

Integration
interkulturelles Training
Arbeitsmigration
Ausländische Qualifikationen
Auszubildende Fachkräfte

Profile der Neueinwanderung 2017

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Spezifische Herausforderungen der
Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung 2017

Spezifische Herausforderungen der
Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.)

Profile der Neueinwanderung 2017

Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration
geflüchteter Frauen

Impressum

© 2017 Mensch und Buch Verlag

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

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



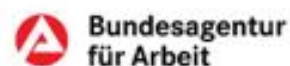
www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Daniela Nicolai, Markel Anasagasti Intxausti

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



In Kooperation mit:



Inhalt

INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT – SPEZIFISCHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEFLÜCHTETE FRAUEN?	
ILDIKÓ PALLMANN	7
TEILHABE GEFLÜCHTETER FRAUEN AM ARBEITSMARKT – AUSGANGSLAGE, HÜRDEN, HANDLUNGSSTRATEGIEN	
SCHAHRAZAD FARROKHZAD	19
AUF ALTEN WEGEN ZU NEUEN ZIELGRUPPEN – UND WIE GEFLÜCHTETE FRAUEN DABEI VERPASST WERDEN	
MATTHIAS KNUTH	59
DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION GEFLÜCHTETER FRAUEN: ZAHLEN, FAKTEN UND INTERNATIONALE ERFAHRUNGEN	
MIGUEL MONTERO LANGE, JANINE ZIEGLER	71
WEGE ZUR SOZIALEN UND ÖKONOMISCHEN TEILHABE	
CZARINA WILPERT	93

Integration in den Arbeitsmarkt – spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen?

ILDIKÓ PALLMANN

Im Kontext der Fluchtmigration der letzten zwei Jahre bestimmten vor allem junge, alleinstehende Männer die öffentliche Wahrnehmung. Frauen spielten hierbei, wenn überhaupt, eine untergeordnete Rolle, obwohl seit 2015 insgesamt über 400.000 Frauen einen Asylerstantrag in Deutschland gestellt haben. In Bezug auf das Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bestätigt sich dieses Bild. So sind geflüchtete Frauen, wie auch oftmals in ihren Herkunftsländern, seltener erwerbstätig als Männer. Auch nehmen sie seltener an Fördermaßnahmen, u. a. der Bundesagentur für Arbeit teil (DGB Bundesvorstand, 2017: 5). Von Seiten der relevanten Akteure aus Politik und Wirtschaft werden sie kaum als Zielgruppe wahrgenommen. Begründet wird dies vorrangig damit, dass Frauen, insbesondere wenn sie kleine Kinder haben und in tradierten Familienstrukturen leben, sehr schwer zu erreichen sind.

Zusätzlich zu diesen wichtigen Faktoren, insbesondere der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist davon auszugehen, dass geflüchtete Frauen hinsichtlich einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt mit weiteren (spezifischen) Herausforderungen konfrontiert sind.

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

- Welche (beruflichen) Qualifikationen und Kompetenzen bringen geflüchtete Frauen mit?
- Inwiefern werden diese auf dem hiesigen Arbeitsmarkt anerkannt und berücksichtigt?

- Welche Wünsche und Vorstellungen haben geflüchtete Frauen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft?
- Welche Hürden müssen sie überwinden, um diese zu verwirklichen?

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

Laut einer aktuellen Studie des BAMF-Forschungsbereichs kommt mehr als die Hälfte der Frauen, die zwischen 2012 und 2016 nach Deutschland geflüchtet sind, aus Syrien, Afghanistan und dem Irak (Worbs & Baraulina 2017: 3). Ein großer Anteil von ihnen ist jünger als 16 Jahre. In 2016 traf dies auf 39,8 % der Asylbewerberinnen zu, in den ersten fünf Monaten in 2017 sogar auf 46,2 %.

Tabelle 1: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge) von Januar bis Mai 2017

(Quelle: BAMF, 2017c: Aktuelle Zahlen zu Asyl. 05/2017)

Altersgruppen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	Prozentual	Absolut	Prozentual	Absolut	Prozentual
Unter 16	32.026	37,2	16.972	31,7	15.054	46,2
16 bis 24	22.995	26,7	17.411	32,5	5.584	17,1
25 bis 34	17.825	20,7	11.702	21,8	6.123	18,8
35 bis 44	8.038	9,3	4.774	8,9	3.264	10,0
45 bis 54	3.272	3,8	1.812	3,4	1.460	4,5
Über 54	2.042	2,4	934	1,7	1.108	3,4
Insgesamt	86.198	100,0	53.605	100,0	32.593	100,0

Tabelle 2: Alter und Geschlecht von Asylbewerberinnen und -bewerbern (Asylerstanträge) in 2016

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

Altersgruppen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	Prozentual	Absolut	Prozentual	Absolut	Prozentual
Unter 16	218.993	30,3	120.489	25,4	98.504	39,8
16 bis 24	212.246	29,4	163.093	34,4	49.153	19,8
25 bis 34	171.009	23,7	117.675	24,8	53.334	21,5
35 bis 44	73.690	10,2	46.873	9,9	26.817	10,8
45 bis 54	30.689	4,2	18.291	3,9	12.398	5,0
Über 54	15.743	2,2	8.145	1,7	7.598	3,1
Insgesamt	722370	100,0	474566	100,0	247804	100,0

Erste interessante Tendenzen in Bezug auf Bildungshintergrund, berufliche Qualifikationen und Wertevorstellungen der Zielgruppe ließen sich u. a. aus dem Vortrag, den Yuliya Kosyakova vom IAB im Rahmen des Fachforums 4 hielt, erkennen. Für diesen wertete sie die aktuelle IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (Brücker et al. 2016b)¹ nochmals gezielt geschlechterdifferenziert aus.

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

Nach den Ergebnissen der Studie haben geflüchtete Frauen fast doppelt so oft wie geflüchtete Männer keine Schule und seltener eine weiterführende Schule besucht.

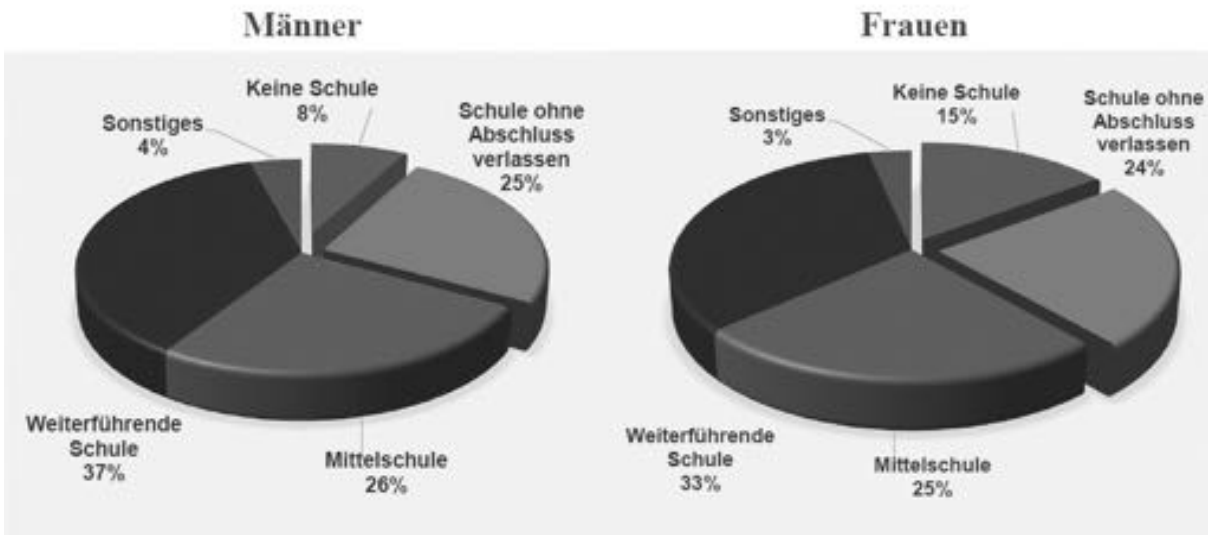


Abbildung 1: Schulabschlüsse vor dem Zuzug nach Deutschland

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, gewichtet (Kosyakova 2017: 11)

Der Großteil (78 %) von ihnen wurde im Herkunftsland nicht beruflich ausgebildet (im Vergleich: 80 % der Männer).

