



Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Ildikó Pallmann
Janine Ziegler
Christian Pfeffer-Hoffmann

Ildikó Pallmann, Janine Ziegler, Christian Pfeffer-Hoffmann

Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung

Ildikó Pallmann, Janine Ziegler, Christian Pfeffer-Hoffmann

Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung

Impressum

ISBN 978-3-8638-951-8

© 2019 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: Markel Anasagasti Intxausti

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



In Kooperation mit:



Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	9
1.1. HINTERGRUND DER FALLSTUDIE	9
1.2. VORGEHENSWEISE UND THEMENSCHWERPUNKTE.....	10
2. STATISTISCHE EINORDNUNG	13
2.1. GEFLÜCHTETE FRAUEN IN DER STATISTIK	13
2.2. SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN	15
2.3. BILDUNGSBIOGRAFIEN	17
2.4. SITUATION AUF DEM ARBEITSMARKT	18
2.5. SITUATION AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT	21
2.6. BETEILIGUNG AN MAßNAHMEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT	22
3. ERGEBNISSE AUS DEN FOKUSGRUPPEN UND EXPERTINNEN- BZW. EXPERTENINTERVIEWS	24
3.1. SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN DER BEFRAGTEN FRAUEN.....	24
3.2. EIGENE VORSTELLUNGEN UND WÜNSCHE DER BEFRAGTEN FRAUEN BEZÜGLICH IHRES ARBEITSLEBENS IN DEUTSCHLAND.....	27
3.3. BISHERIGE ERFAHRUNGEN DER BEFRAGTEN FRAUEN IM ARBEITSMARKTINTEGRATIONSPROZESS	28
3.3.1. <i>Multiple Belastungen</i>	28
3.3.2. <i>Wie findet man einen Kinderbetreuungsplatz?</i>	29
3.3.3. <i>Fehlende Informationen, keine Perspektiven!</i>	30
3.3.4. <i>„Das wird in Deutschland sowieso nicht anerkannt.“</i>	32
3.3.5. <i>„Meistens verstehe ich sie nicht.“</i>	34

3.3.6. „Es geht immer nur um Maßnahmen!“	35
3.3.7. „Praxis fehlt total!“	37
3.3.8. Arbeitsmarktintegration als kooperativer Prozess	40
4. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	41
4.1. BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG.....	43
4.2. ANERKENNUNG BERUFLICHER QUALIFIKATIONEN UND KOMPETENZEN	45
4.3. SPRACHFÖRDERUNG.....	45
4.4. MAßNAHMEN DER ARBEITSMARKTFÖRDERUNG	47
4.5. FINANZIERUNG VON ANGEBOTEN UND MAßNAHMEN	48
4.6. VERNETZUNG UND KOOPERATION	49
4.7. BETRIEBE UND UNTERNEHMEN	49
4.8. FAZIT.....	50
LITERATURVERZEICHNIS	52
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	55
AUTORINNEN UND AUTOREN	56

1. Einleitung

1.1. Hintergrund der Fallstudie

Über die Lebenslagen und -entwürfe von geflüchteten Frauen in Deutschland ist nach wie vor wenig bekannt.¹ Informationen über ihr sozioökonomisches Profil, ihre Bildungserfahrungen und Erwartungen sind nur sehr unzureichend vorhanden.² In Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt spielen geflüchtete Frauen noch immer eine untergeordnete Rolle. Von den Integrationsangeboten der öffentlichen Stellen werden sie im Vergleich zu männlichen Geflüchteten kaum erreicht.

Die Fachstelle Einwanderung im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bearbeitet als Teil ihrer Aufgabenstellung seit 2015 das Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Dabei hat sie einen ihrer Schwerpunkte auf die spezifische Situation geflüchteter Frauen gesetzt und sich im Rahmen mehrerer Publikationen und Veranstaltungen mit dem Thema beschäftigt.³ Festgestellt wurde dabei u. a. weiterer Untersuchungsbedarf zur Passung zwischen Angeboten zur Förderung der Arbeitsmarktintegration und den Lebenslagen geflüchteter Frauen.

¹ Einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand gibt der 2018 aktualisierte Artikel „Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien“ von Schahrzad Farrokhzad (Pfeffer-Hoffmann 2018: 85-125).

² Hier sind für Deutschland noch immer die 2016 und 2019 veröffentlichten Ergebnisse der ersten und zweiten Welle der sogenannte IAB-SOEP-Befragung „Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration“ (Brücker et al. 2016) und „Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung“ (Brücker et al. 2019) sowie die dazu erschiene frauenspezifische Auswertung „Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen“ (Fendel 2019) maßgeblich. Nicht außer Acht zu lassen sind ebenfalls die beiden 2017 erschienenen Publikationen „Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt“ (Worbs/Baraulina 2017) sowie „Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland“ (Schouler-Ocak/Kurmeyer, 2017). Für den internationalen Vergleich interessant ist insbesondere die 2018 erschienene OECD-Studie „Dreifach benachteiligt? Erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“ (Liebig 2018).

³ Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die Publikationen „Profile der Neueinwanderung“ 2017 und 2018, die sich mit den spezifischen Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen beschäftigen, sowie die beiden unter dem Titel „Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen“ von der IQ Fachstelle Einwanderung konzipierten und durchgeführten Veranstaltungen, das Fachforum am 26.04.2017 und die Thementage am 10./11.10.2017.

Die vorliegende qualitative Fallstudie soll dazu beitragen, diesen Bedarf zumindest teilweise zu decken. Dafür wurde analysiert, welche Kriterien insbesondere aus Sicht der geflüchteten Frauen selbst für eine erfolgreiche Integration in Sprachkurs, Qualifizierung, Ausbildung oder Arbeit entscheidend sind. Untersucht wurde des Weiteren, welche Rolle in diesem Kontext spezifische Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Jobcenter für geflüchtete Frauen spielen und wie diese aus Sicht der Zielgruppe gegebenenfalls gestaltet werden müssten, um die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe nachhaltig zu verbessern.

Damit dient die Studie auch der Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit, die insbesondere in den letzten drei Jahren mit viel Engagement vielfältige spezifische Ansätze zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen entwickelt und erprobt hat. Die Entwicklung von Angeboten der Arbeitsmarktförderung für heterogene Gruppen mit spezifischen Bedarfen stellt an die Bundesagentur hohe Anforderungen. Die Untersuchungsergebnisse sollen es ermöglichen, für diese Zielgruppen noch differenzierter aktiv zu werden, erfolgreiche Ansätze weiterzuentwickeln bzw. auszubauen sowie bestehende Lücken zu identifizieren.

Die qualitative Studie entstand im Zeitraum von September bis Dezember 2018. Befragt wurden deutschlandweit insgesamt 32 geflüchtete Frauen im Rahmen von sechs Fokusgruppen sowie 23 Expertinnen und Experten in Einzel- und Gruppeninterviews. Die ersten Ergebnisse aus den Befragungen wurden in einem Fachgespräch mit verschiedenen Akteuren zur Diskussion gestellt. In der vorliegenden Publikation werden die Ergebnisse dieses Prozesses systematisiert und Empfehlungen ausgesprochen.⁴

1.2. Vorgehensweise und Themenschwerpunkte

Die vorliegende Fallstudie soll geflüchteten Frauen eine (stellvertretende) Stimme geben, indem sie deren Vorstellungen, Wünsche und Erfahrungen im Hinblick auf ihren persönlichen Prozess der Arbeitsmarktintegration zur Sprache bringt. Zusätzlich zeigen Expertinnen und Experten die Herausforderungen des

⁴ Die vorliegende Fallstudie ist qualitativ ausgerichtet. Sie kann aufgrund der geringen Fallzahl lediglich Tendenzen zur Beantwortung der Fragestellung abbilden und keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben.

Prozesses auf, um abschließend Handlungsempfehlungen für Arbeitsmarktakteure aus beiden Perspektiven abzuleiten.

Die Datenerhebung erfolgte im Rahmen von sechs jeweils ca. neunzigminütigen Fokusgruppeninterviews, an denen jeweils zwischen vier bis neun geflüchtete Frauen teilnahmen, die nach dem Aufenthaltsgesetz berechtigt sind, in Deutschland eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen. Die insgesamt 32 Teilnehmerinnen kamen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, lebten zum Zeitpunkt der Befragung sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum. Sie verfügten über diverse Bildungsbiographien sowie über unterschiedliche Arbeitserfahrungen sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland. Zwei der sechs Fokusgruppeninterviews wurden ausschließlich mit Frauen geführt, die gerade an einer Maßnahme des Typs PerF-W⁵ teilnahmen. Fünf der sechs Fokusgruppeninterviews fanden auf Wunsch der befragten Frauen auf Deutsch statt; lediglich während einer Befragung wurde die Unterstützung durch eine Dolmetscherin von den Frauen gewünscht. Die Organisation der Fokusgruppen erfolgte mit der Unterstützung diverser Netzwerkpartner der Fachstelle Einwanderung (u. a. Projektträger aus dem IQ Netzwerk) und des Trägers Minor.

Ergänzend wurden im Rahmen der Studie auch 23 Expertinnen und Experten zu ihrer Einschätzung bezüglich förderlicher und hinderlicher Faktoren im Kontext des Arbeitsmarktintegrationsprozesses geflüchteter Frauen befragt. Die Befragungen wurden entweder telefonisch oder vor Ort, in Gruppen- oder Einzelgesprächen durchgeführt. Interviewt wurden zum einen Projektleitende und -mitarbeitende verschiedener Bildungsträger von frauenspezifischen Angeboten und Maßnahmen sowie zum anderen Mitarbeitende der Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Bei Letzteren wurden u. a. Beauftragten für Chancengleichheit am Ar-

⁵ Bei PerF-W (Perspektiven für weibliche Flüchtlinge) handelt es sich um eine Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit, die sich – im Gegensatz zur Maßnahme PerF – speziell an geflüchtete Frauen richtet: „Es beinhaltet folgende Maßnahmenziele: Standortbestimmung; Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; Kennenlernen der Berufspraxis und berufsbezogener Spracherwerb; Kompetenzstärkung und Aktivierung (als Schwerpunkt) und als wichtiges Element die Unterstützung bei der Organisation einer trägernahen Kinderbetreuung während des Maßnahmenbesuchs.“ (BA 2017: 35). Einen Überblick über die Teilnehmerinnenzahlen an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (insbesondere zu PerF-W) gibt der statistische Teil dieser Fallstudie.

beitsmarkt (BCA), Migrationsbeauftragte, Integrationsfachkräfte und Teamleitende spezifischer Flucht-Asyl-Teams sowie der Integration Points⁶ befragt. Die Standorte der Agenturen für Arbeit und Jobcenter, an denen die Interviews durchgeführt wurden, waren dabei nicht identisch mit den Standorten, an denen die sechs Fokusgruppen stattfanden. Der Großteil der befragten Expertinnen und Experten arbeitete entweder in der Beratung selbst oder in Empowerment-, Coaching- bzw. Arbeitsmarktintegrations-Projekten für (geflüchtete) Frauen, teilweise auch speziell für (geflüchtete) Mütter.

Themenschwerpunkte der Befragungen waren:

- Vorhandene berufliche Erfahrungen sowie Vorstellungen in Bezug auf das Arbeitsleben in Deutschland,
- förderliche und hinderliche Faktoren für die Arbeitsmarktintegration in Bezug auf individuelle und strukturelle Perspektiven,
- die inhaltliche Ausgestaltung von Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sowie
- die Frage nach dem Zugang zu Informationen und Angeboten zur Unterstützung des Integrationsprozesses.

Abgerundet wurde die Befragungsphase durch ein Fachgespräch, das am 20. November 2018 bei Minor stattfand und an dem einzelne der befragten Expertinnen und Experten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Vertreterinnen der Bundesagentur für Arbeit teilnahmen. Die dort präsentierten ersten Ergebnisse der Studie wurden reflektiert, gemeinsam diskutiert und teilweise ergänzt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in dem vorliegenden Abschlussbericht verarbeitet und im Rahmen einer Fachveranstaltung der interessierten (Fach-)Öffentlichkeit präsentiert.

Um den Themenkomplex Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen und somit auch die vorliegende Studie besser einordnen zu können, soll im folgenden Kapitel auf die aktuellen Zahlen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge

⁶ In den Integration Points, die es nur in NRW gibt, arbeiten spezialisierte Fachkräfte der Arbeitsagenturen, Jobcenter, Kommunen, Ausländerbehörden, IQ Anerkennungsberatungsstellen und weiterer relevanter Akteure eng zusammen, um geflüchtete Menschen bei der Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu unterstützen. Die einheitlichen Anlaufstellen sollen Geflüchteten dabei helfen, sich im deutschen Behörden- und Sozialsystem zu orientieren.

(BAMF) sowie der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Thema eingegangen werden. En détail betrachtet werden: Soziodemographische Merkmale, Bildungsbiographien, die Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie die Beteiligung geflüchteter Frauen an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

2. Statistische Einordnung

2.1. Geflüchtete Frauen in der Statistik

Für die Bewertung der statistischen Daten ist es wichtig zu wissen, dass über die Gesamtheit der Gruppe geflüchteter Frauen nur eingeschränkt Aussagen getroffen werden können. Das BAMF und das Statistische Bundesamt werten die Wanderungsbewegungen für Deutschland basierend auf dem Ausländerzentralregister (AZR) aus. Jährlich bilden sie in ihren Veröffentlichungen *Wanderungsmonitoring* (BAMF) und *Ausländische Bevölkerung* (Statistisches Bundesamt) auch den Anteil der Frauen nach Aufenthaltsstatus und somit auch zugewanderte Frauen im Fluchtkontext ab.⁷ In den Statistiken der BA werden geflüchtete Frauen hingegen nur ausschnittsweise erfasst. Der Aufenthaltsstatus wird erst seit dem Jahr 2016 von der BA miterhoben. So werden Geflüchtete – und somit auch geflüchtete Frauen – zum Beispiel als *Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Personen (ELB) im Kontext von Fluchtmigration*⁸ erfasst. Hierunter fallen allerdings „nur“ die geflüchteten Frauen, die als Drittstaatsangehörige über eine Auf-

⁷ Siehe zum Themenkomplex statistische Erfassung ebenfalls das Kompakt 11/2018 „Verschiedene Statistiken – verschiedenen Probleme. Wanderungen Deutschland“ der IQ Fachstelle Einwanderung (Fachstelle Einwanderung 2018).

⁸ „Als erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) gelten gem. § 7 SGB II Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und die Altersgrenze nach § 7a SGB II noch nicht erreicht haben, erwerbsfähig sind, hilfebedürftig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben. Als erwerbsfähig gilt gem. § 8 SGB II, wer nicht durch Krankheit oder Behinderung auf absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Innerhalb der Grundsicherungsstatistik SGB II werden Personen nur dann als erwerbsfähige Leistungsberechtigte ausgewiesen, wenn sie Arbeitslosengeld II beziehen“ (BA 2018d: 26). Personen im Kontext der Fluchtmigration definiert die BA 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 (ebd.: 43).

enthaltsgestattung, eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22-26 AufenthG) oder eine Duldung verfügen, und im Sinne der BA als ELB gelten (d. h. im SGBII-Bezug stehen und erwerbsfähig sind).

Frauen, 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 sonstigem Aufenthaltsstatus* (BA 2016: 4). Ebenso zählen Personen, die zwar aus Fluchtgründen nach Deutschland eingereist sind, inzwischen aber eine Niederlassungserlaubnis erhalten haben, im statistischen Sinne nicht mehr zu *Personen im Kontext von Fluchtmigration* (ebd.). Wahrscheinlich ist auch, dass geflüchtete Frauen bereits ohne die Arbeitsagentur oder das Jobcenter eine Arbeit aufgenommen haben oder zwar arbeitssuchend sind, aber keine Sozialleistungen über das Jobcenter beziehen und somit nicht von der Statistik der BA erfasst werden.

Ab dem Jahr 2016 wurde in die BA-Statistik zudem die Kategorie *Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsstaaten*⁹ aufgenommen. Auch dadurch werden geflüchtete Frauen erfasst, z. B. wenn es um die Frage nach dem Anteil an sozialversicherungspflichtiger oder ausschließlich geringfügiger Beschäftigung geht. Es handelt sich aber auch hier nur um einen Ausschnitt aller beschäftigten Frauen aus den acht häufigsten Herkunftsländern – unabhängig von ihrem realen Aufenthaltsstatus und Migrationsmotiv.

Dass die statistische Erfassung in unterschiedlichen (Unter-)Kategorien erfolgt, ist auf den ersten Blick oft nicht zu erkennen, so dass bei der Betrachtung und Bewertung im öffentlichen Diskurs nicht selten der Eindruck entsteht, es handle sich immer um die gleiche Grundgesamtheit geflüchteter Frauen. Wie aufgezeigt wurde, ist dies jedoch nicht der Fall. Einzelne Statistiken können also lediglich Tendenzen aufzeigen und somit nur eingeschränkt für die Herleitung der Bedarfe und Erwartungen geflüchteter Frauen vom Erwerbsleben in Deutschland oder

⁹ Hierzu zählen im Sinne der BA die acht Länder, aus denen in den letzten Jahren die meisten Asylgesuche kamen, derzeit: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien (BA 2018d: 9).

der Bewertung ihrer mitgebrachten Erfahrungen und Kompetenzen herangezogen werden.¹⁰ Auch die in der vorliegenden Studie befragten Frauen finden sich – zum Beispiel aufgrund ihres Herkunftslandes, ihres Aufenthaltsstatus oder des Rechtskreises, in dem sie sich befinden – nur teilweise in den folgenden Statistiken wieder.

2.2. Soziodemografische Daten

Bezogen auf alle Asylantragstellenden war in den vergangenen Jahren der Anteil der Männer erheblich höher als der Anteil der Frauen (siehe Abbildung 1). Letzterer steigt jedoch kontinuierlich. Waren im Jahr 2016 noch 34,3 % der Antragsstellenden Frauen, so stellten sie im Jahr 2018 bereits 43,3 % aller Anträge. Mehr als die Hälfte der Asylbewerberinnen ist über 16 Jahre alt und steht somit potenziell dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung (siehe Abbildung 2). Knapp 15 % sind zwischen 16 und 24 Jahre alt und somit Zielgruppe für die Bereiche Ausbildung und Studium. Für die Bereiche berufliche Anerkennung sowie Weiter- und Teilqualifizierung kommen insbesondere Frauen zwischen 25 und 44 Jahren in Betracht, ihr Anteil ist 2018 auf 28,9 % angewachsen.



Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Asylantragstellenden

Zeitraum: Januar 2016 - Dezember 2018. n= 722.370/198.317/161.927. Eigene Darstellung nach BAMF 2016, 2017, 2018 © Minor

¹⁰ Die bereits in Fußnote 2 zitierten Studien liefern hierzu sehr interessante Erkenntnisse. Aber auch sie können natürlich nicht für die Gesamtheit der geflüchteten Frauen sprechen, sondern nur über die ihnen jeweils zugrundeliegenden Stichproben und deren Gewichtung ausschnittartiges Wissen generieren. Die bislang größte Studie ist die ebenfalls bereits zitierte und in zwei Wellen durchgeführte IAB-BAMF-SOEP-Befragung, in der für das Befragungsjahr 2017 insgesamt 5.544 Personenbeobachtungen, davon 2.151 Datensätze von Frauen, für die Analyse zur Verfügung stehen. (Brücker et al. 2019: 2).

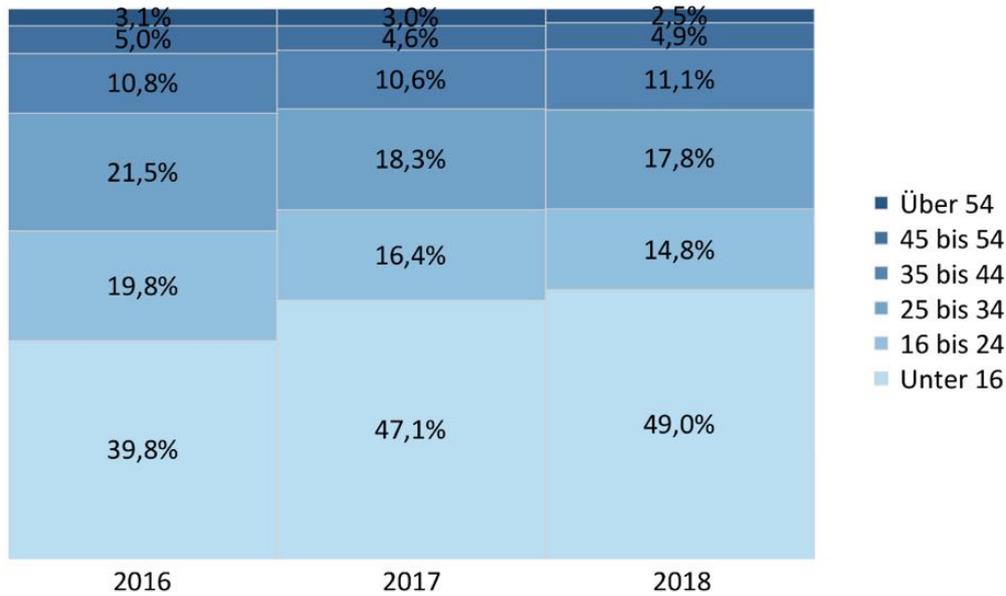


Abbildung 2: Altersverteilung der Asylantragsstellerinnen

Zeitraum: Januar 2016 - Dezember 2018. n= 722.370/198.317/161.927. Eigene Darstellung nach BAMF 2016, 2017, 2018 © Minor

In der öffentlichen Diskussion über geflüchtete Frauen und ihre gesellschaftliche Teilhabe kommt der familiären Situation der einzelnen Frau und dabei insbesondere dem Vorhandensein von Kindern, eine entscheidende Rolle zu. Die zur Verfügung stehenden statistischen Daten liefern hierzu jedoch nur bedingt Informationen. Während die aktuellen Zahlen des BAMF keinerlei Auskunft über die familiäre Situation der Asylbewerberinnen geben, können die Daten der BA wiederum lediglich für die Gruppe der erwerbsfähigen, leistungsberechtigten Frauen im Kontext von Fluchtmigration herangezogen werden (Abbildung 3).

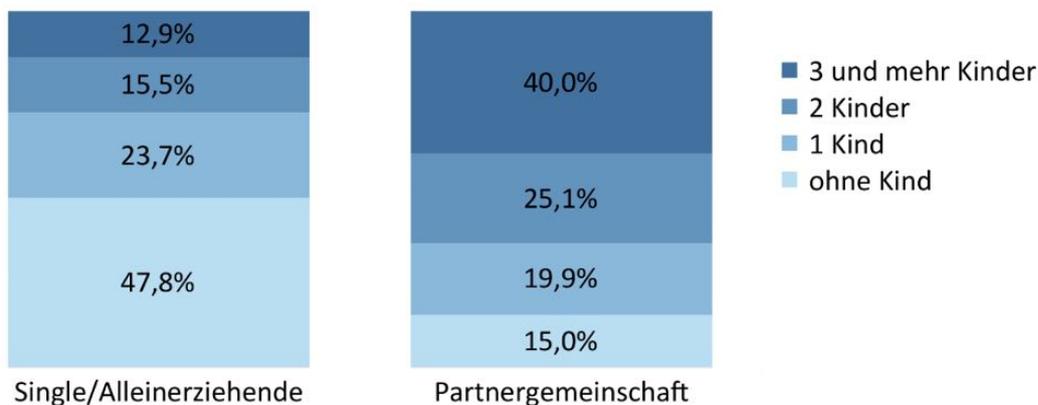


Abbildung 3: Anzahl der Kinder bei erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen im Kontext von Fluchtmigration

Stichmonat: September 2018. n= 73.211/156.869. Eigene Darstellung nach BA 2018a © Minor

Aus letzteren ergibt sich, dass die große Mehrheit der Frauen in einer Partnergemeinschaft – die wiederum mehr als zwei Drittel der Zielgruppe darstellen – mindestens ein Kind hat. Über die Hälfte der alleinstehenden Frauen sind alleinerziehende Mütter. Wichtig sind diese Zahlen, auch wenn sie nur einen Ausschnitt erfassen, im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen v. a. dahingehend, dass sie deutlich machen, dass der Großteil der Frauen im Alltag Verantwortung für die Erziehung der Kinder und die damit zusammenhängenden organisatorischen und zeitlichen Herausforderungen sowie Verpflichtungen trägt und dadurch nicht selten im Prozess ihrer Arbeitsmarktintegration eingeschränkt ist.¹¹

2.3. Bildungsbiografien

Wirft man einen Blick auf den Bildungshintergrund der in der BA-Statistik geführten arbeitssuchenden und arbeitslosen Frauen im Kontext von Fluchtmigration (siehe Abbildung 4), so fällt deren Diversität auf.

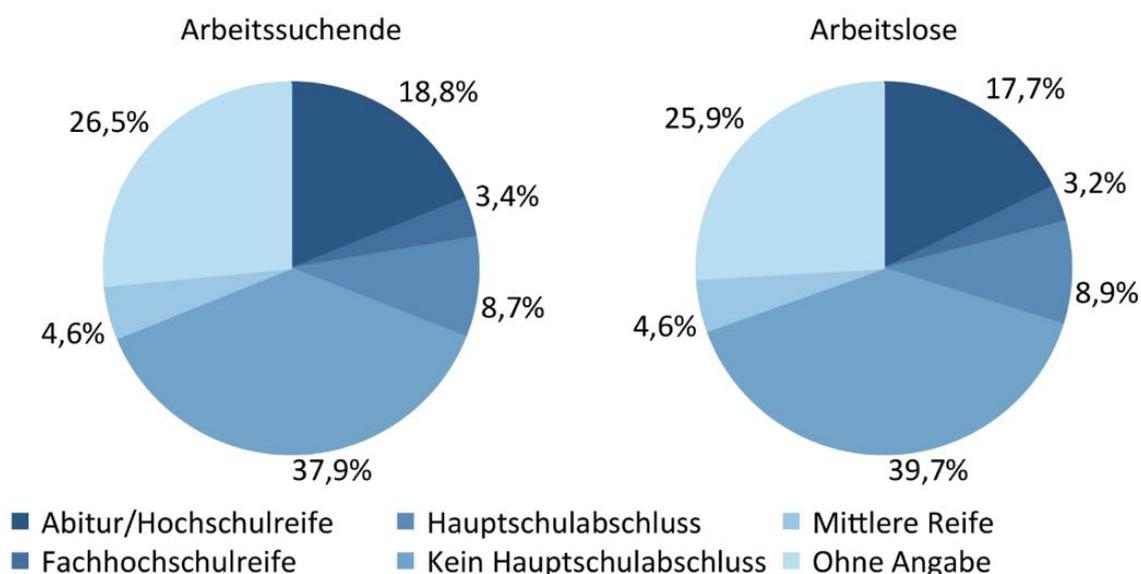


Abbildung 4: Schulabschluss der arbeitssuchenden und arbeitslosen Frauen im Kontext von Fluchtmigration

Stichmonat: Dezember 2018. n= 133.812/55.390. Eigene Darstellung nach BA 2018a © Minor

¹¹ Die hier genannten Zahlen decken sich in etwa mit den aktuellen Erkenntnissen aus der IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Brücker et al. 2019: 2). Auf die eingeschränkten Arbeitsmarktchancen verweist auch Tanja Fendel vom IAB in ihrer frauenspezifischen Auswertung der IAB-BAMF-SOEP-Daten (Fendel 2019).

Für etwas weniger als ein Drittel der hier erfassten Frauen liegen keine Informationen zu einem Schulabschluss vor (26,5 % der Arbeitssuchenden; 25,9 % der Arbeitslosen); darüber hinaus bringt etwas mehr als ein Drittel der Frauen (37,9 % der Arbeitssuchenden; 39,7 % der Arbeitslosen) keinen Schulabschluss mit. Die verbleibenden 35,5 % der arbeitssuchenden Frauen und 34,4 % der arbeitslosen Frauen im Kontext von Fluchtmigration geben an, über einen Abschluss zu verfügen – knapp ein Fünftel der Frauen (22,2 % der Arbeitssuchenden; 20,9 % der Arbeitslosen) verfügen über Abitur oder Fachhochschulreife.

Allerdings ist auch ein Schulabschluss noch keine hinreichende Bedingung für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. Zum einen stellen Schulabschlüsse nur eine Voraussetzung für berufliche Qualifikationen dar. Eine Einbindung in den deutschen Arbeitsmarkt jenseits von Helfertätigkeiten ist stark von Abschlüssen nach dem extrem differenzierten deutschen Berufssystem abhängig. Zum anderen kommt es darauf an, dass alle Abschlüsse in Deutschland als ganz oder teilweise den deutschen Anforderungen entsprechend anerkannt werden müssen – ein oftmals langwieriger und zeitintensiver Prozess, der die Frauen nicht selten stark in ihrer beruflichen (Weiter)Entwicklung bremst. Außerdem darf bei der Bewertung dieser Zahlen nicht außer Acht gelassen werden, dass viele Geflüchtete zwar über die angegebene Qualifikation verfügen, diese jedoch nicht durch (beglaubigte) Zeugnisse bzw. Zertifikate nachweisen können. Aufgrund bisher noch nicht ausreichend zur Verfügung stehender Kompetenzfeststellungsverfahren für diese Zielgruppe haben betroffene Personen besonders große Schwierigkeiten, ihre bereits erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen anerkannt zu bekommen und eine berufliche Tätigkeit, die diesen entspricht, aufzunehmen. Die Ergebnisse der vorliegenden Fallstudie bestätigen dies (siehe Kapitel 3.1.).

2.4. Situation auf dem Arbeitsmarkt

Blickt man auf die Arbeitsmarktsituation, so gehen immer mehr Frauen aus (den acht von der BA vordefinierten wichtigsten) Asylherkunftsländern einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (SvB) nach (Abbildung 5).

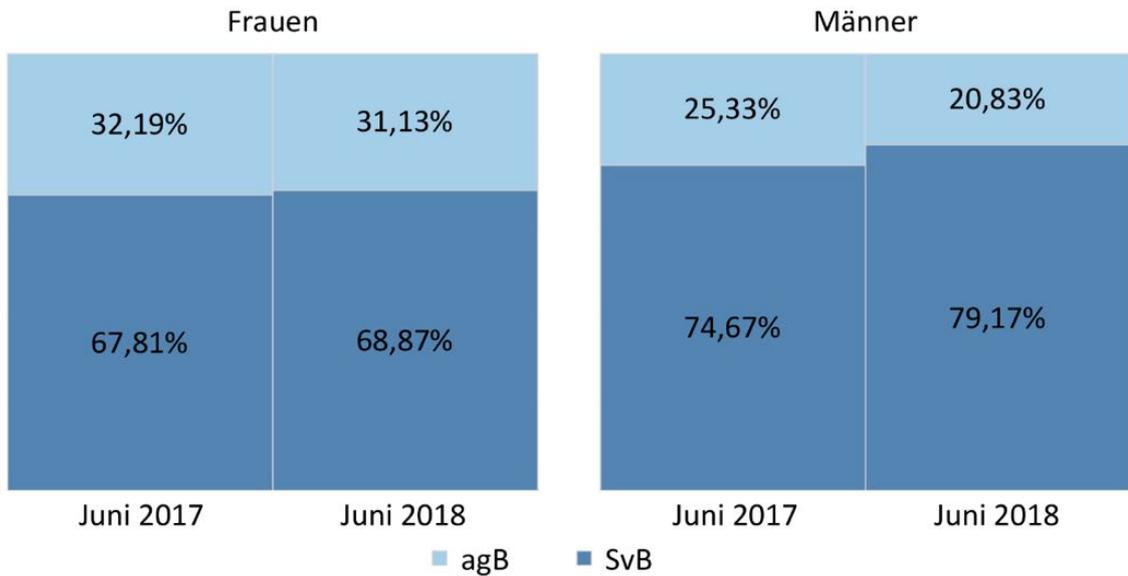


Abbildung 5: Veränderung der Beschäftigungsformen bei Personen aus Asylherkunftsländern

n= 35.416/45.725/177.889/270.276. Eigene Darstellung nach BA 2018b © Minor

Allerdings ist der Frauenanteil an den SvB mit 12,8 % insgesamt noch immer gering und im Vergleich zum Vorjahr (15,3 %) sogar leicht gesunken (Abbildung 6). Unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten (agB) ist der Anteil an Frauen aus den acht Asylherkunftsländern mit 20,2 % nicht nur etwas höher als unter den SvB, sondern im vergangenen Jahr auch unverändert geblieben (Abbildung 7).

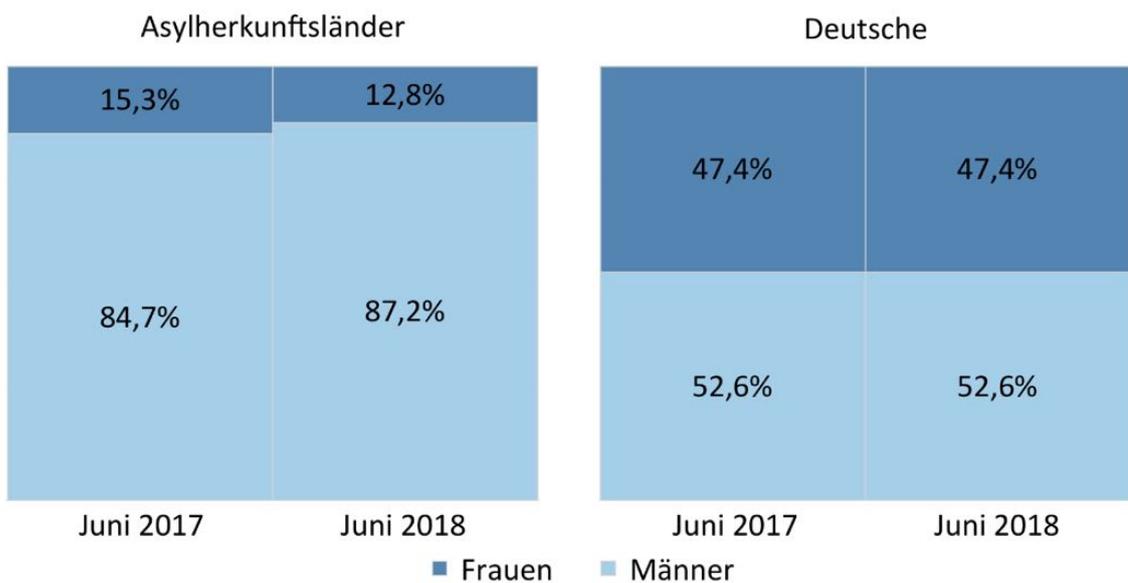


Abbildung 6: Veränderung der Geschlechterverteilung bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

n= 156.850/245.472/28.677.921/29.003.870. Eigene Darstellung nach BA 2018b © Minor

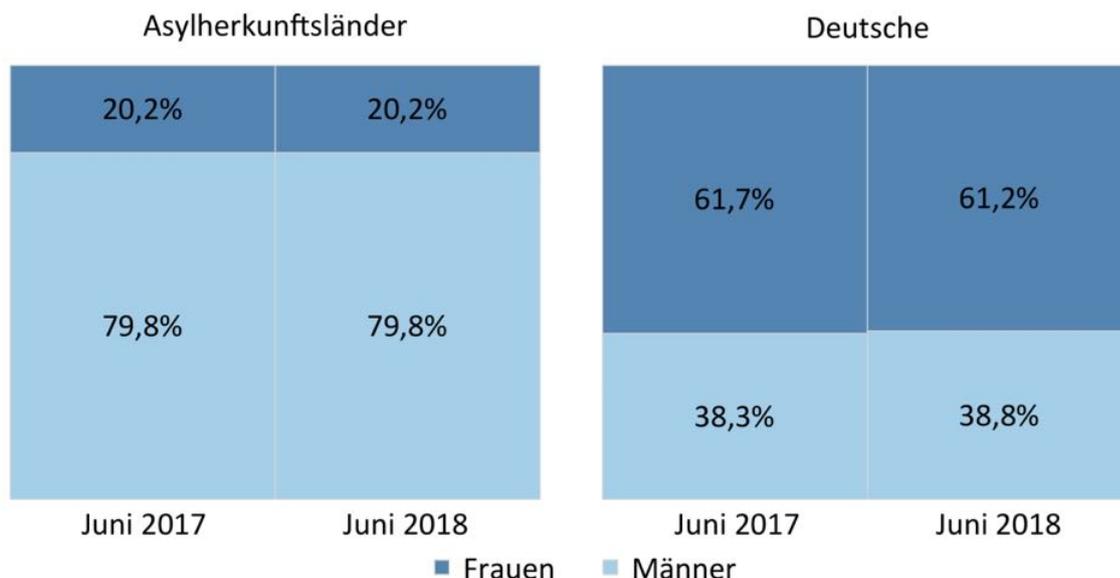


Abbildung 7: Veränderung der Geschlechterverteilung bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten

n= 56.455/70.529/4.384.610/4.307.085. Eigene Darstellung nach BA 2018b © Minor

Generell ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (siehe Abbildung 8), als auch der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (siehe Abbildung 9) aus den sogenannten Asylherkunftsländern im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen, wobei der Zuwachs in erster Linie auf männliche Beschäftigte zurückzuführen ist.

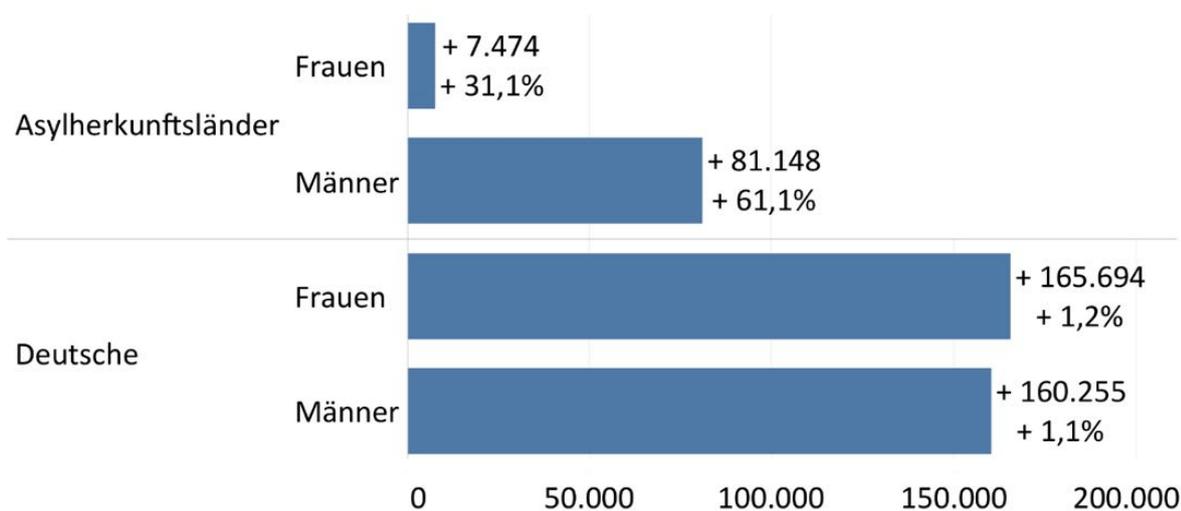


Abbildung 8: Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigtenzahlen

Stichmonat: Juni 2018 vgl. Juni 2017. Eigene Darstellung nach BA 2018b © Minor

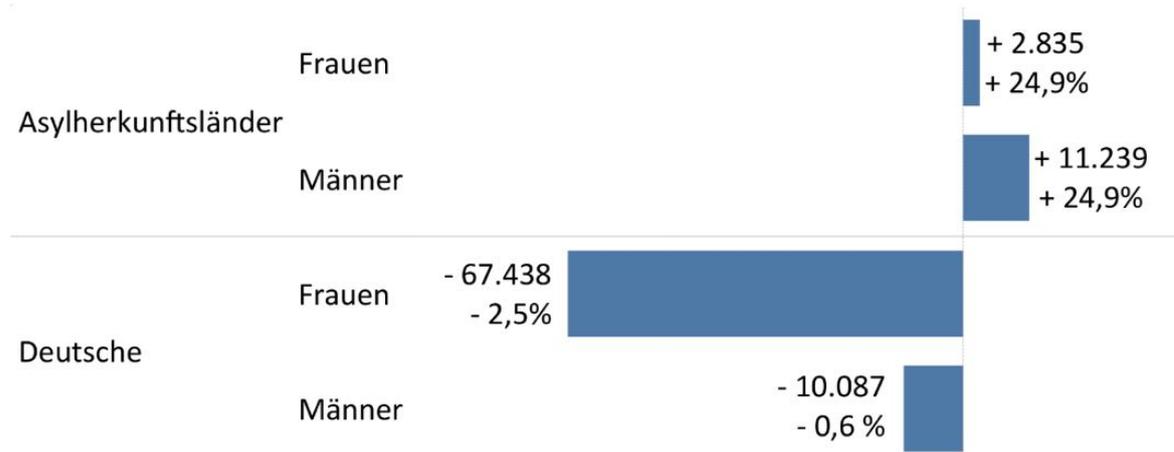


Abbildung 9: Veränderung der ausschließlich geringfügig Beschäftigtenzahlen
 Stichmonat: Juni 2018 vgl. Juni 2017. Eigene Darstellung nach BA 2018b © Minor

Bei der Betrachtung der Beschäftigungszahlen ist es wichtig, sich immer zu vergegenwärtigen, dass die Zahlen nur eine Aussagekraft darüber haben, wie viele Menschen (im vorliegenden Fall mit Fluchthintergrund) eine Arbeit finden konnten. Nicht jedoch darüber, ob die Arbeit, die sie gefunden haben, in irgendeiner Art und Weise ihren mitgebrachten Qualifikationen und/oder ihrem Ausbildungsniveau entspricht.

2.5. Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Geflüchtete Frauen sind nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch auf dem Ausbildungsmarkt unterrepräsentiert (siehe Abbildung 10). Dort stellen sie mit 15,7 % weniger als ein Sechstel aller Bewerbenden auf Berufsbildungsstellen im Kontext von Fluchtmigration.

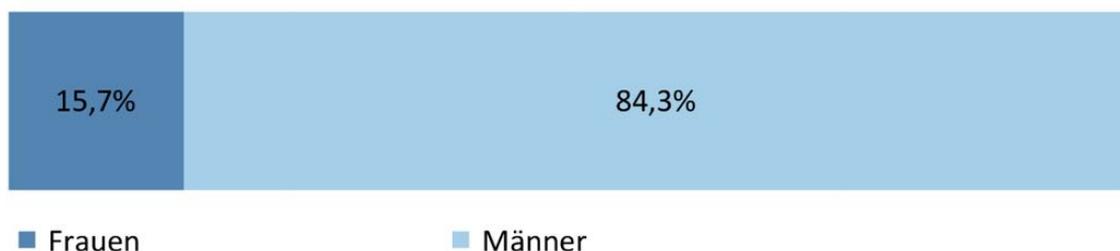


Abbildung 10: Bewerbende auf Berufsbildungsstellen im Kontext von Fluchtmigration
 Stichmonat: September 2018. n= 38.299. Eigene Darstellung nach BA 2018c © Minor

Die Versorgungsquote ist allerdings mit 89,4 % (Frauen) und 91,0 % (Männer) unter beiden Geschlechtern ungefähr gleich hoch (siehe Abbildung 11). Viele ebenfalls interessante Fragen lassen sich anhand der statistischen Daten jedoch nicht beantworten. So geht aus ihnen z. B. nicht hervor, auf welche Art von Ausbildungsstellen die jeweiligen Personen sich beworben haben, wie alt sie sind, über welche Vorerfahrungen oder Qualifikationen sie gegebenenfalls verfügen oder in welchen Branchen sie sich beworben haben.



Abbildung 11: Versorgungsquote von Bewerbenden auf Berufsbildungsstellen im Kontext von Fluchtmigration

Stichmonat: September 2018. n= 6.003/32.296. Eigene Darstellung nach BA 2018c © Minor

2.6. Beteiligung an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Geflüchtete Frauen werden deutlich geringer von Maßnahmen der BA erreicht als geflüchtete Männer (siehe Abbildung 12).

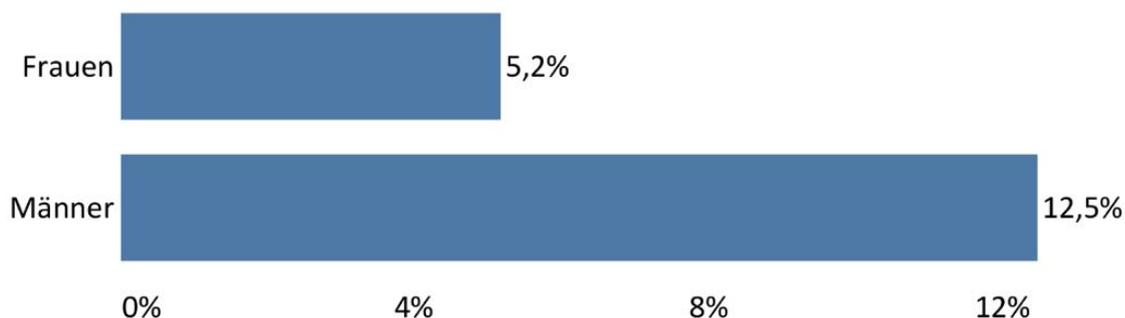


Abbildung 12: Beteiligungsquote von erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen im Kontext von Fluchtmigration an Maßnahmen der BA

Anteil aller erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Kontext von Fluchtmigration. Stichmonat: März 2018. n= 236.105/367.120. Eigene Darstellung nach BA 2018a © Minor

Selbst die Auswertung der vorwiegend für Geflüchtete angebotenen Maßnahmen der BA zeigt eine deutliche Unterrepräsentanz geflüchteter Frauen (siehe Abbildung 13).

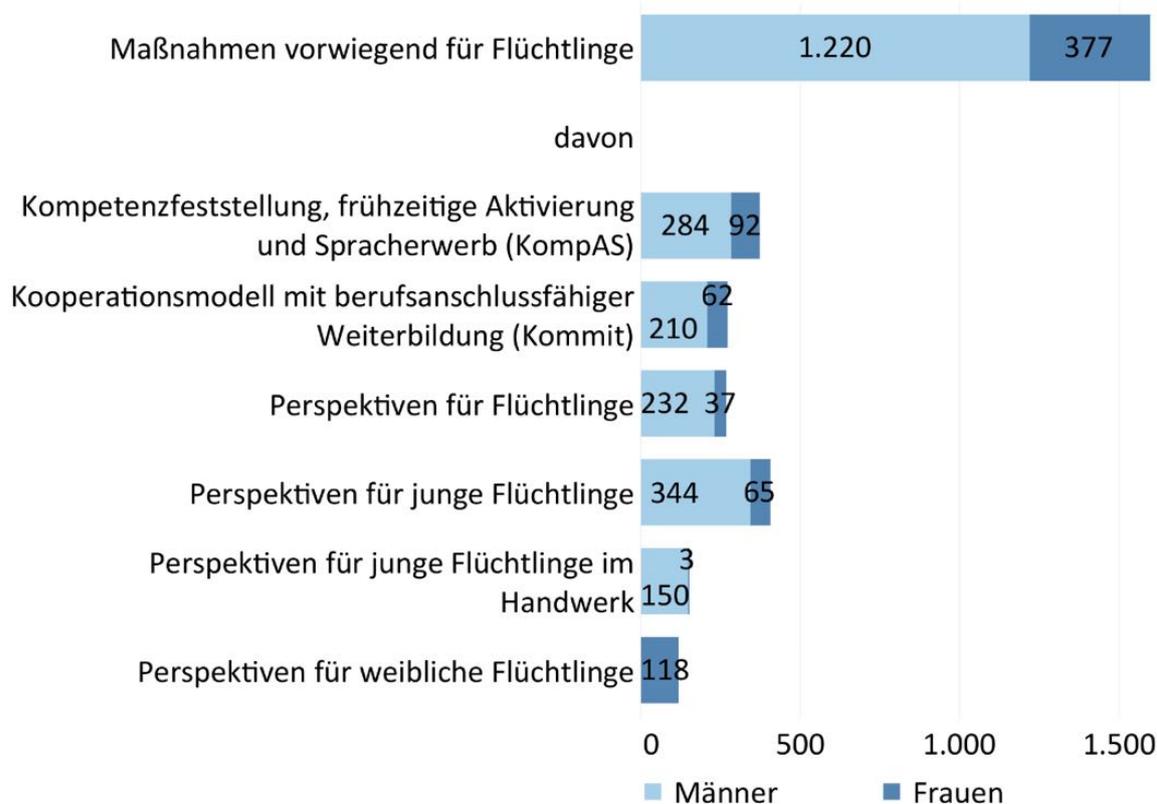


Abbildung 13: Erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen im Kontext von Fluchtmigration in Maßnahmen der BA

Stichmonat: September 2018. Eigene Darstellung nach BA 2018a © Minor

Interessant ist, dass auch an dem speziell für geflüchtete Frauen entwickelten Maßnahmentyp „Perspektive für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W) nur sehr wenige Frauen – im September 2018 waren es deutschlandweit 118 Frauen – teilnehmen (siehe Abbildung 13). Einer der Gründe für die geringe Teilnehmerinnenzahl ist, dass dieser Maßnahmentyp nur an einigen wenigen Standorten in Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Berlin angeboten wird. Im Falle der vorliegenden Studie befanden sich zwei Fokusgruppen zum Zeitpunkt der Befragung im genannten Maßnahmentyp.

Einer der einleitend erwähnten Beweggründe für die vorliegende Fallstudie war es, zu beleuchten, warum die BA mit ihren Angeboten der Arbeitsmarktförderung geflüchtete Frauen bisher kaum erreicht. Dazu wurde mit der Zielgruppe über ihre Zukunftsvisionen bezüglich ihres (Arbeits-)Lebens in Deutschland und

damit verbundenen Bedarfen gesprochen. Im folgenden Abschnitt werden die zentralen Erkenntnisse aus den durchgeführten Interviews detailliert dargestellt und analysiert.

3. Ergebnisse aus den Fokusgruppen und Expertinnen- bzw. Experteninterviews

3.1. Soziodemografische Daten der befragten Frauen

Bei den im Rahmen der Fokusgruppen befragten Frauen mit Fluchthintergrund handelte es sich sowohl hinsichtlich ihres Alters und Herkunftslandes, ihrer Bildungsbiografie, Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse sowie ihrer aktuellen Lebenssituation um eine äußerst heterogene Gruppe.

Die Frauen kamen aus verschiedenen Herkunftsländern, u. a. Syrien, Afghanistan, Guinea, Iran, Libanon, Bosnien, Kosovo und Ukraine.¹² In Deutschland lebten sie größtenteils seit dem Jahr 2015, zum Teil aber auch erst seit weniger als einem Jahr oder bereits seit mehr als fünf Jahren. Der genaue Aufenthaltsstatus der Frauen wurde bewusst nicht erfragt.

Hinsichtlich der Altersstruktur waren alle Altersgruppen zwischen 20 und 65 Jahren vertreten. Den größten Anteil mit 35,5% machten dabei Frauen zwischen 25 und 34 Jahren aus.

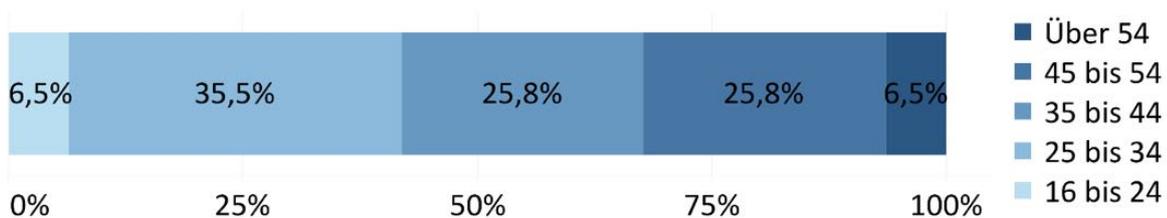


Abbildung 14: Altersverteilung der Teilnehmerinnen

n= 32 © Minor

Mehr als drei Viertel der befragten Frauen war verheiratet, knapp 13 % waren geschieden. Bei Letzteren handelte es sich ausnahmslos um Frauen mit Kindern, die sich größtenteils als alleinerziehend bezeichneten.

¹² Also aus weit mehr Ländern als denjenigen, die in der BA Statistik unter den sogenannten (acht) Asylherkunftsstaaten erfasst werden.

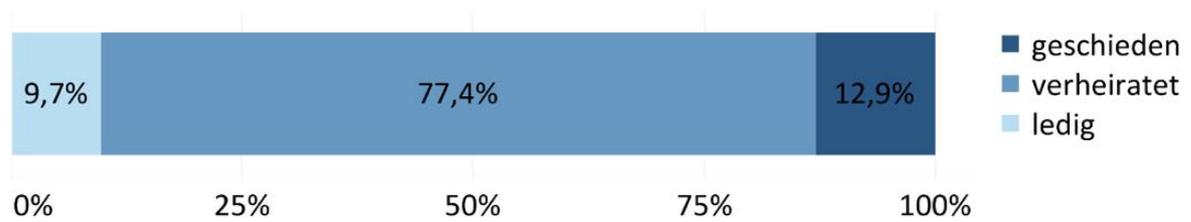


Abbildung 15: Familienstand der Teilnehmerinnen

n= 32 © Minor

Die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen (74,2 %) hatte Kinder, knapp ein Drittel drei und mehr. ¹³

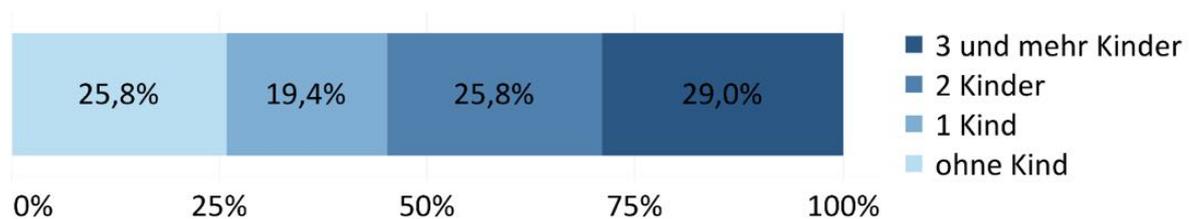


Abbildung 16: Kinderanzahl der Teilnehmerinnen

n= 32 © Minor

Dennoch ist der Anteil der Frauen, die keine Kinder hatten, mit 25,8 % nicht unerheblich. Auch hier handelte es sich um Frauen aller Altersgruppen.

Hinsichtlich der Bildungsbiographien und Arbeitserfahrungen der befragten Personen ergab sich ein ebenso diverses Bild.¹⁴ Die meisten Frauen gaben an, eine Schule besucht und einen Beruf erlernt sowie diesbezügliche Abschlüsse erworben zu haben. Auffallend viele der befragten Frauen, rund 42 %, haben in ihren Herkunftsländern studiert.

Abgeschlossene Ausbildung	Abgeschlossenes Studium	Berufserfahrung in angelernten Berufen
Apothekerin	Lehramt (mehrfach, u. a Sport, Biologie, Chemie, Kunst)	Fitnesstrainerin
Floristin	Soziale Arbeit	Köchin
Schneiderin	Informatik	Verkäuferin (mehrfach)

¹³ Der hohe Anteil verheirateter Frauen mit Kindern unter den Befragten bestätigt die diesbezüglichen Daten der BA-Statistik (s. 2.2.).

¹⁴ Die hohe Diversität der befragten Frauen in Bezug auf ihre Bildungsbiografien deckt sich mit den diesbezüglichen statistischen Daten der BA (vgl. unter 2.3.).

Abgeschlossene Ausbildung	Abgeschlossenes Studium	Berufserfahrung in angelernten Berufen
Kinderkrankenschwester	Politikwissenschaft	Erzieherin
Sprachmittlerin (in Deutschland absolviert)	Kunst (mehrfach)	Reisekauffrau
Jobcoach (in Deutschland absolviert)	Grafikdesign	Sprachlehrerin für Arabisch
Technikerin in Gummiindustrie	Ingenieurwesen	Dolmetscherin (mehrfach)
	Anglistik	Krankenpflege
	Jura	
	Zahnmedizin	

Abbildung 17: Übersicht über Ausbildung und Studium der Teilnehmerinnen

© Minor

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Bildungssysteme der Herkunftsländer nur bedingt mit dem deutschen System vergleichbar sind, was u. a. für die Dauer und Komplexität eines möglichen Anerkennungsverfahrens und ggf. notwendiger Anpassungsqualifizierungen eine wichtige Rolle spielt.

Unter den Befragten waren zwei Frauen, die in ihrer Heimat nur wenige Jahre die Schule besucht haben und eine Frau, die bisher noch nie eine Schule besucht hat. Über keinerlei Berufserfahrung verfügten insgesamt sechs Personen. Darunter waren Frauen, die in ihrem Herkunftsland Hausfrauen waren sowie sehr junge Frauen, die in ihrer Heimat gerade erst das Abitur absolviert hatten und dann z. T. aufgrund der Geburt eines Kindes nicht direkt einen Beruf erlernen bzw. studieren konnten.

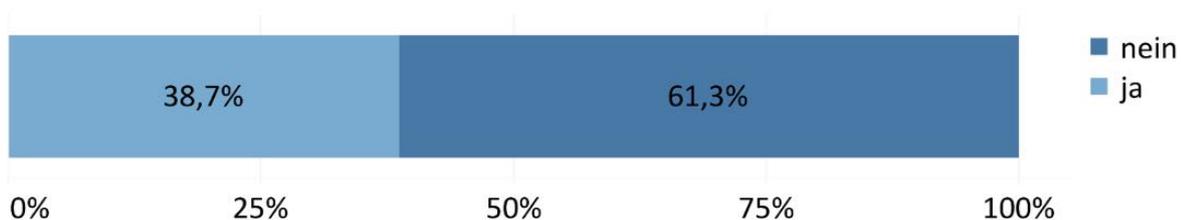


Abbildung 18: Berufserfahrung der Teilnehmerinnen in Deutschland

n= 32 © Minor

Circa 39 % der Frauen verfügten bereits über erste Arbeitserfahrungen in Deutschland. Diese wurden zumeist in ehrenamtlichen Tätigkeiten, Praktika oder Minijobs gesammelt. Die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen war dabei unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveaus beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Befragung war der Großteil der Frauen arbeitslos bzw. arbeitssuchend

gemeldet. Zwölf der Frauen nahmen gerade an einer Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit teil, darunter zehn an dem flüchtlingspezifischen Maßnahmentyp „Perspektive für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W).¹⁵ Zwei der Frauen befanden sich gerade in einer beruflichen Ausbildung.

Die eine Hälfte der Frauen lebte zum Zeitpunkt der Befragung in Gemeinschaftsunterkünften, die andere bereits in einer eigenen Wohnung. Bei einzelnen Frauen hielt sich ein Teil der Familie noch im Herkunftsland auf.

Die deutschen Sprachkenntnisse der befragten Personen reichten von Niveau A2 bis C1. Ein Teil der Frauen wartete zur Zeit der Befragung auf die Möglichkeit, eine nicht bestandene Sprachprüfung zu wiederholen, um dann einen Anschlusskurs belegen zu können, andere warteten auf den Beginn des nächsten Kurses.

3.2. Eigene Vorstellungen und Wünsche der befragten Frauen bezüglich ihres Arbeitslebens in Deutschland

Im ersten Teil der Interviews wurden die Frauen u. a. danach gefragt, welche Bedeutung eine berufliche Tätigkeit in Deutschland für sie hat und wie wichtig es ihnen ist zu arbeiten. Dabei zeigten alle befragten Frauen, unabhängig von ihrem Alter, ihrem Bildungshintergrund, ihrer bisherigen Berufserfahrung und ihrer derzeitigen Lebenssituation, sehr großes Interesse und eine hohe Motivation am deutschen Arbeitsmarkt zu partizipieren. Mit der Möglichkeit zu arbeiten verbanden sie insbesondere eine verbesserte Teilhabe an der Gesellschaft, von der sich viele von ihnen aufgrund kaum vorhandener Kontakte zur einheimischen Bevölkerung bisher noch ausgeschlossen fühlten. Frauen, die noch nicht berufstätig waren, sahen darin häufig eine Chance, etwas Neues zu lernen und sich beruflich selbst zu verwirklichen. Sie waren dabei offen für verschiedene Berufsfelder und zeigten großes Interesse für Aus- und Weiterbildungen. Bei den Frauen, die bereits in ihren Herkunftsländern gearbeitet hatten, ergab sich diesbezüglich ein differenziertes Bild. Für einige von ihnen war es von großer Bedeutung, wieder in ihrem erlernten Beruf arbeiten und ihre mitgebrachten Qualifikationen und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln zu können. Eine erneute Ausbildung, insbesondere über mehrere Jahre, lehnten sie ab.

¹⁵ Bei der Auswahl der Befragungsgruppen wurden bewusst mehr Frauen in Qualifizierungsmaßnahmen der BA als in der Grundgesamtheit berücksichtigt.

„Ich habe in meiner Heimat 15 Jahre als Telekommunikationsingenieurin gearbeitet. Ich möchte auch in Deutschland wieder in diesem Bereich arbeiten.“ (Frau aus Syrien, Ingenieurin, verheiratet, keine Kinder)

Andere wiederum zeigten sich generell offen dafür, in neuen Bereichen tätig zu werden.

„Man kann neue Fähigkeiten entdecken und in anderen Bereichen arbeiten. Frauen sollten eine Chance haben, ihre Fähigkeiten zu entdecken. Sie brauchen dafür mehr Informationen, welche Möglichkeiten sie hier haben.“ (Frau aus Syrien, Zahnärztin, geschieden, drei Kinder)

„Ich habe im Iran studiert und drei Jahre in einer NGO im medizinischen Bereich gearbeitet. Dokumente über meine medizinische Qualifikation habe ich nicht. Aber ich bin ganz flexibel. Ich möchte nur einen guten Job haben und würde auch gerne eine Ausbildung machen. Studieren ist sprachlich zu schwer.“ (Frau aus Afghanistan/Iran, Politikwissenschaftlerin, geschieden, ein Kind)

Insgesamt wurde in den Befragungen deutlich, dass es für die Frauen von zentraler Bedeutung ist, zu arbeiten und, nicht zuletzt durch ihre Arbeit, an der Gesellschaft zu partizipieren. Dabei ist es ihnen besonders wichtig, eine Arbeit zu finden, die ihren eigenen Interessen und Vorstellungen entspricht, wobei dies nicht immer genau in dem Bereich sein muss, in dem sie bisher tätig waren. Doch welche Möglichkeiten ihnen hierzu offenstehen und welche Wege sie einschlagen könnten, um eine Arbeit zu finden, die ihren Vorstellungen entspricht, wussten die meisten Frauen nicht.

3.3. Bisherige Erfahrungen der befragten Frauen im Arbeitsmarktintegrationsprozess

3.3.1. *Multiple Belastungen*

Trotz ihrer hohen Motivation in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen, gibt es aus Sicht der befragten Frauen sowie der Expertinnen und Experten zahlreiche Faktoren, die eine zügige und qualifikationsentsprechende Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. So berichteten viele der geflüchteten Frauen über multiple Belastungen, wie z. B. aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten, Sorgen um Familienmitglieder, die sich noch im Herkunftsland oder in Transitstaaten befinden, beengte und laute Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften sowie

fehlende Kinderbetreuungsplätze. Diese Umstände erschwerten es den Frauen zum Teil erheblich, sich auf das Erlernen der deutschen Sprache und mögliche neue berufliche Herausforderungen zu konzentrieren. Eine besonders große Hürde für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt stellten dabei aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten dar, mit denen viele Frauen und ihre Familien über einen längeren Zeitraum lebten bzw. immer noch leben. Die befragten Expertinnen und Experten berichteten darüber, dass Frauen, die sich noch im Asylverfahren befinden bzw. nur einen kurzfristigen Aufenthaltstitel oder eine Duldung erhalten haben, sich häufig in einem permanenten Unruhezustand befinden und dadurch oftmals nicht in der Lage sind, langfristige Perspektiven zu entwickeln.

„Schwierig ist auch die Frage nach der Perspektive. Man weiß ja sowieso nicht, wie lange man da ist. [...] Dann ist es sowieso die Frage, wieviel Sinn es macht, etwas zu machen.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

Eine weitere Herausforderung stellte insbesondere für die befragten Mitarbeitenden der Bildungsträger die Arbeit mit traumatisierten Frauen dar. Bei diesen ist zum aktuellen Zeitpunkt häufig noch nicht an eine Integration in den Arbeitsmarkt zu denken, stattdessen benötigen sie vorrangig professionelle Unterstützung durch Therapeutinnen und Therapeuten, die jedoch nicht immer in ausreichendem Umfang und zum benötigten Zeitpunkt gewährleistet ist.

„Wir haben hier mehrere unterschiedliche Formen von Traumata am Tisch. Diese ganzen Sachen versuchen wir hier irgendwie zu bearbeiten. In manchen Fällen muss ich sagen, das geht gar nicht jetzt, sie direkt für arbeitsmarktpolitische Geschichten fit zu machen. Da müssen wir erstmal Dinge klären.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

3.3.2. *Wie findet man einen Kinderbetreuungsplatz?*

Von den befragten Müttern berichteten viele des Weiteren über große Probleme, einen Betreuungsplatz für ihre Kleinkinder zu finden. Gestaltet sich die Suche nach selbigem in vielen Städten und Kommunen aufgrund nicht ausreichend vorhandener Plätze generell schwierig, ist sie für geflüchtete Menschen noch weitaus schwieriger. Das liegt zum Teil daran, dass die befragten Frauen keine Kenntnisse darüber haben, wie genau die Suche nach einem Kitaplatz abläuft und was sie demnach tun müssen, um einen Betreuungsplatz für ihr(e) Kind(er) zu finden. Dazu kommt, dass der Anspruch auf einen Betreuungsplatz abhängig

ist vom Umfang der Berufstätigkeit der Eltern. Unterstützung durch öffentliche Stellen erhielten sie dabei, laut eigener Aussage, nur unzureichend. Das führte bei einigen der befragten Frauen dazu, dass sie längere Zeit warten mussten, bis sie an einem Sprachkurs oder einer sonstigen Maßnahme teilnehmen konnten. Einige von ihnen berichteten, dass ihnen, als sie sich hilfeschend an das Jobcenter wandten, dort leider auch nicht weitergeholfen werden konnte, da von den jeweiligen Trägern kaum Kurse mit Kinderbetreuung angeboten wurden. Aus Sicht der befragten Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt kommt zu dem Problem der unzureichenden Kitabetreuungsplätze das Problem unzureichender Ganztagsangebote, insbesondere an den Grundschulen, hinzu. Hieraus ergeben sich oftmals kaum zu lösende Organisationsherausforderungen für die betroffenen Frauen. Wenn die Grundschule schon um 11:30 Uhr endet, ist die Teilnahme an Maßnahmen und Sprachkursangeboten selbst in Teilzeit kaum möglich.

Für die befragten Frauen war diese Situation sehr unbefriedigend, da sie insbesondere mit dem Spracherwerb nicht so lange warten wollten. Die Ehemänner der befragten Frauen, soweit diese verheiratet waren und mit ihren Männern zusammenlebten, schienen beim Thema Kinderbetreuung eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Zwar gaben die Frauen an, von ihren Männern hinsichtlich ihrer Berufs- bzw. Arbeitswünsche unterstützt zu werden, dennoch fühlten sie sich hauptsächlich für die Betreuung der Kinder zuständig, insbesondere so lange diese noch klein sind.

„Für viele Frauen ist es schwierig, Familie und Kurs unter einen Hut zu bringen. Vor allem der Aspekt der Kinderbetreuung liegt bei den Frauen. In Bezug auf eine berufliche Tätigkeit kommen sie immer an zweiter Stelle. Selbst wenn die Männer die Pläne der Frauen unterstützen, übernehmen sie nicht zwangsläufig die Betreuung der Kinder.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)

3.3.3. *Fehlende Informationen, keine Perspektiven!*

Ausnahmslos alle befragten Frauen gaben an, sich hinsichtlich ihrer mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen sowie ihrer eigenen Vorstellungen in Bezug auf ihr Arbeitsleben in Deutschland kaum wahrgenommen und wertgeschätzt zu fühlen. Viele von ihnen merkten an, dass sie im Rahmen der Fokusgruppe das erste Mal, seit ihrer Ankunft in Deutschland, so ausführlich darüber

erzählen konnten. Auffällig war außerdem, dass der Großteil der Frauen keine klaren Vorstellungen von der eigenen beruflichen Zukunft in Deutschland hat, was sich u. a. darauf zurückzuführen lässt, dass die diesbezüglichen Möglichkeiten den meisten von ihnen kaum bekannt sind. Diese Erfahrung machten auch die Mitarbeitenden der befragten Bildungsträger in Bezug auf die Frauen, die an ihren Angeboten teilnahmen: Sie kannten weder die Angebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter noch andere existierende Angebote. Begründet wurde dies seitens der befragten Frauen mit aus ihrer Sicht unzureichenden, unübersichtlichen und oftmals unverständlichen Informationen auf der einen Seite und einer unzureichenden Beratung hinsichtlich beruflicher Perspektiven durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter auf der anderen Seite.

„Heute spreche ich zum ersten Mal über meine Wünsche. Beim Jobcenter in der Beratung wurde ich nie gefragt. Das Jobcenter hat nur nach meinen Papieren gefragt. Der Termin im Jobcenter war nur kurz. Sie haben mir empfohlen, in der Altenpflege zu arbeiten. Ich möchte aber etwas Anderes machen, z. B. Verkäuferin beim Bäcker oder im Supermarkt. Ich sehe im Moment keine Perspektive für mich.“ (Frau aus Syrien, Sekretärin, geschieden, zwei Kinder)

Der Hauptgrund für die Unzufriedenheit der von uns befragten Frauen mit der Beratungsleistung, die sie bisher im Verlauf ihres Arbeitsmarktintegrationsprozesses in Deutschland erhalten haben, lag vor allem in der aus ihrer Sicht fehlenden Individualität der Beratung in den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Befragt nach ihren Erfahrungen mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern, berichteten sie mehrheitlich von Beratungsterminen, die ihnen hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektive in Deutschland kaum weiterhalfen. Eine Beratung, in deren Rahmen ihre Qualifikationen, Kompetenzen, Vorstellungen und Interessen bei der Suche nach einer beruflichen Zukunft in Deutschland berücksichtigt wurden, fand dabei aus ihrer Sicht nur bedingt statt. Stattdessen fühlten sich viele der befragten Frauen seitens der Mitarbeitenden der Jobcenter unter Druck gesetzt, schnell irgendeine Arbeit, zumeist im Helferbereich (vorrangig Altenpflegehilfe oder Reinigung), aufzunehmen.

„Das Jobcenter möchte nur, dass wir Arbeit finden, egal welche. Ich möchte aber nicht als Putzfrau oder Bäckerin arbeiten. Das Jobcenter drängt mich

immer, irgendetwas zu arbeiten. Ich möchte arbeiten, aber nicht irgendetwas.“ (Frau aus Afghanistan/Iran, kein Berufsabschluss, verheiratet, zwei Kinder)

„Das Hauptproblem mit dem Jobcenter ist nicht die Sprache. Wir brauchen Rat und wissen nicht woher wir diesen bekommen können. Das Jobcenter will, dass wir Altenpflegerin werden oder in der Reinigungsfirma arbeiten.“ (Frau aus Syrien, Sekretärin, geschieden, zwei Kinder)

3.3.4. *„Das wird in Deutschland sowieso nicht anerkannt.“*

Mitgebrachte Qualifikationen und Berufserfahrungen spielten aus Sicht der Frauen bei der Beratung so gut wie keine Rolle. Und wenn doch, dann wurden sie tendenziell als in Deutschland nicht verwertbar abgetan. Eine Verweisberatung an die zuständigen Anerkennungsberatungsstellen fand, laut Aussage der Befragten, nur in einzelnen Fällen statt. In mehreren Fällen hingegen gaben Mitarbeitende in den Jobcentern eigene Prognosen dazu ab, ob der Versuch, den Berufs- bzw. Studienabschluss in Deutschland anerkennen zu lassen, Aussicht auf Erfolg haben könnte oder nicht bzw. ob der Versuch überhaupt sinnvoll sei.

„Ich habe extra jemanden mitgenommen zur Beratung. Mir wurde gesagt, Jura sei zu schwierig, es würde wohl keinen Sinn machen. Leider wurde mir nicht gesagt, was ich sonst machen könnte. Ich war sehr unsicher nach dem Jobcenter-Termin, da ich keine Informationen erhalten habe. Wie es weitergeht, weiß ich nicht.“ (Anwältin aus Afghanistan, ledig, keine Kinder)

„Meine Qualifikation wurde bisher nicht anerkannt. Die Beraterin im Jobcenter hat mir immer abgeraten, wieder als Ingenieurin arbeiten zu wollen. Die würden in Deutschland eh nicht anerkannt werden. Sie hat mir einen Job als ‚Verpackerin‘ in einer Schokoladenfabrik angeboten. Ich soll nicht so wählerisch sein.“ (Frau aus Syrien, Ingenieurin, verheiratet, keine Kinder)

Auch die befragten Träger äußerten den Eindruck, dass Jobcenter wolle die Frauen in erster Linie vermitteln, egal in welchen Bereich – die Wünsche und Interessen der Frauen scheinen dabei oftmals zweitrangig zu sein.

„Es ist wahrscheinlich auch eine immense Arbeitsbelastung, die in den Jobcentern erlebt wird (...). Also erstmal müssen die Menschen dort mit besseren zeitlichen Ressourcen ausgestattet sein. Aber es muss in dem Haus auch ein Ethos herrschen, dass es uns wirklich eine Herzensangelegenheit ist, den beruflichen Weg einer Person mitzugestalten. Oft empfinden die Frauen die

Haltung in den Jobcentern ihnen gegenüber nicht als wohlwollend. Sie scheinen nicht wirklich interessiert daran zu sein, dass die Person einen guten Weg geht.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)

Die Mitarbeitenden der Träger berichteten mehrfach über Beispiele, bei denen Frauen, die an ihren Projekten teilnahmen, mit der Information vom Jobcenter in das Projekt bzw. die Maßnahme kamen, dass eine Anerkennung ihres Berufsabschlusses keinen Sinn macht und eine Arbeit als Altenpflegehelferin ihre einzige Möglichkeit ist, obwohl sie bis zu diesem Zeitpunkt noch bei keiner Anerkennungsberatungsstelle waren.

„Ich bin immer wieder erstaunt darüber, warum das Jobcenter sich nicht um die Anerkennung der Dokumente kümmert. Teilweise werden erst hier [in der Maßnahme] die Anerkennungen ins Rollen gebracht.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

Viele der Frauen beklagten sich in diesem Kontext auch über die für sie intransparenten Abläufe und Prozesse. Warum eine Anerkennung ihres Abschlusses nicht möglich ist bzw. weshalb dieser Vorgang so lange dauert, war den meisten Frauen unklar.

„Wir brauchen eine bessere Anerkennung unserer Diplome. Warum werden diese nicht anerkannt? Warum werden wir in Hilfsjobs gedrängt? Das System ist nicht durchsichtig.“ (Frau aus dem Kosovo, Kinderkrankenschwester, mehrere Jahre als Erzieherin gearbeitet, verheiratet, drei Kinder)

Dass die Zusammenarbeit zwischen den Jobcentern, Arbeitsagenturen und IQ-Anerkennungsberatungsstellen gut funktionieren kann, zeigen z. B. die Integration Points in NRW. Laut den dort tätigen befragten Mitarbeitenden der Jobcenter und Arbeitsagenturen gehört es zu ihrem Standardprogramm, geflüchtete Frauen (wie auch geflüchtete Männer), die über (non)formale berufliche Qualifikationen verfügen, direkt zur Anerkennungsberatung zu schicken und sie anschließend, sofern eine berufliche Anerkennung in Frage kommt, im Rahmen des gesamten Anerkennungsprozesses zu begleiten und zu unterstützen. Damit die Frauen aufgrund des oftmals langwierigen Prozesses zwischenzeitlich nicht die Motivation verlieren, wird dabei seitens der befragten Expertinnen auf größtmögliche Transparenz geachtet.

3.3.5. „Meistens verstehe ich sie nicht.“

Sprachliche Barrieren, die das Gefühl, nicht angemessen und individuell beraten zu werden, noch verstärken können, kommen erschwerend hinzu. In den Fokusgruppen berichteten die Frauen immer wieder darüber, wie schwierig es für sie aufgrund noch unzureichender Deutschkenntnisse ist, bei den Terminen im Jobcenter bzw. in der Arbeitsagentur zu verstehen, worum es geht. Nicht immer ist es den Frauen möglich, eine geeignete Person zu finden, die sie zwecks Übersetzung zu den jeweiligen Terminen begleiten kann. Seitens der Jobcenter und Agenturen erhalten sie hierbei, laut eigener Aussage, kaum Unterstützung. Die von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung stehende Dolmetscher-Hotline war keiner der befragten Frauen bekannt und kam laut Aussage der Frauen bei keinem ihrer Beratungstermine zum Einsatz.

„Beim Jobcenter geht es immer nur darum, Blätter auszufüllen. Meistens verstehe ich sie nicht. Es gibt keine Erklärungen. Beim Ausfüllen hilft niemand, vom Jobcenter sowieso nicht.“ (Frau aus Afghanistan/Iran, Lehrerin, verheiratet, zwei Kinder)

„Ich wurde wieder weggeschickt und sollte das nächste Mal einen Dolmetscher mitbringen.“ (Frau aus Afghanistan/Iran, Lehrerin, verheiratet, zwei Kinder)

„Dolmetscher gibt es im Jobcenter nicht. Besonders für Persisch gibt es keine. In den Briefen steht immer, dass ich selber einen Dolmetscher mitbringen muss.“ (Frau aus Afghanistan/Iran, kein Berufsabschluss, verheiratet, zwei Kinder)

„Bei mir gibt es keine Probleme mit Dolmetschern im Jobcenter. Die Securities sind oft arabisch. Sie helfen beim Übersetzen.“ (Frau aus Syrien, Sozialarbeiterin, ledig, keine Kinder)

Wie aus den Zitaten der befragten Frauen ersichtlich wird, kommt zu den Verständigungsproblemen im Rahmen des Beratungstermins noch die Schwierigkeit, die Briefe, Anträge und weiteren Unterlagen, die sie von den Arbeitsagenturen und Jobcentern erhalten, zu verstehen. Unterstützung erhalten die Frauen auch hierbei kaum, mehrsprachige Materialien existieren so gut wie keine.

„Informationen in mehreren Sprachen wären sinnvoll; sonst kann niemand verstehen, worum es geht. Es muss klar sein, was ich mitbringen muss; sonst

geht zu viel Zeit verloren, da nicht klar ist, welche Dokumente verlangt werden. Vor allem, wenn man neu in Deutschland ist, ist es schwierig. Wenn Informationen fehlen, geht viel Zeit verloren.“ (Frau aus Afghanistan, Anwältin, ledig, keine Kinder)

Zum Teil helfen den Frauen, sofern sie noch in Gemeinschaftsunterkünften leben, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter oder, wenn sie gerade einen Kurs bzw. eine Maßnahme besuchen, die dortigen Mitarbeitenden. Diese agieren dabei oftmals am Rande des Ehrenamts, da die Personalstruktur und die finanzielle Ausstattung der Projekte auf solche Formen der Unterstützung nicht ausgerichtet sind. Doch gerade bei zeitaufwendigeren Unterlagen ist dies nicht immer möglich, so dass die Frauen dann häufig auf sich allein gestellt sind. Dieses Problem bestätigen auch die im Rahmen der Fallstudie befragten Mitarbeitenden der Jobcenter und Arbeitsagenturen. Zwar nutzen diese im Rahmen der Beratung, laut eigener Aussage, wenn nötig, die Dolmetscher-Hotline bzw. ziehen mehrsprachige Kolleginnen und Kollegen unterstützend hinzu. Auch arbeiten sie in Informationsveranstaltungen, die sich an die Zielgruppe richten, bei Bedarf mit Dolmetscherinnen und Dolmetschern zusammen. Problematisch sind aus Sicht der Befragten jedoch die zahlreichen Formulare, die nur auf Deutsch vorliegen und von der Zielgruppe oftmals kaum verstanden werden. Hierfür gibt es bisher keine geeignete Unterstützung.

3.3.6. *„Es geht immer nur um Maßnahmen!“*

Besonders deutlich wurde in den Gesprächen mit den verschiedenen Frauen, dass ein Großteil von ihnen selbst nach zahlreichen Terminen bei der Arbeitsagentur und dem Jobcenter nicht weiß, wie es beruflich für sie in Deutschland weitergehen könnte. Viele von ihnen hatten dadurch das Gefühl, dass ihnen die Zeit davonläuft und sie wertvolle Jahre ihres Lebens verschwenden.

„Das Jobcenter sagt immer nein. Es geht immer nur um Maßnahmen; es gibt keine richtige Beratung.“ (Frau aus Syrien, Abitur, verheiratet, drei Kinder)

Über Erfahrungen mit Arbeitsfördermaßnahmen verfügten einige der befragten Frauen. Im Einzelnen handelte es sich dabei vor allem um Bewerbungstrainings, Computerkurse und den spezifischen Maßnahmentyp für geflüchtete Frauen „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge – Potentiale identifizieren, Integration ermöglichen“ (PerF-W). Auf die Frage, wie hilfreich sie die von ihnen besuchten Maßnahmen für ihre berufliche Zukunft fanden, reichten die Rückmeldungen

von „sehr hilfreich“ bis zu „überhaupt nicht hilfreich“. Um hierzu ein detaillierteres Bild geben zu können, wird im folgenden Abschnitt auf PerF-W und die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Kursleitenden genauer eingegangen. Wie bereits unter 1.2. erwähnt, wurden zwei der Fokusgruppen mit Frauen durchgeführt, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer Maßnahme des Typs PerF-W teilnahmen. Im Rahmen der beiden Fokusgruppen wurden die Teilnehmerinnen u. a. dazu befragt, wie hilfreich sie diese Maßnahme für ihre berufliche Zukunft in Deutschland einschätzen und welche diesbezüglichen Verbesserungswünsche sie evtl. haben bzw. was genau eine Maßnahme ihrer Meinung nach beinhalten sollte, damit sie als hilfreich in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration empfunden wird.

Ob es generell sinnvoll ist, eine spezifische Maßnahme für Frauen mit Fluchthintergrund anzubieten, darüber waren sowohl die Frauen selber als auch die Dozierenden unterschiedlicher Meinung. Befürwortet wurde ein solches Angebot seitens der befragten Expertinnen und Experten mit der Begründung, dass es der Zielgruppe insbesondere für die erste Zeit nach der Ankunft in Deutschland einen geschützten Raum bieten kann. Ein spezifisches Angebot für Frauen fanden alle Befragten generell sinnvoll, sie sprachen sich aber mehrheitlich dagegen aus, die Teilnehmerinnen einzig nach dem Kriterium Fluchthintergrund auszuwählen. Sowohl die befragten Frauen selbst als auch die Mitarbeitenden der Träger wiesen dabei auf die starke Heterogenität der Zielgruppe hin, weshalb die Bedarfe und Interessen der einzelnen Frauen sehr unterschiedlich sind. Einige der Frauen empfanden es außerdem als Nachteil, dass sie durch diese Einschränkung wiederum nur Kontakt zu anderen Geflüchteten erhalten. Kamen diese wiederum mehrheitlich aus dem arabischsprachigen Raum, wurde untereinander kaum Deutsch und dafür sehr viel Arabisch gesprochen.

Befragt nach ihren Gründen bzw. ihrer Motivation, an der Maßnahme teilzunehmen, gab ein Großteil der Frauen an, sie würden teilnehmen, weil das Jobcenter ihnen gesagt hat, dass sie dies müssen. Einige berichteten des Weiteren darüber, dass ihnen mit Leistungskürzung gedroht wurde, wenn sie die Teilnahme an der Maßnahme verweigern würden. Weshalb sie an der Maßnahme teilnehmen sollen bzw. was genau ihnen diese bringen soll, darüber wurden die meisten Frauen, laut eigener Aussage, nicht ausreichend informiert. In diesem Kontext beklagten sie, sich nicht ernstgenommen zu fühlen und nicht gefragt zu werden,

was sie selber gern tun würden bzw. wo sie selber Bedarf sehen. Seitens der Bildungsträger wurden die Schilderungen der Frauen bestätigt. Viele von ihnen kämen sehr skeptisch in die Maßnahme und wüssten nicht, warum sie an dieser teilnehmen sollen. Wenn sie bereits an mehreren Maßnahmen teilgenommen haben, ohne dass sich für sie beruflich etwas Konkretes daraus ergeben hat, sinkt die Motivation laut den Kursleitenden stark.

„Die Erfahreneren kommen mit einem eher schlechten Gefühl: ‚Schon wieder ‘ne Maßnahme!‘. Von den anderen kommt die eine Hälfte unentschieden, da sie nicht wissen, was sie eigentlich erwartet. Die andere Hälfte kommt freudig und erwartungsvoll. Generell sind die Vorerfahrungen aber eher schlecht.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

3.3.7. „Praxis fehlt total!“

Die Inhalte der Maßnahmen, wie sie derzeit vermittelt werden, waren besonders den Frauen, die bereits eine Vorstellung hatten, was sie in Deutschland gern arbeiten bzw. studieren wollen, zu allgemein. Gleiches äußerten sie über die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse. Auch diese wurde als zu unspezifisch wahrgenommen, da einzelne Berufe und die damit verbundene Fachsprache lediglich kurz angerissen, jedoch nicht vertieft werden konnten.

Die befragten Frauen hatten zum Teil sehr genaue Vorstellungen, was eine Maßnahme beinhalten sollte, um sie bei den ersten Schritten auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. So wünschten sie sich vor allem eine stärkere Differenzierung und einen klaren Bezug zur beruflichen Praxis in Deutschland, ausgerichtet an ihren Interessen und z. T. bereits vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen. Hierfür wäre aus ihrer Sicht eine homogenere Zusammensetzung der Teilnehmerinnen sinnvoll. Mehrfach beklagt wurde außerdem, dass der direkte Bezug zur beruflichen Praxis in der Maßnahme fehlt. Außerdem wird die Trennung von Sprachenlernen und beruflicher Orientierung bzw. Qualifizierung kritisiert.

„Wir brauchen direkte Maßnahmen zu einzelnen Berufen. Sprache lernen und gleichzeitig arbeiten wäre sehr gut.“ (Frau aus Syrien, Hausfrau, verheiratet, drei Kinder)

„Praxis fehlt in den Maßnahmen total.“ (Frau aus Syrien, Sportlehrerin, verheiratet, vier Kinder)

Aus Sicht der befragten Frauen wäre es für eine sinnvolle Ausgestaltung der Maßnahme außerdem hilfreich, wenn die Teilnehmerinnen hinsichtlich ihrer Bildungshintergründe und deutschen Sprachkenntnisse homogener wären. Dies würde es den Dozentinnen und Dozenten erleichtern, die Maßnahme interessanter für alle zu gestalten.

„Gleiches Niveau der Teilnehmer wäre viel besser. Hier ist alles gemischt, sogar Analphabetinnen sind im Kurs. Viele langweilen sich daher sehr.“
(Frau aus Syrien, Abitur, verheiratet, drei Kinder)

„Das Jobcenter achtet nicht auf die Interessen der Frauen und auch nicht auf andere Kriterien bei der Zusammensetzung. Da sitzen 26-jährige Frauen zusammen mit 50-Jährigen. Das ist oft schwierig. Wenn es dann noch andere Unterschiede gibt: Sind sie alphabetisiert? Haben sie studiert? Haben sie Arbeitserfahrung? [...] Für unsere Arbeit ist das sehr schwierig. Die Motivationen sind unterschiedlich, die Lernprozesse sehr verschieden. [...] So können wir oft nur mit einem Teil der Kursteilnehmerinnen richtig arbeiten.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)

Seitens der befragten Träger wurde diesbezüglich immer wieder die fehlende Flexibilität sowohl in Bezug auf den Inhalt als auch auf die Struktur der Kurse und Maßnahmen betont. So kann durch zum Teil sehr enge Vorgaben in den Projekten in Bezug auf die Kursinhalte sowie durch den knappen Zeitrahmen (Kursdauer) auf die individuellen Bedürfnisse und Interessen der einzelnen Teilnehmerinnen oftmals keine Rücksicht genommen bzw. nur ungenügend eingegangen werden. Dazu kommt, wie bereits erwähnt, das sehr unterschiedliche Sprachniveau der Frauen. Bei den Teilnehmerinnen führt dies dazu, dass einige von ihnen sich in der jeweiligen Maßnahme langweilen, weil sie unterfordert sind bzw. die Maßnahme an ihren Interessen vorbeigeht. Andere wiederum sind völlig überfordert, ziehen sich zurück und gehen ebenfalls mit dem Gefühl aus der Maßnahme heraus, dass diese ihnen nichts gebracht hat.

„Sinnvoll wäre ein modularer Aufbau von Maßnahmen, z. B. Kenntnisse über mehrere Branchen; Sprachmodule und Extramodule wie Bewerbungstrainings. Generell sollten die Menschen das besuchen können, was sie sich wünschen. Dann müssten aber auch die Träger alles Mögliche anbieten können. Welcher Träger kann das überhaupt? Vielleicht eher eine Bildungsstätte, wo man in einem Gebäude mehrere Dinge erlernen kann.“ (Mitarbeiter einer Arbeitsagentur)

Die Träger berichten zudem von großen Schwierigkeiten und einem sehr hohen Ressourcen- und Zeitaufwand bei der Suche nach Unternehmen und Betrieben, die bereit sind, geflüchteten Frauen einen Praktikumsplatz zur Verfügung zu stellen. Erschwert wird die Suche, wenn die Frauen noch nicht sicher genug Deutsch sprechen. Unter den derzeit gegebenen Bedingungen ist dies für die Träger kaum zu leisten.

„Wir stehen da ziemlich allein da und müssen uns selber Kooperationspartner suchen. In der tatsächlichen Umsetzung ist das eine sehr personalintensive Sache, für die man oft keine Ressourcen zur Verfügung hat. [...] Wir müssen permanent auf der Suche nach Möglichkeiten sein. Es ist nicht so, dass wir da von irgendwo Unterstützung bekommen würden. So hängt es am Ende viel von dem Personal ab, welche Hintergründe und Kontakte es mitbringt.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

„Der gewöhnliche Unternehmer will fertige Leute. In Bereichen, wo der Arbeitskräftemangel sehr hoch ist, in den Helferberufen, z. B. Briefsortierer bei DHL, die suchen immer. Aber wo ist das Problem? Praktikum gibt es nicht. Nur Sofortbeschäftigung und dann geringfügig.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

Bei den befragten Trägern gelang es bisher nur in Einzelfällen, die Teilnehmerinnen in Praktika zu vermitteln. Für die überwiegende Mehrheit der teilnehmenden Frauen steht im Anschluss an die Maßnahme kein Praktikumsplatz, geschweige denn ein Arbeitsplatz zur Verfügung. Aus ihrer Sicht führt die Teilnahme an der Maßnahme somit zu keiner Verbesserung ihrer derzeitigen Lebenssituation. Bei vielen der befragten Frauen überwog das Gefühl, dass der Maßnahmentyp PerF-W ihnen hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft in Deutschland nicht wirklich weiterhilft.

„Ich weiß nicht mal warum ich hier bin! Ich möchte meine Zeit nicht noch mehr verlieren. Meine Zeit ist mir wichtig; ich möchte nur eine Arbeit. Die Chance ist gering, über eine Maßnahme einen Job zu finden.“ (Frau aus Syrien, Sekretärin, geschieden, zwei Kinder)

„Fragt man die Frauen zum Ende der Maßnahme: ‚Was machst Du dann?‘, antworten sie oft: ‚Ich muss schauen, was das Jobcenter sagt.‘ Vielen ist nicht klar, dass sie selbst bestimmen können, was sie machen wollen.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)

Einzelnen im Rahmen der Fallstudie befragten Trägern, die Berufsorientierungsprojekte u. a. für geflüchtete Frauen anbieten, gelang es, mit interessierten Unternehmen Kooperationen abzuschließen, über die sie geflüchtete Frauen in Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungen vermitteln konnten. Zum Teil boten die Unternehmen den Frauen zusätzlich berufsspezifische Sprachkurse an, die von den befragten Frauen sehr gern besucht wurden. Die Träger fungierten in diesem Kontext längerfristig als Ansprechpartner für die Unternehmen auf der einen Seite und die Frauen auf der anderen Seite. Dieses Modell eignet sich aus Sicht der befragten Träger sehr gut, um geflüchtete Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, auch wenn es sehr ressourcen- und zeitaufwendig ist.

3.3.8. *Arbeitsmarktintegration als kooperativer Prozess*

Auf den Aspekt der ernüchternden und letztlich frustrierenden Perspektivlosigkeit haben auch die interviewten Expertinnen und Experten wiederholt hingewiesen. Das eigentliche Ziel, geflüchtete Frauen langfristig und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird ihrer Meinung nach oft nur als sekundär wahrgenommen. Zudem bestünde diesbezüglich, so die Expertinnen und Experten, eine große Abhängigkeit davon, wie engagiert einzelne Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sind, auf die man in Behörden oder Unternehmen trifft. So wurden z. B. die bestehenden Kooperationen mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, die in den Jobcentern und Arbeitsagenturen tätig sind, mehrfach sehr positiv erwähnt. Hier findet zum Teil ein sehr intensiver Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren statt. Auch die zum Teil in den Jobcentern und Arbeitsagenturen tätigen spezifischen Asyl- und Fluchtteams werden als engagierte und gut vernetzte Ansprechpartner wahrgenommen.

„Neben der Zeit gehört ein bisschen Flexibilität und Offenheit von Jobcentern und anderen Akteuren dazu. Wir haben gute Kooperationen mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur und der Jobcenter, trotzdem stoßen wir bei den Fallmanagern immer wieder auf große Hürden. Wenn wir den langen Prozess mit den Frauen gegangen sind, sie einen Traumberuf gefunden haben und bereit sind, diesen Prozess zu gehen und dann von Jobcenter gesagt bekommen: ‚Dafür sehen wir keinen Bedarf, Sie können ja auch als Reinigungskraft arbeiten.‘ dann ist das sehr frustrierend.“ (Mitarbeitende eines Bildungsträgers)

Kritik äußerten die befragten Expertinnen und Experten in diesem Zusammenhang an der, aus ihrer Sicht, fehlenden Wahrnehmung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (sowie geflüchteter Menschen insgesamt) als einen gemeinsamen und insbesondere ganzheitlichen Prozess der unterschiedlichen Akteure.

Vielfach herrschte unter den befragten Expertinnen und Experten der Eindruck vor, dass relevante Informationen, z. B. über die Fortschritte der Frauen, zwar erfasst, dann aber nicht systematisch weiter genutzt werden. So finden z. B. nur in Einzelfällen Rücksprachen zwischen den jeweiligen Akteuren der einzelnen Etappen des Arbeitsmarktintegrationsprozesses statt. Zudem berichteten viele Expertinnen und Experten davon, dass die Kooperation zwischen den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern und den einzelnen Trägern sehr stark vom Engagement einzelner Mitarbeitender abhängt, z. B. wenn es darum geht, ob und wenn ja welche Informationen über Kursteilnehmende an die Träger übermittelt werden, ob auf Rückfragen seitens der Träger eingegangen wird etc. Zum Teil findet hier eine sehr gute und enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren statt, zum Teil wird diese seitens der Träger aber auch als kaum existent wahrgenommen. Dies wiederum führt dazu, dass den betroffenen Frauen die Unterstützung, die sie benötigen, um in Deutschland eine berufliche Zukunft aufbauen zu können, nicht immer in der Form zur Verfügung steht, wie sie aus Sicht der befragten Frauen sowie der Expertinnen und Experten eigentlich notwendig wäre.

Um diese Situation zu verbessern und geflüchteten Frauen damit eine berufliche Perspektive in Deutschland zu ermöglichen, sind alle in den Prozess der Arbeitsmarktintegration involvierten Akteure gefordert. Im folgenden Abschnitt werden hierfür, basierend auf den Ergebnissen der durchgeführten Befragungen, konkrete Handlungsempfehlungen entwickelt.

4. Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der vorliegenden Fallstudie wurde untersucht, warum geflüchtete Frauen von den Arbeitsfördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit bisher zu wenig erreicht werden und inwiefern die Frauen, die erreicht wurden, davon profitieren. Der Fokus lag dabei auf der Frage, welche Faktoren entscheidend

sind, damit die Integration in den Arbeitsmarkt über Spracherwerb, Qualifizierung, Ausbildung oder Beschäftigung erfolgreich verläuft. Zu Wort kamen, neben verschiedenen Expertinnen und Experten, vor allem geflüchtete Frauen selbst. Sie sprachen hierbei über ihre Vorstellungen und Wünsche bezüglich einer beruflichen Zukunft in Deutschland und machten deutlich, welche Art von Unterstützung sie benötigen, um diese umzusetzen. Sie berichteten über ihre bisherigen Erfahrungen beim Versuch hier zu arbeiten und damit verbundene positive und negative Erlebnisse. Eine entscheidende Rolle in diesem Kontext spielten die Arbeitsagenturen und Jobcenter, zu denen alle befragten Frauen im Laufe der letzten Jahre bzw. Monate bereits Kontakt hatten und die für sie wichtige Ansprechpartner darstellen, wenn es um das Thema Arbeiten in Deutschland geht.

Von den im Rahmen der Fallstudie befragten Frauen verfügte die überwiegende Mehrheit über zum Teil langjährige Berufserfahrung. Die Frauen haben dabei sowohl in ihren Herkunftsländern als teilweise auch in den Ländern, in denen sie während ihrer Flucht gelebt haben, gearbeitet und/oder studiert. Dass sie auch hier in Deutschland in ihren erlernten oder auch in neuen Berufen arbeiten wollen, stand für die befragten Frauen fest. Umso enttäuschter und zum Teil frustrierter waren sie, dass ihnen dies aufgrund der vielen bestehenden Hürden bisher kaum gelungen ist. Seitens der zuständigen Ämter und Behörden fühlten sie sich oftmals nicht als Mensch mit eigenen Fähigkeiten und Interessen wahrgenommen, wertgeschätzt und unterstützt, sondern vielmehr degradiert und ausgebremst. Die einzige Perspektive, die viele derzeit für sich sahen bzw. die ihnen in Aussicht gestellt wurde, war eine Helfertätigkeit – vorrangig in der Altenpflege oder im Reinigungsgewerbe. Besonders für diejenigen unter den befragten Frauen, die bereits über einen Berufs- bzw. Studienabschluss und eine damit verbundene mehrjährige Berufserfahrung verfügten, war dies jedoch nur schwer zu akzeptieren.

Die befragten Expertinnen und Experten bestätigten die Wahrnehmung der Frauen weitestgehend. Auch sie sind in ihrer Aufgabe, geflüchtete Frauen dabei zu unterstützen, eine berufliche Perspektive für sich zu entwickeln und erste Schritte auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu gehen, täglich mit neuen Herausforderungen konfrontiert, die unter den gegebenen Bedingungen oftmals nur schwer zu bewältigen sind. Dies gilt sowohl für die befragten Mitarbeitenden der

verschiedenen Träger als auch für die der Jobcenter und Arbeitsagenturen. Häufig fühlen sie sich damit allein gelassen, da u. a. die Zusammenarbeit mit anderen relevanten Akteuren nur in Ansätzen funktioniert.

Die Ergebnisse der vorliegenden Fallstudie machen besonders deutlich, dass es sich bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen um einen langfristigen, individuellen und oftmals auch sehr zeitintensiven Prozess handelt, der nicht mit dem Ende einer Maßnahme oder eines Kurses als abgeschlossen betrachtet werden sollte. Aus Sicht der befragten Frauen sowie der Expertinnen und Experten sind für eine gelingende, langfristige Integration geflüchteter Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt unter fairen Bedingungen folgende Faktoren von besonderer Bedeutung:

4.1. Beratung und Unterstützung

Umfassende, individuelle Beratung und Unterstützung unter Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen, Qualifikationen und Bildungsabschlüsse

Die Beratung und Unterstützung seitens der Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie ggf. der Bildungsträger sollte an den individuellen Bedarfen und Interessen der jeweiligen Frau in Bezug auf Themen, Inhalte und Dauer ausgerichtet sein und dabei ihre gesamte Lebenssituation mit in den Blick nehmen. Im Vordergrund der Beratung sollte die gemeinsame Erarbeitung langfristiger beruflicher Perspektiven, unter besonderer Berücksichtigung und Wertschätzung individueller Kompetenzen und vorhandener Qualifikationen, für jede einzelne Frau stehen.

„Ich denke, das Wichtigste ist insgesamt, dass wir uns immer wirklich auf die Einzelfälle konzentrieren. Dass wir schauen, was bringen die Frauen einzeln mit, was haben sie für Ressourcen, um dann gemeinsam mit ihnen erstmal Perspektiven zu erarbeiten.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)

„Wir brauchen dringend mehr Berufsorientierungsmöglichkeiten vor allem für geringqualifizierte Frauen! Was ist überhaupt möglich, wenn jemand nur ein paar Jahre zur Schule gegangen ist? Der Pflegebereich und die dauerhafte Beschäftigung in Helfertätigkeiten, kann dabei nur ein Baustein, aber nicht die alleinige Antwort sein.“ (Mitarbeiterin Jobcenter)

Eine wichtige Rolle in diesem Kontext spielt die sprachliche Verständigung, die, unabhängig von den Deutschkenntnissen der Einzelnen, im Rahmen der Beratung generell gewährleistet sein sollte. Hierfür ist eine systematische Einbindung geeigneter Dolmetscherinnen und Dolmetscher in die Beratung erforderlich. Für die Mitarbeitenden der Jobcenter und Arbeitsagenturen steht hierfür u. a. die Dolmetscherhotline der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung, die verstärkt genutzt werden sollte.

Bei Bedarf (Traumata, familiäre Situation etc.) ist in den Beratungsprozess außerdem sozialpädagogisch und/oder psychologisch geschultes Personal begleitend einzubinden.

Insgesamt bedarf es seitens der Behörden, die in den Arbeitsmarktintegrationsprozess geflüchteter Frauen involviert sind, einer erhöhten Sensibilität für die Lebenssituation und die sich daraus ergebenden Bedarfe der Zielgruppe. Die spezifischen Asyl- und Fluchtteams, die es in einigen Jobcentern und Arbeitsagenturen gibt, können hier, neben den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und den Migrationsbeauftragten als positives Beispiel genannt werden. Gemeinsam sollten sie ihre Expertise verstärkt den Integrationsfachkräften und Fallmanagerinnen und Fallmanagern zur Verfügung stellen, um diese für die spezifischen Bedarfe geflüchteter Frauen zu sensibilisieren.

Mehrsprachiges Informationsmaterial zu den Themen Arbeiten, Ausbildung und Studium in Deutschland sowie konsequenter Einsatz von einfacher Sprache

Um den Zugang der Frauen zu relevanten Informationen bezüglich der Themen Arbeiten und Ausbildung in Deutschland sowie auch zu verschiedenen weiteren Themen des Alltagslebens in Deutschland zu verbessern und zu erleichtern, sollte das Informationsmaterial zunehmend mehrsprachig sowie in einfacher Sprache¹⁶ zur Verfügung stehen. Für Dokumente, bei denen dies aufgrund der korrekten Darstellung eines rechtlichen Sachverhalts nicht möglich ist, muss dennoch sichergestellt sein, dass die ratsuchenden Frauen den Inhalt selbiger verstehen. Hier sollten bei Bedarf Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingebunden werden.

¹⁶ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2019a).

Zudem sollten die Informationsangebote im Internet ausgebaut und übersichtlicher gestaltet werden. Da nur wenige geflüchtete Frauen über einen eigenen Computer, die meisten jedoch über ein Smartphone verfügen, sollten digitale Informationen so aufbereitet werden, dass sie auch mit Hilfe eines Handys gut abrufbar sind.

4.2. Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen

Langfristige und transparente Unterstützung bei der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen

Frauen, die über formale und nonformale berufliche Qualifikationen verfügen, sollten über die Möglichkeit einer Anerkennung ihrer Abschlüsse informiert und an eine entsprechende Fachberatungsstelle verwiesen werden. Auf eine Einschätzung seitens der Mitarbeitenden der Jobcenter und Arbeitsagenturen bezüglich der Aussicht auf Erfolg ist dabei zu verzichten, da diese durch die jeweilige IQ-Anerkennungsberatungsstelle zu prüfen ist. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Jobcentern, Arbeitsagenturen und IQ-Anerkennungsberatungsstellen, wie sie z. B. in den Integration Points in Nordrhein-Westfalen (siehe 3.3.4.) bereits erfolgreich stattfindet, ist hierbei empfehlenswert.

Der äußerst komplexe und größtenteils sehr langwierige Prozess der Anerkennung und ggf. Anpassungsqualifikation für berufliche Abschlüsse sollte unter größtmöglicher Transparenz stattfinden. Die betroffenen Frauen sollten dabei seitens der involvierten Akteure intensiv unterstützt sowie in regelmäßigen Abständen über den aktuellen Stand und das weitere Vorgehen bzw. die nächsten notwendigen Schritte informiert werden.

4.3. Sprachförderung

(Berufsspezifische) Sprachförderung nach individuellem Bedarf in Kombination mit ausreichenden Praxisanteilen

Um in Deutschland einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen zu können, ist ein sicherer Umgang mit der deutschen Sprache erforderlich. Damit geflüchtete Frauen die Möglichkeit haben, die dafür nötigen Kenntnisse schnellstmöglich zu erwerben, sollten die bestehenden Sprachkursangebote deutlich verbessert und erweitert werden. Empfohlen werden dabei zum einen kleinere sowie bezüglich

des Lernniveaus homogenere Gruppen, um zu gewährleisten, dass die individuellen Bedarfe der Teilnehmenden besser berücksichtigt und die Kursinhalte, soweit möglich, bedarfsgerecht ausgerichtet werden können. Inhaltlich sollten die Themen sich verstärkt an den Lebensrealitäten der Frauen orientieren und diese damit in die Lage versetzen, Alltag und Beruf in Deutschland sprachlich zu bewältigen.

In Bezug auf die Arbeitsmarktintegration kommt dem Erwerb berufsspezifischer Sprachkenntnisse eine besondere Bedeutung zu. Hier sollten die Frauen je nach Bedarf, Interesse und ggf. beruflicher Vorerfahrung mit spezifischen Angeboten, die über ausreichende Praxisanteile verfügen, unterstützt werden. Dies entspricht dem in IQ bereits an vielen Stellen vorangetriebenen „Integriertem Fach- und Sprachlernen“ (IFSL)¹⁷, das sich bisher jedoch kaum in den Maßnahmen und vor allem Praxiserfahrungen der Frauen wiederfindet.

Um den Verlust bereits erworbener Sprachkompetenzen zu vermeiden, sollten die Wartezeiten zwischen den verschiedenen Kursen sowie bis zu einer ggf. notwendigen Prüfungswiederholung deutlich verkürzt werden.

Zudem sollten, um auch Müttern von kleinen Kindern eine Teilnahme am Sprachkurs zu ermöglichen, Kurse mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut bzw. die Frauen bei der Suche nach einem solchen Angebot bzw. einem regulären Betreuungsplatz unterstützt werden. Kurse mit Kinderbetreuungsangebot sind dabei jedoch immer als kurzfristige, vorübergehende Lösung anzusehen. Um Frauen (und nicht nur geflüchteten) eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist eine flächendeckende Sicherstellung qualitativ hochwertiger Betreuungsangebote für Kita- und Grundschulkinder durch die Städte und Kommunen unerlässlich.

¹⁷ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2019b).

4.4. Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung

Spezifische Maßnahmen, die an den Bedarfen und beruflichen Interessen der Frauen ausgerichtet sind, über einen hohen Praxisanteil verfügen und zielgerichtet auf berufliche Perspektiven hinarbeiten

Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung können geflüchtete Frauen dabei unterstützen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss bei der Ausgestaltung selbiger jedoch zwingend die Heterogenität der Zielgruppe (insbesondere in Bezug auf Alter, Bildungsstand, berufliche Vorerfahrung) beachtet werden. Aus dieser ergeben sich wiederum unterschiedliche Interessen und Bedarfe der Zielgruppe, deren Berücksichtigung ein hohes Maß an organisatorischer, methodischer und inhaltlicher Flexibilität in den Maßnahmen (z. B. eine modulare Bauweise von Kursen) erfordern, damit diese für die Teilnehmerinnen gewinnbringend sind.

Angeboten werden sollten dabei verstärkt berufsspezifische Maßnahmen, die berufliche Praxis und den Erwerb spezifischer Fachsprache kombinieren. Dabei sollten die Möglichkeiten zur Absolvierung von Praktika während sowie im Anschluss an die Maßnahme in Berufsfeldern, die die Frauen interessieren bzw. in denen sie bereits Erfahrungen haben, ausgebaut werden. Praktika sollten dabei auch für diejenigen Frauen ermöglicht werden, die noch nicht über die nötige Sicherheit im Umgang mit der deutschen Sprache verfügen.

Dringend benötigt werden außerdem Angebote für ältere Frauen und dabei sowohl für die Gruppe, die bereits über langjährige Berufserfahrung verfügt und in ihrem Bereich gern wieder tätig werden möchte als auch für diejenigen, die nach einer neuen Perspektive suchen.

Damit geflüchtete Frauen stärker von der Teilnahme an einer Arbeitsmarktfördermaßnahme profitieren, sollte die Auswahl selbiger bzw. die Entscheidung für oder gegen die Teilnahme stets gemeinsam mit ihnen erfolgen. Dafür sollte im Vorfeld mit den Ratsuchenden besprochen werden, was sie selber gern machen möchten und welche Art von Angebot sie dafür ggf. benötigen. Dies bedingt jedoch, dass das jeweilige Jobcenter/die Arbeitsagentur die Frauen darüber informiert, welche Art von Angeboten für ihre individuellen Bedarfe zur Verfügung stehen, was sie in der einzelnen Maßnahme erwartet bzw. was diese ihnen konkret bringen soll.

„Es müsste besser kommuniziert werden, warum eine Maßnahme sinnvoll ist. Die Frauen sollen sich nicht gezwungen fühlen, an einer Maßnahme teilnehmen zu müssen. Das funktioniert nicht!“ (Mitarbeiterin eines Jobcenters)

Bei der Auswahl einer geeigneten Maßnahme sollte seitens des Jobcenters/der Arbeitsagentur immer auch die derzeitige Lebenssituation der Ratsuchenden berücksichtigt werden. Dabei sollte verstärkt die Möglichkeit der Teilnahme an Maßnahmen in Teilzeit mitgedacht werden (betrifft auch Praktikum, Ausbildung, Qualifizierung etc.), da viele Angebote für die Frauen sonst nicht wahrnehmbar bzw. mit ihrer Lebensrealität vereinbar sind.

„Nicht über die Menschen reden, sondern mit ihnen zusammen. [...] Die Beteiligten, die betroffenen Menschen mit an den Tisch holen und zu fragen: ‚Was wünscht ihr euch? Was sind eure Hoffnungen, Erwartungen, Wünsche?‘. Und nicht am Reißbrett über die Köpfe hinweg zu entscheiden oder Angebote bzw. Maßnahmen zu gestalten. Ich glaube, das ist ein Umdenkungsprozess, wo sich jede Institution noch an die eigene Nase fassen muss.“ (Mitarbeiterin eines Jobcenters)

4.5. Finanzierung von Angeboten und Maßnahmen

Strukturell nachhaltige Finanzierung von Projekten statt kurzfristiger Angebote und Maßnahmen

Um den Prozess der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (sowie anderer Zielgruppen) langfristig erfolgreich unterstützen zu können, bedarf es einer nachhaltigen Finanzierung, die deutlich über einzelne Maßnahmen und kurzfristige Projekte hinausgeht. Dabei sollten u. a. Ansätze, die sich hierbei als erfolgreich erwiesen haben, in die Regelförderung überführt werden.

„Wir brauchen ganz viel Flexibilität und Offenheit. Wir müssen sehr gut vernetzt sein und mit vielen Akteuren kooperieren, um Brücken für die Frauen zu bilden. Und wir brauchen Zeit. Es ist nicht damit geschafft, dass wir jemanden in eine Maßnahme, z. B. ein Bewerbungstraining, schicken. Es ist ein ganz langer Prozess. Wir haben viele Frauen jetzt über drei Jahre begleitet und sehen allmählich, wie sie sich weiterentwickeln und wachsen.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)

Ausreichend zur Verfügung stehende personelle Ressourcen bei Trägern und Behörden

In der individuellen beruflichen Beratung, Unterstützung und Begleitung von geflüchteten Frauen (sowie geflüchteten Menschen insgesamt), die teilweise aufsuchend stattfindet, um die Zielgruppe besser zu erreichen, spielen immer wieder auch Themen eine Rolle, die nicht direkt den Arbeitsmarkt betreffen, aber deren Lösung für eine erfolgreiche Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen (u. a. Schulbildung der Kinder, Gesundheit, Wohnsituation, aufenthaltsrechtliche Fragen). Um die ratsuchenden Frauen ganzheitlich beraten und unterstützen zu können, bedarf es ausreichend personeller Ressourcen sowohl bei den Trägern als auch in den behördlichen Strukturen.

4.6. Vernetzung und Kooperation

Arbeitsmarktintegration als kooperativen Prozess begreifen

Der Prozess der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen sollte seitens der relevanten Akteure, u. a. Jobcenter, Arbeitsagenturen, Bildungsträger, Kammern, Unternehmen, Städte und Kommunen als gemeinsamer Prozess begriffen und die diesbezügliche Zusammenarbeit untereinander deutlich verstärkt werden. Von besonderer Bedeutung sind dabei regelmäßige Vernetzungs- und Austauschformate, bei denen alle involvierten Akteure zusammentreffen und sich bezüglich aktueller Entwicklungen und Bedarfe austauschen sowie bei Bedarf einzelne Fallkonstellationen besprechen. Zum Teil gibt es vor Ort bereits Beispiele gelungener Vernetzung in Form Runder Tische oder Arbeitsgruppen. Vielerorts bestehen diesbezüglich, insbesondere in Bezug auf geflüchtete Frauen, aber noch erhebliche Lücken.

4.7. Betriebe und Unternehmen

Mehr Engagement und Offenheit seitens der Betriebe und Unternehmen

Inwiefern geflüchtete Frauen eine faire Chance auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhalten, hängt stark von der Offenheit und dem Engagement der einzelnen Betriebe und Unternehmen ab. Viele Betriebe und Unternehmen, insbesondere die kleineren unter ihnen, haben sich seit dem Jahr 2015 sehr engagiert, geflüchtete Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Frauen standen dabei bisher jedoch nicht im Fokus. Dies sollte sich ändern. Eine wichtige

Rolle in diesem Kontext spielt die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen und Betrieben, den Jobcentern, Arbeitsagenturen und den verschiedenen Bildungsträgern. Hier besteht derzeit noch dringender Verbesserungsbedarf, wobei die Bildungsträger von der Unterstützung der Jobcenter und Arbeitsagenturen beim Aufbau möglicher Kooperationen profitieren würden, da ihnen oftmals sowohl weitreichende Kontakte (z. B. in unterschiedliche Branchen und Netzwerke) als auch die zeitlichen Ressourcen, diese im benötigten Umfang aufzubauen und zu koordinieren, fehlen. Insgesamt sollten die Betriebe und Unternehmen seitens der Politik stärker in die Pflicht genommen werden, sich im Rahmen des Arbeitsmarktintegrationsprozesses geflüchteter Frauen zu engagieren, in dem sie u. a. deutlich mehr Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, verstärkt Teilzeitmodelle ermöglichen sowie im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungen flankierende Sprachbetreuungsangebote einrichten. Andererseits sollten sie aber auch stärker unterstützt werden, wenn sie sich in diesem Bereich engagieren, indem sie z. B. feste Ansprechpersonen bei den Trägern und ggf. Jobcentern und Arbeitsagenturen für die einzelnen Frauen zur Verfügung gestellt bekommen.

4.8. Fazit

„Es ist viel zu tun und nur, weil wir die Geflüchteten nicht so sehen oder jetzt mit den Ankerzentren nicht mehr zu sehen bekommen werden, die Probleme sind da. Und das sind die Probleme unserer Gesellschaft. Ich finde, wenn irgendjemand irgendwann gesagt hat: ‚Ihr seid willkommen‘, dann heißt es das für die nächsten Jahre. Und bis die Leute nicht integriert sind, sind Aufgaben zu erledigen. Und ich denke, viel besser ist, je früher desto besser die Integrationsangebote zu unterbreiten und zu schaffen, weil mit lauter Neins und Duldung und Ausbremsen schafft man Unzufriedenheit, frustrierte Leute, die werden krank, aggressiv, erbost... Stattdessen könnten wir positiv herangehen... Ich meine, in der Summe kostet es mehr, alles auszubremsen, als ein oder zwei Jahre intensiv zu unterstützen und die Leute das selbst machen zu lassen. Ganz abgesehen davon, dass die Leute sehr wohl wissen, was der richtige Weg ist und dass sie sich in diese Gesellschaft einbringen wollen.“ (Mitarbeiter einer Arbeitsagentur)

Frauen, die aus ihren Heimatländern flüchten mussten, brauchen verbesserte Bedingungen, um in Deutschland anzukommen und um – allein oder mit ihren Familien – am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Der Teilhabe am

Arbeitsmarkt kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung deutlich zeigen, ist es für geflüchtete Frauen, trotz ihrer größtenteils starken Motivation, bisher wenig möglich, ihre eigenen Vorstellungen bezüglich einer beruflichen Zukunft in Deutschland umzusetzen und ihre vielseitigen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen einzubringen. Vielmehr besteht die Gefahr, dass sie dauerhaft im niedrigqualifizierten Helferbereich verbleiben. Hier besteht dringender Handlungsbedarf! Verbessert werden kann die Situation geflüchteter Frauen auf dem Arbeitsmarkt nur durch ein Zusammenspiel aller involvierten Akteure aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft, wobei der Fokus stets auf einer Integration zu fairen Bedingungen liegen sollte.

Literaturverzeichnis

- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2016: Hintergrundinformation. Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse. Juni 2016. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Gefluechtete-Menschen-in-den-Arbeitsmarktstatistiken.pdf> (28.01.19).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2017: Grundsicherung für Arbeitssuchende in Deutschland. Jahresbericht 2016. Zahlen. Daten. Fakten. https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/SGBII-Jahresbericht2016_ba014378.pdf (30.01.2019).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2018a: Personen im Kontext von Fluchtmigration - Frauen und Männer (Monatszahlen). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration-Frauen-und-Maenner.xlsm> (30.01.2019).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2018b: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Migrations-Monitor-Beschaeftigung-Struktur-und-Veraenderungen.zip> (30.01.2019).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2018c: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201811/fluchtmigration/fluchtkontext/fluchtkontext-dlkaajc-0-201811-xlsx.xlsx> (30.01.2019).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2018d: Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf> (28.01.2019).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2016. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?__blob=publicationFile (18.12.2018).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2017.pdf?__blob=publicationFile (18.12.2018).

- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2018: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: November 2018. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-november-2018.pdf?__blob=publicationFile (18.12.2018).
- Brücker, H. / Croisier, J. / Kosyakova, Y. / Kröger, H. / Pietrantuono, G. / Rother, N. / Schupp, J., 2019: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. IAB Kurzbericht, 03/2019. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> (28.01.2019).
- 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> (28.01.2019).
- Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, 2019a: Übersicht über Publikationen zum Thema leichte und einfache Sprache. <https://www.netzwerk-iq.de/berufsbezogenes-deutsch/publikationen/einfache-leichte-sprache.html> (28.01.2019).
- Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, 2019b: Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL). <https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/integriertes-fach-und-sprachlernen/integriertes-fach-und-sprachlernen.html> (28.01.2019).
- Fachstelle Einwanderung, 2018: Verschiedene Statistiken – verschiedene Probleme. Wanderungen Deutschland. Erfassungsformen, methodische Umstellungen und „blinde Flecken“. Kompakt 11/2018. Berlin: Minor. <https://www.netzwerk-iq.de/einwanderung/publikationen/kompakt.html> (30.01.2019).
- Fendel, T., 2019: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. WISO DIREKT 02/2019. Bon: Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/15115.pdf> (05.02.2019).
- Liebig, T., 2018: „Dreifach benachteiligt?: Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de> (28.01.2019).
- Pfeffer-Hoffmann, C. (Hrsg.), 2018: Profile der Neueinwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen.

Erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017. Berlin.
https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publicationen_2018/FE_Kompakt_11_2018_Statistik.pdf (29.01.2018).

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.
https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publicationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluchtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (29.01.2019).

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: GESCHLECHTERVERTEILUNG DER ASYLANTRAGSSTELLENDEN	15
ABBILDUNG 2: ALTERSVERTEILUNG DER ASYLANTRAGSSTELLERINNEN.....	16
ABBILDUNG 3: ANZAHL DER KINDER BEI ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN FRAUEN IM KONTEXT VON FLUCHTMIGRATION	16
ABBILDUNG 4: SCHULABSCHLUSS DER ARBEITSSUCHENDEN UND ARBEITSLOSEN FRAUEN IM KONTEXT VON FLUCHTMIGRATION	17
ABBILDUNG 5: VERÄNDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFORMEN BEI PERSONEN AUS ASYLHERKUNFTSLÄNDERN	19
ABBILDUNG 6: VERÄNDERUNG DER GESCHLECHTERVERTEILUNG BEI SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN	19
ABBILDUNG 7: VERÄNDERUNG DER GESCHLECHTERVERTEILUNG BEI AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN	20
ABBILDUNG 8: VERÄNDERUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTENZAHLEN .	20
ABBILDUNG 9: VERÄNDERUNG DER AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTENZAHLEN	21
ABBILDUNG 10: BEWERBENDE AUF BERUFSBILDUNGSSTELLEN IM KONTEXT VON FLUCHTMIGRATION	21
ABBILDUNG 11: VERSORGUNGSQUOTE VON BEWERBENDEN AUF BERUFSBILDUNGSSTELLEN IM KONTEXT VON FLUCHTMIGRATION	22
ABBILDUNG 12: BETEILIGUNGSQUOTE VON ERWERBSFÄHIGEN LEISTUNGSBERECHTIGTEN PERSONEN IM KONTEXT VON FLUCHTMIGRATION AN MAßNAHMEN DER BA.....	22
ABBILDUNG 13: ERWERBSFÄHIGE LEISTUNGSBERECHTIGTE PERSONEN IM KONTEXT VON FLUCHTMIGRATION IN MAßNAHMEN DER BA.....	23
ABBILDUNG 14: ALTERSVERTEILUNG DER TEILNEHMERINNEN.....	24
ABBILDUNG 15: FAMILIENSTAND DER TEILNEHMERINNEN	25
ABBILDUNG 16: KINDERANZAHL DER TEILNEHMERINNEN	25
ABBILDUNG 17: ÜBERSICHT ÜBER AUSBILDUNG UND STUDIUM DER TEILNEHMERINNEN.....	26
ABBILDUNG 18: BERUFSERFAHRUNG DER TEILNEHMERINNEN IN DEUTSCHLAND.....	26

Autorinnen und Autoren

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 IQ Fachstelle Einwanderung tätig und beschäftigt sich dort insbesondere mit dem Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Janine Ziegler

Janine Ziegler studierte und promovierte in Politikwissenschaften in München und Paris und arbeitet bei Minor als Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der IQ Fachstelle Einwanderung sowie in den Forschungsprojekten „Women’s Science – Situationen, Visionen und Bedarfe geflüchteter Frauen“ und „WIR HIER! Kein Platz für Muslimfeindlichkeit in Europa – Migrant*innenorganisationen im Dialog“. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Migration und (Arbeitsmarkt)Integration, Religionsfreiheit sowie Musliminnen und Muslime in Deutschland und Frankreich.

Christian Pfeffer-Hoffmann

Christian Pfeffer-Hoffmann ist Vorstandsvorsitzender von Minor und Leiter der IQ Fachstelle Einwanderung. Der promovierte Medienpädagoge hat insbesondere in den Kontexten Migration, berufliche und politische Bildung, Medienbildung und Fachkräftesicherung bereits zahlreiche Publikationen herausgegeben sowie vielfältige Modell- und Forschungsprojekte durchgeführt.



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“



minor - projekt-kontor 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:

