Frauen schwierig bzw. oft nicht eindeutig zu beweisen ist, dass das Kopftuch wirklich der Grund für eine Ablehnung ist. Frustrierend ist in diesem Zusammenhang insbesondere die fehlende berufliche Anerkennung sowie das Gefühl, trotz guter Zeugnisse, Qualifikationen und Berufserfahrung allein auf das Kopftuch reduziert zu werden.
- Betroffenen Frauen sind oftmals sowohl ihre Rechte als auch Unterstützungsstrukturen nicht bekannt. Auch ist das Melden eines Vorfalls, das persönliche Aufsuchen einer Clearing- oder Beratungsstelle oder gar der Schritt vor Gericht mit enormem psychischem Stress verbunden, da Diskriminierungsvorfälle dann erneut »durchlebt« werden müssen.

- Am Arbeitsplatz werden Frauen mit Kopftuch oftmals mit den gängigen gesellschaftlichen Vorurteilen gegenüber ihrer Religion konfrontiert; hierauf reagieren, diskriminierende und unsägliche Fragen (andauernd) beantworten und sich dabei als Stellvertreterin »der Muslim*innen« positionieren zu müssen, empfinden die befragten Frauen als sehr belastend. Zusätzlich muss die Mehrzahl kopftuchtragender Frauen solche Situationen nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im Alltag ertragen.

Beispiele aus dem Alltag

- **In der Kita**
Verschleierte Mütter werden bei der Aufnahme ihrer Kinder diskriminiert. Unter anderem hören sie die Begründung: »Die anderen Kinder könnten beim Bringen oder Abholen Angst vor Müttern mit Kopftuch haben.«
- **Im Krankenhaus**
Nicht selten weigern sich Patient*innen, von medizinischem Personal mit Kopftuch behandelt zu werden. Deswegen haben Frauen mit Kopftuch im Bewerbungsverfahren schlechtere Chancen.
- **In der Kanzlei/Bank**
Da ihnen oftmals weniger Kompetenz zugesprochen wird, lehnen Kund*innen es ab, von einer Mitarbeiterin mit Kopftuch betreut und beraten zu werden.

In der Arbeitsvermittlung

Frauen, die ein Kopftuch tragen, werden im Rahmen der Arbeitsvermittlung vielfach nicht ihren Wünschen, Qualifikationen und Kompetenzen entsprechend beraten, sondern oftmals direkt in Bereiche weit unterhalb ihrer Qualifikation, in den sogenannten niedrigqualifizierten Bereich wie z. B. die Reinigungsbranche vermittelt. Vielfach fühlen sie sich dazu regelrecht gedrängt.

WÜNSCHE/FORDERUNGEN

Kopftuchtragende Frauen sollen noch mutiger und selbstbewusster auftreten und sich gegen Ungleichbehandlungen und Diskriminierung wehren. Hierbei brauchen sie mehr Unterstützung.

- Schaffung von mehr gesellschaftspolitischer Aufmerksamkeit für das Thema und insbesondere der damit zusammenhängenden unterschiedlichen Formen der Diskriminierung, u. a. durch den Ausbau und die Vereinheitlichung des Monitoringsystems zur Erfassung und Dokumentation von Vorfällen.
- Aufklärung über bestehende Optionen, sich gegen Diskriminierung zu wehren und mehr Unterstützung bei der Durchsetzung diesbezüglicher Rechte durch spezialisierte Beratungsstellen und Fachanwält*innen.

- Mehr Offenheit der Arbeitgeber*innen, Frauen mit Kopftuch einzustellen; denkbar ist die Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber*innen, geflüchtete Frauen (mit und ohne Kopftuch) bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.
- Spezifische Arbeitsvermittlungen und mehr gezielte berufliche Coachingangebote für geflüchtete Frauen (mit und ohne Kopftuch).
- Veränderung des gesellschaftlichen Bildes von Frauen mit Kopftuch, u. a. durch mehr Präsenz von Frauen mit Kopftuch als selbstbestimmte Persönlichkeiten am Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und in den Medien. Letztere sollten auf eine reflektierte Berichterstattung achten und Stigmatisierungen sowie eine Verstärkung von Klischees vermeiden.

ZITATE DER BEFRAGTEN FRAUEN

»Der Angestellte des Arbeitsamtes sagte: ›Denken Sie als verschleierte Frau gar nicht an ein Studium; das ist unmöglich. Sie müssen putzen.‹ Das war ein schreckliches Gefühl.«

»Mein Sprachlehrer möchte mir helfen, der Unterdrückung und dem Schleier zu entkommen??!!«

»In Saudi-Arabien werden Frauen inhaftiert, weil sie den Hijab ablegen; in Deutschland müssen sie ihn ablegen, weil es Religionsfreiheit gibt.«

»Wenn ich Ihre Bewerbung annehme, werden die Umsätze in meiner Apotheke zurückgehen.«

»In Syrien vertrat ich nur mich selbst, in Deutschland vertrete ich DIE verschleierten arabischen Syrerinnen.«

»Ich wurde mit den Worten beleidigt: ›Nimm den Schleier ab und geh zurück nach Afrika.‹ Ich komme aus Syrien ...«

»Am internationalen Frauentag hat ein Mann sich geweigert, mir eine Rose zu geben, weil ich verschleiert bin.«

السؤال/المجال المعرفي

ما مدى صعوبة الاندماج في سوق العمل للنساء اللاتي يرتدين الحجاب؟ كيف يشعرون حيال وضعهن الشخصي؟ ما هي التدابير اللازمة لمكافحة التمييز ضد النساء اللاتي يرتدين الحجاب؟

المنهجية/المجموعة المستهدفة

الطريقة: مسح استبياني، جمع قصص شخصية، ومناقشة الخبراء، وتحليل الأدبيات المتخصصة حول هذا الموضوع

فترة التنفيذ: سبتمبر ٢٠١٩ - يناير ٢٠٢٠

اللغة: عربي/ألماني

المشاركات: ٥٣ امرأة ناطقة بالعربية ولديهن تجربة لجوء ترتدين الحجاب

مقابلة خبير: Steffen Beigang (HU Berlin)

أهم نتائج الاستبيان

لا ينصب التركيز على مؤهلات النساء، ولكن على مظهرهن

تكمّن الصعوبة في الغالب بالنسبة للنساء اللاتي شملهن الاستطلاع بالتمييز المبطن وغير المباشر، حيث لا يتم معالجة ما يسمى بمشكلة الحجاب مباشرة. على سبيل المثال، يعتبر ارتداء الحجاب في مقابلات العمل إشكالية أعلى الأقل يتم تقييمه (أن يعتبر مشكلة عند التعامل مع العملاء مثلاً)

العديد من النساء اللاتي تمت مقابلتهن غير مستقرات ولا يرغبن في الحديث عن تجاربهن، خاصة أنه من الصعب أو من غير الواضح في كثير من الأحيان إثبات أن الحجاب هو في الواقع سبب الرفض في مقابلات العمل، وفي هذا السياق بشكل خاص يكون من المحبط للغاية عدم الاعتراف بالمؤهلات المهنية والشعور بأنه على الرغم من الشهادات الجيدة والخبرة، سيقتصر الأمر على الحجاب وحده.

بالإضافة إلى ذلك، غالباً ما لا تكون النساء المعنيتات على دراية بحقوقهن وهياكل الدعم المتوفرة لهن، كما أن الإبلاغ عن حادثة تمييز أو حتى زيارة إلى غرفة المشورة الشخصية أو حتى المشورة القانونية، مرتبط بضغوط نفسية هائلة، حيث يجب «إحياء» حالات التمييز مرة أخرى.

في العمل، غالباً ما تواجه النساء اللواتي يرتدين الحجاب التحيزات الاجتماعية الشائعة حول دينهن؛ مثال على ذلك، الاضطرار إلى الإجابة باستمرار عن الأسئلة التمييزية التي لا توصف، والاضطرار إلى وضع أنفسهن «كممثلات للمسلمين»، تشكل هذه الحالة إجهاداً شديداً، فلا ينبغي أن ننسى أن غالبية النساء اللواتي يرتدين الحجاب لا يتحملن فقط مثل هذه المواقف في العمل، ولكن أيضاً في الحياة اليومية.

أمثلة من الحياة اليومية

في رياض الأطفال

يتم تمييز الأمهات المحجبات عند أخذ أطفالهن، يسمعون مثلاً أنه «من الممكن للأطفال الآخرين أن يخافوا من الأمهات اللاتي يرتدين الحجاب عند إحضارهن أطفالهن إلى المدرسة».

في المستشفى

ليس من النادر أن يرفض المرضى تلقي العلاج من قبل نساء محجبات من الطاقم الطبي، وهذا يعني أن النساء اللاتي يرتدين الحجاب لديهم فرص أقل عند اختيار موظفين للعمل في هذا المجال.

في مكتب المحاماة/البنك

نظراً لأنه غالباً ما يُقال عنهن أنهن يتمتعن بكفاءة أقل، فإن العملاء يرفضون تلقي الرعاية/النصح من قبل موظفات ترتدين الحجاب

في مكان العمل

غالباً ما لا يتم توجيه النساء اللاتي يرتدين الحجاب مهنيّاً وفقاً لرغباتهن ومؤهلاتهن ومهاراتهن، بل يتم توجيههن في معظم الأحيان في مجالات عمل أقل بكثير من مؤهلاتهن، ما يُسمى الوظائف منخفضة المهارات، مثل التنظيف ومجالات الرعاية مثال رعاية الأطفال ودور العجزة

مقتطفات من النساء اللواتي تمت مقابلاتهن

رغبات/مطالب

يجب أن تقوم النساء اللواتي يرتدين الحجاب بإظهار أنفسهن بشجاعة وثقة أكبر، وأن يدافعن عن أنفسهن ضد التمييز وعدم المساواة. لفعل ذلك يحتجن إلى مزيد من الدعم!

خلق مزيد من الاهتمام الاجتماعي السياسي بالموضوع، وخاصة بما يتعلق بالأشكال المختلفة- للتمييز، من خلال توسيع وتوحيد نظام المراقبة لتسجيل وتوثيق الحوادث المتعلقة بالموضوع على سبيل المثال.

توضيح الخيارات الموجودة للدفاع عن النفس ضد التمييز، والمزيد من الدعم بما يتعلق بالحقوق من قبل أخصائيين سواء كانوا من المحامين أو ممن يعملون في مراكز المشورة

مزيد من الانفتاح من جانب أرباب العمل لتوظيف النساء اللاتي يرتدين الحجاب؛ وتقديم حوافز لهم من أجل توظيف نساء لاجئات سواء كنّ متحجبات أم لم يكنّ.

توفير عروض تدريب مهنية أكثر استهدافاً للنساء اللاجئات (مع الحجاب أو بدونه).

تغيير الصورة الاجتماعية للمرأة المحجبة من خلال تواجد أكبر للنساء اللاتي يرتدين الحجاب كشخصيات قوية في سوق العمل وفي المجتمع وفي الإعلام، لذلك يجب على هذا الأخير الانتباه إلى التقارير وتجنب الوصم وتعزيز الكليشيهات والصور النمطية.

«قال الموظف في مكتب العمل: - لا تفكري في الدراسة كامرأة محجبة؛ هذا غير ممكن. عليك أن تنظفي. لقد كان شعورا رهيباً»

«مدرس اللغة الخاص بي يريد مساعدتي في الهروب من الظلم والحجاب؟؟!!»

سخرية القدر! «في السعودية، يتم القبض على النساء بسبب عدم ارتداء الحجاب، في ألمانيا يجب عليهن خلعه لأن هناك حرية دينية»

«إذا قبلت طلبك، ستخفض المبيعات في الصيدلية».

«في سوريا مثلت نفسي فقط، في ألمانيا أمثل العربيات السوريات المحجبات».

«...لقد أهانتي هذه الكلمات: «اخلي الحجاب وارجعي إلى إفريقيا» - لقد جئت من سوريا»

«في يوم المرأة العالمي، رفض الرجل أن يعطيني وردة لأنني محجبة».



ERFOLGREICHE ARBEITSMARKT- INTEGRATION

سوق العمل والمهنة دراسة
تحليلية لعوامل النجاح

Mahar Albaher Ali
محار البحر علي



محار البحر علي

العمر: ٣٠ | الموطن الأصلي: سوريا
الدراسة/الكفاءات المهنية: باحثة اقتصادية-مديرة مشاريع-مدربة في مجال التعددية

حافز المشاركة كباحثة في المشروع

أعمل منذ عامين ونصف في مجال الاندماج في سوق العمل الألماني بالأخص بما يتعلق بالشابات اللواتي لهن تجربة لجوء من حملة الكفاءات.
«برنامج «علوم النساء» يسمح لي أن أتعلم في نفس المجال بشكل تطوعي من المهم بالنسبة لي الاضاءة على كفاءات النساء وجعلها مرئية، بالإضافة إلى تحديد الفرص والتحديات المتعلقة ببنية سوق العمل.
وبذلك أستطيع من خلال هذا المشروع تطوير معرفتي وتخصصي في هذا المجال.

ما هي الأشياء المرتبطة بهذا الموضوع برأيي؟

يرتبط موضوع الاندماج في سوق العمل بما يخص النساء اللواتي مررن بتجربة لجوء بنقاط عديدة أود التركيز عليها من خلال مشروع، على سبيل المثال: الكفاءات اللغوية، كيفية الوصول للمعلومات المهمة، التوجيه المهني، التشبيك، العمل التطوعي، الدعم من البيئة المحيطة، التصميم والإرادة الشخصية، انفتاح رب العمل، إزالة الصور النمطية، والمعوقات البنوية كتوفر رعاية نهائية للأطفال.

المشاركة المجتمعية تعني بالنسبة لي ...

... المشاركة في كافة مناحي الحياة: العمل، النشاطات الترفيهية أو الاجتماعية، الثقافة، والسياسة

... أن أشعر بأنني مستقرة .. أنني في منزلي

MAHAR ALBAHER ALI

ALTER: 30 | HERKUNFTSLAND: SYRIEN
STUDIUM/BERUFLICHE QUALIFIKATION:
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLERIN/
PROJEKTMANAGERIN & DIVERSITY TRAINERIN

Was war meine Motivation, im Projekt als Co-Forscherin tätig zu sein?

Ich beschäftige mich seit zweieinhalb Jahren hauptberuflich mit der Integration qualifizierter Frauen mit Fluchterfahrung in den deutschen Arbeitsmarkt. Women's Science ermöglicht es mir, mich auch privat in diesem Themenbereich zu engagieren und die Kompetenzen der Frauen sowie die strukturellen Chancen und Herausforderungen des Arbeitsmarkts sichtbar zu machen. Zudem ist das Projekt für mich eine sehr gute Chance, mich fachlich weiterzuentwickeln.

Was verbinde ich mit meinem Thema?

Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung hat sehr vielfältige Anknüpfungspunkte, die ich mit meiner Arbeit besser sichtbar machen möchte: z.B. Sprachkompetenz, Zugang zu Informationen, Berufsorientierung, Netzwerke, Engagement, Unterstützung, Mut, Offenheit der Arbeitgeber*innen, Abbau von Stereotypen, strukturelle Hindernisse wie Kinderbetreuung.

Gesellschaftliche Teilhabe bedeutet für mich ...

... Teilhabe an allen Lebensbereichen (Arbeit, Freizeit, Kultur, Politik).

... mich in der Gesellschaft zu Hause zu fühlen.

FRAGESTELLUNG/ERKENNTNISINTERESSE

Das Projekt setzt sich mit der Frage auseinander, unter welchen Voraussetzungen das Onboarding von Frauen mit Fluchtgeschichte in qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse gelingt. Dazu analysiert es strukturelle und persönliche Faktoren beim Einarbeitungsprozess.

Ziel des Projekts ist es einerseits, Frauen mit Fluchterfahrung auf der »Peer-Ebene« zu ermutigen und zu motivieren, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung anzustreben, auch wenn der Weg dahin meistens schwierig ist. Andererseits möchte das Projekt, Arbeitgeber*innen und politischen Akteur*innen Empfehlungen geben, wie sie geflüchtete Frauen besser als bisher bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen können. Und nicht zuletzt soll es dazu beitragen, Stereotype gegenüber Frauen mit Fluchterfahrung im Arbeitskontext abzubauen und Erfolgsgeschichten sichtbar zu machen.

Der Fokus liegt dabei auf folgenden Fragen:

- Welche strukturellen Bedingungen bzw. welche Art von Organisationsstruktur sind für eine gelungene Einarbeitung und ein erfolgreiches Onboarding von geflüchteten Frauen notwendig?
- Welche persönlichen Kompetenzen seitens der Frauen sind für einen gelungenen Einstieg in einen neuen Job von Vorteil?
- Welche Rolle spielt das persönliche Umfeld der Frauen, u. a. persönliche Netzwerke, Familie und Community, bei der erfolgreichen Jobsuche bzw. dem Onboardingprozess?

VORGEHENSWEISE/METHODE/ZIELGRUPPE

Methode: In dem Projekt wurden fünf Frauen mit Fluchterfahrung, die in Deutschland leben und hier berufstätig sind, zu ihren persönlichen Entwicklungsstrategien, Kompetenzen, Erfahrungen und Erkenntnissen in Bezug auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt befragt.

Darüber hinaus wurden zwei Interviews mit Mitarbeitenden von Unternehmen geführt, in denen die befragten Frauen tätig sind. Schwerpunkte waren Organisationsstruktur, Personalauswahl und Onboarding von neuen Mitarbeiter*innen.

Durchführungszeitraum: Januar – März 2020

Sprachen: Deutsch/Arabisch

Zielgruppe: Frauen mit Fluchterfahrung mit Voll- oder Teilzeitbeschäftigung sowie in Deutschland ansässige Unternehmen bzw. Arbeitgeber*innen

Kerndaten der befragten Frauen: Alle fünf befragten Frauen kommen aus Syrien und leben seit vier bis sechs Jahren in Deutschland. Zwei von ihnen haben eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, zwei sind mithilfe von Verpflichtungserklärungen nach Deutschland gekommen, eine als Studentin. Vier haben einen Bachelor-Abschluss und eine hat eine technische Ausbildung im Herkunftsland erworben. Drei Frauen sind Anfang 30, sprechen Deutsch auf C1-Niveau und wohnen in Berlin bzw. Hamburg. Zwei Frauen sind Mitte 50, wohnen in der Kleinstadt Plön in Schleswig-Holstein und sprechen Deutsch auf B1-Niveau. Nur eine der befragten Frauen hat ein Kind.

WICHTIGSTE ERKENNTNISSE AUS DER BEFRAGUNG

Was hat den befragten Frauen bei der Jobsuche geholfen?

- Zwar ist es aus Sicht der befragten Frauen wichtig, sich bei möglichst vielen Unternehmen zu bewerben, noch wichtiger ist es ihrer Meinung nach aber, sich intensiv über Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland zu informieren und klare berufliche Ziele zu haben bzw. zu entwickeln.
- Netzwerke mit Multiplikator*innen und Menschen aus demselben beruflichen Feld haben bei allen Befragten eine Rolle gespielt, besonders wichtig waren sie für die in Plön lebenden Frauen.
- Softskills sowie fachliche und auch einige technische Skills, die sie durch Vorerfahrung im Herkunftsland und/oder Praktika bzw. ehrenamtliche Tätigkeiten erworben haben, waren für alle befragten Frauen ein Schlüsselfaktor bei der erfolgreichen Suche nach einem qualifikationsadäquaten Job.

Welche Faktoren spielten in Bezug auf die Einarbeitung in den neuen Job eine Rolle?

Zwei der befragten Frauen verfügten zum Zeitpunkt der Befragung bereits über Erfahrungen aus mehreren Jobs in Deutschland. Die Frage zur Einarbeitung bezog sich insbesondere auf den ersten Job. Folgende Aspekte wurden genannt:

- Für alle Befragten spielt die kollegiale Stimmung bei der Arbeit eine wichtige Rolle. Dabei war es für sie gerade zu Beginn von besonderer Bedeutung, eine Person unterstützend an ihrer Seite zu haben, die ihnen Feedback gab, sie betreute und v. a. bei Sprachbarrieren unterstützte.
- Die Frauen finden es wichtig, dass ihre persönlichen Bemühungen im Rahmen der Arbeit gesehen und wertgeschätzt werden.
- Alle befragten Frauen gaben an, auch proaktiv tätig gewesen zu sein und ihre Kolleg*innen z. B. bei der Schichtplanung, der Einrichtung von neuer Software, bei Recherchen sowie bei der Planung von Veranstaltungen unterstützt zu haben.
- Insbesondere am Anfang haben die befragten Frauen auch privat sehr viel Zeit in den neuen Job investiert, um sich sprachlich oder fachlich zu verbessern, z. B. um neue Programmierungscodes, Programme und Fachbegriffe lernen, Hintergrundinformationen zur Arbeitskultur in dem jeweiligen Unternehmen zu sammeln oder um für die Approbationsprüfung zu lernen.
- Die Beherrschung der deutschen Sprache spielt aus Sicht der Befragten insbesondere im Rahmen der nicht-fachlichen Kommunikation (Small Talk, Vernetzung etc.) eine wichtige Rolle. Die Ermutigung durch Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen, bereits erworbene Sprachkenntnisse aktiv anzuwenden, wirkt sich hier sehr positiv aus und stärkt das Vertrauen in die eigenen Kenntnisse.

- Empathie bezüglich der Fluchterfahrung seitens der Kolleg*innen und Vorgesetzten spielte für die befragten Frauen nur am Anfang ihres Aufenthalts, d. h. in ihrem ersten Jahr in Deutschland eine wichtige Rolle. Später empfanden sie diese sogar als negativ.
- Sogenannte kulturelle Unterschiede im Arbeitskontext waren aus Sicht der befragten Frauen und Unternehmen nicht von großer Bedeutung. Allerdings unterscheiden sich die jeweiligen Definitionen des Begriffs »Kultur« z. T. stark voneinander.
- Sowohl die befragten Frauen als auch die Unternehmen gaben an, dass bereits im Unternehmen existierende Gender Diversity-Maßnahmen einen positiven Einfluss auf den Einarbeitungsprozess von Frauen mit Fluchterfahrung haben.
- Die Begleitung zu Beginn des Jobs durch eine*n Mentor*in, eine*n Kolleg*in oder Ansprechpartner*in empfanden alle befragten Frauen als sehr hilfreich.

Welchen Einfluss haben Softskills und Resilienz auf die Arbeitsmarktintegration der Frauen?

- Die Frauen fanden es sehr wichtig, sich klare berufliche Ziele zu setzen, um den »Traumjob« zu finden.
- Vorurteile gegenüber Frauen mit Fluchterfahrung, insbesondere wenn sie ein Kopftuch tragen, sind den Befragten sehr bewusst. Sie selbst wurden mehrfach mit diesen konfrontiert. Durch Selbstreflexion und die Wertschätzung der eigenen Leistung

entwickelten die befragten Frauen jedoch ein deutlich stärkeres Selbstbewusstsein in Bezug auf ihre eigenen Kompetenzen. So sehen sie z. B. ihre Mehrsprachigkeit als klaren Vorteil, auch wenn sie Deutsch nicht fehlerfrei sprechen.

- Alle Befragten gaben an, sich durch die Jobsuche bzw. die beruflichen Erfahrungen persönlich deutlich weiterentwickelt zu haben.
- Alle befragten Frauen betonten, wie wichtig die Kommunikation mit Freunden und Familie und deren Ratschläge sind, insbesondere bei Stress.

Welchen Einfluss hat die Fluchterfahrung auf die berufliche Entwicklung der Frauen?

- Ein Teil der befragten Frauen findet es schwieriger für geflüchtete Männer als für geflüchtete Frauen, in Deutschland akzeptiert zu werden. Ihrer Meinung nach werden Männer im Kontext von Fluchtmigration einerseits öfter mit Stereotypen konfrontiert. Andererseits fällt es ihnen häufig schwerer als Frauen, mit den sich durch das Leben in einem neuen Land verändernden Geschlechterrollen zurechtzukommen. Zwei der befragten Frauen sind der Meinung, dass geflüchtete Frauen besondere Strategien verfolgen müssen, um erfolgreich zu sein. So müssen sie stets in einer Doppelrolle agieren und sowohl als Caretaker als auch als Professional erfolgreich sein – und sind damit häufig einer starken Doppelbelastung ausgesetzt. Um sich zu entlasten, ist eine Kooperation mit den im Haushalt lebenden Männern insbesondere den Ehemännern notwendig.

- Alle befragten Frauen finden es sehr wichtig, mehr über Erfolgsgeschichten geflüchteter Frauen zu berichten und diese als Role Model einzusetzen, u. a. um Stereotype abzubauen. Teilweise befürchten sie allerdings, dass diese Geschichten dazu beitragen könnten, erfolgreiche Frauen mit Fluchterfahrung als eine »Ausnahme« zu betrachten.
- Alle befragten Frauen haben den starken Wunsch, aus der Opferrolle herauszukommen und nicht weiter als unterstützungsbedürftige Person angesehen zu werden. Vielmehr wollen sie als Expertin mit ihren besonderen Kompetenzen auftreten und entsprechend wahrgenommen werden.
- Arbeitgeber*innen sollten die berufliche Erfahrung aus dem Herkunftsland wertschätzen und als Bereicherung bzw. Gewinn betrachten.
- Die informelle Kontaktaufnahme mit potenziellen Mitarbeiterinnen mit Fluchterfahrung z. B. im Rahmen von Messen und Informationsveranstaltungen sollte ermöglicht bzw. ausgebaut werden.
- Frauen mit Fluchterfahrung sollten trotz Sprachbarrieren eingestellt werden, wenn sie die notwendigen fachlichen Kompetenzen mitbringen.
- Teilweise unbewusste Denkmuster auf der Führungsebene, die sich u. a. negativ auf die Personalauswahl auswirken können, sollten abgebaut werden. Anonymisierte Bewerbungsverfahren wären eine gute Möglichkeit, um die Chancen von Frauen mit Fluchterfahrung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Der Auf- bzw. Ausbau von Mitarbeiter*innengruppen innerhalb der Unternehmen, die die Geschäftsführung bei einem geeigneten Diversity Management unterstützen (siehe Erfahrung von Sound-Cloud), sollte gefördert werden.

EMPFEHLUNGEN

An potenzielle Arbeitgeber*innen bezüglich der Einstellung von Frauen mit Fluchtgeschichte:

- Die Wertschätzung und Nutzung der Kompetenzen, die die neuen Mitarbeiterinnen mitbringen, steigert ihr Selbstbewusstsein. Dies wiederum führt zu einer Steigerung ihrer Produktivität und wirkt sich somit gewinnbringend für den/die Arbeitgeber*in aus.
- Frauen mit Fluchterfahrung sollten mehr Möglichkeiten erhalten, in Volontariaten bzw. längerfristigen Praktika ihre Fähigkeiten zu zeigen, neue Erfahrungen zu sammeln sowie ggf. neue Felder zu erforschen.

Bezüglich der Einarbeitung und des Onboardings von Frauen mit Fluchterfahrung:

- Um ihr Potenzial entfalten zu können, ist für die neuen Mitarbeiterinnen eine motivierende und vertrauensvolle Arbeitsumgebung von großer Bedeutung. Das notwendige Vertrauen wird v. a. entstehen, wenn Vorgesetzte und Kolleg*innen mit ihnen in Dialog treten.

- Den neuen Mitarbeiterinnen sollte innerhalb der Arbeitszeit Raum gegeben werden, um ihre Sprachkenntnisse weiterzuentwickeln und andere für Deutschland spezifische Kenntnisse in Bezug auf die fachliche Arbeit kennenzulernen. Dies fördert eine schnellere Einarbeitung in die fachlichen Tätigkeiten.
- Eine gute kollegiale Stimmung zu schaffen bzw. zu fördern, indem Kolleg*innen einander helfen, ohne sich ständig in Konkurrenz zueinander zu fühlen, ist ebenfalls von großer Bedeutung.
- Neben der Wertschätzung der Arbeitsergebnisse der neuen Mitarbeiterinnen ist es auch wichtig, dem damit verbundenen Aufwand und der Mühe Beachtung zu schenken.

Empfehlungen für andere Frauen mit Fluchterfahrung für die berufliche Orientierung und Bewerbung:

- Es ist wichtig, die eigenen Stärken und Talente zu identifizieren und sich immer wieder bewusst zu machen, wie viel sie trotz schwieriger Situationen bereits erreicht haben.
- Um sich beruflich zu verwirklichen, sollten klare berufliche Ziele formuliert werden. Dabei sind Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung sowie Internetrecherchen hilfreich.
- Als Einstieg sind proaktive Bewerbungen um Praktikumsstellen, Möglichkeiten zur Hospitation sowie ehrenamtliche Beschäftigungsverhältnisse zu empfehlen.

- Um praktische Tipps zur gewünschten bzw. passenden Branche zu erhalten, ist der Austausch mit Personen, die dort tätig sind, von Vorteil. Die Frauen sollten Möglichkeiten zum Austausch proaktiv suchen.
- Wenn möglich, sollten die Frauen an beruflichen Mentoring-, Coaching- oder Patenschaftsprogrammen, die auf kommunaler, Bundes- oder Landesebene stattfinden, teilnehmen.
- Frauen sollten sich und v. a. ihrem Partner bewusst machen, dass eine Kooperation mit ihm unerlässlich ist, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten. Das heißt: Kinderbetreuung und Hausarbeit müssen geteilt und dürfen nicht allein den Frauen überlassen werden.

Empfehlungen für andere Frauen mit Fluchterfahrung für die Einarbeitungsphase und darüber hinaus:

- Es ist ratsam, die Arbeitskolleg*innen zu unterstützen und dabei die eigenen (fachlichen) Kompetenzen einzubringen.
- Die Frauen sollten sich trauen, proaktiv im neuen Job aufzutreten und z. B. eigene Ideen einbringen und aktiv nach neuen Aufgaben fragen bzw. suchen.
- Hilfreich ist auch, nach Gemeinsamkeiten mit den Kolleg*innen zu suchen, z. B. Musik und Hobbys.
- Diskriminierung oder Stereotype sollten konstruktiv und aktiv angesprochen werden.

Empfehlungen an politische bzw. zivilgesellschaftliche Akteur*innen:

- Frauen mit Fluchterfahrung sind oftmals mit multiplen Herausforderungen konfrontiert, die durch die Verantwortung für Familie und Kinder noch verstärkt werden können. Dadurch bleibt ihnen oftmals nur wenig Zeit, um sich um ihren beruflichen (Wieder-)Einstieg zu kümmern, den sich viele von ihnen aber sehr wünschen. Um den Frauen die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sollten die dafür nötigen Strukturen dringend verbessert werden.
- Um den Frauen eine individuelle Orientierung im Rahmen ihrer Interessen, Qualifikationen und persönlichen Umstände zu bieten, ist ein leichter Zugang zu Informationen, Beratung sowie Mentoring- und Coachingprogrammen rund um die berufliche Orientierung nötig, z. B. indem diese sichtbar gemacht und niederschwelliger gestaltet werden.
- Es sollte für interessierte Frauen und Unternehmen mehr Möglichkeiten geben, miteinander in Kontakt und Austausch zu treten.
- Für Arbeitgeber*innen sollten Anreize in Form von Zuschüssen oder Steuersenkungen geschaffen werden, damit diese Frauen mit Fluchterfahrung einstellen.
- Strukturen für die Unterstützung von Arbeitgeber*innen sollten insbesondere im Rahmen des Einarbeitungsprozesses von geflüchteten Frauen ausgebaut und verstetigt werden. Denkbar sind eine Begleitung des Prozesses durch Mittler*innen und Kommunikationsberatung.
- Arbeitgeber*innen sollten für eine nötige Toleranz im Umgang mit der Herausforderung des beruflichen Spracherwerbs sensibilisiert werden.
- Für mehr Sichtbarkeit und einen damit verbundenen Abbau von Stereotypen sollten mediale Kampagnen durchgeführt werden, die Erfolgsgeschichten von Expert*innen in den Mittelpunkt stellen und dazu beitragen, neue, vielfältigere Bilder der Zielgruppe zu kreieren.
- Für alle relevanten Akteur*innen sollten Sensibilisierungsmaßnahmen zum Umgang mit unbewussten und bewussten Vorurteilen im Kontext von Herkunftskultur und Gender durchgeführt werden. Der Fokus sollte dabei auf den Gemeinsamkeiten liegen.

ZITATE AUS DEN INTERVIEWS...

...der befragten Frauen

Haneen Abdallah

App-Entwicklerin bei SoundCloud, Berlin

Jobsuche: »Ich glaube, viele trauen sich nicht, sich zu bewerben, da sie denken, dass ihre Qualifikation keinen Wert in Deutschland hat. Meiner Erfahrung nach sollte man es einfach probieren.«

Frau und Kopftuch: »Die einzige Frau mit Kopftuch in der Firma zu sein, ist ein Plus: Alle wissen, wer Du bist. Nachteil: Du bist DIE Frau mit Kopftuch!«

Arbeitsklima: »Jedes Unternehmen, in dem ich gearbeitet habe, hat ein anderes Klima: Wenn ich die einzige Frau im Team war, wurde ich nicht so angenommen. Bei SoundCloud gibt es eine größere Geschlechtervielfalt, und das hat einen starken positiven Einfluss auf die kollegiale Stimmung.«

Nawar Aidi

Zahnärztin und Musikerin, Zahnarztpraxis NN, Hamburg

Jobsuche: »Was mir am Ende geholfen hat, ist der Wille, etwas für mich zu machen, meine beruflichen Ziele zu erreichen, unabhängig von staatlicher Unterstützung zu sein und meine Kompetenzen anzuwenden. Ich bin gut ausgebildet. Daher habe ich viel (bei der Arbeit) zu geben.«

Frau und Flucht: »Ich bin nicht gegen Empathie für geflüchtete Frauen. Ich bin dagegen, dass wir immer als Opfer behandelt werden und dass wir uns selbst als Opfer präsentieren. Wir sind keine Opfer mehr. Opfer werden (bei der Arbeit) nicht als Peer wahrgenommen.«

Nariman Krimed

Bauzeichnerin, Kreisverwaltung, Plön

Jobsuche: »Ohne eine Ermutigung von meinen Sprachpaten hätte ich mich nie getraut, eine Bewerbung zu schreiben, v. a. in dem Bereich, in dem ich bereits 17 Jahre Berufserfahrung habe (...). Ich wollte mich nämlich selbstständig machen.«

Einarbeitung im Job: »Schon früher in Syrien habe ich immer Kolleg*innen mit meinem Rat geholfen. Wenn mein Chef etwas sucht, auch wenn es nicht meine Aufgabe ist, recherchiere ich und mache Vorschläge. Das nennt man in Syrien (sie lacht) ›Katteret Ghalaba (كثرة غلبة)‹¹.«

1 Dieser Begriff, häufig leicht negativ verwendet, ist hier als Witz gemeint. Er bezeichnet eine Person, die sich in Sachen einmischt, die nicht ihr Business sind.

Nadima Krimed*Kultursprachmittlerin, AWO, Plön*

Einarbeitung im Job: »Am Anfang war ich wegen meiner Sprache sehr gestresst. Die Kolleg*innen haben mich unglaublich ermutigt und mir konstruktives Feedback gegeben (...). Ich habe dann beschlossen, dass alles im Laufe der Zeit kommt.«

Kulturalität: »Ich habe viel Erfahrung in der Arbeit mit Ausländer*innen (aus Europa) in Syrien. Inzwischen denke ich, dass es gar nicht so viele kulturelle Unterschiede gibt (...). Das Thema Kultur ist aber kompliziert. Bei meiner Arbeit habe ich manchmal sogar kulturelle Unterschiede zu einigen Syrer*innen festgestellt.«

Hiba Obaid*Social Media-Redakteurin, Deutschlandfunk Kultur, Berlin*

Selbstbewusstsein: »Man soll sich loben, wie weit man es trotz dramatischer Umstände geschafft hat. Sich zu loben hat Einfluss auf das Selbstbewusstsein und wie die Leute Dich wahrnehmen (...). Jetzt fühle ich mich nicht anders als meine Kolleg*innen (...). Dass ich als ein Peer gesehen werde, war meine Herausforderung im Volontariat. Ich bin jetzt in meinem Job nicht nur eine Geflüchtete. Ich bin eine Kollegin und eine Expertin.«

Unterschiede zur Vorerfahrung: »Meiner Erfahrung nach ist es hier nicht umsonst, sich im Job Mühe zu geben. Meine Chefin merkt und wertschätzt, wie viel Mühe ich mir gebe (...). Hier werde ich als junge Person und Frau ernst genommen und wertgeschätzt.«

Rolle der Sprache: »Bei uns im Job gibt es ein System zum Gegenlesen, die sogenannte ›Abnahme‹, bevor wir etwas auf Social Media posten (...). Die Kolleg*innen unterstützen mich beim Korrekturlesen. Ich berate sie mit meinen anderen Kompetenzen, z. B. im Bereich Grafikdesign.«



ZITATE AUS DEN INTERVIEWS

der befragten Unternehmensvertreterinnen

Julia Carloff-Winkelmann

VP People & Workplace bei SoundCloud

Auswahl Mitarbeiter*innen: »Wir suchen nach Mitarbeiter*innen – ›Active Sourcing‹ – mit Agenturen wie Women Coding, über Jobseiten und auf Messen (...). Es gibt bei uns zudem eine anonyme ›Coding Challenge‹, für die Kandidat*innen ihre ›Codes‹ zunächst ohne weitere persönliche Details senden. Danach folgen ›On-Site Interviews‹. Dabei sollten die Interviewer ebenfalls divers sein, um unbewusste Denkmuster zu vermeiden.«

Diversity Management: »Vor sechs Jahren hat Diversity Management bei SoundCloud als ›Grass Root Movement‹ angefangen. Inzwischen haben SoundCloud-Mitarbeiter*innen viele Gruppen wie z. B. ›Queer Clouders‹, ›LGBTG* Gruppe‹, ›Women in Engineering‹ oder ›Cloud of Colors‹ gegründet. Diese Gruppen unterstützen das Management-Team und haben ein Budget von 5.000 US-Dollar pro Jahr für Veranstaltungen und Maßnahmen.«

»Unsere Mitarbeiter*innen in Berlin kommen aus 51 Ländern; 29 Prozent der Ingenieur*innen sind Frauen, was im Vergleich zu anderen Tech-Plattformen ein hoher Anteil ist.«

Annette Zigelski

Leiterin des Hauptamtes Kreisverwaltung Plön

Einstellungsverfahren: »Ich führe fast alle Gespräche selbst. Zudem beteiligen wir noch den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Fachamt und, wenn schwerbehinderte Menschen unter den Bewerbenden sind, auch die Schwerbehindertenvertretung.«

Rolle der Sprache: »Frau xx kam mit einer Sprachpatin zum Vorstellungsgespräch. Diese hat sie ein bisschen unterstützt (...). Als technische Zeichnerin ist Deutsch zwar wichtig für die Kommunikation mit den Kolleg*innen, aber nicht für die Arbeit an sich (...). Sie hat ein Übersetzungsprogramm für die Fachausdrücke benutzt. Die Kolleginnen haben sie auch unterstützt.«

»Die Deutschkenntnisse müssen so gut sein, dass Arbeitsaufträge verstanden und entgegengenommen werden können (...) dass man sich austauschen und auch Probleme erörtern kann. Das ist dann auch ausreichend für diese Stelle (als Bauzeichnerin). Für eine Stelle in der Sachbearbeitung wäre das hier nicht ausreichend (...). In vielen Bereichen brauchen wir sehr gute Deutschkenntnisse, weil die Mitarbeitenden dort Schreiben verfassen, schwierige Gespräche mit den Bürger*innen führen und rechtliche Sachverhalte erläutern müssen.«

Sensibilisierungsmaßnahmen: »Wir haben nicht nur für die Mitarbeitenden, sondern auch für die Bürger*innen z. B. eine Informationsveranstaltung zum Thema ›Interkulturelle Öffnung‹ gemacht, damit man mehr Verständnis bekommt und Vorbehalte abgebaut werden.«

الملخص

في إطار هذا المشروع تم تحديد عوامل شخصية وهيكلية ولاندماج الناجح في سوق العمل، و ذلك من خلال إجراء مقابلات نوعية مع الشركات والنساء العاملات ممن لديهن تجربة لجوء. بشكل رئيسي تتضمن العوامل الشخصية للنجاح عند البحث عن وظيفة ما يلي: مستوى عالٍ من الالتزام الشخصي و المبادرة، وتحديد أهداف مهنية واضحة والسعي الدؤوب لتحقيقها، بالإضافة إلى المهارات المهنية، وشبكة العلاقات المتواجدة لديهن والمعلومات المتاحة حول فرص العمل.

في الأيام الأولى من التوظيف تلعب العوامل التالية أيضاً دوراً مهماً: المبادرة، مراجعة وتقييم الذات، المشاركة الفعالة والجهد المبذول في العمل حتى خارج أوقات العمل الرسمية، التعاون وتقديم المساعدة للزملاء بالإضافة إلى المرونة الشخصية والقدرة على التعامل مع التحديات.

تم تحديد العناصر التالية على أنها عوامل هيكلية وبنوية لتحقيق اندماج ناجح في سوق العمل للنساء اللواتي لديهن تجربة لجوء: المناخ التعاوني بين الزملاء في العمل، ودعم الموظفين الجددات في الفترة الأولى من العمل عن طريق شخص معين، التسامح في التعامل مع الصعوبات اللغوية من جانب أصحاب العمل، تطبيق مفهوم التعددية من خلال تدابير معينة من جهة صاحب العمل: مثل خلق بيئة عمل منفتحة، مما يهيء مجال مناقشة ومعالجة الصور النمطية و حالات التمييز إن وجدت.

لعبت الاختلافات الثقافية بالإضافة إلى موضوع تعاطف أرباب العمل فيما يتعلق بتجربة اللجوء لدى النساء دوراً أقل تأثيراً على الحصول على عمل والاستمرار به.

أسئلة البحث

يحاول المشروع تحديد العوامل التي تساعد في نجاح النساء اللواتي لهن تجربة لجوء بالحصول على عمل والاستمرار به. من أجل القيام بذلك يقوم المشروع بدراسة وتحليل العوامل الهيكلية والشخصية في تجربة التوظيف.

من ناحية يهدف المشروع تشجيع النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء للخوض في تجربة التوظيف حتى لو كان الطريق صعباً، وذلك عن طريق تحليل قصص نساء أخريات حققن أهدافهن بالحصول على عمل يناسب مؤهلاتهن.

أخيراً وليس أخراً ينبغي أن يساهم هذا المشروع في تغيير الصور النمطية المتعلقة بالنساء اللواتي لديهن تجربة لجوء ودعم انتشار قصص نجاحهن.

يركز المشروع على الأسئلة التالية:

_____ ما هي العوامل البنوية في الشركات التي تسمح بنجاح عملية التعريف بالعمل الجديد و توظيف النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء؟

_____ ما هي المؤهلات الشخصية المتعلقة بالنساء المذكورات أنفسهن والتي تساعد في نجاح الدخول الى سوق العمل؟

_____ ما هي العوامل التي تلعبها البيئة المحيطة بالنساء كشبكة العلاقات، العائلة، المجتمع في إيجاد العمل أو في عملية التوظيف؟

منهجية البحث/الفئة المستهدفة

المنهجية البحثية: تم إجراء مقابلات مع خمس نساء لديهن تجربة لجوء ويعملن في ألمانيا، وكانت مواضيعها: الأساليب التي يتبعنها لتطوير أنفسهن، قدراتهن ومهاراتهن، بالإضافة إلى تجاربهن و أفكارهن في ما يتعلق بالدخول الى سوق العمل

كما تمت مقابلة ممثلتين عن الشركات/المنظمات اللواتي تعمل بهن اثنتان من النساء التي تمت مقابلتهن، المقابلة شملت مواضيع بنية المؤسسة، اختيار الموظفين والموظفات وعملية تعريفهم والترحيب بهم في العمل الجديد

فترة التنفيذ: يناير - مارس ٢٠٢٠

اللغة: الألمانية والعربية

ما هي العوامل التي لعبت دوراً في المرحلة التعريفية الأولى في العمل الجديد؟

في وقت إجراء المقابلات، كان لدى اثنتان من النساء اللاتي شملتهن المقابلات عدة تجارب عمل سابقة في ألمانيا. وقد تمت الإجابة هنا من خلال التركيز على أول عمل في ألمانيا، وتم ذكر الجوانب التالية:

يلعب مناخ العمل دوراً مهماً لجميع المستجيبات. كان من المهم لهن بشكل خاص وجود شخص داعم إلى جانبهن في البداية، يقدم لهن الملاحظات، ويدعمهن بالأخص فيما يتعلق بموضوع اللغة.

ترى النساء المستجيبات في تقدير جهودهن الشخصية في العمل عاملاً مهماً ساعدهن على الاستقرار في العمل.

ذكرت جميع النساء اللاتي شملتهن المقابلات أنهن كنّ مبادرات في العمل، وأنهن دعمن زملائهن وزميلاتهن من خلال مهاراتهم المتعددة: كتنظيم المناوبات أثناء العمل، استخدام برمجيات جديدة، والبحث في موضوع ما بالإضافة إلى تنظيم ورشات عمل أو ملتقيات مهنية.

استثمرت النساء اللواتي شملتهن المقابلات الكثير من وقتهن الخاص من أجل تحسين مهاراتهم اللغوية أو التقنية في العمل الجديد: للتعرف على الرموز البرمجية (في مجال المعلوماتية)، البرامج والمصطلحات الفنية الجديدة، أو جمع معلومات أساسية عن ثقافة العمل في الشركة المعنية، أو للتعلم من أجل اختبار الترخيص (في مجال طب الأسنان).

إتقان اللغة الألمانية يلعب دوراً مهماً من وجهة نظر النساء المستجيبات بما يتعلق بالتواصل الشخصي (التشبيك، والأحاديث الجانبية). كما أن التشجيع الذي يقدمه أصحاب/صاحبات العمل والزلاء والزميلات لاستخدام المهارات اللغوية (الألمانية) المكتسبة مسبقاً له أثر إيجابي للغاية هنا، ويقوي الثقة في مستوى اللغة الحالي.

تعاطف الزملاء والزميلات مع تجربة اللجوء لعب دوراً مهماً في بداية الإقامة في ألمانيا، لكن كان له دوراً سلبياً مع مرور الوقت.

المجموعة المستهدفة: النساء اللاتي لديهن تجربة لجوء، اللواتي يعملن بدوام كامل أو بدوام جزئي، وكذلك الشركات أو أرباب العمل في ألمانيا.

البيانات الأساسية للنساء التي تمت مقابلتهن: كل النساء التي تمت مقابلتهن آتين من سوريا: ويعيشون في ألمانيا منذ ٦-٤ سنوات. اثنتان منهن لديهن إقامات لجوء أو إقامات انسانية، اثنتان قدمو عن طريق كفالة، وواحدة عن طريق فيزة دراسية. ٤ منهن لديهن إجازة جامعية وواحدة لديها شهادة معهد متوسط، ٣ منهن في أول الثلاثينيات من العمر، لديهن مستوى سي ١ في اللغة الألمانية، يعشن في برلين وهامبورغ ٢ منهن في منتصف الخمسينيات من العمر، يعشن في مدينة بلون الصغيرة ولديهن مستوى بي ١ في اللغة الألمانية، واحدة فقط لديها طفل يبلغ من العمر ٣ أشهر.

أهم نتائج المقابلات

ما الذي ساعد النساء اللاتي تمت مقابلتهن في العثور على عمل؟

كان من المهم لثلاث منهن إرسال طلبات عمل إلى أكبر عدد ممكن من الشركات، ولكن كان من الأهم لهن معرفة المزيد عن فرص العمل الحالية في ألمانيا، بالإضافة إلى صياغة أو تطوير أهداف مهنية واضحة.

لعبت العلاقات مع أشخاص ناشطين اجتماعياً أو مع أشخاص من نفس المجال المهني لدى جميع النساء دوراً، لكنها كانت مهمة بشكل خاص للنساء اللواتي يعشن في مدينة بلون.

لعبت المهارات الشخصية، وكذلك المهارات التقنية المكتسبة من خلال الخبرات السابقة في موطنهن الأصلي و/أو من خلال التدريب أو العمل التطوعي عاملاً رئيسياً لجميع النساء اللواتي شملتهن المقابلات في العثور على وظيفة مناسبة لمؤهلاتهن.

كيف أثرت تجربة اللجوء على التقدم المهني للنساء؟

— وجدت ثلاث من النساء اللواتي شملتهن المقابلات أن الرجال يواجهون صعوبات أكثر مما يخص تقبلهم في ألمانيا بالمقارنة مع النساء اللاجئات، حسب اعتقادهن يواجه الرجال من ناحية صعوبات خاصة فيما يتعلق بالقوالب النمطية القائمة، ومن ناحية أخرى، غالباً ما يجد الرجال صعوبة أكثر من النساء فيما يتعلق بالتعامل مع تغيير الأدوار النمطية للجنسين، هذا التغيير الذي نتج بشكل كبير عن الانتقال والعيش في بلد جديد.

كما تعتقد اثنتان من النساء اللاتي شملتهن المقابلة أنه على اللاجئات اتباع استراتيجيات خاصة لتحقيق النجاح، لأنهن غالباً ما يجدن أنفسهن في دور مزدوج، فعليهن لعب دور المرأة الناجحة مهنيًا ودور المرأة المقدّمة للرعاية في منزلها. ونتيجة لذلك غالباً ما يتعرضن لعبء مزدوج، لذلك من الضروري أن يتم التعاون مع الشريك من أجل تحسين الوضع.

— تجد جميع النساء اللواتي تمت مقابلاتهن أن تسليط الضوء على قصص نجاح النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء مهم جداً، وذلك بنشر قصصهن كنماذج يحتذى بها لتحطيم الصور النمطية. ولكن يُخشى أن ترسخ هذه القصص في بعض الأحيان اعتبار نجاح هؤلاء النساء في سوق العمل مجرد «استثناء» وليس كظاهرة أو حالة عامة.

التوصيات

لأصحاب العمل المحتملين
فيما يتعلق بعملية تعيين النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء:

— إن تقدير واستخدام المهارات التي يجلبها الموظفون والموظفات الجدد معهم يزيد من ثقتهم بأنفسهم، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وبالتالي إلى ربح أكثر لصاحب العمل.

— يجب منح النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء المزيد من الفرص لإظهار مهاراتهم واكتساب تجارب جديدة لأنفسهن، أو حتى استكشاف مجالات جديدة، ذلك من خلال إعطائهن فرص تطوع أو تدريب طويل الأمد.

— لا تلعب ما تسمى بالاختلافات الثقافية دوراً مهماً في العمل، هذا وقد اختلفت النساء على تحديد معنى كلمة «ثقافة».

— ذكرت كل من النساء والشركات اللواتي شملتهن الدراسة أن تدابير التنوع بين الجنسين المعمول بها في الشركة لها تأثير إيجابي على المرحلة التعريفية في بداية العمل.

— كان وجود شخص مرافق وداعم في بداية العمل، سواء كان مرشد أو زميل، مفيداً جداً حسب إفادة النساء المستجيبات.

ما هو تأثير المهارات الشخصية على عملية الاندماج في سوق العمل بالنسبة للنساء المستجيبات للمقابلة؟

— رأت النساء أن تحديد أهداف مهنية بشكل واضح ومفصل هو أمر مهم للغاية للعثور على «وظيفة الأحلام».

— تدرك المستجيبات للمقابلات جيداً موضوع التمييز القائم ضد النساء اللاتي لديهن تجربة لجوء، وخاصة النساء اللاتي يرتدين الحجاب، لأنهن واجهن هذه التحيزات أكثر من مرة.

— من خلال التأمل الذاتي وتقدير الأداء الشخصي، طورت النساء اللواتي شملتهن المقابلات ثقة أقوى بكثير بكفاءتهن الخاصة. لذلك يجدن مهاراتهم اللغوية المتعددة مميزة واضحة، حتى لو لم يتحدثن اللغة الألمانية بشكل مثالي.

— وذكرت جميع المستجيبات أنهن قد تطورن على الصعيد الشخصي بشكل كبير من خلال تجربة البحث عن عمل أو من خلال الخبرة المهنية.

— أكدت جميع النساء اللواتي تمت مقابلاتهن على أهمية التواصل مع الأصدقاء والعائلة وتلقي الاستشارة منهم، خاصة عند التعامل مع الإجهاد والتوتر.

- _____ ينبغي أن يتم تقدير الخبرات المهنية التي تأتي بها النساء من بلادهن من قبل أرباب العمل و أن يتم النظر إليها كأصل أو كمكسب
- _____ النساء الأخريات اللواتي لديهن تجربة لجوء: فيما يتعلق بالتوجيه المهني والتقدم بطلب العمل:
- _____ من المهم تحديد نقاط قوتك ومواهبك وأن تكوني على دراية دائمة بما حققته على الرغم من صعوبة الظروف.
- _____ يمكن أو توسيع قنوات الاتصال غير الرسمية بالموظفين والموظفات المحتملين ممن لهم تجربة لجوء في المعارض التجارية والفعاليات الإعلامية على سبيل المثال.
- _____ ينبغي توظيف النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء، على الرغم من الحواجز اللغوية، إذا كانت لديهن المهارات التقنية
- _____ ينبغي التقليل من الأثر السلبي للأعاط الفكرية الغير واعية على عملية التوظيف في المستوى الإداري. وذلك مثلاً عن طريق إجراء تقديم طلبات عمل بدون تفاصيل شخصية لتحسين فرص النساء اللاتي لديهن تجربة لجوء في سوق العمل.
- _____ تعزيز إنشاء أو توسيع مجموعات من الموظفين داخل الشركات تدعم الإدارة العليا فيما يتعلق بأمور إدارة التعددية (انظر تجربة SoundCloud أدناه).
- _____ فيما يتعلق بتدريب النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء في الفترة الأولى من العمل:
- _____ إن بيئة العمل المحفزة والمليئة بالثقة مهمة جداً للموظفات الجديديات، ويعد الحوار الدائم معهن إجراء جيد لبناء الثقة اللازمة.
- _____ يجب منح الموظفين الجديديات مساحة خلال ساعات العمل لتطوير مهاراتهم اللغوية وتعلم أمور تقنية تتعلق بنظام العمل في ألمانيا، وهذا من شأنه تسريع عملية التدريب بما يخص المهام الجديدة.
- _____ توصيات للنساء الأخريات اللاتي لديهن تجربة لجوء فيما يتعلق بالمرحلة التعريفية في العمل الجديد، وما بعدها:
- _____ دعم زملاء وزميلات العمل من خلال مهاراتك التقنية وغير التقنية.
- _____ الجرأة على أن تكوني مبادرة في الوظيفة الجديدة - على سبيل المثال ساهمي بأفكارك الخاصة وأسالي بشكل دائم أو ابحتي عن مهام جديدة.
- _____ ابحثي عن الأشياء المشتركة مع الزملاء وزميلات: مثل الموسيقى والهوايات.
- _____ تحدثي عن التمييز أو الصور النمطية بشكل بناء ونشط إن وجد.

توصيات للجهات الفاعلة في السياسة وفي المجتمع المدني:

عادة ما تواجه النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء تحديات متعددة تزداد صعوبتها من خلال تحملهن مسؤوليات الأسرة والأطفال، و بالتالي يبقى لديهن في أغلب الأحوال القليل من الوقت من أجل الاهتمام بالدخول أو بالرجوع إلى الحياة المهنية، الأمر الذي يتمنيهن الكثيرات. وبناءً على ذلك هناك ضرورة لإجراء تحسينات تُعنى بتسهيل دخول النساء واندماجهن في سوق العمل.

— هناك ضرورة لتسهيل الوصول إلى المعلومات والحصول على الاستشارة والإرشاد والمشاركة في برامج تدريبية بما يتعلق بسوق العمل وذلك بهدف تقديم عروض فردية للتوجيه المهني في إطار كفاءاتهم، اهتماماتهم، وظروفهم الشخصية

— يجب خلق المزيد من الفرص لجذب النساء والشركات المهتمة بالموضوع إلى التواصل والتبادل.

— خلق حوافز لأرباب العمل على شكل منح أو عن طريق تقليل الضرائب لتوظيف النساء اللواتي لديهن تجربة لجوء.

— توسيع وتقوية بنى تحتية لدعم أرباب العمل، لا سيما في سياق عملية تدريب النساء اللاجئات في مكان العمل: مراقبة العملية عن طريق الوسطاء ومستشاري التواصل.

— رفع وعي أصحاب العمل فيما يتعلق بموضوع التسامح في التعامل مع الأخطاء اللغوية وتحدياتها.

— لتبسيط الضوء على النساء هؤلاء وللحد من الصور النمطية، ينبغي تنفيذ حملات إعلامية تركز على قصص نجاحهن كخبيرات في مجالهن، وبالتالي تساعد في إنشاء صور جديدة أكثر تنوعاً للمجموعة المستهدفة.

— ينبغي تنفيذ تدابير توعوية للتعامل مع التحيزات اللاواعية والواعية المبنية على أساس الأصل والجنس لجميع الجهات الفاعلة ذات الصلة بحيث أن يتم التركيز على الأمور المشتركة.

اقتباسات من المقابلات

النساء المستجيبات للمقابلة:

حنين عبد الله

مطورة تطبيقات في SoundCloud ، برلين

البحث عن العمل:

«أعتقد أن الكثيرين لا يتجرون على تقديم طلبات عمل ظناً منهم أن مؤهلاتهم العلمية لا قيمة لها في ألمانيا. يجب على الإنسان ببساطة أن يحاول، هذا ما علمتني إياه تجربتي»

المرأة واللجوء:

«أن تكوني المرأة الوحيدة المحجبة في الشركة لها محاسنها: الكل يعرف من تكونين، ولكن لها أيضاً مساوئها أيضاً: أن تكوني تلك «المرأة المحجبة»»

مناخ العمل:

«كل شركة عملت بها لها مناخ مختلف عن الأخرى، فعندما كنت المرأة الوحيدة في الفريق، لم يكن الوضع مريح جداً، ولكن وجود توازن في تمثيل النساء والرجال في شركة SoundCloud يضيف تعددية إلى مجال العمل، ما له أثر إيجابي كبير على جو الزمالة في الفريق.»

نوار عايدي

طبيبة أسنان، موسيقية، هامبورغ

البحث عن العمل:

«ما ساعدني في النهاية، هو إرادتي أن أصنع شيئاً لي، أن أحقق أهدافي المهنية، أن أكون مستقلة مالياً بدون أي دعم من الدولة وأن أستخدم كفاءاتي وقدراتي. لقد درست كثيراً، لهذا لدي الكثير لأقدمه.»

المرأة واللجوء:

«أنا لست ضد التعاطف مع النساء اللاجئات، ولكنني ضد أن نُعامل دائماً على أننا ضحايا أو أن نقدم أنفسنا كذلك، لأننا تعدينا هذه المرحلة، لأن الضحية لن تكون نداءً أبدياً (في مجال العمل) ولن تعامل كند»!

ناريمان كريميد

راسمة هندسية، إدارة المقاطعة، بلون

هبة عبيد

محررة في مواقع التواصل الاجتماعي، Deutschlandfunk Kultur، برلين

البحث عن عمل:

«بدون دعم وتشجيع من عرايات اللغة (Sprachpatin) اللواتي رافقنني في بداية وجودي هنا، لم أكن أتجرأ أن أتقدم بطلب عمل حتى في المجال الذي عملت به لمدة ١٧ عاماً (...)»، في الحقيقة أردت أن أتجه إلى العمل الحر».

التدريب في العمل الجديد:

«حتى في عملي في سوريا كنت أساعد زملائي في العمل وأقدم النصيحة لهم، الآن عندما يبحث مديري عن شيء ما، حتى لو لم يكن من واجباتي، أبحث عنه وأقدم مقترحات له. نسمي هذا الشخص في سورية «كثيرة غلبة».. تضحك ناريمان».

نديمة كريميد

وسيلة لغوية وثقافية، AWO، بلون

التدريب في العمل الجديد:

«في البداية كنت متوترة جداً بسبب اللغة، زميلاتي وزملائي شجعوني بشكل كبير، ودعموني بالنقد البناء(..)، لقد توصلت إلى نتيجة، أنه مع مرور الوقت ستحل الكثير من الأمور والصعوبات المتعلقة باللغة وفهم نظام العمل».

التعددية الثقافية:

«لقد كان لدي تجربة كثيرة مع الأجانب في سورية من خلال عملي هناك، مع مرور الوقت أحسست أنه لا يوجد الكثير من الخلافات الثقافية بيننا، (...) لكن حقيقةً، موضوع «الثقافة» أمر معقد، حتى في عملي هنا أحسست أحياناً بوجود فروقات ثقافية مع بعض السوريين أنفسهم».

الثقة بالنفس:

«يجب أن ننهي على أنفسنا لأنه بالرغم من كل الصعوبات حققنا الكثير. الثناء على ماحققناه له أثر إيجابي على الثقة بالنفس و بالتالي كيف ينظر الناس إلينا (...) الآن أشعر بأنني لست مختلفة عن زملائي وزميلاتي، من أكثر التحديات التي واجهتها خلال فترة التطوع والتدريب هو أن يتم التعامل معي كند وقرين لزملائي في العمل. في عملي الحالي لست فقط «لاجئة» بل أيضاً زميلة لهم وخبرة في مجالي».

الفرق بالنسبة لتجارب عمل سابقة:

«يثمر الجهد الذي أبذله في عملي الحالي، مديرتي ترى وتقدر مثابرتي (..) هنا يؤخذ جهدي ورأبي كإمرأة شابة في العمل على محمل الجد، هنا يتم تقدير الشخص وعمله حتى لو كان شاباً».

دور اللغة:

«لدينا نظام لتصحيح الأخطاء اللغوية قبل أن ننشر أي شيء على منصات التواصل الاجتماعي (..) يساندني زملائي وزميلاتي بتصحيح النصوص، وأنا بدوري أعطيهم استشارة من خلال مهاراتي الأخرى، على سبيل المثال: تصميم الجرافيك».

اقتباسات من المقابلات

ممثلو الشركات المشاركة في الدراسة:

جوليا كارلوف فينكيلمان

مسؤولة التوظيف في ال SoundCloud

اختيار الموظفين:

«نادر نحن في البحث عن موظفين، عن طريق التواصل مع تجمعات معينة كمجموعة النساء المبرمجات women coding – وعن طريقة زيارة معارض العمل أو صفحات الإعلان عن الشواغر (...) لدينا تحدي للبرمجة يبعث فيه المشاركون والمشاركات رموزهم البرمجية بدون أي تفاصيل عن هويتهم، بعد ذلك يتم إجراء مقابلات للناجحين في التحدي عن طريق فريق متعدد الخلفيات لتجنب الوقوع بأخطاء التحيز اللاواعي».

إدارة التعددية في الشركة:

«قبل ست سنوات بدأت «إدارة التعددية» كحركة قادها موظفين وموظفات في الشركة، مع مرور الوقت قام موظفو وموظفات SoundCloud بتأسيس مجموعات عديدة مثل «أحرار الجنس»، «النساء في الهندسة» أو «مجموعة الملونين». هذه المجموعات تدعم فريق الإدارة ولديهم ميزانية بقيمة ٥٠٠٠ دولار سنوياً لتنظيم ملتقيات وورشات عمل».

«موظفونا في برلين ينتمون ل ٥١ جنسية، ٢٩٪ من المهندسين نساء، وهذه نسبة عالية بالمقارنة مع منصات تقنية أخرى».

أنيتي زيكلزي

مديرة المكتب المركزي في إدارة المقاطعة في مدينة بلون

عملية تعيين الموظفين:

«أجري جميع المقابلات تقريباً بنفسني، بالإضافة إلى مساهمة رابطة الموظفين ومفوضية تكافؤ الفرص والمكتب المعني بالتوظيف، وفي حال وجود أشخاص من ذوي الإعاقة من بين المتقدمين تنضم أيضاً ممثلة رابطة ذوي الإعاقة».

دور اللغة:

«السيدة (س) جاءت إلى المقابلة مع سيدة أخرى ساعدتها قليلاً بالترجمة (...) في مجال الرسم الهندسي تلعب اللغة الألمانية دوراً مهماً في التواصل مع الزملاء والزميلات وليس في العمل بحد ذاته (...). لقد استخدمت السيدة (س) برنامجاً لترجمة المصطلحات الاختصاصية، الزملاء والزميلات قاموا بمساعدتها دائماً».

«يجب أن تكون المعرفة باللغة الألمانية جيدة بحيث يمكن فهم متطلبات العمل ... بحيث يمكنك تبادل الأفكار ومناقشة المشاكل. هذا يكفي لهذا المنصب (رئاسة هندسية) ... ولكن لن يكون ذلك كافياً للمنصب في الإدارة مثلاً (...) هنا نحتاج إلى معرفة جيدة جداً باللغة الألمانية لأن الموظفين والموظفات هناك يكتبون رسائل ويجرون محادثات صعبة مع المواطنين ويتعين عليهم شرح قضايا قانونية».

تدابير التوعية:

«لقد قمنا بتنظيم ملتقى إعلامي حول موضوع «الانفتاح الثقافي» من أجل إضاءة أفضل على موضوع التنوع الثقافي والتعايش مع المجتمع المتعدد الثقافات وزيادة التفهم للطرف الآخر على مستوى موظفي وموظفات مكتب المقاطعة وعلى المستوى المدني».



FAZIT

Im Rahmen ihrer Projekte haben die Women's Science-Co-Forscherinnen unterschiedliche Facetten des Themas gesellschaftliche Teilhabe beleuchtet und zentrale Herausforderungen aufgezeigt. Women's Science macht in seinen Einzelprojekten die persönliche(n) Wahrnehmung(en) bestehender Hürden deutlich und zeigt damit, wie belastend bzw. einschränkend diese sowohl für den Alltag der einzelnen Person als auch für ihr persönliches Vorankommen in der Gesellschaft sind. Die Co-Forscherinnen haben aber auch Handlungsmöglichkeiten sichtbar gemacht und somit Perspektiven eröffnet. Nicht zuletzt aufgrund des Citizen Science-Ansatzes gibt Women's Science Protagonistinnen eine Stimme, die sonst nur sehr selten zu Wort kommen. Für viele Menschen, die mit – im wissenschaftlichen Duktus gesprochen – sogenannten marginalisierten Zielgruppen arbeiten (möchten), dürfte diese methodische Herangehensweise äußerst fruchtbar sein. Citizen Science sollte daher sowohl in der theoretischen Konzeption als auch in der praktischen Umsetzung und nicht zu vergessen in der Logik der Projektförderung eine größere Rolle spielen.

Women's Science hat sich sowohl hinsichtlich des (authentischen) Outputs als auch der partizipativen Methode als äußerst lehrreich für alle primär und sekundär Beteiligten erwiesen. Weil die Co-Forscherinnen selbst eigene Fragestellungen entwickelten, konnten sie nicht nur die Zielgruppe passgenau ansprechen und durch den Einsatz der jeweiligen Muttersprache Zugangsbarrieren abbauen, sondern auch Außenstehenden eine Binnenperspektive vermitteln. Das Ergebnis: eine große Offenheit bei den Antworten der Befragten, denen diese Broschüre mit den O-Tönen viel Raum gibt und die intensive Einblicke in das Leben der befragten Frauen ermöglichen. Durch die Zielgruppenzugehörigkeit der Co-Forscherinnen stellt sich außerdem die oftmals so schwierige Frage nach der Erreichbarkeit der Zielgruppe nicht;

vielmehr spiegelt sich die Vielfältigkeit der biografischen Lebensentwürfe der Co-Forscherinnen auch in der Heterogenität der befragten Frauen wider. Die Citizen Science-Methode war auch deshalb bereichernd, weil nicht sozialwissenschaftlich ausgebildete Teilnehmerinnen aus ihrem eigenen Blickwinkel auf den jeweiligen Untersuchungsgegenstand sowohl die Diskussion bezüglich der Herangehensweise als auch der Forschungsfragen sehr belebten.

Die Lerneffekte waren sowohl innerhalb des Projektteams als auch unter den Co-Forscherinnen sehr hoch. Für die Koordinatorinnen war dabei insbesondere die gemeinsame Gestaltung und Weiterentwicklung des Projekts spannend. Auch für die Co-Forscherinnen war der Erkenntnisgewinn hoch: Neben dem Kennenlernen und Ausprobieren neuer Arbeitsmethoden, der thematischen Auseinandersetzung mit den Lebenswelten und Problemstellungen der befragten Zielgruppe bot ihnen Women's Science auch die Gelegenheit, die Funktionsweise des wissenschaftlichen Systems in Deutschland (besser) kennenzulernen und sich mit Expert*innen auszutauschen.

Es liegt auf der Hand, dass ein Projekt wie Women's Science keine Blaupause für eine nachhaltige Lösung bestehender (gesellschafts)politischer Versäumnisse liefern kann. Es vermag jedoch den Blick für bestehende Problematiken zu schärfen, sie in den Fokus zu rücken und die relevanten Akteure aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft dafür zu sensibilisieren, die nötigen Prozesse zielführend zu gestalten und passende Lösungen zu erarbeiten. Der partizipativen Methodik kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu, um – wie im Fall von Women's Science – Situationen, Bedarfe und Visionen geflüchteter Frauen sichtbar zu machen.



ANHANG – DIE UMSETZUNG DER PROJEKTPHASEN IM DETAIL

DIE UMSETZUNG: WAS WAREN DIE EINZELNEN SCHRITTE?

Das Projekt Women's Science wurde zwischen Januar 2019 und September 2020 in fünf Phasen umgesetzt.

Phase 1 – Akquise der Co-Forscherinnen (Januar – April 2019)

Die Akquise der Co-Forscherinnen erfolgte mittels mehrsprachiger (deutsch, englisch, französisch, arabisch, persisch, russisch) Informationsmaterialien über das Projekt. Gestreut wurden die Informationen deutschlandweit über Kooperationspartner des Trägers, den Verteiler des Runden Tisches Geflüchtete Frauen der Charité Berlin sowie über Social Media (Facebook- und What's App-Gruppen).

Bei telefonischen Vorgesprächen und einem persönlichen Kennenlern-Gespräch zur Zielsetzung des Projekts wurden die Co-Forscherinnen ausgewählt. Von den elf anfänglich im Projekt engagierten Frauen schieden drei im Laufe des Projekts aus; eine neue Co-Forscherin kam hinzu, sodass das Projekt mit neun Teilnehmerinnen aus Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt endete. Auch aus anderen Bundesländern hatten Frauen auf die Projektausschreibung reagiert; eine Teilnahme kam aber aufgrund persönlicher Verpflichtungen letztlich nicht zustande.

Die neun Co-Forscherinnen, die bis zum Ende des Projekts dabei-geblieben sind, sind in den letzten Jahren aus Afghanistan, dem Iran sowie aus Syrien nach Deutschland geflohen. Sie sind zwischen 23 und 41 Jahre alt, einige sind ledig, andere verheiratet oder getrennt lebend. Vier Frauen haben Kinder im Alter von ein bis acht Jahren. Alle verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium und waren in ihren Heimatländern berufstätig oder an der Universität immatrikuliert.

Auf Wunsch der Co-Forscherinnen fanden alle Workshops, Fachveranstaltungen und Expert*inneninterviews sowie die Gespräche zwischen den Frauen und dem Projektteam auf Deutsch statt. Bei sprachlichen Unklarheiten übersetzten die Co-Forscherinnen gegebenenfalls einzelne Sequenzen untereinander. Ihre Einzelprojekte (z. B. Befragungen oder Fokusgruppeninterviews) führten die Co-Forscherinnen überwiegend in ihren Herkunftssprachen durch. Die Ergebnisse, die auch die Grundlage für die vorliegende Publikation sind, verfassten die Co-Forscherinnen ebenfalls auf Deutsch.

Phase 2 – Einarbeitung in die Wirkungslogik des Projekts (Mai – Juni 2019)

Im Rahmen eines gemeinsamen Workshops Ende Mai 2019 lernten sich die Co-Forscherinnen kennen. Sie diskutierten gemeinsam mit dem Projektteam und zwei Expertinnen über gesellschaftliche Teilhabe. Außerdem erarbeiteten sie ein erstes gemeinsames Verständnis des Projekts Women's Science sowie seiner konkreten Ausgestaltung.

Interessanterweise war die Motivation der Frauen, an dem Projekt teilzunehmen, sehr ähnlich. So stand für alle im Vordergrund, neue Erfahrungen in Deutschland zu sammeln, sich zu engagieren und an Themen über (geflüchtete) Frauen zu arbeiten sowie sich mit anderen Frauen zu ihren Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam in einem Team eine kleine Forschungsarbeit durchzuführen. Obwohl sich die Co-Forscherinnen nicht kannten, ergaben sich allein aus diesem gemeinsamen Interesse sofort Gesprächs- und Diskussionsthemen.

Den inhaltlichen Einstieg in das Projekt bot die Diskussion der Frage »Was bedeutet für euch gesellschaftliche Teilhabe?«. In Kleingruppen und in großer Runde sammelten die Teilnehmenden dazu Ideen, diskutierten diesbezüglich gebräuchliche Begriffe und Konzepte aus den Herkunftsländern der Co-Forscherinnen und zogen Vergleiche. Von zentraler Bedeutung waren für die Co-Forscherinnen in diesem Kontext das Recht zur politischen und gesellschaftlichen Mitgestaltung, gleichberechtigte Teilhabechancen und -möglichkeiten von Frauen sowie die Möglichkeit der aktiven Mitgestaltung von gesellschaftlichen (Frauen)themen. Sie betonten dabei auch die Relevanz von Projekten wie Women's Science, in denen Frauen sich für Themen engagieren können, die ihnen wichtig sind.

Welche Themen dies für die Women's Science-Co-Forscherinnen sind, war dabei ebenfalls Gegenstand des ersten Workshops. Aufgrund der partizipativen Methode des Projekts stand im Vorhinein weder fest, zu welchen Themen noch in welcher Art und Weise die Frauen arbeiten würden. Ziel war es, die Frauen beides selbst diskutieren und festlegen zu lassen: Möchten wir eine Projektidee gemeinsam entwickeln? Möchten wir alleine oder in kleineren Teams an unterschiedlichen Ideen arbeiten? Welche Fragestellungen interessieren mich/uns? Welche

Methode möchten wir anwenden, um unsere Idee(n) umzusetzen? Moderiert vom Projektteam erörterten die Frauen unterschiedliche Themen, diskutierten mögliche Methoden der Umsetzung und erarbeiteten gemeinsame Interessensschwerpunkte. Weil sich schnell herausstellte, dass es unter den Teilnehmenden sehr breit gefächerte Interessen und entsprechend mehrere Wunschthemen gab, wurde beschlossen, im Rahmen von Women's Science nicht eines, sondern mehrere kleine Forschungsprojekte durchzuführen.

Den Abschluss des Workshops bildete ein kurzer Input des Projektteams zu den wichtigsten Kriterien der jeweiligen Einzelprojekte sowie zum generellen Zeitrahmen von Women's Science. Im Vordergrund standen hierbei Design (Zielgruppe, Methode, Zusammenarbeit, Fragestellung) und Organisation (Zeit, Umfang, Technik, Ablauf/Schritte) sowie Möglichkeiten zur Begleitung während des Prozesses (Austausch zwischen den Co-Forscherinnen, Rücksprache mit dem Team). Es wurde vereinbart, in den kommenden vier Wochen, also im Juni 2019, allein oder in kleinen Gruppen an den definierten Schwerpunktthemen weiterzuarbeiten, Überlegungen für mögliche Einzelprojekte zu entwickeln und bei Fragen Rücksprache mit dem Projektteam zu halten. Das nächste Treffen, bei dem die Arbeit an den Projektideen im Vordergrund stehen sollte, wurde für Anfang Juli 2019 vereinbart.

Das Projektteam schlug vor, einen E-Mail-Verteiler zu errichten, über den die wichtigsten Informationen des Projekts sowie weitere für die Teilnehmerinnen interessante Hinweise z. B. zu Veranstaltungen kommuniziert werden sollten. Im Laufe des Projekts kam zusätzlich eine What's App-Gruppe hinzu, die eine direktere und schnellere Kommunikation, aber auch das unkomplizierte Teilen von Fragen der Co-Forscherinnen ermöglichte.

Termine für Workshops wurden per Doodle vereinbart. Es wurde schnell klar, dass die Koordination gemeinsamer Termine eine große Herausforderung war. Aufgrund der unterschiedlichen Verpflichtungen der Frauen (Sprachkurse, Behördengänge, Organisation der Kinderbetreuung, Arbeitssuche/Arbeitsaufnahme, Vorlesungen, Anreisezeiten) und des Projektteams (Tätigkeit in mehreren Projekten, klassische Büroarbeitszeiten, Kinderbetreuung) wurde beiden Seiten ein hohes Maß an Flexibilität bei der Konzeption und Organisation der gemeinsamen Veranstaltungen abverlangt. Da sich die Co-Forscherinnen für die Durchführung einzelner Projekte entschieden hatten, waren jedoch in vielen Fällen – alternativ zu gemeinsamen Treffen der ganzen Gruppe – Einzelgespräche mit den Co-Forscherinnen der jeweiligen Einzelprojekte ausreichend.

Phase 3 – Entwicklung der Projektideen (Juli – September 2019)

Ausgehend von den persönlichen Interessen der Co-Forscherinnen gelang es bereits im Rahmen des Auftaktworkshops Ende Mai 2019, Ideen für mögliche Einzelprojekte zu sammeln und in Ansätzen zu diskutieren. Bis zum nächsten Workshop im Juli 2019 sollten die Co-Forscherinnen entweder alleine oder in Zweiertteams diese Schwerpunkte konkretisieren und aus ihnen erste Fragestellungen entwickeln. Das Projektteam erarbeitete unterstützend sowie zur Vorbereitung des nächsten Workshops einen Leitfaden mit je einer Frage zu Thema, Methode, Zeitplan, Arbeitsweise und Unterstützungsbedarf. Anhand dieser Leitfäden bereiteten die Co-Forscherinnen(teams) kurze Präsentationen ihrer Projektideen vor, die sie im Rahmen des zweiten Workshops der ganzen Gruppe vorstellten und diskutierten.

In dieser Phase bestand die Aufgabe des Projektteams insbesondere darin, gemeinsam mit den Teilnehmenden einen realistischen inhaltlichen sowie zeitlichen Rahmen für die oftmals sehr ehrgeizigen Vorhaben der Co-Forscherinnen abzustecken. Dabei galt es auch, den Citizen Science-Aspekt von Women's Science in die Einzelprojekte zu tragen und von Beginn an gemeinsam herauszuarbeiten, in welcher Art und Weise geflüchtete Frauen zu Wort kommen und ihre Situationen, Visionen und Bedarfe schildern sollten. Das Projektteam rief dabei immer wieder das Ziel der Einzelprojekte in Erinnerung: bestehende Herausforderungen sichtbar zu machen und mögliche Handlungsempfehlungen und/oder Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Am Ende des zweiten Workshops lagen Skizzen für sechs Projektideen zu den Themen Identität, Kopftuch & Arbeitsmarkt, Studium & Flucht, Frauenräume & Empowerment, Angst & Sicherheit sowie frühkindliche Förderung vor. Bis auf das Projekt frühkindliche Förderung, für das es im weiteren Verlauf von Women's Science nicht gelang, eine methodische Grundlage zu erarbeiten, wurden alle Projekte über den kompletten Förderzeitraum bearbeitet und abgeschlossen. Im Januar 2020 kam ein weiteres Projekt hinzu, das sich der Frage nach den Faktoren einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen widmete.

Die im Workshop weiterentwickelten Projektideen sollten die Co-Forscherinnen(teams) über die Sommermonate sowohl inhaltlich als auch methodisch spezifizieren. Zudem sollten sie das gewählte Forschungsdesign konkretisieren, die Zielgruppe definieren und erste Forschungsfragen formulieren. Während dieses Prozesses stand das Projektteam den Co-Forscherinnen beratend und unterstützend zur

Seite. Insbesondere im Rahmen von zwei- bis dreistündigen Einzeltreffen konnten inhaltliche und organisatorische Fragen sowie methodische Unsicherheiten geklärt, Herausforderungen diskutiert und Vorgehensweisen detailliert geplant werden. Bedarf gab es beispielsweise bei der Übersetzung der Projektideen in die gewählte Methodik, der Verfeinerung bzw. Einschränkung der Fragestellungen, der Erarbeitung von kurzen passgenauen Fragebögen sowie eines realistischen Zeitrahmens für die jeweilige (ehrenamtliche!) Projektumsetzung.

Wegen des wechselseitigen Interesses aller Beteiligten am Dialog sowie an der gemeinsamen Diskussion der Projektideen und der gegenseitigen Unterstützung war das Projekt von Anfang an sehr lebendig. Sowohl unter den Co-Forscherinnen selbst, die sich vor Projektbeginn nicht kannten, als auch zwischen den Co-Forscherinnen und dem Projektteam entwickelte sich schnell eine positive Gruppendynamik, die das gesamte Projekt über fortbestand. Dies mag nicht zuletzt daran liegen, dass die bis zum Ende daran Beteiligten bereit waren, sich auf das »Experiment« Women's Science einzulassen und an den Herausforderungen zu wachsen. Da es sich um kein vorab definiertes Projekt handelte, sondern lediglich grobe Rahmenbedingungen vorgegeben waren, wurde insbesondere den Co-Forscherinnen ein gehöriges Maß an (Selbst)reflexion über die eigenen Sichtweisen, aber auch die eigene Rolle innerhalb des Forschungsprozesses abverlangt. Das Projektteam musste sich v.a. organisatorisch flexibel zeigen und dazu in der Lage sein, den Projektverlauf an die oftmals ad hoc formulierten (inhaltlichen und/oder methodischen) Bedürfnisse der Co-Forscherinnen anzupassen.

Parallel zu dieser Arbeitsphase organisierte das Projektteam ein Fachgespräch, das allen Co-Forscherinnen(teams) die Möglichkeit gab, im Rahmen einzelner Workshops ihre Projektideen mit Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis zu diskutieren und im Nachgang weiterzuentwickeln.

Phase 4 – Durchführung der Befragungen (Oktober 2019 – Januar 2020)

Das Fachgespräch fand am 01.10.2019 in der Repräsentanz der Robert Bosch Stiftung in Berlin statt und wurde von allen Teilnehmenden als sehr bereichernd empfunden. Die themenspezifischen Workshops ermöglichten es den Co-Forscherinnen nicht nur ihre Ideen vor Fachpublikum vorzustellen, sondern auch von ihnen im Vorfeld ausgewählte Aspekte sowie das weitere Vorgehen vertiefend zu diskutieren. Im Fokus standen den Schwerpunkten der Einzelprojekte entsprechend folgende (Haupt)fragestellungen: Wie lassen sich in der Kindererziehung zwei Kulturen und Identitäten verbinden? Vor welchen Herausforderungen stehen geflüchtete Frauen in Deutschland hinsichtlich eines Studiums? Wie können geflüchtete Frauen bei der frühkindlichen Förderung ihrer Kinder unterstützt werden? Welchen Einfluss haben Ängste geflüchteter Frauen auf ihre soziale und gesellschaftliche Teilhabe? Wie können geflüchtete Frauen aktiv und selbstbewusst in Deutschland leben?

Die Expert*innen von Trägern, Stiftungen, Hochschulen, Forschungsinstituten sowie aus dem Bereich Kunst und Kultur gaben den Co-Forscherinnen wertvolle Anregungen für die Ausarbeitung der einzelnen Projektthemen und profitierten ihrerseits von der Möglichkeit, in ungezwungenem Rahmen mit selbigen über ihre Arbeitsschwerpunkte zu diskutieren. Zwischen den Themenschwerpunkten der Einzelprojekte (Rolle und Bedeutung von Identität, Kindererziehung, Herausforderungen im Rahmen des Studiums, Erreichen und Beratung von Frauen, gendersensible Aufklärung und Empowerment) und den Arbeitsschwerpunkten der Expert*innen zeigten sich große inhaltliche Schnittmengen. Wertvolle Ratschläge bekamen die Co-Forscherinnen von den Expert*innen auch hinsichtlich der geplanten Befragungen. Gleichzeitig nutzten die Expert*innen die Gelegenheit, mit den Co-Forscherinnen z.B. die Frage der Ansprache und Erreichbarkeit geflüchteter Frauen zu diskutieren sowie die Passgenauigkeit bestehender Angebote zu eruieren. Für einige war dies eine interessante Gelegenheit, ihre eigene Arbeit in Bezug auf die Zielgruppe zu reflektieren.

Die gemeinsame Auswertung der Workshops nach dem Fachgespräch nutzte das Projektteam, um mit den Co-Forscherinnen(teams) noch einmal die Fragebögen zu besprechen sowie die Zielgruppe der zu Befragenden festzulegen. Weil die Einzelprojekte ehrenamtlich durchgeführt wurden und somit nur ein überschaubarer Personenkreis in die Befragungen einbezogen werden konnte, galt es die Frage der Vielfältigkeit gut zu bedenken. Sie ergab sich letztlich zum einem aus den unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten der einzelnen Projekte sowie zum anderen durch die diversen Zugänge, die die

Co-Forscherinnen für die jeweiligen Projekte wählten: Persönliche, berufliche, ehrenamtliche und universitäre Kontakte, Kontakte zu Frauen- und Seminargruppen sowie Sprachcafés wurden ebenso für die Befragungen genutzt wie virtuelle Kontakte in Social Media-Gruppen. Die Befragungen fanden in der jeweiligen Muttersprache der Co-Forscherinnen statt und deckten durch Einzel- und Fokusgruppeninterviews, Onlinebefragungen sowie biografische Interviews methodisch ebenfalls eine große Vielfalt ab.

Die Befragungen dauerten über den Jahreswechsel an, erste Zwischenergebnisse werteten Co-Forscherinnen und Projektteam in einem Workshop Ende November 2019 aus. Dort berichteten die Co-Forscherinnen von ihren bisherigen Aktivitäten und nutzten die Gelegenheit, methodische Unsicherheiten zu besprechen, den Zeitplan für das weitere Vorgehen festzulegen und das nächste Einzelgespräch zur finalen inhaltlichen Auswertung zu terminieren. Das Projektteam visualisierte nochmals den Zeitplan bis zum Ende des Projekts und die bis zum Sommer 2020 noch zu erledigenden Meilensteine: Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse, Konzeption und Realisierung der Projektbroschüre, Vorbereitung und Durchführung der Abschlussveranstaltung. Zur Abschlussveranstaltung sowie zur geplanten Publikation der Projektergebnisse wurden erste Ideen gesammelt. Die weitere interne Kommunikation wurde vom bisher genutzten E-Mail-Verteiler auf eine What's App-Gruppe umgestellt. Abhängig vom Fortschritt der jeweiligen Einzelprojekte fanden die nächsten Einzelgespräche mit den Co-Forscherinnen(teams) im Dezember 2019 und Januar 2020 statt.

Bis dahin konkretisierte das Projektteam die im Workshop gesammelten Ideen zur Abschlusspublikation, in deren Zentrum die Co-Forscherinnen und ihre jeweiligen Projekte stehen sollten. In Absprache mit den Co-Forscherinnen wurden drei Fragen entwickelt, die alle Co-Forscherinnen über ein Online-Befragungstool bis Ende Januar 2020 ausfüllten. Die Redaktion der ersten Entwürfe oblag dem Projektteam, die anschließende Übersetzung der darauf basierenden persönlichen Steckbriefe in die jeweiligen Muttersprachen übernahmen wiederum die Co-Forscherinnen. Das Erstellen von Porträtfotos für die Illustration der Steckbriefe wurde für den nächsten Workshop zur inhaltlichen Finalisierung der Abschlusspublikation Ende Februar 2020 geplant.

Auf zwei Änderungen zum Jahreswechsel 2019/20 sei noch verwiesen: Die Zusammenarbeit mit der Co-Forscherin des Einzelprojekts zum Thema frühkindliche Förderung wurde aufgrund von methodischen und inhaltlichen Unstimmigkeiten zum Jahresende 2019 in gegenseitigem Einverständnis beendet. Zu Beginn des Jahres 2020 erreichte das Projektteam die spontane Anfrage, ein Einzelprojekt zum Thema Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in das Portfolio von Women's Science aufzunehmen. Da die Projektidee inhaltlich bereits sehr ausgereift und sowohl methodisch als auch organisatorisch so gut durchstrukturiert war, dass für den kurzen noch verbleibenden Projektzeitraum keine Umsetzungsschwierigkeiten zu erwarten waren, entschloss sich das Projektteam einstimmig zur Aufnahme einer weiteren Co-Forscherin.

Phase 5 – Auswertung, Aufbereitung und Präsentation der Projektergebnisse (Februar – Juni/September 2020)

Während der Auswertung begleitete das Projektteam die Co-Forscherinnen telefonisch sowie in Einzelgesprächen. Analog zur Erstellung der biografischen Steckbriefe stand den Co-Forscherinnen(teams) ein Onlinetool zur Verfügung, in das sie die Ergebnisse ihrer Auswertung systematisiert nach bestimmten Kategorien (z. B. statistische Daten, Kernergebnisse, Handlungsempfehlungen) eintragen konnten. Diese ersten Ergebnisse wurden im Rahmen von Einzelgesprächen mit den Co-Forscherinnen(teams) abstrahiert und systematisiert, es gab Nachfragen und konkrete Zeitpläne für die weitere Aufbereitung der Ergebnisse wurden festgelegt. Bis Ende Februar bereiteten alle Co-Forscherinnen(teams) ihre Auswertung für eine Kurzpräsentation im Team so vor, dass das Projektteam die Ergebnisse der Kurzinputs im Anschluss für die Abschlusspublikation verwenden konnte.

Diese Vorgehensweise erwies sich als sehr fruchtbar, da sich die Ergebnisse in kleinen Arbeitsschritten immer weiter generalisieren und abschließend zu umfassenden Handlungsempfehlungen weiterentwickeln ließen. Der kontinuierliche Diskussionsprozess sowie der Workshop zur Vorbereitung der Abschlusspublikation Ende Februar 2020 waren für das Projektteam inhaltlich sehr bereichernd: Viele Fragen konnten beantwortet, sprachliche und inhaltliche Unklarheiten beseitigt und die abschließende schriftliche Darstellung der einzelnen Forschungsergebnisse sehr gut individuell vorbesprochen werden.

Für die Co-Forscherinnen(teams) war der Auswertungsprozess v. a. methodisch sehr lehrreich. Da die Mehrzahl bislang nicht sozialwissenschaftlich gearbeitet hatte, war für sie insbesondere die Konkretisierung und Operationalisierung der Vielzahl an Ergebnissen herausfordernd. Umso größer war die Zufriedenheit mit den Ergebnissen des gemeinsamen Arbeitsprozesses, der mit der inhaltlichen Abnahme der vom Projektteam erstellten Texte sowie deren Übersetzung in die jeweilige Muttersprache der Co-Forscherinnen endete. Bei der grafischen Aufbereitung der Ergebnisse sowie beim Gesamtlayout der Abschlusspublikation unterstützte die Kommunikationsdesignerin Katrin Surberg vom Büro ultramarinrot das Women's Science-Team.

Parallel zur Erstellung der Abschlusspublikation entwickelte das Projektteam gemeinsam mit den Co-Forscherinnen ein Konzept für eine Abschlussveranstaltung, bei der die Herausforderungen, Grenzen und v. a. die Potenziale partizipatorischer Fluchtforschung für die migrationspolitische Debatte in Theorie und Praxis im Mittelpunkt stehen sollten. Wegen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie war bei Drucklegung der vorliegenden Broschüre unklar, ob und wenn ja in welchem Rahmen die Veranstaltung stattfinden kann. Deswegen entschied sich das Projektteam für eine weitere Präsentationsform: Die Journalistin Melina Borčak porträtiert in einem v. a. für die Verbreitung via Internet vorgesehenen Kurzfilm die Co-Forscherinnen und ihre Projektergebnisse.

Was verbinden Frauen mit Fluchterfahrung mit gesellschaftlicher Teilhabe?
Einblicke in ihre Visionen und Perspektiven geben die Ergebnisse des
partizipatorischen Forschungsprojekts Women's Science.

Women's Science ist ein Projekt von



Women's Science wird gefördert von der