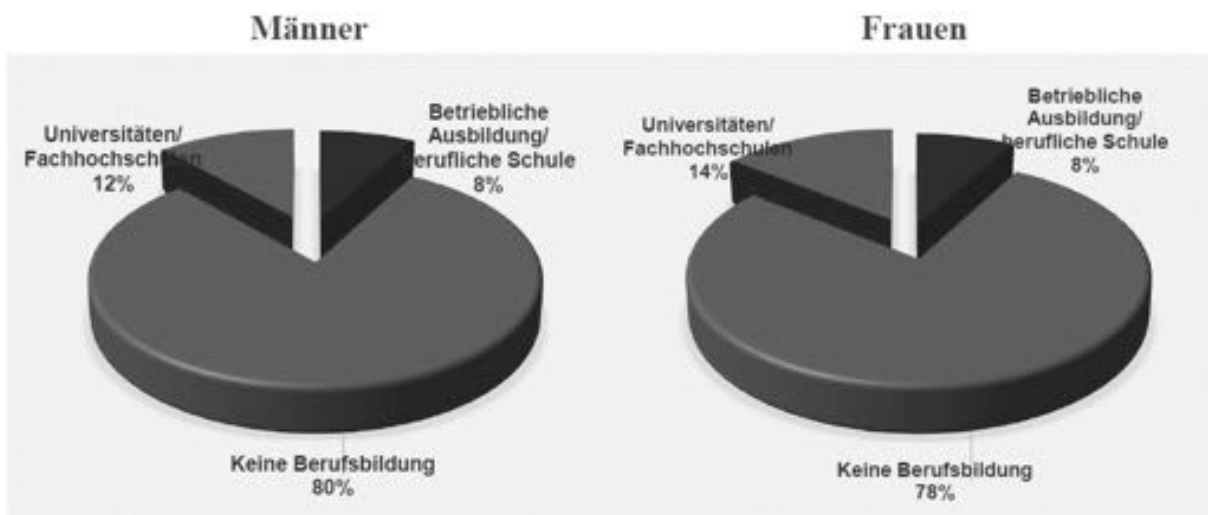


Abbildung 2: Berufsbildung vor dem Zuzug nach Deutschland

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016, gewichtet (Kosyakova 2017: 12)

Zudem bringen nur 47 % der Frauen im Vergleich zu 78 % der Männer Berufserfahrung aus dem Herkunftsland mit. Anders sieht es bei den Personen mit Hochschulabschluss aus: während 14 % der Frauen über einen solchen verfügen, sind es bei den Männern nur 12 % (Kosyakova 2017: 11ff.).

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

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

Bei den arbeitsuchend gemeldeten Personen im Kontext der Fluchtmigration² liegt der Anteil der Frauen, laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit, aktuell bei etwa einem Viertel. Verglichen mit dem Anteil der Asylbewerberinnen

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

(seit 2015 teilweise deutlich über 30 %) zeigt sich, dass im Vergleich zu geflüchteten Männern nur ein geringer Teil von ihnen arbeitssuchend gemeldet ist.

Tabelle 3: Arbeitssuchende Personen im Kontext der Fluchtmigration nach Geschlecht
Berichtsjahr 2016/2017, Stand Juni 2017 (Eigene Darstellung nach Statistik der BA 2017a)

Geschlecht	Arbeitssuchende	Anteile
Männer	364.236	74,3 %
Frauen	125.957	25,7 %
Insgesamt	490.193	100 %

Noch geringer ist der Anteil der geflüchteten Bewerberinnen auf Ausbildungsplätze. Dieser liegt aktuell bei lediglich 15,5 % (84,5 % Männer), wobei es sich um 3.242 Personen handelt, von denen knapp 1.500 (45,5 %) einen Ausbildungsplatz erhalten haben. Im Vergleich haben jedoch anteilig mehr Frauen als Männer einen Ausbildungsplatz gefunden.

Tabelle 4: Bewerberinnen und Bewerber auf Berufsausbildungsstellen im Kontext der Fluchtmigration

Berichtsjahr 2016/2017, Stand Juni 2017 (Eigene Darstellung nach Statistik der BA 2017a)

Geschlecht	Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen	Anteil	Versorgte Bewerberinnen und Bewerber	Anteil	Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber	Anteil	Versorgungsquote
Männer	17.712	84,5 %	7.167	82,9 %	10.545	85,6 %	40,5 %
Frauen	3.242	15,5 %	1.474	17,1 %	1.768	14,4 %	45,5 %
Insgesamt	20.954	100 %	8.641	100 %	12.313	100 %	41,2 %

Geflüchtete Frauen sind außerdem häufiger geringfügig beschäftigt als geflüchtete Männer. So liegt der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei den Frauen bei 31,8 %, bei den Männern hingegen nur bei 25,5 %. Insgesamt machen Frauen einen verhältnismäßig geringen Anteil der Beschäftigten mit Fluchthintergrund aus. So sind von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nur 17,0 % Frauen, von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind es 21,8 %.

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigte Personen mit Staatsangehörigkeit nichteuropäischer Asylherkunftsstaaten³
Stand 31.12.2016 (Eigene Darstellung nach Statistik der BA 2017b)

Geschlecht	SVB	%	agB	%	Summe	Anteil SVB	Anteil agB
Männer	108.532	83,0	37.220	78,2	145.752	74,5%	25,5%
Frauen	22.294	17,0	10.379	21,8	32.673	68,2%	31,8%

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

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

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

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

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

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

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

Literaturverzeichnis

- Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. / Babka von Gostomski, C. / Böhm, A. / Fendel, T. / Friedrich, M. / Giesselmann, M. / Holst, E. / Kosyakova, Y. / Kroh, M. / Liebau, E. / Richter, D. / Romiti, A. / Schacht, D. / Scheible, J. / Schmelzer, P. / Siegert, M. / Sirries, S. / Trübswetter, P. / Vallizadeh, E., 2016b: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. IAB-Kurzbericht, 24/2016. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (29.08.2017).
- [BA] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017a: Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. Juni 2017.
- [BA] Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017b: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Teil IV - Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten. Deutschland, Länder und Kreise. 31. Dezember 2016.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2016: Hintergrundinformation. Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse. Statistik 06/2016. Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Gefluechtete-Menschen-in-den-Arbeitsmarktstatistiken> (29.08.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017b: Asylgeschäftsstatistik. Dezember 2016. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/201612-statistik-anlage-asyl-geschaeftsbericht.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017c: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Mai 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-mai-2017.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).
- Castellà, H., 2017: The situation of refugee women in Europe, the Spanish state and Catalonia. Brüssel. https://www.academia.edu/31176620/The_situation_of_refugee_women_in_Europe (29.08.2017).
- DGB Bundesvorstand, 2017: Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. arbeitsmarktaktuell. Nr. 04/August 2017.

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

Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse 01/2017. Nürnberg: BAMF. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluchetete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: SCHULABSCHLÜSSE VOR DEM ZUZUG NACH DEUTSCHLAND	10
ABBILDUNG 2: BERUFSBILDUNG VOR DEM ZUZUG NACH DEUTSCHLAND	10

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ALTER UND GESCHLECHT VON ASYLBEWERBERINNEN UND -BEWERBERN (ASYLERSTANTRÄGE) VON JANUAR BIS MAI 2017	8
TABELLE 2: ALTER UND GESCHLECHT VON ASYLBEWERBERINNEN UND -BEWERBERN (ASYLERSTANTRÄGE) IN 2016	9
TABELLE 3: ARBEITSSUCHENDE PERSONEN IM KONTEXT DER FLUCHTMIGRATION NACH GESCHLECHT	12
TABELLE 4: BEWERBERINNEN UND BEWERBER AUF BERUFSAUSBILDUNGSSTELLEN IM KONTEXT DER FLUCHTMIGRATION	12
TABELLE 5: SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG UND AUSSCHLIEßLICH GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE PERSONEN MIT STAATSANGEHÖRIGKEIT NICHTEUROPÄISCHER ASYLHERKUNFTSSTAATEN..	13

Ildikó Pallmann

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

Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien

SCHAHZRZAD FARROKHZAD

Zusammenfassung

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

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	20
2. DER ANTEIL VON FRAUEN AN ASYLERSTANTRÄGEN.....	22
3. GEFLÜCHTETE FRAUEN – VIELFÄLTIGE AUSGANGSBEDINGUNGEN	23
4. QUALIFIKATIONEN UND BERUFSERFAHRUNGEN GEFLÜCHTETER FRAUEN	24
5. BILDUNGS- UND ERWERBSASPIRATIONEN.....	32
6. BARRIEREN BEI DER TEILHABE AN QUALIFIZIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG	35
7. ARBEITSMARKTLICHE TEILHABE GEFLÜCHTETER FRAUEN: HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN UND GELINGENSBEDINGUNGEN.....	45
8. GEFLÜCHTETE FRAUEN AM ARBEITSMARKT: FORSCHUNGSPERSPEKTIVEN	51
LITERATURVERZEICHNIS.....	53

1. Einleitung

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

Wie in anderen Themengebieten auch, findet eine Auseinandersetzung mit *geschlechtsspezifischen Aspekten* der Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt mit zeitlicher Verzögerung statt. Die Chancen von geflüchteten Frauen zu verbessern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, ist ein Thema, das erst jüngst, insbesondere in 2016 und 2017, in Deutschland an Bedeutung gewonnen hat. In diesem Zeitraum fanden mehrere regionale und überregionale Fachtage in verschiedenen Regionen Deutschlands statt, die dieses Thema explizit aufgegriffen und Diskussionen über die aktuelle Situation und Handlungsmöglichkeiten zu ihrer Verbesserung angestoßen haben.⁴ Ein Grund für die aktuelle Aufmerksamkeit hinsichtlich des Themas scheint zu sein, dass der Frauenanteil bei den Asylbeantragenden in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist und nun genauer hingeschaut wird, ob die vorhandenen arbeitsmarktlichen Instrumente die Lebenslagen und Bedarfe der geflüchteten Frauen ausreichend berücksichtigen.

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

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

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

2016 konstatierte der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, dass der Informationsstand zur Qualifikationsstruktur und der Teilhabe am Arbeitsmarkt noch ausbaufähig ist (SVR 2016). Dies gilt besonders auch für geschlechtsspezifische Daten und Informationen. 2016/2017 sind nun einige Studien und Kurzberichte hinzugekommen, die unter anderem Einblicke in die Qualifikationen, Berufserfahrungen, Ziele und Zukunftspläne von geflüchteten Frauen geben.⁵ Sie ermöglichen einen Überblick und eine inhaltliche Orientierung zur Situation geflüchteter Frauen mit Blick auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Es bleiben aber noch viele Fragen offen, die weitere und vor allem systematische und qualitativ-rekonstruktive Forschung speziell zu geflüchteten Frauen erfordern – zur Lebenssituation der Frauen, ihrer konkreten Alltagsorganisation, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und anderen geschlechtsspezifisch relevanten Themen mit Bezug zum Arbeitsmarkt. An dieser Stelle sind also noch erhebliche Forschungslücken zu schließen (vgl. hierzu auch Kap. 6 dieses Beitrags).

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

⁵ Zu den Studien, die sich – vor dem deutlichen Anstieg der Zahlen der Geflüchteten in 2015 – dem Thema Teilhabe am Arbeitsmarkt widmeten, zählen z. B. die Arbeiten von Schroeder & Seukwa (2007), Hentges & Staczak (2010) sowie Gag & Voges (2014). Dazu kommen die Evaluationsberichte und Bilanzpapiere, die im Rahmen des XENOS-Programms „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ (XENOS 2014) sowie Mirbach et al. (2013, 2014a, 2014b) entstanden sind. Weitere ältere Publikationen haben sich, neben anderen Themen, mit der Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt auseinandergesetzt, z. B. der Sammelband von Nohl & Schittenhelm (2010). Ab 2015 stieg die Anzahl der Publikationen zur Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt (als Hauptthema oder als Teilaspekt) dann deutlich, Beispiele hierfür sind: Hangau et al. (2015), Thränhardt (2015) und Aumüller (2016) sowie die neueren Studien des IAB und des BAMF, z. B. Brücker et al. (2016b) und Worbs et al. (2016). Eine geschlechtsspezifische Perspektive auf die Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt als explizites Thema bzw. Teilaspekt enthielten vor allem einige frühe qualitative Studien dazu, z. B. Foda & Kadur (2005) und Farrokhzad (2007) sowie Sonderauswertungen von Teilen der bereits genannten Studien, z. B. Worbs & Baraulina (2017) oder Informationen aufgrund ausführlich dargestellter qualitativer Interviewinhalte (Brücker et al. 2016a) und weitere Kurzanalysen (z. B. Montero Lange & Ziegler 2017).

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

2. Der Anteil von Frauen an Asylerstanträgen

Im Jahr 2015 wurden laut BAMF (2015) 441.899 Asylerstanträge gestellt – in 2016 (aufgrund des entstandenen Bearbeitungsstaus beim BAMF) waren es 722.370 (BAMF 2016). Die Zahl der Geflüchteten, die nach Deutschland kamen, war indes zu diesem Zeitpunkt, u. a. aufgrund der Asylpakete I und II, bereits deutlich gesunken. Hauptherkunftsländer im Jahr 2016 waren Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Eritrea, Albanien, Pakistan, Nigeria und die Russische Föderation.⁶

Vergleicht man die Asylerstantragszahlen von Anfang 2015 bis Juni 2017 in Bezug auf den Frauenanteil, so lässt sich feststellen, dass dieser kontinuierlich gestiegen ist. Lag er Ende 2015 noch bei 30,8 %, stieg er bis Ende 2016 auf 34,3 % und im Zeitraum Januar bis Juni 2017 auf 38 % (BAMF 2015, 2016, 2017). Aufschlussreich ist zudem, dass der Mädchen- bzw. Frauenanteil bei zwei Altersgruppen der Asylerstanträge Ende 2016 besonders hoch war: a) bei Kindern und Jugendlichen bis 11 Jahre lag er im Schnitt nur wenige Prozentpunkte unter 50 %, b) bei den über 50-Jährigen liegt er bei über 40 % und steigt mit zunehmendem Alter sukzessive an.⁷ Gleichzeitig liegt der Frauenanteil in den Altersgruppen, in denen Schul- und Hochschulabschlüsse, Berufsausbildungen und erste Berufsjahre in Deutschland eine besonders hohe Bedeutung haben (Altersspanne zwischen 16

⁶ Von Januar bis Juni 2017 gehörte Nigeria statt Pakistan zu den sechs zahlenmäßig stärksten Herkunftsländern (BAMF 2017).

⁷ Die genaueren Frauenanteile der Asylerstanträge für 2016: Kinder bis unter 4 Jahre: 48,4 %; Kinder 4 bis unter 6 Jahre: 46,9 %; Kinder 6 bis unter 11 Jahre: 46 %; Kinder/Jugendliche 11 bis unter 16 Jahre: 37,8 %. Danach folgt ein deutlicher Einbruch: Jugendliche 16 bis unter 18 Jahre: 19,7 %, Jugendliche 18 bis unter 25 Jahre: 24 %. Auf einem Niveau über 40 % Frauenanteil befinden sich dann wieder die Altersgruppen: 50 bis unter 55 Jahre: 42,9 %; 55 bis unter 60 Jahre: 45,5 %; 60 bis unter 65 Jahre: 47,1 %; 65 Jahre und älter: 54,2 %. Ähnliches gilt für Januar bis Juni 2017, die Frauenanteile steigen insgesamt etwas, und zwar relativ gleichmäßig verteilt über alle Altersgruppen (BAMF 2016).

und 30 Jahre), bei durchschnittlich nur 24,3 %. Das hat sich auch im Zeitraum Januar bis Juni 2017 kaum geändert.

Man muss also bei der Gruppe der jüngst zugewanderten weiblichen Geflüchteten (hier exemplarisch die Gruppe der Asylersantragstellerinnen 2015 bis Mitte 2017) bezüglich Erwerbstätigkeit in Rechnung stellen, dass genau die Altersgruppen, in denen relativ hohe Frauenanteile existieren, dem Arbeitsmarkt entweder noch nicht oder nicht mehr zur Verfügung stehen. Für die Gruppe der Frauen ab 45 bzw. 50 Jahren ist es dabei unter Umständen, genau wie für dieselbe Altersgruppe der nicht geflüchteten Bevölkerung, besonders schwierig, einen Job zu finden oder passende Bildungswege für sich zu identifizieren. Dazu kommt, dass Frauen dieser Altersgruppe ggf. eine Familie mit ernähren bzw. versorgen müssen und aus diesem Grund hinsichtlich der Bildung zurückstecken.⁸ Insgesamt muss also bei der geschlechtergerechten Auswertung der Daten immer mit bedacht werden, wer überhaupt und in welchem Maße dem Arbeitsmarkt und diesbezüglichen Qualifikationsmaßnahmen zur Verfügung steht. So gaben in der Studie von Worbs et al. (2016), in der über 2.000 anerkannte Geflüchtete aus Iran, Irak, Eritrea, Afghanistan, Syrien und Sri Lanka befragt wurden, 71 % der befragten Frauen an, gemeinsam mit Kindern in einem Haushalt zu leben. Auf die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Kap. 4 und 5 des vorliegenden Beitrags noch genauer eingegangen.

3. Geflüchtete Frauen – vielfältige Ausgangsbedingungen

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

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

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

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

4. Qualifikationen und Berufserfahrungen geflüchteter Frauen

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

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

a) IAB-BAMF-SOEP-Befragung

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

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

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

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

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

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

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

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

b) BAMF-Studie „Asyl - und dann?“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) XENOS-Qualifikationserhebung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Zwischenfazit

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

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

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

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

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

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

5. Bildungs- und Erwerbsaspirationen

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

a) Bildungsaspirationen

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

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

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

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

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

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

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

²⁴ Vor diesem Hintergrund ist der derzeit eingeschränkte Zugang insbesondere der Gruppe der afghanischen Geflüchteten, bei denen lt. BMI „kein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist“, zu Sprachkursen, weiteren Bildungsangeboten und Programmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit als sehr problematisch einzuschätzen. Da angesichts der menschenrechtlich gesehen dramatischen Situation in Afghanistan de facto viele Geflüchtete auch länger in Deutschland bleiben werden, deren Teilhabemöglichkeiten aber stark ausgebremst werden, scheinen sich hier migrationspolitische

b) Erwerbsaspirationen und Zukunftspläne in der Arbeitswelt

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

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

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

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

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

Fehler der Vergangenheit zu wiederholen (dies gilt auch für exkludierte Geflüchtete aus anderen Herkunftsländern).

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

6. Barrieren bei der Teilhabe an Qualifizierung und Beschäftigung

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

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

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

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

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

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

a) Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Barrieren, Wartezeiten

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

„Ich nahm an einem Kurs teil und mein Baby ging zwischenzeitlich in den Kindergarten. Aber letzte Woche sagte der Direktor, dass Menschen, die aus Ländern kommen, in denen Krieg herrscht, also zum Beispiel aus Syrien, Eritrea, Irak, umsonst zur Schule gehen können. Aber wir, die aus Ländern kom-

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

men, in denen kein Krieg herrscht, müssen für die Kurse zahlen, sonst bekommen wir am Schluss keinen Schein, kein Zeugnis. Deswegen haben jetzt alle aufgehört“ (Brücker et al. 2016a: 103).²⁹

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

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

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

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

b) Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuung, Mangel an Teilzeitangeboten

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Geflüchtete (Männer und Frauen) selbst und auch Antidiskriminierungsberatungsstellen (ADB 2016) in Deutschland berichten von Diskriminierungen, die gegenüber Geflüchteten stattfinden – dies zum Teil auch im Bildungssystem und

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

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

auf dem Arbeitsmarkt und darin eingebetteten Beratungsstrukturen.³⁵ Die folgenden zwei Beispiele veranschaulichen eine Diskriminierungserfahrung im Kontext der arbeitsmarktlichen Beratung. Die Qualifikationen der Betroffenen wurden hierbei in keiner Weise anerkannt oder aufgegriffen:

Beispiel 1

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

Beispiel 2

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

Der „Putzfrauenvorschlag“ und eine damit einhergehende Diskriminierung und starke Abwertung der vorliegenden Qualifikationen bei Arbeitsverwaltungen taucht in der Zusammenschau der Forschungsarbeiten zu Migrantinnen häufiger

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

auf (z. B. Behrens & Westphal 2009: 35; Jungwirth 2012: 18; Farrokhzad 2015a).

e) Wohnverhältnisse, v. a. in Gemeinschaftsunterkünften

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

f) Psychosoziale und körperliche Beeinträchtigungen

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

³⁶ Nachdem zunächst zum 01.08.2015 durch das „Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung“ erste Erleichterungen beim Familiennachzug für sogenannte „subsidiär Schutzberechtigte“ beschlossen wurden, gilt für diese Gruppe mit Inkrafttreten der gesetzlichen Änderungen vom 17.03.2016, dem sogenannten Asylpaket II, inzwischen jedoch eine vorübergehende Aussetzung des Familiennachzugs bis zum 16.03.2018.

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

g) Barriere „traditionalistische Geschlechterarrangements“

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

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

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

nicht finanziell abhängig ist, hier hat der Mann schon einen Teil seiner Macht verloren“, Agraringenieurin aus dem Irak (Foda & Kadur 2005: 40).

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

h) Weitere Barrieren

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

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

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

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

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

7. Arbeitsmarktliche Teilhabe geflüchteter Frauen: Handlungsmöglichkeiten und Gelingensbedingungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Geflüchtete Frauen am Arbeitsmarkt: Forschungsperspektiven

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

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

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

Folgende Fragestellungen wären hierbei beispielsweise von Bedeutung:

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

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

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

Literaturverzeichnis

- [ADB] Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016: Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Diskriminierungsrisiken_fuer_Gefluechtete_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (12.08.2017).
- Aumüller, J., 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf (12.11.2016).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2017: Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration - Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen). Juli 2017. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1007864/Statischer-Content/Rubriken/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration.html (02.08.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Juni 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juni-2017.pdf?__blob=publicationFile (20.07.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2016. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?__blob=publicationFile (08.05.2017).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2015: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2015. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2015.pdf?__blob=publicationFile (12.11.2016).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2006: Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/Sonstige/abschlussbericht-evaluation.pdf?__blob=publicationFile (12.08.2017).
- Behrens, B. / Westphal, M., 2009: Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen

des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). IMIS Beiträge Heft 35/2009. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung.

[BIGS] Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG, 2017: FairBleib Südniedersachsen-Harz. <http://www.bildungsgenossenschaft.de/bildungsberatung/fairbleib-suedniedersachsen-harz/> (12.08.2017).

Brücker, H. / Kunert, A. / Mangold, U. / Kalusche, B. / Siegert, M. / Schupp, J., 2016a: Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative Befragung. Hrsg. vom IAB. Quelle: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> (12.11.2016).

Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. (Hrsg.), 2016b: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29 des BAMF und des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf;jsessionid=3A67EA708589F3EF81BDC08A3B947A4E.2_cid286?__blob=publicationFile (02.08.2017).

Engelhardt, I., 2017: Gender Matters! Über die Notwendigkeit einer genderbewussten Sozialen Arbeit mit geflüchteten Frauen in Deutschland. In: Ottersbach, M. / Kunz, T. (Hrsg.): Flucht und Asyl als Herausforderung und Chance der Sozialen Arbeit. Zeitschrift „Migration und Soziale Arbeit“. Sonderheft 2017: 108-118.

[ESF] Europäischer Sozialfond, 2016: ESF-Integrationsrichtlinie Bund. <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-10-21-ESF-Integrationsrichtlinie-Bund.html> (25.08.2017).

Farrokhzad, S., 2007: „Ich versuche immer, das Beste daraus zu machen.“ – Akademikerinnen mit Migrationshintergrund: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und biographische Erfahrungen. Berlin: irena regener verlag.

Farrokhzad, S. / Ottersbach, M. / Tunc, M. / Meuer-Willuweit, A., 2011: Verschieden – Gleich – Anders? Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag.

Farrokhzad, S., 2015a: „Selbst die Türkin hat ,ne Eins in Deutsch, nehmt Euch mal ein Beispiel!“ Bildung und der Kampf um Anerkennung. Migration und Soziale Arbeit, Heft 2/2015: 108-116.

- Farrokhzad, S., 2015b: Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gepar, H. / Kosuch, R. (Hrsg.): Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Tagungsdokumentation. Essen: Universität Duisburg-Essen: 25-38.
- Farrokhzad, S. / Kluß, A. / Hand, S. / Adams, D. / Schmitz, A., 2017: Impulse für Innovationen in der Migrations- und Integrationsarbeit. Köln.
- Foda, F. / Kadur, M., 2005: Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Hrsg. vom Deutschen Institut für Menschenrechte. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_fluechtlingsfrauen_verborgene_ressourcen.pdf (12.11.2016).
- Gag, M. / Voges, F., 2014: Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit. Münster: Waxmann.
- Hangau, E. / Kolland, L. / Neske, M., 2015: Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern – Hintergrund und Erfahrungen. In: Pfeffer-Hofmann, C. (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung. Differenzierungen in einer emergenten Realität der Flüchtlings- und Arbeitsmigration. Mensch und Buch Verlag, S. 141-159. https://minor-kontor.de/images/FE_Profile_der_Neueinwanderung_2015.pdf (02.08.2017).
- Hentges, G. / Staszczak, J., 2010: Geduldet, nicht erwünscht. Auswirkungen der Bleiberechtsregelung auf die Lebenssituation geduldeter Flüchtlinge in Deutschland (CINTEUS-Reihe, Band 6), Stuttgart.
- Hradil, S., 1987: Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske + Budrich.
- [IAB] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2015: Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt. Der Stand im September 2015. http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf (12.11.2016).
- Jungwirth, I., 2012: Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin: 15-24.
- Kosyakova, Y., 2017: Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktintegration und Erwerbsaspirationen der Geflüchteten. Eine geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Berlin: unveröffentlichte Präsentation.

- Mirbach, T. / Triebel, K. / Farrokhzad, S., 2013: Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg. http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/Zwischenbilanz_BR_II__14-01-2013.pdf (12.11.2016).
- Mirbach, T. / Triebel, K. / Bartsch, S., 2014a: Programmevaluation: ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Zweite Förderrunde. Abschlussbericht. http://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Berichte/evaluationsbericht-bleiberechti.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D1 (12.11.2016).
- Mirbach, T. / Triebel, K. / Benning, C., 2014b: Auswertung Qualifikationserhebung. 2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Programme-2007-2014/Xenos/2014_09_08_qualifikationserhebung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (12.11.2016).
- Montero Lange, M. / Ziegler, J., 2017: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. Working Paper 04/2017. Hrsg. von der Fachstelle Einwanderung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“. http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_FF4_GeflFrauen_2017-04-21_Datei_f%C3%BCr_Druck.pdf (02.08.2017).
- Nohl, A. / Schittenhelm, K. / Schmidtke, O. / Weiß, A. (Hrsg.), 2010: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag.
- Open Petition Deutschland, 2016: Zugang zu Sprachkursen für alle Geflüchteten / Access to integration courses for all refugees. <https://www.openpetition.de/petition/online/zugang-zu-sprachkursen-fuer-alle-gefluechteten-access-to-integration-courses-for-all-refugees> (29.08.2017).
- Ottersbach, M. / Pröhl, C., 2011: Flüchtlingsschutz als globale und lokale Herausforderung. Wiesbaden: VS Verlag.
- [SVR] Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2016: Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. <http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/01/Was-wir-über-Flüchtlinge-nicht-wissen.pdf> (26.11.2016).

- Schouler-Ocak, M. / Kurmeyer, C., 2017: Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. Hrsg. von der Charité Berlin. <https://female-refugee-study.charite.de/> (02.08.2017).
- Seukwa, H. / Schroeder, J., 2007: Flucht – Bildung – Arbeit. Fallstudien zur beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen. Karlsruhe: von Loeper Literaturverlag.
- Seuwka, H., 2014: Soziale Arbeit mit Flüchtlingen zwischen Macht und Ohnmacht. In Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit, hrsg. von Gag, M. /Voges, F. Münster: Waxmann: 49-59.
- Sommer, I., 2015: Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Bielefeld: transcript Verlag.
- Thränhardt, D., 2015: Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Die_Arbeitsintegration_von_Fluechtlingen_in_Deutschland_2015.pdf (21.11.2016).
- von Hausen, N., 2010: Zum Verlauf der Statuspassage hochqualifizierter BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang in den deutschen Arbeitsmarkt. In: Nohl, A. / Schittenhelm, K. / Schmidtke, O. / Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer VS, 138-152.
- Worbs, S. / Baraulina, T., 2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 1/2017. Nürnberg: BAMF. https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluchtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (02.08.2017).
- Worbs, S. / Bund, E. / Böhm, A., 2016: Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland. Nürnberg: BAMF. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb28-fluechtlingsstudie-2014.pdf?__blob=publicationFile (12.11.2016).

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

Prof. Dr. Schahrzad Farrokhzad

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

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

MATTHIAS KNUTH

Zusammenfassung

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

Inhaltsverzeichnis

1. WAS WIR ÜBER GEFLÜCHTETE WISSEN.....	60
1.1. ANTEILE WEIBLICHER GEFLÜCHTETER	60
1.2. BILDUNGSVORAUSSETZUNGEN UND -ASPIRATIONEN.....	61
2. NICHT GEFLÜCHTETE SIND DAS PROBLEM, SONDERN DIE STRUKTUREN AUF DIE SIE TREFFEN	63
2.1. ZERTIFIZIERUNG VON BERUFLICHEN QUALIFIKATIONEN	63
2.2. SCHWIERIGER QUEREINSTIEG IN DAS DEUTSCHE BILDUNGSSYSTEM	64
2.3. VERENGTER BLICKWINKEL DER ARBEITSMARKTPOLITIK.....	65
2.4. STRUKTURELLE BENACHTEILIGUNG VON FRAUEN.....	66
3. NOTWENDIGE BEGLEITSTRUKTUR FÜR DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION.....	67
LITERATURVERZEICHNIS.....	68
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	69

1. Was wir über Geflüchtete wissen

1.1. Anteile weiblicher Geflüchteter

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

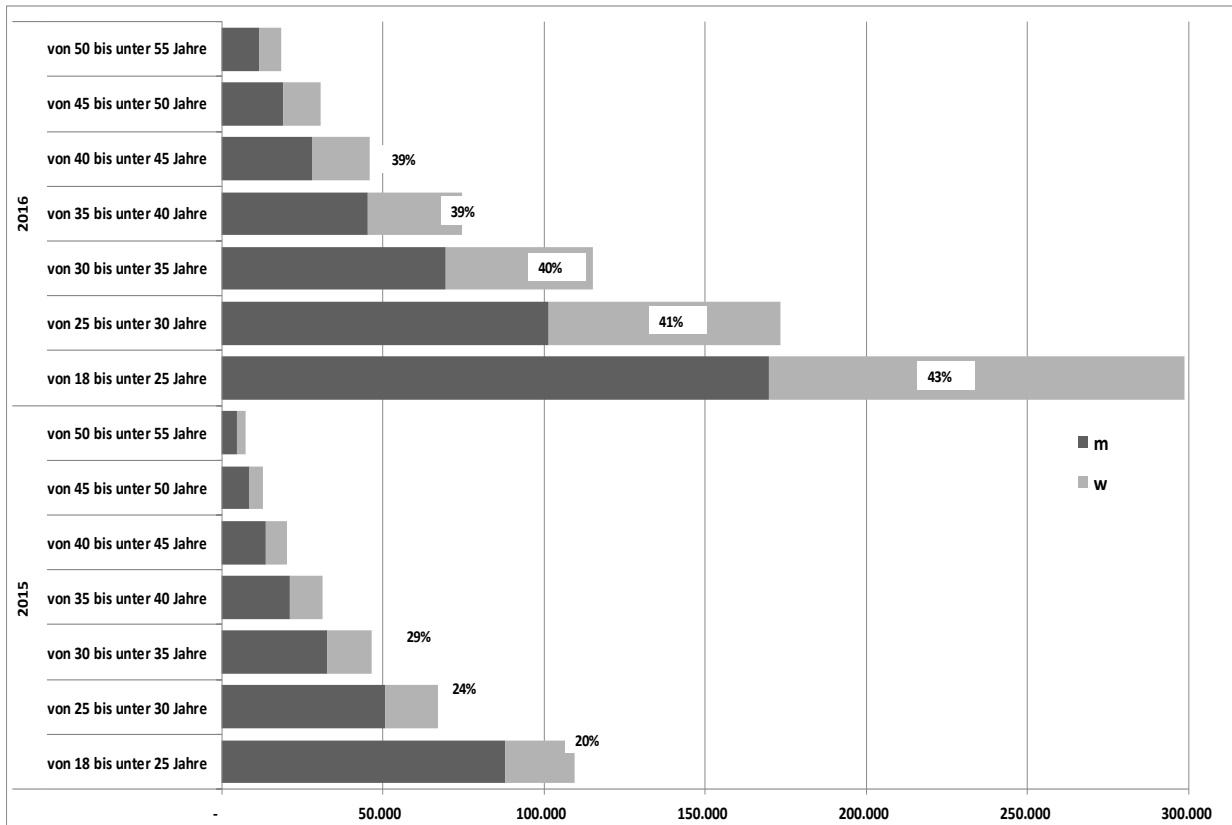


Abbildung 1: Asylersanträge 2015 und 2016 nach Geschlecht und Altersgruppen

Quellen: BAMF 2016, 2017b.

1.2. Bildungsvoraussetzungen und -aspirationen

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

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

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

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

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

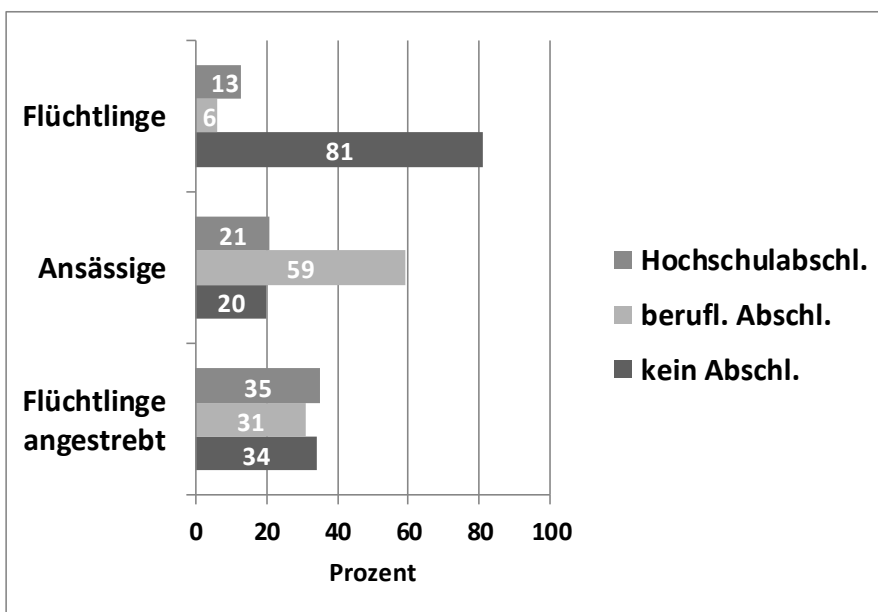


Abbildung 2: Berufsrelevante Bildungsabschlüsse von Flüchtlingen und Ansässigen ab 18 Jahre sowie Bildungsaspirationen der Geflüchteten

Quelle: Brücker et al. 2016.

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

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

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

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

2.1. Zertifizierung von beruflichen Qualifikationen

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

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

2.2. Schwieriger Quereinstieg in das deutsche Bildungssystem

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

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

2.3. Verengter Blickwinkel der Arbeitsmarktpolitik

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

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

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

2.4. Strukturelle Benachteiligung von Frauen

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

3. Notwendige Begleitstruktur für die Arbeitsmarktintegration

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

Literaturverzeichnis

Bläsche, A. / Brandherm, R. / Eckhardt, C. / Käßlinger, B. / Knuth, M. / Kruppe, T. et al., 2017: Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Korrigierte Fassung, Mai 2017. Hans Böckler Stiftung (Working Paper Forschungsförderung, 025). https://www.boeckler.de/pdf/p_fo-foe_WP_025_2017.pdf (29.08.2017).

Brücker, H. / Rother, N. / Schupp, J. (Hrsg.), 2016: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse (IAB-Forschungsbericht, 14). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf> (29.08.2017).

Brussig, M. / Dittmar, V. / Knuth, M., 2009: Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund (IAQ-Report, 08). <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf> (29.08.2017).

[BA] Bundesagentur für Arbeit, 2016: Arbeitsmarkt 2015. Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Nürnberg (Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummer 2). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201512/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201412-pdf.pdf> (29.08.2017).

[BA] Bundesagentur für Arbeit – Statistik, 2017: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1001116/Statistischer-Content/Rubriken/Arbeitsmarkt-im-Ueberblick/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration.html (29.08.2017).

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016: Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).

[BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017a: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen - Diagramme - Erläuterungen. Ausgabe Juni 2017. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juni-2017.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2017).

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

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

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

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ASYLERSTANTRÄGE 2015 UND 2016 NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN	60
ABBILDUNG 2: BERUFSRELEVANTE BILDUNGSABSCHLÜSSE VON FLÜCHTLINGEN UND ANSÄSSIGEN AB 18 JAHRE SOWIE BILDUNGSASPIRATIONEN DER GEFLÜCHTETEN	62

Prof. Dr. Matthias Knuth

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

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen⁴⁵

MIGUEL MONTERO LANGE

JANINE ZIEGLER

Zusammenfassung

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

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

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

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

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

Inhaltsverzeichnis

1. ZAHLEN UND HINTERGRÜNDE ZU GEFLÜCHTETEN FRAUEN IN DEUTSCHLAND	73
2. DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION GEFLÜCHTETER FRAUEN IN DEUTSCHLAND.....	75
2.1. GEFLÜCHTETE FRAUEN LEBEN OFTMALS IN TRADIERTEN ROLLENVERSTÄNDNISSEN	76
2.2. DIE ERWERBSBETEILIGUNG UND BILDUNG GEFLÜCHTETER FRAUEN SIND NIEDRIGER ALS DIE GEFLÜCHTETER MÄNNER.....	76
2.3. DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION GEFLÜCHTETER FRAUEN IST KAUM EXPLIZITES ZIEL DER POLITIK.....	79
2.4. GEFLÜCHTETE FRAUEN SIND IN DEN MEISTEN PROGRAMMEN UNTERREPRÄSENTIERT .	80
3. INTERNATIONALE ERFAHRUNGEN IN BEZUG AUF DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION GEFLÜCHTETER FRAUEN.....	81
3.1. GEFLÜCHTETE FRAUEN SIND EUROPaweIT AM ARBEITSMARKT UNTERREPRÄSENTIERT	81
3.2. GEFLÜCHTETE FRAUEN SIND VON MEHRFACHER DISKRIMINIERUNG BETROFFEN	82
3.3. INTERNATIONALE ARBEITSMARKTPROGRAMME FÜR GEFLÜCHTETE FRAUEN	83
4. SCHLUSSBEMERKUNGEN	84
LITERATURVERZEICHNIS	86

1. Zahlen und Hintergründe zu geflüchteten Frauen in Deutschland

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Deutschland

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

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

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

2.1. Geflüchtete Frauen leben oftmals in tradierten Rollenverständnissen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Geflüchtete Frauen sind in den meisten Programmen unterrepräsentiert

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

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

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

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

3. Internationale Erfahrungen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen

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

3.1. Geflüchtete Frauen sind europaweit am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert

Geflüchtete Frauen sind in allen Ländern der Europäischen Union schlecht in den Arbeitsmarkt integriert (Ott 2013). Im Jahr 2014 lag die Beschäftigungsquote geflüchteter Frauen in der EU bspw. bei 45 % und damit 17 Prozentpunkte unterhalb der Beschäftigungsquote geflüchteter Männer (Europäische Kommission &

OECD 2015: 7). Zudem zeigt eine Studie des Europäischen Parlaments (2016b), eine erhebliche Kluft zwischen der beruflichen Tätigkeit im Herkunfts- und im Zielland. Geflüchtete Frauen üben im Zielland noch häufiger als geflüchtete Männer prekäre Tätigkeiten – meist haushaltsnahe Dienstleistungen – aus. Zu den Hürden, die sie im Zielland zu nehmen haben, zählen laut der Studie die mangelnde Anerkennung ihrer Abschlüsse und Qualifikationen sowie die Tatsache, dass ihnen hauptsächlich unterqualifizierte und schlecht entlohnte Teilzeitarbeiten angeboten werden. Dazu kommen Diskriminierungserfahrungen, unzureichende Sprachkenntnisse sowie tradierte Rollenbilder innerhalb der eigenen Familie (Europäisches Parlament 2016b: 34f.).

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

3.2. Geflüchtete Frauen sind von mehrfacher Diskriminierung betroffen

Auch für die internationale Ebene gilt also, dass eine gender-neutrale Arbeitsmarktpolitik den spezifischen Problemen geflüchteter Frauen bei der Arbeitsmarktintegration nicht gerecht werden kann: „Policies aimed at guaranteeing asylum seekers and refugees’ rights and wellbeing cannot be gender-neutral, because women have to face gender-specific challenges in the host country, as a consequence, reception and integration policies that are not gender-sensitive are destined to fail“ (Europäisches Parlament 2016b: 10).

Castellà (2017) spricht in einer Auswertung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Europa von einer dreifachen Diskriminierung: Zu der Diskriminierung als Frau, die zusätzlich durch die Diskriminierung als Migrantin verstärkt

wird, kommt oftmals noch die Haltung der eigenen Familie, die eine Arbeitsaufnahme als nicht akzeptabel ansieht (ebd.: 22). Geflüchtete Frauen stehen also nicht selten vor der Herausforderung, ihr Leben selbst zu gestalten, eine neue Sprache zu erwerben, den Umgang mit Institutionen zu erlernen und auch die Notwendigkeit zu erkennen, sich zu qualifizieren, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen (Akua-Sakyiwah 2016).

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

3.3. Internationale Arbeitsmarktprogramme für geflüchtete Frauen

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

In den USA haben insbesondere staatlich geförderte Kooperationsprogramme mit der Privatwirtschaft positive Beschäftigungseffekte gezeigt (Farrell et al. 2011: 40f.). Erfolgreich waren auch die Programme des Office of Refugee Resettlement, die sich konkret an geflüchtete Frauen richteten und eine Arbeitsaufnahme mit Kinderbetreuung verbanden (Ott 2013).

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

eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen haben (Bertelsmann Stiftung 2016c).

4. Schlussbemerkungen

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

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

Zusätzlicher Handlungsbedarf besteht auch angesichts des zu erwartenden Anstiegs des Frauenanteils unter Geflüchteten durch den Familiennachzug. Eine

bessere und nachhaltige Arbeitsmarktintegration wird sich künftig nur dann erreichen lassen, wenn geflüchtete Frauen von der Politik als eigene Zielgruppe mit genderspezifischen Bedürfnissen anerkannt werden und eine Anpassung der Maßnahmen und Programme an die Bedarfe der Zielgruppe erfolgt.

Literaturverzeichnis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Miguel Montero Lange

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

Miguel Montero Lange, Janine Ziegler

Dr. Janine Ziegler

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

Wege zur sozialen und ökonomischen Teilhabe

CZARINA WILPERT

Zusammenfassung

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

Inhaltsverzeichnis

1. SOZIO-ÖKONOMISCHE TEILHABE UND DIE MÖGLICHKEITEN UND POTENZIALE GEFLÜCHTETER FRAUEN ALS SELBSTÄNDIGE ERWERBSTÄTIGE.....	95
2. NEUE PERSPEKTIVEN DURCH DIE MOTIVATION UND DAS ENGAGEMENT DER NEUEN MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	97
3. GRÜNDUNGSPOTENZIALE VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN	98
4. DAS EXISTENZGRÜNDUNGSVERHALTEN VON FRAUEN INSGESAMT UND SPEZIELL VON MIGRANTINNEN.....	100
5. HINDERNISSE BEZÜGLICH DER ARBEITSMARKTINTEGRATION FÜR GEFLÜCHTETE MENSCHEN UND INSBESONDERE FÜR FRAUEN	101
5.1. STRUKTURELLE HÜRDEN	102
5.2. EXISTENZGRÜNDUNG ALS ALTERNATIVE	103
6. BARRIEREN UND HINDERNISSE IN BEZUG AUF EXISTENZGRÜNDUNG UND SELBSTÄNDIGKEIT FÜR MIGRANTINNEN UND GEFLÜCHTETE FRAUEN.....	103
7. MÖGLICHE LÖSUNGSANSÄTZE	106
LITERATURVERZEICHNIS	108

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die Geschichte der internationalen Migration ist eine Geschichte der Migration von Familien. Diese ist insbesondere durch die hohe Motivation der ersten Generation gekennzeichnet, alles zu tun, um ihren Kindern ein besseres Leben zu sichern. Historisch betrachtet ist dies häufig auch das Ziel von interner Migration gewesen (Bertaux & Bertaux 1981). Dabei wird Migration einerseits oftmals als Chance für die Aufwärtsmobilität von Familien gesehen. Andererseits leistet sie aber auch einen Beitrag zur Revitalisierung von Kleinunternehmertum und loka-

ler Ökonomie. Existenzgründungen, Selbständigkeit und die sogenannte „Ethnische Ökonomie“⁴⁷ werden deshalb vorwiegend im Kontext des internationalen Migrationsprozesses definiert bzw. betrachtet. Bis in die heutige Zeit wird die „Ethnische Ökonomie“ dabei allerdings hauptsächlich als Domäne der Männer wahrgenommen. Nur wenige Studien (vgl. u. a. Apitzsch & Kontos 2008) legen das Gewicht auf die Rolle der Frauen in der „Ethnischen Ökonomie“.

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

3. Gründungspotenziale von Migrantinnen und Migranten

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

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

⁴⁷ Der Begriff „Ethnic Economy“ beschreibt die Entstehung von Selbständigkeit in bestimmten Herkunftsgruppen (Communities) im Handel und im Produktionsgewerbe wie auch in religiösen und kulturellen Einrichtungen, initiiert als Familienunternehmen oder als gemeinsames Unternehmen von Landsleuten, um die kulturellen, wirtschaftlichen, religiösen Bedürfnisse der eigenen Herkunftsgruppe im Einwanderungsland zu bedienen (Vgl. u. a. Light & Gold 2000).

Die geringere Quote von 9,5 % im Jahr 2015 im Vergleich zu 10,3 % im Jahr 2010 ist mit dem seit 2007 florierenden Arbeitsmarkt zu erklären.

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

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

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

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

Die neueste Analyse des KfW Research (Leitfels 2017) beobachtet ebenfalls, dass Gründungen durch Migrantinnen und Migranten, gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil, häufiger und umfassender sind. Des Weiteren zeichnen sie sich durch einen außergewöhnlich hohen Anteil an Akademikerinnen und Akademikern sowie eine besonders hohe Anzahl von durch sie geschaffenen Arbeitsplätzen aus (ebd.: 2).

4. Das Existenzgründungsverhalten von Frauen insgesamt und speziell von Migrantinnen

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

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

nehmensberatung, weitere Berufsfelder sind Dozenturen, Webdesign, Ingenieurbüros, Übersetzungsbüros, Psychotherapie, Softwareengineering, Rechtsberatung und Coaching (ebd.: 3).

Für viele Migrantinnen stellt die Gründungsoption, u. a. aufgrund der strukturellen Hürden in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration (s. Kapitel 5), zudem eine Alternative zur Aussicht dar, einer unterqualifizierten und unterbezahlten Beschäftigung nachgehen zu müssen bzw. über einen längeren Zeitraum arbeitslos zu bleiben. So sind es vorwiegend Frauen und hier vor allem Migrantinnen und Frauen mit Fluchterfahrung, die in prekären, nichtexistenzsichernden Arbeitsverhältnissen tätig sind. Berücksichtigt werden muss in diesem Kontext zudem, dass sich der erste Arbeitsmarkt aufgrund der Flexibilisierungsmaßnahmen der letzten Jahre zunehmend verändert, was wiederum deutliche Auswirkungen auf die klassischen, sicheren Arbeitsmodelle hat, die auf Beschäftigungsverhältnissen mit mehrjährigen bis hin zu unkündbaren Arbeitsverträgen basierten. Diese Entwicklung äußert sich u. a. in einem Anstieg der Teilzeitarbeit, wobei der Frauenanteil hier besonders hoch ist (Klenner et al. 2010: 191-270). Dies hat immense Auswirkungen auf die soziale Sicherheit und führt zu einer Prekarisierung der Arbeitsbedingungen, mit der langfristig in vielen Fällen eine drohende Altersarmut verbunden ist.

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

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

5.1. Strukturelle Hürden

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

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

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

5.2. Existenzgründung als Alternative

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Mögliche Lösungsansätze

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

– **Flexible Kinderbetreuungsangebote**

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

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

Informationen zu Fördermöglichkeiten für Existenzgründerinnen und -gründer unter Geflüchteten bzw. Migrantinnen und Migranten⁵³ sollten besser verbreitet werden. Dabei sollten gründungsinteressierten Geflüchteten mit einem über-

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

zeugenden Geschäftskonzept Instrumente für die Kreditaufnahme zur Verfügung gestellt werden, die den Nachteil des befristeten Aufenthaltsrechts entsprechend egalisieren (IHK Berlin 2016: 18).

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

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

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

Literaturverzeichnis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dr. Czarina Wilpert

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

Integration

interkulturelles Training

Arbeitsmigration

Aussländische Qualifikationen

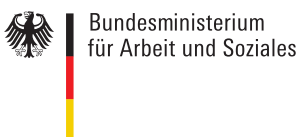
Auszubildende Fachkräfte

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:

