

Studie „Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund“ (APFFL)

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05648

Bekanntgabe in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 05.04.2022
Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Bekanntgabe

Anlass	Information des Stadtrates über die Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund.
Inhalt	In der Bekanntgabe werden die wesentlichen Ergebnisse der Studie „Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund“ vorgestellt.
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	-/-
Gesucht werden kann im RIS auch nach	Geflüchtete, Frauen, Arbeitsmarktintegration, Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern
Ortsangabe	-/-

Telefon: 233-21625
Telefax:

**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**
Kommunale Beschäftigungspoli-
tik und Qualifizierung
Unterstützung des Strukturwan-
dels

Studie „Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund“ (APFFL)

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05648

Bekanntgabe in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 05.04.2022
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Ausgangslage	1
2. Studiendesign	1
3. Ergebnisse der Untersuchung	2
4. Handlungsempfehlungen und Umsetzung im MBQ	3
II. Bekannt gegeben	6

Studie „Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund“ (APFFL)

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 05648

2 Anlagen

Bekanntgabe in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 05.04.2022 Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

Mit der qualitativen Studie „Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund“ (Anlage 2) wurde vom Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) untersucht, unter welchen Voraussetzungen geflüchtete Frauen erwerbstätig sein können und welche Berufsperspektiven die Frauen für sich selbst sehen. Die Studie ist eine Maßnahme des Aktionsplans der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die vorliegende Bekanntgabe stellt die zentralen Befunde der Studie vor. Darüber hinaus wird die Umsetzung von Handlungsempfehlungen in Projekten des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) dargestellt.

1. Ausgangslage

Zwischen Januar 2014 und Dezember 2020 sind für München 16.585 Einreisen von Geflüchteten zu verzeichnen, ein Drittel (5.546) davon sind Frauen, darunter 2.410 Frauen über 25 Jahre. Frauen mit Fluchthintergrund sind in beschäftigungspolitischen Fördermaßnahmen deutlich seltener vertreten und münden bislang weniger oft in den Arbeitsmarkt als geflüchtete Männer. Um die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen gezielt zu unterstützen, wird der Frage nachgegangen, mit welchen verschiedenen Herausforderungen die Frauen zu kämpfen haben, aber auch welche Potenziale genutzt werden können.

2. Studiendesign

Bei der Studie handelt es sich um eine explorative, qualitative Untersuchung. Nach den Maßgaben des theoretical sampling wurden zwölf qualitative leitfadengestützte Einzelinterviews mit geflüchteten Frauen geführt, ergänzend fanden fünf leitfadengestützte Interviews mit insgesamt sieben Expertinnen statt. 15 der insgesamt 17 Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert. Zwei Interviews wurden über Gedächtnisprotokolle dokumentiert. Im Fokus der Untersuchung standen unter anderem die Fragen nach den Lebensentwürfen der befragten Frauen, den Erwartungen, den bereits gemachten Erfahrungen und den Plänen der Frauen in Bezug auf ihren weiteren beruflichen Weg. Des Weiteren wurde nach den förderlichen Aspekten für eine Arbeitsorientierung und den erlebten

Herausforderungen und Widersprüchlichkeiten der Frauen gefragt. Die Ergebnisse der Interviewauswertung wurden zusammengefasst und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

3. Ergebnisse der Untersuchung

Die in der Studie befragten zwölf Frauen waren zwischen 19 und 51 Jahre alt und stammen aus folgenden Ländern: Afghanistan, Eritrea, Irak, Marokko, Nigeria, Peru, Syrien. Vier Frauen sind zwischen 2014 und 2017 in Deutschland angekommen, acht Frauen im Zeitraum 2006 bis 2014. Fünf Frauen sind Kundinnen des Jobcenters, eine ist noch im Asylverfahren, für sechs Frauen ist der Status nicht bekannt. Von den befragten zwölf Frauen sind vier Frauen kinderlos, acht Frauen haben Kinder. Zwei Mütter sind alleinerziehend, eine Mutter ist geschieden. Zwei Mütter haben ein Kind mit einer Behinderung.

Die Bildungs- und Berufserfahrungen der Frauen in ihren Herkunftsländern sind sehr unterschiedlich. Nicht alle haben eine Schule besuchen bzw. abschließen können, manche Frauen konnten ein Studium beginnen. Frauen mit Fluchthintergrund stellen keine homogene Gruppe dar, die Auswertung zeigt jedoch, dass es bestimmte Aspekte gibt, die für die Zielgruppe spezifisch sind. Dazu zählen strukturelle Hürden, wie z.B. Maßnahmenzugang in Abhängigkeit von Aufenthaltsstatus oder Herkunftsland. Frauen mit Fluchthintergrund haben sehr wohl Berufserfahrung, häufig ist jedoch keine Arbeitsmarkterfahrung vorhanden wie wir sie kennen und es fehlen formale in Deutschland anerkannte Nachweise über vorhandene Qualifikationen.

Für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Kindern ist insbesondere die Kinderbetreuung ein wichtiges Thema. Fehlende Information über Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie mangelnde öffentliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten verhindern den Arbeitsmarkteinstieg, es bestehen selten private Netzwerke, die alternativ herangezogen werden können. Ältere Frauen und Mütter haben andere Herausforderungen zu bewältigen als Frauen ohne Kinder. Hier ist von längeren Phasen des Spracherwerbs und der Arbeitsmarktintegration auszugehen als bei jungen (kinderlosen) Frauen, die ihren Einstieg über das Schulwesen nehmen. Die Integration erfolgt bei Müttern in Etappen, geprägt von biographischen Ereignissen im Zusammenhang mit ihren Kindern, z.B. Unterbrechung von Sprachkursen nach Geburt eines Kindes, Wiederaufnahme erst nach Vorhandensein eines Kinderbetreuungsplatzes, Arbeitsaufnahme erst mit der Einschulung der Kinder.

Für München spezifisch ist die Problematik des knappen Wohnraums und der oft längerfristigen Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften mit allen damit verbundenen Herausforderungen und Belastungen. Eine unerwartete Rückmeldung, da nicht danach gefragt worden war, war die Thematisierung von allein sein (Einsamkeit) sowie die geringen bzw. fehlenden (deutschsprachigen) Kontakte und informellen Informationsnetzwerke im privaten Bereich.

Traumata sowie Auswirkungen der „Krise der Migration“ sind Hemmnisse im Integrationsprozess. Andere in den Interviews erläuterte Problematiken bei der Einmündung in Arbeit treffen auch auf andere Personenkreise zu (z.B. Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung), sind aber bei Frauen mit Fluchthintergrund – und in Teilen auch bei geflüchteten Männern – nochmal potenziert. Festzustellen ist hier eine Kumulation von hemmenden Faktoren und Belastungen wie Wohnsituation, Traumata, geringe Lern-/ Erwerbserfahrung, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, fehlende Anerkennung von Qualifikationen, mangelnde Sozialkontakte in Kombination mit strukturellen Barrieren.

In die Untersuchung mit einbezogen waren auch Frauen, die vor 2014 zugewandert sind. Aus den Interviews wurde ersichtlich, dass es in früheren Jahren der Zuwanderung deutlich weniger Integrationsangebote, auch weniger Deutschsprachkurse gab. Die Integration in Arbeit hat folglich oftmals länger gedauert, u.a. da der Spracherwerb mangels Angebots häufiger unterbrochen war. Zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wurden in den letzten Jahren bereits in Teilen strukturelle Barrieren abgebaut und vielfältige Förderprogramme aufgelegt. In der Folge ist vielen Geflüchteten der Einstieg in den Arbeitsmarkt bereits gelungen¹. Dennoch – das geht aus den geführten Interviews hervor – besteht zur Verbesserung der Arbeitsmarktperspektiven von geflüchteten Frauen in München noch Handlungsbedarf. Die Berufswahl der Frauen ist häufig eingeschränkt, viele arbeiten fachfremd, da ihre Qualifikationen häufig informell sind und daher im Arbeitskontext nicht anerkannt werden. Andere finden aufgrund noch zu geringer Deutschsprachkenntnisse oder fehlender Qualifikation sowie fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (noch) keinen Arbeitsmarktzugang.

4. Handlungsempfehlungen und Umsetzung im MBQ

Im folgenden werden aus diesen Ergebnissen Handlungsempfehlungen abgeleitet und im Hinblick auf das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) reflektiert.

Die berufliche **Beratungspraxis** muss an mehreren Variablen ausgerichtet werden, dabei ist die Verfolgung eines biografischen Ansatzes von großer Bedeutung. Das familiäre Umfeld und die Familienplanung dürfen bei der beruflichen Beratung und Berufswegeplanung nicht ausgeklammert werden.

Frauen mit Fluchthintergrund benötigen **Orientierung** in Bezug auf allgemeine Zuständigkeiten und Unterstützungsstrukturen in Deutschland sowie "Dos and Don'ts" im Arbeitskontext. Diese Art der Kulturvermittlung sollte sowohl Vorbilder aus den Communities einbeziehen als auch eine Kontaktmöglichkeit mit deutschsprachigen Personen schaffen.

¹ LH München, Sozialreferat (2020) (Hrsg.): Münchner Gesamtplan zur Integration von Flüchtlingen. Abschlussbericht und Perspektiven. München.

Angebote zur Erweiterung des Berufsspektrums insbesondere für erwachsene Frauen und Mütter müssen vorgehalten werden, damit der Blick auf das ganze Berufespektrum geweitet werden kann über die zufälligen Alltagsbegegnungen hinaus. Weiterhin müssen Angebote gefördert werden, die die **Anerkennung von formalen und nicht-formalen Qualifikationen** ermöglichen.

Für erwachsene Frauen besteht ein Bedarf an praxisnahen, schrittweisen Qualifizierungs- und Ausbildungsmöglichkeiten mit niedrighschwelligem Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Um **Frauen mit Kindern** besser zu unterstützen, müssen im privaten Umfeld Netzwerke und Begegnungsräume existieren, damit die Frauen ihre Erfahrungen untereinander, aber auch im Zusammenhang mit Deutschsprachpraxis und Berufsorientierung austauschen können. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, muss die Kinderbetreuung sichergestellt werden und es gilt über Kinderbetreuungsmöglichkeiten in München und über Arbeitsmodelle (Schichtarbeit) in speziellen Branchen aufzuklären. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Unterstützung für Frauen mit behinderten Kindern, v.a. beim Finden von geeigneten Betreuungsplätzen.

Arbeitgeber*innen sollten sich darüber im Klaren sein, dass der Integrationsprozess Zeit braucht. Sie sollten entsprechend beraten und über Unterstützungsangebote informiert werden. Es empfiehlt sich – zumindest in der Anfangsphase – eine Nachbetreuung am Arbeitsplatz mit kontinuierlichen Ansprechpartner*innen.

Digitalisierung bietet eine Chance für den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Frauen mit Fluchthintergrund müssen ermutigt und befähigt werden, entsprechende technische Werkzeuge zu nutzen und in der beruflichen Qualifizierung und Praxis zu integrieren.

Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm setzt seit seiner Gründung ein besonderes Augenmerk auf die Situation von Frauen im beruflichen Kontext und im speziellen auch auf die Situation von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Beschäftigungs-, Beratungs- und Qualifizierungsprojekte kümmern sich um die besonderen Belange dieser Zielgruppe. In allen geförderten Projektvorhaben des MBQ wird kontinuierlich darauf geachtet, den Zugang der Zielgruppe zu den Angeboten sicherzustellen.

In den Beratungsprojekten ist eine biographische Zugangsweise bei der beruflichen Beratung allgemein anerkannter Standard. Ferner existieren spezialisierte Angebote für die Zielgruppe bei mehreren Trägern (z.B. Berufswegeplanung für Migrantinnen).

Auch andere Segmente der Empfehlungen werden bereits in MBQ-Projekten umgesetzt, die auch Frauen mit Fluchthintergrund offenstehen. Exemplarisch werden im Folgenden einige Projektangebote beschrieben.

Das „Digital Women Program“ der ReDI School hat eine Heranführung an die Informationstechnik speziell für die Zielgruppe der geflüchteten Frauen zum Ziel. Die Kurse dieses Frauenprogramms finden samstags statt, um den Müttern eine möglichst einfache Teilnahme zu ermöglichen durch die Betreuung der Kinder bei den Vätern oder anderen Personen. Zudem ermöglicht die ReDI School einer ausgewählten Anzahl an Müttern, die an den Kursen des „Digital Women Programs“ teilnehmen möchten, ihre Kinder mitzubringen. Unter Aufsicht und mit Hygienekonzept können die Kinder – im Alter von einem bis zehn Jahren – in einem Raum neben den lernenden Müttern spielen.

Bei „Jobfit fürs Office“ (Träger: Frau und Beruf GmbH), werden Frauen in einem individuellem Jobcoaching zu ihrer Berufsorientierung beraten, in Kursen an das Berufsfeld Office Management herangeführt und absolvieren ein Betriebspraktikum. Bei der Vorstellung des Praktikums werden ehemalige Teilnehmerinnen als Role Models eingebunden, um den Teilnehmenden Ängste zu nehmen. Die Teilnehmerinnen werden zudem in der Nutzung technischer Hilfsmittel bestärkt. Der Kurs findet zum Teil online statt und es werden zahlreiche digitale Inhalte vermittelt. Für Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund wird im Kurs ein Modul „Deutsch fürs Office“ angeboten. Die Frauen werden auf die Arbeit im digitalen Office vorbereitet und üben sich in der Anwendung relevanter digitaler Tools. Berufliche Qualifizierung mit integrierter Deutschförderung für Migrantinnen sowie Kinderbetreuung bietet das Projekt mona lea (Träger: Münchner Volkshochschule). MBQ-Projekte zur Qualifizierung für Pflege-, Gesundheits- oder Erziehungsberufe bieten Einstiegsmöglichkeiten im Helferinnenbereich mit Option der stufenweisen Weiterqualifizierung.²

Ausbildungsbegleitend bieten folgende Projekte Unterstützung und stehen auch jungen Frauen mit Fluchthintergrund offen: „pass(t)genau“, „azuro – Ausbildungszukunftsbüro“ und „task force 4“. Das Konzept von pass(t)genau beinhaltet ein umfangreiches Seminarangebot sowohl für die Ausbilder*innen als auch für die Auszubildenden und neben der Begleitung während der Ausbildung die Möglichkeit einer persönlichen Einzelfallberatung³. In Unterrichtseinheiten zu ausbildungsrelevanten Themen zur Prüfungsvorbereitung wird die Selbstorganisation der jungen Menschen in der Ausbildung gefördert. Um den ungleichen Kenntnisstand der Teilnehmenden zu berücksichtigen, wurden mehrere Deutschkurse für unterschiedliche Niveaus eingerichtet. Da viele Jugendliche wenig soziale Kontakte haben, wurden auch Seminare im Bereich der Freizeit durchgeführt. Diese

2 Beispiel für Qualifizierungsstufen im Bereich Betreuung/ Pflege: Alltagshelfer*in – Betreuungsassistent nach § 53c SGB XI – Pflegeberufe (z.B. Altenpflegefachhelfer/in; Gesundheits- und Krankenpflegefachhelfer/in; Pflegefachmann/-frau)

3 Vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 01389, Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 10.11.2020.

Veranstaltungen haben einen positiven Einfluss auf die Vernetzung der jungen Menschen untereinander sowohl für die neuen Azubis als auch für die Auszubildenden aus höheren Lehrjahren, die bereits Zwischenprüfungen gemeistert haben oder kurz vor dem Abschluss stehen. Niedrigschwellig und auf die individuelle Förderung Jugendlicher mit einem Flucht- oder Migrationshintergrund ausgerichtet, ist das Beratungsangebot von „task force 4“. Nach dem Profiling wird ein persönlicher Förderplan für Qualifizierungsmaßnahmen, Trainings und Seminare erstellt.⁴

Die Erkenntnisse der Studie aufnehmend wird die Idee verfolgt, zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund ein Konzept für ein ergänzendes Angebot zu entwickeln: In wohnortnahen „Beratungscafés“, räumlich angebunden an vorhandene Institutionen, sollen Expert*innen einschlägiger MBQ-Projekte und kooperierender Institutionen fachlichen Input und Beratung zu Fragen der Berufswegeplanung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liefern. Wenn möglich, sollen dabei Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe integriert werden. Zudem sollen die Frauen unterstützt werden, persönliche sowie informelle Informationsnetzwerke aufzubauen.

Die vorliegende Bekanntgabe wurde mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt.

Der Korreferent des Referates für Arbeit und Wirtschaft, Herr Stadtrat Manuel Pretzl, und der Verwaltungsbeirat für Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik, Herr Stadtrat Thomas Schmid, haben jeweils einen Abdruck der Bekanntgabe erhalten.

4 Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 04243, Beschluss des Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft am 09.11.2021.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat/-rätin

Clemens Baumgärtner
Berufsm. StR

III. Abdruck von I. mit II.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

an das Direktorium – Dokumentationsstelle (2x)

an die Stadtkämmerei

an das Revisionsamt

z.K.

IV. Wv. RAW - FB 3

zur weiteren Veranlassung.

Zu IV.

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. An die Gleichstellungsstelle für Frauen

z.K.

Am