

Integration
interkulturelles Training
Arbeitsmigration
Ausländische Qualifikationen
Auszubildende Fachkräfte

Profile der Neueinwanderung 2018

Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Spezifische Herausforderungen der
Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung 2018
Spezifische Herausforderungen der
Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung 2018

Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration
geflüchteter Frauen

Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017

Impressum

ISBN 978-3-86387-949-5

© 2018 Mensch und Buch Verlag

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.

Träger der *Fachstelle Einwanderung*, in deren Rahmen diese Publikation entstand, ist



www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Daniela Nicolai, Markel Anasagasti Intxausti

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

Integration in den Arbeitsmarkt – spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen?	7
<i>Ildikó Pallmann</i>	
Kompetenzcheck: Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung in Österreich	19
<i>Hannah Poppenwimmer, ABZ*AUSTRIA</i>	
Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen im Rahmen des Förderprogramms IQ.....	47
<i>Alena Babeyeva, Vivien Hellwig, Hanna Hiltner, Franka Kretschmer, Majra Nissen, Hilke Oltmanns</i>	
Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien	85
<i>Schahrazad Farrokhzad</i>	
Auf alten Wegen zu neuen Zielgruppen – und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden.....	125
<i>Matthias Knuth</i>	
Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen	137
<i>Miguel Montero Lange, Janine Ziegler</i>	
Wege zur sozialen und ökonomischen Teilhabe.....	159
<i>Czarina Wilpert</i>	

Integration in den Arbeitsmarkt – spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen?

Ildikó Pallmann

Im Kontext der Fluchtmigration der letzten Jahre bestimmten v. a. junge, allein-stehende Männer die öffentliche Wahrnehmung. Frauen spielten hierbei, wenn überhaupt, eine untergeordnete Rolle – und das obwohl rund 45 % der Geflüchteten in Europa Frauen sind (Liebig 2018: 7) und in Deutschland seit 2015 insgesamt über 450.000 Frauen einen Asylerstantrag gestellt haben (IQ 2018). In Bezug auf das Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bestätigt sich dieses Bild. So sind geflüchtete Frauen, wie auch oftmals in ihren Herkunftsländern, seltener erwerbstätig als Männer. Auch nehmen sie seltener an Fördermaßnahmen, u. a. der Bundesagentur für Arbeit, teil (DGB Bundesvorstand 2017: 5). Von Seiten der relevanten Akteure aus Politik und Wirtschaft werden sie kaum als Zielgruppe wahrgenommen. Begründet wird dies vorrangig damit, dass Frauen, insbesondere, wenn sie kleine Kinder haben und in tradierten Familienstrukturen leben, sehr schwer zu erreichen sind.

Zusätzlich zur mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist davon auszugehen, dass geflüchtete Frauen hinsichtlich einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt mit weiteren (spezifischen) Herausforderungen konfrontiert sind.

Um den Fokus der Arbeitsmarktintegrationsdebatte verstärkt auf weibliche Geflüchtete zu lenken, lud die *IQ Fachstelle Einwanderung* am 26. April 2017 zu ihrem 4. Fachforum „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“ ein. Akteure aus Wissenschaft, Politik und Praxis diskutierten darüber, welche Strategien und Ansätze geeignet sind, um die Situation geflüchteter Frauen in Bezug auf eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsmarkt und damit auf eine gesamtgesellschaftliche Teilhabe zu verbessern. Dabei standen u. a. folgende Fragen im Vordergrund:

- Welche (beruflichen) Qualifikationen und Kompetenzen bringen geflüchtete Frauen mit?

- Inwiefern werden diese auf dem hiesigen Arbeitsmarkt anerkannt und berücksichtigt?
- Welche Wünsche und Vorstellungen haben geflüchtete Frauen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft?
- Welche Hürden müssen sie überwinden, um diese zu verwirklichen?

In der Regel bleibt die Heterogenität der Zielgruppe in Wissenschaft und Praxis unberücksichtigt. Häufig wird von DEN geflüchteten Frauen gesprochen, obgleich es sich um Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern handelt, mit verschiedenen Biografien und damit verbundenen unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration (Bildungshintergründe, berufliche Qualifikationen, familiäre Situationen etc.). Bei der Bewertung ihrer Situation ist auch die bedingte Aussagekraft der bislang vorliegenden offiziellen Statistiken zu beachten, da sie sich oftmals auf verschiedene Grundmengen (u. a. Einreisezeiträume oder Herkunftsstaaten) beziehen. Hinzu kommt, dass in den bisherigen Untersuchungen immer nur eine im Vergleich zur Gesamtgruppe der geflüchteten Frauen geringe Anzahl von Personen befragt wurde, sodass die Ergebnisse jeweils nur bedingt Rückschlüsse auf die Gesamtgruppe zulassen.

Laut einer Studie des BAMF-Forschungsbereichs kommt mehr als die Hälfte der Frauen, die zwischen 2012 und 2016 nach Deutschland geflüchtet sind, aus Syrien, Afghanistan und dem Irak (Worbs & Baraulina 2017: 3). Ein großer Anteil von ihnen ist jünger als 16 Jahre. In 2016 traf dies auf 39,8 % der Asylbewerberinnen zu, in 2017 auf 47,2 %, in der ersten acht Monaten in 2018 sogar auf 48,5 %.

Tabelle 1: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge) von Januar bis August 2018

(Quelle: BAMF, 2018a: Aktuelle Zahlen zu Asyl. 08/2018)

Altersgruppen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Unter 16	48.482	43,4	25.208	39,6	23.274	48,5
16 bis 24	22.592	20,2	15.242	23,9	7.350	15,3
25 bis 34	21.461	19,2	12.907	20,3	8.554	17,8
35 bis 44	11.541	10,3	6.300	9,9	5.241	10,9
45 bis 54	5.165	4,6	2.810	4,4	2.355	4,9
Über 54	2.444	2,2	1.267	2,0	1.177	2,5
Insgesamt	111.685	100,0	63.734	100,0	47.951	100,0

Tabelle 2: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge von Januar bis Dezember 2017)

(Quelle: BAMF 2018b: Aktuelle Zahlen zu Asyl. 12/2017)

Altersgruppen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Unter 16	78.087	39,4	41.142	34,3	36.945	47,2
16 bis 24	48.505	24,5	35.634	29,7	12.871	16,4
25 bis 34	39.630	20,0	25.313	21,1	14.317	18,3
35 bis 44	19.442	9,8	11.118	9,3	8.324	10,6
45 bis 54	8.030	4,0	4.462	3,7	3.568	4,6
Über 54	4.623	2,3	2.235	1,9	2.388	3,0
Insgesamt	198.317	100,0	119.904	100,0	78.314	100,0

Tabelle 3: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge in 2016)

(Quelle: BAMF 2017: Aktuelle Zahlen zu Asyl. 12/2016)

Altersgruppen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Unter 16	218.993	30,3	120.489	25,4	98.504	39,8
16 bis 24	212.246	29,4	163.093	34,4	49.153	19,8
25 bis 34	171.009	23,7	117.675	24,8	53.334	21,5
35 bis 44	73.690	10,2	46.873	9,9	26.817	10,8
45 bis 54	30.689	4,2	18.291	3,9	12.398	5,0
Über 54	15.743	2,2	8.145	1,7	7.598	3,1
Insgesamt	722.370	100,0	474.566	100,0	247.804	100,0

Erste interessante Tendenzen in Bezug auf Bildungshintergrund, berufliche Qualifikationen und Wertevorstellungen der Zielgruppe ließen sich u. a. aus dem Vortrag, den Yuliya Kosyakova vom IAB im Rahmen des Fachforums hielt, erkennen. Für diesen wertete sie die aktuelle IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (Brücker et al. 2016)¹ nochmals gezielt geschlechterdifferenziert aus.

Nach den Ergebnissen der Studie haben die befragten geflüchteten Frauen fast doppelt so oft wie geflüchtete Männer keine Schule und seltener eine weiterführende Schule besucht (siehe Abbildung 1). Der Großteil (78 %) von ihnen

¹ Befragt wurden 4.817 Geflüchtete, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland eingereist sind.

wurde im Herkunftsland nicht beruflich ausgebildet (im Vergleich: 80 % der Männer, siehe Abbildung 2). Zudem bringen nur 47 % der erreichten Frauen im Vergleich zu 78 % der Männer Berufserfahrung aus dem Herkunftsland mit. Anders sieht es bei den Personen mit Hochschulabschluss aus: Während 14 % der Frauen über einen solchen verfügen, sind es bei den Männern nur 12 % (Kosyakova 2017: 11ff.).

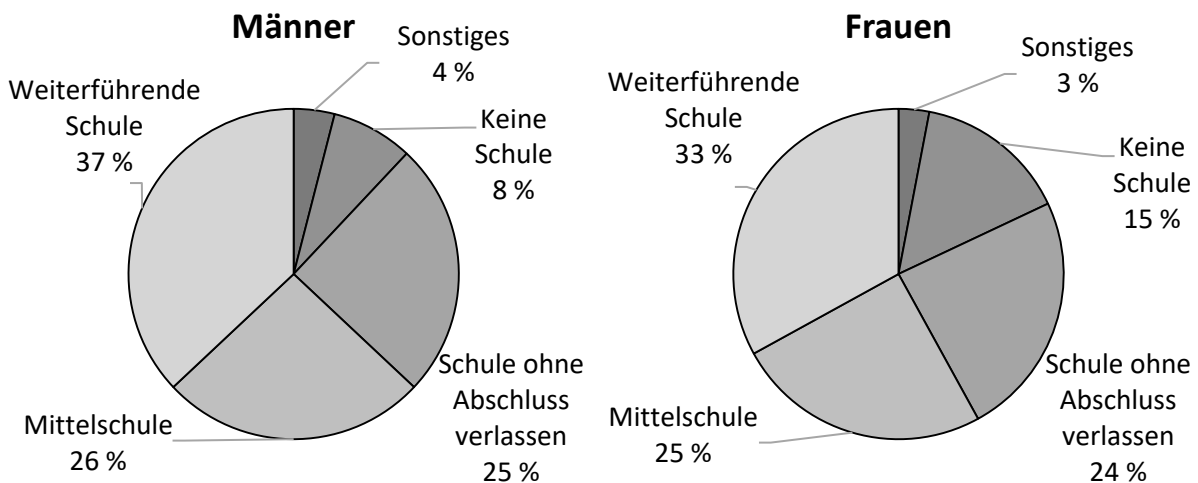


Abbildung 1: Schulabschlüsse vor dem Zuzug nach Deutschland

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, gewichtet. Eigene Darstellung nach Kosyakova 2017: 11 © Minor

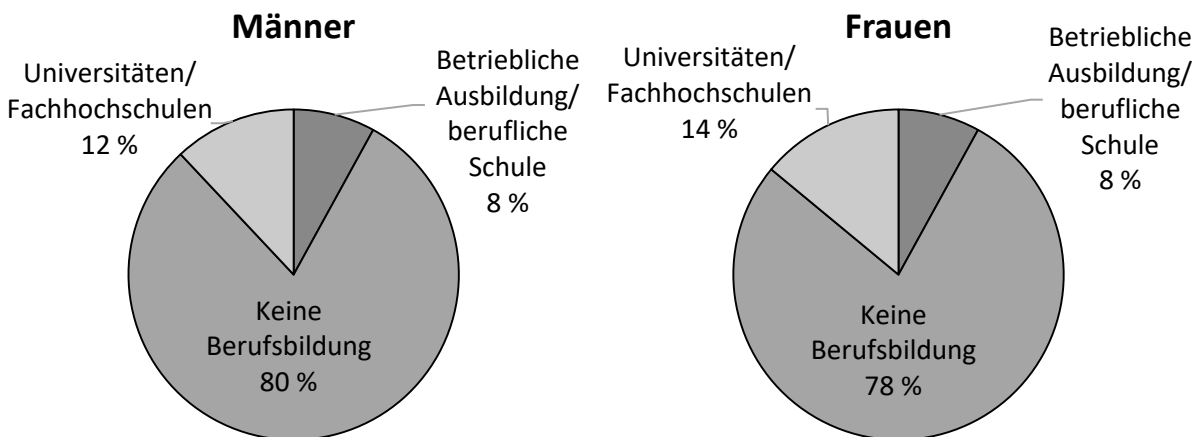


Abbildung 2: Berufsbildung vor dem Zuzug nach Deutschland

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, gewichtet. Eigene Darstellung nach Kosyakova 2017: 12 © Minor

Auch hinsichtlich der Bildungsorientierung gibt es Unterschiede zwischen den in der Studie befragten geflüchteten Männern und Frauen. So streben Frauen sel-

tener als Männer einen Schul-, Berufs- oder Hochschulabschluss an. Diese Unterschiede verschwinden allerdings, wenn man nur die Personen ohne Kinder betrachtet. Es werden dann etwa in gleichem Maße Abschlüsse angestrebt (a. a. O.: 14). Ähnliches ist bei der Erwerbsorientierung zu beobachten. So wollen Frauen mit Kindern zu 63 % eine Erwerbsarbeit aufnehmen (87 % der Männer), während es unter den Frauen ohne Kinder 75 % sind (a. a. O.: 18). Insgesamt beträgt der Anteil der geflüchteten Frauen, die Kinder haben, 73 %. Bei den männlichen Geflüchteten ist der Anteil mit nur 33 % sehr viel geringer (a. a. O.: 4).

Die tatsächliche Erwerbsbeteiligung liegt bei den im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Studie befragten Frauen bei 9 % und damit zehn Prozentpunkte unter der der Männer. Zwar steigt die Erwerbsquote generell mit zunehmender Aufenthaltsdauer, allerdings sind Frauen mit Kindern im Vergleich zu kinderlosen Frauen und Männern hier stark benachteiligt. Insofern Frauen eine berufliche Stellung haben, sind sie häufiger als Männer angestellt (57 % ggü. 36 %) und selbstständig (3 % ggü. 1 % der Männer). Männer hingegen befinden sich vermehrt in Ausbildung, im Praktikum oder sind Arbeiter (a. a. O.: 20f.).

Bei den arbeitsuchend gemeldeten Personen im Kontext der Fluchtmigration² liegt der Anteil der Frauen, laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aktuell bei fast einem Drittel (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Arbeitssuchende Personen im Kontext der Fluchtmigration nach Geschlecht
Berichtsmonat: September 2018. (Eigene Darstellung nach Statistik der BA 2018a)

Geschlecht	Arbeitssuchende	%
Männer	333.297	71,3
Frauen	133.901	28,7
Insgesamt	467.198	100

² Die Bundesagentur für Arbeit (BA) definiert Personen im Kontext der Fluchtmigration wie folgt: „Die Abgrenzung der ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘ im Sinne der BA-Statistik entspricht nicht notwendigerweise anderen Definitionen von ‚Flüchtlingen‘ (z. B. juristischen Abgrenzungen). Für den statistischen Begriff ist über das Asylverfahren hinaus der Bezug zum Arbeitsmarkt ausschlaggebend, da dieser Personenkreis im Hinblick auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt ähnliche Problemlagen hat. ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘ umfassen Ausländer mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Aufenthaltserlaubnis Flucht und einer Duldung. Personen, die im Rahmen eines Familiennachzugs (§§ 29ff AufenthG) zu geflüchteten Menschen nach Deutschland migrieren, zählen im statistischen Sinne nicht zu ‚Personen im Kontext von Fluchtmigration‘ sondern zu ‚Personen mit sonstigen Aufenthaltsstatus‘“ (BA 2016: 4).

Noch geringer ist der Anteil der geflüchteten Bewerberinnen auf Ausbildungsplätze (siehe Tabelle 5). Dieser liegt aktuell bei lediglich 15,8 % (84,2 % Männer), wobei es sich um 5.820 Personen handelt, von denen 4.008 (70,2 %) einen Ausbildungsplatz erhalten haben.

Tabelle 5: Bewerberinnen und Bewerber auf Berufsausbildungsstellen im Kontext der Fluchtmigration

Berichtsmonat: August 2018 (Eigene Darstellung nach Statistik der BA 2018a)

Geschlecht	Männer		Frauen		Insgesamt	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen	31.036	84,2	5.820	15,8	36.856	100
Versorgte Bewerberinnen und Bewerber	21.900	84,3	4.088	15,7	25.988	100
Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber	9.136	84,1	1.732	15,9	10.868	100
Versorgungsquote	70,6 %		70,2 %		70,5 %	

Geflüchtete Frauen (aus den sogenannten „nichteuropäischen Asylherkunftsstaaten“³) sind außerdem häufiger geringfügig beschäftigt als geflüchtete Männer (siehe Tabelle 6). So liegt der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (agB) bei den Frauen bei 30,5 %, bei den Männern hingegen nur bei 22,2 %. Insgesamt machen Frauen einen verhältnismäßig geringen Anteil der Beschäftigten mit Fluchthintergrund aus. So sind von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) nur 13,7 % Frauen, von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind es 19,6 %.

Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigte Personen mit einer Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylherkunftsstaaten

Stand 31.12.2017 (Eigene Darstellung nach Statistik der BA 2018b)

Geschlecht	SvB	%	agB	%	Summe	Anteil SvB	Anteil agB
Männer	181.123	86,3	51.601	80,4	232.724	77,8 %	22,2 %
Frauen	28.643	13,7	12.562	19,6	41.205	69,5 %	30,5 %

³ Zu den „nichteuropäischen Asylherkunftsstaaten“ zählen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Generell ist zu berücksichtigen, dass der Prozess der Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Frauen und Männer seine Zeit braucht und von vielen Faktoren, wie z. B. den rechtlichen Rahmenbedingungen, vorhandenen Sprachkenntnissen und der individuellen Lebenssituation abhängt. Dabei ist klar erkennbar, dass geflüchtete Frauen aktuell am Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Dies ist zum einen mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die Kumulation mehrerer Faktoren, wie z. B. schlechtere Qualifikationen, weniger Berufserfahrung, geringere bzw. spätere Beteiligung am Spracherwerb und familiäre Verpflichtungen, zurückzuführen (Worbs & Baraulina 2017: 1). Dazu kommt zum anderen aber auch der Aspekt der mehrfachen Diskriminierung, von der geflüchtete Frauen in Deutschland und anderen europäischen Ländern besonders betroffen sind. Dazu zählt z. B. die Diskriminierung als Frau, die zusätzlich durch die als Migrantin (Castellà 2017: 22) und Geflüchtete verstärkt wird. Aufgrund dieser Position stellen geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt eine besonders vulnerable Gruppe dar. Geflüchtete Frauen in ihren Kompetenzen sowie in Bezug auf ihre Rechte zu stärken, um sie vor prekären bis ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen zu schützen und eine faire Arbeitsmarktintegration zu gewährleisten, muss deshalb besondere Priorität im Rahmen der gesellschaftspolitischen Arbeit haben.

Die Autorinnen und Autoren der vorliegenden Publikation setzen sich in ihren jeweiligen Beiträgen mit den relevanten Faktoren von Arbeitsmarktintegration auseinander und beleuchten dabei aus verschiedenen Blickwinkeln, unter welchen Bedingungen eine gleichberechtigte Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt gelingen kann bzw. was dieser bisher entgegensteht.

Einen erfolgreichen Ansatz zur Unterstützung geflüchteter Frauen bei der Arbeitsmarktintegration in Österreich präsentieren **Hannah Poppenwimmer** und **ABZ*AUSTRIA** in ihrem Aufsatz. Ihr Fokus liegt dabei auf dem von dem Unternehmen ABZ*AUSTRIA durchgeführten mehrsprachigen Projekt „Kompetenzcheck“, das sich zum Ziel gesetzt hat, geflüchteten Frauen mögliche Perspektiven für ein selbstbestimmtes Leben aufzuzeigen, indem diese ihre Stärken selbst erkennen und sichtbar machen.

Im zweiten Beitrag stellen **Alena Babeyeva, Vivien Hellwig, Hanna Hiltner, Franka Kretschmer, Majra Nissen und Hilke Oltmanns** vier verschiedene, spezifische Angebote für geflüchtete Frauen im Rahmen des Förderprogramms IQ nä-

her vor. Mit ihrem interessanten Einblick in die Praxis machen sie deutlich, weshalb spezifische Angebote für die Zielgruppe insbesondere in der ersten Zeit nach der Ankunft in Deutschland notwendig sind und wie diese dazu beitragen können, geflüchtete Frauen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Schahrzad Farrokhzad von der Technischen Hochschule Köln schafft mit ihrem Beitrag auf der Basis von Sekundäranalysen vorhandener Literatur einen Überblick über das bisherige Wissen zu Qualifikationsstrukturen, Bildungs- und Erwerbsaspirationen von geflüchteten Frauen. Dabei zeigt sie Hürden beim Zugang zu Qualifizierung und Beschäftigung für geflüchtete Frauen auf und formuliert politik- und praxisorientierte Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Situation.

Inwiefern die Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes, des Bildungssystems und der Arbeitsförderung geflüchteten Menschen den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erschweren, erläutert **Matthias Knuth** von der Universität Duisburg-Essen in seinem Beitrag. Dabei belegt er sehr anschaulich, weshalb die Fixierung der Arbeitsförderung auf Aus- und Weiterbildungen für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz eine besondere Beschränkung für geflüchtete Frauen darstellt.

Miguel Montero Lange und **Janine Ziegler** betrachten in ihrem Beitrag die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen u. a. aus einer internationalen Perspektive. Dabei gehen sie insbesondere darauf ein, inwiefern sich Herausforderungen in anderen Ländern von denen in Deutschland unterscheiden und mit welchen Maßnahmen und Programmen diesen in den jeweiligen Ländern begegnet wird.

Abschließend gibt **Czarina Wilpert** von der Initiative Selbständiger Immigrantinnen einen Einblick in die Thematik der Existenzgründungen. Dabei geht sie auf die möglichen diesbezüglichen Potenziale geflüchteter Frauen ein und zeigt auf, welche Auswirkungen Existenzgründungen auf die soziale und ökonomische Teilhabe der Frauen an der Gesellschaft haben können.

Literaturverzeichnis

- Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. / Babka von Gostomski, C. / Böhm, A. / Fendel, T. / Friedrich, M. / Giesselmann, M. / Holst, E. / Kosyakova, Y. / Kroh, M. / Liebau, E. / Richter, D. / Romiti, A. / Schacht, D. / Scheible, J. / Schmelzer, P. / Siegert, M. / Sirries, S. / Trübswetter, P. / Vallizadeh, E., 2016: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. IAB-Kurzbericht, 24/2016. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (29.08.2017).
- [BA] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a: Migrations-Monitor. Personen im Kontext von Fluchtmigration. Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. September 2018.
- [BA] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018b: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Teil IV - Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten. Deutschland, Länder und Kreise. 31. Dezember 2017.
- [BA] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2016: Hintergrundinformation. Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse. Juni 2016.
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2018a: Aktuelle Zahlen zu Asyl. August 2018. <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-august-2018.html?nn=7952222> (02.10.2018).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2018b: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.pdf?__blob=publicationFile (02.10.2018).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2016. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?__blob=publicationFile (02.10.2018).
- Castellà, H., 2017: The situation of refugee women in Europe, the Spanish state and Catalonia. Brüssel. https://www.academia.edu/31176620/The_situation_of_refugee_women_in_Europe (29.08.2017).
- [DGB] Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, 2017: Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. arbeitsmarktaktuell. Nr. 04/August 2017.

[IQ] IQ Fact Sheet, 2018: Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Stand Juni 2018. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Fact_Sheets/IQ_FactSheet_Migrantinnen.pdf (18.10.2018).

Kosyakova, Y., 2017: Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktintegration und Ewerbsaspirationen der Geflüchteten. Eine Geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Vortrag auf der Veranstaltung: Fachforum 4 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“ am 26.04.2017. http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/Kosyakova_Fachforum4_26.04.17.pdf (06.10.2017).

Liebig, T., 2018: Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. Paris: OECD. <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/FluechtlingsfrauenStudie.pdf> (17.09.2018).

Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland. Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse 01/2017. Nürnberg: BAMF. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluchtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schulabschlüsse vor dem Zuzug nach Deutschland	10
Abbildung 2: Berufsbildung vor dem Zuzug nach Deutschland	10

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge) von Januar bis August 2018	8
Tabelle 2: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge) von Januar bis Dezember 2017	9
Tabelle 3: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge) in 2016	9
Tabelle 4: Arbeitssuchende Personen im Kontext der Fluchtmigration nach Geschlecht.....	11

Tabelle 5: Bewerberinnen und Bewerber auf Berufsausbildungsstellen im Kontext der Fluchtmigration.....	12
Tabelle 6: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigte Personen mit einer Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylherkunftsstaaten.....	12

Ildikó Pallmann

Ildikó Pallmann absolvierte den Masterstudiengang „Sozialwissenschaften“ an der Humboldt-Universität zu Berlin. Beim Deutschen Gewerkschaftsbund arbeitete sie in verschiedenen Projekten mit dem Schwerpunkt Bekämpfung des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung. Seit 2016 ist sie bei Minor in der Fachstelle Einwanderung im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ tätig und beschäftigt sich dort insbesondere mit dem Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Kompetenzcheck: Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung in Österreich

Hannah Poppenwimmer, ABZ AUSTRIA*

Durch den Anstieg der Zuwanderung im Jahr 2015 wurde der österreichische Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen gestellt. Um eine effiziente und nachhaltige Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, mussten die Qualifikationen und Kompetenzen der Zugewanderten sichtbar gemacht werden. Aus diesem Bestreben heraus ist das Projekt Kompetenzcheck entstanden. Das Social-Profit-Unternehmen ABZ* AUSTRIA hilft im Zuge dieses Projekts Frauen, ihre Stärken zu erkennen, sichtbar zu machen und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Schlüsselfunktionen für die erfolgreiche Umsetzung haben dabei die Mehrsprachigkeit des Angebots, intensive Kooperationen mit Unternehmen und ein homogenes Gruppensetting.

Inhaltsverzeichnis

1. Zuwanderungsanstieg und Herausforderungen im Jahr 2015	22
1.1. Neuer arbeitsmarktpolitischer Integrationsrahmen.....	23
1.2. Zielsetzung des Kompetenzchecks	24
1.3. Ablauf des Kompetenzchecks.....	24
1.4. Pilotphase des Kompetenzchecks	25
2. Kompetenzcheck für Frauen mit Fluchterfahrung	27
3. Zielgruppendefinition: Zahlen und Fakten	29
4. Umsetzung des Kompetenzchecks bei ABZ* AUSTRIA.....	33
4.1. Mehrsprachigkeit und genderhomogene Gruppen als Schlüssel zum Erfolg.....	34
4.2. Stärkung des Selbstbewusstseins als Start in eine unabhängige berufliche Zukunft.....	35

5. Beispiele aus der Praxis: Anna und Arefa – Zwei Leben, zwei Erfolgsgeschichten	36
5.1. Anna – Laborantin und Lehrerin	36
5.2. Arefa – Vom Praktikum zur festen Anstellung.....	37
5.3. Zusammenarbeit mit Unternehmen als Zukunftsstrategie.....	38
6. Schwierigkeiten und Herausforderungen	41
6.1. Herausforderung Nostrifizierung	41
6.2. Human Resources: Qualifizierte Trainerinnen.....	43
6.3. Politischer Blick in die Zukunft	44
Literaturverzeichnis	45
Tabellenverzeichnis.....	46
Liste der interviewten Expertinnen und Experten	46

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice Österreich
BFI	Berufsförderungsinstitut Wien
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMI	Bundesministerium für Inneres
Check In Plus	Beratungsservice durch Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
FSW	Fonds Soziales Wien
FiA	FacharbeiterInnen Intensiv Ausbildung
FiT	Weiterbildungsmaßnahme „Frauen in Handwerk und Technik“
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
waff	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond

1. Zuwanderungsanstieg und Herausforderungen im Jahr 2015

2015 wurden in Österreich etwa 90.000 Asylanträge gestellt – 60.000 mehr als im Vorjahr. Die meisten Geflüchteten kamen dabei aus Afghanistan, Syrien und dem Irak. Das zivilgesellschaftliche Engagement, insbesondere im Sommer und Herbst des Jahres, war bemerkenswert und es dauerte nicht lange, bis die Integration der Geflüchteten in der breiten Öffentlichkeit diskutiert wurde. Wenig Beachtung fand dabei die Auseinandersetzung mit den Kompetenzen, Potenzialen und Herausforderungen von Frauen, die nur etwa 30 % der Geflüchteten ausmachten (BMI 2015).

„Die Gruppe der weiblichen Geflüchteten ist quantitativ kleiner und spielt deshalb im öffentlichen Bewusstsein kaum eine Rolle. Dadurch findet eine Marginalisierung dieser Frauen statt und es wird übersehen, wie wichtig die Auseinandersetzung mit der Situation und den Kompetenzen der Frauen ist“ (Vollmann 2017).

Durch die erhöhte Zuwanderung im Jahr 2015/2016 sahen sich das Arbeitmarktservice Österreich (AMS) und das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) mit der Herausforderung konfrontiert, die vielen zugewanderten Menschen schnell und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei dem Vorhaben und der Konzeption von Beginn an involviert war ABZ*AUSTRIA, ein Social-Profit-Unternehmen, das sich zur Aufgabe gemacht hat, die Gleichstellung der Frau am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung in Österreich voranzutreiben. „Das Potenzial, das die geflüchteten Frauen mitbringen, ist für die Integration und Erhaltung einer offenen Gesellschaft essenziell – diesem Potenzial der Frauen und Mütter müssen wir uns vermehrt zuwenden. [...] Es braucht Kurse und Angebote speziell für geflüchtete Frauen“ (ebd.). Die Rolle der Frau im Familienverband, in der Community und damit auch im gesamtgesellschaftlichen Kontext sieht die Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA, Manuela Vollmann, als Schlüsselfunktion, wenn es um eine erfolgreiche Integration geht.

Durch die gesteigerten Einwanderungszahlen im Jahr 2015 waren die zuständigen Akteurinnen und Akteure mit der Situation konfrontiert, auf der einen Seite potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu haben, die die Eigenheiten und Normen des österreichischen Arbeitsmarkts nicht kannten und aufgrund

dessen Schwierigkeiten hatten, ihre Kompetenzen und Qualifikationen sichtbar zu machen, auf der anderen Seite Unternehmen, die nicht wussten, wie sie die neue Zielgruppe nachhaltig integrieren können (Pfeffer 2017: 3).

Damit die geflüchteten Frauen und Männer möglichst rasch und nachhaltig in den österreichischen Arbeitsmarkt integriert werden und ihre Potenziale effizient genutzt werden, wurde auf eine frühe Intervention gesetzt. Um auf die Herausforderungen zu reagieren, wurde in Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Expertinnen und Experten das Pilotprojekt „Kompetenzcheck“ ins Leben gerufen, an dem ABZ*AUSTRIA schon in der Konzeptionsphase aktiv beteiligt war. Durch das Instrument „Kompetenzcheck“ sollen die Qualifikationen der geflüchteten Frauen und Männer erfasst werden, um sie danach besser für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Dabei steht in einem ersten Schritt die Orientierung im und Vorbereitung auf den neuen Arbeitsmarkt im Fokus und nicht die direkte Vermittlung.

Die Zuwanderinnen und Zuwanderer können durch das Angebot ihr Wissen einbringen, ihre sprachlichen Kenntnisse ausbauen, ihr soziales Netzwerk erweitern und finanziell unabhängig werden. Dabei geht es um „[...] eine Standortbestimmung der Potenziale, Stärken und Fähigkeiten in den drei Kompetenzfeldern fachliche, persönliche und soziale Kompetenz. Arbeitserprobungen unterstützen bei der Einordnung und Validierung der genannten Kompetenzen und Fertigkeiten“ (Maurer & Spielmann 2016 zit. nach AMS 2018a: 62).

1.1. Neuer arbeitsmarktpolitischer Integrationsrahmen

Seit September 2017 gibt es in Österreich das verpflichtende Integrationsjahr für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, das seit Januar 2018 auch für Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit – gleichzusetzen mit „guter Bleibeperspektive“ in Deutschland – in Kraft getreten ist. Teilnahmevoraussetzung für das Integrationsjahr sind die Arbeitsfähigkeit und Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1. Ziel der Maßnahme ist es, den Personen eine rasche Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen. Die Schwerpunkte im Integrationsjahr bilden ein Kompetenzclearing, Deutschkurse, Unterstützung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Werte- und Orientierungskurse in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Integrationsfonds, Berufsorientierung und Bewerbungstraining sowie Arbeitstrainings (Bergmann et al. 2018: 4).

1.2. Zielsetzung des Kompetenzchecks

Hauptziel des Kompetenzchecks, der in Österreich durch verschiedene Trägerorganisationen durchgeführt wird, ist es, den Bildungsweg der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihre bisherige Berufserfahrung zu erfassen, daraus mögliche Berufsmöglichkeiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu eruieren und zu filtern, welche Möglichkeiten durch Zusatzausbildungen eröffnet werden könnten. Zudem werden bisherige berufliche Erfahrungen beschrieben und die „Kompetenzcheck-Expertise“ durchgeführt, in der eine Einschätzung der Kompetenzen erfolgt.

Darüber hinaus werden in einem Abschlussbericht auch Aussagen zu anderen Kompetenzen und formalen Qualifikationen getroffen. Des Weiteren wird auch über den Status der Anerkennung von Dokumenten Auskunft gegeben. Die Möglichkeiten von Praktika werden zusammen mit den Frauen ausgelotet. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern werden zudem ein Portfolio, eine Bewerbung und ein Lebenslauf erarbeitet.

Die Ergebnisse des Kompetenzchecks werden dann als „Ergebnisbericht“ in das System des österreichischen Arbeitsmarktservice eingearbeitet. Am Ende des Kompetenzchecks hat jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eine fertige Vita, eine Übersicht der Qualifikationen und im besten Fall einen Praktikumsplatz oder ein konkretes Jobangebot (Pfeffer 2017: 5).

1.3. Ablauf des Kompetenzchecks

Wie erwähnt, wird der Kompetenzcheck von verschiedenen Institutionen durchgeführt, wobei der Ablauf demselben Schema folgt. Nach dem Erhalt eines positiven Asylbescheids oder der Bescheinigung für subsidiären Schutz wird der Kontakt zum Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) hergestellt. Dieser nimmt dann den jeweiligen Bedarf der Person auf und vermittelt meist einen Sprachkurs der Klasse A1. Die Kurse werden dann durch – vom ÖIF anerkannte – Anbieter durchgeführt.

Nach Abschluss des Sprachkurses erfolgt eine Registrierung beim Österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS), das meist einen weiteren Sprachkurs vermittelt und eine Empfehlung für den Kompetenzcheck ausspricht. Nach Beendigung des Kompetenzchecks werden ein Ergebnisbericht und Entwicklungsplan für die kommenden eineinhalb Jahre an das AMS übermittelt. Gleichzeitig werden auch

oft Empfehlungen zur Zusammenarbeit mit anderen Organisationen ausgesprochen, wie beispielsweise zur Nostrifizierung von Dokumenten oder Experteneinschätzungen. Wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann wieder in die Betreuung des AMS übergehen, werden sie in das normale Beratungssystem aufgenommen. Ihnen werden entweder Weiterbildungen angeboten oder sie werden direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt (a. a. O.: 8).

1.4. Pilotphase des Kompetenzchecks

Im Jahr 2015 nahmen insgesamt 898 Personen am Pilotprojekt „Kompetenzcheck“ des AMS teil, davon waren 451 Männer und 447 Frauen. 26 % der Teilnehmenden kamen aus Afghanistan, 21 % aus Syrien, 11 % aus dem Iran, 4 % aus dem Irak und 38 % hatten andere Nationalitäten. Umgesetzt wurde die Pilotphase des Projekts zwischen Ende August und Mitte Dezember 2015, sie dauerte für alle Teilnehmenden fünf Wochen. Im Fokus standen Kurse, die von muttersprachlichen Trainerinnen und Trainern in den Sprachen Arabisch, Farsi, Russisch und Französisch durchgeführt wurden. Durch eine Kombination von Gruppen- und Einzelsettings mit praktischer Erprobung sollten die Teilnehmenden bestmöglich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und Kompetenzen sichtbar gemacht werden.

Tabelle 1: Ausbildungsniveau der Kompetenzcheck-Teilnehmenden in der Pilotphase 2015
(Quelle: AMS: Asylberechtigte auf Jobsuche; Kompetenzcheck-Ergebnisse und Integrationsmaßnahmen im Jahr 2016; Pressekonferenz Arbeitsmarktservice Österreich 2016)

Ausbildungsniveau	Männer	Frauen	Gesamt
Ohne Schulbildung	10 %	10 %	10 %
Grundschule	12 %	6 %	9 %
Pflichtschule	25 %	15 %	20 %
Berufsausbildung	11 %	11 %	11 %
Matura	27 %	26 %	27 %
Studium	15 %	32 %	23 %

Sieht man sich die Gesamtheit der Teilnehmenden in Bezug auf das Ausbildungsniveau an, erkennt man, dass mehr als doppelt so viele Teilnehmerinnen als Teilnehmer über ein abgeschlossenes Studium verfügen. 26 % der Frauen sowie 27 % der Männer hatten die Matura (Abitur) abgeschlossen und 10 % aller Teilnehmenden hatten keine schulische Ausbildung (AMS 2016: 7).

Die Schlussfolgerung, die das AMS aus der Pilotphase des Kompetenzchecks zog, war, dass ein systematischer Ausbau der praktischen Erprobung sowohl mit sozialökonomischen Betrieben als auch mit Unternehmen stattfinden muss. Ein gezielter Integrationsweg nach dem Kompetenzcheck mit begleitender Beratung sollte ermöglicht werden, wobei eine Kombination aus Arbeitserprobung mit dem Erlernen der Sprache empfohlen wurde. Darüber hinaus wurde die Erkenntnis gewonnen, dass der Kompetenzcheck nicht für alle Zugewanderten wie z. B. Ärztinnen und Ärzte notwendig ist.

Die Schlussfolgerungen, die aus den Beratungen in den AMS-Geschäftsstellen gezogen wurden, waren der Ausbau des Know-hows der Beratenden, die Sicherung der Datenqualität, der Ausbau der Initiativen von Wiener Unternehmen sowie die Zusammenarbeit mit dem Fonds Soziales Wien (FSW) für die Erfassung der Qualifikationen der Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit. Als essenziell wurde ein rascher und systematisierter Integrationspfad für folgende Bereiche gesehen: Deutsch, Beratungsorientierung, Kompetenzcheck, Arbeitserprobungen, Mentoring, Qualifizierung und begleitende Beratung für Personen (AMS 2016: 9).

Auch die Bilanzen aus dem Jahr 2016 bestärken dieses Ergebnis. Insgesamt nahmen 5.982 Personen, davon 4.498 Männer und 1.484 Frauen, am Kompetenzcheck teil. 2016 war ein Viertel aller arbeitslosen Geflüchteten Frauen. Studien zeigen, dass geflüchtete Frauen zwar häufig besser qualifiziert sind als männliche Geflüchtete, aber über weniger Arbeitserfahrung verfügen als diese: Während 29 % aller teilnehmenden Frauen über einen Universitätsabschluss verfügten, waren es bei den Männern nur 19 % (AMS 2017: 3).

Bei der Betrachtung der Arbeitsmarkterfahrung ist es wichtig, zwischen den Erfahrungen, die die Personen im Herkunftsland gemacht haben und jenen, die sie in Österreich gesammelt haben, zu unterscheiden.

Rund 60 % aller Teilnehmenden insgesamt mit Anerkennungsjahr 2015 verfügten über eine Berufserfahrung im Herkunftsland von mindestens zwei Jahren, lediglich rund 40 % konnten keinerlei Berufspraxis vorweisen. Sieht man sich jedoch spezifisch die Arbeitsmarkterfahrung der teilnehmenden Frauen in Österreich an, so können rund 84 % der Frauen in Wien und rund 53 % in den restlichen Bundesländern keine Berufserfahrung in Österreich vorweisen. Betrachtet

man den beruflichen Status der Frauen im Herkunftsland, unabhängig von Anerkennungsjahr und Region, so kristallisiert sich heraus, dass Frauen häufig für die Familie zuständig waren oder sich noch in Ausbildung befanden. Im Vergleich zu den Männern ist eine Konzentration auf die Berufsgruppen „Soziales, Gesundheit und Schönheitspflege“ sowie „Wissenschaft, Bildung, Forschung und Entwicklung“ zu bemerken (AMS 2018a: 74f).

2. Kompetenzcheck für Frauen mit Fluchterfahrung

„Was in Österreich und vielen anderen Ländern passiert, ist, dass Menschen mit Qualifikationen zu uns kommen, die nicht gleich sichtbar sind und dass Frauen aufgrund des Drucks, schnell arbeiten zu müssen, dann in Helfertätigkeiten, z. B. im Reinigungs- oder Gastgewerbe, tätig werden. Sie sollten die Zeit bekommen, in ein bis drei Jahren in einem Bereich zu arbeiten, der ihren Qualifikationen entspricht. Ein wichtiges Ziel des Projekts ist es daher, dass die Frauen bei uns nicht aus den falschen Gründen in niederschwellige Tätigkeiten hineingeraten“, fasst Fariba Olschak, Projektleiterin des Kompetenzchecks bei ABZ*AUSTRIA das Projektziel zusammen (Expt.Int.1).

Besonders für Frauen mit Fluchthintergrund ist die Gefahr, dass sie in einen Job geraten, für den sie überqualifiziert sind, größer als für Männer. Um diesem Risiko vorzubeugen, werden bei ABZ*AUSTRIA ausschließlich Frauen im Kompetenzcheck betreut. Sie sollen hier durch die Vermittlung von Wissen und das Aufzeigen von Kompetenzen dazu ermächtigt werden, genderspezifische Hürden zu meistern und bestmöglich für den österreichischen Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Sich zu öffnen und sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden, braucht Zeit. Diese will das Projekt den Frauen geben, damit sie sich bestmöglich entfalten und eine Berufsentscheidung treffen können. Deswegen wurde nach der Pilotphase der Kompetenzcheck von fünf auf sieben Wochen verlängert.

ABZ*AUSTRIA ist ein nicht gewinnorientierter wirtschaftender Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen und das größte Frauenunternehmen Österreichs. Es setzt sich in seiner Arbeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Bildung ein. Deshalb war es eine logische Schlussfolgerung, dass ABZ*AUSTRIA die Organisation für den Kompetenzcheck der Zielgruppe Frauen 18+ übernimmt.

Das Projekt wird in Kooperation mit den Organisationen *update training* und Berufsförderungsinstitut Wien (bfi) durchgeführt. Das Angebot richtet sich an Migrantinnen mit Erstsprache Farsi oder Arabisch, die bereits einen Deutschkurs absolviert haben und Interesse an der Erfassung ihrer beruflichen Kompetenzen und der Entwicklung einer beruflichen Perspektive haben. Bei dem Prozess werden sie von Trainerinnen unterstützt, die sowohl ihre Erstsprache als auch Deutsch sprechen und helfen, die individuellen beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen sichtbar zu machen (ABZ*AUSTRIA 2018).

Wie auch bei allen anderen Projekten legt ABZ*AUSTRIA großen Wert darauf, die Arbeit in drei Kompetenzbereiche aufzuteilen (Schallert & Drdla 2015: 18):

- Formale berufliche Bildung mit anerkannten Abschlüssen
- Non-formale berufliche Bildung außerhalb des staatlichen Ausbildungssystems
- Informelles Lernen:
 - o Nicht-strukturierte Lernprozesse
 - o Nicht-intentionale Lernprozesse (finden am Arbeitsplatz oder in sonstigen Lebensbereichen statt)

„Migrantinnen werden oft mit der ernüchternden Erkenntnis konfrontiert, dass ihre formalen und non-formalen beruflichen Ausbildungen hier in Österreich 'nichts wert' sind. Der Kompetenzcheck hat hier seinen ersten großen Auftrag: diese Ausbildungen für die Frauen in wertvolles Wissen zu verwandeln – sei es durch die Beratung bei Anerkennungen oder aber auch durch die Bewusstmachung der dahinterliegenden Fähigkeiten und Fertigkeiten“, fasst Daniela Schallert die Herausforderungen des Projekts zusammen (ebd).

Bei ABZ*AUSTRIA bekommen die Frauen Zeit und den geeigneten Rahmen, um gemeinsam mit den Trainerinnen zu reflektieren. Um auf jede Teilnehmerin eingehen zu können, setzen die Trainerinnen verschiedene Tools individuell ein.

Je nach Bedarf werden Instrumente aus dem „Sprachen- und Qualifikationsportfolio für MigrantInnen und Flüchtlinge (SQuP)“ (Integrationshaus Wien), das Kompetenzprofil des AMS Wien und des ABZ*KarriereKompetenzKompass (ABZ*AUSTRIA) verwendet. Der muttersprachliche Zugang ist in diesem Kontext von großem Vorteil, da dieser eine deutlich tiefergehende Bearbeitung des Themas ermöglicht (ebd.).

3. Zielgruppendefinition: Zahlen und Fakten

Durch die dreijährige Erfahrung, die ABZ* AUSTRIA mit dem Kompetenzcheck gemacht hat, lassen sich folgende Schlüsse in Bezug auf die Beschreibung der Zielgruppe geflüchtete Frauen ziehen: Von den 1.155 Teilnehmerinnen, die bei ABZ* AUSTRIA den Kompetenzcheck durchlaufen haben, waren 506 – das entspricht 43,8 % – aus Afghanistan. 26,3 % kamen aus dem Iran und 23,2 % aus Syrien. Sieht man sich die Zahl der Teilnehmerinnen an, die bis Ende März 2017 am Kompetenzcheck teilgenommen haben, fällt auf, dass der Großteil der Teilnehmerinnen, nämlich 476 von 790, zwischen 22 und 40 Jahre alt waren.

Tabelle 2: Herkunftsländer der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen
(Quelle: ABZ* AUSTRIA Zahlenmaterial)

Herkunftsland	Absolut	Prozentual
Afghanistan	506	43,8 %
Iran	304	26,3 %
Syrien	268	23,2 %
Russland	7	0,6 %
andere	70	6,1 %
Gesamt	1.155	100 %

Tabelle 3: Altersstruktur der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen
(Quelle: ABZ* AUSTRIA Zahlenmaterial. Stand Ende März 2017)

Alter	Absolut	Prozentual
18 – 21	56	7,1 %
22 – 30	209	26,5 %
31 – 40	267	33,8 %
41 – 50	193	24,4 %
ab 51	65	8,2 %
Gesamt	790	100 %

In Hinblick auf die erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration besonders spannend ist das Ausbildungsniveau der geflüchteten Frauen, die bei ABZ* AUSTRIA am Kompetenzcheck teilnahmen.

Von den insgesamt 1.155 Teilnehmerinnen hatten 282 in ihrem Herkunftsland ein Studium abgeschlossen. Dabei kamen 163 dieser Frauen aus dem Iran und

62 aus Syrien. Zudem hatten 37 der afghanischen Frauen ein Studium abgeschlossen. Eine Matura (Abitur) hatten insgesamt 332 der geflüchteten Frauen, auch hier waren die Teilnehmerinnen aus dem Iran und Syrien jene mit der höchsten Abschlussquote. Insgesamt 201 der Teilnehmerinnen hatten die Pflichtschule abgeschlossen oder eine Berufsausbildung gemacht. Die meisten der Frauen mit einem solchen Abschluss kamen aus Afghanistan. Sieht man sich die Zahl der Frauen ohne Schulbildung in ihrem Herkunftsland an, ist auffallend, dass mit 170 Frauen die meisten aus Afghanistan kamen. Im Gegensatz dazu hatten lediglich sechs der Teilnehmerinnen aus Syrien und eine Frau aus dem Iran keine Schulbildung in ihren Herkunftsländern erhalten.

Tabelle 4: Ausbildungsniveau der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen

(Quelle: ABZ* AUSTRIA Zahlenmaterial)

Ausbildungsniveau	Afghanistan	Iran	Syrien	Russland	Andere	Insgesamt
Ohne Schulbildung	170	1	6	-	3	181
Grundschule	109	11	35	1	7	159
Pflichtschule/ Berufsausbildung	104	20	54	4	10	201
Matura	86	109	111	2	26	332
Studium	37	163	62	-	24	282
Nicht bekannt	-	-	-	-	-	-
Gesamt	506	304	268	7	70	1.155

Betrachtet man die Gesamtstatistik, dann haben insgesamt 15,7 % aller Teilnehmerinnen des Kompetenzchecks keine abgeschlossene Schulbildung. Demgegenüber haben 53,2 %, das entspricht 614 Personen, entweder die Matura absolviert oder ein Studium in ihrem Herkunftsland abgeschlossen.

Hinsichtlich der Berufserfahrung der Frauen konnten von 472 befragten Teilnehmerinnen 40 % keine berufliche Erfahrung in ihrem Herkunftsland vorweisen. 18,2 % arbeiteten in einem sogenannten Hilfsberuf und 11,4 % waren an einer Schule oder in einem Kindergarten tätig. Die restlichen Frauen hatten Erfahrung in den Bereichen Gesundheit, Einzelhandel, Technik, Schönheitspflege oder in einem Büro.

Tabelle 5: Berufserfahrung der Teilnehmerinnen in ihren Herkunftsländern

(Quelle: ABZ* AUSTRIA Zahlenmaterial. Stand Oktober 2016)

Berufserfahrung	Absolut	Prozentual
Keine	184	39,0 %
Hilfsberufe	86	18,2 %
Büro	30	6,4 %
Gesundheit	13	2,8 %
Einzelhandel	20	4,2 %
Kindergarten/Schule	54	11,4 %
Technik	23	4,9 %
Schönheitspflege	31	6,6 %
Andere	31	6,6 %
Gesamt	472	100 %

Betrachtet man das Sprachniveau der Teilnehmerinnen im Detail, dann haben 38,9 % der Frauen einen Sprachkurs auf Niveau A1 und 304 einen A2-Sprachkurs abgeschlossen.

Tabelle 6: Sprachniveau der Teilnehmerinnen

(Quelle: ABZ* AUSTRIA und Update Training Zahlenmaterial)

Sprachniveau Deutsch	Absolut	Prozentual
Keine Kenntnisse	45	3,7 %
Alphabetisiert	132	10,9 %
A1	470	38,9 %
A2	304	25,1 %
B1	189	15,6 %
B2	57	4,7 %
C1	10	0,8 %
C2	2	0,2 %
Gesamt	1.209	100 %

Von 750 Teilnehmerinnen, die am Kompetenzcheck teilgenommen haben, begannen 22 Frauen schon während des Kurses mit einer Arbeit oder hatten eine Anstellung in Aussicht. 122 begaben sich nach Abschluss auf die Suche nach einem Arbeitsplatz und 162 nahmen an einer Weiterbildung teil. 55 nahmen eine

Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb (SÖB)⁴ auf und 88 Frauen nahmen ein Angebot der Basisbildung in Anspruch oder haben eine Lehre begonnen.

Tabelle 7: Arbeitsaufnahme und -suche der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen
(Quelle: ABZ* AUSTRIA Zahlenmaterial)

	Absolut	Prozentual
Arbeitsaufnahme während des Kurses/in Aussicht	22	2,9 %
Arbeitsmarktfern aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen (AMF)	175	23,3 %
Weiterbildung	162	21,6 %
Basisbildung/PFA/Lehre	88	11,7 %
Arbeitstraining	19	2,5 %
FiA/FiT/WAFF	48	6,4 %
Jobsuche	122	16,3 %
CheckIn+	19	2,5 %
SÖB	55	7,3 %
Freiwilliges Integrationsjahr	9	1,2 %
Studium	5	0,7 %
Selbstständigkeit	3	0,4 %
Diverses	23	3,1 %
Gesamt	750	100 %

Im Zusammenhang mit der Integration der Frauen am Arbeitsmarkt ist es essenziell, sich mit ihren Berufswünschen auseinanderzusetzen. Dabei ist insbesondere der Wunsch, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, ein zentrales Motiv für ihren Berufswunsch. Jedoch steht bei der beruflichen Entscheidung auch die Vereinbarkeit mit der persönlichen Werterhaltung im Fokus. Zudem wollen die Frauen an ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen und Ausbildungen anknüpfen. Durch die finanzielle Situation steht die Verwirklichung des Traumberufs oft im Konflikt mit wirtschaftlichem Überleben und wird somit zweitrangig. Ein anderer wichtiger Punkt, der genannt wird, ist die Finanzierbarkeit von Aus- und

⁴ „SÖB sind vom Arbeitsmarktservice (AMS), Ländern und Gemeinden geförderte, gemeinnützige Soziale Unternehmen, die zeitlich befristete, kollektivvertraglich bezahlte Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne und langzeitbeschäftigungslose Menschen zur Verfügung stellen“ (arbeit plus 2018).

Weiterbildungen. Als größtes Hemmnis für den Wunschberuf beschreiben die Frauen geringe Deutschkenntnisse (Bergmann et al. 2018: 8).

4. Umsetzung des Kompetenzchecks bei ABZ* AUSTRIA

Der Kompetenzcheck besteht bei ABZ* AUSTRIA aus zwei Bestandteilen: Gruppensettings und Einzelcoaching. Bei den Gruppensettings werden Erwartungen besprochen und Pflichten und Rechte gemeinsam erarbeitet. Hier stehen Themen wie die Normen des Arbeitsmarkts und das Bildungssystem in Österreich, die österreichische Kultur und Gesellschaft, eine Stärkung des Selbstbewusstseins sowie Bewerbungstraining und Arbeitssuche auf dem Tagesprogramm.

Im Einzelcoaching geht es im Gegensatz dazu um die persönliche Situation der Frau, wobei auch über private Themen gesprochen wird. Oftmals wird v. a. in diesen Situationen mit den Teilnehmerinnen in ihrer Erstsprache kommuniziert, weil so ohne sprachliche Barriere über Herausforderungen, traumatisierende Erlebnisse und Gewalt gesprochen werden kann. In einer fremden Sprache ist das Ausdrücken der Gefühle, Ängste und Hoffnungen noch schwerer, weiß Fariba Olschak. Um diese Barriere zu beseitigen, wird die Beratung in mehreren Sprachen angeboten:

„Das Besondere beim Kompetenzcheck ist, dass es erstmalig in Österreich ein Projekt in der Erstsprache der Frauen gibt. Wir haben mit Dari und Farsi begonnen und konnten unser Repertoire auch um Arabisch erweitern. Unsere Trainerinnen sprechen sowohl Deutsch als auch die jeweilige Sprache der Teilnehmerinnen. Die Unterlagen sind trotzdem alle auf Deutsch und wir übersetzen gemeinsam in der Gruppe – so wird gleichzeitig Deutsch gelernt“ (Expt.Int.1).

Während ihrer Zeit im Kompetenzcheck lernen die Frauen auch, Dokumente wie Lebensläufe und Motivationsschreiben zu verfassen. Im Qualifikationspass werden, wie der Name schon sagt, ein Portfolio ihrer Qualifikationen und Kompetenzen sowie die bisherige Arbeitserfahrung festgehalten. Dies ist besonders für jene Teilnehmerinnen von Bedeutung, die in Österreich nicht in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten können oder keine Ausbildung haben. Neben der Dokumentation ihrer Qualifikationen wird im Bericht auch aufgezeigt, welche Weiterbildungen als nützlich und sinnvoll betrachtet werden (Pfeffer 2017: 7).

4.1. *Mehrsprachigkeit und genderhomogene Gruppen als Schlüssel zum Erfolg*

Wie erwähnt, ist das Besondere am Kompetenzcheck, dass es erstmalig ein Angebot in der Erstsprache der Teilnehmenden gibt. Um auf die Lebenssituationen der Frauen eingehen zu können, werden drei verschiedene Zeiten angeboten, zu denen die Kurse besucht werden können. Der Kompetenzcheck wird nun auf Farsi/Dari, Arabisch und Deutsch angeboten.

In jedem Kurs sind zwölf Teilnehmerinnen, die wöchentlich zehn Stunden Workshops besuchen. Geleitet werden die Gruppen von Trainerinnen, die sowohl Deutsch als auch die Erstsprache der Frauen sprechen.

Fariba Olschak, Projektleiterin des Kompetenzchecks bei ABZ*AUSTRIA, sieht v. a. in der Kombination der reinen Frauengruppe mit den angebotenen Praxistagen, den idealen Rahmen für die Frauen, um ihre Kompetenzen zu erkennen. Als Schlüsselfaktor bezeichnet die Projektleiterin dabei das Setting der reinen Frauengruppen, die Peer-Learning ermöglichen und stark zur Selbstwertstärkung der Frauen beitragen.

„In diesem Projekt, in dem ein Großteil der Frauen aus Afghanistan stammt und über Jahrzehnte weder Bildungs- noch Berufschancen hatte, ist ein geschlechtshomogenes Setting besonders wichtig. Erfahrene Einschränkungen und Rollenbilder können in diesem Rahmen offen reflektiert und bearbeitet und neue zukünftige Perspektiven entwickelt werden“, klärt die Projektleiterin auf.

Fariba Olschak berichtet, dass die Teilnehmerinnen sich u. a. dazu austauschen, mit welchen Argumenten sie ihre Partner überzeugen können, dass sie hier in Österreich nun einer Erwerbsarbeit nachgehen dürfen. Gemeinsam wird auch reflektiert, wie sich Aufgabenverteilungen und Rollenbilder in Richtung größerer Partnerschaftlichkeit entwickeln können (Expt.Int.1).

4.2. *Stärkung des Selbstbewusstseins als Start in eine unabhängige berufliche Zukunft*

„Beim Kompetenzcheck steht die Erfassung der Qualifikationen und Kompetenzen der Frauen im Vordergrund. Dabei geht es jedoch nicht um die exakte Messung von Kompetenzen, sondern um die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Frauen und ihr Empowerment auf individueller Ebene“,

reflektiert ABZ*AUSTRIA-Geschäftsführerin Manuela Vollmann über die Wichtigkeit der Stärkung der Frauen (Vollmann 2017).

Eine der größten Herausforderungen, der das Team von ABZ*AUSTRIA in den Beratungen regelmäßig begegnet, ist das fehlende Bewusstsein der Frauen dafür, dass sie überhaupt Kompetenzen besitzen. Auf Nachfrage ist die Resonanz der Frauen oft, dass sie über keine Qualifikationen verfügen. Gehen die Trainerinnen tiefer in die Materie, stellen sie beispielweise fest, dass die Frauen in ihrem Herkunftsland für das ganze Dorf Kleidung genäht oder für über 200 Menschen gekocht haben. Die Projektleiterin, Fariba Olschak, weiß: „Die Frauen sehen das als selbstverständlich an und nicht als Kompetenz, mit der sie in den Arbeitsmarkt einsteigen können“ (Expt.Int.1). Ein essenzieller erster Schritt im Kompetenzcheck ist es deswegen, das Selbstbewusstsein zu stärken und das bisherige (berufliche) Schaffen zu reflektieren: „Dabei geht es nicht nur um Formalkompetenzen wie die Schulbildung oder das Studium. Bei vielen Frauen, v. a. aus Afghanistan, dreht es sich besonders darum, was sie innerhalb des Familienverbands gemacht haben“ (Expt.Int.1). Wertigkeit und Selbstwert sind deshalb rasch zu zwei wichtigen integralen Bestandteilen des Kompetenzchecks geworden. Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist das wechselseitige Vertrauen von Teilnehmerinnen und Trainerinnen.

Deswegen legt ABZ*AUSTRIA auch besonderen Wert auf die Kompetenzen der Trainerinnen. In ihrer täglichen Arbeit gilt es, die Beratung und das Empowerment im richtigen Ausmaß miteinander zu kombinieren. Dies erfordert neben fachlichem Wissen und sprachlichen Kompetenzen auch Empathie und Feingefühl im Umgang mit den Teilnehmerinnen. Durch die Beratung werden die Frauen über ihre Möglichkeiten und Rechte informiert und jede Frau wird genau dort abgeholt, wo sie steht, damit sie ihr berufliches Leben selbst in die Hand nehmen kann.

5. Beispiele aus der Praxis: Anna und Arefa – Zwei Leben, zwei Erfolgsgeschichten

Stellvertretend für die vielen Teilnehmerinnen, die bei ABZ*AUSTRIA den Kompetenzcheck absolviert haben, werden abschließend die Geschichten von Arefa und Anna erzählt. Aus Gründen der Privatsphäre werden nur die Vornamen der beiden Frauen genannt.

5.1. Anna – Laborantin und Lehrerin

Anna wurde 1977 im Iran geboren und kam 2014 nach Österreich. In ihrer Heimat schloss sie ein Chemiestudium ab und war zwölf Jahre als Chemie- und Mathematiklehrerin tätig. Drei Jahre war sie zudem Laborleiterin in einem Gymnasium. Die deutsche Sprache hat sie sich größtenteils selbst angeeignet und rasch einen positiven Asylbescheid bekommen. Das Österreichische Arbeitsmarktservice konnte ihr aufgrund der mangelhaften Deutschkenntnisse und der fehlenden Anerkennung ihrer Abschlüsse jedoch nur eine Stelle als Küchenhilfe anbieten.

„Damals habe ich mich kontrolliert, nicht zu weinen. Aber ich hatte die Motivation, zu arbeiten“ (Expt.Int.2). Nach dem Abschluss eines weiteren Sprachkurses begann sie sich deswegen bei vielen Unternehmen zu bewerben.

„Obwohl die Arbeit im Labor absolut nicht mein Interesse war, habe ich mich bei fast allen Firmen in Wien und Wiener Neustadt um eine Stelle als Laborpraktikantin, Laborhilfe, Laborantin und Labortechnikerin beworben. Aber vergeblich – niemand hat mich zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Für eine Stelle als Laborhilfe und Laborantin wurde ich wegen meiner Überqualifizierung abgelehnt und als Labortechnikerin, hatte ich nicht genug Erfahrung. Da war ich enttäuscht, ohne Motivation und Energie“,

fasst sie ihre ersten Versuche, Fuß am österreichischen Arbeitsmarkt zu fassen, zusammen (Expt.Int.2). Die Situation der Frauen mit Fluchthintergrund sieht sie als eine von Angst, Stress und Traurigkeit besetzte. 2016 nimmt sie schließlich am Kompetenzcheck teil.

„Im Kompetenzcheck konnte ich mich wieder selbst finden. Im Iran war ich sehr mutig und habe sehr stark gesprochen. Hier war ich anders. Ich habe gelernt, wie ich nochmal meinen Mut finde und stark bin, meine Wünsche und Interessen laut ausspreche“,

beschreibt Anna den Effekt, den die Teilnahme am Kompetenzcheck auf ihr Leben hatte (Expt.Int.2). Resultat der Zusammenarbeit mit der Trainerin Natascha Germane war die Erkenntnis, dass sie für ihre berufliche Zukunft keine Arbeitsstelle in einem Labor anstreben will, sondern sich auf das Lehren fokussieren möchte.

Hilfreich war für sie v. a. die Vielfalt an Themen im Kompetenzcheck und die neuen Bereiche, Fähigkeiten und Interessen, die sie hier Schritt für Schritt kennenlernen konnte. Spannend fand sie v. a. das Präsentieren in der Gruppe, das Üben von Vorstellungsgesprächen, Feedback von anderen Teilnehmerinnen zu bekommen und gemeinsam an der Gestaltung der Zukunft zu arbeiten. Nach Beendigung des Kompetenzchecks arbeitete sie zunächst ehrenamtlich bei der Caritas und der Diakonie als Lernhilfe. Sechs Monate später fand sie sich bei einem Vorstellungsgespräch bei ABZ*AUSTRIA wieder und wurde bei einem Projekt des Unternehmens in Wiener Neustadt angestellt. Seit September 2018 ist sie selbst als Trainerin beim Kompetenzcheck tätig und hilft anderen Frauen dadurch, dass sie erzählt, wie sie es selbst erlebt hat, auf die Beine zu kommen und sich ihrer Kompetenzen bewusst zu werden.

„Ich bin stolz darauf und freue mich auf die Zusammenarbeit mit den Frauen. Ich kenne die Migrationsprobleme, verstehe die Probleme der Frauen und kann so leichter mit ihnen zusammenarbeiten. Zudem kann man in der Erstsprache leichter Emotion und Energie geben“ (Expt.Int.3).

5.2. Arefa – Vom Praktikum zur festen Anstellung

Auch Arefa nahm am Kompetenzcheck teil und sicherte sich nicht nur ein Schnupperpraktikum, sondern auch gleich ein Stellenangebot bei der Wiener Städtischen Versicherung. In der Kantinenküche der Wiener Städtischen im Liebermannhof in Wien hat sie ihr neues berufliches Zuhause gefunden. Gemeinsam mit zehn Kolleginnen und Kollegen bereitet sie hier täglich für rund 600 Mitarbeitende das Mittagmenü vor.

„Ich habe am Kompetenzcheck von ABZ*AUSTRIA teilgenommen. Meine Trainerin Saleema Sader hat mich gefragt, welche beruflichen Erfahrungen ich habe“, erzählt sie. Arefa kommt aus Afghanistan. Dass sie auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einem Beruf nachgehen darf, ist neu für sie.

„Dort dürfen Frauen nicht arbeiten, sondern müssen sich um die Kinder kümmern. Ich war dann acht Jahre mit meinen drei Kindern im Iran und habe dort als Friseurin, aber auch ein Jahr als Küchenhilfe gearbeitet“, berichtet sie (Expt.Int.4).

Gemeinsam mit den Trainerinnen des Kompetenzchecks war für sie klar, dass sie diese Kompetenz nutzen möchte und sie bewarb sich für ein Schnupperpraktikum in einer Restaurantküche. Die Betriebskontakterinnen vermittelten Arefa ein einwöchiges Praktikum in der Betriebsküche bei der Wiener Städtischen. „Ich habe Arefa dort kennengelernt. Sie war sehr engagiert, ihre Augen haben bei der Arbeit geleuchtet“, sagt Richard Wiedner, Leiter der Betriebsküchen der Wiener Städtischen in Wien (Expt.Int.4). Das bewog ihn dazu, die junge Frau am Standort Liebermannhof einzustellen, da eine Stelle frei wurde. „Die Kolleginnen und Kollegen sind sehr nett, helfen mir sehr“, sagt Arefa, „auch beim Deutschlernen“ (Expt.Int.4).

Dass sie als Frau für sich und ihre Kinder mit selbst verdientem Geld sorgen kann, ist für sie eine große Motivation. Finanzielle Unabhängigkeit, Zeit für ihre Familie und daran angepasste Arbeitszeiten waren Arefa besonders wichtig. Die größte Herausforderung für ihre Zukunft ist für sie, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. Den unternehmerischen Mehrwert unterstreicht Richard Wiedner: „Was wir in Mitarbeiterinnen wie Arefa investieren, bekommen wir dreifach zurück“, ist er überzeugt (Expt.Int.4).

5.3. Zusammenarbeit mit Unternehmen als Zukunftsstrategie

„Unternehmen müssen, wenn sie die Chancen der Zuwanderung nützen wollen, nachhaltig zur Integration in ihren Betrieben und somit auch in die Gesellschaft beitragen und aktiv werden“ (Vollmann 2017).

Diese gesellschaftliche Verantwortung sehen 78 % der Unternehmen, die 2018 von Deloitte befragt wurden und bereits Erfahrungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Fluchterfahrung haben. Insgesamt 186 Personen aus österreichischen Unternehmen, vorrangig aus dem mittleren und oberen Management, wurden hierfür zur Integration von anerkannten Geflüchteten am Arbeitsmarkt befragt. 78 % dieser Unternehmen gaben an, dass sie es als ihre Verantwortung sehen, einen Beitrag zur Integration von geflüchteten Menschen zu leisten. Nur

15 % betrachteten es nicht als Aufgabe von Unternehmen, einen Beitrag zur erfolgreichen Integration von Geflüchteten zu leisten (Deloitte 2018). Ein integraler Bestandteil der Arbeit von ABZ*AUSTRIA ist der enge Austausch und die Zusammenarbeit mit Unternehmen. „Es braucht eine Willkommenskultur am Arbeitsmarkt und in den Betrieben! Dabei geht es nicht um karitative Unterstützung, sondern um spezielle Bildungs- und Empowerment-Angebote“, führt Vollmann weiter aus (Vollmann 2017).

Die Komplexität der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt steht dabei in Wechselwirkung mit den demografischen Entwicklungen, da der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter rasch abnimmt und so den Sozialstaat in Zukunft vor große Herausforderungen stellen wird. Personen, die jetzt nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden, können diese Entwicklung abfangen. Dies unterstreicht die Wichtigkeit, die Geflüchteten nicht nur höher zu qualifizieren, sondern auch ihre Kompetenzen sinngemäß einzusetzen, was durch eine enge Zusammenarbeit mit den Unternehmen funktioniert (Vollmann 2017).

Dies erfordert von Seiten der Unternehmen Investment und Durchhaltevermögen, da für die erfolgreiche Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Fluchterfahrung Investitionen in Strukturen, Ressourcen und Unternehmenskultur getätigt werden müssen und es einen Raum für Diversität geben muss. Ist ein Unternehmen bereit, diese Investition zu tätigen, kann es durch die Einstellung von Personen mit Fluchterfahrung auf verschiedenen Ebenen profitieren. Einerseits bringen die Zugewanderten eine Vielzahl an Kompetenzen und Qualitäten mit und tragen so zum Zuwachs an Fachkräften und zur Diversität im Unternehmen bei. Hier können positive Effekte auf das Image und die Reputation erzielt werden. Zudem leisten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zum interkulturellen Bewusstsein im Unternehmen und erweitern die sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen (ebd.). Monetären Anreiz bieten zudem verschiedene Fördermöglichkeiten, um die Unternehmen ansuchen können, die Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte beschäftigen.

Im Zuge des Kompetenzchecks kann sich das konkrete Angebot von Unternehmen unterschiedlich gestalten. Arbeitserprobungen und Schnupperpraktika ermöglichen es den Frauen, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und in der Praxis auszuprobieren. In den Schnupperpraktika können sie ihre vorhandenen

Kenntnisse erproben und weitere Erfahrungen sammeln. Ziel ist dabei ganz klar, die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt durch die Erfassung ihrer Kompetenzen zu unterstützen.

Zudem können die Frauen in verschiedene Arbeitsgebiete „hineinschnuppern“. So soll sichergestellt werden, dass die Teilnehmerinnen einen realistischen und authentischen Einblick in das Berufsbild bekommen. Die Herausforderung für ABZ*AUSTRIA ist dabei, geeignete Unternehmen zu finden, die Frauen im Rahmen von Praktika aufnehmen. Besonders der Zeitfaktor ist hierbei oft ein Hindernis.

Die Rückmeldungen der Unternehmen zeigen, dass für eine einwöchige Praxiserprobung keine Ressourcen zur Verfügung stehen. Auch die richtige zeitliche Abstimmung stellt eine Herausforderung dar. „Wir haben sieben Wochen, die die Frauen bei uns im Kompetenzcheck sind, in denen sie ein Praktikum machen können. Genau zu diesem Zeitpunkt eine Firma zu finden, ist immer eine Herausforderung. Am Anfang war es schwierig, weil Firmen Scheu davor hatten, was auf sie zukommt“, klärt die Projektleiterin Fariba Olschak auf (Expt.Int.1).

Oft waren die ersten Befürchtungen, dass geflüchtete Frauen nicht die notwendigen fachlichen, sprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten mitbringen, um eine Tätigkeit im Unternehmen aufnehmen zu können. Hier lässt sich laut Olschak eine Verbesserung beobachten. Vorbereitung, Betreuung und Nachbetreuung sind jedoch für viele Unternehmen ein großer Aufwand. 36 % der von Deloitte befragten Unternehmen hätten grundsätzlich Interesse an einer Zusammenarbeit mit geflüchteten Personen, geben aber einen Mangel an passenden Bewerbungen an. 21 % beschäftigen aufgrund der unklaren Gesetzeslage keine Personen mit Fluchthintergrund, 29 % befürchten sprachliche Barrieren und 17 % sehen kulturelle Hürden als Ausschlussgrund (Deloitte 2018).

Im Gegensatz hierzu stehen die Ergebnisse der Unternehmen, die bereits mit Menschen mit Fluchterfahrung gearbeitet haben. 72 % bezeichnen die interkulturellen Kompetenzen als „passend“ bis „ausgezeichnet“. Die Hälfte der Befragten ist mit den sprachlichen Qualifikationen zufrieden, die andere Hälfte sieht hier Verbesserungsbedarf (ebd.).

91 % der Firmen, die den Schritt gewagt und Menschen mit Fluchthintergrund in ihr Unternehmen aufgenommen haben, würden dies auch wieder tun, wie die

Studie von Deloitte zeigt. 31 % der Befragten beschäftigen bereits geflüchtete Personen. 74 % der Unternehmen haben diese Personen als Hilfskraft, Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrling oder Trainee eingestellt. 46 % wiederum haben Menschen mit Fluchterfahrung als Fachkraft angestellt. Nur für 2 % der Befragten stellt eine abermalige Einstellung einer Person mit Fluchthintergrund keine Option dar (ebd.).

Sieht man sich die Zufriedenheit der Unternehmen mit den Qualifikationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Fluchthintergrund an, so sind 56 % mit den fachlichen Qualifikationen zufrieden, 44 % berichten über mangelnde fachliche Qualifikationen.

Viele Unternehmen beklagen zudem den hohen bürokratischen Aufwand. 56 % würden sich einen Abbau der Bürokratie wünschen und die Hälfte der Befragten würde eine unterstützende Beratung und Begleitung für Unternehmen als hilfreich erachten. 48 % würden eine Vereinfachung der gesetzlichen Regelung durch den Staat begrüßen. 36 % wünschen sich mehr Information und Aufklärung und 24 % hätten gerne mehr finanzielle Förderungen. Der Handlungsbedarf wird hier v. a. beim Gesetzgeber gesehen (ebd.).

Die Erfahrungswerte von ABZ*AUSTRIA zeigen, dass eine zukunftsweisende Möglichkeit zudem die arbeitsplatznahe Weiterbildung ist. „Im Lernort Betrieb lassen sich viele Kompetenzen noch rascher, nachhaltiger und praxisbezogener aneignen – davon profitieren natürlich auch die Unternehmen selbst“ (Vollmann 2017).

6. Schwierigkeiten und Herausforderungen

ABZ*AUSTRIA ist es in der täglichen Arbeit besonders wichtig, aus der reflektierten Praxis Verbesserungen zu gestalten. Deswegen ist es ein besonderes Anliegen, die Herausforderungen und Schwierigkeiten zu adressieren und Lösungsansätze zu entwickeln.

6.1. Herausforderung Nostrifizierung

„Die Menschen bringen sehr unterschiedliche Qualifikationen und Kompetenzen mit. Viele von ihnen haben keine formalen Nachweise, weil diese auf der Flucht nicht mitgenommen werden konnten oder verloren gingen. [...]

Die Nicht-Anerkennung von Qualifikationen führt im Aufnahmeland dazu, dass die Kompetenzen der Menschen abgewertet werden, sie eine Dequalifizierung erfahren und wichtige Fähigkeiten verlieren“,

beschreibt Vollmann die Wichtigkeit und Herausforderung der Nostrifizierung von Abschlüssen (ebd.).

Eine Umfrage, welche die Qualifikationen der AMS-Kundinnen und Kunden im Jahr 2015 ausgewertet hat, zeigt, dass knapp 50 % der Befragten eine Beratung zur Anerkennung ihrer Ausbildung in Anspruch genommen haben. Bei rund 30 % der Befragten wurde die Ausbildung anerkannt, dies v. a. bei jenen Teilnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss. Als Grund, wieso keine Anerkennung angestrebt wurde, nennen die meisten fehlende Zeugnisse und mangelnde Deutschkenntnisse (Bergmann et al. 2018: 7).

Die Gefahr, die mit der fehlenden Anerkennung der Ausbildung einhergeht, ist, dass Menschen mit Fluchterfahrung in Berufe einmünden, für die sie überqualifiziert sind.

„Sie verlernen das, was sie können, in kürzester Zeit. Wenn eine Technikerin vier Jahre in einer Küche arbeitet, wird es ihr sehr schwer fallen, wieder Fuß als Technikerin zu fassen. Die Entwicklung in den meisten Berufen geht wahnsinnig schnell voran. Sie verlieren den Anschluss und v. a. werden sie nie zufrieden sein mit dem, was sie tun. Sie werden sich nicht wohlfühlen, keine Entwicklung machen und dort auch nicht weiterkommen. Es ist für beide Seiten schlecht – es ist für die Wirtschaft ganz schlecht, weil sie qualifizierte Mitarbeiterinnen verliert, und für die Frauen natürlich umso mehr“,

fasst die Projektleiterin die Problematik zusammen (Expt.Int.1). Als Unternehmen bewegt sich ABZ*AUSTRIA, wie auch die anderen durchführenden Träger, im ständigen Spannungsfeld zwischen dem raschen Einstieg in den Arbeitsmarkt und einem Einstieg, der den Qualifikationen der Frauen entspricht. Die Geschäftsführerin ergänzt:

„Wir wollen, dass die Frauen selbstständig werden, und wollen Jobs vermitteln, aber sie sollen auch in ihrer Profession arbeiten – es ist ein Balanceakt. Und wirtschaftlich gesehen ist es nicht vorteilhaft, Frauen kurzfristig in einen Job zu bringen“ (Vollmann 2017).

6.2. Human Resources: Qualifizierte Trainerinnen

Qualifizierte Trainerinnen zu finden, die eine Kombination aus Mehrsprachigkeit und Fachwissen mitbringen, stellte sich in den Anfängen des Kompetenzchecks als schwierig heraus.

„Einerseits die Muttersprachlichkeit und Deutschkenntnisse, die vorhanden sein müssen, andererseits ist es nicht einfach, gerade mit geflüchteten Frauen zu arbeiten. Da muss man Frauen finden, die mit beiden Beinen auf dem Boden stehen und das auch tragen können“ (Expt.Int.1).

Als Projektleitung muss Fariba Olschak sich darauf verlassen können, dass die Sprachkenntnisse in beiden Sprachen vorhanden sind und die Inhalte auch korrekt wiedergegeben werden. Besonders der Umgang mit den Lebensgeschichten der Frauen ist für die Trainerinnen herausfordernd. Viele der Frauen sind durch ihre Fluchterfahrung schwer traumatisiert. „Es gibt Situationen in Gruppen, die man aushalten muss, und da gehört ein bisschen mehr dazu, als eine Trainerinnenausbildung von 110 Stunden“ (Expt.Int.1).

Eine Barriere beim Finden qualifizierter Fachkräfte für den Kompetenzcheck ist zudem der beschränkte Pool, aus dem die Unternehmen bei den besonderen Ansprüchen an die Trainerinnen auswählen können. Oft wären die Frauen für die ausgeschriebenen Arbeitsstellen qualifiziert, bringen jedoch nicht die vorgegebenen Formalqualifikationen mit.

Die Geschäftsführerin Vollmann fasst die wünschenswerten Entwicklungen für die Zukunft zusammen:

„Das österreichische Arbeitsmarktservice als unser Auftraggeber hat es geschafft, ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung einzuführen, das festlegt, welche Qualifikationen die Trainerinnen und Trainer mitbringen sollen. Dieses stellt uns jedoch gleichzeitig vor die Herausforderung, dass der Pool an passendem Personal nicht groß ist und viele Frauen dann den Formalkriterien nicht entsprechen. Wenn wir geflüchtete Menschen oder Menschen mit Migrationshintergrund integrieren und für die Wirtschaft gut nutzen wollen, müssen wir eventuell nochmals abwägen, wo wir flexiblere Standards einführen müssen und wo es eben nicht möglich ist. Da muss man sich etwas einfallen lassen, von der Flexibilität der Ausschreibungspolitik und auch von den wirtschaftlichen Zugängen her“ (Expt.Int.1).

6.3. *Politischer Blick in die Zukunft*

In Hinblick auf den Beitrag, den die Politik leisten kann, um die Integration von geflüchteten Frauen zu fördern, sieht Vollmann es als essenziell, dass es Programme und Förderungen gibt, die speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind.

Weitere Ansätze leitet sie aus den Erfahrungen des Kompetenzchecks ab, z. B. den flächendeckenden Einsatz von geschlechtshomogenen Gruppen oder den Ausbau von Angeboten für Frauen mit Traumata und Gewalterfahrungen. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass viele Frauen schwere Traumata auf ihrer Flucht erlebt haben, aber keine Möglichkeit haben, diese aufzuarbeiten. Dies erschwert den Prozess der Integration in den Arbeitsmarkt zusätzlich. Da im Zuge des Kompetenzchecks keine Traumaufarbeitung stattfinden kann, braucht es Angebote speziell für traumatisierte Frauen. Ein weiterer wichtiger Faktor ist laut Vollmann, dass Frauen teilweise auch noch in Österreich mit Gewalt konfrontiert sind. Hier sieht sie die Notwendigkeit einer besseren Betreuung der Frauen sowie spezieller Angebote für die Communities.

Verbesserungsbedarf sieht Vollmann auch in der Umsetzung des Integrationsjahrs:

„Problematisch ist dabei, dass das Integrationsjahr nur bei gemeinnützigen Trägern absolviert werden kann, die auch den Zivildienst anbieten. Möglicherweise ist es für Frauen hier schwieriger anzudocken. Gleichzeitig stellt sich die Frage, warum das Integrationsjahr nicht auch in Unternehmen absolviert werden kann. Hier gibt es noch Verbesserungsbedarf“ (Vollmann 2017).

Zusammenfassend ist Vollmann davon überzeugt, dass mit Projekten wie dem Kompetenzcheck ein wesentlicher und nachhaltiger Beitrag zur Integration von Geflüchteten gelungen ist, denn für die Geschäftsführerin von ABZ*AUSTRIA ist eines ganz klar: „Integration braucht Bildung.“

Literaturverzeichnis

- ABZ*AUSTRIA – kompetent für frauen und wirtschaft, 2017: Geflüchtete Frauen auf dem Weg in den österreichischen Arbeitsmarkt. Präsentation 2017. Wien. ABZ*AUSTRIA.
- ABZ*AUSTRIA – kompetent für frauen und wirtschaft: Kompetenzcheck berufliche Integration - Frauen ab 18 Jahre <http://www.abzaustria.at/angebote-projekte/abz-kompetenzcheck> (20.8.2018).
- [AMS] Arbeitsmarktservice Österreich, 2016: Asylberechtigte auf Jobsuche. Kompetenzcheck-Ergebnisse und Integrationsmaßnahmen im Jahr 2016. Pressekonferenz 2016. Wien. AMS.
- [AMS] Arbeitsmarktservice Österreich, 2017: Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen: Bilanz und Ausblick. Pressekonferenz 2017. Wien. AMS.
- [AMS] Arbeitsmarktservice Österreich, 2018a: Arbeitsmarkteteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit; Sondermodul: AMS-Kompetenzcheck (KC), 62-80.
- [AMS] Arbeitsmarktservice Österreich, 2018 b: Asylberechtigte auf Jobsuche; Kompetenzcheck-Ergebnisse und Integrationsmaßnahmen im Jahr 2016. Pressekonferenz 2016. Wien. AMS.
- arbeit plus, 2018: Lexikon. Sozialökonomischer Betrieb. <https://arbeitplus.at/lexikon/sozialoekonomische-betriebe/> (20.08.2018).
- Bergmann N. / Danzer I. / Lechner F. / Risenfelder A. / Wetzler P., 2018: L&R Sozialforschung: Studie für das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS): Arbeitsmarkteteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit. Wien.
- [BMI] Bundesministerium für Inneres, 2015: Vorläufige Asylstatistik Dezember 2015.
- Deloitte, 2018: Deloitte Umfrage. Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt 2018. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/about-deloitte/deloitte-umfrage-integration-von-gefluechteten-am-arbeitsmarkt-2018.pdf>
- Pfeffer T., 2017: Identification and documentation of competencies to familiarise refugees with regional labour markets. Host country discussion paper-Austria.

Schallert D. / Drdla S., 2015: „Kompetenzcheck“ für asylberechtigte Frauen in der Erstsprache Farsi. Wien. ABZ* AUSTRIA. S. 18-19 in ÖSB Studien & Beratung GmbH (Hrsg.), Bildungsberatung im Fokus. Kulturen der Anerkennung. 02/2015.

Vollmann M., 2017; Integration braucht Bildung und Gleichstellung. Herausforderungen und Chancen am österreichischen Arbeitsmarkt für Frauen nach der Flucht. Impulsreferat zum Thema „Frauen und Mädchen auf der Flucht“ 2017.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausbildungsniveau der Kompetenzcheck-Teilnehmenden in der Pilotphase 2015.....	25
Tabelle 2: Herkunftsländer der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen.....	29
Tabelle 3: Altersstruktur der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen	29
Tabelle 4: Ausbildungsniveau der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen.....	30
Tabelle 5: Berufserfahrung der Teilnehmerinnen in ihren Herkunftsländern ...	31
Tabelle 6: Sprachniveau der Teilnehmerinnen	31
Tabelle 7: Arbeitsaufnahme und -suche der Kompetenzcheck-Teilnehmerinnen	32

Liste der interviewten Expertinnen und Experten

(Expt.Int.1) = Interview mit ABZ* AUSTRIA-Geschäftsführerin Manuela Vollmann und Projektleiterin des Kompetenzcheck Fariba Olschak.

(Expt.Int.2) = Interview mit Kompetenzcheck-Teilnehmerin Anna.

(Expt.Int.3) = Interview mit Kompetenzcheck-Teilnehmerin Arefa.

(Expt.Int.4) = Interview mit Richard Wiedner, Leiter der drei Betriebsküchen der Wiener Städtischen Versicherung in Wien.

Hannah Poppenwimmer

Hannah Poppenwimmer hat Publizistik und Kommunikationswissenschaft studiert und ist als freie Journalistin in Wien tätig.

Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen im Rahmen des Förderprogramms IQ

Alena Babeyeva, Vivien Hellwig, Hanna Hiltner, Franka Kretschmer, Majra Nissen, Hilke Oltmanns

Geflüchtete Frauen haben insbesondere aufgrund bestehender struktureller Diskriminierung spezifische Unterstützungsbedarfe bei der Integration in den Arbeitsmarkt. In der Projektförderung und am Arbeitsmarkt werden sie bisher kaum als gesonderte Zielgruppe wahrgenommen. Wie es gelingen kann, die Stärken und Kompetenzen geflüchteter Frauen sichtbar zu machen, zeigt der folgende Beitrag, in dem vier Teilprojekte, die im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) tätig sind, ihre Arbeit und die daraus gewonnenen Erkenntnisse vorstellen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	49
1. IQ Schleswig-Holstein: Berufliche Orientierung für geflüchtete Frauen ...	49
1.1. Angebot	49
1.2. Inhalte und Methoden	51
1.3. Unsere Erfahrungen	54
2. IQ Baden-Württemberg: Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen	56
2.1. Hintergrund	56
2.2. Methodischer Ansatz und Angebot.....	58
2.3. Unsere Erfahrungen.....	60
3. IQ Niedersachsen: Fokus Flucht	62
3.1. Angebot und Hintergrund	62
3.2. Inhalte und Methoden	64
3.3. Fazit	68

4. IQ Sachsen-Anhalt: Status Migrantin!	70
4.1. Einführung und Hintergründe	70
4.2. Motivation und Angebotsziel	71
4.3. Konzept.....	71
4.4. Praktische Umsetzung, Erfahrungen und Herausforderungen	73
5. Gemeinsame Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	74
5.1. Ungleiche Zugangsmöglichkeiten abhängig vom Aufenthaltsstatus.....	75
5.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	75
5.3. Bildung, Ausbildung und Qualifikation	76
5.4. Berufstätigkeit	76
5.5. Warum es frauenspezifische Projekte braucht!	77
5.6. Handlungsempfehlungen.....	78
Literaturverzeichnis	80
Abbildungsverzeichnis	82

Einleitung

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) richtet sich mit seinen Angeboten vorrangig an nach Deutschland zugewanderte Menschen. Die Anzahl der Personen mit Fluchthintergrund ist dabei sowohl in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung als auch in den Qualifizierungsmaßnahmen in den letzten drei Jahren kontinuierlich angestiegen, wobei der Frauenanteil jedoch insgesamt gering blieb. In den IQ Landesnetzwerken Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt wurden u. a. aus diesem Grund spezifische Angebote für geflüchtete Frauen geschaffen. Diese arbeiten teilweise mit neuen Ansätzen, um die Zielgruppe besser zu erreichen. So sind sie z. B. aufsuchend tätig und bieten ihr Angebot in Gemeinschaftsunterkünften oder in Frauencafés an. Auch arbeiten sie eng mit anderen Akteuren vor Ort zusammen, die Zugang zu der Zielgruppe haben. Im Vordergrund steht dabei das Aufzeigen beruflicher Perspektiven sowie die Stärkung der Frauen in Bezug auf ihre mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten. Das Ziel ist es, die Frauen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt, der nach wie vor viele Hürden aufweist, zu unterstützen. Wie die vier Projekte dabei im Einzelnen vorgehen, welche Erfahrungen sie bisher gemacht haben und welche gemeinsamen Handlungsempfehlungen bezüglich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen sie daraus ableiten, wird im Folgenden beschrieben.

1. IQ Schleswig-Holstein: Berufliche Orientierung für geflüchtete Frauen

1.1. Angebot

Seit 2016 bietet das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. im Rahmen des Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) Schleswig-Holstein berufliche Orientierungsberatung für geflüchtete Frauen an. Ziel des Projektes ist es, geflüchtete Frauen zu informieren und berufliche Möglichkeiten aufzuzeigen, um sie zur Auseinandersetzung mit beruflichen Perspektiven zu motivieren, das Selbstbewusstsein zu steigern und sie zur Eigeninitiative zu ermuntern.

Das Projekt richtete sich vorerst vorwiegend an Frauen, die in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind. Zum Schutz der geflüchteten Frauen werden sie in vielen ländlichen Kreisen Schleswig-Holsteins

jedoch eher selten in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, sondern leben dezentral oder in eigenen Wohnungen. Um auch diese Frauen zu erreichen, wurde das Angebot des Frauennetzwerks bedarfsorientiert auf Frauengruppen, Frauencafés, Frauentreffs oder Sprachkurse für Frauen ausgeweitet. Für die Teilnahme an den Projektangeboten sind Aufenthaltsstatus und -dauer, Sprachkenntnisse, Bildungsniveau und das Vorhandensein von Abschlüssen und/oder Berufserfahrung unerheblich, sodass sich das Projekt an die Gesamtheit der geflüchteten Frauen richtet.

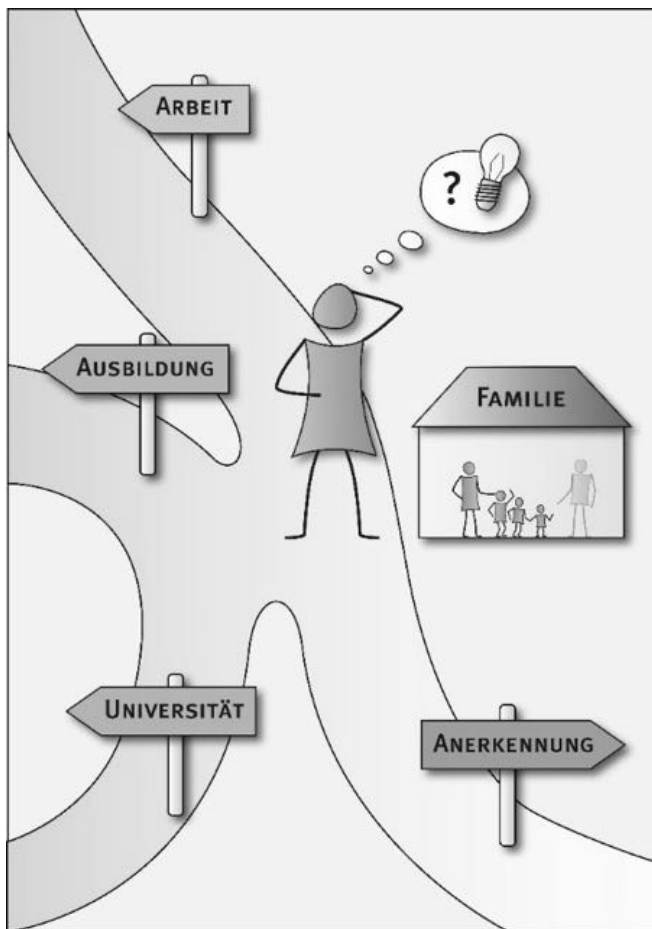


Abbildung 1: Aus dem Projektflyer

© Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Trotz seiner vergleichsweise geringen Größe ist Schleswig-Holstein als Flächenland zu sehen, das in vielen Regionen äußerst ländlich geprägt ist. Infolge der Umverteilung sind viele Geflüchtete sehr ländlich untergebracht und aus unterschiedlichsten Gründen auch nach Abschluss des Asylverfahrens vor Ort verblieben. Insbesondere wenn Kinder bereits im Kindergarten oder der Schule der Region sind, wird die Bereitschaft umzuziehen geringer. Erreichbarkeit und Mobilität sind also zentrale Herausforderungen sowohl für die Geflüchteten selbst, als auch für die Ansprache geflüchteter Frauen zur Teilnahme an Projekten. Das Projektangebot findet daher an den Lebens- und Wohnorten der

Frauen statt und kann in ganz Schleswig-Holstein wahrgenommen werden. So werden auch diejenigen erreicht, die keine weit entfernte Beratungsstelle aufsuchen können und/oder noch gar nicht wissen, was für Möglichkeiten der beruflichen Perspektive sie haben.

1.2. Inhalte und Methoden

Im Projekt werden Workshops zu unterschiedlichen Themen der beruflichen Orientierung angeboten, darunter:

- Frauen und Erwerbsarbeit
- Bildung und Ausbildung
- Wege in Ausbildung und Erwerbsarbeit
- Kompetenzen
- Bedeutung von Arbeit
- Rechte und Diskriminierung in der Arbeitswelt

Die Workshops werden in Zusammenarbeit mit Koordinatorinnen oder Multiplikatorinnen vor Ort organisiert und finden zumeist in den jeweiligen Einrichtungen oder Treffpunkten statt. Durch die modulare und flexible Gestaltung der Workshops können die Themen genau an die Bedarfe, Interessen und Themenwünsche der Teilnehmerinnen angepasst werden. Im Vorfeld der Veranstaltung wird der Bedarf mit den Ansprechpartnerinnen vor Ort abgestimmt, da diese in engem Kontakt zu den geflüchteten Frauen stehen. Es können je nach Bedarf ein oder mehrere Workshops angeboten und ebenso einzelne Module herausgegriffen werden. Jeder Workshop wird durch eine erfahrene und gendersensible Sprachmittlerin begleitet, damit die Frauen auch bei geringen Deutschkenntnissen ihre Fragen stellen und die Antwort im Detail verstehen können. Sprachmittlerinnen werden in der Regel durch die anfragenden Institutionen zur Verfügung gestellt. Die Arbeit mit Sprachmittlerinnen hat zur Folge, dass die Workshops in sprachlich homogenen Gruppen stattfinden. Grundsätzlich können die Teilnehmerinnen ihre Kinder mitbringen, bei einigen Veranstaltungen wird auch eine Kinderbetreuung vor Ort organisiert.

Ideal für eine erfolgreiche Workshopdurchführung hat sich eine Gruppengröße von nicht mehr als zehn Frauen erwiesen, damit die Frauen sich mitteilen können und auch „Störungen“, beispielsweise durch anwesende Kinder, bewusst zugelassen werden können.

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. verfügt über langjährige Erfahrung in der arbeitsmarktorientierten und migrationspezifischen Arbeit in Form von Beratung, Seminaren und Projekten. Dennoch ist die Zielgruppe der geflüchteten Frauen vor dem Hintergrund der Sprachbarriere, der kurzen Aufenthaltsdauer

und dem nachvollziehbar großen Informationsdefizit bezüglich Arbeitsmarkt und Bildung eine besondere. Während gewöhnliche Workshops häufig auf dem geschriebenen und gesprochenen Wort basieren, mussten in diesem Projekt neue Ansätze entwickelt werden, um die Inhalte und Methoden der Gruppe der geflüchteten Frauen bedarfsgerecht und niedrighschwellig zugänglich zu machen. Visualisierungen spielen daher eine Schlüsselrolle in der methodischen Gestaltung der Workshops. Es werden Fotos, kulturübergreifende Symbole, und Bodenbilder eingesetzt, um die Inhalte auch fernab von Sprache verständlich zu machen. Darüber hinaus wird dem Austausch untereinander und der Diskussion viel Raum gegeben, um Gruppenlernerfekte zu nutzen und die Expertise der Frauen hinsichtlich ihrer bisherigen Lebenserfahrung wertschätzend zu nutzen und in berufliche Perspektiven mit einzubeziehen.



Abbildung 2: Workshop zum Bildungssystem

© Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Die Inhalte der Workshops sind niedrighschwellig ausgerichtet, damit auch bildungsungeübte Geflüchtete den Inhalten folgen können. Begründet durch ihre kurze Aufenthaltsdauer in Deutschland verfügen die meisten der Teilnehmerinnen nur über geringe Systemkenntnis bezüglich Bildung und Erwerbstätigkeit in Deutschland. In den Workshops werden daher grundlegende Fragen behandelt, wie beispielsweise:

- Was ist eine duale Ausbildung?
- Welche Schulabschlüsse gibt es in Deutschland?
- In welchem Alter ist eine Ausbildung möglich?
- Welche Berufe erfordern einen Abschluss, welche nicht?
- Wie kann ich in Deutschland einen Arbeitsplatz finden?

Um nicht nur die Möglichkeiten der Aufnahme einer angestellten Tätigkeit darzustellen, wird auch auf Fragen der Selbstständigkeit eingegangen. Einige Frauen waren bereits in ihrem Heimatland selbstständig tätig und sehen auch in Deutschland für sich darin ihren beruflichen Weg. Andere wiederum informieren sich in den Workshops über Ausbildungsberufe, wie z. B. den der Schneiderin.

Querschnittsthemen in allen Workshops sind Kinderbetreuung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Rollenvorstellungen, insbesondere Frauen- und Männerbilder. Die Bearbeitung aller drei Querschnittsthemen kristallisiert sich in den Workshops immer wieder als zentral für die zukünftige Integration in den Arbeitsmarkt heraus, da sie die berufliche Integration ermöglichen oder verhindern. So diskutieren wir in den Workshops beispielsweise regelmäßig mit den Frauen über folgende Fragen:

- Welche Modelle der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es im Heimatland? Welche Modelle gibt es in Deutschland?
- Welche Bedeutung hat Erwerbstätigkeit für Frauen?
- Wie ist Kinderbetreuung organisiert?

Das Projekt „Berufliche Orientierung für geflüchtete Frauen in Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften“ ist inzwischen landesweit vielen Institutionen bekannt, Bedarf und Nachfrage steigen an. In fast allen Kreisen im Land wurden mehrfach Workshops angeboten. Diese finden regelmäßig in einer großen Erstaufnahmeeinrichtung sowie in Gemeinschaftsunterkünften im ganzen Land statt. Workshops in externen Frauengruppen werden überwiegend bei Migrationsberatungsstellen, organisiert über Koordinatorinnen der Kreise und Städte, in Frauencafés, Frauentreffs und in Frauensprachkursen durchgeführt. Der Zugangsweg zu Frauen mit Kindern unter drei Jahren im § 10 Abs. 3 SGB II in

Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsverwaltungen wurde 2018 als Good Practice Beispiel (IQ Good Practice 2018)⁵ ausgezeichnet.

1.3. *Unsere Erfahrungen*

Die Zielgruppe der geflüchteten Frauen ist sehr heterogen: Uns begegnen Analphabetinnen ebenso wie Frauen mit akademischem Abschluss. Auch stellen wir große Unterschiede zwischen der Herkunft aus ländlichen Gebieten und aus (größeren) Städten fest. Es gibt demzufolge nicht „die geflüchtete Frau“, sondern die Gruppe der geflüchteten Frauen muss differenziert betrachtet werden.

Das Interesse der Frauen an Bildungsangeboten und dem Bildungssystem ist in der Regel hoch. Häufig verbinden die Frauen dies jedoch mit den Zukunftschancen für ihre Kinder und gar nicht so sehr mit ihrer eigenen Lernbiografie. Es gibt daher regelmäßig einen Aha-Effekt, wenn Frauen feststellen, dass sie mit Anfang 30 noch lernen, umschulen oder eine Ausbildung beginnen können. Die Frage der eigenen Motivation, in Deutschland kurz- oder langfristig erwerbstätig zu werden, ist dabei auch sehr stark von der eigenen Biografie abhängig. Pauschale Aussagen sind nicht möglich, denn es hängt sehr stark vom jeweiligen kulturellen Hintergrund, vom Bildungsstand, der sozialen Herkunft oder der Region ab, aus der die Frauen kommen. Jedoch erleben wir häufig Frauen, die im Heimatland nur eine kurze Schulbildung absolviert haben und in Deutschland gerne weiter zur Schule gehen möchten. 38 % unserer Teilnehmerinnen sind weniger als neun Jahre zur Schule gegangen. In Schleswig-Holstein liegt diese Quote von beim Jobcenter gemeldeten geflüchteten Frauen bei 31 % (BA 2018). Hieraus ergibt sich ein Bedarf an konkreten Maßnahmen zur Erreichung eines Schulabschlusses, um daran anschließend eine Ausbildung beginnen zu können. Dass hier ein großes Potenzial liegt, wird deutlich in der Begegnung mit einer jungen Frau aus Eritrea, die dort nur zwei Jahre zur Schule gegangen ist. Sie lebte erst ein halbes Jahr in Deutschland, hat in dieser kurzen Zeit aber schon so gut Deutsch erlernt, dass sie differenzierte Fragen zu den Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Erzieherinnenausbildung stellen konnte – auf Deutsch und ohne Sprachmittlerin.

⁵ Diese Auszeichnung vergibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ/ebb) regelmäßig für Produkte aus der Projektarbeit des Förderprogramms IQ.

Einige Frauen sind außerordentlich motiviert und wollen die Chancen, die sich ihnen jetzt in Deutschland eröffnen, nutzen, auch wenn die konkreten Ziele und die zeitliche Perspektive bei den Frauen durchaus variieren. Ein Großteil der Frauen fasst nach Abschluss eines oder mehrerer Workshops das Ziel ins Auge, in Deutschland erwerbstätig zu werden – einige wieder, andere erstmals.

Uns begegnen in den Workshops immer wieder differente kultur- und milieuspezifische Frauen- und Männerbilder bezüglich Erwerbstätigkeit. Zum Teil sind diese von der Vorstellung geprägt, dass die Erwirtschaftung des Lebensunterhaltes der Familie vorrangig Aufgabe des (Ehe-)Mannes sei. Eine Teilnehmerin aus Syrien äußerte zu der Frage nach dem Grund für Erwerbstätigkeit von Frauen beispielsweise, Frauen würden nur arbeiten, wenn sie müssen – also wenn eine dringliche wirtschaftliche Notwendigkeit besteht. Eine andere Teilnehmerin erzählte, wenn eine Frau in Syrien arbeite, stehe das Geld ihr allein zu. Der Mann sei schließlich für den Lebensunterhalt zuständig. Eine Teilnehmerin aus dem Iran äußerte dagegen auf die Frage nach dem Grund für Erwerbstätigkeit von Frauen, es sei eine Selbstverständlichkeit, dass Frauen arbeiten. Vor dem Hintergrund dieser Rollenverständnisse bleibt die Frage offen, was es bedeutet, dass in Deutschland von Frauen Erwerbstätigkeit erwartet wird bzw. auch ökonomisch notwendig ist.

Einige Frauen äußern, unabhängig von ihrer hohen Erwerbsmotivation, allerdings auch Ängste vor einem Verlust von identitätsstiftenden Elementen aus dem Heimatland. So sah z. B. eine Teilnehmerin aus Afghanistan den Kindergartenbesuch ihres Sohnes sehr kritisch, da er nur noch Deutsch spreche und die Muttersprache verweigere. Bei mehreren Frauen in unseren Workshops ist darüber hinaus in der Anfangsphase in Deutschland eine Rückkehr beziehungsweise die Beibehaltung traditioneller Rollenverteilungen zu beobachten. Die Familie als identitätsstiftendes, vertrautes Element rückt in den Vordergrund und die Erwerbstätigkeit der Frau rückt (vorerst) in den Hintergrund.

In allen unseren Veranstaltungen ist uns der Dialog auf Augenhöhe wichtig: Wir geben individuelle Informationen, machen Angebote zur Reflexion und zeigen Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten auf. Wir betonen jedoch, dass die Frauen ihre Entscheidungen alleine treffen müssen. Dies tun wir mit dem Wissen, dass die eine oder andere Frau dies ggf. nicht frei und unabhängig von dem

Willen ihres familiären Umfeldes tun kann. Ein kontinuierliches Beratungsangebot für Männer, in denen diese ihre Rolle als Männer reflektieren können und dort auch fluchtbedingte Brüche und Verunsicherungen besprechen können, ist hier aus unserer Sicht flankierend notwendig.

Um über Zugangshürden und Erfolgsfaktoren mit Multiplikatorinnen und Fachpublikum zu diskutieren, haben wir gemeinsam mit dem Flüchtlingsrat SH e.V. am 30.05.2018 einen Fachtag zum Thema: „Stolpersteine und Erfolgsfaktoren beim Arbeitsmarktzugang für geflüchtete Frauen“ durchgeführt. Fazit der Veranstaltung war, dass der Einstieg geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt aufgrund von Zugangshemmnissen erfahrungsgemäß zeitverzögert erfolgt. Haben Frauen jedoch den Schritt in den Arbeitsmarkt gemeistert, haben sie häufig die besseren Arbeitsverhältnisse im Vergleich zu den Männern. Aus diesem Grund sollte verstärkt in die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen investiert und am Abbau der Zugangsbarrieren gearbeitet werden.

2. IQ Baden-Württemberg: Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen

2.1. *Hintergrund*

Der Landkreis Böblingen liegt in unmittelbarer Nähe der Landeshauptstadt Baden-Württembergs Stuttgart. Zum 618 km² großen Kreis gehören 26 Städte und Gemeinden. Bekannt v. a. als Wirtschaftsstandort, ist der Landkreis Böblingen durch eine ausgewogene Mischung aus kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen gekennzeichnet (Landkreis Böblingen 2018).

Um die ordnungs- und sozialpolitischen Aspekte der Zuwanderung zu verknüpfen und eine gemeinsame Willkommenskultur aller eingebundenen Regelakteure zu etablieren, wurde im Landratsamt Böblingen im April 2015 das Amt für Migration und Flüchtlinge geschaffen.

In den Jahren 2015 und 2016 sowie im ersten Halbjahr 2017 nahm der Landkreis Böblingen rund 5.300 Geflüchtete auf. Etwa 35 % aller aufgenommenen Geflüchteten sind Frauen im Alter zwischen 16 und 40 Jahren. Das Aufnahmemodell in Baden-Württemberg ist dreistufig (Erstaufnahme durch das Land, vorläufige Unterbringung durch den Landkreis sowie Anschlussunterbringung durch Städte

und Gemeinden) und stellt dadurch eine Ausnahme im Vergleich zu den meisten Bundesländern dar.

Das Teilprojekt „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen“ im IQ Netzwerk Baden-Württemberg startete im Mai 2017 (Laufzeit bis Dezember 2018) und ist im Sachgebiet Integration/Amt für Migration und Flüchtlinge des Landratsamtes Böblingen angesiedelt. Zielgruppe des Projektes sind geflüchtete Frauen ohne formale Bildungsabschlüsse, unabhängig vom Aufenthaltsstatus.

Ziel des Projektes ist es, mit geflüchteten Frauen ohne formalen Bildungsabschluss im Einzelcoaching eine individuelle berufliche Perspektive zu entwickeln.



Abbildung 3: Übersicht über den Projektansatz

© Landratsamt Böblingen

Dabei können sich die Teilnehmerinnen im Rahmen von Gruppenveranstaltungen untereinander austauschen und miteinander vernetzen. Ergänzend lernen die Frauen in Kooperation mit Arbeitsmarktpartnern die Vielfalt von beruflichen und qualifizierenden Angeboten kennen. Langfristiges Ziel ist, dass die Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und so Anerkennung, Akzeptanz und Selbstbestätigung erfahren.

Die Ansprache der Zielgruppe erfolgt überwiegend durch die Sozialbetreuung in den Gemeinschaftsunterkünften des Landratsamtes Böblingen sowie der kommunalen Anschlussunterkünfte. In Einzelfällen erfolgte eine Anmeldung zur Teilnahme am Projekt durch Ehrenamtliche. Einige Frauen haben über das Projekt durch Mund-zu-Mund-Propaganda der Projektteilnehmerinnen erfahren.

2.2. *Methodischer Ansatz und Angebot*

Empowerment bedeutet für uns in diesem Projekt, dass die Frauen für sich selbst und als Gruppe Selbstbefähigung hinsichtlich beruflicher Tätigkeiten erfahren und so ihre Selbstbestimmung und Teilhabe an der Gesellschaft prozesshaft erhöhen (IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung 2017: 11). Im Projekt soll sich dies durch die Vernetzung einzelner Teilnehmerinnen und den damit ermöglichten Austausch entwickeln; weiterhin durch zielgruppenorientierte Information über arbeitsmarktrelevante Themen und praktische Kontakte mit Betrieben und Unternehmen sowohl im Einzelsetting als auch in Gruppentreffen. Auf individueller Ebene tragen die erarbeiteten Handlungsstrategien somit zur persönlichen Selbstbefähigung und Teilhabe bei und können Multiplikationseffekte haben.

In **Einzelcoachings** werden die Teilnehmerinnen vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Interessen und Kompetenzen, beruflichen Vorerfahrungen, familiären Verhältnisse und momentanen Lebenssituation beraten. Dabei wird eine Vereinbarung für ein gemeinsames Vorgehen entlang der individuellen Ziele der Teilnehmerin getroffen. Je nach Ziel der Projektteilnehmerin kommen biografische Methoden (z. B. Lebensprofil) zum Einsatz und werden vorangegangene Tätigkeiten analysiert. Darauf aufbauend wird eine Potenzialanalyse erstellt, die hilft, die vielfältigen Kompetenzen der Frauen sichtbar zu machen. Handlungsschritte, unter Berücksichtigung bestehender Netzwerke, werden erarbeitet und entsprechend Lebenslauf und Anschreiben gemeinsam erstellt. Methodisch werden dabei u. a. die Kompetenzkarten der Bertelsmann Stiftung (2018) und Materialien der Kombi-Laufbahnberatung (IQ Netzwerk Bayern 2018) eingesetzt. Weiterer Beratungsbedarf entsteht im Einzelcoaching auch immer wieder zu Ablauf und Voraussetzungen einer dualen Berufsausbildung, zum Nachholen von Schulabschlüssen sowie zur Organisation von Kinderbetreuung, Teilnahme an Sprach-

kursen und Anerkennung von Schulzeugnissen. Weiterhin fragen Teilnehmerinnen Kontakte von unseren Netzwerkpartnern nach, z. B. zur Verarbeitung belastender/traumatischer Erlebnisse, vertiefter Kompetenzanalyseverfahren etc.

Die **niedrigschwelligen Gruppenangebote** führen wir in Form von Workshops durch. Jedes Treffen dauert zwei Stunden und besteht aus Zusammenkommen, Bearbeitung eines Themas sowie einer Reflexionsrunde. Als besonders hilfreich hat sich der Wechsel zwischen Plenum, Kleingruppe und Einzelarbeit erwiesen, weil das einen Zugang zum Thema auf unterschiedliche Weise gewährleistet.

Im Gruppentreffen kommen geflüchtete Frauen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, mit unterschiedlichen Bildungswegen und beruflichen Erfahrungen im Heimatland und in Deutschland sowie aus unterschiedlichen Lebenssituationen miteinander in Kontakt.

Das Gruppentreffen fördert den Austausch der Teilnehmerinnen untereinander, was die berufliche Integration und die Multiplikation der Informationen und Erfahrungen innerhalb der Communities erleichtert. Dadurch, dass das Gruppentreffen ohne Übersetzung stattfindet, werden die Teilnehmerinnen ermutigt, auch bei geringen Sprachkenntnissen Deutsch zu sprechen und praktisch zu üben. So werden auch Hemmnisse abgebaut sich z. B. in Vorstellungsgesprächen zu präsentieren.

Die Wissensvermittlung über grundlegende relevante Aspekte der beruflichen Integration erreicht so eine größere Gruppe von Frauen. Die Themen richten sich nach den Bedarfen der Frauen. Aktuell werden Workshops u. a. zu folgenden Themen durchgeführt:

- Arbeiten in Deutschland
- Bildungssystem in Deutschland
- Ausbildungsberufe und Wege in Ausbildung
- Bewerbung und Bewerbungsunterlagen
- Frauenrechte
- Arbeitsrechte (in Kooperation mit IQ Teilprojekt „Faire Integration“)
- Kompetenzen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Zielmanagement

Als gewinnbringend erwies sich in unserer Projektarbeit auch die Durchführung von **Betriebsbesichtigungen**. Gerade vor dem Hintergrund weiterer Aufgaben (Spracherwerb, Kinderbetreuung) unterstützt der Praxisbezug das Interesse und eine realistische Perspektiventwicklung neben der „theoretischen“ Wissensvermittlung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus unterschiedlichen Branchen, mit denen überwiegend über den Unternehmerpreis 2017 des Sachgebietes Integration/Landratsamt Böblingen Kontakt aufgenommen wurde, zeigen sich offen und interessiert, Betriebsbesichtigungen bzw. Hospitationen anzubieten und die Projektteilnehmerinnen kennenzulernen, wobei die Frauen zu allen Angeboten ihre Kinder mitbringen dürfen. In einigen Fällen haben die Besichtigungen dazu geführt, dass die Teilnehmerinnen eine Beschäftigung (Praktikum, Hospitation, Minijob oder Teilzeitbeschäftigung) in den involvierten Betrieben aufnehmen konnten.

Weitere Erfolge sind die konstruktiven Absprachen mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, der IHK Stuttgart und der Kreishandwerkerschaft sowie die Vernetzung mit psychosozialen Beratungsstellen und Einrichtungen frauenspezifischer Sozialarbeit. So haben wir z. B. eine Kooperationsvereinbarung mit einem Verein, der stabilisierende psychosoziale Gespräche für Geflüchtete im Landkreis anbietet und diese bei Bedarf auch in unseren Räumlichkeiten durchführt.

2.3. *Unsere Erfahrungen*

Viele unserer Teilnehmerinnen kommen aus Ländern wie Afghanistan, Gambia, Kamerun, Nigeria etc. und haben oftmals erst mit großer zeitlicher Verzögerung die Möglichkeit an einem Sprachkurs teilzunehmen. Der Mangel an Sprachkursen mit Kinderbetreuung (in allen Sprachniveaus) und an Alphabetisierungskursen verzögert den Spracherwerb der Teilnehmerinnen zusätzlich enorm. Das führt dazu, dass der Erwerb von fundierten Sprachkenntnissen, der die Basis für eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit darstellt, für die Zielgruppe aufgrund struktureller Hürden stark erschwert wird. Ohne diese sind erste berufliche Schritte jedoch selten erfolgreich, wie die Erfahrungen aus unserem Projekt deutlich zeigen. Dazu kommt, dass unseren Teilnehmerinnen in vielen Fällen eingübte Lernstrategien fehlen und diese erst entwickelt werden müssen.

Die Notwendigkeit der aufsuchenden Projektarbeit zeigt sich v. a. in den Profilen der Teilnehmerinnen. So sind die teilnehmenden Frauen größtenteils 25 bis 45 Jahre alt und haben häufig kleine Kinder. Neben ihren, aufgrund der familiären

Situation, begrenzten zeitlichen Möglichkeiten sind oftmals auch ihre finanziellen Ressourcen für die Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) eingeschränkt. Die vor-Ort-Angebotsstruktur des Teilprojektes und die Möglichkeit, die Kinder mitzubringen, erweist sich besonders für diese Zielgruppe als positiv, da dadurch alle interessierten Frauen die Möglichkeit haben teilzunehmen. Zusätzlich ermöglicht der ineinandergreifende Ansatz von individueller Beratung und Gruppenarbeit den Teilnehmerinnen, sofern sie nicht beides in Anspruch nehmen können oder wollen, das für sie aktuell passende Angebot zu nutzen.

Die Kontaktaufnahme über die Sozialbetreuung sichert einen schnellen Zugang zur Zielgruppe, weil hier intensive Kontakte sowie ein Vertrauensverhältnis bestehen. Des Weiteren kann die Sozialbetreuung in der Regel gut einschätzen, für welche geflüchteten Frauen in ihrer Betreuung das Thema berufliche Integration (aktuell) annehmbar und von Interesse ist, was eine hohe Abbruchquote vermeidet. Dennoch verweisen Absagen und das Fehlen von Teilnehmerinnen darauf, dass familiäre und andere Verpflichtungen oftmals vorrangig und sehr zeitintensiv sind. Austritte aus dem Projekt 2017 bzw. unklare weitere Projektteilnahme ergaben sich beispielsweise aufgrund von familiären Problemen (drei Frauen), Schwangerschaft (fünf Frauen), freiwillige Ausreise (eine Frau) und Verlegungen in Anschlussunterbringung (zwei Frauen). Im Falle einer Verlegung versuchen wir immer, Kontakt mit der neuen Sozialbetreuung aufzunehmen bzw. kontaktieren die Frauen direkt. Es zeigt sich aber, dass die weitere Teilnahme oft aufgrund der „Neuorganisation“ erschwert ist.

Vielen Projektteilnehmerinnen fehlen soziale Kontakte, v. a. zu Einheimischen. Damit fehlen oft auch Unterstützungs- und Entlastungsnetzwerke sowie Möglichkeiten, die erlernten Sprachfertigkeiten anzuwenden.

Durch die Offenheit der Teilnehmerinnen, die auf dem im Rahmen der Projektarbeit aufgebauten Vertrauensverhältnis beruht, wird deutlich sichtbar, welche Bedarfe seitens der Frauen bestehen, um beruflich aktiv werden zu können. Indem sie als eigenständige und aktive Personen gezielt angesprochen und in ihrer Ganzheitlichkeit wahrgenommen werden, können die Frauen mit allen individuellen und strukturellen „Baustellen“, die auf dem Weg zur beruflichen Integration ggf. bearbeitet werden müssen, gezielt an entsprechende Netzwerkpartner bzw. Angebote im Landkreis weiterverwiesen werden. Berufliche Integration ist

für die Frauen ein klares Ziel, auch wenn die Realisierung noch vieler Schritte bedarf und Hürden überwunden werden müssen.

3. IQ Niedersachsen: Fokus Flucht

3.1. *Angebot und Hintergrund*

Im Oktober 2016 startete in Niedersachsen das IQ Teilprojekt „Fokus Flucht“, durchgeführt vom Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. Mit dem Projekt „Fokus Flucht“ werden Geflüchtete, Unterstützende und Arbeitsmarktakteure über die Angebote und Bedingungen zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen informiert. Das Projekt unterstützt insbesondere Frauen mit Fluchtgeschichte dabei, ihre Wege zu einer ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsstelle zu finden.

Mit über 14 IQ Beratungsstellen zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen ist das IQ Netzwerk Niedersachsen flächendeckend im zweitgrößten Bundesland vertreten. Seit 2016 sind Geflüchtete eine stetig wichtige Zielgruppe der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. Der Anteil an geflüchteten Frauen, die die Beratungsstellen aufsuchen, ist allerdings gering. Dass es sich dabei nicht um ein singuläres Problem des IQ Netzwerkes handelt, sondern um ein strukturelles Problem, zeigt sich durch Befragung weiterer Beratungsstellen und Studien, die Ende 2016/Anfang 2017 erschienen sind (vgl. Worbs & Baraulina 2017; Brücker et al. 2016; Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017).

Zu den strukturellen Problemen, die zu einer verzögerten Teilhabe bis zum Ausschluss vom Arbeitsmarkt für geflüchtete Frauen in Niedersachsen führen, gehören die Formen der Unterbringung, die Koppelung von Integrationsangeboten an vermeintliche Bleibeperspektiven und die Fragen der Kinderbetreuung und Mobilität.

Niedersachsen setzte bis jetzt auf eine frühzeitige, dezentrale Unterbringung. Geflüchtete Frauen wurden so deutlich seltener dauerhaft in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, was sich positiv auf ihre Teilhabemöglichkeiten auswirkt. Die Projektarbeit hat gezeigt, dass Frauen, unabhängig von ihrer vermeintlichen Bleibeperspektive, bei dezentraler Unterbringung besseren Zugang zu Informationen hatten, selbstbestimmter handeln konnten und im Nachbarschafts-

leben besser eingebunden waren. Mit Sorge sind Diskussionen um mögliche Ankerzentren in Niedersachsen zu betrachten. Diese würden v. a. für Frauen eine Isolation von unabhängigen Beratungsangeboten und Information bedeuten, ganz abgesehen von psychischen Belastungen durch diese Form der Unterbringung für Frauen.

Probleme der Teilhabe am Arbeitsmarkt zeigen sich bereits beim Erlernen der deutschen Sprache. Aufgrund der Einteilung in Menschen mit „guter“ und „schlechter“ Bleibeperspektive sind auch für geflüchtete Frauen nicht alle Integrations- und Informationsangebote gleich zugänglich. Niedersachsen weist hier eine Besonderheit auf: Aus Mitteln der Erwachsenenbildung werden landesweit Sprachkurse finanziert, zusätzlich zu den bundesweit geführten Integrationskursen. Diese sind v. a. für die Menschen von Bedeutung, denen der Zugang zu Integrationskursen verwehrt wird. Aktuell ist die Weiterförderung dieser Kurse jedoch ungewiss.

Sowohl bei den Landessprachkursen als auch bei den Integrationskursen mangelt es an kursbegleitender Kinderbetreuung, was die Teilnahme von Müttern erschwert. Anfang 2018 hat das Land auf dieses Problem mit Landessprachkursen inklusive Kinderbetreuung reagiert, die Nachfrage konnte jedoch nicht ausreichend gedeckt werden. Auch bei den Integrationskursen fehlt es an Kinderbetreuung, da der Verwaltungs- und Betreuungsumfang nicht ausreichend mit den finanziellen Hilfen des Bundes von den Sprachkursanbietern bewerkstelligt werden kann. Einige Sprachkursträger finden mit viel Kraftaufwand „Insellösungen“, um Sprachkurse für Mütter zu ermöglichen. Die Nachfrage nach diesen Sprachkursen für Frauen ist konstant hoch und die Wartelisten sind lang.

Positiv hervorzuheben ist, dass Mitte 2017 sechs neue Beratungsstellen zur Berufsorientierung für geflüchtete Frauen und Migrantinnen, angesiedelt an die Koordinierungsstellen „Frauen und Wirtschaft“, in Niedersachsen geschaffen wurden. Zusätzlich wurden im Rahmen des Förderprogramms FIFA (Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt) Gelder speziell für die Förderung geflüchteter Frauen bereitgestellt. Diese neuen Strukturen und Angebote ermöglichen es, geflüchtete Frauen flächendeckend besser zu erreichen, da ihre Mobilität in Niedersachsen deutlich eingeschränkt ist. Die Frage der Verkehrsanbindung und die Abhängigkeit vom ÖPNV, sind gerade bei geflüchteten Frauen

wichtige Themen, wenn es beispielsweise darum geht, Kinderbetreuung, Schulbesuche, Sprachkursbeginn und Ausbildungszeiten miteinander zu koordinieren, da die Infrastruktur und Angebotslandschaft in Niedersachsen primär auf eine Nutzung von Automobilen und nicht den ÖPNV ausgerichtet ist.

Ausgangslage für das Projekt war zum Projektstart 2016, dass es für ein großes Flächenland gelten soll, in dem

- geflüchtete Frauen überwiegend dezentral untergebracht sind,
- allgemeine Angebote zur Arbeitsmarktintegration vorhanden, die aber überwiegend nicht auf die Bedarfe geflüchteter Frauen ausgerichtet sind, und
- nur ein geringes Wissen über die vorhandenen Angebote unter den geflüchteten Frauen existiert.

Im Laufe der Projektlaufzeit hat sich die Angebotslandschaft für geflüchtete Frauen erweitert, sodass hier neue Kooperationswege möglich waren.

Mit dem IQ Teilprojekt ist es uns, dem Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V., wichtig, auf die Potenziale und Interessen von geflüchteten Frauen und Mädchen aufmerksam zu machen und diese zu fördern. Aus diesem Grund richtete sich das Projekt einerseits an geflüchtete Frauen unabhängig von Aufenthaltsstatus, Herkunftsland, Sprach- und Bildungsniveau. Da es „die geflüchtete Frau“ nicht gibt, ist unsere Zielgruppe entsprechend heterogen. Andererseits richtet sich das Projekt an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, worunter Ehrenamtliche, Sprachmittlerinnen und Sprachmittler, Beraterinnen und Berater in der Migrations- und Frauenarbeit, Chancen- und Gleichstellungsbeauftragte der Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit und Kommunen fallen.

3.2. Inhalte und Methoden

Das Projekt umfasst folgende Inhalte: Erstellen von Informationsmaterial, Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema „Wege in die Arbeitswelt“ für geflüchtete Frauen, Vernetzungstreffen, Informationsveranstaltungen und Fortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

3.2.1. Die Informationsbroschüre „Kenne deine Rechte!“

Der Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V., Träger des Projekts, ist seit über 30 Jahren in der Beratungsarbeit von Geflüchteten tätig. Dabei und durch Gespräche mit Sozialarbeiterinnen und Multiplikatorinnen wurde deutlich, dass speziell geflüchtete Frauen wenig Informationen über ihre Rechte und Möglichkeiten in Deutschland haben. Informationsmater-

ial, welches sich in verschiedenen Sprachen gezielt an geflüchtete Frauen richtet, war nur für den Bereich „Gewalt gegen Frauen“ vorhanden. Unter dem Titel „Kenne deine Rechte!“ wurde im Rahmen des IQ Teilprojekts eine Broschüre herausgebracht, die geflüchteten Frauen kompakt erste Informationen über ihre Rechte in Deutschland liefert. Sie enthält grundlegende genderspezifische Informationen über die Themen Asylverfahren, Familie, Bildung, Arbeit, Gewalterfahrungen und Austauschmöglichkeiten mit anderen Frauen. Thematisch wird auf Beratungsstellen und Hilfe-Telefone in ganz Niedersachsen verwiesen. Um eine Broschüre gezielt für Frauen zu entwickeln, wurden zuerst weibliche Geflüchtete sowie haupt- und ehrenamtliche Beraterinnen zu ihren Informationsbedarfen befragt und wichtige Themen identifiziert. Zusätzliche Erkenntnisse lieferten bestehende Informationsmaterialien sowie Beratungsangebote für bereits in Deutschland lebende Frauen mit Migrationsgeschichte. Zu den identifizierten Themen wurden leicht verständliche, kurze Texte verfasst, die im Anschluss von den Beraterinnen und Rechtsanwältinnen des Projektträgers geprüft wurden. Da die Texte der 16-seitigen Informationsbroschüre auch für Menschen mit wenig Deutschkenntnissen zugänglich sein sollten, wurden sie zudem mit Illustrationen versehen. Die Broschüre wurde in neun weitere Sprachen übersetzt und ist kos-

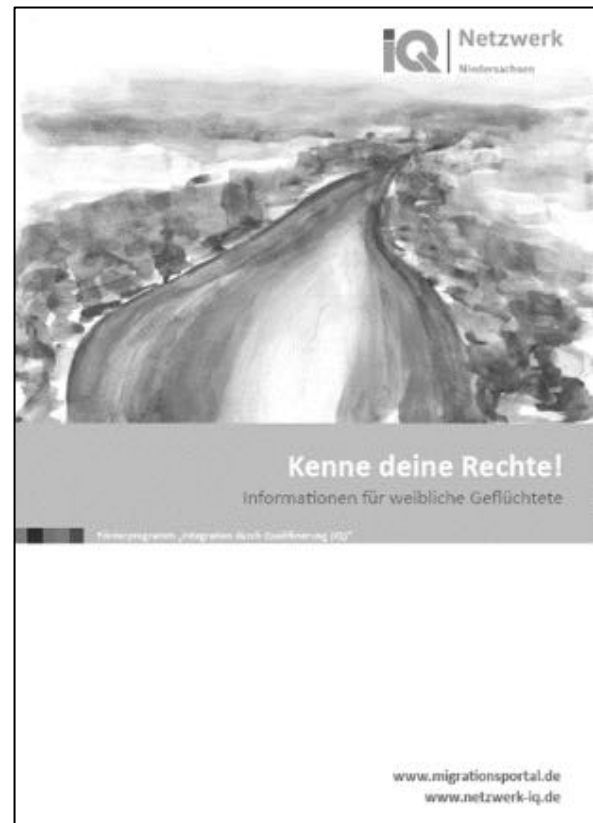


Abbildung 4: Titelseite der Informationsbroschüre

© Hanna Katrin Krümpfer

tenfrei bestellbar. Innerhalb eines Jahres wurde die Broschüre von rund 200 Stellen mit einer Gesamtzahl von über 16.000 Stück angefordert. Aufgrund der hohen Nachfrage in Niedersachsen und ihrer Transferfähigkeit wurde sie als IQ Good Practice bundesweit ausgezeichnet und eine bundesweite Online-Version erstellt. Mittlerweile existieren in anderen Bundesländern ähnliche Broschüren für geflüchtete Frauen.

3.2.2. Informationsveranstaltungen „Wege in die Arbeitswelt“ für geflüchtete Frauen

Mit mehrsprachigen Veranstaltungen über mögliche Wege in die Arbeitswelt sowie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen unterstützt das Projekt „Fokus Flucht“ gezielt Frauen in Niedersachsen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Veranstaltungen finden stets in Kooperation mit und auf Nachfrage von lokalen Einrichtungen in ganz Niedersachsen statt. Oft existieren lokal bereits Frauencafés oder Frauensprachkurse, zu denen wir eingeladen werden. Die Zahl der Teilnehmerinnen variiert zwischen fünf und 60 Personen. Die Inhalte reichen von der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen über die Dauer einer Ausbildung bis zu der Frage, was eine Bewerbung eigentlich ist. Mithilfe von vorbereiteten Flipcharts und Erzählrunden wird auf jede Frage individuell eingegangen. Die größte Herausforderung in den Veranstaltungen besteht darin, die Frauen zu ermutigen, den langen Weg bis zu einer guten Arbeit zu gehen, auch wenn dieser oft mit vielen Hürden verbunden ist. Eine Teilnehmerin schildert ihre bisherigen Erfahrungen beispielsweise so: „Ich bin hierher mit meinen zwei Kindern geflohen, früher war ich Ärztin. Ich habe den B1-Kurs beendet und meine Zeugnisse dabei. Ich arbeite gerade im Supermarkt. Wann kann ich endlich wieder als Ärztin arbeiten?“

Vielen Frauen fehlen die Informationen über vorhandene Möglichkeiten und darüber, wie das Ausbildungssystem in Deutschland funktioniert. Bürokratische Hürden, lange Wartezeiten bei Sprachkursen und Kitaplätzen machen es zusätzlich schwer, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Dies gilt besonders für Frauen. Wenn in den Workshops über die Suche nach einer Ausbildung oder Arbeit gesprochen wird, kommen schnell Fragen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Fragen zum Aufenthaltsrecht auf. „Wir warten die ganze Zeit auf einen Kindergartenplatz, aber es dauert so lang. Wie kann ich in der Zeit Deutsch lernen?“, fragt eine Teilnehmerin.

Große Verunsicherung herrschte beispielsweise auch darüber, ab wann man zu alt ist, um eine Ausbildung zu beginnen, oder ob man mit einem Kopftuch in Deutschland auch arbeiten darf. Besonders afghanische Frauen und Frauen aus den Balkanländern stellen zudem Fragen zu Aufenthaltsperspektiven und äußern ihre Angst vor Abschiebungen. In den Veranstaltungen beantworten wir erste Fragen und verweisen auf bestehende Beratungseinrichtungen. Wichtig ist es uns, bei den Veranstaltungen Wertschätzung zu vermitteln, bereits mitgebrachte Qualifikationen und Kompetenzen herauszustellen und zu verdeutlichen, dass auch unter Frauen in Deutschland die Erwerbsbiografien häufig nicht linear verlaufen und dass es viele Wege gibt, auch mit Kindern, um im späteren Alter eine qualifikationsadäquate Arbeit zu finden. Bei den Veranstaltungen zeigt sich durch die rege Teilnahme immer wieder, dass geschützte Räume und eine explizite Ansprache und Informationsweitergabe an Frauen und Mädchen notwendig sind und von den Frauen und Projekten vor Ort stark nachgefragt werden.



Abbildung 5: Veranstaltung zu „Wege in die Arbeitswelt“

© Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.

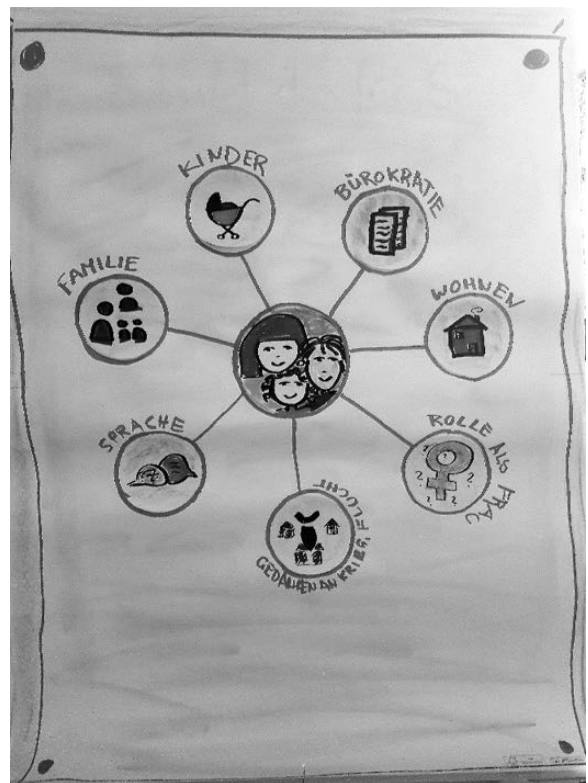


Abbildung 6: Flipchart zu „Wege in die Arbeitswelt“

© Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.

3.2.3. Veranstaltungen und Fortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Arbeitsmarktakteure

Auch unter Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Arbeitsmarktakteuren ist über die Situation von geflüchteten Frauen und deren geschlechtsspezifischen Herausforderungen und Handlungsbedarfen wenig bekannt. Hier besteht der Bedarf, sich intensiver mit frauenspezifischen Interessen, Ansprachen und

Rechten auseinanderzusetzen. Bei langjährigen Frauenprojekten wiederum gibt es das Bedürfnis, sich intensiver mit Fragen von Flucht, Aufenthalts- und Arbeitsmarktzugang zu beschäftigen, da nun auch verstärkt geflüchtete Frauen diese Strukturen aufsuchen. Mit unseren Informationsveranstaltungen zur Situation von geflüchteten Frauen und zur Frage der Ansprache von geflüchteten Frauen greifen wir diese Bedarfe auf und geben wichtige Hinweise zu den genannten Themenbereichen. Im Jahr 2018 bieten wir zudem geschlechtsspezifische Fortbildungen für Hauptamtliche an, da geflüchtete Frauen zunehmend Rat zu Fragen der beruflichen Integration und ihren Aufenthaltsperspektiven in Deutschland suchen. Oftmals tauchen während der Gespräche geschlechtsspezifische Fragestellungen auf. Häufige Fragen sind beispielsweise: Wie verändert sich meine Aufenthaltstitel, wenn ich mich trennen möchte, welche Folgen hat eine Trennung für den Bezug von Leistungen? Was passiert, wenn ich ein Kind in Deutschland bekomme? In den Fortbildungen des Projekts werden Fragen zum Familien- und Aufenthaltsrecht und zum Thema Sozialleistung und Integrationshilfen mit dem Fokus auf die Bedürfnisse von geflüchteten Frauen behandelt.

Mit einem niedersachsenweiten IQ Fachtag „Gemeinsam stärker“ haben wir uns der Fragestellung gewidmet, was Empowerment und Rassismuskritik in der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen bedeuten kann.

3.3. *Fazit*

Die Angebote des IQ Teilprojekts werden nach wie vor stark nachgefragt. Für viele Frauen beginnt nun die Phase, in der sie erste Sprachkenntnisse erworben haben und lebensnotwendige Fragen bewältigt wurden oder ins alltägliche Leben integriert wurden. Die Suche nach einer Ausbildung oder einem geeigneten Arbeitsplatz rückt stärker in den Vordergrund. Gleichzeitig wird für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sichtbar, dass in der Flüchtlings- und Integrationspolitik Frauen mit ihren spezifischen Bedürfnissen nicht ausreichend systematisch mitgedacht wurden.

Die Veranstaltungen für geflüchtete Frauen haben gezeigt, wie wichtig es ist, einen geschützten Raum für den Austausch unter Frauen zu schaffen. Durch Fingerspitzengefühl und Vertrauen beiderseits wurde deutlich, wie unglaublich vielfältig und beschwerlich die Wege der Frauen waren und mit welcher Kraft und welchen Kompetenzen sie nun weiter für ihren Weg kämpfen. Mitnichten ist da-

bei das Bild von der nicht selbstständig agierenden Geflüchteten zutage getreten, welches oft in der Öffentlichkeit suggeriert wird. Viele Frauen waren bereits berufstätig oder am Beginn ihres Studiums. Den Frauen, denen der Weg zu Bildung verwehrt blieb, nutzen jetzt umso mehr die Möglichkeit, lesen und schreiben zu lernen, und träumen oftmals sogar von einem Studium. Den resignierten Frauen Mut zu machen und den Träumenden nicht gleich die Hoffnung zu nehmen, ist die größte Herausforderung bei den Veranstaltungen. Denn die Widerstände von außen sind vielfältig: Angst um den Aufenthalt, Diskriminierung aufgrund der Herkunft und des Geschlechts, veränderte Rollen innerhalb der Familie, verwehrt Zugänge zu Sprachkursen, Ausbildung und Arbeit.

Es hat sich gezeigt, wie wichtig es für die Frauen ist, eine Ansprechperson zu haben, die kontinuierlich persönlich vor Ort ist. Die Informationsveranstaltungen sind eine gute Gelegenheit, um die Frauen mit Bildungsberaterinnen und Jobcentermitarbeiterinnen bekannt zu machen und auf bestehende Angebote zu verweisen. Durch die Möglichkeit, auch in kleineren Orten in Niedersachsen Veranstaltungen durchzuführen, können gerade im ländlichen Raum Frauen das erste Mal für das Thema Qualifizierung und Arbeit sensibilisiert werden. Ohne die Flexibilität und Mobilität des Projekts wären diese Frauen nicht erreicht worden, da für sie die Anreise in größere Städte ein enormes Hindernis darstellt. Zusätzlich ist es wichtig, bei der Konzeption der Veranstaltung flexibel auf unterschiedliche Gruppengrößen reagieren zu können, da es immer eine Überraschung ist, wie viele am Ende tatsächlich teilnehmen.



Abbildung 7: Beratung
© Hanna Katrin Krümpfer

Für Niedersachsen zeigt sich, dass weiterhin ein mobiles, flächendeckendes und flexibles Angebot speziell für geflüchtete Frauen notwendig ist, um alle bereits vorhandenen Angebote bekannter zu machen. Zusätzlich müssen vorhandene Projekte stärker für die Bedürfnisse von geflüchteten Frauen sensibilisiert werden, gerade im Bereich der Arbeitsmarktintegration, wo Frauen nur selten mitgedacht werden. Hier braucht es mehr Angebote zu Themen wie berufliche

Selbstständigkeit für Frauen, Quereinstiege in Berufe im Bildungs- und Gesundheitswesen, Umschulungen, Minijobs- und Teilzeitarbeit. Handlungsbedarfe bestehen nach wie vor im Ausbau der Mobilität, der Kinderbetreuung, der geschlechtsspezifischen Förderung und Bestärkung, der Sensibilisierung von Arbeitgebern, der Vermittlung in Jobs und in der Herausforderung, das aktuelle Bild „der geflüchteten Frau“ durch vielfältige Bilder zu ersetzen.

4. IQ Sachsen-Anhalt: Status Migrantin!

4.1. *Einführung und Hintergründe*

Das im IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt derzeit bereitgestellte Angebot „Status Migrantin!“ richtet sich an alle Frauen mit Fluchterfahrung oder Migrationsgeschichte, die noch nicht (wieder) in einem Arbeitsalltag angekommen sind. Es handelt es sich um ein Modellvorhaben an zwei Standorten mit einer Laufzeit von zwölf Monaten, bei dem die Fragestellung im Raum steht, wie ein spezifisches Empowermentprogramm für Migrantinnen zur Vorbereitung auf die Teilnahme am Arbeitsmarkt beitragen kann. Es ist als Begleitprogramm konzipiert, wobei der Einstieg fließend möglich ist, das Angebot zu berufsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen parallel genutzt werden soll und die Verweildauer dementsprechend individuell ausfällt.

In Sachsen-Anhalt leben laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit [BA 2018] derzeit ca. 9.500 ausländische Frauen mit Migrationserfahrung, die auf die Grundsicherung nach dem SGB II zurückgreifen. Davon sind rund 5.000 (3.500 arbeitssuchend; 1.500 arbeitslos) dem Kontext Fluchtmigration zuzuordnen. Auch in Sachsen-Anhalt nehmen Frauen unterdurchschnittlich häufig an Förderprogrammen zur Arbeitsmarktintegration teil. Damit bleibt ihnen oft eine integrierende Teilhabe an der Gesellschaft verwehrt, woraus sich ein zielgruppenorientierter Handlungsbedarf ergibt. Die erschwerte Arbeitsmarktintegration ist zum Teil auf ein Selbstverständnis der Frauen zurückzuführen, welches sich v. a. auf ihre Funktion im familiären Umfeld beschränkt. Insbesondere spielen aber praktische und strukturelle Hürden eine große Rolle. Hierzu zählen u. a. die fehlende Anerkennung von (nonformalen) Bildungs- und Berufsabschlüssen, fehlende Kinderbetreuungsangebote, eine eingeschränkte Mobilität sowie verschiedene Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Zur Unterstützung die-

ser Zielgruppe bedarf es deshalb eines speziellen Angebots, welches die Bedürfnisse und die Voraussetzungen für einen Entwicklungsprozess der Frauen mitberücksichtigt.

4.2. Motivation und Angebotsziel

Das Teilprojekt „Status Migrantin!“ widmet sich als vorbereitende Maßnahme der Stärkung der Persönlichkeit und der Selbstwahrnehmung von Migrantinnen. Es hat zum Ziel, dass Frauen sich hier außerhalb des familiären Kontextes bewegen, Sicherheit im Umgang mit der neuen Lebenswelt erlangen und so berufliche Perspektiven oder Vorstellungen für ihre Zukunft in Deutschland entwickeln können.

Die Maßnahme bietet den Teilnehmerinnen dafür niedrighschwelligen Kontakt mit der deutschen Sprache und Gesellschaft an, sodass der Prozess der individuellen Entwicklung im Programm durch eine Integration im Alltagsleben unterstützt wird. Es wird ein Wertschätzungsraum geschaffen, aus dem die Frauen mit Zukunftsideen, Motivation und einem Aufbruchgefühl heraustreten können.

4.3. Konzept

Um innerhalb von nur zwölf Monaten Erfolge bzw. Erkenntnisse zu generieren, muss eine sehr engmaschige und intensive Arbeit und Begleitung realisiert werden. Das Angebot nutzt zwei Ansätze zur Förderung der teilnehmenden Frauen: Es wird eine Kombination aus Gruppenaktivität und Einzelarbeit eingesetzt.

Durch die gemeinsamen regelmäßigen Gespräche zu familienfreundlichen Zeiten erhalten die Frauen im geschützten Raum die Möglichkeit, Netzwerke aufzubauen, sich zu bestimmten Themen auszutauschen und Beratungen der Betreuerinnen zu erhalten. Es werden hierbei auch Interessen und Beratungsbedarfe aufgenommen. Ein weiterer Aspekt ist der „Blick“ in die Gesellschaft, wobei gezielt Einrichtungen des öffentlichen Lebens, wie die Bibliothek oder der Markt, besucht werden. Die Kennlern- und Themenworkshops sowie die Ausflüge tragen dazu bei, dass ein Gruppengefüge entsteht, welches Sicherheit bietet und die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen darstellt. So können auch schwierige Angelegenheiten in der Gruppe besprochen werden. Zum Teil entstehen dadurch auch Freundschaften zwischen den Frauen.

Ebenso entwickelt sich mit der Zeit Vertrauen zu den Mitarbeiterinnen, sodass durch Einzelgespräche vorhandene Kompetenzen herausgearbeitet sowie durch Kommunikation und Information die aktive Auseinandersetzung mit den von den Teilnehmerinnen mitgebrachten Fähigkeiten und deren Anwendungsfeldern in Deutschland gefördert werden können. Ziel ist es, dass die Frauen sich bewusst werden, dass diese diversen Kompetenzen ihr persönliches Instrument zur Erfüllung der erarbeiteten individuellen Wünsche und zur Planung ihrer Zukunft sind.



Abbildung 8: Almaz, Furtuna, Kasae und Dozentin (v. l. n. r.) beim Stadtrundgang

© Christian Laas

Durch die entstehende Vertrauensbasis können die individuellen Bedarfe der Frauen ermittelt und in die Handlungsstrategie anhand von konkreten Angeboten einbezogen werden. Hier geht es bisher zumeist um Spracherwerb und diverse Fragen zur Gestaltung des Alltags sowie zu Unterstützungsstrukturen.

Um den Prozess der Arbeitsmarktintegration weiter gemeinsam voranzubringen, ist außerdem eine verweisende Beratung zu Netzwerkpartnern möglich.

Das individuelle und das gruppenspezifische Format wechseln sich wie oben beschrieben ab und bearbeiten derzeit folgende Themen:

Individuelles Angebot in Einzelcoachings:

- Beratung und Begleitung
- Kompetenz- und Sprachstandsermittlung

- Problemlagenerfassung (Hürdenidentifikation, Lösungsfindung)
- Empowerment und individuelle Perspektivenentwicklung
- Verweisberatung (Anerkennung/Qualifizierung/Arbeitsmarkt)

Gruppenarbeit

- Praxisintegrierte Sprachförderung/Ausflüge/Besuche
- Informationsrunden mit Expertinnen und Experten (Arbeitnehmerrechte, Asyl- und Aufenthaltsrecht, Kinderbetreuung, lokales Unterstützungsnetzwerk)
- Workshops zu tätigkeitsbezogenen Themen (Entwicklungsmöglichkeiten, Zielerarbeitung, Selbsteinschätzung, Präsentation) Aufklärung zu Möglichkeiten der beruflichen Förderung (u. a. Qualifizierungsmaßnahmen, -programme) in Kooperation mit Partnerorganisationen

4.4. Praktische Umsetzung, Erfahrungen und Herausforderungen

In der bisherigen Laufzeit des Angebotes konnten zwei Gruppen etabliert werden, mit denen wöchentlich in der Gruppe gearbeitet wird und an zwei Tagen in der Woche individuelle Termine zu Gesprächen oder Begleitungen in Anspruch genommen werden.

Eine der beiden Gruppen ist derzeit stark mit der Betreuung der Kinder befasst und richtet das Augenmerk eher auf Teilzeitarbeit oder stundenweise Beschäftigung, wohingegen die andere Gruppe stärker auf einen Qualifizierungsprozess und anschließende Beschäftigung hinarbeiten möchte. Es gibt auch Frauen, die sich (in der derzeitigen Situation) gar nicht vorstellen können, einer Arbeit nachzugehen. Für sie ist das Angebot des Projektes nach eigenen Angaben dennoch interessant, um die Gesellschaft besser zu verstehen, die verschiedenen Möglichkeiten der Teilhabe, z. B. an Bildung oder Kultur, kennen zu lernen und sicherer im Umgang mit der deutschen Sprache zu werden. Auf die Art und Weise der Zusammenarbeit haben diese Unterschiede jedoch wenig Auswirkungen. Das Angebotskonzept ist demnach für verschiedene Konstellationen anwendbar.

Die gemeinsamen Aktivitäten, die nach den Interessen der Frauen ausgerichtet werden, führen im Rahmen von Exkursionen u. a. auch in Parks und zu Veranstaltungen, wo die Frauen ganz praktisch anhand der Umgebung ihren Wort-

schatz erweitern können, indem sie sich an Gesprächen vor Ort beteiligen. Wichtig für den Ansatz, die Gruppendynamik zur gegenseitigen Inspiration und Unterstützung zu nutzen, ist die kontinuierliche Teilnahme. Die herausfordernden Lebensrealitäten v. a. im familiären oder aufenthaltsrechtlichen Zusammenhang erlauben es den Frauen jedoch nicht immer, alle Möglichkeiten des Angebots wahrzunehmen. Um den betroffenen Frauen auch in derartigen Situationen unterstützend zur Seite stehen zu können, werden Gespräche geführt und eine gemeinsame Lösungsfindung angestrebt, ob und wie das Programm im individuellen Fall trotzdem nutzbar ist.

Derzeit gibt es an einem Standort Überlegungen, die künstlerischen Talente und handwerklichen Geschicke, die sich während der Zusammenarbeit herauskristallisierten, zu nutzen und mögliche Produkte über einen aus der Frauengruppe heraus gegründeten eigenen Verein an die Öffentlichkeit zu bringen. Derartige Entwicklungen und Ideen entstehen in einem freien Raum, einem zielgruppenangepassten Format, vor Ort und in einer wertschätzenden Atmosphäre. Diese Perspektiven und Pläne befähigen die Frauen Schritt für Schritt, in einem ihnen und der familiären Verantwortung entsprechendem Tempo, über Anerkennungsberatung, Sprachkurse und Qualifizierungen voranzukommen, ihre gesellschaftliche Teilhabe zu implementieren und eventuell durch berufliche Integration auszubauen.

5. Gemeinsame Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Unsere Arbeitserfahrungen aus den Projekten zeigen, dass ein differenzierter und individueller Blick auf die Teilnehmenden notwendig ist, da es nicht „die geflüchtete Frau“ gibt. Vielmehr handelt es sich um eine heterogene Gruppe hinsichtlich der Herkunft (Herkunftsland sowie städtischer bzw. ländlicher Raum), Alter, Bildungsniveau, Berufserfahrungen, Familienkonstellationen, Aufenthaltsstatus und -dauer. Abhängig von ihrer jeweiligen Ausgangssituation unterscheiden sich die Bedarfe und Kompetenzen der Frauen.

5.1. *Ungleiche Zugangsmöglichkeiten abhängig vom Aufenthaltsstatus*

Teilnehmerinnen der Projekte, die sich im Asylverfahren befinden, deren Asylantrag abgelehnt wurde oder die aufgrund ihres Herkunftslandes in die Kategorien „mittlere“ bis „schlechte“ Bleibeperspektive eingeteilt wurden, haben keine bis schlechte Zugangsmöglichkeiten zu Integrationsmaßnahmen. Besonders der Spracherwerb wird durch den Ausschluss aus der Regelsprachförderung erschwert. Diese verwehrten Zugangsmöglichkeiten verhindern die Aufnahme einer qualifizierten, existenzsichernden Erwerbstätigkeit oder verzögern sie zeitlich erheblich und wirken sich demotivierend auf die Frauen aus.

Ferner entstehen angesichts des unsicheren Aufenthaltsstatus und der drohenden Aufenthaltsbeendigungen häufig psychosoziale Belastungen, Ängste und Rückzug, die sich negativ auf die berufliche Integration der Frauen auswirken.

Das Wohnen in Erstaufnahmezentren und Gemeinschaftsunterkünften sowie Verlegungen in andere Unterkünfte beeinträchtigen die (berufliche) Integration der betroffenen Frauen bisweilen ebenfalls enorm. Insbesondere für Frauen bedeuten der Mangel an Wohnraum und Privatsphäre in Gemeinschaftsunterkünften (psychischen) Stress, der sich u. a. negativ auf die Lernbedingungen und die Versorgungssituation der Kinder auswirken und eine psychosoziale Belastung darstellen kann.

5.2. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Ein differenzierter Blick auf die Vielfalt der Rollenmodelle, in denen sich geflüchteten Frauen bewegen, ist erforderlich, um zielgerichtete Angebote zu entwickeln. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unter den Müttern ein zentrales Thema. Dabei gibt es Frauen, die sich vorrangig mit der Kindererziehung und Arbeit zu Hause beschäftigen. Des Weiteren gibt es Frauen, die, aufgrund eines für den Arbeitsmarkt relevanten Berufes, vor dem Partner wieder berufstätig werden. Und es gibt Frauen, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen des Partners zuerst in den Arbeitsmarkt integriert werden. Krieg, Flucht und Migration führen insbesondere bei Frauen häufig dazu, dass die Familie insgesamt und das Wohlergehen der Kinder im Besonderen oberste Priorität haben. Rollenverständnisse, bei denen die Frau sich alleine um Haushalt und Familie kümmert, können dadurch verstetigt werden. Der Wiedereinstieg oder erstmalige Einstieg

ins Erwerbsleben wird damit für die Frauen weiter verzögert und schwieriger. Dabei haben auf den Prozess, ob Frauen traditionelle Rollenbilder annehmen bzw. verfestigen, sowohl strukturelle als auch familiäre Umstände einen entscheidenden Einfluss.

5.3. *Bildung, Ausbildung und Qualifikation*

Die Teilnehmerinnen aller vier Teilprojekte zeigen sich durchweg sehr motiviert, ein Großteil von ihnen strebt eine Erwerbsarbeit an. Da sie jedoch nur zum Teil über eine in Deutschland anerkannte Qualifikation verfügen, sind spezifische Angebote erforderlich, um die Frauen dabei zu unterstützen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Des Weiteren stellen gute Kenntnisse der deutschen Sprache die Grundvoraussetzung für den Erwerb von Qualifikationen und weiteren evtl. benötigten Bildungsabschlüssen dar, weshalb der Zugang zu Alphabetisierungs- und Sprachkursen sowie die organisatorische Gestaltung der Angebote eine entscheidende Rolle spielen. Um auch Frauen mit Kindern eine Teilnahme zu ermöglichen, muss insbesondere eine Kinderbetreuung gewährleistet sein.

Es gibt eine große Offenheit unter den Frauen im Alter von 25 bis 40 Jahren, eine Ausbildung zu beginnen. Aus diesem Grund ist eine Sensibilisierung aller Arbeitsmarkakteure und eine Ausweitung von Teilzeitausbildungen notwendig. Ebenso besteht ein großer Bedarf an kürzeren Qualifikationen sowie an modularen Ausbildungen. Für Frauen ohne anerkannten Schulabschluss braucht es gezielte Maßnahmen, in denen Schulabschlüsse nachgeholt werden können. Teilzeitmodelle sowie Möglichkeiten der Kinderbetreuung spielen auch hier eine wichtige Rolle. Für Frauen, deren Zertifikate verloren gegangen sind, werden des Weiteren frei zugängliche Plausibilitätsprüfungen benötigt.

5.4. *Berufstätigkeit*

Die Frauen haben ein großes Interesse an Austausch und Informationen zu beruflichen Themen und Möglichkeiten. Im Alltag erleben sie allerdings viele Hindernisse und Hürden, u. a. aufenthaltsrechtliche Beschränkungen, mangelnde Kinderbetreuungsangebote, fehlende bzw. unzureichende Sprachkenntnisse und Diskriminierung, die ihnen besonders als (geflüchtete) Frau den Weg in die Erwerbstätigkeit erschweren.

Die Berufswünsche bewegen sich dabei im Spannungsfeld zwischen einer schnellen Arbeitsaufnahme und einem längeren Weg in eine qualifizierte Arbeit. Über

Chancen und Risiken von z. T. prekären Beschäftigungsverhältnissen (Minijob, Leiharbeit) muss in den (beruflichen) Beratungsangeboten zwingend informiert werden, da Frauen sich prozentual öfter in derartigen Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Ein großes Interesse besteht am Thema Selbständigkeit. Hier sind Schulungen für Frauen zum Thema „Selbstständigkeit/Gründung“ als berufliche Alternative zu einem Angestelltenverhältnis hilfreich. Dabei müssen Risiken und Besonderheiten sowie mögliche Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt mit vermittelt werden.

Im Allgemeinen gilt es, geflüchtete Frauen als potenzielle Arbeitnehmerinnen in kleinen und mittelständischen Unternehmen, sozialen Einrichtungen, Krankenhäusern etc. stärker in den Fokus zu rücken.

5.5. Warum es frauenspezifische Projekte braucht!

Durch unsere Praxiserfahrungen können wir festhalten, dass es spezieller Angebote für Frauen bedarf. Grund dafür ist nicht eine besondere Förderbedürftigkeit aufgrund mangelnder Kompetenzen oder Erwerbsaspiration von Frauen, sondern eine immer noch existente strukturelle Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (Gendergap), von der Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte besonders stark betroffen sind. Dies bedeutet nicht, ausschließlich geschlechtsspezifische Angebote bereitzustellen, vielmehr muss auch in gemischtgeschlechtlichen Projekten sichergestellt werden, dass Frauen als Zielgruppe mitgedacht werden.

Geflüchtete Frauen müssen in der Projektförderung und am Arbeitsmarkt als Zielgruppe wahrgenommen und sichtbar gemacht werden. Statt ein defizitäres Bild der geflüchteten Frauen zu zeichnen, sollten ihre Stärken und Kompetenzen herausgestellt werden. Ein genaues und ressourcenorientiertes Erfassen und Berücksichtigen individueller Lebenslagen, Bedarfe und Kompetenzen geflüchteter Frauen gehört zu den zentralen Schlüsselkonzepten, um deren Teilhabe am Arbeitsmarkt zu verbessern. Bisher mangelt es an geschlechtsspezifischer und ressourcenorientierter Erfassung der Kompetenzen dieser Zielgruppe sowie an bedarfsgerechten und geschlechtsspezifischen Angeboten in der Förderkette.

5.6. Handlungsempfehlungen

Aufsuchende Angebote sind elementar, um geflüchtete Frauen zu erreichen, denn zeitintensive familiäre Verpflichtungen sowie in vielen Regionen unzureichende Mobilität machen eine längere Anreise häufig unmöglich. Darüber hinaus kristallisierte sich heraus, dass Angebote an einem bekannten und vertrauten Ort von den Frauen besser angenommen werden. Die Angebote sollten für die Frauen unabhängig vom Aufenthaltsstatus zugänglich sein.

Die Sicherstellung einer Kinderbetreuung während des Angebots ist Grundvoraussetzung und wurde bereits hinlänglich beschrieben.

Um die Bedürfnisse der Frauen zu erfahren und Vertrauen aufzubauen, ist es wichtig, mehr Frauen mit Fluchtgeschichte als Multiplikatorinnen auszubilden, ihre Arbeit als Integrationslotsinnen adäquat zu entlohnen und sie frühzeitig in die Projektplanungen einzubinden. Sie können andere Frauen dabei unterstützen, eigene „Empowermentgruppen“ (von geflüchteten Frauen für geflüchtete Frauen) zu gründen.

Frauen müssen darin bestärkt werden, eigene Entscheidungen zu treffen. In niedrigschwelligen Angeboten für Frauen können sie grundlegende systemische Kenntnisse erwerben und Veränderungsimpulse erhalten. Selbst Angebote, die nicht primär zur Arbeitsmarktintegration von Frauen führen, können relevant sein. Wenn sie eine Schlüsselfunktion innerhalb der Familie innehaben, sind die Weitergabe von Systemkenntnissen, besonders über das gesamte Bildungssystem, für die nachfolgenden Generationen von hoher Bedeutung.

Frauenspezifische Angebote sollten in einem geschützten Raum stattfinden, in dem Vertrauen entstehen kann und Frauen sich öffnen können, um über ihre Wünsche, Sorgen und Ängste zu sprechen.

Um eine Auseinandersetzung mit Männlichkeitsbildern und damit verbundenen Rollenvorstellungen anregen und moderieren zu können, sind neben frauenspezifischen auch männerspezifische Angebote notwendig.

Kleine und mittelständische Unternehmen, Bildungsträger, soziale Einrichtungen, Krankenhäuser und weitere potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

sollten für geschlechtsspezifische Bedürfnisse von geflüchteten Frauen sensibilisiert und geschult werden, um tragfähige und nachhaltige Konzepte von Umschulungen, Ausbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen zu entwickeln.

Ein Ausbau von modularen Ausbildungen und Teilzeitausbildungen ist besonders für Frauen mit Kindern relevant. Da insbesondere Frauen oftmals über nicht formell erworbene Qualifikationen verfügen, müssen verstärkt geeignete Anerkennungs- bzw. Kompetenzfeststellungsverfahren für nonformell erworbene Berufsqualifikationen entwickelt werden.

Literaturverzeichnis

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2018: Statistik „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach Migrationsgrund und Merkmalen“ Monatsbericht 08/2018. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

Bertelsmann Stiftung, 2018: Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund erkennen und nutzen.
<http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/aufstieg-durch-kompetenzen/projektnachrichten/kompetenzkarten/> (09.10.2018).

Babeyeva, A. / Brunner, B. / Dunkel, M. / Edina, A. / Herbst, I. / Hiltner, H. / Lassahn, N. / Molter, A. / Morsch, S. / Müller, S. / Pablo-Dürr, M. / Wagner, I., 2017: Frauen. Migration Flucht Arbeitsmarktintegration. IQ-konkret. 3/2017.
https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_konkret/2017_03_IQ_konkret.pdf (11.10.2018).

Babeyeva, A. / Carbonilla, G. / Gherman, I. / Held, L. / Herrera Torrez, U. / Hiltner, H. / Kafida, A. / Malania-Götl, M. / Mordhorst, J. / Mühlsiegl, R. / Piretzi, C. / Romdhani, F. / Schäfer, R. / Villain, K. / Yupanqui Werner, E., 2017: Perspektiven schaffen. Vernetzt. Newsletter 02/2017 IQ-Netzwerk Baden-Württemberg. https://www.netzwerk-iq-bw.de/de/assets/files/Vernetzt_2017_02_Juni-web.pdf (11.10.2018).

Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. / Babka von Gostomski, C. / Böhm, A. / Fendel, T. / Friedrich, M. / Giesselmann, M. / Holst, E. / Kosyakova, Y. / Kroh, M. / Liebau, E. / Richter, D. / Romiti, A. / Schacht, D. / Scheible, J. / Schmelzer, P. / Siegert, M. / Sirries, S. / Trübswetter, P. / Vallizadeh, E., 2016: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. BAMF-Kurzanalyse, 05/2016.
https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse5_iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile (09.10.2018).

Gäubote – Die Herrenberger Zeitung, 2017: Auf die individuellen Bedürfnisse achten. 30.09.2017. https://www.gaeubote.de/gb_10_111395073-24-_Auf-die-individuellen-Beduerfnisse-achten-.html (11.10.2018).

IQ Good Practice 2018: Impulse für erste Schritte in den Arbeitsmarkt.
https://www.iq-netzwerk-sh.de/fileadmin/user_upload/Auszeichnung_Good_Practice.pdf IQ (11.10.2018).

- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, 2017: Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung. Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung. München.
- IQ Netzwerk Bayern, 2018: KomBI Laufbahnberatung. <https://kombi-laufbahnberatung.de/> (11.10.2018).
- Kreiszeitung Böblinger Bote, 2018: Ziel: Integration in den Arbeitsmarkt. 29.08.2017. https://www.krzbb.de/krz_50_111377890-13-_Ziel-Integration-in-den-Arbeitsmarkt.html (11.10.2018).
- Kreiszeitung Böblinger Bote, 2018: Berufe schnuppern und Betriebe kennenlernen. 21.08.2018. https://www.krzbb.de/krz_50_111576867-13-_Berufe-schnuppern-und-Betriebe-kennenlernen.html (11.10.2018).
- Landkreis Böblingen, 2018: Kreis & Politik. Der Landkreis Böblingen. https://www.lrabb.de/,Lde/start/Kreis+_Politik.html (11.10.2018).
- Schouler-Ocak, M. / Kurmeyer, C., 2017: Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. Hrsg. von der Charité Berlin. <https://female-refugee-study.charite.de/> (02.08.2017).
- Wicke-Naber, G., 2018: Vom großen Glück, arbeiten zu dürfen. In: Stuttgarter Zeitung. 09.09.2018. <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.fluechtlingsfrauen-auf-dem-weg-in-den-beruf-vom-grossen-glueck-arbeiten-zu-duerfen.e1f3be72-0d5c-4a9e-8592-e314f748ec47.html> (11.10.2018).
- Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 1/2017. Nürnberg: BAMF. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (02.08.2017).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aus dem Projektflyer	50
Abbildung 2: Workshop zum Bildungssystem.....	52
Abbildung 3: Übersicht über den Projektansatz	57
Abbildung 4: Titelseite der Informationsbroschüre	65
Abbildung 5: Veranstaltung zu „Wege in die Arbeitswelt“	67
Abbildung 6: Flipchart zu „Wege in die Arbeitswelt“	67
Abbildung 7: Beratung	69
Abbildung 8: Almaz, Furtuna, Kasae und Dozentin (v. l. n. r.) beim Stadtrundgang.....	72

Alena Babeyeva

Alena Babeyeva studierte Diplom-Sozialwissenschaften Fachrichtung Sozialpädagogik und Psychologie in Minsk (Belarus) und Diplom-Erziehungswissenschaften Fachrichtung Erwachsenenbildung in Tübingen. In Minsk leitete sie eine Beratungsstelle für Frauen und Mädchen. Zu den Schwerpunkten ihrer Arbeit gehörte v. a. das Thema Frauenhandel. In Deutschland arbeitete sie in unterschiedlichen Projekten als Trainerin und Beraterin in der Erwachsenenbildung. Seit Oktober 2015 ist sie im Landratsamt Böblingen erst in der Sozialbetreuung von Geflüchteten und seit Mai 2017 im IQ Teilprojekt „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen“ tätig.

Hanna Hiltner

Hanna Hiltner studierte auf Diplom Geografie, Ethnologie und Iberische und Lateinamerikanische Geschichte an der Universität zu Köln. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Tübingen forschte sie von 2012 bis 2016 v. a. zu Gesundheitsversorgung von türkischen Migrantinnen und Migranten im Alter sowie zur Versorgungsqualität von jungen Frauen mit dem MRKH-Syndrom. Seit Mai 2017 ist sie im Landratsamt Böblingen im IQ Teilprojekt „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen“ tätig, zudem ist sie zertifizierte Systemische Beraterin (DGSF).

Vivien Hellwig

Vivien Hellwig studierte Turkologie (Türkei- und Zentralasienwissenschaften) und Geschichte auf Magister an der Freien Universität Berlin. Seit 2016 arbeitet Vivien Hellwig beim Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. in Hannover. Sie ist dort Referentin im IQ Teilprojekt „Fokus Flucht“. Im Rahmen des Projekts hat sie die Broschüre „Kenne deine Rechte! Informationen für weibliche Geflüchtete“ herausgebracht.

Franka Kretschmer

Nach ihrer Tätigkeit als Dozentin an der Otto-v.-Guericke Universität Magdeburg im Bereich Umwelt- und Energietechnik ist Frau Dr. Franka Kretschmer seit 2015 im Bereich Migrations- und Integrationsmanagement engagiert. Dabei konzentriert sie sich auf die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration und die Entwicklung der dafür notwendigen Angebote unter Berücksichtigung asylrechtlicher, soziologischer und arbeitsmarktpolitischer Aspekte. Als Projektkoordinatorin im Europäischen Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft begleitet sie seit Anfang 2018 mehrere Projekte dieser Art und setzt dabei auf einen effektiven Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Teams (u. a. IQ, Jobbrücke PLUS oder ZEMIGRA).

Majra Nissen

Majra Nissen hat einen Master in Erziehungswissenschaften und arbeitet seit 2015 im Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. im Bereich der IQ Anerkennungsberatung und im Projekt „Berufliche Orientierung für geflüchtete Frauen“.

Hilke Oltmanns

Hilke Oltmanns ist Diplom-Politikwissenschaftlerin und arbeitet seit 2007 im Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. u. a. im Bereich der IQ Anerkennungsberatung und im Projekt „Berufliche Orientierung für geflüchtete Frauen“.

Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien

Schahrazad Farrokhzad

Zur Lebenssituation, den Bedarfen und Interessen von geflüchteten Frauen in Deutschland im Hinblick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit gibt es bisher noch sehr wenige Studien. Entsprechend viele Forschungslücken sind zu diesem Thema noch zu schließen. Dieser Beitrag gibt auf der Basis von Sekundäranalysen vorhandener Literatur einen Überblick über das bisherige Wissen zu Qualifikationsstrukturen, Bildungs- und Erwerbsaspirationen von geflüchteten Frauen. Darüber hinaus werden Hürden beim Zugang zu Qualifizierung und Beschäftigung aufgezeigt und politik- und praxisorientierte Handlungsempfehlungen formuliert, wie die Teilhabe der geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt verbessert werden kann.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	86
1. Der Anteil von Frauen an Asylbeantragungen	88
2. Geflüchtete Frauen – vielfältige Ausgangsbedingungen.....	89
3. Qualifikationen und Berufserfahrungen geflüchteter Frauen.....	90
4. Bildungs- und Erwerbsaspirationen	98
5. Barrieren bei der Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung.....	101
6. Arbeitsmarktliche Teilhabe geflüchteter Frauen: Handlungsmöglichkeiten und Gelingensbedingungen	111
7. Geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt: Forschungsperspektiven.....	117
Literaturverzeichnis.....	119

Einleitung

In diesem Beitrag wird ein Überblick zum derzeitigen Wissensstand bezüglich der Teilhabechancen geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt und ihrer eigenen Ziele und Zukunftsvorstellungen gegeben – um im Anschluss Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die zur Verbesserung der Situation der Frauen im Bereich Erwerbstätigkeit führen können. Damit soll er dabei unterstützen, ein differenziertes Bild der aktuellen Situation zu gewinnen und v. a. die Bedarfe der lange in den arbeitsmarktlichen Debatten weitgehend unsichtbar gebliebenen geflüchteten Frauen sichtbar zu machen.

Wie in anderen Themengebieten auch, findet eine Auseinandersetzung mit *geschlechtsspezifischen Aspekten* der Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt mit zeitlicher Verzögerung statt. Die Chancen von geflüchteten Frauen zu verbessern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, ist ein Thema, das erst jüngst, insbesondere seit 2016, in Deutschland an Bedeutung gewonnen hat. In diesem Zeitraum fanden mehrere regionale und überregionale Fachtage in verschiedenen Regionen Deutschlands statt, die dieses Thema explizit aufgegriffen und Diskussionen über die aktuelle Situation und Handlungsmöglichkeiten zu ihrer Verbesserung angestoßen haben.⁶ Ein Grund für die aktuelle Aufmerksamkeit hinsichtlich des Themas scheint zu sein, dass der Frauenanteil bei den Asylbeantragenden in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist und nun genauer hingeschaut wird, ob die vorhandenen arbeitsmarktlichen Instrumente die Lebenslagen und Bedarfe der geflüchteten Frauen ausreichend berücksichtigen.

Die gestiegene Aufmerksamkeit für dieses Thema ist eine Chance, die Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt nun stärker aus einer geschlechterdifferenzierten Perspektive sichtbar zu machen, neue Forschungsperspektiven anzuregen und

⁶ Zu den Fachveranstaltungen zur Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt, an denen die Verfasserin beteiligt war, zählten z. B. die Fachveranstaltung „Geflüchtete Frauen. Integration in den Arbeitsmarkt“ des Netzwerks „Wiedereinstieg“ am 15.11.2016 in Köln, das Fachforum 4 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“ der IQ Fachstelle Einwanderung am 26.04.2017 in Berlin, der Austauschworkshop des IQ Netzwerks NRW „Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt am 09.05.2017 in Bielefeld, eine Fachveranstaltung zur Situation geflüchteter Frauen im Rahmen des 2. Diakoniegesprächs am 13.06.2017 in Saarbrücken und ein Expertenhearing zum Thema am 13.07.2017 im BMAS. Es folgten Fachveranstaltungen zum Thema auch 2018, z. B. bei den IQ Landesnetzwerken Schleswig-Holstein (Mai 2018), NRW (Juni 2018) und Sachsen-Anhalt (September 2018).

darauf basierend Handlungsempfehlungen für geschlechtergerechte arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen und praxisnahe Handlungsansätze zu geben.

2016 konstatierte der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, dass der Informationsstand zur Qualifikationsstruktur und der Teilhabe am Arbeitsmarkt noch ausbaufähig ist (SVR 2016). Dies gilt besonders auch für geschlechtsspezifische Daten und Informationen. 2016/2017 sind nun einige Studien und Kurzberichte hinzugekommen, die u. a. Einblicke in die Qualifikationen, Berufserfahrungen, Ziele und Zukunftspläne von geflüchteten Frauen geben.⁷ Sie ermöglichen einen Überblick und eine inhaltliche Orientierung zur Situation geflüchteter Frauen mit Blick auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Es bleiben aber noch viele Fragen offen, die weitere und v. a. systematische und qualitativ-rekonstruktive Forschung speziell zu geflüchteten Frauen erfordern – zur Lebenssituation der Frauen, ihrer konkreten Alltagsorganisation, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und anderen geschlechtsspezifisch relevanten Themen mit Bezug zum Arbeitsmarkt. An dieser Stelle sind also noch erhebliche Forschungslücken zu schließen (vgl. hierzu auch Kap. 6 dieses Beitrags).

Im Rahmen der folgenden Ausführungen wird der Versuch unternommen, mittels einer Sekundäranalyse aus den Ergebnissen mehrerer Studien zur Qualifikationsstruktur und Teilhabemöglichkeiten geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt

⁷ Zu den Studien, die sich – vor dem deutlichen Anstieg der Zahlen der Geflüchteten in 2015 – dem Thema Teilhabe am Arbeitsmarkt widmeten, zählen z. B. die Arbeiten von Schroeder & Seukwa (2007), Hentges & Staczak (2010) sowie Gag & Voges (2014). Dazu kommen die Evaluationsberichte und Bilanzpapiere, die im Rahmen des XENOS-Programms „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ (XENOS 2014) sowie Mirbach et al. (2013, 2014a, 2014b) entstanden sind. Weitere ältere Publikationen haben sich, neben anderen Themen, mit der Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt auseinandergesetzt, z. B. der Sammelband von Nohl & Schittenhelm (2010). Ab 2015 stieg die Anzahl der Publikationen zur Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt (als Hauptthema oder als Teilaspekt) dann deutlich, Beispiele hierfür sind: Hangau et al. (2015), Thränhardt (2015) und Aumüller (2016) sowie die neueren Studien des IAB und des BAMF, z. B. Brücker et al. (2016b) und Worbs et al. (2016). Eine geschlechtsspezifische Perspektive auf die Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt als explizites Thema bzw. Teilaspekt enthielten v. a. einige frühe qualitative Studien dazu, z. B. Foda & Kadur (2005) und Farrokhzad (2007) sowie Sonderauswertungen von Teilen der bereits genannten Studien, z. B. Worbs & Baraulina (2017) oder Informationen aufgrund ausführlich dargestellter qualitativer Interviewinhalte (Brücker et al. 2016a) und weitere Kurzanalysen (z. B. Montero Lange & Ziegler 2017).

erste Trends und Tendenzen sichtbar zu machen. Dabei wird auch auf ältere Studien zurückgegriffen. Der Blick auf die jüngere Fluchtzuwanderung der letzten vier, fünf Jahre ist dabei zwar im Fokus, aber nicht ausschließlich, da sich auch aus Studien und Erkenntnissen aus den Jahren davor wertvolle Informationen generieren lassen.

1. Der Anteil von Frauen an Asylersanträgen

Im Jahr 2015 wurden laut BAMF (2015) 441.899 Asylersanträge gestellt – in 2016 (aufgrund des entstandenen Bearbeitungsstaus beim BAMF) waren es 722.370 (BAMF 2016). Die Zahl der Geflüchteten, die nach Deutschland kamen, war indes zu diesem Zeitpunkt, u. a. aufgrund der Asylpakete I und II, bereits deutlich gesunken. Ende 2017 ist dann entsprechend auch die Zahl der Asylersanträge auf 198.317 gesunken (BAMF 2017). Im Zeitraum Januar bis Ende Juli 2018 lag sie bei 96.644 (BAMF 2018). Die sieben Hauptherkunftsländer im Zeitraum Januar bis Juli 2018 waren (in dieser Reihenfolge) Syrien, Irak, Nigeria, Afghanistan, Türkei, Iran und Eritrea (BAMF 2018).

Vergleicht man die Asylersantragszahlen von Anfang 2015 bis Juli 2018 in Bezug auf den Frauenanteil, so lässt sich feststellen, dass dieser kontinuierlich gestiegen ist. Lag er Ende 2015 noch bei 30,8 %, stieg er bis Ende 2016 auf 34,3 %, bis Ende 2017 auf 39,5 % und im Zeitraum Januar bis Juli 2018 auf mittlerweile 42,7 % (BAMF 2015, 2016, 2017, 2018). Aufschlussreich ist zudem, dass der Mädchen- bzw. Frauenanteil bei zwei Altersgruppen der Asylersanträge bspw. Ende 2016 und Ende 2017 besonders hoch war: a) bei Kindern und Jugendlichen bis elf Jahre lag er im Schnitt nur wenige Prozentpunkte unter 50 %, b) bei den über 50-Jährigen liegt er bei über 40 % und steigt mit zunehmendem Alter sukzessive an. Gleichzeitig liegt der Frauenanteil in den Altersgruppen, in denen Schul- und Hochschulabschlüsse, Berufsausbildungen und erste Berufsjahre in Deutschland eine besonders hohe Bedeutung haben (Altersspanne zwischen 16 und 30 Jahre), Ende 2016 bei durchschnittlich nur rund 24,3 %. Das hat sich bis Ende 2017 nur geringfügig geändert: der Durchschnittswert lag immer noch nur bei rund 27,9 %. Im Zeitraum Januar bis Juli 2018 allerdings lässt sich bei dieser Gruppe ein etwas deutlicherer Anstieg verzeichnen: die 16 bis unter 30-jährigen Frauen sind mittlerweile zu 33,2 % vertreten. Auch in älteren Gruppen geflüch-

teter Frauen im erwerbsfähigen Alter lassen sich in diesem Zeitraum zahlenmäßige Anstiege verzeichnen – die aber dennoch zum Teil erheblich unter denen der Männer liegen (BAMF 2017, 2018).

Man muss also bei der Gruppe der jüngst zugewanderten weiblichen Geflüchteten (hier exemplarisch die Gruppe der Asylersantragstellerinnen 2015 bis Juli 2018) bezüglich Erwerbstätigkeit in Rechnung stellen, dass genau die Altersgruppen, in denen relativ hohe Frauenanteile existieren, dem Arbeitsmarkt entweder noch nicht oder nicht mehr zur Verfügung stehen. Für die Gruppe der Frauen ab 45 bzw. 50 Jahren ist es dabei unter Umständen, genau wie für dieselbe Altersgruppe der nicht geflüchteten Bevölkerung, besonders schwierig, einen Job zu finden oder passende Bildungswege für sich zu identifizieren. Dazu kommt, dass Frauen dieser Altersgruppe ggf. eine Familie mit ernähren bzw. versorgen müssen und aus diesem Grund hinsichtlich der Bildung zurückstecken.⁸ Insgesamt muss also bei der geschlechtergerechten Auswertung der Daten immer mit Bedacht werden, wer überhaupt und in welchem Maße dem Arbeitsmarkt und diesbezüglichen Qualifikationsmaßnahmen zur Verfügung steht. So gaben in der Studie von Worbs et al. (2016), in der über 2.000 anerkannte Geflüchtete aus Iran, Irak, Eritrea, Afghanistan, Syrien und Sri Lanka befragt wurden, 71 % der befragten Frauen an, gemeinsam mit Kindern in einem Haushalt zu leben. Auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Kap. 4 und 5 des vorliegenden Beitrags noch genauer eingegangen.

2. Geflüchtete Frauen – vielfältige Ausgangsbedingungen

In hiesigen Diskursen entsteht aktuell immer wieder ein einseitiges Bild von „der geflüchteten Frau“, welches an die diskursiv hergestellte Figur einer durch patriarchale Verhältnisse unterdrückten, passiven, bildungs- und arbeitsmarktfernen Migrantin aus der Gastarbeiterzeit erinnert. Genauso wenig wie damals entspricht das Bild in dieser Einseitigkeit der Realität, die viel differenzierter ist.

⁸ Allerdings muss gleichzeitig hinzugesagt werden, dass es sich bei den über 40-Jährigen im Vergleich nominal um eine kleinere Gruppe handelt. Denn von nominal 247.804 *Asylersantragstellerinnen* sind 20.446 Personen 45 Jahre und älter. Die Gruppe der Kinder und Jugendlichen bis 16 Jahre hingegen, in denen der Mädchen- bzw. Frauenanteil relativ hoch ist, ist jedoch mit 98.504 Mädchen bis 16 Jahre auch nominal vergleichsweise groß (eigene Berechnungen nach BAMF 2016, Jahreszahlen Ende 2016).

Wenn wir über geflüchtete Frauen sprechen, geht es sowohl um Analphabetinnen, als auch um Frauen mit Berufsausbildung und Akademikerinnen. Geflüchtete Frauen kommen aus deutlich mehr Ländern als diejenigen, die im Moment stark in der Diskussion sind, weil sie mit einer „hohen Bleibeperspektive“ verbunden werden und/oder weil eine hohe Zahl von Geflüchteten aus diesen Ländern kommt (z. B. Syrien, Irak, Iran, Eritrea, Afghanistan). Sie sind entweder alleine oder im Familienverbund eingereist; ihre Wohnsituation, ihre finanzielle Situation und auch ihr Gesundheitszustand sind ebenfalls unterschiedlich. Die Frauen sind aufgrund von unterschiedlichen Fluchtursachen nach Deutschland eingereist und sie unterscheiden sich erheblich bezüglich des Alters, der Aufenthaltsdauer in Deutschland und ihrer Aufenthaltstitel – wobei letztere in beträchtlichem Maße ihre Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsmarkt mitbestimmen. Darüber hinaus kann für ihre Chancen, Qualifikationen zu erwerben und Berufserfahrung zu sammeln, eine Rolle spielen, ob sie aus städtischen oder ländlichen Regionen kommen. Insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Familie spielt es eine erhebliche Rolle, ob die Frauen Kinder haben (und wie viele und in welchem Alter diese sind). Und nicht zuletzt beeinflusst auch die arbeitsmarktliche Infrastruktur, auf die sie in Deutschland treffen (Qualifikationsangebote etc.) ihre arbeitsmarktlichen Teilhabechancen.

Diese Liste ließe sich noch erweitern. Sie weist aber auch so bereits darauf hin, dass zu den zentralen Schlüsselkonzepten einer bedarfsgerechten und teilhabeorientierten arbeitsmarktlichen Beratung und Unterstützung eine genaue und ressourcenorientierte Erfassung individueller Lebenslagen, Kompetenzen und Bedarfe gehört – nur so kann die arbeitsmarktliche Teilhabe geflüchteter Frauen wirkungsvoll und auch effizient verbessert werden. Da die Qualifikationen und die Berufserfahrung der Frauen für die arbeitsmarktliche Teilhabe von besonderer Bedeutung sind, wird dies im folgenden Abschnitt näher betrachtet.

3. Qualifikationen und Berufserfahrungen geflüchteter Frauen

So heterogen die Gruppe geflüchteter Frauen ist, so unterschiedlich sind auch die Grundgesamtheiten der Befragten der Studien, die im Folgenden herangezogen werden. Die vorliegenden, exemplarisch aufbereiteten Informationen sind also nur bedingt vergleichbar und stellen immer nur Teilergebnisse bezogen auf

die untersuchten Gruppen (z. B. anerkannte Geflüchtete aus wenigen Herkunftsländern) dar. Umso aufschlussreicher ist es, dass sich trotz dieser Unterschiede in den Forschungsdesigns einige grobe Trends und Tendenzen bei den Qualifikationen der Frauen erkennen lassen – und dadurch gleichzeitig eine erste differenziertere Beurteilung der Ist-Situation ermöglicht wird.

a) IAB-BAMF-SOEP-Befragung

Nach der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (Brücker et al. 2016b)⁹ haben 63 % der Frauen einen Schulabschluss (68 % der Männer) und 29 % der Frauen einen Hochschul- oder Berufsabschluss (Männer: 32 %)¹⁰. Insgesamt verfügen 13 % der Geflüchteten (Frauen und Männer) über einen Hochschulabschluss. Frauen haben hierbei mit 14 % aller Befragten häufiger Hochschulabschlüsse vor dem Zuzug nach Deutschland erworben als Männer mit 12 %.¹¹ Zum Vergleich: 2014 hatten nach SOEP 59 % der Wohnbevölkerung in Deutschland einen beruflichen Abschluss und 21 % einen Hochschulabschluss.

Bei diesen Zahlen muss berücksichtigt werden, dass es ein Berufsbildungssystem, wie es in Deutschland bekannt ist, in vielen Herkunftsländern in dieser Form nicht gibt – es heißt also nicht automatisch, dass alle Geflüchteten, die nicht unter diesen Kategorien einbezogen sind, nicht beruflich ausgebildet sind.

Ein weiteres aufschlussreiches Ergebnis ist, dass sich das Gefälle zwischen den Geschlechtern der befragten Geflüchteten verändert, wenn Frauen mit Kindern herausgerechnet werden: von den Frauen ohne Kinder haben 71 % einen Schulabschluss und damit etwas häufiger als die Männer insgesamt (wie erwähnt 68 %). Auch bei der Kategorie „Berufs- und Hochschulabschlüsse“ nivellieren sich

⁹ Datenbasis: 2349 Befragte, davon 800 weiblich; Einwanderungszeitraum: 01.01.2013-31.01.2016; anerkannte und bisher nicht anerkannte Geflüchtete; Herkunftsländer: Syrien, Afghanistan, Irak, Albanien, Serbien, Kosovo, Eritrea, Somalia, Iran, Pakistan und zusammengefasst sonstige Herkunftsländer, in der Veröffentlichung im Bereich der mitgebrachten Qualifikationen jedoch leider nicht durchgängig geschlechtsspezifisch ausgewertet.

¹⁰ Die Zahlen der Schul- und Hochschulbesuche sind jeweils höher: 31 % aller Befragten haben eine Mittelschule besucht, 37 % eine weiterführende Schule, 5 % sonstige Schulen und 19 % haben eine Hochschule besucht.

¹¹ Vgl. hierzu: Sonderauswertung der IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Kosyakova 2017).

dann die Unterschiede. Dieser Umstand verweist auf die augenscheinlich weltweit vorhandene Herausforderung, Bildung, Beruf und Kinder miteinander zu vereinbaren – und darauf, dass die Vereinbarkeitsfrage weiterhin mehrheitlich auf den Schultern der Frauen liegt.

Die in der Studie mit der geringsten Qualifikation identifizierte Gruppe hat höchstens eine Grundschule absolviert: 10 % aller Befragten (Männer und Frauen) haben nur vier Jahre eine Schule besucht, 9 % der Befragten haben gar keine Schule besucht. Zur Berufserfahrung wurde indes herausgearbeitet, dass rund 81 % der geflüchteten Männer und 50 % der geflüchteten Frauen Berufserfahrung haben. Hier wird also im Vergleich z. B. zu den Schul- und Berufsabschlüssen ein deutlicherer Gender-Bias sichtbar, der auf einen besonderen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf verweist, mehr Möglichkeiten für geflüchtete Frauen zu schaffen, Berufserfahrung zu sammeln.

b) BAMF-Studie „Asyl – und dann?“

In der Studie „Asyl – und dann?“ (Worbs et al. 2016)¹² wurden eine Reihe von Daten zur Qualifikationsstruktur durchgängig geschlechtsspezifisch ausgewertet und berücksichtigt. Geschlechtsspezifisch relevant sind z. B. die Zahlen zu Geflüchteten, die lediglich höchstens vier Jahre eine Schule besucht haben (28 % aller weiblichen und 20,8 % aller männlichen Geflüchteten). Hier lässt sich eine deutliche Benachteiligung eines Teils der weiblichen Geflüchteten im Zugang zu weiterführender Schulbildung erkennen. Daneben haben allerdings 49,2 % aller befragten Frauen (und 52,6 % aller befragten Männer) zehn Jahre oder länger eine Schule besucht – sie sind hier also fast gleichauf. Insgesamt weisen rund 31 % aller Frauen und rund 42 % aller Männer eine Qualifikation in Form einer Berufsausbildung und/oder eines Studiums auf.¹³

Besonders interessant in diesem Kontext ist, dass diejenigen Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium begonnen haben, dieses praktisch genauso häufig

¹² Datenbasis: 2.805 Asylberechtigte/anerkannte Geflüchtete aus Syrien, Irak, Iran, Afghanistan, Eritrea, Sri Lanka, davon 34,8 % weiblich.

¹³ Zu dieser Gruppe der beruflich Qualifizierten zählten alle, die „...angegeben haben, eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen bzw. einen Beruf ohne Zeugnis erlernt zu haben, sich aktuell in beruflicher Bildung zu befinden oder einen Ausbildungs- oder Studiengang abgebrochen zu haben.“ (Worbs et al. 2016: 125).

wie die Männer mit einem Abschluss beenden. Es scheinen also v. a. Barrieren im *Zugang* zu Bildung zu sein, die zu Benachteiligungen weiblicher Geflüchteter führen können. Zudem gibt es deutliche Unterschiede zwischen den geschlechtsspezifischen Benachteiligungen nach Herkunftsländern – bei Geflüchteten aus Afghanistan, Irak und Syrien sind diese stärker ausgeprägt als bei Geflüchteten aus Eritrea, dem Iran und Sri Lanka. Geflüchtete aus dem Iran weisen insgesamt das günstigste Qualifikationsprofil auf (Worbs et al. 2016).¹⁴

Darüber hinaus war in dieser Studie besonders auffällig, dass 49,8 % der befragten Männer, aber nur 11,5 % der befragten Frauen in Deutschland erwerbstätig waren. Mit Blick auf die Tatsache, dass dieser eklatante Unterschied nicht mit den Unterschieden zwischen Männern und Frauen in der Qualifikationsstruktur beantwortet werden kann (die erheblich weniger gravierend sind im Vergleich zu dieser Zahl), wirft dies in der Tat die Frage auf, welche Barrieren besonders weibliche Geflüchtete am Zugang zum Arbeitsmarkt hindern. Gleichzeitig gibt es jedoch Studien, die Indizien für moderatere geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung aufzeigen (z. B. die im Folgenden vorgestellte Qualifikationserhebung von Mirbach et al. (2014b) oder auch der Migrations-Monitor „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ der BA (2017)¹⁵. Hier macht sich die unterschiedliche Grundgesamtheit der befragten Gruppen bemerkbar, was wie-

¹⁴ Gleichzeitig ist interessant zu wissen, dass in Syrien bis 2011 (neuere Zahlen konnten nicht identifiziert werden) der Frauenanteil an den Studierenden an syrischen Universitäten bei rund 50 % lag (und damit ähnlich wie in Deutschland) – und im Iran bei über 60 % (Auswärtiges Amt: Länderinformationen Iran und Syrien). Das bedeutet mit Bezug auf Syrien, dass a) offenkundig die geschlechtsspezifischen Benachteiligungen nicht alle Gruppen von Frauen betrafen und b) geschlechtsspezifische Benachteiligungen sich in Syrien möglicherweise erst im Zuge der letzten durch Krieg gekennzeichneten Jahre verstärkt haben. Dafür spricht auch, dass in den Ländern mit besonders langandauernden Kriegen und Krisen (im Sample der Studie z. B. Irak und Afghanistan) die Qualifikationsstruktur der Frauen besonders stark von einem Gender-Bias zu Ungunsten der Frauen geprägt ist. Im Iran dagegen gab es seit dem Iran-Irak-Krieg in den 80er Jahren keinen Krieg mehr. Mehr Informationen und Analysen zu einzelnen Herkunftsländern vgl. Worbs et al. 2016.

¹⁵ Nach dem „Migrationsmonitor“ der Bundesagentur für Arbeit sind 364.236 geflüchtete Männer als arbeitssuchend gemeldet und 125.957 geflüchtete Frauen. Damit liegt der Frauenanteil an allen arbeitssuchenden Geflüchteten im Juni 2017 bei 25,6 % - und damit nur einige Prozentpunkte unter dem aktuellen Anteil geflüchteter Frauen im erwerbsfähigen Alter (vgl. zu den Altersgruppen: BAMF 2017). Bezüglich der Berufsausbildung zeigen sich jedoch in diesen Statistiken eklatante geschlechtsspezifische Unterschiede. Der Frauenanteil an den bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund für Berufsausbildungsstellen liegt allerdings bei nur 15,5 %. Wie viele geflüchtete Frauen und Männer einen Studienplatz suchen, geht aus den Zahlen der BA nicht hervor (BA 2017).

der darauf verweist, wie wichtig auch vergleichende Analysen vorhandener Studien zu verschiedenen Grundgesamtheiten geflüchteter Frauen sind, um zu differenzierten Erkenntnissen zu kommen.

c) XENOS-Qualifikationserhebung

Weitere Forschungsberichte sind die Qualifikationserhebung (Mirbach et al. 2014b) und die Evaluationen des XENOS-Programms zur Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und Geflüchteten mit nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt (Mirbach et al. 2013, 2014a)¹⁶. Die Qualifikationserhebung beispielsweise ermittelte folgende Erkenntnisse:

- Von denjenigen, die im Projektzeitraum von XENOS den Zugang zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geschafft haben, waren rund ein Drittel Frauen.¹⁷
- 64,5 % aller Frauen und 59,4 % aller Männer besuchten länger als neun Jahre eine Schule (nur 35,1 % der Frauen und 27,6 % der Männer konnten dies durch entsprechend Zeugnisse belegen). 18,2 % der Befragten haben einen Hochschulbesuch begonnen oder abgeschlossen¹⁸ (18,2 % aller

¹⁶ Datenbasis: 19 570 Geflüchtete, die am XENOS-Programm teilgenommen haben. Das ehemalige XENOS-Programm, welches über zwei Förderrunden von 2007-2014 lief, wird heute unter dem Namen „IvAF“ (Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen) weitergeführt (ESF 2016). Diese Qualifikationserhebung umfasst eine größere und eine deutlich heterogenere Gruppe von Geflüchteten – gleichzeitig aber auch solche mit günstigeren arbeitsmarktlichen Ausgangsbedingungen, z. B. bezogen auf eine teilweise längere Aufenthaltsdauer. Zudem ist es eine Teilnehmendenerhebung, d. h. viele der Befragten sind bereits in irgendeiner Form in Bildung und Beschäftigung involviert. Die bedingte Vergleichbarkeit der Zahlen gilt jedoch für alle Qualifikationsstudien.

¹⁷ Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass sich die arbeitsmarktlichen Zugangschancen gerade auch von weiblichen Geflüchteten erheblich erhöhen lassen, wenn eine umfassende und spezifische Beratungs- und Begleitungsstruktur vorhanden ist, die individuelle Bedarfe und Ressourcen berücksichtigt und z. B. für eine ganzheitlichere Beratung sorgen kann. Dies ist für viele Beratungsfachkräfte in Arbeitsagenturen und Jobcentern, die hohe Fallzahlen zu betreuen haben, allerdings nur schwer möglich.

¹⁸ In der Erhebung gab es eine Kategorie „Studium“, die gemeinsam Teilnehmende erfasste, die ein Studium abgeschlossen haben und solche, die ein Studium begonnen, aber nicht abgeschlossen haben.

Frauen und 18,2 % aller Männer: hier gab es demnach keine geschlechtsspezifischen Unterschiede); dabei haben Frauen zu 71 % einen Hochschulabschluss erreicht; Männer zu 66,1 %.¹⁹

- 23,6 % der befragten Männer und 24,1 % der befragten Frauen hatten eine berufliche Ausbildung absolviert (Hochschulbesuch ist hier herausgerechnet).²⁰ Hier fallen, im Gegensatz zu den anderen Studien, die Zahlen stärker zugunsten der Frauen aus. 35,5 % aller Befragten konnten ihre Berufsausbildungen per Zeugnis nachweisen.
- Gegenüber der eher geringeren Quoten zu berufsqualifizierenden Abschlüssen (die ja nach „deutschem“ Verständnis bewertet werden), hatten jedoch deutlich mehr Befragte Berufserfahrung – 70,5 % der Männer und 53,3 % der Frauen. Zu ähnlichen Erkenntnissen (aber mit mehr Prozentpunkten für die männlichen Geflüchteten) kam auch die IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Brücker et al. 2016b): 81 % der Männer und 50 % der Frauen verfügten nach dieser über Arbeitserfahrung.²¹
- Sobald Frauen (auch mit vergleichsweise weniger Berufserfahrung) den Zugang zum Arbeitsmarkt geschafft haben, gelingt es ihnen im Vergleich zu vielen Männern sogar noch besser, ihre Berufserfahrung gezielt auszubauen (XENOS 2014: 39).

¹⁹ Die unter den Befragten Frauen und Männern am stärksten vertretenen Studiengänge sind: Jura, Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Erziehungswissenschaften, Sprachwissenschaften, Naturwissenschaften, Mathematik, Kulturwissenschaften, Medizin, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaften und Gesundheitswesen (Mirbach et al. 2014b: 12). Andere Studien (z. B. Farrokhzad 2007) zeigen, dass Frauen in manchen Herkunftsländern häufiger als in Deutschland als männerdominiert geltende Studienfächer studiert haben (z. B. naturwissenschaftliche und technische Fächer).

²⁰ Nach Berufsausbildung die zehn stärksten Berufsgruppen der Frauen: Gesundheitsberufe ohne Approbation; Berufe in der Körperpflege; Textilverarbeitung; Lederherstellung; Soziale Berufe; Lehrerinnen; Dozentinnen; Hotel-Gaststättengewerbe, Hauswirtschaft; Verkaufsberufe (Einzelhandel); Kaufmännische Büroberufe sowie Finanz- und Rechnungswesen/Buchhaltung. Nach Berufsausbildung die zehn stärksten Berufsgruppen der Männer: Fahr-, Flugzeugbau/Wartungsberufe; Bauberufe; Holz-, Kunststoffbe- und verarbeitung; Elektroberufe; Metall- und Anlagenbau; Blechkonstruktion; Installation; Textilverarbeitung; Lederherstellung; Metallherzeugung und -bearbeitung; Verkaufsberufe (Einzelhandel); Gesundheitsberufe ohne Approbation; Hotel-, Gaststättenberufe und Hauswirtschaft.

²¹ Unterschiede zwischen den Prozentzahlen können neben den Unterschieden zwischen den Grundgesamtheiten der Studien auch aufgrund von unterschiedlichen Definitionen von „Berufserfahrung“, „Arbeitserfahrung“ etc. zustande kommen.

d) Zwischenfazit

Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass sich in Bezug auf die Qualifikationsstrukturen in einigen Bereichen Tendenzen zu Ungunsten der Frauen abzeichnen, in anderen Bereichen hingegen kaum nennenswerte geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen sind bzw. Frauen sogar einen Vorsprung haben.

Schulbesuch bis zu vier Jahren, Berufserfahrung und Zugang zu Erwerbstätigkeit: In diesen drei Bereichen sind die Frauen eindeutig im Nachteil. Die Frauenquote bei denjenigen mit max. vier Jahren Schulbesuch ist deutlich höher als die der männlichen Vergleichsgruppe, ebenso die Quote derer ohne Berufserfahrung. Gleichzeitig ist bei einer Gesamtzahl von ca. 9 % der Geflüchteten (IAB-BAMF-SOEP-Studie), die gar keine Schule besucht haben, davon auszugehen, dass sich die Zahl der Analphabetinnen und Analphabeten im Bundesdurchschnitt verhältnismäßig in Grenzen hält. Auch der Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland scheint für zumindest einige Gruppen geflüchteter Frauen zunächst schwieriger zu sein, wie die Studie von Worbs et al. (2016) zeigt. Es muss also verstärkt auch in die Erleichterung des *Zugangs* von Frauen zum Arbeitsmarkt investiert werden. Dass solche Investitionen erfolgreich sein können, zeigt der Umstand, dass im Rahmen der Qualifikationserhebung (die ja Teilnehmende eines Arbeitsmarktintegrationsprogramms beinhaltete) ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Fluchthintergrund Frauen waren. Der Umstand, dass in der Untersuchungsgruppe auch viele bereits länger hier lebende Geflüchtete waren, ist ein Indiz dafür, dass bei den Frauen die Teilhabe am Arbeitsmarkt in zeitlich verzögerter Form stattfindet. Dieses Phänomen zeigt sich auch an anderen Statuspassagen (z. B. bei der Teilnahme an Sprachkursen) und wird auch von der BAMF-Kurzanalyse (Worbs & Baraulina 2017) bestätigt. Wenigstens ein Teil der Frauen scheint also mindestens in der ersten Zeit nach der Ankunft die Alltagsorganisation zu übernehmen (auch Kinderbetreuung) und zunächst mit dafür zu sorgen, dass als Erstes ihre Partner ihren Weg in Qualifikation und Erwerbstätigkeit gehen können – sie selbst folgen dann mit einiger Zeitverzögerung.

Berufsqualifizierender Abschluss: Hierzu ist die Datenlage uneindeutig bzw. scheint widersprüchlich. Der Qualifikationserhebung (Mirbach et al. 2014b) nach hatten Frauen etwas häufiger berufsqualifizierende Abschlüsse als Männer. Die

Studie von Worbs et al. (2016) hingegen bescheinigt den Frauen erheblich weniger berufsqualifizierende Abschlüsse. Bei genauerem Hinsehen lässt sich dies jedoch zumindest teilweise erklären: die Herkunftsländer der Qualifikationserhebung waren deutlich heterogener und es waren mehr Frauen mit längerer Aufenthaltsdauer in Deutschland Teil der Befragungen. Im Rahmen der Studie von Worbs et al. (2016) wurde außerdem herausgefunden, dass mehr Frauen als Männer ihre Berufsqualifikationen ausschließlich in Deutschland erworben haben. Für viele Frauen scheinen die Möglichkeiten in Deutschland im Bereich Berufsqualifikation also Türen zu öffnen, weshalb der Einstieg in Berufsausbildungen für geflüchtete Frauen noch stärker gefördert werden sollte.

Bildungsgänge abschließen, Berufserfahrung ausbauen: die Qualifikationserhebung zeigt, wenn Frauen einmal den Zugang zu Bildung und Beschäftigung gefunden haben, schließen sie – je nach Studie – Bildungsgänge entweder genauso häufig oder häufiger ab als Männer und ihnen gelingt es oftmals, vorhandene Berufserfahrung zielgerichteter auszubauen. Die BAMF-Kurzanalyse (Worbs & Baraulina 2017) bestätigt zudem, dass Frauen, sobald sie in an Sprachkursen teilnehmen, diese ebenfalls häufiger mit Zertifikaten abschließen als Männer. Dieser Befund zeigt: es geht bei Frauen v. a. darum, sie beim Zugang zu Bildung und Arbeit zu stärken. Wenn sie diesen einmal haben, scheinen sie ihren Weg vergleichsweise oft besonders zielgerichtet zu verfolgen.

In der Gesamtschau der Befunde wird also ein differenziertes erstes Bild zur Qualifikationsstruktur geflüchteter Frauen sichtbar, welches ebenso differenzierte und geschlechtergerechte Handlungskonzepte in der arbeitsmarktlichen Beratung und Begleitung erfordert. Doch welche Bedeutung hat Bildung und Arbeit für geflüchtete Frauen individuell und wie beschreiben sie diese Bedeutung? Welche Werte, Einstellungen und Zukunftspläne haben sie diesbezüglich? Diesen Fragen wird im folgenden Abschnitt nachgegangen.

4. Bildungs- und Erwerbsaspirationen

Mehrere Studien²², die Evaluationen (Mirbach et al. 2013, 2014a) und das Bilanzpapier zum erwähnten XENOS-Förderprogramm (XENOS 2014), zeigen übereinstimmend, dass für die überwiegende Mehrheit der Geflüchteten Bildung und Teilhabe am Arbeitsmarkt einen hohen Stellenwert haben (bei Männern wie auch bei vielen befragten Frauen). Entsprechend hoch ist die Motivation vieler Geflüchteter, ihre Teilhabe im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu sichern bzw. zu verbessern. Dies sind eigentlich gute Voraussetzungen für ihre Teilhabe am Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Die im Folgenden betrachteten Bildungs- und Erwerbsaspirationen sind an vielen Stellen nicht in systematisch geschlechtsspezifischer Form vorhanden, weshalb der Forschungsstand hier teilweise ohne geschlechtsspezifische Unterscheidung erläutert wird.

a) Bildungsaspirationen

Die Motive für Bildung sind bei Geflüchteten vielfältig – und zwar unabhängig vom mitgebrachten Bildungshintergrund. Erkennbar werden daran auch Entbehrenungen v. a. bei Geflüchteten aus Kriegsregionen, denen in den Kriegsjahren der Zugang zu Bildung oft versperrt oder stark eingeschränkt war, was dazu beitragen kann, dass der ideelle Wert von Bildung noch mal steigt. Zu den Motiven zählen z. B.: Bildung als Schlüssel zur eigenständigen ökonomischen Existenzsicherung und Unabhängigkeit; Bildung als Voraussetzung für Teilhabe, soziale Anerkennung und ein zufriedenes Leben; Bildung als Selbstverwirklichung; Bildung als hohes Gut, welches einem auch in Kriegszeiten nicht mehr weggenommen werden kann.

Darüber hinaus ist für viele Geflüchtete (männlich wie weiblich) die Sicherung der Zukunft ihrer Kinder ein sehr starkes Motiv – auch (aber nicht nur) wenn Geflüchtete feststellen, dass sie ihre eigenen Bildungsziele in Deutschland nicht mehr gänzlich verwirklichen können. Ihre Kinder können dann zu innerfamiliären Hoffnungsträgern werden, denen man außerdem das eigene Schicksal ersparen möchte. In der Folge wird viel Energie aufgewendet, um die Kinder zu unterstüt-

²² Vgl. exemplarisch Brücker et al. (2016a, 2016b); Worbs et al. (2016); Gag & Voges (2014); Farrokhzad (2007); Foda & Kadur (2005); Hentges & Standzszak (2010).

zen. Zitate wie „Meine Kinder sollen es einmal besser haben.“ sind auch aus anderen Forschungszusammenhängen bekannt, z. B. aus der Forschung zur Situation von Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern.

Auch die konkreten Bildungspläne der Geflüchteten sind vielfältig. So wird zunächst der Spracherwerb als wichtig erachtet. Einige Geflüchtete würden die deutsche Sprache gerne auch parallel zu ersten Arbeitsmöglichkeiten erlernen, um schneller über Arbeit ihre Existenz sichern und ein unabhängigeres Leben führen zu können.²³ Viele Geflüchtete möchten in Deutschland die Schule besuchen, eine Ausbildung machen, studieren und/oder ihre Qualifikationen anerkennen lassen. In der Regel versuchen sie zunächst, an die Kompetenzen anzuknüpfen, die sie nach Deutschland mitbringen. Manche von ihnen sind jedoch nach einer Auseinandersetzung mit den Chancen der Anerkennung ihrer Kompetenzen und u. a. der langen Dauer mancher Bildungsgänge, die sie zum Teil grundständig neu durchlaufen müssten (trotz vorhandener Qualifikationen), auch desillusioniert und versuchen dann pragmatisch, in irgendeiner für sie möglichen Form in Bildungsgängen und in Arbeit „unterzukommen“.

Immer wieder gibt es in Studien (z. B. Hentges / Staszczak 2010) Hinweise darauf, dass die Motivation, sich um Bildung und Arbeit zu bemühen, bei geflüchteten Frauen und Männern dann sinken kann, wenn über lange Zeitphasen Zugänge zum Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt versperrt bleiben. Zudem kann eine solche länger andauernde Exklusion zu psychosozialen Problemen und z. B. auch zu innerfamiliären Konflikten führen. Diese Problemlagen sind auch aus Studien zur Situation Langzeitarbeitsloser in Deutschland bekannt und kein spezifisches Problem Geflüchteter. Sie verdeutlichen die Wichtigkeit einer möglichst frühzeitigen Sicherung der Teilhabe von Geflüchteten.²⁴

²³ Gleichzeitig sind einige Befragte darüber erstaunt, dass der Zugang zu Arbeit in Deutschland deutlich stärker von schriftlich nachgewiesenen Qualifikationen abhängt als von faktischer Berufserfahrung bzw. ihre Berufserfahrung (sofern sie nicht mit schriftlich nachgewiesenen Berufsausbildungen oder Studiengängen hinterlegt ist) in Deutschland oft wenig zählt.

²⁴ Vor diesem Hintergrund ist der derzeit eingeschränkte Zugang insbesondere der Gruppe der afghanischen Geflüchteten, bei denen laut Bundesministerium des Inneren (BMI) „kein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist“, zu Sprachkursen, weiteren Bildungsangeboten und Programmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit als sehr problematisch einzuschätzen. Da angesichts der menschenrechtlich gesehen dramatischen Situation in Afghanistan de facto viele Geflüchtete auch länger

b) Erwerbsaspirationen und Zukunftspläne in der Arbeitswelt

97 % aller Männer und 85 % aller Frauen gaben in der IAB-BAMF-SOEP-Studie (Brücker et al. 2016b) an, „sicher“ oder „wahrscheinlich“ arbeiten zu wollen. Beide Geschlechter weisen damit hohe Erwerbsaspirationen auf. Auch bezüglich der Motive für die Erwerbstätigkeit lassen sich Ergebnisse zusammenstellen, die in ähnlicher Form in verschiedenen Studien auftauchen und sich mit Blick auf Bildungsbestrebungen zum Teil wiederholen, z. B.: ökonomische Absicherung; selbstbestimmtes Leben; Selbstverwirklichung; Vorbild sein für die Kinder; Arbeit als Unterstützung für Spracherwerb und soziale Kontakte. Bei Frauen wird zusätzlich stellenweise auch das selbstbestimmte Leben in Paarbeziehungen bzw. im familiären Kontext erwähnt und darauf verwiesen, dass man sich durch eigenständige Erwerbsarbeit auch eine Position erarbeite – und zudem eine gewisse Sinnerfüllung im Leben hat und gleichzeitig Vorbild für die eigenen Kinder sein kann. Eine Befragte aus Syrien, 38 Jahre alt, sagt:

„Wenn ich arbeite, fühle ich mich als Mensch, der auch was kann, seine Kinder erziehen, arbeiten kann. Das Gefühl des Lebens. Ich wünsche, dass der Staat mir Gelegenheit gibt, mich zu beweisen. Mir und meinen Kindern“ (Brücker et al. 2016a: 37).

Der Wunsch gerade auch von Akademikerinnen, an die vorhandenen Qualifikationen anknüpfen und diese auch formal anerkennen lassen zu können, wird ebenfalls immer wieder deutlich.

Frauen, für die sich in Deutschland erstmals eine Perspektive auf eine eigenständige Berufstätigkeit ergibt, werten dies als große Chance und gewissermaßen als Neuanfang für ihre Lebensplanung. Dies beschreibt eine geflüchtete Frau aus Syrien, 40 Jahre alt, so:

„Wenn ich anfangen zu arbeiten, fange ich ein neues Leben an. Das ist meine Vorstellung. Ich weiß, dass es schwierig für mich sein wird, weil ich zwei Kinder habe und alleine hier bin, aber ich glaube, dass es besser ist, als nur zuhause zu sein oder andere Leute zu besuchen“ (Brücker et al. 2016a: 37).

in Deutschland bleiben werden, deren Teilhabemöglichkeiten aber stark ausgebremst werden, scheinen sich hier migrationspolitische Fehler der Vergangenheit zu wiederholen (dies gilt auch für exkludierte Geflüchtete aus anderen Herkunftsländern).

Mit diesem Zitat wird eine weitere große Herausforderung für viele geflüchtete Frauen aufgegriffen, die auch viele andere Frauen mit und ohne Migrationshintergrund kennen: Lücken im hiesigen Kinderbetreuungssystem bzw. die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.²⁵

5. Barrieren bei der Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung

In Deutschland sind mittlerweile einige Anstrengungen auf verschiedenen Ebenen unternommen worden, um (einigen Gruppen von) Geflüchteten die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Thema der Teilhabe geflüchteter Frauen blieb jedoch lange Zeit sowohl in der Forschung als auch in der arbeitsmarktlichen Förderlandschaft eher unterbelichtet.

Entsprechend haben es Frauen mit Fluchthintergrund, die den Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen versuchen und sich damit auch eine wirtschaftliche Existenz unabhängig von Transferleistungen aufbauen wollen, nach wie vor mit Barrieren auf verschiedenen Ebenen zu tun, die sie darin beeinträchtigen können. So ist nachgewiesen, dass Geflüchtete insgesamt mehr Zeit beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung benötigen als andere Gruppen mit Migrationshintergrund (IAB 2015: 9). Geflüchtete Frauen benötigen dabei teilweise noch mehr Zeit als geflüchtete Männer. Die unterschiedlichen Gründe dafür werden in der folgenden Darstellung möglicher Barrieren bei der arbeitsmarktlichen Teilhabe aufgegriffen. Die vorhandene wissenschaftliche Literatur²⁶, insbesondere auch die Erkenntnisse aus vorhandenen Förderprogrammen²⁷, verweist auf eine Reihe von Barrieren, die bei dieser verspätet stattfindenden Teilhabe am Arbeitsmarkt eine Rolle spielen können. Im Folgenden werden in gebündelter Form zentrale Barrieren aufgezeigt, die in den Forschungsarbeiten diesbezüglich zutage treten

²⁵ Dies gilt ganz besonders für Alleinerziehende. Die Statistiken zur Teilzeitarbeit zeigen für Deutschland insgesamt, dass die Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor mehrheitlich bei den Frauen liegt und sie daher gegenüber den Männern beruflich überproportional häufig „zurückstecken“ – unabhängig von Herkunft und Migrationshintergrund (Farrokhzad 2015b).

²⁶ Vgl. hierzu exemplarisch Foda & Kadur (2005); Nohl et al. (2010); Thränhardt (2015); Aumüller (2016); Farrokhzad (2007, 2015b); Ottersbach & Prölß (2011); Brücker et al. (2016a); SVR (2016); Aumüller (2016).

²⁷ Vgl. exemplarisch Gag & Voges (2014); Mirbach et al (2013, 2014a) ; XENOS (2014).

und die weiterhin abgebaut werden müssen, um die Teilhabechancen von Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Einige davon gelten für Geflüchtete insgesamt, andere haben eine geschlechtsspezifische Komponente.

a) Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Barrieren, Wartezeiten

Trotz einiger rechtlicher und struktureller Erleichterungen in letzter Zeit (wie z. B. die Aufenthaltssicherheit während einer Ausbildung für Geduldete und der Wegfall der Vorrangprüfung in fast allen Bezirken der Bundesagentur für Arbeit) lassen sich immer noch rechtliche Hürden für Geflüchtete identifizieren, an denen noch gearbeitet werden muss. So ist z. B. nach wie vor eine Erwerbstätigkeit während der ersten drei Monate des Aufenthalts nicht erlaubt (für Geflüchtete in Erstaufnahmeeinrichtungen bis zu sechs Monaten, faktisch aber zum Teil noch länger²⁸), des Weiteren haben nicht alle Geflüchteten formal ungehinderten Zugang u. a. zu den Sprach- und Integrationskursen des Bundes und zu Maßnahmen der Beschäftigungsförderung. Rechtlich benachteiligt im Zugang zu diesen Maßnahmen sind insbesondere Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus und einer sogenannten „geringen Bleibewahrscheinlichkeit“. Eine Frau aus Gambia beispielsweise, 37 Jahre alt, berichtete hierzu:

„Ich nahm an einem Kurs teil und mein Baby ging zwischenzeitlich in den Kindergarten. Aber letzte Woche sagte der Direktor, dass Menschen, die aus Ländern kommen, in denen Krieg herrscht, also z. B. aus Syrien, Eritrea, Irak, umsonst zur Schule gehen können. Aber wir, die aus Ländern kommen, in denen kein Krieg herrscht, müssen für die Kurse zahlen, sonst bekommen

²⁸ So können v. a. in städtischen Ballungsgebieten mangelnder Wohnraum zu einem verlängerten Aufenthalt in Erstaufnahmeeinrichtungen führen – oder auch Diskriminierungen von Geflüchteten durch Vermieterinnen und Vermieter bei der Wohnungssuche. In einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016: 8) haben 80 % der 252 befragten Beratungsstellen (z. B. Antidiskriminierungsberatungsstellen, Jugendmigrationsdienste u. a.) angegeben, dass die von ihnen betreuten Geflüchteten Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt machen. Darüber hinaus können beispielsweise die Bundesländer mittels eines Ländererlasses auf Basis des „Gesetzes zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht“ bei Geflüchteten mit „geringer Bleibeperspektive“ deren Verpflichtung, in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen zu bleiben, auf bis zu 24 Monate verlängern (§47 Abs. 1b AsylG). Das würde dann in der Folge auch den Zugang zu Erwerbstätigkeit für einen längeren Zeitraum einschränken.

wir am Schluss keinen Schein, kein Zeugnis. Deswegen haben jetzt alle aufgehört“ (Brücker et al. 2016a: 103).²⁹

Mit der Unterteilung Geflüchteter – Männer wie Frauen – in Personen a) mit „hoher Bleibewahrscheinlichkeit“, b) mit „geringer Bleibewahrscheinlichkeit“ und c) aus als sicher deklarierten Herkunftsstaaten, wird eine Drei-Klassen-Gesellschaft unter Geflüchteten geschaffen – u. a. mit der Folge weiterer Unsicherheiten sowohl für Geflüchtete als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Diese zunächst als pragmatisch erscheinende Priorisierung (angesichts teils vorhandener Unterkapazitäten bei den Angeboten) ist jedoch nicht nur eine faktische strukturelle Diskriminierung mancher Gruppen von Geflüchteten. Diese Regelung berücksichtigt nämlich nicht, dass viele Geflüchtete mit „geringer Bleibewahrscheinlichkeit“ faktisch länger bleiben (Aumüller 2016). Gründe hierfür können z. B. „Abschiebehindernisse“ sein, die aufgrund der aktuellen Situation im Herkunftsland der betroffenen Person oder eines Einreiseverbots in selbiges bestehen. In einigen Kommunen wird versucht, dieses Problem aufzufangen, indem auch für Geflüchtete mit sogenannter „geringer Bleibewahrscheinlichkeit“ Sprachkurse (u. a. auch mit Unterstützung durch bürgerschaftlich Engagierte) aufgelegt werden. Hinzu kommen einige Verschärfungen durch das neue Integrationsgesetz des Bundes (IntG), z. B.: Verlängerung der Wartezeit auf Möglichkeiten der Aufenthaltsverfestigung von drei auf fünf Jahre sowie verschärfte Anforderungen an Lebensunterhaltssicherung, Sprachkenntnisse und Nachweis von ausreichend Wohnraum. Teilweise können diese Voraussetzungen aufgrund verschiedener Barrieren, z. B. im Zugang zu Maßnahmen, von Geflüchteten gar nicht rechtzeitig erfüllt werden, was wiederum zu einer Verlängerung der Aufenthaltsunsicherheit führt. Darüber hinaus wurde z. B. in den XENOS-Evaluierungen immer wieder auch die teilweise restriktive Auslegung der Gesetze durch die Ausländerbehörden bemängelt.

Für viele Geflüchtete kommt es aufgrund von aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Barrieren, aber auch aufgrund mangelnder Kapazitäten mancherorts, etwa

²⁹ Das Beispiel macht zudem deutlich, dass mit rechtlichen Benachteiligungen auch Exklusionsprozesse aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen einhergehen können.

bei den Sprachkursplätzen³⁰, zu teilweise langen Wartezeiten, die dazu beitragen, dass sie längerfristig auf Transferleistungen angewiesen sind. Zudem haben lange Wartezeiten eine demotivierende Wirkung auf Geflüchtete und tragen zu einer sukzessiven Entwertung ihrer Qualifikationen bei. Bei vielen Frauen, die im Familienverbund nach Deutschland gekommen sind, kommt hinzu, dass sie zum Teil nach der Ankunft zunächst zeitverzögert Sprachkurse und andere Maßnahmen besuchen – auch um dazu beizutragen, dass erst einmal eine Person in der Familie „Fuß fassen“ kann (zumeist der Ehegatte). Um dieser gewissermaßen den „Rücken freizuhalten“, übernehmen sie dann u. a. die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung sowie ggf. für die Unterstützung älterer Verwandter und für Behördengänge. Bei geflüchteten Frauen kann, sofern sie nur einen vom Ehegatten abhängigen Aufenthaltstitel haben, erschwerend hinzukommen, dass sie nach § 31 Aufenthaltsgesetz, z. B. bei Scheidungswunsch wegen Konflikten und/oder Gewalterfahrungen in der Ehe, nur dann ein eigenständiges Aufenthaltsrecht erhalten, wenn die Ehe in der Zeit des Aufenthalts in der Bundesrepublik mindestens drei Jahre Bestand hatte.³¹ Falls geflüchtete Frauen also z. B. während dieser drei Jahre gegen den Willen ihres Ehegatten die Teilnahme an Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen anstreben und damit Konflikte riskieren, ist ihr Aufenthaltsrecht unter Umständen nicht mehr gegeben.

b) Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuung, Mangel an Teilzeitangeboten

Entsprechend stellt die Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (die unabhängig von der Herkunft in Deutschland, wie erwähnt, nach wie vor mehrheitlich von Frauen sichergestellt wird), eben auch für geflüchtete Frauen eine Herausforderung dar, wenn sie gleichzeitig erwerbstätig sein wollen. Bereits im Rahmen der ersten Evaluation der Sprach- und Integrationskurse des Bundes (BAMF 2006) wurde empfohlen, dass an die Kurse Kinderbetreuungsangebote angegliedert werden müssen, um die Zahl der Teilnehmerinnen zu erhöhen bzw.

³⁰ Aus diesem Grund und aufgrund der Exklusion vieler Flüchtlingsgruppen ist eine Petition eingereicht worden mit dem Titel „Zugang zu Sprachkursen für alle Geflüchteten“ (Open Petition 2016).

³¹ Ausnahme: Härtefallregelungen, hier ist die Beweisführung jedoch oft nicht einfach.

zu halten. Rund 39,5 % der Kursträger hatten bei der Befragung damals angegeben, dass mangelnde Kinderbetreuung ein wichtiger Abbruchgrund ist.³² Geflüchtete Frauen mit Kindern müssen oft auch einen zeitverzögerten Zugang ihrer Kinder zu Kitas und Schulen in Kauf nehmen (z. B. weil sie erst auf eine Zuweisung zu einer Kommune warten müssen, danach folgen nicht selten aus verschiedenen Gründen weitere Warteschleifen). Manchmal erhalten sie – z. B. aufgrund des Platzmangels an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren in vielen Kitas – auch gar keinen Kinderbetreuungsplatz oder nur einen Platz in Teilzeit. In diesen Fällen werden oft Paare bevorzugt berücksichtigt, bei denen beide Elternteile bereits erwerbstätig sind. Der Umstand, dass es aktuell einen Mangel an flexiblen Teilzeitangeboten im Bereich der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für Geflüchtete gibt, ist von daher besonders für geflüchtete Frauen ein Problem.

c) Anerkennung von Abschlüssen, Nutzung von Bildungs- und Berufserfahrung

Durch die Einführung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) sind die rechtlichen Voraussetzungen für Anerkennungen verbessert worden, da nun ein Rechtsanspruch auf Überprüfung der Qualifikationen besteht. Durch das Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, welches Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bereitstellt, um die Anerkennung von Qualifikationen und den Ausbau von Kompetenzen zu verbessern, gibt es seit Jahren eine Infrastruktur, die dazu beiträgt, die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund, diesbezüglich zu verbessern. Seit einiger Zeit werden in IQ explizit Geflüchtete einbezogen, für diese Gruppe war vormals eher das XENOS-Bleiberechtsprogramm bzw. das Nachfolgeprogramm „IvAF“ zuständig. Hier fand auf der Ebene der Programmförderlinien des Bundes gewissermaßen eine Arbeitsteilung zwischen den Programmen statt.

³² Nach Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten war es dann entsprechend deutlich besser gelungen, Kursteilnehmerinnen zu gewinnen und zu halten. Umso unverständlicher ist es, dass diese Betreuungsangebote zwischenzeitlich wieder zurückgebaut wurden. Auch in der XENOS-Evaluationsberichterstattung (z. B. Mirbach et al. 2013), ebenso wie in neueren Studien bzw. Analysen, wurde der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten empfohlen (z. B. Kosyakova 2017).

Dennoch gibt es für geflüchtete Menschen auch weiterhin Herausforderungen zu bewältigen.³³ Problematisch ist insbesondere, dass viele von ihnen ihre Abschlüsse nicht schriftlich nachweisen können und es bisher nur wenige Alternativen gibt (z. B. durch externe Prüfungen und Vorbereitungen darauf oder durch praktische Prüfungen etc.), um dies auszugleichen. Zudem ist die formale Anerkennungspraxis teilweise nach wie vor eher restriktiv. Hinzu kommt, dass manche Berufsbilder aus den Herkunftsländern mit den hiesigen Berufsbildern wenig kompatibel sind. Für Geflüchtete bedeutet das zum Teil aufwändige und langatmige Nachqualifizierungen. Es kann aber auch heißen, dass sie sich völlig neu qualifizieren müssen – je nach Lebenssituation (z. B. ältere Geflüchtete, Geflüchtete mit familiären Verpflichtungen wie Kinderbetreuung, gesundheitliche Beeinträchtigungen) kann dies dazu führen, dass die betroffenen Personen ihre mitgebrachten Kompetenzen nicht nutzen können und (falls sie den Zugang zum Arbeitsmarkt schaffen) im Niedriglohnsektor und/oder in Jobs weit unter ihrem Qualifikationsniveau „hängenbleiben“.³⁴ Dies gilt ganz besonders für geflüchtete Frauen, wie jüngst eine OECD-Studie am Beispiel geflüchteter Frauen mit Hochschulabschluss nachwies (Liebig 2018, S. 23). Hinzu kommt, dass nach wie vor mehr Nachqualifizierungsangebote in Arbeitssegmenten angeboten werden (z. B. Handwerk), die eher von männlichen Geflüchteten in Anspruch genommen werden – und gerade in Arbeitssegmenten, an denen häufiger Frauen interessiert sind (z. B. Erzieherin, Lehrerin, Gesundheitsberufe), nicht selten besonders lange Nachqualifizierungswege nötig sind. Gleichzeitig wird im MINT-Bereich noch viel zu selten das Potenzial derjenigen geflüchteten Frauen aufgegriffen, die in diesen Bereichen Qualifikationen mitbringen. Insgesamt wird sich innerhalb der vorhandenen arbeitsmarktlichen Maßnahmen also noch zu wenig systematisch an den Ressourcen der Frauen orientiert.

³³ Vgl. hierzu auch Studie von Ilka Sommer (2015), die sich kritisch mit dem Stand der Anerkennungspraxen in Deutschland auseinandergesetzt hat.

³⁴ Auch die Evaluation des XENOS-Programms für Geflüchtete kam zu dem Ergebnis, dass diese sogar unabhängig von der Qualifikation überproportional häufig im Niedriglohnsektor verbleiben (Mirbach et al. 2014a).

d) Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Geflüchtete (Männer und Frauen) selbst und auch Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB 2016) in Deutschland berichten von Diskriminierungen, die gegenüber Geflüchteten stattfinden – dies zum Teil auch im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt und darin eingebetteten Beratungsstrukturen.³⁵ Die folgenden zwei Beispiele veranschaulichen eine Diskriminierungserfahrung im Kontext der arbeitsmarktlichen Beratung. Die Qualifikationen der Betroffenen wurden hierbei in keiner Weise anerkannt oder aufgegriffen:

Beispiel 1

Eine Frau aus Syrien, 40 Jahre alt, Abitur, 4 Jahre Studium der Philosophie, Berufserfahrung im Herkunftsland als Lehrerin: „Bist Du jetzt als arbeitslos gemeldet? Beim Jobcenter?“ – „Ja.“ – „Und bekommst du Vorschläge vom Arbeitsamt, was du machen kannst? Jobangebote?“ – „Nein, der erste, wie ich erzählt habe, sagte, ich könne nur als Putzfrau arbeiten. Nur die Arbeit. Das habe ich nicht verstanden. Habt ihr in Deutschland nur diese Arbeit? Natürlich nicht. Aber das hat er immer gesagt. [...] Als ich das ablehnte, fragte er wieso. Und er dachte, ich wäre stolz und wollte nicht arbeiten. Doch, ich wollte arbeiten. Aber wenn ich Deutsch kann, will ich einen Job, wo ich im Kontakt mit Leuten bin. Das habe ich ihm gesagt. 1 Million Mal: Wenn ich als Putzfrau arbeite, spreche ich mit dem Fußboden. Ich weiß nicht, aber das war seine Vorstellung“ (Brücker et al. 2016a: 108).

Beispiel 2

Eine aus dem Irak geflüchtete Ärztin mit nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt erklärte dem Sachbearbeiter der Arbeitsverwaltung, dass sie eine formale Anerkennung ihres Medizinstudiums erreicht und eine Berufserlaubnis erhalten hat. Dennoch sagt ihr der Sachbearbeiter: „... nein, geht nicht, man kann nicht in Deutschland als äh, Ärztin oder Arzt arbeiten, äh, eher können Sie als Putzfrau oder so arbeiten, aber als Ärztin geht nicht“ (von Hausen 2010: 140).

³⁵ Vgl. hierzu exemplarisch Seuwka (2014); Foda & Kadur (2005); Farrokhzad (2015a); Farrokhzad et al. (2017). Die Vielfalt der gemachten Diskriminierungserfahrungen geflüchteter Frauen in Deutschland wurden auch jüngst durch die Studie der Charité Berlin (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017) zu geflüchteten Frauen bestätigt.

Der „Putzfrauenvorschlag“ und eine damit einhergehende Diskriminierung und starke Abwertung der vorliegenden Qualifikationen bei Arbeitsverwaltungen taucht in der Zusammenschau der Forschungsarbeiten zu Migrantinnen häufiger auf (z. B. Behrensen & Westphal 2009: 35; Jungwirth 2012: 18; Farrokhzad 2015a).

e) Wohnverhältnisse, v. a. in Gemeinschaftsunterkünften

Eine weitere Herausforderung für Geflüchtete sind die Wohnverhältnisse, v. a. in Gemeinschaftsunterkünften (ganz zu schweigen von Turnhallen und anderen prekären Unterbringungsformen). Die SVR-Studie (SVR 2016) zeigte, dass z. B. wenig bis keine Privatsphäre, sehr beengter Wohnraum und Konflikte unter den Bewohnerinnen und Bewohnern die Lebensqualität vieler Geflüchteter (gerade auch weiblicher Geflüchteter) stark beeinträchtigen. Bei manchen Frauen kommen die vermehrt gemachten Belästigungs- und Gewalterfahrungen in Gemeinschaftsunterkünften (Engelhardt 2017) belastend hinzu. Schlafmangel kann bspw. eine der Folgen sein, die dann die Lernfähigkeit und auch die Erwerbsfähigkeit der Geflüchteten beeinträchtigen können.

f) Psychosoziale und körperliche Beeinträchtigungen

Psychosoziale und körperliche Beeinträchtigungen können ebenfalls eine Hürde für die Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen (SVR 2016; Farrokhzad et al. 2017). Die Betroffenen sind z. B. aufgrund von Kriegserfahrungen und dem im Herkunftsland unmittelbar miterlebten Tod von Verwandten oder Bekannten traumatisiert. Viele wurden verfolgt, als ethnische oder religiöse Minderheiten, als Frauen, als Andersdenkende. Manche wurden in Gefängnissen gefoltert, Frauen (aber auch Männer) haben zum Teil Vergewaltigungen erlebt, wurden Opfer von Vertreibungen und vielem mehr. Die Mehrheit der Betroffenen leidet nach wie vor an den Folgen dieser Erlebnisse. Hinzu kommt vielfach die Sorge um Verwandte, die noch in den Herkunftsländern sind. Diese starke Belastung wird durch die Erschwerung des Familiennachzugs im Rahmen des Asylpakets II weiter befördert.³⁶ All diese Beeinträchtigungen können eine Erwerbsfähigkeit vermindern oder ganz verhindern. Daher ist eine angemessene medizinische und

³⁶ Nachdem zunächst zum 01.08.2015 durch das „Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung“ erste Erleichterungen beim Familiennachzug für sogenannte „subsidiär

psychosoziale Versorgung auch für eine spätere Sicherung der arbeitsmarktlichen Teilhabe ganz besonders wichtig. Empfängerinnen und Empfängern von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz steht diese aber nur sehr eingeschränkt zur Verfügung.

g) Barriere „traditionalistische Geschlechterarrangements“

In sozialen Milieus³⁷ mit traditionalistischen Geschlechterarrangements (unabhängig von konkreten Herkunftsländern) können auch kulturelle Spezifika, etwa bezogen auf Geschlechterrollen, eine Bedeutung haben, die die Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Es gibt aber gerade aus diesen Milieus auch Frauen, die vor diesem Hintergrund das Leben in Deutschland, v. a. auch in Verknüpfung mit eigenständiger Erwerbstätigkeit, als Chance zur Emanzipation sehen:

„Die Frauen, die hierher kommen, haben bessere Möglichkeiten und mehr Chancen zur Emanzipation als die Frauen in der Heimat. Denn die Frauen, die hier leben, haben für ihre Rechte gekämpft, damit sie die Position der Gleichberechtigung erreichen. Die ausländischen Frauen genießen hier, was diese Gesellschaft ihnen bietet, darum erleben wir viele Familienkonflikte in den Flüchtlingsfamilien. Viele Frauen sind inzwischen geschieden, weil sie sich nicht mehr unter Druck setzen lassen. Gleichzeitig haben die Männer hier ihre gewöhnliche Rolle verloren. Dieser Rollenwechsel zwischen Mann und Frau verursacht oder ist besser gesagt der Grund für Familienkonflikte

Schutzberechtigte“ beschlossen wurden, gilt für diese Gruppe mit Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen vom 17.03.2016, dem sogenannten Asylpaket II, inzwischen jedoch eine vorübergehende Aussetzung des Familiennachzugs bis zum 16.03.2018.

³⁷ Hradil (1987: 12) definiert soziale Milieus als „Gruppen von Menschen, die solche äußeren Lebensbedingungen und/oder inneren Haltungen aufweisen, dass sich gemeinsame Lebensstile herausbilden.“ Verschiedene Varianten von Geschlechterarrangements können für solche (nicht hermetisch in sich abgeschlossene, aber doch analytisch unterscheidbare) soziale Milieus kennzeichnend sein. Milieus mit traditionalistischen Geschlechterarrangements sind in der Regel durch eine sehr klare innerfamiliäre Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau gekennzeichnet (z. B. Haushaltsaufgaben und Kinderbetreuung liegen in der Hauptverantwortung oder alleinigen Verantwortung der Mütter). Dies kann einhergehen mit einer bedingten oder vollständigen Arbeitsmarkterne der Frauen, da in den Wertorientierungen von Milieus mit traditionalistischen Geschlechterarrangements die Hauptaufgaben der Frauen im familiären Alltagsleben (Sorge für Mann und Kinder, Management des Haushaltes, soziale Beziehungen z. B. mit der Verwandtschaft pflegen u. v. m.) im Vordergrund stehen und die Erwerbstätigkeit der Frauen, wenn überhaupt, eine untergeordnete Rolle spielt. Zu verschiedenen und exemplarisch dargestellten Varianten von Geschlechterarrangements bei Menschen mit (und ohne) Migrationshintergrund vgl. auch Farrokhzad et al. (2011).

bei den Flüchtlingen. Dazu kommt auch, dass die Frau hier von ihrem Mann nicht finanziell abhängig ist, hier hat der Mann schon einen Teil seiner Macht verloren“, Agraringenieurin aus dem Irak (Foda & Kadur 2005: 40).

Diese Aussage gilt nicht für alle Geflüchteten, sondern nur für diejenigen, in deren Familien durch die Flucht und die Neuorganisation des Lebens in Deutschland gewohnte Geschlechterverhältnisse erodieren. Während Männer in mehrfacher Hinsicht Verluste hinnehmen müssen (rechtliche Unsicherheiten, ökonomische Existenzängste, Verlust der „Ernährerrolle“ im Kontext gewohnter Geschlechterkonstruktionen), können Frauen (wenn sie ihre gesellschaftliche Teilhabe und ihre Unabhängigkeit z. B. durch Erwerbstätigkeit erhöhen konnten) einen Zugewinn an Autonomie für sich verbuchen. Diese Situation kann zu Machtverschiebungen innerhalb der Familien und damit auch zu Konflikten führen.³⁸

h) Weitere Barrieren

Weitere mögliche Barrieren für geflüchtete Frauen seien hier nur ergänzend aufgezählt:

- **Orientierungsunsicherheiten** in der ersten Zeit nach der Ankunft, **Fremdheitserfahrungen, mangelnde Informationen** über Rechte, Möglichkeiten und Förderstrukturen, zu wenig mehrsprachige Informationen.
- Unsicherheiten und ein teilweise **hoher bürokratischer Aufwand auf Seiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber**, der diese zum Teil davor zurückschrecken lässt, Geflüchtete einzustellen.
- Mancherorts **klischeehafte Vorstellungen** darüber, **was Geflüchtete** (Frauen und Männer) **beruflich ggf. können oder nicht können**. Das gilt insbesondere für Frauen, die immer wieder die Erfahrung machen, dass man ihnen zu wenig zutraut – als Geflüchtete und als Frau!

Angesichts dieser nach wie vor vorhandenen Barrieren werden im letzten Abschnitt aktuelle Bemühungen zur Stärkung der Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt am Beispiel ausgewählter Förderstrukturen zusammengetragen sowie Handlungsansätze und Gelingensbedingungen vorgestellt. Zudem wird auf

³⁸ Dieses Phänomen ließ sich teilweise auch vor Jahrzehnten bei manchen Gastarbeiterfamilien aus traditionalistischen Milieus beobachten, gerade wenn die Frauen als innerfamiliäre Pioniermigrantinnen nach Deutschland angeworben wurden und ihrerseits ihre Ehegatten (und ggf. Kinder) nachholten (vgl. hierzu z. B. Farrokhzad 2007).

konkrete Forschungslücken verwiesen, die bezüglich dieses Themas noch zu schließen sind.

6. Arbeitsmarktliche Teilhabe geflüchteter Frauen: Handlungsmöglichkeiten und Gelingensbedingungen

Im Praxisfeld der Stärkung der arbeitsmarktlichen Teilhabe Geflüchteter hat sich in den letzten Jahren einiges getan. Noch vor fünf bis zehn Jahren gab es kaum Förderprogramme und arbeitsmarktpolitische Ansätze, welche die Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt systematisch in den Blick nahmen und sich ausschließlich dieser Zielgruppe widmeten. Das XENOS-Programm „Arbeitsmarktliche Teilhabe für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ – heute übergegangen in das Programm „Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ – war das erste größere Förderprogramm auf Bundesebene. Programmverantwortliche von IvAF arbeiten mittlerweile verstärkt mit Verantwortlichen des Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zusammen, um synergieorientiert aus beiden Förderprogrammen heraus die Zielgruppe Geflüchtete systematisch zu berücksichtigen. In den letzten drei bis vier Jahren folgten zudem eine Reihe weiterer Programme und Initiativen, die dazu beitragen sollen bzw. sollten, die arbeitsmarktlichen Teilhabemöglichkeiten Geflüchteter zu erhöhen, z. B. Angebote der Bundesagentur für Arbeit („Early Intervention“, „Perspektiven für Flüchtlinge“ – PerF) oder das Angebot der Jugendmigrationsdienste „JMD2start“ für junge Geflüchtete – um nur einige zu nennen. Darüber hinaus fördert die Bundesagentur für Arbeit auf Ebene der Bundesländer weitere Strukturen, wie z. B. die „Integration Points“ in Nordrhein-Westfalen und die Einrichtung „Work and Integration for Refugees (W.I.R.)“ in Hamburg (Aumüller 2016). Auch einige Kammern haben Projekte entwickelt, um die Teilhabe Geflüchteter zu stärken.³⁹

Die Stärkung der Teilhabe speziell geflüchteter Frauen stellte in den vorhandenen Fördermaßnahmen lange Zeit eher implizit ein Querschnittsthema dar. Hin-

³⁹ Die exemplarische Auflistung der Programme dient dem Zweck, einen beispielhaften Überblick über vorhandene Maßnahmen zu erhalten. Sie enthält keine Bewertung z. B. bezüglich der Effekte der Programme auf die Zielgruppen.

tergrund hierfür waren die programmatischen Verpflichtungen, bei den Projektkonzeptionen Aspekte des Gender Mainstreamings zu beachten. Deziert an geflüchtete Frauen gerichtete Ansätze existierten kaum. Mittlerweile gibt es innerhalb und außerhalb der genannten Förderinitiativen einzelne Projekte und Standorte, die die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt gezielt in den Blick nehmen.⁴⁰ Darüber hinaus wurden für Geflüchtete eigene Programmlinien bzw. Handlungsschwerpunkte entwickelt (z. B. das Programm „Gleichstellungspolitisches Modellprogramm zur Arbeitsmarktintegration von weiblichen Geflüchteten, insbesondere Alleinreisende“ und „POINT – Potenziale integrieren“ des BMFSFJ). Zum Teil wurden bestehende Programmlinien dezidiert geöffnet (z. B. die Maßnahme „PerF – Perspektiven für Flüchtlinge“ der Bundesagentur für Arbeit mit ihrer spezifischen Erweiterung „PerF-W – Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ sowie Angebote für geflüchtete Frauen im Rahmen des Programms „Stark im Beruf“ und „Netzwerk Wiedereinstieg“). Parallel dazu existieren in einigen Regionen frauenspezifische Organisationen, die sich schon seit längerer Zeit u. a. auf die Stärkung der Teilhabe geflüchteter Frauen in Beratung, Qualifizierung und/oder Beschäftigung spezialisiert haben (z. B. das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen – BFMF oder agisra e.V. in Köln) und mittlerweile über eine umfangreiche diesbezügliche Expertise verfügen.

Aus der Analyse des vorhandenen Forschungsstandes und der verschriftlichten Praxiserfahrungen lassen sich hinsichtlich der Stärkung der Teilhabe geflüchteter Frauen folgende Handlungsmöglichkeiten und Gelingensbedingungen identifizieren:

Ein **weiterer Abbau von aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Hürden** ist erforderlich, gerade auch um die Teilhabe geflüchteter Frauen zu stärken. Aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten sind sowohl für Geflüchtete eine Belastung als auch für potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein Unsicherheitsfaktor. Hierzu gehören u. a.: Überdenken der Gruppierung Geflüchteter in solche mit

⁴⁰ Hierzu gehören z. B. die Projekte: „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen“, „Berufliche Orientierung für geflüchtete Frauen besonders in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften“ beim Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. in Kiel, das Mentoringprojekt „Starke Unternehmerinnen für starke Frauen. Eine Initiative für geflüchtete Frauen“ der GIZ Berlin und gezielte Maßnahmen für geflüchtete Frauen inklusive Kinderbetreuung beim IFAF-Projekt „Chance + Netzwerk für Flüchtlinge und Arbeit“ in Köln/Bonn/Düsseldorf/Mettmann.

„hoher“ und solche mit „geringer“ Bleibeperspektive⁴¹ sowie Überprüfung der Regelungen in § 31 Aufenthaltsgesetz, da sie v. a. geflüchtete Frauen darin einschränken, von ihren Ehegatten ggf. auch unabhängig zu agieren.⁴²

Darüber hinaus sind möglichst **frühzeitig differenzierte und geschlechtergerechte Kompetenzfeststellungsverfahren**⁴³ wichtig – unter Berücksichtigung nicht anerkannter Qualifikationen, Berufserfahrungen und informell und non-formal erworbener Kompetenzen. Eventuell sind auch mobile Anlaufstellen denkbar, die dies bereits in den Gemeinschaftsunterkünften anbieten können.

Bei der Entwicklung von **Maßnahmen ist auf die Heterogenität geflüchteter Frauen zu achten**, die in diesem Artikel bereits beschrieben wurde. Mit anderen Worten: sowohl für die Analphabetin als auch für die gelernte Schneiderin und für die studierte Elektrotechnikerin werden bedarfsgerechte Angebote benötigt. Hinzu kommt, dass Frauen in unterschiedlichen familiären Konstellationen (alleinreisend, im Familienverbund), in unterschiedlichen Altersgruppen, mit unterschiedlichen Arbeitserfahrungen sowie zum Teil ganz ohne Arbeitserfahrung eingereist sind – und auch ihr Informationsstand über die Möglichkeiten in Deutschland unterschiedlich ist. Daher reicht es nicht, v. a. Sprachkursangebote auf niedrigem Sprachreferenzniveau (A2 etc.) und andere niedrigschwellige Berufsorientierungsangebote mit dem Fokus auf Frauen weiterzuentwickeln. Mit diesem Weg würde man qualifizierte geflüchtete Frauen, die ebenfalls differenzierte Angebote benötigen, aus dem Blick verlieren und sich zu stark auf gering qualifizierte Frauen konzentrieren. Die Analyse der Qualifikationsstruktur in Kap. 2 hat klar gezeigt, dass auch viele geflüchtete Frauen mit mittlerem und hohem Bildungsniveau bzw. mit Arbeitserfahrung entsprechende Zielvorstellungen für ihre

⁴¹ Diese Einschränkungen bedeuten gerade auch für de facto oft länger in Deutschland bleibende Gruppen mit „geringer“ Bleibeperspektive (z. B. aus Afghanistan) lange Wartezeiten hinsichtlich des Zugangs zu Sprachkursen, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen – sofern der Zugang überhaupt ermöglicht wird. Hier verstreicht wertvolle Zeit und es finden „hausgemachte“ Desintegrationsprozesse statt.

⁴² Man kann nicht gleichzeitig von den Frauen fordern, dass sie sich mit Blick auf Bildung und Erwerbsarbeit weiterentwickeln und sich ggf. emanzipieren sollen und gleichzeitig solche aufenthaltsrechtlichen Restriktionen aufrechterhalten.

⁴³ Differenzierte Kompetenzfeststellungsverfahren wurden mehrfach in Förderprogrammen wie IQ und IvAF entwickelt. Diese könnten ggf. noch stärker um eine geschlechtergerechte Perspektive ausgebaut werden.

weiteren Planungen in Deutschland haben. Diese sollten konstruktiv und ressourcenorientiert aufgegriffen werden.

Darüber hinaus ist es wichtig, **sowohl spezielle Angebote und Strategien für geflüchtete Frauen** zu entwickeln (auch z. B. nur an Frauen gerichtete Sprachkurse) **als auch die vorhandenen Angebote um eine geschlechtergerechte Perspektive systematisch zu erweitern.**

Hierzu gehört es auch, **niedrigschwellige Zugänge ermöglichen** – z. B. durch mobile Informations- und Bildungsangebote in den Gemeinschaftsunterkünften oder in Kooperation mit ihnen. Hierbei sollten ebenfalls sowohl gemischtgeschlechtliche als auch frauenspezifische Angebote entwickelt und erprobt werden.

Bildungs- und Beratungsmaßnahmen sollten unbedingt so weit wie möglich mit **Kinderbetreuungsangeboten** verknüpft werden – auch parallel zu den Regelangeboten (Kita, Schule etc.), da immer mehr Studien und auch Praxiserfahrungen zeigen, dass dies eine besonders hohe Hürde für viele geflüchtete Mütter ist.

Des Weiteren wären **flexible und modularisierte Qualifizierungsangebote** sowie der Ausbau von **Teilzeitangeboten** im Bereich Sprache, Qualifizierung und Beschäftigung ein wichtiger Schritt, um die Teilhabe geflüchteter Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. Bei den Sprachkursangeboten wäre wiederum ein möglichst ausdifferenziertes Sprachkurssystem wichtig, welches auf die Bedarfe möglichst vieler geflüchteter Frauen zugeschnitten ist.

Darüber hinaus sind die **berufsqualifizierenden Angebote** in Bezug auf **Arbeitsmarktsegmente, Zahl und Zuschnitt** dahingehend **zu überprüfen**, ob sie a) ausreichend die bei Frauen häufiger anzutreffenden Qualifikationen, Qualifikationsziele und Berufserfahrungen berücksichtigen und b) ob sie nach Bildungsniveau ausdifferenziert genug sind. Mit anderen Worten: es würde den Bedarfen und Möglichkeiten geflüchteter Frauen in ihrer Gesamtheit nicht gerecht, wenn sie nun z. B. vorwiegend für den Bereich der Alten- und Krankenpflege qualifiziert werden – da auch Angebote für akademisch ausgebildete Frauen in den MINT-Berufen gebraucht werden. Im Zuge dessen ist es auch zielführend, den **Zugang zu BAföG** und **ausbildungsbegleitenden Hilfen** zu erleichtern.

Weiterhin ist die mittlerweile in vielen Bereichen zu Gunsten Geflüchteter vorangeschrittene **Praxis der Anerkennung von Qualifikationen kritisch zu überprüfen** – offenkundig überflüssige Hürden sollten weiterhin identifiziert und konsequent abgebaut werden. Dazu kann auch der Umbau von Qualifikationsprüfungssystemen mit Blick auf diese Zielgruppe gehören (Beispiele wie die Maßnahme „prototyping transfer“ als individuelles Setting zur Prüfung nicht schriftlich belegbarer Qualifikationen gibt es bereits). Damit könnte erreicht werden, dass bereits vorhandene Kompetenzen nicht nochmals über aufwändige Nachqualifizierungen grundständig (wieder-)erlernt und/oder unter Beweis gestellt werden müssen – oder vorhandene Nachqualifizierungen in verkürzter Form angeboten werden können.

Der bereits im Bereich der Gleichstellung vorhandene und vielfach erfolgreiche **Mentoringansatz** sollte auch für geflüchtete Frauen verstärkt angeboten werden.

Instrumente wie **Praktika** (in Kombination z. B. mit berufsbezogenen Deutschkursen) haben sich als wichtige Instrumente auch in der Unterstützung von Geflüchteten erwiesen. Auch hier sollte überprüft werden, inwieweit die Angebotsprofile die **Bedarfe und Ressourcen von geflüchteten Frauen ausreichend berücksichtigen**.

Die bereits in Förderprogrammen wie IQ und IvAF bewährten Strategien des Aufbaus von sozialraumorientierten, integrierten Förderketten und passgenauen Verweissystemen sollte noch systematischer **um eine geschlechtergerechte Perspektive erweitert** werden. Darin enthalten wäre z. B. eine **stärkere sozialräumliche Vernetzung** mit **Migrantinnenberatungsstellen** und **Migrantinnenorganisationen**, die bezüglich der gesellschaftlichen Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund zum Teil bereits langjährige Expertise aufgebaut haben.

Darüber hinaus ist eine Erweiterung der rechtlichen, interkulturellen und diversitätsorientierten **Schulungen für arbeitsmarktrelevante Akteure mit Fokus Flucht** um die Perspektive der Lebenssituation, Bedarfe und Interessen von geflüchteten Frauen zielführend. Dies ist gerade auch mit Blick auf ihre nicht selten unterschätzten Potenziale wichtig.

Zudem kann es hilfreich sein, die **Informationspolitik zu überprüfen**: Wen macht man wo mit welchen Medien auf seine Angebote aufmerksam – in welchen Sprachen und mit welcher Bildsprache? Auch hierbei ist die kritische Überprüfung der eigenen Informationspolitik und der Informationskanäle mit Blick auf geschlechtergerechte Ansprachen zielführend. So kann z. B. überlegt werden (neben der persönlichen Vorstellung von Angeboten u. a. in Gemeinschaftsunterkünften), Informationsmaterial verstärkt auch dort auszulegen, wo geflüchtete Frauen vermutet werden, weil diese Institutionen Relevanz in ihrem alltäglichen Leben haben. Neben Behörden zählen dazu auch Kitas, Schulen, Arztpraxen, Supermärkte, Migrantinentreffs und -cafés in Bürgerzentren, Frauenberatungsstellen etc. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass es wichtig ist, nicht nur Frauen, sondern die gesamten Familien über solche Angebote zu informieren, denn so lassen sich auch andere Familienmitglieder in der Motivations- und Überzeugungsarbeit „mitnehmen“. Hierbei hat sich augenscheinlich das Konzept der Familienkonferenzen⁴⁴ bewährt.

Bei all dem ist nicht zu vergessen, was bereits zur zeitlich teilweise verzögerten Teilhabe geflüchteter Frauen beschrieben wurde. So stehen oft gerade bei den Frauen, die im Familienverbund oder als nachreisende Familienangehörige neu einreisen, zunächst eine erste allgemeine Orientierung und die Organisation des Alltags, inkl. Behördengänge etc. im Vordergrund. Nicht selten stellen zumindest einige von ihnen ihre Bedarfe zurück und unterstützen zunächst einmal den Ehegatten und die Kinder bei deren gesellschaftlicher Teilhabe in Bildung und Arbeit. Damit sind diese Frauen Promotorinnen des Integrationsprozesses ihrer Familie. Solche eventuell vorhandenen Prioritätensetzungen sind bei der Planung von Vorhaben zur Stärkung der arbeitsmarktlichen Teilhabe ebenfalls zu berücksich-

⁴⁴ Bei den Familienkonferenzen geht es v. a. darum, die männlichen Familienmitglieder „mit ins Boot zu holen“ und damit alle Familienmitglieder (nicht nur die Frauen) auf Konferenzen zu informieren und etwa für die Vorteile der Teilnahme der Frauen an Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für die gesamte Familie zu sensibilisieren mit entsprechenden Argumenten (z. B. mittelfristig Verbesserung der ökonomischen Situation durch Erwerbsarbeit beider Ehegatten, Erhöhung der Chancen, frühzeitiger nicht mehr auf Transferleistungen angewiesen zu sein, positive Effekte auf die Kinder etc.). Die Methode der Familienkonferenzen wird beispielsweise beim IvAF-Netzwerk „FairBleib Südniedersachsen-Harz“ angewendet (BIGS 2017).

tigen. So können in solchen Fällen zunächst einmal niedrigschwellige Informations- und v. a. auch Austauschangebote zielführend sein, bei denen sich geflüchtete Frauen auch gegenseitig unterstützen können.

7. Geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt: Forschungsperspektiven

Mit Blick auf die Teilhabe geflüchteter Frauen im Qualifizierungs- und Beschäftigungssystem gibt es zwar mittlerweile, wie hier im Beitrag referiert, einige sehr hilfreiche statistische Informationen, z. B. zu Qualifikationsstrukturen, die eine wertvolle Orientierung geben. Viele der Arbeiten zu Qualifikationsstrukturen sind jedoch nicht in jedem Bereich der Einzelstatistiken systematisch geschlechterdifferenziert ausgewertet verfügbar.

Darüber hinaus fehlt v. a. vertieftes Wissen über den Zusammenhang zwischen den Ausgangsbedingungen, den Formen der Alltagsbewältigung und dem Zugang zu Bildung und Beschäftigung von Frauen. Einige der in diesem Beitrag erwähnten Studien geben auch über qualitativ erhobene Informationen aufschlussreiche Einblicke – aber diese müssten zur Klärung sehr spezifischer Fragestellungen, die eine qualitativ-rekonstruktive Analyse und entsprechende Interviewsettings benötigen würden, dringend durch weitere Forschung ergänzt werden, die sich durchgängig und spezifisch der Situation geflüchteter Frauen im Bereich Arbeitsmarkt widmet.

So könnten mittels qualitativ-rekonstruktiver Forschung tiefergehende Informationen über die Lebenssituation und Handlungsstrategien von geflüchteten Frauen mit Blick auf Qualifikation und Beschäftigung eruiert werden, die gleichzeitig eine hohe Praxisrelevanz bezüglich der Weiterentwicklung arbeitsmarktlicher Förderstrategien haben können.

Folgende Fragestellungen wären hierbei beispielsweise von Bedeutung:

- **Wie bewältigen die Frauen ganz konkret ihren Alltag** in den ersten Monaten/ den ersten ein bis zwei Jahren nach der Ankunft? Für wen sorgen sie wie? Inwiefern sorgen sie für sich selbst (und ihre gesellschaftliche Teilhabe – v. a. mit Blick auf Bildung und Arbeit?) Wer unterstützt sie auf welche Weise?

- Welche **Zukunftspläne** haben die Frauen bezüglich Ausbildung und Erwerbsarbeit (kurzfristig, mittelfristig und langfristig)? Welche konkreten Schritte haben sie bereits unternommen (und mit welchem Erfolg), um ihre Ziele zu erreichen? Mit welchen Hürden wurden sie konfrontiert und wie sind sie mit diesen umgegangen?
- Aus welchen Gründen **ist eine zeitnahe Einmündung** in Bildung und Arbeitsmarkt eventuell **eingeschränkt**? Welche Rolle spielen dabei z. B.: a) die Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, b) die innerfamiliären Konstellationen (Werte, Normen), c) die Institutionen, ihre Vernetzungs- und Angebotsstruktur, d) die ausländerrechtlichen Rahmenbedingungen, e) der Informationsstand der Frauen und der Zugang zu Informationen oder f) die mitgebrachten Qualifikationen und ihre Verwertbarkeit?
- **Wer und was hat den Frauen** beim Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt **besonders geholfen**? **Was fehlt den Frauen** konkret? Was würden sie selbst sich zusätzlich an Unterstützung wünschen?

Ergänzend zu Interviews mit geflüchteten Frauen würden sich hierbei auch Interviews mit Expertinnen und Experten aus Organisationen anbieten, die Angebote im Bereich Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt machen. Dies wäre insbesondere sinnvoll, um z. B. förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen der arbeitsmarktlichen Teilhabe zu eruieren, die sie im Rahmen ihrer Angebote feststellen sowie um Wissen darüber zu erlangen, welche Angebote die Frauen auf welche Weise erreichen und welche Effekte die Angebote auf die Frauen haben.

Literaturverzeichnis

- [ADB] Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016: Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_fuer_Gefluechtete_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (12.08.2017).
- Aumüller, J., 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf (12.11.2016).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2017: Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration - Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen). Juli 2017. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1007864/Statischer-Content/Rubriken/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration.html (02.08.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2018: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Januar-Juli 2018. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juli-2018.pdf;jsessionid=9ACFCBA87D3DD28C6FF0F1E797B9AC6C.1_cid368?__blob=publicationFile (17.09.2018).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017: Aktuelle Zahlen zu Asyl. 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.pdf?__blob=publicationFile (17.09.2018).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2016. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?__blob=publicationFile (08.05.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2015. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2015.pdf?__blob=publicationFile (12.11.2016).

- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2006: Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz.
https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/Sonstige/abschlussbericht-evaluation.pdf?__blob=publicationFile (12.08.2017).
- Behrensen, B. / Westphal, M., 2009: Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). IMIS Beiträge Heft 35/2009. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung.
- [BIGS] Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG, 2017: FairBleib Südniedersachsen-Harz. <http://www.bildungsgenossenschaft.de/bildungsberatung/fairbleib-suedniedersachsen-harz/> (12.08.2017).
- Brücker, H. / Kunert, A. / Mangold, U. / Kalusche, B. / Siegert, M. / Schupp, J., 2016a: Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative Befragung. Hrsg. vom IAB. Quelle: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> (12.11.2016).
- Brücker, H. / Rother, N. /Schupp, J. (Hrsg.), 2016b: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29 des BAMF und des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl.
https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf;jsessionid=3A67EA708589F3EF81BDC08A3B947A4E.2_cid286?__blob=publicationFile (02.08.2017).
- Engelhardt, I., 2017: Gender Matters! Über die Notwendigkeit einer genderbewussten Sozialen Arbeit mit geflüchteten Frauen in Deutschland. In: Ottersbach, M. / Kunz, T. (Hrsg.): Flucht und Asly als Herausforderung und Chance der Sozialen Arbeit. Zeitschrift „Migration und Soziale Arbeit“. Sonderheft 2017: 108-118.
- [ESF] Europäischer Sozialfond, 2016: ESF-Integrationsrichtlinie Bund.
<https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-10-21-ESF-Integrationsrichtlinie-Bund.html> (25.08.2017).
- Farrokhzad, S., 2007: „Ich versuche immer, das Beste daraus zu machen.“ – Akademikerinnen mit Migrationshintergrund: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und biographische Erfahrungen. Berlin: irena regener verlag.

- Farrokhzad, S. / Ottersbach, M. / Tunc, M. / Meuer-Willuweit, A., 2011: Verschieden – Gleich – Anders? Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag.
- Farrokhzad, S., 2015a: „Selbst die Türkin hat ‚ne Eins in Deutsch, nehmt Euch mal ein Beispiel!“ Bildung und der Kampf um Anerkennung. Migration und Soziale Arbeit, Heft 2/2015: 108-116.
- Farrokhzad, S., 2015b: Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gephar, H. / Kosuch, R. (Hrsg.): Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Tagungsdokumentation. Essen: Universität Duisburg-Essen: 25-38.
- Farrokhzad, S. / Kluß, A. / Hand, S. / Adams, D. / Schmitz, A., 2017: Impulse für Innovationen in der Migrations- und Integrationsarbeit. Köln.
- Foda, F. / Kadur, M., 2005: Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Hrsg. vom Deutschen Institut für Menschenrechte. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_fluechtlingsfrauen_verborgene_ressourcen.pdf (12.11.2016).
- Gag, M. / Voges, F., 2014: Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit. Münster: Waxmann.
- Hangau, E. / Kolland, L. / Neske, M., 2015: Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern – Hintergrund und Erfahrungen. In: Pfeffer-Hofmann, C. (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung. Differenzierungen in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration. Mensch und Buch Verlag, S. 141-159. https://minor-kontor.de/images/FE_Profile_der_Neueinwanderung_2015.pdf (02.08.2017).
- Hentges, G. / Staszczak, J., 2010: Geduldet, nicht erwünscht. Auswirkungen der Bleiberechtsregelung auf die Lebenssituation geduldeter Flüchtlinge in Deutschland (CINTEUS-Reihe, Band 6), Stuttgart.
- Hradil, S., 1987: Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske + Budrich.
- [IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015: Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt. Der Stand im September 2015. http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf (12.11.2016).
- Jungwirth, I., 2012: Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen. In: Bundesministerium für

Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin: 15-24.

Kosyakova, Y., 2017: Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktintegration und Erwerbsaspirationen der Geflüchteten. Eine geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Berlin: unveröffentlichte Präsentation.

Liebig, T., 2018: Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. Hg. von der OECD. <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/FluechtlingsfrauenStudie.pdf> (17.09.2018).

Mirbach, T. / Triebel, K. / Farrokhzad, S., 2013: Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg. http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/Zwischenbilanz_BR_II__14-01-2013.pdf (12.11.2016).

Mirbach, T. / Triebel, K. / Bartsch, S., 2014a: Programmevaluation: ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Zweite Förderrunde. Abschlussbericht. http://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Berichte/evaluationsbericht-bleiberechtii.pdf?__blob=publicationFile%26v%3D1 (12.11.2016).

Mirbach, T. / Triebel, K. / Benning, C., 2014b: Auswertung Qualifikationserhebung. 2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Programme-2007-2014/Xenos/2014_09_08_qualifikationserhebung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (12.11.2016).

Montero Lange, M. / Ziegler, J., 2017: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. Working Paper 04/2017. Hrsg. von der Fachstelle Einwanderung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“. http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_FF4_GeflFrauen_2017-04-21_Datei_f%3C%BCr_Druck.pdf (02.08.2017).

Nohl, A. / Schittenhelm, K. / Schmidtke, O. / Weiß, A. (Hrsg.), 2010: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag.

- Open Petition Deutschland, 2016: Zugang zu Sprachkursen für alle Geflüchteten / Access to integration courses for all refugees. <https://www.openpetition.de/petition/online/zugang-zu-sprachkursen-fuer-alle-gefluechteten-access-to-integration-courses-for-all-refugees> (29.08.2017).
- Ottersbach, M. / Prölß, C., 2011: Flüchtlingsschutz als globale und lokale Herausforderung. Wiesbaden: VS Verlag.
- [SVR] Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2016: Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. <http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/01/Was-wir-über-Flüchtlinge-nicht-wissen.pdf> (26.11.2016).
- Schouler-Ocak, M. / Kurmeyer, C., 2017: Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. Hrsg. von der Charité Berlin. <https://female-refugee-study.charite.de/> (02.08.2017).
- Seukwa, H. / Schroeder, J., 2007: Flucht – Bildung – Arbeit. Fallstudien zur beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen. Karlsruhe: von Loeper Literaturverlag.
- Seuwka, H., 2014: Soziale Arbeit mit Flüchtlingen zwischen Macht und Ohnmacht. In Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit, hrsg. von Gag, M. / Voges, F. Münster: Waxmann: 49-59.
- Sommer, I., 2015: Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Bielefeld: transcript Verlag.
- Thränhardt, D., 2015: Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Die_Arbeitsintegration_von_Fluechtlingen_in_Deutschland_2015.pdf (21.11.2016).
- von Hausen, N., 2010: Zum Verlauf der Statuspassage hochqualifizierter BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang in den deutschen Arbeitsmarkt. In: Nohl, A. / Schittenhelm, K. / Schmidtke, O. / Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer VS, 138-152.
- Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 1/2017. Nürnberg:

BAMF. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtetete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (02.08.2017).

Worbs, S. / Bund, E. / Böhm, A., 2016: Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland. Nürnberg: BAMF. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb28-fluechtlingsstudie-2014.pdf?__blob=publicationFile (12.11.2016).

XENOS (Hrsg.), 2014: Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung. Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft. Bilanzpapier des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. http://www.mamba-muenster.de/fileadmin/mamba/dokumente/PDF/2015-05-21_Bilanzpapier_Bleiberechtsnetzwerke_WEB.PDF (12.11.2016).

Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad

Schahrzad Farrokhzad lehrt an der Technischen Hochschule Köln als Professorin in Studiengängen der Sozialen Arbeit und Pädagogik der Kindheit und Familienbildung. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten in Forschung und Lehre zählen: Lebenslagen im Kontext von Migration und Geschlechterverhältnissen, Migration und Teilhabe, Interkulturelle Bildung und Organisationsentwicklung, Diversity Management und Jugendarbeit. Derzeit führt sie mehrere Forschungsprojekte zur Lebenssituation von Geflüchteten durch und ist Mitglied der hochschulinternen Arbeitsgruppe „Veranstaltungsreihe Flucht und Flüchtlingspolitik“. Darüber hinaus ist sie als interkulturelle und Diversity-Trainerin und Beraterin tätig.

Auf alten Wegen zu neuen Zielgruppen – und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden

Matthias Knuth

Geflüchtete Menschen stoßen in Deutschland auf Strukturen des Arbeitsmarktes, des Bildungssystems und der Arbeitsförderung, die ihnen den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erschweren. Bildungsinländerinnen und -inländer sind sich dieser Strukturen und Probleme oft wenig bewusst, da sie selbst „von Station zu Station“ weitergereicht wurden und sich nie ein Gesamtbild machen mussten. Für geflüchtete Frauen stellt zudem die Fixierung der Arbeitsförderung auf Aus- und Weiterbildungen für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz eine besondere Beschränkung dar.

Inhaltsverzeichnis

1. Was wir über Geflüchtete wissen	126
1.1. Anteile weiblicher Geflüchteter	126
1.2. Bildungsvoraussetzungen und -aspirationen.....	127
2. Nicht Geflüchtete sind das Problem, sondern die Strukturen auf die sie treffen.....	129
2.1. Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen.....	129
2.2. Schwieriger Quereinstieg in das deutsche Bildungssystem	130
2.3. Verengter Blickwinkel der Arbeitsmarktpolitik.....	131
2.4. Strukturelle Benachteiligung von Frauen	132
3. Notwendige Begleitstruktur für die Arbeitsmarktintegration	133
Literaturverzeichnis.....	134
Abbildungsverzeichnis.....	135

1. Was wir über Geflüchtete wissen

1.1. Anteile weiblicher Geflüchteter

Frauen sind sowohl in den öffentlichen Debatten über die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten als auch in den entsprechenden Maßnahmen der Arbeitsförderung wenig präsent (BA 2017). Dieses dürfte u. a. daran liegen, dass die öffentliche Wahrnehmung des Flüchtlingsthemas stärker von den Ereignissen des Jahres 2015 geprägt ist, als von der nachfolgenden Entwicklung. Nach den Daten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) waren die Anteile von Frauen unter den Erstantragstellenden von 2015 tatsächlich gering; das hat sich jedoch 2016 erheblich verändert (vgl. Abbildung 1). Gerade in den Altersgruppen von 18 bis 45 Jahre, in denen die Arbeitsmarktintegration sowohl aktuell relevant als auch chancenreich ist, betrug der Frauenanteil 2016 im Durchschnitt mehr als 40 %. Unter den Erstantragstellenden von Januar bis Juni 2017 ist der Frauenanteil in der genannten Altersgruppe allerdings wieder auf 33 % gesunken (BAMF 2017a), was auf die zunehmend restriktiveren und gefährlicheren Bedingungen des Zugangs nach Deutschland zurückzuführen sein dürfte.

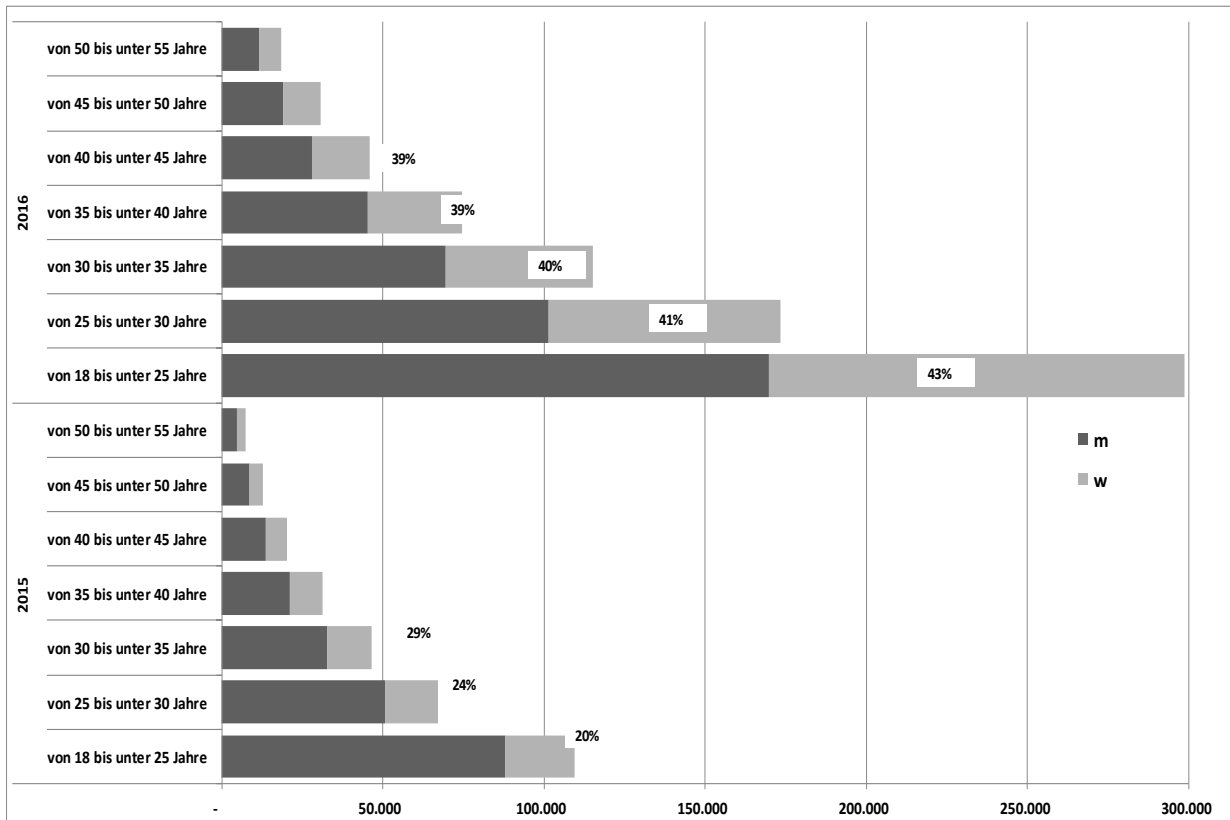


Abbildung 1: Asylersanträge 2015 und 2016 nach Geschlecht und Altersgruppen
 Quellen: BAMF 2016, 2017b.

1.2. Bildungsvoraussetzungen und -aspirationen

Die derzeit differenziertesten statistischen Informationen über Geflüchtete beruhen auf dem IAB-BAMF-SOEP-Panel (Brücker et al. 2016). Dieses stützt sich in seiner ersten Befragungswelle auf eine Stichprobe der bis zum 31.01.2016 erfassten Personen, unter denen der Frauenanteil geringer war als unter den im Jahre 2016 insgesamt erfassten Personen. Insofern kann die nächste Befragungswelle, die dann das Jahr 2016 vollständig erfassen wird, auch bezüglich der arbeitsmarktrelevanten Merkmale geflüchteter Frauen noch erhebliche Veränderungen mit sich bringen.

Probleme, aber auch Chancen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten werden deutlich, wenn man die berufsrelevanten Abschlüsse von Geflüchteten und bereits länger in Deutschland ansässigen Personen ab 18 Jahren gegenüberstellt, aber auch die Bildungsaspirationen von Geflüchteten berücksichtigt (vgl. Abbildung 2). Leider sind die in Abbildung 2 genannten Daten bisher nicht nach Altersgruppen aufgegliedert verfügbar. Dann würde vermutlich deutlich, dass die Diskrepanz der Qualifikationsstrukturen zwischen Geflüchteten und Ansässigen teilweise dadurch zustande kommt, dass unter den Geflüchteten die jüngsten Altersgruppen erheblich größere Anteile ausmachen (vgl. Abbildung 2) als bei den Ansässigen. Zum einen, da die jeweils jüngsten Altersgruppen noch gar keine Abschlüsse haben können, zum anderen ist bei Geflüchteten in Rechnung zu stellen, dass Bildungsprozesse durch Kriegsereignisse und Flucht unterbrochen wurden.

Trotz dieser Relativierung ist der Vergleich zwischen Geflüchteten und Ansässigen zunächst alarmierend: Bei den Ansässigen dominieren die beruflichen Abschlüsse, die bei den Geflüchteten nahezu unbekannt sind. Der Anteil der Personen mit Hochschulabschluss ist unter den Geflüchteten mit 13 % durchaus beachtlich, wenn auch geringer als bei den Ansässigen, wobei auch hier die unterschiedliche Altersstruktur beachtet werden muss. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist bezüglich der Abschlüsse überraschend gering und deshalb in Abbildung 2 nicht ausgewiesen; gravierend ist jedoch der Unterschied hinsichtlich von Berufserfahrungen, über die Männer zu 81 %, Frauen aber nur zu 50 % verfügen (Brücker et al. 2016).

Der Anteil von 81 % der Geflüchteten, die über keinen Abschluss verfügen, ist eine Herausforderung in einem Arbeitsmarkt, in dem nur 20 % der ansässigen

Bevölkerung im entsprechenden Alter keinen Abschluss hat. Betrachtet man nur die Beschäftigten, so sind sogar nur 15 % auf dem Helferniveau tätig (BA 2016: 204); die übrigen 5 % ohne Abschluss dürften aus Arbeitslosen, Nichterwerbspersonen und noch in Ausbildung Befindlichen bestehen. Anders gesagt: Arbeitsplätze, auf denen 81 % der Flüchtlinge ohne Ausbildungsabschluss (die vermutlich die Gruppe der ca. 12 % funktionalen Analphabetinnen und Analphabeten unter Geflüchteten einschließt) Arbeit finden könnten, gibt es in Deutschland nicht, und es wird sie in Zukunft eher noch weniger geben (Wolter et al. 2016).

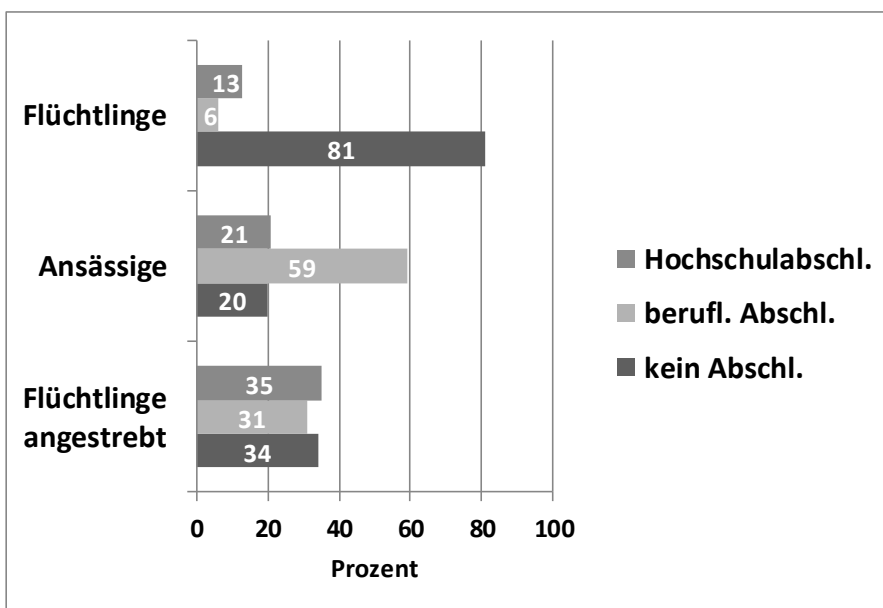


Abbildung 2: Berufsrelevante Bildungsabschlüsse von Flüchtlingen und Ansässigen ab 18 Jahre sowie Bildungsaspirationen der Geflüchteten

Quelle: Brücker et al. 2016.

Bei weitem nicht so düster erscheint die Perspektive, wenn man die von Geflüchteten angestrebten Abschlüsse betrachtet: Zwei Drittel der Geflüchteten möchten in Deutschland einen Abschluss erwerben. Leider geht aus der Quelle (Brücker et al. 2016) nicht hervor, ob sich unter diesen Antwortenden auch Personen befinden, die bereits einen Abschluss mitbringen und nun noch einen deutschen Abschluss erwerben möchten oder ob man – die Realisierung aller Bildungswünsche vorausgesetzt – die angestrebten zu den vorhandenen Abschlüssen addieren kann. Wie auch immer: Die Bildungsaspirationen unter Geflüchteten sind beachtlich, und wenn die Weichen im deutschen Bildungssystem und in der Arbeitsmarktpolitik so gestellt werden könnten, dass die Bildungswünsche von Geflüchteten zum größeren Teil realisiert werden, dann wäre deren Arbeits-

marktintegration ein weitaus geringeres Problem als wenn ihre Bildungsaspirationen frustriert würden. Deshalb ist darauf zu achten, vorhandene Bildungswünsche ernst zu nehmen und sie in realisierbare Bahnen zu lenken – anstatt Bildungsmotivation dadurch zu zerstören, dass Geflüchtete in vorgeplante Maßnahmen gedrängt werden, die gerade besetzt werden sollen, ohne dass vorher eine Verständigung über eine längerfristige individuelle Bildungs- und Arbeitsmarktstrategie stattgefunden hätte.

Wenngleich die anfängliche Euphorie des Jahres 2015 durch die naive Hoffnung gespeist war, man könne sich im Ausland produziertes Humankapital durch die Fluchtbewegungen hierzulande kostenlos aneignen, so ist stattdessen Realismus angesagt: Im Durchschnitt wird Deutschland in die Ausbildung Geflüchteter ebenso viel investieren müssen wie in die Ausbildung von Ansässigen, sonst wird die Arbeitsmarktintegration nicht gelingen. Vor dem Hintergrund, dass 95 % in dieser Befragung angeben, „für immer bleiben“ zu wollen, lohnt sich diese Investition nicht nur, sondern sie ist auch unumgänglich, wenn dauerhafte Sozialtransfers in voraussichtlich noch größeren Dimensionen vermieden werden sollen.

2. Nicht Geflüchtete sind das Problem, sondern die Strukturen auf die sie treffen

2.1. *Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen*

Die wohl allgemeinste Erfahrung, die Geflüchtete mit dem deutschen Arbeitsmarkt machen, wird ausgedrückt in dem Stoßseufzer "Papier, Papier, immer nur Papier!". Der deutsche Arbeitsmarkt setzt nämlich nicht nur überwiegend durch formalisierte Ausbildungen erworbene Qualifikationen voraus, sondern auch, dass diese zertifiziert sind. Das Fehlen einer förmlichen Anerkennung von mitgebrachten beruflichen Qualifikationen behindert den Arbeitsmarkterfolg ebenso stark wie das Fehlen der Qualifikation als solche (Brussig et al. 2009); was nicht zertifiziert ist, existiert auf dem deutschen Arbeitsmarkt überhaupt nicht. Das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG) berücksichtigt zwar ergänzend auch „sonstige nachgewiesene Berufsqualifikationen“ (§ 2 Abs. 1 BQFG), geht aber im Kern davon aus, dass es so etwas geben müsse wie „eine durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelte Berufsausbildung oder berufliche Fortbildung“ und dadurch erworbene „Ausbil-

dungsnachweise“ (§ 3 BQFG). Diese Voraussetzung ist aber in den Hauptherkunftsländern der kürzlich als Geflüchtete Angekommenen für die meisten Berufe und Tätigkeiten nicht gegeben. Nonverbale Testverfahren zur Feststellung informell erworbener beruflicher Kompetenzen sind erst in der Entwicklung; und sofern sie nicht mit virtuellen Realitäten auskommen, sondern Arbeitsproben in der physischen Realität verlangen, sind sie wegen des erforderlichen Einsatzes von Personal und Material teuer in der Anwendung. Auch wenn es wirklich dazu käme, praktische Berufserfahrungen im Anerkennungsverfahren angemessen zu würdigen, so würde das geflüchteten Frauen wegen ihrer geringeren Berufserfahrung (s. o.) eher wenig nützen.

2.2. *Schwieriger Quereinstieg in das deutsche Bildungssystem*

Für die Mehrheit der Neuankommenden dürfte die Herausforderung also weniger in der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen bestehen als vielmehr darin, solche in Deutschland einschließlich der in Deutschland üblichen Zertifikate zu erwerben. Das ist die Erwartung von zwei Dritteln der Befragten (vgl. Abbildung 2); die „Qualität des deutschen Bildungssystems“ ist für die Befragten das zweitwichtigste Motiv (an erster Stelle wird die „Achtung der Menschenrechte“ genannt) für die Wahl Deutschlands als Zielland ihrer Flucht (Brücker et al. 2016). Sie stoßen aber auf ein Bildungssystem, dessen zu beruflichen Positionen führender Teil extrem versäult ist. Formal gibt es zwar alle möglichen Übergänge, Quereinstiege und Durchstiege, aber die für den jeweiligen Bereich hegemonialen Institutionen (Hochschulen mit interner Konkurrenz zwischen Universitäten und [ehemaligen] Fachhochschulen; Kammern und Sozialpartner für die duale Berufsausbildung; Landesregierungen für die nach Landesrecht geregelten, meist vollzeitschulischen Berufsausbildungen) sind doch sehr darauf bedacht, ihren Einflussbereich zu wahren und konkurrierende Wege in die jeweiligen Berufsfelder abzuwehren. Für Bildungsinländer ist das alles kein so großes Problem; sie werden irgendwie von Institution zu Institution „weitergereicht“. Wer aber von außen kommt, sieht sich nicht nur einem unüberschaubaren Labyrinth gegenüber, sondern findet auch niemanden, der das „System“ insgesamt erklären und dazu beraten kann. Insbesondere Ehrenamtliche kennen nur das, was sie selbst durchlaufen haben, und davon dann nur einen historischen Zustand, wenn sie nicht selbst im Bildungssektor tätig waren oder sind; aber auch Professionelle sind in ihrem Blick oft sehr beschränkt auf das Teilsystem, in dem sie tätig sind.

Hinzu kommt die verbreitete Unfähigkeit zur interkulturellen Übersetzung. Das duale System der Berufsbildung stellt den Erfahrungshintergrund der Mehrheit der heute in Deutschland Erwerbstätigen dar, aber wie erklärt man seinen Stellenwert? Was ist überhaupt sein künftiger Stellenwert? „Das duale System heißt dual, weil die Ausbildung teils im Betrieb und teils in der Schule stattfindet“ (Berufsberater einer Arbeitsagentur in einer Informationsveranstaltung für Geflüchtete) ist zwar eine korrekte Begriffserklärung, aber als Werbung für das duale System wohl eher abschreckend: Man müsste einen Eindruck davon vermitteln, welche Tätigkeiten, Positionen und Einkommen den Absolventen einer dualen Berufsausbildung in Deutschland offenstehen. Wenn man aus einem Land kommt, in dem man entweder Akademiker ist oder gar nichts, kann eine inhaltsleere Werbung für eine duale Ausbildung schnell zu dem Eindruck führen, dass wir bestrebt seien, Geflüchtete in untergeordnete Positionen zu drängen, die für Bildungsinländer wenig attraktiv sind.

2.3. Verengter Blickwinkel der Arbeitsmarktpolitik

Tatsächlich scheint es so zu sein, dass der Fokus der Arbeitsagenturen und Jobcenter, die in erster Linie für die Beratung von Geflüchteten über mögliche Berufswege zuständig sind, stark auf das duale System verengt ist. Das dürfte darauf zurückzuführen sein, dass ihre Möglichkeiten, den Erwerb von Berufsabschlüssen durch Erstausbildung oder Weiterbildung zu fördern, im Wesentlichen auf diesen Ausschnitt beschränkt sind. Hochschulausbildungen werden weder gefördert noch können Lohnersatz- bzw. Grundsicherungsleistungen während eines vollzeitigen Studiums weiter bezogen werden. Vollzeitschulische Ausbildungen nach Landesrecht sind in der Regel dreijährig und können nicht verkürzt werden, was aber beim Erwerb eines Abschlusses durch Weiterbildung Voraussetzung ist. Allein für die abschlussorientierte Weiterbildung in der Altenpflege wurden immer wieder befristete Sonderregelungen geschaffen.

Vor dem Hintergrund, dass die duale Berufsausbildung für die heute in Deutschland Erwerbstätigen das Mehrheitssystem darstellt, erscheint die Fokussierung der aktiven Arbeitsförderung auf dieses System auf den ersten Blick nicht problematisch. Diese Einschätzung ändert sich, wenn man sich klar macht, dass das duale System am aktuellen Rand der Ausbildungsentscheidungen junger Kohorten längst auf Platz zwei verdrängt worden ist. Diese „Akademisierung“ und die

damit verbundene faktische Austrocknung des dualen Systems durch eine Bildungsexpansion, die sich im Wesentlichen als „Gymnasialisierung“ vollzog, ist durchaus problematisch und könnte das bisherige deutsche Produktionsmodell gefährden – die Einschätzungen zur mittelfristig benötigten Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte sind je nachdem, welche Parameter in die Modellierung eingehen, durchaus unterschiedlich (Zika et al. 2015; Wolter et al. 2016). Aber wenn es so etwas gibt wie eine „Krise des dualen Systems“, dann ist es jedenfalls nicht die Rolle von Geflüchteten, dieses Problem zu lösen und die Lücken an Auszubildenden zu schließen. Wenn Geflüchtete sich im Wissen um Anforderungen und Möglichkeiten für eine duale Ausbildung entscheiden, dann ist das begrüßenswert. Wenn sie aber ohne recht zu wissen, wie ihnen geschieht, in Maßnahmen zugewiesen werden, die auf eine duale Ausbildung vorbereiten und zu ihr hinlenken sollen, nur weil ein Kontingent solcher Maßnahmenplätze eingekauft wurde und besetzt werden muss, dann kann das der Beginn eines beruflichen Fehlstarts in Deutschland werden.

2.4. *Strukturelle Benachteiligung von Frauen*

Ebenso wenig wie es Aufgabe von Geflüchteten ist, das duale System zu retten, kann es ihre Aufgabe sein, eine Geschlechtergleichheit der Berufswahlentscheidungen herzustellen, die bei der in Deutschland ansässigen Bevölkerung nach bald 20 Jahren „girls‘ day“ noch immer nur sehr mäßige Fortschritte macht. Insofern ist es ein Problem, wenn die derzeitigen Maßnahmen der Arbeitsförderung für Geflüchtete überwiegend auf handwerkliche und gewerblich-technische Berufe zielen. Auch die Unternehmen, die öffentlich mit Praktikumsangeboten für Geflüchtete hervortreten, gehören überwiegend dem Produktionssektor an. Vermutlich ist es aber so – diesbezügliche Daten sind derzeit, soweit ersichtlich, nicht verfügbar – dass sich geflüchtete Frauen ähnlich wie Bildungsinländerinnen zu erheblichen Anteilen für Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe interessieren, für die man die jeweils erforderlichen Qualifikationen entweder vollzeitschulisch nach Landesrecht oder an Hochschulen erwirbt. Zu den im Vordergrund der Diskussion stehenden Problemen, geflüchtete Frauen – insbesondere solche mit kleinen Kindern – überhaupt zu erreichen, kommt also das strukturelle Problem hinzu, dass Arbeitsagenturen und Jobcenter ihnen wenig anzubieten haben. Das ist auch deshalb paradox, weil der Arbeitskräftebedarf gerade in den genannten Bereichen weiter zunehmen wird.

3. Notwendige Begleitstruktur für die Arbeitsmarktintegration

Die Herausforderung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen wird von Arbeitsagenturen und Jobcentern in deren etablierter Logik von gesetzlich definierten Instrumenten und daraus abgeleiteten Maßnahmen abgearbeitet, die heute zum Teil aus in wettbewerblichen Vergabeverfahren eingekauften „Produkten“ bestehen, zum Teil über die Ausgabe von Aktivierungs- oder Bildungsgutscheinen abgewickelt werden. Die meisten dieser Maßnahmen dauern bestenfalls einige Monate. Es besteht aber weitgehend Einvernehmen darüber, dass der Weg in eine ungeforderte Arbeitsstelle für Geflüchtete rund fünf Jahre in Anspruch nehmen wird; der Weg bis in eine (im Vergleich zu Bildungsinländerinnen und -inländer mit gleichen Voraussetzungen) gleichwertige berufliche Stellung sogar etwa 15 Jahre. Um diese Wege eigenverantwortlich und eigensinnig gehen zu können, benötigen Geflüchtete nicht etwa längere Maßnahmen, sondern eine verlässliche und glaubwürdige Beratungs- und Orientierungsstruktur, zu der sie Vertrauen fassen und bei Bedarf immer wieder zurückkehren können. Derzeit ist es aber so, dass während des Asylverfahrens die Arbeitsagenturen zuständig sind, nach einer Anerkennung des Bleiberechts dann in Verbindung mit der regelmäßig zunächst anzunehmenden Bedürftigkeit die Jobcenter, und bei eventuellem Arbeitsplatzverlust nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und Verlassen des Leistungsbezugs ggf. wieder die Arbeitsagenturen. Laut Befragung sind schon diese Beratungsangebote mehrheitlich nicht bekannt, und noch weniger die mannigfaltigen übrigen, vom jeweiligen Sozialleistungsstatus unabhängigen Angebote wie IQ Netzwerk, IvAF, Migrationsberatungsstellen und Jugendmigrationsdienste (Brücker et al. 2016). Es fehlt in Deutschland an einer dauerhaft verfügbaren, unabhängigen (unabhängig von befristeter Förderung wie von der jeweiligen Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit), für alle zugänglichen und für alle Ausbildungswege kompetenten Qualifizierungs- und Laufbahnberatung, also einer Art ergebnisoffenen „Aus- und Weiterbildungs-Verbraucherberatung“. Nicht nur geflüchtete Menschen hätten dafür Bedarf, sondern die Bevölkerung insgesamt (vgl. Bläsche et al. 2017).

Literaturverzeichnis

- Bläsche, A. / Brandherm, R. / Eckhardt, C. / Käßlinger, B. / Knuth, M. / Kruppe, T. et al., 2017: Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Korrigierte Fassung, Mai 2017. Hans Böckler Stiftung (Working Paper Forschungsförderung, 025). https://www.boeckler.de/pdf/p_fo-foe_WP_025_2017.pdf (29.08.2017).
- Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. (Hrsg.), 2016: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse (IAB-Forschungsbericht, 14). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf> (29.08.2017).
- Brussig, M. / Dittmar, V. / Knuth, M., 2009: Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund (IAQ-Report, 08). <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf> (29.08.2017).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2016: Arbeitsmarkt 2015. Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Nürnberg (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer 2). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201412-pdf.pdf> (29.08.2017).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit – Statistik, 2017: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1001116/Statischer-Content/Rubriken/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration.html (29.08.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016: Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017a: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen - Diagramme - Erläuterungen. Ausgabe Juni 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juni-2017.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017b: Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016-asyl.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).

Zika, G. / Maier, T. / Helmrich, R. / Hummel, M. / Kalinowski, M. / Hänisch, C. / Wolter, M. / Mönnig, A., 2015: Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030 (IAB-Kurzbericht, 9). <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0915.pdf> (29.08.2017).

Wolter, M. / Mönnig, A. / Hummel, M. / Weber, E. / Zika, G. / Helmrich, R. / Maier, T. / Neuber-Pohl, C., 2016: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie (IAB-Forschungsbericht, 13). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1316.pdf> (29.08.2017).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Asylersanträge 2015 und 2016 nach Geschlecht und Altersgruppen.....	126
Abbildung 2: Berufsrelevante Bildungsabschlüsse von Flüchtlingen und Ansässigen ab 18 Jahre sowie Bildungsaspirationen der Geflüchteten...	128

Prof. Dr. Matthias Knuth

Matthias Knuth ist seit seinem altersbedingten Ausscheiden aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen im Juli 2016 diesem weiterhin als Research Fellow verbunden. Von 2011 bis 2017 war er Vorsitzender der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Von 2007 bis 2011 leitete er im IAQ die Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“, von 2003 bis 2006 den Forschungsschwerpunkt unter gleicher Bezeichnung im NRW-Landesinstitut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen.

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen⁴⁵

Miguel Montero Lange, Janine Ziegler

Trotz hoher Erwerbsorientierung sind geflüchtete Frauen nur schlecht in den Arbeitsmarkt integriert. Sie sind dabei mit zusätzlichen, geschlechtsspezifischen Herausforderungen konfrontiert.

Es sind insbesondere vier Herausforderungen, mit denen sich eine Politik der (Arbeitsmarkt-)Integration, speziell von geflüchteten Frauen, auseinandersetzen muss: Geflüchtete Frauen leben oftmals in tradierten Rollenverständnissen. Ihre Erwerbsbeteiligung liegt deutlich unter der der Männer. Eine spezifische Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen erfolgt kaum. Zudem sind sie bislang in den meisten Programmen unterrepräsentiert.

Sowohl in Deutschland als auch im internationalen Vergleich zeigt sich, dass Frauen häufig von multipler Diskriminierung betroffen sind.

Arbeitsmarktprogramme sollten auf die spezifischen Bedarfe dieser Zielgruppe hin ausgebaut werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Zahlen und Hintergründe zu geflüchteten Frauen in Deutschland.....	139
2. Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Deutschland.....	141
2.1. Geflüchtete Frauen leben oftmals in tradierten Rollenverständnissen	
.....	142
2.2. Die Erwerbsbeteiligung und Bildung geflüchteter Frauen sind niedriger als die geflüchteter Männer	142

⁴⁵ Der vorliegende Beitrag entstand als Working Paper für das Fachforum 4 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“, das die IQ Fachstelle Einwanderung zum Thema am 26. April 2017 in Berlin veranstaltet hat.

2.3. Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen ist kaum explizites Ziel der Politik.....	145
2.4. Geflüchtete Frauen sind in den meisten Programmen unterrepräsentiert	146
3. Internationale Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen	147
3.1. Geflüchtete Frauen sind europaweit am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert	148
3.2. Geflüchtete Frauen sind von mehrfacher Diskriminierung betroffen.	148
3.3. Internationale Arbeitsmarktprogramme für geflüchtete Frauen.....	149
4. Schlussbemerkungen	150
Literaturverzeichnis	152

1. Zahlen und Hintergründe zu geflüchteten Frauen in Deutschland

Im März 2017 wurden in Deutschland 54.426 Asylersanträge gestellt, davon 37 % von Frauen. Fast die Hälfte unter ihnen war zum Zeitpunkt der Antragstellung unter 18 Jahre (47,7 %) oder zwischen 18 und 45 Jahre (44,1 %) alt (BAMF 2017: 7). Diese Verteilung der Geschlechter ist nicht neu, sie gilt ebenfalls für die Jahre 2015 und 2016, in denen 30,8 % (2015) sowie 34,3 % (2016) der Antragstellenden Frauen waren (BAMF 2016: 7; BAMF 2015: 7). Insgesamt liegt der Anteil von Frauen unter den Asylantragsstellenden bei ca. einem Drittel. Darunter befindet sich die überwiegende Mehrheit der Frauen in einem recht jungen Alter, in das der Schulabschluss, die Berufsausbildung bzw. Studium und der Berufseinstieg, aber auch die Familiengründung fällt. Außerdem leben in Deutschland (Stand Dezember 2016) 39.783 Asylberechtigte, 452.023 Personen mit Flüchtlingsschutz und 73.506 Personen mit subsidiärem Schutz (Deutscher Bundestag 2017: 2ff.). Dazu kommen 37.301 Personen, bei denen ein Abschiebehindernis festgestellt wurde sowie 7.282 Personen mit einer Duldung (ebd.: 5ff.). Der Frauenanteil unter ihnen beträgt insgesamt 34,5 % und liegt somit ebenfalls bei ca. einem Drittel.

Dass generell weniger Frauen als Männer auf der Flucht sind, zeigt auch ein Blick auf die europäische Ebene: 2015 waren 27,8 % der Antragstellenden weiblich, im Jahr 2016 waren es 32,7 % (Castellà 2017: 13). Allerdings ist abzusehen, dass der Frauenanteil durch den Familiennachzug in den folgenden Jahren erheblich ansteigen wird (Bach et al. 2017a: 3; Bach et al. 2017b: 8).

Wirft man einen Blick auf die Hauptherkunftsländer geflüchteter Frauen, so kamen die meisten Frauen zusammengerechnet über die Jahre 2012 bis 2016 aus Syrien, Afghanistan und dem Irak. Insgesamt machten sie etwas über die Hälfte der asylantragstellenden Frauen dieser fünf Jahre aus (52,3 %) (Worbs & Baraulina 2017: 3). Die höchsten Frauenanteile über diesen Zeitraum hinweg gab es allerdings unter den Asylsuchenden aus der Russischen Föderation (49,1 %), Albanien (40,4 %) und Nigeria (37,8 %), bei einer durchschnittlichen Frauenquote aller Länder von 33,5 % (ebd.).

Über die hier zitierten statistischen Daten hinaus, ist über die Gruppe der Geflüchteten und somit auch speziell über geflüchtete Frauen bislang nur wenig

bekannt. In Deutschland haben Brücker et al. (2016a, 2016b) erstmals weiterführende Daten zur aktuellen Situation von Geflüchteten, zu den Hintergründen ihrer Flucht sowie zu ihren Fluchterfahrungen erhoben. Dabei berichteten viele der befragten Frauen von geschlechtsspezifischen Verfolgungen und gezielten Diskriminierungen in ihren Herkunftsländern, von Zwangsheirat, Misshandlungen, Verschleppungen oder Versklavungen und deuteten Vergewaltigungen oder andere Formen der sexuellen Nötigung zumindest an (Brücker et al. 2016b: 10, 44, 47). Hinzu kommt, dass sich Gewalterfahrungen auf der Flucht oftmals fortsetzen und auch mit der Ankunft im Zielland nicht zwangsläufig enden. Der Bericht des Europäischen Parlaments über weibliche Geflüchtete geht bspw. davon aus, dass etwa 20 % der geflüchteten Frauen und Mädchen, auch im Rahmen ihrer Flucht, traumatisierenden Gefahren sogenannter „gender-based violence (GBV)“ ausgesetzt sind (Europäisches Parlament 2016b: 7f.). Ebenso mahnt das Europäische Parlament an, dass es in den Zielländern, z. B. in den Aufnahmeeinrichtungen, kaum geschützte Bereiche für Frauen gäbe und Gewalt und Sexismus sich oft fortsetzten (Europäisches Parlament 2016a: 5f.).

Die „Study on Female Refugees“, die neueste Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland“ (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017), die von der Berliner Charité koordiniert wurde und erstmals die psychosoziale Situation geflüchteter Frauen umfassend erhoben hat, zeichnet ein ähnlich ernüchterndes Bild. Auch hier erlebte ein Großteil der befragten Frauen im Herkunftsland und/oder auf der Flucht sogenannte „man-made disaster“, d. h. Gefangenschaft, Folter, Entführungen oder sexualisierte Gewalt, die zu schwersten Folgestörungen führen können (ebd.: 30, 43). Zudem bestätigt die Befragung die Tatsache, dass sich negative Erfahrungen im Zielland, z. B. in Form von rassistischen verbalen und tätlichen Übergriffen, u. a. in den Unterkünften fortsetzen (ebd.: 45, 53). Vor diesem Hintergrund empfehlen die Expertinnen und Experten, dringend ein besonderes Augenmerk auf die Bedarfe geflüchteter Frauen zu richten – bspw. Frauen, die alleine auf der Flucht sind, separat unterzubringen, eine umfassende Gesundheitsvorsorge zu gewährleisten sowie Lösungen für die sprachliche Verständigung in medizinischen, psychosozialen und rechtlichen Fragen zu finden (ebd.: 54f.).

Darüber hinaus hat die Studie aber auch gezeigt, dass viele der befragten Frauen den Wunsch nach einer baldigen Integration in den Arbeitsmarkt äußern. So gaben 38 % Arbeit und Studium in Deutschland als zentrales persönliches Ziel in

den kommenden fünf Jahren an (ebd.: 34, 44, 52): „Damit verbinden sie auch die Unabhängigkeit von staatlichen Hilfen und Männern sowie eine Befreiung von der ‚unterwürfigen‘ Rolle. Zudem verbinden sie damit den Wunsch, aus der finanziellen Not herauszukommen. Sie wünschen sich wieder aktiv und finanziell unabhängig zu sein“ (ebd.: 47).

Es scheint also politisch geboten, ein besonderes Augenmerk auf die Bedarfe geflüchteter Frauen zu richten. Hierbei darf aber keinesfalls vergessen werden, dass geflüchtete Frauen, trotz vieler Gemeinsamkeiten, keine homogene Gruppe bilden und ihre Integration in die Aufnahmegesellschaft ein individueller Prozess bleiben wird bzw. bleiben muss. Gleiches gilt natürlich auch für ihre Integration in den Arbeitsmarkt.

2. Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Deutschland

Fluchtbedingte Traumatisierungen und Gewalterfahrungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration der betroffenen Frauen (Povrzanović Frykman 2012). Hinzu kommen zahlreiche Hürden, denen sich geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt gegenübersehen: „Their educational career is generally not valued and recognised; they are offered only underqualified and low-paid jobs, generally on a part-time basis; negative stereotyping and discrimination against refugee women; and limited knowledge of the language of the host country“ (France Terre d’Asile 2006, zit. in Europäisches Parlament 2016b: 34).

Der Blick nach Deutschland zeigt hierbei insbesondere vier Herausforderungen, mit denen sich eine Politik der (Arbeitsmarkt-)Integration, speziell von geflüchteten Frauen, auseinandersetzen muss:

- Geflüchtete Frauen leben oftmals in tradierten Rollenverständnissen.
- Ihre Erwerbsbeteiligung liegt deutlich unter der der Männer.
- Eine spezifische Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen erfolgt kaum.
- Zudem sind sie bislang in den meisten Programmen unterrepräsentiert.

2.1. *Geflüchtete Frauen leben oftmals in tradierten Rollenverständnissen*

„Für viele Frauen ergibt sich nach ihren eigenen Angaben erst in Deutschland eine wirkliche, realistische Perspektive auf eine eigene Berufstätigkeit. Viele sehen dies als große Chance in ihrem Leben.“ (Brücker et al. 2016b: 37). Schwierigkeiten diese Chance zu nutzen, ergeben sich daraus, dass sie oftmals allein für die Kinderbetreuung zuständig sind, dadurch vielfach über geringe Sprachkenntnisse verfügen und darüber hinaus auch in Deutschland nicht selten in traditionellen, patriarchalen Familienstrukturen eingebettet sind (Worbs & Bund 2016: 6). Vielen Männern erscheinen die gewonnenen Spielräume ihrer Frauen als problematisch, da auch sie sich schwer damit tun, ihre eigene Rolle neu zu definieren (Brücker et al. 2016b: 29f.). Frauen betrachten besonders die Entwicklung des Familienzusammenhalts mit Sorge (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017: 45) und äußern Ängste, „dass ihnen die Kontrolle über die Erziehung der Kinder gemäß ihren Vorstellungen hier in Deutschland entgleite“ (ebd.: 35).

Viele geflüchtete Frauen haben demnach in Deutschland geschlechterspezifische Hürden zu nehmen. Schon die regelmäßige Teilnahme an Sprachkursen ist – wie bereits angedeutet – für viele Frauen schwierig. Laut dem Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2016) gehen die vorhandenen Betreuungsangebote für Kinder oftmals am Bedarf der Frauen vorbei. Diese Tendenz ist auch für Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration zu beobachten: Das BAMF bietet zwar niedrigschwellige Kurse an, die besonders die Teilnahme von Frauen ermöglichen sollen. Diese Kurse zielen allerdings nicht primär auf die Aufnahme einer Beschäftigung ab. Sie sollen die Teilnehmerinnen vielmehr darin unterstützen „ihre Lebenssituation zu reflektieren, realistische Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln und erste Schritte aus einer häufig als unbefriedigend erlebten Situation zu tun“ (Deutscher Bundestag 2016a, 2016b). Zudem sollen die Teilnehmerinnen in andere Maßnahmen vermittelt werden.

2.2. *Die Erwerbsbeteiligung und Bildung geflüchteter Frauen sind niedriger als die geflüchteter Männer*

Geflüchtete Frauen haben zumeist eine starke Erwerbs- und Bildungsorientierung (Brücker et al. 2016a: 1), allerdings ist ihr Wunsch, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen etwas geringer ausgeprägt als bei geflüchteten Männern (78,8 % versus 92,3 %) (Worbs & Bund 2016: 7). Eine Zukunftsprognose hierzu zu geben

ist schwierig. Blickt man bspw. auf die Arbeitsmarktzahlen derjenigen Frauen, die zwischen 2008 und 2012 als Asylberechtigte anerkannt wurden, so zeigt sich hier eine deutliche Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit der Arbeitsmarktintegration. So ergab die Befragung des BAMF (Worbs & Bund 2016), dass lediglich 11,5 % der geflüchteten Frauen zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig waren (Männer: 49,8 %) (ebd.: 6). Die Autorinnen erklären dies damit, „[...]dass diese Frauen durch Kinderbetreuung gebunden sind und ihre Arbeitsmarktchancen außerdem durch fehlende Bildungsqualifikationen, einen Mangel an deutschen Sprachkenntnissen und/oder kulturspezifischen Mustern der Arbeitsteilung in den Familien weiter verschlechtert werden“ (ebd.). Sind sie beschäftigt, dann hauptsächlich in einigen wenigen Branchen, in denen sie niedrig- bis mittelqualifizierte Tätigkeiten ausüben (ebd.). Zudem lassen sich große Unterschiede nach den Herkunftsländern feststellen. So waren ca. zwei Drittel der Frauen aus dem Irak (65,7 %) sowie aus Syrien (62,9 %) gar nicht auf dem Arbeitsmarkt vertreten (ebd.). Allerdings ist bei der Bewertung der Zahlen zu bedenken, dass geflüchtete Frauen, z. B. im Gegensatz zu vielen EU-Binnenmigrantinnen, nicht mit dem primären Ziel einer Erwerbsbeteiligung nach Deutschland gekommen sind (Worbs & Baraulina 2017: 10).

Rückblickend zeigt sich für den Zeitraum 1990 bis 2010, dass Geflüchtete sehr viel schwerer einen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben als andere Gruppen von Migrantinnen und Migranten (Salikutluk 2016). Allerdings ist es geflüchteten Männern über die Jahre zumindest teilweise gelungen, diese Lücke zu schließen, während sich der Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote geflüchteter Frauen und anderer Migrantinnen sogar noch vergrößert hat: „Etwa zwei Drittel aller geflüchteten Männer der Untersuchungsgruppe, die im Alter zwischen 18 und 55 einreisten, hatten bis zum fünften Jahr nach der Einreise eine Beschäftigung, nach zehn Jahren waren es 80 Prozent. [...] Bei geflüchteten Frauen liegt dieser Anteil hingegen auch nach zehn Jahren noch unter 50 Prozent“ (ebd.: 751f.). Hinzu kommt, dass geflüchtete Frauen häufiger (67 %) als geflüchtete Männer (43 %) in Teilzeit arbeiten oder geringfügig beschäftigt sind (Worbs & Baraulina 2017: 11). Allerdings ist diese Geschlechterdifferenz keinesfalls typisch für Geflüchtete, sondern auch bei anderen Bevölkerungsgruppen zu beobachten (ebd.).

Betrachtet man den Bildungsstand geflüchteter Frauen in Deutschland, so sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen eher gering: 63 % der Frauen

im Vergleich zu 68 % der Männer können einen Schulabschluss vorweisen; 29 % der Frauen und 32 % der Männer verfügen über einen Berufs- oder Hochschulabschluss (Brücker et al. 2016c: 7). Nicht zu vergessen sind an dieser Stelle aber auch diejenigen Frauen, die über keinerlei Schulbildung verfügen (ca. 17 %) und daher gesonderte Maßnahmen der Integration benötigen. Den Expertinnen und Experten der Charité zufolge, ist davon auszugehen, „dass offenbar knapp jede sechste geflüchtete Frau Analphabetin ist, für die Alphabetisierungsmaßnahmen erforderlich sind“ (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017: 42). Besonders hoch ist der Anteil der Frauen ohne Schulbildung (35,1 %) unter geflüchteten Frauen aus dem Irak (Worbs & Bund 2016: 4).

Interessant ist auch der Blick auf die Berufserfahrung im Herkunftsland, über die 81 % der geflüchteten Männer, aber nur 50 % der geflüchteten Frauen verfügen (Brücker et al. 2016c: 8). Im Rahmen der „Study on Female Refugees“ haben 72 % der befragten Frauen Angaben zu ihrer beruflichen Situation im Herkunftsland gemacht: „Sie waren in den meisten Fällen Schneiderin, Weberin oder Lehrerin (jeweils 8 %), arbeiteten als Friseurin oder Angestellte in einem Betrieb (jeweils 5 %). 2 % gaben Arbeiten im höheren Dienst an (Journalistin, Rechtsanwältin, Führungskraft in einer Firma usw.). 1 % der Frauen spezifizierten, dass es ihre berufliche Qualifikation im deutschen System nicht gäbe“ (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017: 24). Worbs und Baraulina verweisen zudem auf die Tatsache, dass viele Handwerksberufe wie Friseurin oder Schneiderin von den Frauen lediglich „on the job“ und nicht im Rahmen einer Berufsausbildung gelernt wurden und entsprechend in Deutschland nicht durch Zertifikate nachgewiesen werden können (Worbs & Baraulina 2017: 9).

Ein Blick auf die aktuellen Arbeitsmarktzahlen zeigt, dass im März 2017 der Frauenanteil an den in Deutschland arbeitssuchend gemeldeten Personen bei 44,9 % lag (BA 2017: 4). Unter ihnen waren 5,4 % Frauen im Kontext von Fluchtmigration. Ihr Anteil ist damit zwar niedriger als unter den arbeitssuchenden Männern der gleichen Gruppe (13,2 %), entspricht aber der bereits skizzierten Verteilung von ca. einem Drittel Frauen und zwei Drittel Männern unter den Geflüchteten (ebd.). Etwas anders stellt sich die Geschlechterverteilung unter den arbeitslos gemeldeten Personen dar. Hier ist der Anteil geflüchteter Männer mit 8,2 % nur etwa doppelt so hoch wie unter geflüchteten Frauen, die 4,7 % der arbeitslos gemeldeten Frauen ausmachen (ebd.). Unter Geflüchteten, die sich für einen Ausbildungsplatz bewarben, waren rund ein Fünftel Frauen (2.418 Frauen versus

11.766 Männer), von denen wiederum gut ein Viertel (27,5 % Frauen und 25,3 % Männer) eine Stelle finden konnte (ebd.: 6).

2.3. Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen ist kaum explizites Ziel der Politik

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass die bisherigen Bemühungen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen nachdrücklich verstärkt werden müssen. Auch eine aktuelle Untersuchung der Bertelsmann Stiftung (2016a) zeigt, dass es bislang noch zu wenige maßgeschneiderte Angebote für diese Zielgruppe gibt. Zwar existieren z. B. Pilotprojekte wie das „Gleichstellungspolitische Modellprogramm zur Arbeitsmarktintegration von weiblichen Flüchtlingen, insbesondere Alleinreisender“ des BMFSFJ oder die Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ der BA (Deutscher Bundestag 2016a), die sich explizit an die Zielgruppe Frauen richten. Der eigentliche Fokus der Bundesregierung liegt aber auf der Entwicklung geschlechtsneutraler Programme: „Um dem Integrationsgedanken Rechnung zu tragen, hält es die Bundesregierung für geboten, in erster Linie Angebote vorzuhalten, die sich an Frauen und Männer gleichermaßen richten. Ausnahmen davon bilden jedoch die speziell für Frauen eingerichteten Integrationskurse nach § 13 Absatz 1 Satz 2 IntV und die niedrighschwelligigen Seminarmaßnahmen für ausländische Frauen“ (ebd.: 15).

Auch ein Blick in einzelne Landesprogramme zur Integration von Migrantinnen, Migranten und Geflüchteten bestätigt die genannten Rahmenbedingungen. So steht zwar bspw. in Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und Bayern die Förderung genderspezifischer Angebote in den Bereichen Unterbringung, Familienpolitik, Sozial- und Migrationserstberatung, häusliche und sexualisierte Gewalt, Zwangsprostitution und Menschenhandel sowie Gesundheitspolitik auf der politischen Agenda, jedoch wird die Entwicklung spezifischer Programme zur Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt in diesen drei Bundesländern nicht genannt (Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern 2010; Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg 2013; Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration 2015). In Berlin hat sich der Senat programmatisch explizit dazu bekannt, der Segregation auf dem Arbeitsmarkt mit spezifischen Maßnahmen für geflüchtete Frauen entgegenzuwirken (Der Senat von Berlin 2015): „Zur beruflichen Qualifizierung geflüchteter Frauen und ihrer Integration in den Arbeitsmarkt werden

geeignete Angebote bereitgestellt, um ihrer Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Die geschlechtsspezifische Ausgrenzung ist für einzelne Berufs- und Herkunftsgruppen zu analysieren“ (ebd.: 28).

Mit Interesse sind die Ergebnisse des im Februar 2017 gestarteten 2-jährigen BMFSFJ-Modellprojekts „POINT – Potentiale integrieren“ zu erwarten. „Das Projekt Point setzt auf einen individuellen und ganzheitlichen Ansatz, der passend zur gerade veröffentlichten Studie der Charité Berlin auf die psychosoziale Dimension von Fluchterfahrung eingeht, kulturspezifische Methoden bzgl. Wissenserwerb und die besondere Qualität von Alltagserfahrung, die durch ein ehrenamtliches Begleitangebot entstehen kann, berücksichtigt“ (Goldnetz 2017a). Zielgruppe des Projekts sind ausschließlich geflüchtete Frauen. Diese sollen durch Jobcoaches bei der Integration in den Arbeitsmarkt begleitet werden (Goldnetz 2017b). Das Projekt erfolgt in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Berlin-Brandenburg), dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung des Landes Berlin sowie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg (BMFSFJ 2017).

2.4. Geflüchtete Frauen sind in den meisten Programmen unterrepräsentiert

Eine weitere Herausforderung besteht darin, geflüchtete Frauen stärker in bereits vorhandene Strukturen zu integrieren. Bisher sind sie in den meisten Maßnahmen unterrepräsentiert (Knuth 2016: 28). Die Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung (2016) befragte die Zuständigen von zehn Arbeitsmarktintegrationsprojekten für Geflüchtete nach den Gründen für die geringe Beteiligung von Frauen. Die Befragten sehen diese ebenfalls vorrangig in der Frage der Kinderbetreuung sowie darin, dass viele Angebote auf eine Ausbildung oder Beschäftigung im Handwerksbereich abzielen, für den sich viele der befragten Frauen weniger interessieren (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2016: 19f.). Die vielfach unzureichend geklärte Frage der Kinderbetreuung unterstreicht auch das IAB (2015b) als eine Begründung dafür, dass geflüchtete Frauen in dem Pilotprojekt „Early Intervention“ unterrepräsentiert waren (ebd.: 21).

Einen positiven Beitrag zur Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt leistete das ESF-Programm „Xenos – Arbeitsmarktrechtliche Unterstützung für

Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ (Mirbach & Schobert 2009). Dank gezielter Maßnahmen für geflüchtete Frauen konnten in dem Programm wichtige Erfolge erzielt werden. In der ersten Förderperiode (09/2008 – 10/2010) waren bspw. 43,6 % der Kursteilnehmenden Frauen, von denen viele in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB) oder in Minijobs vermittelt werden konnten. 40,4 % der 3.839 Teilnehmenden, die eine SVB aufnahmen, waren Frauen; ebenso wie 50,2 % der 888 Teilnehmenden, die einen Minijob gefunden haben (ebd.: 45). In der zweiten Förderperiode (11/2010 – 06/2015) wurden mit 39,5 % etwas weniger Frauen als Männer (45,8 %) in eine Beschäftigung vermittelt. Dafür lag in dieser Förderperiode der Frauenanteil (17,2 % gegenüber 13 % der Männer) im Bereich der Vermittlung in berufliche Qualifizierung höher (Mirbach et al. 2013: 21).

Trotz wichtiger Erfolge und einer zunehmenden Fokussierung auf die Gruppe geflüchtete Frauen, steht Deutschland in Fragen der (Arbeitsmarkt-)Integration geflüchteter Frauen auch weiterhin vor großen Herausforderungen. V: a. für die Anpassung des Bildungs- und Gesundheitssystems sowie für die Etablierung von Strukturen zur Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Schule und Familie werden längerfristig Ressourcen benötigt.

3. Internationale Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

Der Blick ins Ausland zeigt, dass geflüchtete Frauen nicht nur in Deutschland vor spezifischen Herausforderungen stehen. Auch in anderen Ländern ist die Lage ähnlich. So sind geflüchtete Frauen auch dort auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert und mit geschlechtsspezifischen Hürden konfrontiert. Zudem zeigt der internationale Vergleich, dass geflüchtete Frauen häufig einer mehrfachen (intersektionalen) Diskriminierung ausgesetzt sind.

3.1. Geflüchtete Frauen sind europaweit am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert

Geflüchtete Frauen sind in allen Ländern der Europäischen Union schlecht in den Arbeitsmarkt integriert (Ott 2013). Im Jahr 2014 lag die Beschäftigungsquote geflüchteter Frauen in der EU bspw. bei 45 % und damit 17 Prozentpunkte unterhalb der Beschäftigungsquote geflüchteter Männer (Europäische Kommission & OECD 2015: 7). Zudem zeigt eine Studie des Europäischen Parlaments (2016b), eine erhebliche Kluft zwischen der beruflichen Tätigkeit im Herkunfts- und im Zielland. Geflüchtete Frauen üben im Zielland noch häufiger als geflüchtete Männer prekäre Tätigkeiten – meist haushaltsnahe Dienstleistungen – aus. Zu den Hürden, die sie im Zielland zu nehmen haben, zählen laut der Studie die mangelnde Anerkennung ihrer Abschlüsse und Qualifikationen sowie die Tatsache, dass ihnen hauptsächlich unterqualifizierte und schlecht entlohnte Teilzeitarbeiten angeboten werden. Dazu kommen Diskriminierungserfahrungen, unzureichende Sprachkenntnisse sowie tradierte Rollenbilder innerhalb der eigenen Familie (Europäisches Parlament 2016b: 34f.).

Geflüchtete Frauen sind daher eine häufig sozial, ökonomisch und politisch marginalisierte Gruppe. Besonders betroffen sind alleinstehende Mütter, die zwar eine schnelle Arbeitsaufnahme anstreben, Arbeit und Familie aber oftmals nicht vereinbaren können (ebd.: 7). Im Vereinigten Königreich bspw. haben nur eine geringe Zahl von geflüchteten Frauen überhaupt eine Arbeit (vorwiegend im Dienstleistungssektor) und sind zudem für diese meist überqualifiziert (Bloch 2008: 32f.; Europäisches Parlament 2016b: 34). Grund ist auch hier, dass die Frauen im Zielland oftmals allein für die Erziehung der Kinder zuständig sind. Hierdurch verringert sich die Wahrscheinlichkeit erheblich, eine Beschäftigung zu finden, die ihrer Ausbildung oder ihrer Beschäftigung im Herkunftsland entspricht.

3.2. Geflüchtete Frauen sind von mehrfacher Diskriminierung betroffen

Auch für die internationale Ebene gilt also, dass eine gender-neutrale Arbeitsmarktpolitik den spezifischen Problemen geflüchteter Frauen bei der Arbeitsmarktintegration nicht gerecht werden kann: „Policies aimed at guaranteeing asylum seekers and refugees’ rights and wellbeing cannot be gender-neutral, because women have to face gender-specific challenges in the host country, as a

consequence, reception and integration policies that are not gender-sensitive are destined to fail“ (Europäisches Parlament 2016b: 10).

Castellà (2017) spricht in einer Auswertung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Europa von einer dreifachen Diskriminierung: Zu der Diskriminierung als Frau, die zusätzlich durch die Diskriminierung als Migrantin verstärkt wird, kommt oftmals noch die Haltung der eigenen Familie, die eine Arbeitsaufnahme als nicht akzeptabel ansieht (ebd.: 22). Geflüchtete Frauen stehen also nicht selten vor der Herausforderung, ihr Leben selbst zu gestalten, eine neue Sprache zu erwerben, den Umgang mit Institutionen zu erlernen und auch die Notwendigkeit zu erkennen, sich zu qualifizieren, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen (Akua-Sakyiwah 2016).

Um der multiplen Diskriminierung geflüchteter Frauen – auch intersektionale Diskriminierung (Pittaway & Bartolomei 2001) genannt – entgegenzutreten, fordert das Europäische Parlament europäische und nationale Behörden explizit dazu auf, spezifische Maßnahmen zu entwickeln, um geflüchteten Frauen den Zugang zu Bildungseinrichtungen, zum formellen und informellen Lernen sowie zur universitären Ausbildung zu gewährleisten und die Anerkennung der Abschlüsse zu sichern (Europäisches Parlament 2016a: 13).

3.3. Internationale Arbeitsmarktprogramme für geflüchtete Frauen

Auch außerhalb Deutschlands gibt es nur wenige Pilotprojekte, die explizit die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen fördern. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2016b) zeigt, dass in Europa lediglich die Arbeitsverwaltungen Österreichs und Dänemarks spezifische Maßnahmen für Frauen bereitstellen (ebd.: 45). Dabei handelt es sich in Österreich um ein besonderes Profiling durch die öffentliche Arbeitsverwaltung, den sogenannten „Kompetenzcheck“ (Bertelsmann Stiftung 2016c: 29; Arbeitsmarktservice Österreich 2017) sowie in Dänemark um spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (Bertelsmann Stiftung 2016c: 49).

In den USA haben insbesondere staatlich geförderte Kooperationsprogramme mit der Privatwirtschaft positive Beschäftigungseffekte gezeigt (Farrell et al.

2011: 40f.). Erfolgreich waren auch die Programme des Office of Refugee Resettlement, die sich konkret an geflüchtete Frauen richteten und eine Arbeitsaufnahme mit Kinderbetreuung verbanden (Ott 2013).

In Australien bietet das Projekt „Stepping-Stone“ geflüchteten Frauen gezielte Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit an (Bodsworth 2013). Erste Evaluationen des Projekts belegen, dass 43,5 % der Teilnehmerinnen erfolgreich eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben (Bertelsmann Stiftung 2016c).

4. Schlussbemerkungen

In der Gruppe der Geflüchteten sind Frauen und Männer vielfach mit ähnlichen Problemen konfrontiert, wenn es um die Integration in den Arbeitsmarkt geht, wie z. B. prekären Beschäftigungsverhältnissen oder mangelnder Anerkennung von Abschlüssen. Geflüchtete Frauen stehen jedoch zusätzlich vor speziellen Herausforderungen. Auf der Flucht sind sie anfälliger für Gewalterfahrungen und den daraus folgenden Traumatisierungen. Auch können sie von mehrfacher Diskriminierung betroffen sein und leben häufig in Familienmodellen, die für eine Arbeitsaufnahme ungünstig sind, wenn es bspw. um die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf geht. Dem entspricht europaweit eine geringere Erwerbsbeteiligung von geflüchteten Frauen im Vergleich zu Männern, die sich – in Deutschland – auch nach Jahren nur wenig verändert.

Trotzdem ist die Integration geflüchteter Frauen noch immer ein nachrangiges Thema für Politik und Wissenschaft. Werden diese Frauen als asylberechtigt anerkannt, „verschwinden“ sie oftmals in der Gruppe der Migrantinnen, womit es praktisch unmöglich wird, zielgerichtete Programme zu entwickeln, die ihren besonderen Bedürfnissen gerecht werden (Europäisches Parlament 2016b: 12). Dabei ist genau die Entwicklung spezifischer Programme der explizite Wunsch vieler geflüchteter Frauen, wie die Befragung „A Dialogue with Refugee Women in Finland“ (UNHCR 2011) bereits 2011 ergeben hat: Die befragten Frauen sahen damals die Integration in den Arbeitsmarkt als zentrales Integrationsmoment an und wünschten sich von der Politik, Unternehmen für die Potenziale geflüchteter Frauen zu sensibilisieren, die Anerkennung von Abschlüssen und Fähigkeiten zu verbessern und staatliche Programme auf die Bedürfnisse geflüchteter Frauen zuzuschneiden (UNHCR 2011: 36f.). Die genannten Wünsche haben auch heute

nichts an Aktualität eingebüßt. Zudem zeigt der Blick in andere Länder, dass mit geschlechterspezifischen Arbeitsmarktprogrammen positive Effekte zu erzielen sind.

Zusätzlicher Handlungsbedarf besteht auch angesichts des zu erwartenden Anstiegs des Frauenanteils unter Geflüchteten durch den Familiennachzug. Eine bessere und nachhaltige Arbeitsmarktintegration wird sich künftig nur dann erreichen lassen, wenn geflüchtete Frauen von der Politik als eigene Zielgruppe mit genderspezifischen Bedürfnissen anerkannt werden und eine Anpassung der Maßnahmen und Programme an die Bedarfe der Zielgruppe erfolgt.

Literaturverzeichnis

Akua-Sakyiwah, B., 2016: Education as Cultural Capital and its Effect on the Transitional Issues Faced by Migrant Women in the Diaspora. *International Migration & Integration* 17(4): 1125-1142.

Arbeitsmarktservice Österreich, 2017: Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen: Bilanz und Ausblick. <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/ams-oesterreich-news/arbeitsmarktintegration-gefluechteter-menschen-bilanz-ausblick> (12.04.2017).

Bach, S. / Brücker, H. / van Deuverden, K., 2017a: Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. IAB-Kurzbericht, 2/2017. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0217.pdf> (12.04.2017).

Bach, S. / Haan, P. / van Deuverden, K. / Fischer, B. / Brücker, H. / Romiti, A. / Weber, E., 2017b: Abschätzung von Effekten der Integration von Flüchtlingen. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb477-integration.pdf;jsessionid=F0ECD10E1E9936E2E45A4FC786CCF91C?__blob=publicationFile&v=2 (12.04.2017).

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration, 2015: Bayerisches Konzept Zukunft Integration. Eckpunkte. München. http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/integration/zukunft_integration_eck.pdf (12.04.2017).

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg, 2013: Hamburger Integrationskonzept. Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt. Hamburg. <http://www.hamburg.de/content-blob/128792/64cf5be2d1aa47106d558a2d8b4a0c6e/data/konzept.pdf;jsessionid=ECED25C031A92E6F948D509E49386D47.liveWorker2> (12.04.2017).

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, 2016: An die Arbeit. Wie lokale Initiativen zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beitragen können. Berlin. http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/An_die_Arbeit/An_die_Arbeit_Online.pdf (12.04.2017).

Bertelsmann Stiftung, 2016a: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh.

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf (12.04.2017).

Bertelsmann Stiftung, 2016b: From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings. Gütersloh. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=65B7CE81-A967-7F94-B6A93346EF36432B> (12.04.2017).

Bertelsmann Stiftung, 2016c: From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Volume II: Literature Review and Country Case Studies. Gütersloh. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=65BEA144-BB15-A1F8-F2D00CCCF109A46F> (12.04.2017).

Bloch, A., 2008: Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction. *Journal of Social Policy* 37(1): 21-36.

Bodsworth, E., 2013: Stepping up and over: Interim evaluation of Stepping Stones: A micro-enterprise program for refugee and migrant women. http://library.bsl.org.au/jspui/bitstream/1/6140/1/Bodsworth_Stepping_up_and_over_Stepping_Stones__interim_evaluation_May2013.pdf (12.04.2017).

Brücker, H. / Fendel, T. / Kunert, A. / Mangold, U. / Siegert, M. / Schupp, J., 2016a: Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht, 15/2016. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1516.pdf> (12.04.2017).

Brücker, H. / Kunert, A. / Mangold, U. / Kalusche, B. / Siegert, M. / Schupp, J., 2016b: Geflüchtete Menschen in Deutschland – Eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht, 9/2016. Nürnberg. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> (12.04.2017).

Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. / Babka von Gostomski, Chr. / Böhm, A. / Fendel, T. / Friedrich, M. / Giesselmann, M. / Holst, E. / Kosyakova, Y. / Kroh, M. / Liebau, E. / Richter, D. / Romiti, A. / Schacht, D. / Scheible, J. / Schmelzer, P. / Siegert, M. / Sirries, S. / Trübswetter, P. / Vallizadeh, E., 2016c: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration.

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. IAB-Kurzbericht, 24/2016. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (12.04.2017).

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2017: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Berichtsmonat Februar 2017. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1007864/Statischer-Content/Rubriken/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration.html (12.04.2017).

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: März 2017. Nürnberg. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-maerz-2017.pdf?__blob=publicationFile (12.04.2017).

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe November 2016. Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-november-2016.pdf?__blob=publicationFile (12.04.2017).

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Dezember 2015. Nürnberg. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2015.pdf?__blob=publicationFile (12.04.2017).

[BMFSFJ] Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2017: POINT. Neues Modellprojekt unterstützt allein geflüchtete Frauen. 23.03.2017. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/neues-modellprojekt-unterstuetzt-allein-gefluechtete-frauen/115358> (12.04.2017).

Castellà, H., 2017: The situation of refugee women in Europe, the Spanish state and Catalonia. Brüssel. https://www.academia.edu/31176620/The_situation_of_refugee_women_in_Europe (12.04.2017).

Das Nationale Thematische Netzwerk im ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt, 2015: Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung. Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft. Bilanzpapier des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Berlin. https://www.frsh.de/fileadmin/pdf/Material-Publikationen/Bilanzpapier_Bleiberechtsnetzwerke_20150521.pdf (12.04.2017).

- Der Senat von Berlin, 2015: Versorgungs- und Integrationskonzept für Asylbegehrende und Flüchtlinge. Berlin. https://www.berlin.de/rbmskzl/_assets/dokumentation/versorgungs-_und_integrationskonzept_fur_fluechtlinge.pdf (12.04.2017).
- Deutscher Bundestag, 2017: Zahlen in der Bundesrepublik Deutschland lebender Flüchtlinge zum Stand 31. Dezember 2016. Drucksache 18/11388. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Sevim Dağdelen, Frank Tempel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/11032. Berlin. <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/113/1811388.pdf> (18.04.2017).
- Deutscher Bundestag, 2016a: Integration geflüchteter Frauen und Mädchen. Drucksache 18/8451. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulle Schauws, Luise Amtsberg, Dr. Franziska Brantner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Drucksache 18/8225. Berlin. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/084/1808451.pdf> (12.04.2017).
- Deutscher Bundestag, 2016b: Zunehmende Beschäftigung und bleibende Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau), Cornelia Möhring, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der Linken. Drucksache 18/7507. Berlin. <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/077/1807740.pdf> (12.04.2017).
- Europäische Kommission / OECD, 2015: How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module. Brüssel. <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-EK-OECD-Arbeitspapier-092106.pdf> (12.04.2017).
- Europäisches Parlament, 2016a: Bericht über die Lage weiblicher Flüchtlinge und Asylsuchender in der EU. 2015/2325(INI). <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A8-2016-0024+0+DOC+PDF+V0//DE> (12.04.2017).
- Europäisches Parlament, 2016b: Female refugees and asylum seekers: The issue of integration. Brüssel. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556929/IPOL_STU\(2016\)556929_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556929/IPOL_STU(2016)556929_EN.pdf) (12.04.2017).
- Farrell, S. E. / Elkin, S. / Broadus, J. / Bloom, D., 2011: Subsidizing Employment Opportunities for Low-Income Families. A Review of State Employment Programs Created Through the TANF Emergency Fund. OPRE Report, 2011-38.

Washington, D. C. http://www.mdrc.org/sites/default/files/full_522.pdf (12.04.2017).

Goldnetz gGmbH/e.V., 2017a: Gelungene POINT-Auftaktveranstaltung im BMFSFJ. 23.03.2017. http://www.goldnetz-berlin.org/Gelungene-POINT-Auftaktveranstaltung-im-BMFSFJ-_n114-113.htm (12.04.2017).

Goldnetz gGmbH/e.V., 2017b: Bundesprojekt POINT für allein geflüchtete Frauen gestartet. 24.02.2017. http://www.goldnetz-berlin.org/Bundesmodellprojekt-POINT-fuer-allein-gefluechtete-Frauen-gestartet_n113-112.htm (12.04.2017).

[IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015a: Asylsuchende und Flüchtlinge: Integration in den Arbeitsmarkt in Schweden, Dänemark und Großbritannien. Nürnberg. http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1518.pdf (12.04.2017).

[IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015b: Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB-Forschungsbericht, 3/2015. Nürnberg. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0315.pdf> (12.04.2017).

Knuth, M., 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikation vermitteln. WISO DISKURS, 21/2016. Bonn. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf> (12.04.2017).

Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, 2010: Konzeption zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern. Rostock. www.regierung-mv.de/serviceassistent/download?id=37970 (12.04.2017).

Mirbach, T. / Triebel, K. / Farrokhzad, S., 2013: Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg. http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/Zwischenbilanz_BR_II__14-01-2013.pdf (12.04.2017).

Mirbach, T. / Schobert, B., 2009: Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Abschlußbericht. http://www.xenos-de.de/xenos/SharedDocs/Publikationen/Bleiberecht/2011_02_23_evaluationsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (12.04.2017).

- Ott, E., 2013: The labour market integration of resettled refugees. PDES/2013/16. Genf: UNHCR. <http://www.unhcr.org/research/eval-reports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html> (12.04.2017).
- Pittaway, E. / Bartolomei, L., 2001: Refugees, Race, and Gender: The Multiple Discrimination against Refugee Women. *Refuge* 19(6): 21-32.
- Povrzanović Frykman, M., 2012: Struggle for recognition: Bosnian refugees employment experiences in Sweden. *Refugee Survey Quarterly* 31(1): 54-79.
- Salikutluk, Z. / Giesecke, J. / Kroh, M., 2016: Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen. *DIW Wochenbericht* Nr. 35.2016: 749-756. http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541803.de/16-35-5.pdf (12.04.2017).
- Schouler-Ocak, M. / Kurmeyer, C., 2017: Abschlussbericht. Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. Berlin. Psychiatrische Universitätsklinik der Charité im St. Hedwig Krankenhaus.
- Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse 01/2017. Nürnberg. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (15.04.2017).
- Worbs, S. / Bund, E., 2016: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierung. BAMF-Kurzanalyse, 01/2016. Nürnberg. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (12.04.2017).

Miguel Montero Lange

Miguel Montero Lange studierte an der Freien Universität Berlin Soziologie. Er hat einen Master in „European Administration Management“ der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege in Berlin sowie einen Master in „Leitung und Verwaltung in Sozialen Diensten“ der Universidad de Alcalá de Henares. Er veröffentlicht Fachartikel zu den Themen Migration und Integration, Familienpolitik, Pflege und europäische Sozialpolitik.

Dr. Janine Ziegler

Janine Ziegler studierte Politikwissenschaften in München und Paris und arbeitet als Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der IQ Fachstelle Einwanderung sowie im Forschungsprojekt „Wir Hier! Kein Platz für Muslimfeindlichkeit in Europa. Migrantenorganisationen im Dialog“. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Musliminnen und Muslime sowie Islam in Deutschland und Frankreich, Religionsfreiheit sowie Migration und Integration.

Wege zur sozialen und ökonomischen Teilhabe

Czarina Wilpert

Die folgende Analyse geht der Frage nach, welche Potenziale Immigrantinnen und darunter geflüchtete Frauen in Bezug auf eine Existenzgründung mitbringen und wie selbige sich auf ihre soziale und ökonomische Teilhabe an der Gesellschaft auswirkt. Des Weiteren setzt sie sich damit auseinander, mit welchen Hürden und Herausforderungen die Zielgruppe auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration insgesamt und zur Existenzgründung im spezifischen konfrontiert ist bzw. welche Rahmenbedingungen nötig wären, um eine verbesserte gesamtgesellschaftliche Teilhabe von Immigrantinnen zu gewährleisten. Dabei wird insbesondere auf die häufig noch unentdeckten Potenziale der Frauen und ihre Unterrepräsentanz am Arbeitsmarkt eingegangen. Angesichts der in Deutschland schwierigen Bedingungen, die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen anerkennen zu lassen, soll Existenzgründung in dem Kontext als eine mögliche Alternative diskutiert werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Sozio-ökonomische Teilhabe und die Möglichkeiten und Potenziale geflüchteter Frauen als selbständige Erwerbstätige	161
2. Neue Perspektiven durch die Motivation und das Engagement der neuen Migrantinnen und Migranten	163
3. Gründungspotenziale von Migrantinnen und Migranten	164
4. Das Existenzgründungsverhalten von Frauen insgesamt und speziell von Migrantinnen	166
5. Hindernisse bezüglich der Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Menschen und insbesondere für Frauen.....	167
5.1. Strukturelle Hürden	167
5.2. Existenzgründung als Alternative	168

6. Barrieren und Hindernisse in Bezug auf Existenzgründung und Selbständigkeit für Migrantinnen und geflüchtete Frauen	169
7. Mögliche Lösungsansätze.....	172
Literaturverzeichnis	174

1. Sozio-ökonomische Teilhabe und die Möglichkeiten und Potenziale geflüchteter Frauen als selbständige Erwerbstätige

„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht, Deutsch zu lernen sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen“ (BAMF 2017).

Mit der steigenden Zahl von Menschen, die in den letzten Jahren in Europa Schutz vor Krieg und Gewalt in ihren Herkunftsländern suchten und der damit verbundenen zunehmenden Belastung der Länder, die die südliche EU-Außengrenze bilden, kam es auch in Deutschland erstmalig seit den 1990er Jahren zu einem Anstieg der Zahl der Asylsuchenden. Dieser erreichte im Jahr 2015 seinen vorläufigen Höhepunkt. Zur selben Zeit mischte sich in die politische Debatte zum Thema Zuwanderung nach Deutschland ein neuer Ton. Dabei stand die Entwicklung einer sogenannten Willkommenskultur im Vordergrund, wozu z. B. die Öffnung mehrerer Integrationsangebote für Personen mit einer Aufenthaltsge-stattung gehörte. Diese sollte vorrangig dazu dienen, den Prozess der Arbeitsmarktintegration und damit verbunden der gesamtgesellschaftlichen Integration zu beschleunigen. Dies bestätigt auch die oben zitierte Definition des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge aus dem Jahr 2017, nach der Integration heute „eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen“ (BAMF 2017) bedeuten soll.

Aktuelle Studien zu Integrationsverläufen von Geflüchteten in Deutschland zeigen, dass die rechtlichen und strukturellen Barrieren, die eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Migrantinnen und Migranten erschweren bzw. verhindern, bisher noch nicht überwunden werden konnten.⁴⁶ Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktintegration sind geflüchtete Frauen und Männer mit

⁴⁶ Laut Petra Bendel, die in ihrem Artikel „Alter Wein in neuen Schläuchen? Integrationskonzepte vor der Bundestagswahl“ die aktuellen Integrationskonzepte im Anbetracht der Bundestagswahl im September 2017 und der Leitbild-Diskussion des Bundesinnenministers diskutiert, bewegt sich die Integrationsdebatte „spiralförmig, kreist in sich wandelnden, aber auch wiederholenden Interpretationen von 'Integration'“ (Bendel 2017).

zahlreichen Herausforderungen und Hürden konfrontiert, wobei die Barrieren für Frauen größer sind als für Männer (Salikutluk et al. 2016: 752).

Besonders Frauen mit kleinen Kindern finden kaum Anschluss an den Arbeitsmarkt, was u. a. auf fehlende bzw. nicht ausreichend vorhandene Kinderbetreuungsangebote zurückgeführt wird. Darüber sind viele Berufsabschlüsse der Frauen, die sie in ihren Herkunftsländern erworben haben, darunter auch akademische, nicht oder nur bedingt mit den deutschen Berufsabschlüssen vergleichbar. Mit besonderen Schwierigkeiten sind hierbei z. B. Lehrerinnen, Juristinnen oder z. T. Medizinerinnen konfrontiert. Das Problem findet sich aber auch in Handwerksberufen, z. B. bei Friseurinnen oder Schneiderinnen (Worbs & Baraulina 2017: 9). In den Fällen, in denen geflüchtete Frauen eine Beschäftigung finden, handelt es sich häufig entweder um Teilzeitarbeit oder um eine geringfügige Beschäftigung (ebd.: 11).

Die IAB-BAMF-SOEP (2016) Befragung von Geflüchteten vergleicht die Arbeitsmarktteilnahme von Männern und Frauen in ihrem Herkunftsland mit der nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland und kommt dabei zu dem Ergebnis, dass nur 50 % der Frauen gegenüber 81 % der Männer vor der Ausreise über Berufserfahrung verfügen (Brücker et al. 2016: 64). Nach drei Jahren in Deutschland erreichen die Männer eine Erwerbsquote von 40 %, während die der Frauen lediglich 14 % beträgt (Kosyakova 2017: 20). Hier wird deutlich, dass die Potenziale beider Geschlechter nicht annähernd ausgeschöpft werden, beide bleiben weit hinter ihren früheren Quoten zurück. Interessant ist darüber hinaus, in welchen Berufssparten Geflüchtete in ihrem Herkunftsland tätig waren. So waren Frauen vorwiegend als Angestellte (58 %, Männer 35 %) und Männer eher als Arbeiter (30 %) oder Selbständige (30 %) tätig. Selbständig waren 17 % der Frauen in ihrem Herkunftsland (ebd.: 14). Auch dieses Potenzial wird in Deutschland bisher nicht ausreichend genutzt und gefördert, was allerdings für beide Geschlechter gleichermaßen gilt. Lediglich 1 % der Männer und 3 % der Frauen sind hier selbständig tätig (ebd.: 21).

Angesichts der in Deutschland schwierigen Bedingungen, die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen anerkennen zu lassen, soll Existenzgründung im Folgenden als mögliche Alternative diskutiert werden.

Dabei wird auf verschiedenen Ebenen auf die Potenziale Neueingewanderter allgemein sowie auf die Voraussetzungen für eine gelungene Integration geflüchteter Frauen konkret eingegangen. Der Fokus liegt dabei auf folgenden Aspekten:

- Dem Zusammenhang zwischen internationaler Migration und der Entwicklung des Kleinunternehmertums,
- Untersuchungen zu den Gründungspotenzialen von Migrantinnen und Migranten sowie
- zum Existenzgründungsverhalten von Frauen insgesamt und von Migrantinnen im Besonderen,
- den spezifischen Barrieren, die dazu führen, dass Integrationspotenziale von Migrantinnen und speziell geflüchteten Frauen nicht genutzt werden sowie
- auf möglichen Lösungsansätzen für die sozio-ökonomische Integration geflüchteter Frauen.

Des Weiteren wird auf die Veränderungsprozesse innerhalb des Arbeitsmarktes eingegangen, die besonders für Gründerinnen relevant sind. Hierbei steht die Frage im Vordergrund, in wie weit eine Teilhabe geflüchteter Frauen aufgrund ihrer Potenziale möglich ist.

2. Neue Perspektiven durch die Motivation und das Engagement der neuen Migrantinnen und Migranten

Die Geschichte der internationalen Migration ist eine Geschichte der Migration von Familien. Diese ist insbesondere durch die hohe Motivation der ersten Generation gekennzeichnet, alles zu tun, um ihren Kindern ein besseres Leben zu sichern. Historisch betrachtet ist dies häufig auch das Ziel von interner Migration gewesen (Bertaux & Bertaux 1981). Dabei wird Migration einerseits oftmals als Chance für die Aufwärtsmobilität von Familien gesehen. Andererseits leistet sie aber auch einen Beitrag zur Revitalisierung von Kleinunternehmertum und lokaler Ökonomie. Existenzgründungen, Selbständigkeit und die sogenannte „Ethnische Ökonomie“⁴⁷ werden deshalb vorwiegend im Kontext des internationalen

⁴⁷ Der Begriff „Ethnic Economy“ beschreibt die Entstehung von Selbständigkeit in bestimmten Herkunftsgruppen (Communities) im Handel und im Produktionsgewerbe wie auch in religiösen und kulturellen Einrichtungen, initiiert als Familienunternehmen oder als gemeinsames Unternehmen von

Migrationsprozesses definiert bzw. betrachtet. Bis in die heutige Zeit wird die „Ethnische Ökonomie“ dabei allerdings hauptsächlich als Domäne der Männer wahrgenommen. Nur wenige Studien (vgl. u. a. Apitzsch & Kontos 2008) legen das Gewicht auf die Rolle der Frauen in der „Ethnischen Ökonomie“.

Inwiefern sich die Gruppe der Menschen, die innerhalb der letzten Jahre in Deutschland Schutz gesucht haben, hierbei von anderen Zugewanderten unterscheidet, wird im nächsten Abschnitt vertiefend dargestellt. Dabei ist von besonderem Interesse, in welcher Form die vorhandenen Erkenntnisse zum Gründungsverhalten, den Gründungspotenzialen und dem damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Beitrag von Migrantinnen und Migranten in Deutschland für eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter genutzt werden können.

3. Gründungspotenziale von Migrantinnen und Migranten

„Die Zuwanderung und der Wandel in der Bevölkerungsstruktur erhöhen die kulturelle Vielfalt und damit die Zahl derjenigen, die sich mit neuen Ideen, Mut und Kreativität eine berufliche Existenz aufbauen“ (Leicht & Berwing 2016: 1).

Es ist laut Leicht und Berwing (2016) diese Art von wirtschaftlicher und demografischer Dynamik, die neue Chancen für Deutschland bietet. In ihrer Untersuchung zum Gründungspotenzial von Menschen mit ausländischen Wurzeln kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass gerade diese Personengruppe, gemessen an der Entwicklung des Selbständigenbestands im Zeitraum von 2005 bis 2015, äußerst gründungsaktiv war. Dabei sind die diesbezüglichen Selbständigkeitsquoten immer in Bezug zur gesamten Entwicklung des Arbeitsmarktes zu sehen. Die geringere Quote von 9,5 % im Jahr 2015 im Vergleich zu 10,3 % im Jahr 2010 ist mit dem seit 2007 florierenden Arbeitsmarkt zu erklären.

Landsleuten, um die kulturellen, wirtschaftlichen, religiösen Bedürfnisse der eigenen Herkunftsgruppe im Einwanderungsland zu bedienen (Vgl. u. a. Light & Gold 2000).

Insgesamt sind die absoluten Zahlen von selbständigen Migrantinnen und Migranten im Zeitraum von 2005⁴⁸ bis 2015 um 30 % gewachsen, während sie bei Herkunftsdeutschen um 3 % gesunken sind, das Wachstum bei abhängig Beschäftigten liegt im gleichen Zeitraum bei 10 %. Die höchste Selbständigkeitsquote (11,3 %) ist bei Migrantinnen und Migranten ohne deutschen Pass zu finden. Dabei kommen Leicht und Berwing (2016) zu dem Schluss, dass in Bezug auf Gründungsambitionen die Migrationserfahrung eine zentrale Rolle spielt. So sind es insbesondere Menschen mit eigener Migrationserfahrung, die ambitioniert sind, ein eigenes Unternehmen zu gründen und sehr viel weniger die der zweiten Generation (ebd.: 1ff.).⁴⁹

Unterstützend wirkt sich hierbei „ein gewisses Maß an Resilienz“ (ebd.: 142) aus, also die Stärke und Fähigkeit, die sich aus der eigenen Migrationserfahrung und der damit verbundenen Bereitschaft ergibt, gewisse Risiken auf sich zu nehmen und diese zu überwinden. Diese Fähigkeit ist, laut den Autoren, besonders wichtig, um die „Schwierigkeiten einer Unternehmungsgründung zu überwinden“ (ebd.: 9). Die Beobachtung, dass sich durch die Einbettung in internationale Netzwerke auch ein besonderer Zugang zu Innovationen und speziellen Wissensbeständen ergibt, ist ebenso hervorzuheben. Dadurch entsteht die Möglichkeit, neue Marktideen, Produkte und Dienstleistungen zu kreieren sowie neue Klientel zu akquirieren. Diese Auffassung bestätigt auch Hillmann in ihrer Aussage: „Die Migrantenökonomie stellt einen zunehmenden wichtigen Teil der urbanen postindustriellen Wirtschaft dar. Vielfach prekär, manchmal enorm erfolgreich“ (IQ Fachstelle Migrantenökonomie 2016: 8).

Die neueste Analyse des KfW Research (Leitfels 2017) beobachtet ebenfalls, dass Gründungen durch Migrantinnen und Migranten, gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil, häufiger und umfassender sind. Des Weiteren zeichnen sie sich

⁴⁸ Seit 2005 ist es möglich, zwischen Menschen mit Migrationshintergrund mit deutscher Staatsbürgerschaft und Menschen ohne Migrationshintergrund (Herkunftsdeutschen) zu unterscheiden. Selbständigkeitsquoten basieren auf dem Anteil von Selbständigen an der entsprechenden Bevölkerungsgruppe der Erwerbstätigen (Mikrozensusdaten).

⁴⁹ Diese Unterscheidung ist deshalb wichtig, weil die komplexe staatsbürgerliche Situation der zwei größten Herkunftsgruppen aus Polen (13 %) und der Türkei (12 %) eine Rolle spielt. Für beide Gruppierungen gilt, dass sie gründungsambitionierte Zuwanderinnen und Zuwanderer sowohl mit deutschen als auch mit ausländischen Pässen sind. Hier ist die eigene Migrationserfahrung wichtiger als die des Aufenthaltsstatus.

durch einen außergewöhnlich hohen Anteil an Akademikerinnen und Akademikern sowie eine besonders hohe Anzahl von durch sie geschaffenen Arbeitsplätzen aus (ebd.: 2).

4. Das Existenzgründungsverhalten von Frauen insgesamt und speziell von Migrantinnen

Bis 1991 wurden ungefähr ein Drittel aller neuen Existenzgründungen von Frauen getätigt. Anfang der 1990er Jahre stiegen in Deutschland die Existenzgründungsinitiativen von Frauen an. Die Gründungsquoten von Frauen (deutschen wie eingewanderten) liegen dabei weiterhin deutlich unter denen männlicher Gründer. So beträgt die Selbstständigenquote von Frauen mit Migrationshintergrund 7,1 %; bei Männern mit Migrationshintergrund liegt sie hingegen bei 11,4 %. Zu herkunftsdeutschen Gründerinnen besteht hingegen nur ein geringer Unterschied von 0,1 Prozentpunkten (Leicht & Berwing 2016: 11).

Damit sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern weitaus dominanter als die Unterschiede zwischen eingewanderten und nicht eingewanderten Frauen. Insgesamt ist jedoch eine wachsende Beteiligung von Frauen im Rahmen von Existenzgründungen zu beobachten. Dieser Befund ist gekoppelt an den Trend der häufigeren Akademisierung der Gründerinnen. KfW Research geht davon aus, dass 35 % der Frauen, die sich 2014 selbständig gemacht haben, einen Universitäts- oder Hochschulabschluss nachweisen können (Metzger 2015: 6). Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Mehrheit der Gründerinnen sich im Dienstleistungsbereich selbständig macht: 37 % im Bereich wirtschaftliche Dienstleistungen und 29 % mit privaten Dienstleistungen. Hinzu kommen die freiberuflichen Tätigkeitsfelder, die von Existenzgründenden, und hierbei insbesondere von Frauen, zunehmend gewählt werden. Aufgrund der qualifizierteren Ausbildung der Frauen können diese dabei die erhöhte Nachfrage nach Erziehungs- und Bildungsdienstleistungen (z. B. Gründung von Kindertagesstätten) bedienen. Führend im Bereich der freiberuflichen Tätigkeitsfelder ist die Unternehmensberatung, weitere Berufsfelder sind Dozenturen, Webdesign, Ingenieurbüros, Übersetzungsbüros, Psychotherapie, Softwareengineering, Rechtsberatung und Coaching (ebd.: 3).

Für viele Migrantinnen stellt die Gründungsoption, u. a. aufgrund der strukturellen Hürden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration (s. Kapitel 5), zudem eine

Alternative zur Aussicht dar, einer unterqualifizierten und unterbezahlten Beschäftigung nachgehen zu müssen bzw. über einen längeren Zeitraum arbeitslos zu bleiben. So sind es vorwiegend Frauen und hier v. a. Migrantinnen und Frauen mit Fluchterfahrung, die in prekären, nichtexistenzsichernden Arbeitsverhältnissen tätig sind. Berücksichtigt werden muss in diesem Kontext zudem, dass sich der erste Arbeitsmarkt aufgrund der Flexibilisierungsmaßnahmen der letzten Jahre zunehmend verändert, was wiederum deutliche Auswirkungen auf die klassischen, sicheren Arbeitsmodelle hat, die auf Beschäftigungsverhältnissen mit mehrjährigen bis hin zu unkündbaren Arbeitsverträgen basierten. Diese Entwicklung äußert sich u. a. in einem Anstieg der Teilzeitarbeit, wobei der Frauenanteil hier besonders hoch ist (Klenner et al. 2010: 191-270). Dies hat immense Auswirkungen auf die soziale Sicherheit und führt zu einer Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, mit der langfristig in vielen Fällen eine drohende Altersarmut verbunden ist.

5. Hindernisse bezüglich der Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Menschen und insbesondere für Frauen

Für geflüchtete Menschen stellen die geltenden strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen die wichtigsten Hürden in Bezug auf eine gesellschaftliche Teilhabe dar. Dabei erschweren bzw. verwehren insbesondere langwierige Asylverfahren sowie langjährige Duldungszustände und die damit einhergehende Unsicherheit in Bezug auf die eigene Lebensplanung den Betroffenen die Möglichkeit, eine neue Perspektive für ein eigenständiges Leben zu entwickeln. Die rechtliche Situation hat hierbei u. a. einen direkten Einfluss auf die Möglichkeit, eine Arbeit bzw. eine Ausbildung aufzunehmen sowie an integrationsfördernden Maßnahmen, z. B. einem Integrationskurs, teilzunehmen.

5.1. Strukturelle Hürden

Zu den rechtlichen Hürden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten kommen zahlreiche strukturelle Barrieren hinzu. Hervorzuheben ist die in vielen Regionen nicht ausreichend vorhandene externe Kinderbetreuung, die sich besonders auf die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen mit Kleinkindern und hierbei insbesondere Alleinerziehende, negativ auswirkt und u. a. dazu führt, dass Mütter in Integrationskursen sowie am Arbeitsmarkt gegenüber männlichen Geflüchteten deutlich unterrepräsentiert sind.

Ein weiteres Problem für viele geflüchtete Frauen sind fehlende soziale Kontakte zur lokalen Bevölkerung. Dies führt dazu, dass oftmals auch in Fällen, in denen der Sprachkurs erfolgreich abgeschlossen wurde, die dort erworbenen Kenntnisse nicht praktiziert und vertieft werden können, was sich wiederum unmittelbar auf die Arbeitsmarktintegration der betroffenen Frauen auswirkt. Erschwerend hinzu kommt die bisher nur sehr geringe Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen sowie akademischen Qualifikationen und Kompetenzen. Dieser Umstand führt dazu, dass die Betroffenen häufig gezwungen sind, eine niedrigqualifizierte Tätigkeit unter oftmals prekären Bedingungen aufzunehmen. Man spricht hier von einem sogenannten Dequalifizierungsprozess (Johansson 2016: 23).

Um diesen zu verhindern, empfiehlt der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) u. a. die Anerkennung informeller Qualifikationen dringend zu verstärken (SVR 2017). Um geflüchtete Frauen hinsichtlich der Integration in den Arbeitsmarkt besser zu unterstützen und zu fördern, ist es unabdingbar, das deutsche Berufsbildungssystem in einigen Bereichen zu flexibilisieren und neue, innovative Modellprogramme zu entwickeln (Knuth 2016; Schier 2017). Erkenntnisse aus den Modellen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in den 1980er- und 1990er-Jahren für Frauen in Männerberufen als auch für Migrantinnen (Wilpert 1996: 5-13) entwickelt hat und die deutlich machen, wie Maßnahmen und Programme aufgebaut sein müssen, um erfolgreich zu greifen, sollten hierbei berücksichtigt werden. Ein Beispiel hierfür sind Praktika in Begleitung von Qualifizierungsmaßnahmen. Diese stellen nicht nur eine adäquate Gelegenheit dar, die neuen Sprachkenntnisse zu trainieren, sondern geben der Zielgruppe außerdem die Möglichkeit, ihre eigenen (beruflichen) Fähigkeiten zu präsentieren.

6. Existenzgründung als Alternative

V. a. für Frauen, die schon durch ihre Familie Erfahrung mitbringen oder die in ihrem Herkunftsland selbständig waren, stellt eine Existenzgründung eine echte Alternative zu einer Beschäftigung unter prekären Bedingungen dar. Des Weiteren bietet sie für viele geflüchtete Frauen eine interessante Möglichkeit, Geld zu verdienen und sich beruflich zu verwirklichen.

Die Motivation, die Anerkennung auf beruflicher Ebene und den Anspruch, die eigenen diesbezüglichen Erfahrungen und Qualifikationen als Selbständige zu verwirklichen, beobachten auch Vereine und Initiativen, die Migrantinnen und darunter auch immer öfter geflüchtete Frauen hinsichtlich einer möglichen Existenzgründung beraten und qualifizieren (z. B. die Initiative Selbständiger Immigrantinnen – I.S.I. e.V.).⁵⁰

Dabei sind die Chancen, sich selbständig zu machen, für Geflüchtete, Migrantinnen und Frauen heute insgesamt größer als in früheren Jahren, dennoch gibt es auch hier weiterhin eine Reihe von Barrieren zu überwinden. Im nächsten Abschnitt wird auf diese vertiefend eingegangen.

7. Barrieren und Hindernisse in Bezug auf Existenzgründung und Selbständigkeit für Migrantinnen und geflüchtete Frauen

Die folgenden Erkenntnisse basieren auf dem Ergebnis eines Gutachtens zu Existenzgründungen und Kleinunternehmertum bei Immigrantinnen in Berlin (Wilpert 2004) sowie auf den Erkenntnissen eines Informationsaustauschs mit Teilnehmerinnen und ehemaligen Teilnehmerinnen von Qualifizierungsangeboten der Initiative Selbständiger Immigrantinnen und weiteren, z. T. geflüchteten Frauen, der seit 1996 regelmäßig stattfindet.⁵¹

Viele der hier vorgestellten Ergebnisse zu den „Stolpersteinen“ in Bezug auf Selbständigkeit und Existenzgründung von Migrantinnen werden durch Untersuchungen der letzten Jahre bestätigt (u. a. Leicht & Berwing 2016; IHK Berlin 2016).

⁵⁰ Czarina Wilpert ist Mitbegründerin der Initiative Selbständiger Immigrantinnen (www.isi-ev.de). I.S.I. e. V. ist seit 1990 ein gemeinnütziger Verein internationaler Frauen, der Existenzgründungsqualifizierungen für Immigrantinnen betreibt.

⁵¹ Die Informations- und Bedarfsanalyse basiert sowohl auf einem schriftlichen Interview bei der Anmeldung, (Grund des Interesses an Existenzgründung, Schwierigkeiten mit dem deutschen Arbeitsmarkt) als auch auf regelmäßigen Sachberichten sowie kontinuierlichen Gesprächen zwischen Mitarbeiterinnen, Projektleitung, Vorstand und Teilnehmenden bezüglich des Zugangs zu Krediten, der Probleme mit Kinderbetreuung usw.

Insgesamt haben Immigrantinnen im Vergleich zu Frauen deutscher Herkunft auf dem Weg in die Selbständigkeit mit erschwerten Bedingungen zu kämpfen. Dabei sind sie in Bezug auf die ökonomische Integration als Selbständige, aber auch als abhängig Erwerbstätige mit diversen Barrieren und Hindernissen konfrontiert. Besonders hemmend wirken sich dabei folgende Umstände aus:

- Die Nicht- bzw. nur geringfügige Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen.
- Diskontinuitäten in den Arbeitsbiografien der Frauen und damit verbundene größere Schwankungen hinsichtlich regulärer Beschäftigungsverhältnisse, die zu einem häufigeren Ausweichen auf informelle Beschäftigungsverhältnisse führen.
- Damit einhergehend eine Verringerung der Chancen, in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu gelangen und ggf. darauf basierende unterstützende Leistungen in Anspruch nehmen zu können.
- Eine stellenweise kulturelle Distanz zu den Institutionen der deutschen Gesellschaft sowie fehlende Erfahrungen in Bezug auf die Gepflogenheiten von und den Umgang mit hiesigen Behörden können unter Umständen zu Vorsicht und Zurückhaltung gerade an den Stellen bzw. in den Situationen führen, an denen von Seiten der Behörden Eigeninitiative der Klientinnen (und Klienten) erwartet wird.
- Ein bestehender Mangel an Informationen und Aufklärung zu bzw. über Förderungsmöglichkeiten, der dazu führt, dass Immigrantinnen diese seltener in Anspruch zu nehmen als deutsche Existenzgründerinnen.
- Dazu kommt, dass die Frauen in vielen Fällen die Förderkriterien nicht erfüllen, da ihnen oftmals die nötigen Vorerwerbszeiten am ersten Arbeitsmarkt fehlen.
- Seitens der Behörden oder anderer Beratungseinrichtungen besteht häufig ein Mangel an Sensibilität und Interesse hinsichtlich der Aufklärung der betroffenen Personen über ihre Möglichkeiten und Rechte in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration.

- Vielfach werden Immigrantinnen von Arbeitgebern und anderen Instanzen nur eingeschränkt als qualifizierte Kandidatinnen für bestimmte Arbeitsplätze wahrgenommen.⁵²
- Ohne eine feste Erwerbstätigkeit ist es für die Frauen kaum möglich, eine Bürgerschaft zu erhalten, die jedoch notwendig ist, um als kreditwürdig zu gelten.
- Für die Kreditwürdigkeit wiederum spielt der Aufenthaltsstatus eine zentrale Rolle. Personen mit einem befristeten Aufenthalt sind hier besonders benachteiligt, wie das folgende Zitat aus einer Studie der IHK Berlin belegt: „Selbst bei Mikrokrediten mit einer Laufzeit von drei Jahren oder weniger, haben es Menschen mit einem befristeten Aufenthaltsstatus schwerer, diesen zu erhalten“ (IHK Berlin 2016: 18).
- Letztendlich sehen sich Immigrantinnen häufig mit einer Mehrfachbenachteiligung konfrontiert, die u. a. auf ihre Rolle als Frau und ggf. (alleinstehende) Mutter ohne ausreichende soziale Netzwerke zurückzuführen ist.

Trotz dieser Hindernisse und Barrieren weisen Immigrantinnen im Jahr 2015 fast die gleiche Selbständigkeitsquote auf wie deutsche Frauen (Leicht & Berwing 2016: 11). Von besonderer Bedeutung ist jedoch ihr Potenzial als Existenzgründerinnen. Wie die Ergebnisse einer Befragung ehemaliger Teilnehmerinnen von Qualifizierungsangeboten der Initiative Selbständiger Immigrantinnen sowie von selbständigen Immigrantinnen in verschiedenen Stadtteilen Berlins eindeutig zeigen, ist bei den Frauen eine starke Motivation vorhanden, sich beruflich eine eigene Existenz aufzubauen. Dabei mangelt es selten an Ideen und einem hohen persönlichen Arbeitseinsatz. In den meisten Fällen basiert die Motivation auf der eigenen Migrationserfahrung, dem notwendigen, zumeist im Herkunftsland erworbenen „Know-how“ sowie den vorhandenen sozialen und kulturellen Ressourcen. Die wichtigste Voraussetzung für die Realisierung stellt dabei der Zugang zu Investitionsmitteln dar.

⁵² Seit einigen Jahren bewerben sich zunehmend hoch qualifizierte Frauen (u. a. Juristinnen, Ingenieurinnen, Physikerinnen, Lehrerinnen, Psychologinnen und Managerinnen) für die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten der Initiative Selbständiger Immigrantinnen - I.S.I. e. V., da sie sowohl mit und als auch ohne der Anerkennung ihrer Abschlüsse Schwierigkeiten haben, einen Arbeitgeber zu finden, der sie ihren Qualifikationen entsprechend beschäftigt.

8. Mögliche Lösungsansätze

Damit sich die Anzahl der selbständigen und v. a. der existenzgründenden Immigrantinnen in Zukunft noch deutlich erhöht und sie sich ihren Potenzialen, Qualifikationen und Kompetenzen entsprechend in den hiesigen Arbeitsmarkt einbringen können, wird folgenden unterstützenden Maßnahmen eine zentrale Bedeutung beigemessen:

– **Flexible Kinderbetreuungsangebote**

Dringend notwendig sind unterstützende Maßnahmen, die unter den gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauen von Bedeutung sind, wie z. B. in ausreichendem Umfang vorhandene Kinderbetreuungsangebote. Wie die Untersuchung von Wilpert (2004) aufzeigt, haben fast alle Immigrantinnen, die an dem Qualifizierungsangebot der Initiative Selbstständiger Immigrantinnen teilgenommen haben, Klein- und/oder Schulkinder. Die Frauen äußerten mehrheitlich einen Bedarf an einem flexiblen Kinderbetreuungssystem. Dabei hatten mehrere von ihnen bereits die Erfahrung gemacht, dass sie aufgrund der nicht mit den Kinderbetreuungszeiten kompatiblen Arbeitszeiten, gezwungen waren, ihr Geschäft mindestens für eine bestimmte Zeit aufzugeben. Diese Situation trifft genauso auf geflüchtete Frauen zu, wobei diese aufgrund ihrer unter Umständen geringen sozialen Einbindung und ihren zahlreichen Integrationsverpflichtungen (u. a. Teilnahme am Integrationskurs, Praktika, Weiterbildungen etc.) z. T. in noch gravierenderem Ausmaß betroffen sind.

– **Verstärkte Informationen und Zugang zu Kredit- und Fördermöglichkeiten**

Informationen zu Fördermöglichkeiten für Existenzgründerinnen und -gründer unter Geflüchteten bzw. Migrantinnen und Migranten⁵³ sollten besser verbreitet werden. Dabei sollten gründungsinteressierten Geflüchteten mit einem überzeugenden Geschäftskonzept Instrumente für die Kreditaufnahme zur Verfügung gestellt werden, die den Nachteil des befristeten Aufenthaltsrechts entsprechend egalisieren (IHK Berlin 2016: 18).

⁵³ Laut Gutachten (Wilpert 2004) bringen Immigrantinnen ihr Startkapital eher durch eigene Ersparnisse oder durch Kredite von Verwandten und Freunden auf. Nur 25 % der Befragten hatten Zugang zu Bankkrediten.

– **Abbau möglicher sozial-kultureller Distanzen zwischen Behörden und selbständigen Migrantinnen**

Die konkreten Erfahrungen mit Diskriminierung basieren vielfach auf einer unbewussten Voreingenommenheit der Behörden. Kulturelle Differenzen führen zu Zweifeln an der Befähigung bestimmter Personengruppen für bestimmte Aufgaben bis hin zur Vermeidung und Ablehnung aufgrund physischer oder kultureller Merkmale. Die Wahrnehmung dieser Erfahrung durch die Betroffenen verhindert den Aufbau einer Vertrauensbasis gegenüber den zuständigen Behörden und wirkt ablehnend bzw. einschüchternd. Der Ausbau von **Maßnahmen und Programmen im Rahmen einer umfassenden Diversity-Politik, u. a. in Form von Schulungen zur Sensibilisierung von Behörden und öffentlichen Beratungsstrukturen, ist hierbei zwingend** notwendig.

Abschließend soll noch einmal betont werden, dass viele Immigrantinnen, darunter geflüchtete Frauen, immer häufiger in Deutschland Existenzen gründen. Dabei sind ihre Motivationen so vielfältig wie sie selbst. Auch hinsichtlich der Voraussetzungen bestehen zum Teil große Unterschiede. Die Frauen haben unterschiedliche Migrationsgeschichten, wachsen in verschiedenen Familientraditionen auf, sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach Deutschland gekommen und bringen damit unterschiedliche individuelle, soziale und kulturelle Ressourcen, u. a. in Bezug auf Kreativität und innovative Ideen mit. All diese Faktoren beeinflussen ihre Potenziale. Gemein ist den meisten von ihnen allerdings die Motivation und Bereitschaft, hart dafür zu arbeiten, um sich selbständig zu machen und sich eine (neue) eigene Existenz aufzubauen. Die Fähigkeiten von Migrantinnen und geflüchteten Frauen allein reichen jedoch nicht aus, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Vielmehr müssen bestehende rechtliche und strukturelle Hindernisse abgebaut werden, um eine gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilhabe von geflüchteten Frauen zu gewährleisten. Denn nur unter dieser Voraussetzung werden die Frauen in der Lage sein, ihre zahlreichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu entfalten, eine Existenz zu gründen und damit einen produktiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten.

Literaturverzeichnis

- Apitzsch U. / Kontos, M. (Hrsg.), 2008: Self-Employment Activities of Women and Minorities, Wiesbaden: VS Verlag.
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017: Glossar. Integration. https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/_function/glossar.html?lv3=1504494 (29.08.2017).
- Bendel, P., 2017: Alter Wein in neuen Schläuchen? Integrationskonzepte vor der Bundestagswahl. Bundeszentrale für politische Bildung: Aus Politik und Zeitgeschichte 27-29/2017. <http://www.bpb.de/apuz/251209/integrationspolitik> (24.07.2017).
- Bertaux, D. / Bertaux-Wiame, I., 1981: Artisanal Bakery in France. S. 155-181 in Bechhofer, F. / B. Elliot (Hrsg.), The Petite Bourgeoisie. Palgrave Macmillan.
- Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. (Hrsg.), 2016: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse (IAB-Forschungsbericht, 14). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf> (29.08.2017).
- IHK Berlin, 2016: Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt durch Existenzgründung. Berlin. https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/politische-positionen-und-statistiken_channel/arbeitsmarkt_beschaeftigung/3517266/756f6a4e9ce8ff005b78d502d7fca4d5/Download_Kurzstudie_Integration_durch_Gruendung-data.pdf (29.08.2017).
- IQ Fachstelle Migrantenökonomie (Hrsg.), 2016: Die Potenziale der heterogenen Gesellschaft heben. Praxisbeispiele und Handlungsoptionen, um migrantisches Unternehmertum zu stärken. Tagungs-Dokumentation zur Veranstaltung am 7. Oktober 2016 in Berlin. http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Migrantenoeconomie/Brosch%C3%BCren/Doku_Potenziale_der_heterogenen_Gesellschaft_heben.pdf (29.08.2017).
- Johansson, S., 2016: Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Der wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland. Eine Expertise im Auftrag der Robert Bosch Stiftung und des SVR-Forschungsbereichs. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Berlin. http://www.boschstiftung.de/content/language1/downloads/RBS_SVR_Expertise_Lebenssituation_Fluechtlinge.pdf (29.08.2017).

- Klenner, C. / Kohaut, S. / Höyng, S., 2010: Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, Berlin: Edition Sigma, S. 191-270.
- Knuth, M., 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. *Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikation vermitteln*. WISO DISKURS 21/2016.
- Kosyakova, Y., 2017: Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktintegration und Ewerbsaspirationen der Geflüchteten. Eine Geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Vortrag auf der Veranstaltung Fachforum 4 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“ am 26.04.2017 in Berlin. http://www.netzwerk iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/Kosyakova_Fachforum4_26.04.17.pdf (29.08.2017).
- Leicht, R. / Berwing, S., 2016: Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln: Entwicklungen, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse. Kurzfassung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/gruendungspotenziale-menschen-auslaendische-wurzeln.pdf?__blob=publication-File&v=7 (29.07.2017).
- Leitfels, A., 2017: Migranten gründen häufiger und grösser: mehr Wochenstunden, mehr Angestellte. KfW Research. Fokus Volkswirtschaft Nr. 165, 4.
- Light, I. / Gold, S., 2000: *Ethnic Economies*. San Diego: Academic Press.
- Metzger, G., 2015: *KfW-Gründungsmonitor 2015*. KfW Research. Frankfurt am Main. [https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr %C3 %BCndungsmonitor/Gr %C3 %BCndungsmonitor-2015.pdf](https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/Gr%C3%BCndungsmonitor-2015.pdf) (29.08.2017).
- [SVR] Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2017: *Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017*. Berlin. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/04/SVR_Jahresgutachten_2017.pdf (29.08.2017).
- Salikutluk, Z. / Giesecke, J. / Kroh, M., 2016: Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen. *DIW Wochenbericht*, Vol. 83, Iss. 35: 749-756. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.541781.de (29.08.2017).

Schier, F., 2017: Welche schulische Vorbildung bringen Geflüchtete für die Berufsausbildung mit? Bundesinstitut für Berufsbildung.

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_schier_schulische_vorbildung_2017.pdf (29.08.2017).

Wilpert, C., 1996: Innovative Ansätze in der beruflichen Bildung von Frauen, in: Innovative Ansätze in der beruflichen Bildung von Frauen, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berlin.

Wilpert, C., 2004: Gutachten über Existenzgründung und kleines Unternehmertum bei Immigrantinnen in Berlin. Im Auftrag der Investitionsbank Berlin.

Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse 01/2017. Nürnberg.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFileBrown,

M., 2007: The art of writing. Sheffield: Quickpress (29.08.2017).

Dr. Czarina Wilpert

Czarina Wilpert ist Gastwissenschaftlerin im Fachgebiet Arbeitslehre/Technik und Partizipation an der Technischen Universität Berlin sowie Mitgründerin und Vorstandsfrau der Initiative Selbständiger Immigrantinnen (I.S.I.) und des Vereins „Eine Welt der Vielfalt“ Berlin e.V..

Integration

interkulturelles Training

Arbeitsmigration

Ausländische Qualifikationen

Auszubildende Fachkräfte

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“



minor - projektkontor für bildung und forschung
alt-moabit 73 • 10555 berlin • t: +49 - (0)30 - 39 74 42 27
minor@minor-kontor.de • www.minor-kontor.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:

