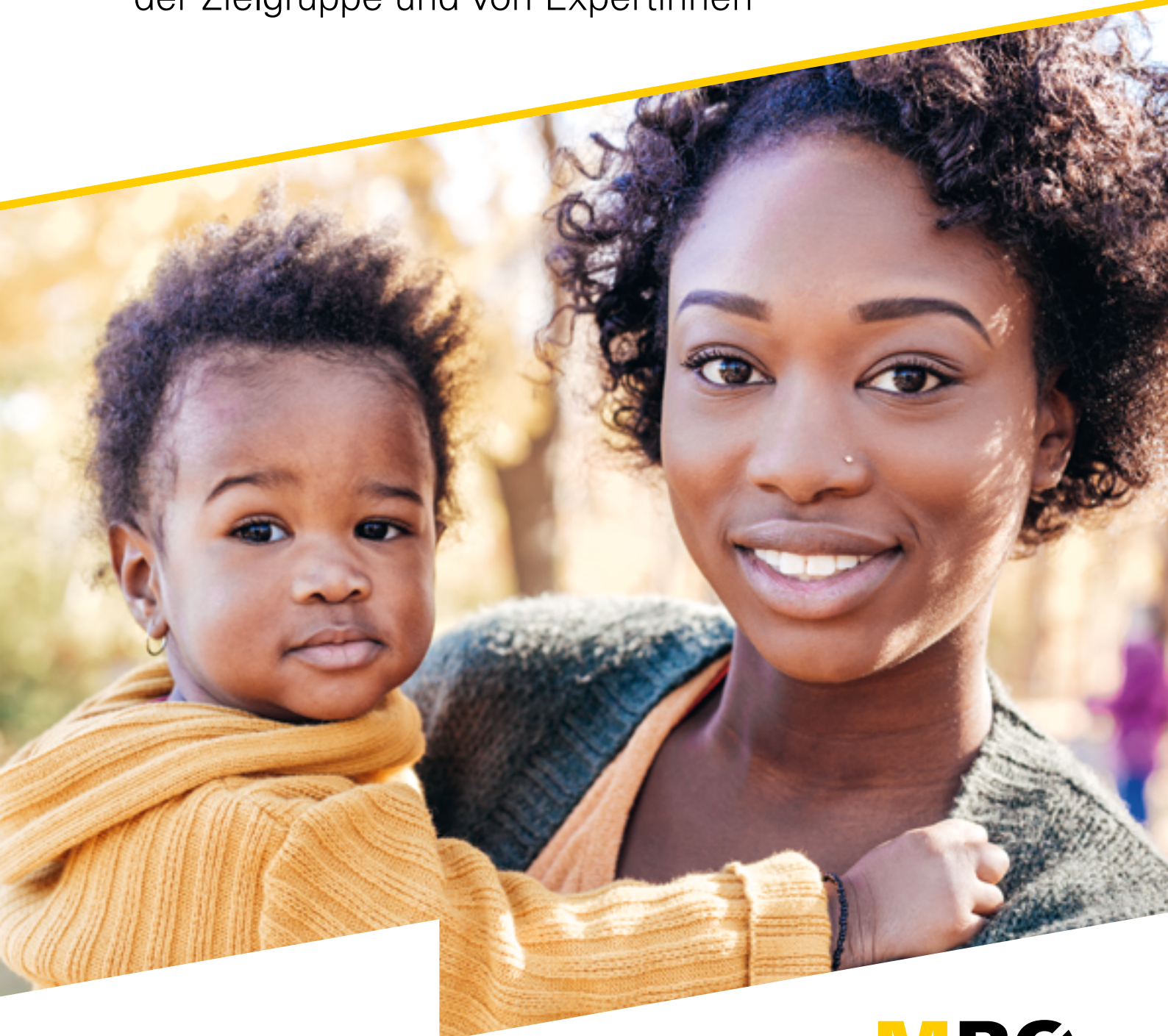




Landeshauptstadt
München
**Referat für Arbeit
und Wirtschaft**

Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive
der Zielgruppe und von Expertinnen





Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive
der Zielgruppe und von Expertinnen

Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe und von Expertinnen

Inhaltsverzeichnis

	Abstract und Danksagung	7
1	Einleitung	8
	1.1 Ausgangssituation in München	8
	1.2 Themenschwerpunkte und Vorgehensweise	9
	1.2.1 Feldzugang und Ansprache	10
	1.2.2 Methoden	11
2	Statistische Einordnung	11
3	Ergebnisse aus den Fokusgruppen- und Expertinneninterviews	12
	3.1 Soziodemographie der befragten Fokusgruppe	12
	3.2 Vorliegende Bildungs- und Berufserfahrungen	12
	3.3 Eigene Vorstellungen und Wünsche der befragten Frauen bezüglich ihres Arbeitslebens in Deutschland	15
	3.4 Deutschspracherwerb: Erfahrungen, Hürden, Motivation und Erkennen des persönlichen Nutzens	20
	3.5 Arbeitsmarktintegrationsprozess: Erfahrungen, Chancen und Herausforderungen	26
	3.6 Alltag, Freizeit und Orientierung in Deutschland	37
4	Fazit und Handlungsempfehlungen	44
5	Umsetzung in Projekten des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ)	48
6	Literatur	50

Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe und von Expertinnen



Abstract

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 durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu verbessern, benötigen die Akteur*innen vertiefte Erkenntnisse darüber, mit welchen Herausforderungen die Frauen zu kämpfen haben, aber auch welche Potenziale genutzt werden können. Bislang lagen dazu für München wenig Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe vor. Um mehr darüber zu erfahren, wurde mit einer explorativen, qualitativen Studie untersucht, ob und unter welchen Bedingungen Frauen mit Fluchthintergrund erwerbstätig sein wollen oder können.

Die Studie ist eine Maßnahme des Aktionsplans der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern und wurde durch das Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) der Landeshauptstadt München im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) durchgeführt. Ziel der Münchner Beschäftigungspolitik ist es, diese Frauen zu fördern und ihre Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, so dass interessierte Frauen und Unternehmen „zusammenkommen“.

Die Auswertung zeigt, dass es bestimmte Aspekte gibt, die für die Zielgruppe spezifisch sind. Dazu zählen unter anderem strukturelle Hürden, wie zum Beispiel Maßnahmenzugang in Abhängigkeit von Aufenthaltsstatus oder Herkunftsland. Ältere Frauen und Mütter haben andere Herausforderungen zu bewältigen als Frauen ohne Kinder, häufig besteht eine Kumulation integrationshemmender Faktoren. Folglich ist bei Müttern und älteren Frauen von längeren Phasen des Spracherwerbs und der Arbeitsmarktintegration auszugehen als bei jungen (kinderlosen) Frauen, die ihren Einstieg über das Schulwesen nehmen. Viele Frauen mit Fluchthintergrund haben Erwerbserfahrung, häufig ist jedoch keine Arbeitsmarkterfahrung vorhanden, wie wir sie in Deutschland kennen. Die Motivation zu arbeiten ist bei den meisten Frauen sehr hoch.

Danksagung

Besonderer Dank gilt den Frauen mit Fluchthintergrund für Ihre Bereitschaft zur Teilnahme an dieser Studie und dafür, dass sie uns Einblick in ihre Biographie, ihre Integrationsschritte, Herausforderungen und Arbeitsperspektiven gewährten. Ebenso möchten wir uns bei den interviewten Expertinnen und den Personen und Organisationen bedanken, die durch ihre Kooperation zum Gelingen dieser Studie beigetragen haben.

Die Autorin dankt Dr. Petra Schütt, welche die Durchführung der Studie mit wertvollen Anregungen und mit ihrer Erfahrung unterstützt hat. Ebenso Stefanie Habichtobinger für ihre Unterstützung der Veröffentlichung.

1 Einleitung

Um die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu verbessern, benötigen die Akteur*innen vertiefte Erkenntnisse darüber, mit welchen verschiedenen Herausforderungen die Frauen zu kämpfen haben, aber auch welche Potenziale genutzt werden können. Bislang lagen dazu für München wenig Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe vor. Um mehr darüber zu erfahren, wurde mit der vorliegenden explorativen, qualitativen Studie untersucht, ob und unter welchen Bedingungen Frauen mit Fluchthintergrund erwerbstätig sein wollen oder können. Die Studie ist eine Maßnahme des Aktionsplans der Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern und wurde durch das Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) der Landeshauptstadt München im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) durchgeführt. Ziel der Münchner Beschäftigungspolitik ist es, diese Frauen zu fördern und ihre Arbeitsmarktintegration zu unterstützen, so dass interessierte Frauen und Unternehmen „zusammenkommen“.

1.1 Ausgangssituation in München

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. Viele Frauen kommen aus Ländern, in denen erhebliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen herrschen und die Frauenerwerbstätigkeit im Allgemeinen gering ist. Weibliche Geflüchtete haben häufig einen niedrigeren Bildungsstand als andere Migrantinnen und als männliche Geflüchtete und sie sind unter den Personen ohne grundlegende Qualifikationen überrepräsentiert (vergleiche OECD Studie 2018). Die Gründe für dieses Ungleichgewicht sind vielschichtig und unterscheiden sich zum Teil nach Kulturkreisen, sozialer Herkunft und familiären Kontexten. Die Zielgruppe ist durch große Heterogenität gekennzeichnet, insbesondere was Bildungs- und Berufserfahrungen angeht.

Frauen mit Fluchthintergrund sind in beschäftigungspolitischen Fördermaßnahmen deutlich seltener vertreten und münden bislang weniger oft in den Arbeitsmarkt als geflüchtete Männer. Im Verlauf des Projekts „Münchner Gesamtplan zur Integration von Flüchtlingen“ (07/2016 bis 12/2019) konnten im Handlungsfeld „Qualifizierung und Arbeitsmarkt“ auf Expert*innenebene erste Herausforderungen und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund identifiziert werden (siehe Abbildung 1). Bei der Konzeption der vorliegenden Studie wurden diese Erkenntnisse berücksichtigt.

Abbildung 1: Herausforderungen und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund (eigene Darstellung)

Formale Voraussetzungen	Bildungs- und Berufsbiographie	Familiäre Situation/ Lebenssituation
<ul style="list-style-type: none">• Zugang zu Maßnahmen in Abhängigkeit vom Aufenthaltsstatus	<ul style="list-style-type: none">• geringe Sprachkenntnisse• wenig Bildungserfahrung/ geringer Bildungsstand• keine/ wenig Berufserfahrung• Notwendigkeit der Anerkennung von Berufsabschlüssen aus dem Herkunftsland	<ul style="list-style-type: none">• Kinderbetreuung• Männliche Familienmitglieder• beengte, laute Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften• persönliche Einstellung zu Erwerbstätigkeit• Traumata

1.2 Themenschwerpunkte und Vorgehensweise

Bei der Studie stehen folgende Fragen im Fokus

- Wie sehen die Lebensentwürfe der befragten Frauen aus, welche Erwartungen haben sie und welche Erfahrungen wurden bereits gemacht?
- Welche Pläne verfolgen die Frauen in Bezug auf Erwerbstätigkeit?
- Welche Aspekte sind für eine Arbeitsorientierung wichtig?
- Was sind wichtige Rahmenbedingungen, welche Herausforderungen und Widersprüchlichkeiten erleben die Frauen?
- Welche Lösungsansätze werden gesehen?

Das Studiendesign orientiert sich an multiperspektivischen und partizipativen Forschungsansätzen. Gespräche werden sowohl mit der Zielgruppe als auch mit ausgewählten Expertinnen¹ aus verschiedenen Einrichtungen und Institutionen geführt. Dadurch können sowohl verschiedene Perspektiven der Frauen mit Fluchthintergrund als auch das Wissen von Fachleuten mit Überblickswissen einbezogen werden. Nachstehend die Themenfelder der Interviewleitfäden:

Leitfaden Fokusgruppe Frauen mit Fluchthintergrund

- Eigene Vorstellungen und Wünsche bezüglich der beruflichen Zukunft in Deutschland
- Qualifikationen, Berufs- beziehungsweise Arbeitserfahrung
- Informationen zum Thema Arbeiten in Deutschland
- Beratungs- und Unterstützungsbedarf
- Bessere Erreichung der Zielgruppe
- Bisherige Erfahrungen im Kontext Arbeitsmarktintegration in Deutschland (mit Beratungsstellen und Projektangeboten, Jobcenter beziehungsweise Arbeitsagentur)

Leitfaden Expertinnen

- Erfahrungen aus der Arbeitspraxis bezüglich:
 - (Spezifische) Bedarfe der Zielgruppe
 - Erreichung der Zielgruppe
 - Qualifikationen der Zielgruppe
 - Förderliche und hinderliche Faktoren für Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen
 - Kooperation mit anderen relevanten Akteur*innen
 - Einschätzung zukünftiger Herausforderungen

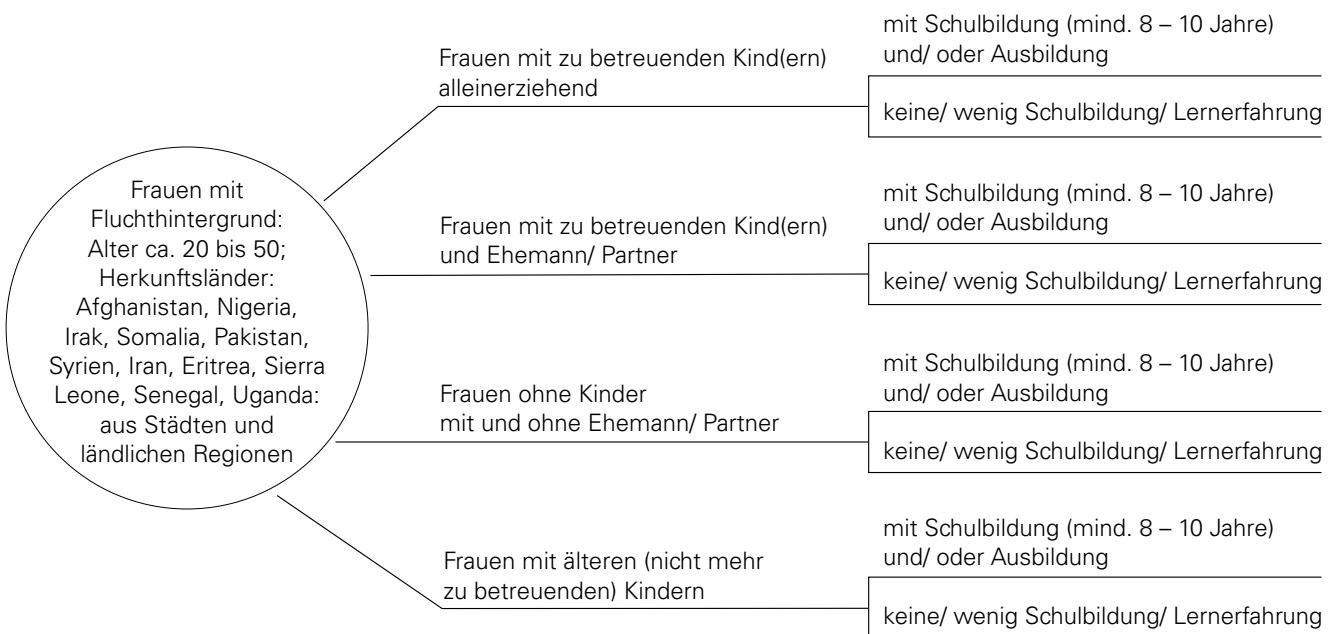
¹ Die Gesprächspartnerinnen waren alle weiblich.
Daher wird an dieser Stelle auf das Gendern verzichtet.

1.2.1 Feldzugang und Ansprache

Der Feldzugang erfolgt für die Gespräche mit Expertinnen über verschiedene Institutionen, die im Bereich der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen aktiv sind. Dazu zählen Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, Handwerkskammer für München und Oberbayern, Jobcenter München, Integrationsberatungszentrum (IBZ) Sprache und Beruf/ Sozialreferat.

Für die Interviews mit geflüchteten Frauen erfolgt der Feldzugang über Projekte, Vereine und Einrichtungen, in denen die Zielgruppe tätig ist beziehungsweise dort Maßnahmen besucht. Im Fokus stehen die acht in München am stärksten vertretenen Fluchtherkunftsländer (siehe Abbildung 2). Für die Teilnahme angesprochen werden Frauen mit und ohne Kinder, Frauen mit Arbeitserfahrung, Frauen mit Erwerbsinteresse und/oder -erfahrung sowie Frauen auf Arbeitssuche und (junge) Frauen, die noch in Schule und/oder Ausbildung sind. Einbezogen sind auch Frauen, die bereits vor 2015 nach Deutschland gekommen sind.

Abbildung 2: Sampling für die Zielgruppe der geflüchteten Frauen



1.2.2 Methoden

Das qualitative Forschungsdesign der Datenerhebung umfasst leitfadengestützte Interviews. Im Vorfeld der Gespräche und vor Beginn der Interviews werden die Teilnehmenden über Ziele, Hintergründe und Methoden der Studie informiert.²

Damit die Ergebnisse der Befragung in Qualifizierungsmaßnahmen Eingang finden können, wurden im ersten Schritt nach den Maßgaben des theoretical sampling zwölf qualitative Einzelinterviews mit geflüchteten Frauen geführt, ergänzend fanden fünf Interviews mit insgesamt sieben Expertinnen (ausschließlich Frauen) statt. 15 der insgesamt 17 Interviews wurden aufgezeichnet und transkribiert. Zwei Interviews wurden über Gedächtnisprotokolle dokumentiert. Alle Ergebnisse der Interviewauswertung wurden zusammengefasst und Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Die inhaltlich-semantischen Transkripte der Interviews wurden in Umgangssprache und Dialekt geglättet (vergleiche Dresing/Pehl 2018). In Kapitel 3 und seinen Unterpunkten erfolgt im Text zunächst eine Auswertung von Interviews der Fokusgruppe. Ergänzt wird die Analyse jeweils durch die Einschätzung der befragten Expertinnen.

2 Statistische Einordnung

Die Statistik der Agentur für Arbeit München weist für München 1.611 Frauen mit Fluchthintergrund aus³. Die meisten Frauen dieser Gruppe sind zwischen 25 und 34 Jahre alt (34%), ein gutes Viertel (26%) ist zwischen 35 und 44 Jahre alt, 19% sind 45 bis 54 Jahre alt und jeweils 11% sind älter als 55 Jahre oder zwischen 15 und 24 Jahre alt. 16% der Frauen sind alleinerziehend und 2% sind schwerbehindert. Zum Bildungsgrad sind der Statistik folgende Angaben zu entnehmen: Ein gutes Drittel der Frauen mit Fluchthintergrund verfügt über keinen Schulabschluss, 14% haben einen Hauptschulabschluss, 3% die Mittlere Reife. Eine Fachhochschulreife können 2% nachweisen, das Abitur/ Hochschulreife 14%. Für 32% liegen keine Angaben zum Schulabschluss vor⁴. Die überwiegende Mehrheit (90%) der Frauen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung, 4% haben eine betriebliche oder schulische Ausbildung absolviert, 6% eine akademische Ausbildung. Für gut drei Viertel (77%) wird bezogen auf den gegenwärtigen Zielberuf das Anforderungsniveau Helferin ausgewiesen, für 14% Fachkraft/ Spezialistin/ Expertin. Für 9% liegen hierzu keine Angaben vor.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass knapp 956 Frauen zwischen 25 und 45 Jahre alt sind, 570 Frauen sind ohne Schulabschluss und für 1.235 Frauen wird bezogen auf den gegenwärtigen Zielberuf das Anforderungsniveau Helferin ausgewiesen.

² Forschungsethischen und datenschutzrechtlichen Vorgaben entsprechend wurden Fragen der Freiwilligkeit, Vertraulichkeit und Anonymisierung geklärt. Die Einwilligung zur Teilnahme am Interview wurde vor der Durchführung schriftlich eingeholt. Die Interviewerinnen unterzeichneten eine Datenschutzerklärung, die bei den Interviewten verblieb.

³ Statistikservice Agentur für Arbeit, Februar 2020.

⁴ Die Schulbildung bezeichnet den höchsten erreichten Schulabschluss des Merkmalsträgers. Quelle: Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Januar 2021.

3 Ergebnisse aus den Fokusgruppen- und Expertinneninterviews

3.1 Soziodemographie der befragten Fokusgruppe

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, davon sind drei ledig, eine ist verlobt. Acht Frauen haben Kinder. Zwei Mütter sind alleinerziehend, eine Mutter ist geschieden. Zwei Mütter haben ein Kind mit einer Behinderung.

3.2 Vorliegende Bildungs- und Erwerbserfahrungen

Fokusgruppe

Die Bildungserfahrungen der befragten Frauen in ihren Herkunftsländern sind sehr unterschiedlich. Unter den Interviewpartnerinnen waren sowohl Frauen mit keiner beziehungsweise wenig Schulbildung als auch Frauen, die im Herkunftsland mehrere Jahre eine Schule besucht haben. Einige haben die Schule besuchen können, manche Frauen konnten auch ein Studium beginnen. Jedoch konnten nicht alle eine Schule beziehungsweise ihr Studium auch abschließen. Als Gründe für den Abbruch wurden genannt: Krieg, Verlassen des Herkunftslands, kein Zugang zu Bildung wegen fehlender Papiere oder weil keine Schule in der Nähe war, Heirat. Die Mehrheit der befragten Frauen verfügt dennoch über Bildungserfahrungen und Qualifikationen, aber nicht immer liegen für diese formale, in Deutschland anerkannte Nachweise (Zeugnisse/ Zertifikate) vor.

Aus den Interviews geht hervor, dass die Hälfte der befragten Frauen bereits erwerbstätig war, jedoch differieren die Erwerbserfahrungen stark. Die Frauen haben sowohl im Herkunftsland als auch in anderen Ländern während der Flucht gearbeitet.

„Before I came to Munich, I was in Libya, I worked as a hairdresser, so that was my work.“

Frau aus Nigeria, 34, alleinerziehend, zwei Kinder; das Interview wurde in englischer Sprache geführt; Zielgruppe 12⁵

In den Erzählungen dominieren keine bestimmten Tätigkeiten. Von den Frauen wurden folgende Tätigkeitsbereiche genannt: Journalismus; Statistik/ Bürotätigkeit; „Youth Service“ in einer Bank (ähnlich dem Freiwilligen Sozialen Jahr in Deutschland); Selbstständigkeit wie zum Beispiel Laden mit Kleidung/ Schuhe/ Schultaschen/ Kindersachen; Frisörin; Arbeit in der Textilindustrie; Ausbildung in einem Steuerbüro; Familienarbeit.

⁵ Deutsche Zusammenfassung des Zitats: „Bevor ich nach München kam, war ich in Libyen, ich habe als Friseurin gearbeitet, das war also meine Arbeit.“



Der Arbeitseinstieg erfolgt für viele geflüchtete Frauen, vor allem Mütter, mit einem Minijob. Häufig ist das nicht der Traumjob, aber es ist ein Job und für die Frauen sehr wichtig (siehe Kapitel 3.3).

Expertinnen

Die an der Studie teilnehmenden Expertinnen berichteten, dass geflüchtete Frauen deutlich seltener über Berufserfahrung verfügen als Männer⁶. Sie führten weiter aus, dass viele Frauen im Herkunftsland zwar nicht aushäusig erwerbstätig waren, aber im familiären Kontext gearbeitet haben.

„Das heißt also berufliche Erfahrung, das war ein Haushalt, Kinder, Menschen betreuen, manchmal auch Landwirtschaft. Das ist dann die Berufserfahrung. ... Das ist ja im Grunde auch eine Erfahrung. Es ist nur keine, wo man Geld verdient.“
Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Erwerbserfahrungen wie auch persönliche Lernerfahrungen und Qualifikationen sind so vielfältig wie die Frauen selbst. Laut Expertinnen lassen sich jedoch durchaus Cluster beschreiben:

„Also ich denke, man kann die Gruppe auf jeden Fall clustern, die keine Bildungserfahrung haben, die auch sehr groß ist, die noch nie Zugang zu einer Schule bekommen haben. Sei es aus Gründen, ‚Frauen gehen nicht zur Schule‘ also kulturell bedingt. Die Familie wollte es nicht, oder es ist Krieg im Land. Und dann dürfen Frauen auch nicht vor die Tür gehen, weil das natürlich eine zu große Gefahr ist. So ein Cluster; dann gibt’s ein Cluster von denen, die vielleicht so die Grundbildung siebte bis achte Klasse vielleicht abgeschlossen haben, wo man aber nicht ganz weiß, wie können die ihre Bildungsabschlüsse hier in Deutschland auch nochmal machen? Weil klar ist, es ist noch nicht der volle Abschluss, aber es ist so mittendrin. Und dann gibt’s nochmal die Gruppe der sehr gut Gebildeten, die vielleicht schon ein Studium hinter sich haben oder angefangen haben, die sehr bildungsaffin sind und die trotzdem Schwierigkeiten haben, wo steige ich ein? Wie kann ich einsteigen? Welche Ausbildung gibt es zum Beispiel? Also, die haben wir auch sehr oft in der Beratung, wo es aber auch für uns schwierig ist, zu beraten, weil einerseits ist es: ‚Wow, Du bist gut gebildet. Du hast einen Abschluss, Du könntest eigentlich überall starten‘ Aber wenn jemand studiert, mit sehr wenig Arbeitserfahrung ... heißt es erstmal ‚Wie kann ich Arbeitserfahrung sammeln?‘“
Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

In den Interviews wurde auch thematisiert, dass Geflüchtete nicht allein den kulturellen Hintergrund ihrer ursprünglichen Heimat mitnehmen, sondern auf der Flucht ganz unterschiedliche Kulturen erleben und durch diese auch auf unterschiedliche Weise geprägt werden. Viele Geflüchtete erwerben auf ihrem Fluchtweg die Kompetenz, sich in neuen Kultur- und Arbeitsräumen zu bewegen. Eine Expertin hat dies aus ihrer Praxis wie folgt beschrieben:

„Ja. Also bei uns wird das ja immer nur in Bezug auf die Frage beantwortet, was haben Sie bisher gemacht? Und wo haben Sie bestimmte Erfahrungen gemacht? Und dann kommt das so raus. Also als Beispiel, Menschen, die aus Westafrika über Libyen, Italien, Griechenland nach Deutschland gekommen sind, also haben sie mindestens vier unterschiedliche Settings oder Sprachen erlebt und Erfahrungen gemacht. Aber was sie daraus machen, ist auch unterschiedlich. Wie sie das interpretieren für sich oder welche Konsequenz das hat. Werden sie dadurch interkulturell versierter oder im Gegenteil auch verhärteter? ... Das ist auch sehr unterschiedlich, würde ich nicht verallgemeinern. Was sie vielleicht vereint in dem Fall, Menschen die migriert sind, ist dass sie durchaus diese Erfahrung des Verlierens haben, wo man einen Platz hatte. Dann durch eine Phase gehen, wo man nirgendwohin dazugehört und dann des Ankommens. Wo es auch noch fragwürdig ist, ob sie jemals dazugehören. Das auszuhalten und irgendwie zu bestehen, mit welchem Ergebnis auch immer, das ist vielleicht etwas, was sie vereint. Aber es werden nicht alle interkulturell kommunikativ, nur durch die Erfahrung, und es werden auch nicht alle stark durch Migration. Es braucht eine Zähigkeit, das auszuhalten. ... Also, deswegen, dass das alle nur die starken sind, die viel erlebt haben, unglaublich interkulturell kommunikativ sind, stimmt dann auch nicht. Aber natürlich gibt’s das auch, das ist nicht zu vergessen. Das ist ja immer die Annahme, die wir oft haben.“
Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

⁶ Vergleiche auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018), S. 5f. sowie Schwenken/ Ullmann (2017), S. 42ff.

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

Fokusgruppe

In den Interviews wurden die Frauen gefragt, welche Bedeutung Schule/ Bildung und Arbeit für sie persönlich haben und welche Wünsche sie für ihr weiteres berufliches Leben in Deutschland haben. Schulbildung wird von den Frauen mehrheitlich als wichtig angesehen, für sich selbst, aber auch für ihre Kinder.

„Also Schule ist ganz wichtig, Schule ist zum Schreiben, Lesen und Sprechen, das ist wichtig, Schule. In Deutschland, im Irak, egal welche Land. Schule ist wichtig.“

Frau aus dem Irak, 37, verheiratet, vier Kinder; Zielgruppe 8

Alle Interviewpartnerinnen haben Pläne beziehungsweise den Wunsch geäußert, in Deutschland zu arbeiten. Für manche liegt der Schritt in die Erwerbsarbeit beziehungsweise Ausbildung etwas weiter in der Zukunft, da sie noch in Qualifizierung sind und/ oder der Deutschsprachstand noch nicht ausreichend ist. Einige der befragten Frauen waren zum Zeitpunkt der Interviews auf Jobsuche, andere arbeiteten bereits, jedoch nicht immer im Wunschberuf. Das eigene Einkommen – auch wenn es (zunächst) auf Helferinnenniveau ist – hat für viele Frauen eine große Bedeutung. Es ermöglicht ihnen ein gewisses Maß an Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein.

„Ich bin ledig jetzt und arbeite, habe einen Minijob ... Ja, das ist natürlich nicht ganz meine Traum-Job. Aber ist ein Job für mich, das ist ganz wichtig.“

Frau aus Peru, 49, geschieden, drei Kinder; Zielgruppe 7

Das Zitat verdeutlicht den hohen Stellenwert, der hier der Erwerbstätigkeit beigemessen wird. Einige der befragten Frauen haben ihre ursprünglichen Berufswünsche nach dem Ankommen in Deutschland geändert, da sich hier für sie andere Optionen geboten haben als im Herkunftsland. Beispielsweise indem sie über Praktika verschiedenen Berufsfelder erkunden konnten:

„Wenn ich in Syrien war, ich wollte eine große Künstlerin werden (lacht), aber das ist keine Ahnung ... ich habe anders Idee in Deutschland, dass ich Medizin studiere oder so in diese Richtung gehe, genau.“ Interviewerin: „Wie kam es dann zu der

Entscheidung, dass Sie sich jetzt für einen medizinischen Beruf entschieden haben?“

„Also, ich habe zwar in der Berufsschule so Sozialpraktikum gemacht, einmal im Altenheim, das zweite in Kindergarten und das dritte ist in einer Praxis, Hautarzt. Und ich habe immer den Gefühl im OP zu sein, und dass ich immer mit Doktor operieren und so. Das ist schöner für mich, finde ich. Und deshalb habe ich diese Ausbildung ausgewählt und dieses Jahr als MFA (Anmerkung: Medizinische Fachangestellte) angefangen, genau.“

Frau aus Syrien, 21, verlobt, keine Kinder; Zielgruppe 11

Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe und von Expertinnen



Berufswünsche von geflüchteten Jugendlichen decken sich häufig mit denen von Jugendlichen ohne Fluchthintergrund. Bei der Berufsberatung sollte aber die Offenheit von Frauen für Berufe, die eher Männern zugeschrieben werden, zum Beispiel Busfahrer*in, berücksichtigt werden.



Erwerbsarbeit und eigenes Einkommen hat für viele Frauen mit Fluchthintergrund eine große Bedeutung und ermöglicht ihnen ein gewisses Maß an Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein.



Häufig bieten sich den Frauen neue Berufschancen in Deutschland, zum Beispiel in medizinischen oder pflegerischen Berufen.

Befragt nach ihrem Wunschberuf antwortete eine andere Interviewpartnerin, sie würde gerne etwas Praktisches machen, etwas Handwerklich-Kreatives:

„Normally I like (lacht) to work like ... to go back where they make pockets like this (Anmerkung: zeigt ihre Handtasche). I like to work that kind of work, that work that is more easier, that would be easy for me to follow.“⁷

Frau aus Nigeria, 34, alleinerziehend, zwei Kinder; das Interview wurde in englischer Sprache geführt; Zielgruppe 12

Einige Interviewpartnerinnen ergänzten von sich aus zu ihrem Wunschberuf noch ein Berufsziel, das sie für sich in absehbarer Zeit als realistisch erreichbar ansehen. Diese sind in der nachstehenden Aufzählung in Klammer aufgeführt: Arbeit in einer Bank, Bürotätigkeit/ Buchhaltung, Handtaschen fertigen, Kauffrau für Bürokommunikation (Arzthelferin), Kindererzieherin bei der LH München (Begleiterin/ Übersetzerin für andere Frauen mit Flucht-/ Migrationshintergrund), Medizinstudium (OP-Schwester), Personalwesen oder Buchhaltung, Modedesignerin mit eigenem Atelier, Tätigkeit in dem im Heimatland erlernten Beruf der Lebensmittelingenieurin.

Expertinnen

Expertinnen berichteten von unterschiedlichen Motivationslagen bezüglich der Berufsvorstellungen von Frauen mit Fluchthintergrund, resultierend aus den individuellen Biographien und jeweiligen kulturellen Erfahrungen:

„Gerade die Frauen mit Kindern haben natürlich ein anderes Bedürfnis als ein junger 19-jähriger Mann, der keine familiären Verpflichtungen hat. Der kann sich ganz anders Gedanken machen, was er denn gerne möchte. Wie realistisch die Gedanken sind ist dann was anderes ... (lachen). Aber klar, da gibt es schon Unterschiede, und auch die Jungs haben sich schnell assimiliert, was die Berufswünsche angeht, in weiten Teilen.“ Interviewerin: „Also da ist schon das Machbare im Fokus?“ **„Ja. Die nähern sich da schon ganz gut an. Also Handel, Kfz sind so die Sachen bei den Jungs oder vielleicht noch Elektro. Büro ist da weniger aus entsprechenden Gründen, was die Sprache so angeht, da wissen die, glaube ich schon, dass es schwierig ist. ... Ja, und teilweise auch so kürzere Geschichten, Busfahrer oder so was. Wobei ich auch Frauen habe, die gerne Busfahrer wählen möchten.“**

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 2

Häufig favorisieren demzufolge geflüchtete Jugendliche die gleichen Berufe wie Jugendliche ohne Fluchthintergrund. Es gibt jedoch durchaus Unterschiede bei berufsbezogenen Geschlechterrollen. Die Offenheit für Berufe, die bei uns eher vorwiegend Frauen (Bereich Pflege/ Frisör*in) oder Männern (Busfahrer*in) zugeschrieben und auch vorrangig von diesen ausgeübt werden, sollte bei der Berufsberatung berücksichtigt werden.

Aus den Interviews mit den Expertinnen wurde deutlich, dass das Interesse an Bildung bei vielen Frauen durchaus vorhanden ist. Eine Expertin beschrieb es mit Verweis auf neue Chancen, die sich für die Frauen durch das Nachholen von Bildungsabschlüssen ergeben wie folgt:

„Also viele haben durchaus Interesse an Bildung. Weil sie, da denke ich auch Chancen drinnen sehen. Einige haben ... freuen sich glaube ich auch darauf, dass wenn die Kinder erst mal irgendwo verpackt sind und die Sprachkenntnisse ein bisschen da sind, dass sie dann in eine Schule gehen können und einen Abschluss machen können. Also das ist vielen schon durchaus wichtig. Es gibt natürlich auch da immer die, die sagen ‚nee‘. Aber das ist selten, das ist echt selten.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 2

Erwerbsorientierung ist durchaus vorhanden und Erwerbsarbeit kann ein Ziel für Frauen mit Fluchthintergrund sein. Aus den Interviews mit den Expertinnen geht jedoch hervor, dass die Berufswahl der Frauen häufig eingeschränkt ist, da ihnen die Vielfalt der Berufswelt (noch) nicht bekannt ist und sie sich mit dem Thema auch (noch) nicht auseinandergesetzt haben.

⁷ Deutsche Zusammenfassung des Zitats: „Normalerweise mag ich (lacht) arbeiten wie ..., wo sie solche Taschen machen (Anmerkung: zeigt ihre Handtasche). Ich mag diese Art von Arbeit, die Arbeit, die einfacher ist, der ich leicht folgen kann.“

*Interviewerin: „Kann Erwerbsarbeit ein Ziel für die Frauen sein?“ **„Es kann. Ich weiß nicht, ob es muss. Also das stimmt, wenn sie sich erlebt haben als jemand, die selbstständig Geld verdient, dann ist das eine Erfahrung, die sie gemacht haben, die sie vielleicht fortsetzen möchten.... Frauen, die diese Gelegenheit nicht hatten, frage ich immer, was hätten Sie als Kind gerne gemacht? Also das ist keine besondere Frage, die ist auch sehr bekannt, wo man merkt, hätten sie die Chance gehabt, hätten sie sehr wohl eine Vision. Und würden sie hier die Chance bekommen, würden sie es gerne versuchen. Meistens geht es dann nicht mehr, weil man eben nicht mehr bei der Grundschule anfangen kann bei uns.... Was ich feststelle ist, dass viele Frauen, die wenig Erkenntnisse haben darüber, welche Berufe es gibt und die auch im Herkunftsland sich nie Gedanken darüber gemacht haben, weil sie gewusst haben, dahin kommen sie nicht, dass sie auch hier eine sehr eingeschränkte Vorstellung haben.... wenn man sie dann fragt, was sie werden möchten, dann ist das eben die Kinderpflegerin oder die Küchenhelferin oder so weiter. Das sind Jobs, die sie sehen, wenn sie ihre Kinder irgendwo hinbringen. Aber sie wissen eigentlich wenig und können sich da nichts vorstellen.“***

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Den meisten geflüchteten Frauen sind Berufswelt und Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland nicht bekannt, wenn sie hier ankommen. Häufig knüpfen sie bei der Erwerbsorientierung an den Arbeitserfahrungen an, die sie bereits gemacht haben, unabhängig davon, ob es Familienarbeit und/oder bezahlte Arbeit außerhalb der Familie war. Hierauf sollte in der Berufsorientierung und -beratung stärker aufgebaut werden, um mit den Frauen gemeinsam zu eruieren, für welche in Deutschland nachgefragten Tätigkeit Qualifikationen und Interesse vorhanden sind.

Die Praxiserfahrungen dazu, ob geflüchtete Frauen ihre Berufswünsche eigenständig gewählt haben oder ob sie von außen an sie herangetragene Berufsmöglichkeiten für sich in Betracht ziehen, sind sehr unterschiedlich.

„Es sind sehr viele, die natürlich auch beraten werden, dass sie diesen Schritt gehen. Also es ist auch schon von außen viele, aber auch sich selber überlegen: Ich will jetzt auch irgendwie auch arbeiten, und mit der Arbeit kommt dann okay, ich will jetzt nicht nur ein Spüler sein in der Gastronomie, sondern ich will mir den Job aussuchen können, wo dann das Ganze noch mit einschließt, okay, für eine bestimmte Richtung brauche ich auch eine Ausbildung, und dann geht die Reise erst mal los. Wie hole ich mir die Angebote? Wie hole ich überhaupt meinen Schulabschluss nach? Wie kann ich mir die Sprachkenntnisse nochmal aneignen und nicht nur Grund Level, sondern auch erweiterte Sprachkenntnisse, dass man auch nochmal gut einsteigen kann in ein Bildungssystem.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

„Das hängt dann auch mit dran, wie die Person selber nochmal orientiert ist, ob sie die Motivation auch aufbringen kann zu lernen. Wir haben auch viele, die noch nie in der Schule waren, die dann schwer zu motivieren sind, auch überhaupt Angebote wahrzunehmen, weil sie auch gar nicht wissen, warum sollen sie das überhaupt machen, weil der Mann geht ja schon in die Arbeit. Sie übernehmen die Kinderbetreuung, warum sollte das [hier] anders sein? Auch dieser kulturelle Aspekt ist da vielleicht auch nochmal zu nennen.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Häufig erleben Berater*innen Geflüchtete in ihren Berufsentscheidungen sehr pragmatisch und angebotsorientiert:

„Also, viele haben schon Interesse eigentlich an Handel. Auch am Pflegebereich, wobei das immer auch ein bisschen die Frage ist, ist das Interesse tatsächlich da, oder ist das, weil sie mitbekommen haben, dass da Bedarf ist und dadurch die Bleibeperspektive natürlich auch höher ist?“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 2

Erfahrungen der Expertinnen zeigen aber auch, dass Frauen, wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, durchaus die Chance nutzen und für sich, basierend auf ihren Fähigkeiten und Interessen, eine berufliche Perspektive entwickeln und verfolgen.

„Und diese Frage sich gestellt zu haben, was kann ich gut, was möchte ich gern mal machen? Wo hab ich da Potenzial? Da haben manche nie die Gelegenheit gehabt. Aber wenn sie den Raum bekommen, stellen sie sich, und bei manchen kommen da ganz interessante, spannende Sachen raus.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Berufswegeplanung, wie sie in Deutschland praktiziert wird, ist den Frauen mehrheitlich unbekannt und muss zunächst erlernt werden. Um Frauen in ihrer Berufswegeplanung zu motivieren und zu stärken, empfehlen Expertinnen mit Role Models zu arbeiten und dabei möglichst früh einzusetzen, in den Gemeinschaftsunterkünften:

„Was sinnvoll wäre, ist, wenn die, die es schaffen, das auch weitererzählen und sagen ‚Du, das hat sich gelohnt. Das hat sich gelohnt, dass ich in den Kurs oder in die Maßnahme oder was gegangen bin, und habe dann diese Ausbildung angefangen.‘ ... Das lebt schon von dem, dass die, die es geschafft haben – aber auch richtig geschafft haben – dass die das erzählen. Dass die sagen, das ist zwar ein harter, langer Weg, und man verdient am Anfang nicht so gut. Klar, wenn ich irgendeinen Job mache, dann bin ich gleich bei 1.500 netto, das kriegen die natürlich in der Ausbildung nicht. Aber der Weg ist besser, lang anhaltender, sicherer. Wenn die das vermitteln. ... Ich würde in den Unterkünften direkt anfangen, direkt an der Basis und mit den Sozialpädagogen zusammenarbeiten. Das muss da jemand dann einfach richtig gut rüberbringen, dass man die nicht verletzt. ... Aber da würde ich anfangen, ... nicht, wenn Sie schon einen Schritt weiter sind, sondern direkt da in der Unterkunft, würde ich die informieren.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 5a

„Und natürlich auch Vorbilder, die es dann braucht aus dem Kulturkreis. Jetzt nicht die Leute, die studiert haben, sondern die Leute, die es auch geschafft haben, einen bestimmten Weg zu gehen. Also das, denke ich, hilft sehr viel, weil klar ist, auch wenn die Gesellschaft nur sagt ‚Ihr müsst das machen‘ Das muss ja von der Person selber kommen, dass sie motiviert ist und dass sie auch sieht, es ist was möglich, weil häufig, finde ich schon, der Weg ist so lang, wie kann man jemand dauerhaft motivieren, das durchzuhalten diesen langen Weg auch zu gehen?“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

Zu Tage getreten ist in den Interviews mit den Frauen zuweilen eine Diskrepanz zwischen genanntem Wunschberuf und aktueller beruflicher Situation. Ursächlich dafür sind zum einen fehlende Qualifikationen und/ oder fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationsabschlüsse. Häufig sind auch die Deutschkenntnisse (noch) nicht ausreichend, um in dem Beruf arbeiten zu können. Eine besondere Herausforderung ist für Frauen mit Kindern – dies unabhängig ob Fluchthintergrund oder nicht – die Realisierung der Erwerbstätigkeit wegen mangelnder Möglichkeiten der Kinderbetreuung (siehe dazu auch Punkt 3.5).

„Wie gesagt, ... viele haben durchaus ein Interesse, haben aber auch Bedenken wegen der Kinderbetreuung ... weil Handel, Arbeitszeiten, wenn der Laden um sieben Uhr aufmacht, wo kann ich mein Kind abgeben? Bis 20 Uhr, danach muss noch aufgeräumt, abgerechnet werden. Das heißt, halb neun, neun bin ich dann vielleicht zu Hause. Was mache ich solange mit dem Kind? Am Wochenende, samstags, arbeiten in der Pflege, Wochenenddienste, Nachtdienste. Und selbst wenn man mit dem Arbeitgeber ausmacht, ‚okay, ich komme von neun bis ...‘ die Arbeitgeber machen das häufig eher mit als die Kollegen. ‚Warum darf die immer und ich nicht?‘ Das ist dann häufig auch noch ein Thema was für Unfrieden im Betrieb sorgt.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 2

3.4 Deutschspracherwerb: Erfahrungen, Hürden, Motivation und Erkennen des persönlichen Nutzens

Fokusgruppe

Das Level des Deutschsprachniveaus lag bei den befragten Frauen mehrheitlich bei B1 manchmal bei B2, einmal bei A2. Keine der Interviewpartnerinnen hatte offiziell C-Level erreicht, eine Frau hatte an der Uni einen C-Level-Sprachkurs besucht, aber nicht mit Zertifikat abgeschlossen.

Der Erwerb der deutschen Sprache ist ein Grundstein für die erfolgreiche Integration in Arbeit und für die Bewältigung des Alltags (Behördengänge, Arztbesuche, Lehrkräftegespräche). Dies wurde sowohl von den Expertinnen als auch den Frauen mit Fluchthintergrund thematisiert.

„Meine Meinung ist, sie [Frauen mit Fluchthintergrund] müssen ja erst einmal selber zum Deutschkurs gegangen [sein] und Deutsch lernen, um danach einen Arbeitsplatz zu finden oder Weiterbildung zu machen. ... Ja, es dauert viel Zeit, erst Mal sehen, was ich kann machen, was soll ich machen, sie müssen ja erst einmal lernen, dann sie gehen weiter (lacht). Ja. Als erstes sie die Sprache lernen, wenn sie die Sprache gelernt haben, können sie eine Berufsausbildung anfangen.“

Frau aus Eritrea, 28 Jahre, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 1

Dass das Lernen im klassischen Sprachkurs nicht für alle gleich geeignet ist, wird auch aus nachstehendem Zitat einer Befragten ersichtlich, die das Deutschlernen für sich selbst mit mehr Praxis, direkt im Arbeitsalltag wünscht.

„But for me it is not easy to practice from the school. Yes, because my level is different from a lot of them [gemeint sind andere Kursteilnehmende]. When they speak, they understand, but when they speak to me, I do not understand, it is hard for me to understand. But I will try and make a certificate yeah, but for the language I don't really think it would be easy for me to speak in the Deutschkurs. Yes.“

Interviewerin: „And do you have any suggestions how it would be easier for you?“ **„Yes, for me I believe for now I will go to the Deutschkurs to get a certificate, but I believe when I start working, with some people who speak the language, will be easier for me to speak it.“⁸**

Frau aus Nigeria, 34, alleinerziehend, zwei Kinder; das Interview wurde in englischer Sprache geführt; Zielgruppe 12

Die Motivation Deutsch zu lernen war bei den befragten Frauen durchgängig gegeben, ein wichtiger Grund war dabei unter anderem das Ziel, sich im Alltag unabhängig(er) und selbstständig(er) bewegen zu können:

„Mein Mann war vor mir vier Jahre in Deutschland. Er hat gearbeitet, und gut Deutsch gesprochen, ich hatte gar kein Wort verstanden. ... Meine Tochter, nachdem [sie] ein Jahr zum Kindergarten gegangen [ist], ich bin sofort zum Sprachkurs Deutschkurs gegangen. Habe B1 geschafft, ungefähr zwei Jahre bis ich meine Stunden fertig gemacht habe und langsam, langsam, also ich hab geschafft selber zum Arzt zu gehen, Frauenarzt, Kinderarzt oder eine Termin irgendwas, ich gehe jetzt immer alleine. Ich mach alleine, und jetzt ich habe diese kleine Ausbildung [Betreuungsassistenz] hier gemacht. Und ich will jetzt arbeiten, ich möchte gerne arbeiten. Und bei alle[n] Frauen ist schwierig, wenn nicht verstehen Deutsch. Das ist ganz schwierig.“

Frau aus dem Irak, 37, verheiratet, vier Kinder; Zielgruppe 8

⁸ Deutsche Zusammenfassung des Zitats: „Aber für mich ist es nicht einfach, von der Schule aus zu üben. Ja, weil mein Niveau anders ist als das von vielen (gemeint sind andere Kursteilnehmende). Wenn sie sprechen, verstehen sie es, aber wenn sie mit mir sprechen, verstehe ich es nicht, es ist schwer für mich zu verstehen. Aber ich werde versuchen, ein Zertifikat zu machen, ja, aber wegen der Sprache, ich glaube nicht, dass es für mich einfach wäre, im Deutschkurs zu sprechen. Ja.“ Interviewerin: „Haben Sie irgendwelche Vorschläge, wie es für Sie leichter wäre?“ „Ja, ich glaube, im Moment werde ich zum Deutschkurs gehen, um ein Zertifikat zu bekommen, aber ich glaube, wenn ich anfangen zu arbeiten, mit Leuten, die die Sprache sprechen, wird es leichter für mich sein, sie zu sprechen.“

„Ah, ... meine erste Kurs ... war so für mich so wichtig, weil meine erste Woche in diese Land war Katastrophe. Ich war in eine Laden, mein Mann war nicht zu Hause, die sprechen mit mir, ich war, so ich weiß nicht, was es war. Man sagt, ‚Do you speak English?‘ Nein. Häh? Ich weiß nicht, was ich mache, weil die sagt, ‚1 Euro 50‘, ich weiß nicht, was es heißt, So das war für mich nicht schön. Nein, ich habe meine Mann gesagt, nein, nein, nein. Geht nicht. Ich muss anfangen, diesen Sprachkurs machen. Nein. Ich muss auch sprechen ... und mein Mann sagt ‚gut, that is the spirit!‘“

Frau aus Nigeria, 51, verheiratet, ein Kind; Zielgruppe 5

Neben Motivation und den persönlichen Spracherwerbskompetenzen spielen auch organisatorische Komponenten eine Rolle. Für Frauen mit (Klein)Kindern bedeutet dies in erster Linie die Sicherstellung der Kinderbetreuung als Voraussetzung für den Sprachkursbesuch.

„Aber das [die Kursteilnahme] war immer der gleiche Problem wegen mein Kind, also weil klein ist, und ich kann nicht [den] ganz[en] Vormittag in die Schule, also ganz früh in die Schule gehen und nicht nachmittags spät zu Hause kommen. Mit Kind [ist] man immer begrenzt. Deswegen ich war verzweifelt.“

Frau aus Syrien, 34, alleinerziehend, ein Kind; Zielgruppe 9

In den Interviews wurden die Frauen danach gefragt, ob und welche (technischen) Hilfsmittel sie für den Spracherwerb nutzen. Von einigen Frauen wurde das Smartphone beziehungsweise Internet als Hilfsmittel genannt, aber auch Zeitungslesen:

„Also, dieses [erste] Jahr ..., als ich in Deutschland angekommen bin, ich habe zu Hause nur Deutsch gelernt. Also YouTube, Zeitung lesen zum Beispiel. Die Buchstaben (lacht), dieses zum Beispiel, die ‚ich‘ und ‚du‘ so weiter. Das war wie Kindergarten. Ja, das war bisschen schwieriger. Ich habe nur die englische Sprache benutzt und so wenig Deutsch, weil ich [noch] nicht gelernt habe. Also nur alleine. ... ‚ArabDict‘, also das hier (zeigt eine App auf dem Handy). Das ist hilfreich für mich.“

Frau aus Syrien, 21, verlobt, keine Kinder; Zielgruppe 11

„Handy ja., Zeitung, ja. Buch nicht so viel, hab ich keine Zeit (lachen) zu viele Kinder und Haushalt und ... das zu viel. Ja, aber immer mit Handy, mitlesen ja.“

Frau aus Irak, 40, verheiratet, zwei Kinder; Zielgruppe 10

„Aber jetzt, momentan, also dieses Jahr, weil ich hab angefangen mit der Ausbildung, die kleine Ausbildung wegen Betreuungsassistenz. Ich hab manchmal die Wörter also nicht verstanden, Buchstaben richtig schreiben. Ich hab probiert mit Handy, mit Google. Ja, das hat mir geholfen (lacht).“

Frau aus dem Irak, 37, verheiratet, vier Kinder; Zielgruppe 8

Expertinnen

Die Bedeutung des Deutschspracherwerbs als zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in Arbeit wurde von allen Expertinnen bestätigt. Auch im Ausbildungsbereich, da hier bei mangelnden Deutschkenntnissen erfahrungsgemäß in der Berufsschule Schwierigkeiten auftreten, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können. Den Arbeitgeber*innen sind Deutschkenntnisse daher wichtig:

„Unbedingt. Also das erwarten die Arbeitgeber. Auch auf den Ausbildungsmessen sagen die alle, unter B2 wollen sie eigentlich überhaupt niemand haben.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 5a

Das Interesse zum Spracherwerb ist in der Regel vorhanden, bei Frauen mit Kindern kann dabei auch eine Rolle spielen, dass die Kinder unter Umständen später die deutsche Sprache besser sprechen als die Muttersprache ihrer Eltern:

„Ob die interessiert sind? Doch, also das sagt eigentlich jede Frau. Dass sie schon Interesse haben, Deutsch zu lernen, gerade auch mit den Kindern. Aber wenn die Kinder jetzt hier aufwachsen, sagen wir, das sind jetzt zwei, drei Jahre und sie gehen dann in die Krippe oder in den Kindergarten und dann später in die Schule. Die lernen ja eigentlich diese Muttersprache gar nicht mehr. Und dann schaut es im Endeffekt wahrscheinlich so aus, dass die Kinder sich gar nicht mehr mit der Mutter verständigen können und umgekehrt, wenn sie nicht Deutsch spricht. ... Und das haben jetzt einige Frauen schon mitgekriegt. Auch aus dem arabischsprachigen Raum, die dann auch sagen, ich würde schon einen Deutschkurs besuchen.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Wenn man den Spracherwerb mit einem Bild beschreiben möchte, so ist das Bild eines Mosaiks treffend, da vielerlei Bausteine sowohl die Spracherwerbsvoraussetzungen als auch den Prozess des Sprache lernens beeinflussen. Das (rasche) Erlernen der deutschen Sprache ist von verschiedenen Faktoren abhängig, darunter die Persönlichkeit und Lernerfahrungen der betreffenden Person. Es gibt – so die Erfahrung einer Expertin aus ihrer Beratungspraxis – eine große Gruppe eher unselbstständiger Frauen, die es nicht gewohnt ist, nach außen zu gehen und sich selbst um etwas zu kümmern. Für diese Gruppe ist es schwierig, sich selbst um Sprachkurse zu bemühen, insbesondere wenn darunter Analphabetinnen sind. Um Motivation zum Spracherwerb zu erzeugen, ist es wichtig, dass die Frauen den Mehrwert erkennen, den ihnen das Erlernen der deutschen Sprache bringt und dass sie mit dem Erlernen etwas Positives verbinden, eine Vision:

„Aber dann glaube ich vor allem, dass es was mit Visionen zu tun hat und mit dem Selbstkonzept. Also kann ich mich jetzt als Frau aus einem bestimmten Hintergrund kommend, vorstellen, in diesem Land anzukommen, einen Platz zu finden? Weil die Sprache ist ja nicht nur eine Technik, ein Instrument, mit der ich kommuniziere und Dinge erledigen kann oder arbeiten, sondern es ist auch ein Stück Sozialisation, nochmal ein Ich werden. ... Wenn sie [die beratenen Frauen] keine Vision haben, wohin das führen könnte, dass sie die Sprache erlernen oder wenn es sogar im schlimmsten Fall bedeutet, dass man sie komplett überfordert. Nämlich, dass sie plötzlich Dinge leisten sollen von heute auf morgen, die sie so nicht leisten mussten und wo sie einfach nicht sehen, wie sie das schaffen können, mit dem, wie sie sind, sondern eigentlich nur Angst haben. Dann ist der Spracherwerb eher nicht sehr attraktiv. ... Also auch – ich weiß nicht, ob Sie das kennen – wenn wir vielleicht jetzt als Europäer reisen konnten und man hat irgendwie einen Auslandsaufenthalt und eine schöne Zeit, das macht lernen leicht, ohne Druck, mit positiven Erfahrungen unglaublich viel ungesteuert, also was gar nichts mit Unterricht, mit Grammatik zu tun hat, sondern mit netten Freundschaften, möglichst noch verliebt sein. Dann kann man Sprache erlernen, weil dann dient sie zu etwas, wo es attraktiv ist hinzukommen. Das ist meine Beobachtung. Es braucht die Technik, es braucht den Unterricht als Erwachsene, weil wir lernen nun mal nicht mehr wie Kinder. Aber es braucht auch diese Ebenen des Glücks. Wo ich sage, da will ich hin, und ich will auch diese Gesellschaft aufnehmen über die Sprache. Und es macht mir auch keine Angst, denn ich weiß auch, das was ich sonst bin verliere ich nicht.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Da die Betreuung der Kinder häufig in der Verantwortung der Frauen liegt, vollzieht sich der Spracherwerb über einen längeren Zeitraum als bei geflüchteten Männern.

„Vorher sind immer diese Hindernisse, die kommen nicht so schnell rein in den Integrationskurs [IK], weil die meisten haben Kinder, und dann dauert es länger, bis die mal den ersten IK besuchen. Und bei den Männern geht es schneller. Und [bei den Frauen mit Kindern] ist alles ein bisschen verzögert.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Von den befragten Expertinnen wurden zudem die unterschiedliche Kursqualität und die unterschiedliche „Wertigkeit“ von Sprachzertifikaten als problematisch thematisiert:

„Und die meisten, ja, gerade dieses B1, dass hier ausgestellt wird von [Institution], dieses Deutsch Zertifikat für Deutsch für Geflüchtete, dieses B1 entspricht nicht dem offiziellen B1. Da ist nämlich noch eine Riesenkluft dazwischen.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Die Zielgruppe der geflüchteten Frauen zeichnet sich – bezogen auf ihre Bildungs- und Berufserfahrungen, ihre (Sprach-)Lernerfahrungen und ihr Sprachtalent – durch große Heterogenität aus. Sowohl in der Beratung als auch bei der Entwicklung von Sprachlernangeboten ist es nach Äußerungen der befragten Expertinnen wichtig und zielführend, an der individuellen Situation anzudocken, „Standardlösungen“ sind wenig erfolgreich oder wie es eine Interviewpartnerin formulierte:

„Und das nicht einbezogen wird in der Generierung, wer besucht jetzt welchen Kurs? Dass man auch die individuellen Aspekte vielleicht auch nochmal mitbetrachtet. Zum Beispiel wie schnell kann jemand lernen? Das ist ein Medium, das fehlt, in jedem Sprachkurs, zu schauen wie kommt jeder ... Also, jeder lernt anders. Aber es gibt schon Indikatoren, wo man sagen kann der ist jetzt jemand, der kann das schnell lernen, und der wird jemand sein, der das langsam lernen kann. Und das sind so Faktoren, die sind in den Sprachkursen einfach sehr rigide eingeteilt. ... Und Paket, haben wir die Erfahrung gemacht, ist für so eine Zielgruppe einfach ungut.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

„Und auch nur spezielle Angebote für Frauen sind auch wieder schwierig, weil jede hat ein anderes Sprachniveau, jede hat eine andere Bildungsgeschichte, Vorgeschichte. Und man muss die schon da abholen, wo sie gerade stehen. Sonst verlieren die ja auch die Motivation, überhaupt in den Sprachkurs zu gehen. Also darum ja, es gibt diese Angebote für Frauen, aber die werden teilweise nicht genutzt, weil man auch an diesen sieben bis 15 Teilnehmern auch manchmal scheitert. Und ganz schwierig ist es, dann diese Kurse auch voll zu kriegen. Wir haben es ja auch gesehen in ... Selbst diese Kurse mit Männern und Frauen waren einfach schwierig aufzubauen, weil man so eine spezifische Gruppe braucht, um die Kurse voll zu kriegen.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Festzustellen ist ein Spannungsfeld: Auf der einen Seite ist es wichtig bei der Gestaltung von Sprachkursen mehr auf die individuellen (Lern-)Fähigkeiten der Teilnehmenden einzugehen, auf der anderen Seite besteht die wirtschaftliche Notwendigkeit einer Mindestanzahl an Teilnehmenden, um Sprachkurse überhaupt starten zu können. Damit Sprachkurse und andere Maßnahmen die Teilnehmenden weiterbringen und nicht überfordern ist es notwendig, von den Fähigkeiten der Teilnehmenden auszugehen:

„Denen Angebote zu schaffen, die auf sie auch passen. Und das ist, glaube ich, nochmal ein anderer Ansatz, als Maßnahmen zu entwickeln und dann zu schauen, wo die Leute hinpassen, sondern eher wo sind die Kompetenzen oder wo fehlt es vielleicht noch am Deutsch, wo man als erstes Deutsch aufbaut? Also eher von der Person ausgehend und dann auf Angebote zuweisen, die man dann schafft, denn es ist immer so, die müssen in die Angebote passen und nicht die Angebote passen zu den Leuten, die jetzt da sind. ... darauf abgestimmt auf den individuellen Bedarf. Das sehe ich nicht nur für Frauen, sondern im ganzen Flüchtlingsbereich. Das ist einfach eine heterogene Gruppe. Aber die werden dann alle zusammen angeschaut und in Gruppen eingeteilt anstatt nach den spezifischen Bedarfen. Was braucht derjenige an Kursen, zu welcher Zeit ist ja auch immer eine Frage. Die meisten Unterstützungsangebote finden dann nach der Ausbildung, nach der Arbeit, also ab 18 Uhr statt. Da ist es dann wieder für Berufstätige oder für geflüchtete Frauen in Ausbildung schwierig, mit Kleinkindern diese Angebote wahrzunehmen, weil sie ja auch die Rolle der Mutter auch übernehmen.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass nicht alle Personen zu den gleichen Kursen zugangsberechtigt sind. Insbesondere bei staatlich geförderten Sprachkursen bestehen häufig Zugangsbeschränkungen in Abhängigkeit des Herkunftslandes der Personen. Zudem kommen für Teilnehmende weiterführender Sprachkurse häufig Kosten zu, die sie persönlich tragen müssen:

„Aber wenn man B2 machen möchte, dann kommen da Kosten auf einen zu. Das heißt, man muss zuzahlen. Ich glaube 1,50 Euro oder ein Euro pro Einheit. Das bedeutet, wenn man 400 Stunden hat, zahlt man schon mal 200 Euro. ... und dann heißt es häufig ‚wir haben das Geld nicht! Wir haben auch schon Fälle gehabt, da gab's Familien, da musste dann der Azubi-Sohn aus der Ausbildung raus, um zu arbeiten, weil die Wohnung plötzlich teurer geworden ist.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Eine Zusammenfassung der von der Zielgruppe und den Expertinnen genannten Bedeutung von Spracherwerb als auch der Herausforderungen und Zugangsbeschränkungen findet sich im Kapitel 4.

Erwerb der deutschen Sprache
ist ein Grundstein für die erfolgreiche Integration
und Arbeitsaufnahme.



Frauen nutzen digitale Hilfsmittel zum
Sprachenlernen wie zum Beispiel Sprachapps.

3.5 Arbeitsmarktintegrationsprozess: Erfahrungen, Chancen und Herausforderungen

Fokusgruppe

Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland hatten zum Zeitpunkt der Interviews bislang drei der zwölf befragten Frauen. Zwei Frauen befanden sich in Ausbildung, eine in einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme in einem Betrieb. Die Hälfte der befragten Frauen war demzufolge zum Zeitpunkt der Befragung bereits erwerbstätig. Häufig wurde auch von Praktika berichtet, sowohl von Schulpraktika als auch Praktika im Rahmen einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme. Als Hürden für die Aufnahme einer Arbeit sind in erster Linie ein (noch) zu geringer Deutschsprachstand und/ oder zu betreuende Kinder auszumachen. Einige Interviewpartnerinnen hatten zudem die Schule noch nicht abgeschlossen beziehungsweise gerade erst abgeschlossen und waren aktuell auf Ausbildungssuche.

Sind formale Qualifikationen aus dem Herkunftsland vorhanden, so kann die fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen dazu führen, dass die Frauen (noch) nicht erwerbstätig sind oder eine fachfremde Beschäftigung annehmen. So berichtete eine der Befragte, dass sie in ihrem Heimatland (Irak) ein Diplom in Statistik gemacht hat und sie in der Buchhaltung gearbeitet hat, das Diplom in Deutschland jedoch nicht anerkannt ist. Ihr fehlt die formale Qualifikation, um hier im Bereich Buchhaltung eine Arbeit zu finden. Eine andere Befragte führte zu den unterschiedlichen Berufssystemen zwischen Ländern folgendes aus:

„Mein Beruf ... funktioniert nicht hier. In USA vielleicht mein Beruf in wenigen Monaten funktioniert weil wir haben diese ... ‚Comparación‘ [Anmerkung: Ähnlichkeiten]. ... Ja, so zwischen den Ländern. Aber Europa, das ist ganz anderes. Das ist meine Grenze. Ich bin Ingenieur für Lebensmittel. ... In meinem Land ist das ein Studium, hier ist es ein technischer Beruf. ... Ich lerne weiter Deutsch ... meine Sprache ... hilft zu wenig. Und ich bin zufrieden, wenn andere Arbeit habe ich.“
Interviewerin: „Und in welchem Bereich sind Sie im Moment tätig? Sie haben gesagt, Sie haben einen Minijob?“ **„Reinigungskraft in eine ... Konferenz[haus] einer Firma ... in [Name Arbeitsort] mache ich alles, das Büro reinigen und auch Betreuung der Gästezimmer.“**

Frau aus Peru, Lebensmitteltechnikerin, 49, geschieden, drei Kinder; Zielgruppe 7

Die Einbindung in den schulischen Kontext und damit verbundenen Unterstützungsstrukturen ist wesentlich für das Voranschreiten in der Bildungskette. Nachstehende Äußerungen von jungen alleinstehenden Frauen beschreiben deren bisherigen Bildungsweg in Deutschland:

„Also, ich bin im Jahr 2015 hier in Deutschland gekommen, und ich habe am Anfang ein Jahr verloren, ich habe gar keine Schule usw. [besucht] wegen meiner Papiere. Und danach bin ich in die Berufsschule gegangen. Ich habe die 10. und 11. Klasse geschafft. Und danach, ja, ich habe so Kurs B2, damit ich das Zertifikat ... Zeugnis habe und ja, danach habe ich eine Ausbildung als medizinische Fachangestellte gefunden. Und ich habe in diesem System bald also angefangen.“

Frau aus Syrien, 21, verlobt, keine Kinder; Zielgruppe 11

„Und seit vier Jahren bin ich hier. Und wenn ich gekommen bin, erst ich war in Mittelschule, ich habe in der achten Klasse angefangen, danach nach zwei Jahren habe ich mit der Schule auch die Qualifizierung [den Quali] bekommen. Dann, seit ein Jahr, ich mache Ausbildung bei Maßschneiderin. Schon das erste Jahr ist fertig, ab September fängt das zweite Jahre an. Ja, es ist auch schwierig, sogar wegen Deutsch, weil ich jetzt in Ausbildung in meiner Klasse, das sind alles Deutsche, oder die hier geboren ist, und können perfekt Deutsch. Und die meisten haben Abitur und so, und manche sprechen Bayerisch, das ist ein bisschen schwierig, noch schwieriger. Aber ich versuche, damit ich immer besser werde.“

Frau aus Afghanistan, 19 Jahre, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 3

„... ich komme aus Eritrea, ich bin seit 2014 in Deutschland. ... Am Anfang bin ich zum Deutschkurs gegangen, und danach auch in ... Berufsschule [Berufsintegrationsklasse], zwei Jahre auch gemacht und jetzt bei [Name des Unternehmens] jetzt Vorkurs und nächstes Jahr ist richtige Ausbildung für ein Jahr.“

Frau aus Eritrea, 28 Jahre, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 1

Aus den Schilderungen der interviewten Frauen mit Kindern geht hervor, dass sie eigene berufliche Wünsche zurückstellen, solange die Kinder noch klein und nicht in der Schule sind. Die Mütter üben auch Tätigkeiten aus, die unter ihrer Qualifikation liegen und/ oder die fachfremd sind und mit ihrem erlernten Beruf nichts zu tun haben:

„Dann habe ich auch gearbeitet, wegen meine Tochter war klein dann, aber ich Putzfrau ... Reinigungsarbeit genommen und gearbeitet für ungefähr ... fünf Jahre, dann die Firma hat die Arbeitsplatz verloren, bin ich arbeitslos. Dann ... ich war bei [Name der Institution], ... und ... die Frau, meine Berater, war sehr nett. Ich hab' sie gesagt, ich will nochmal, ich vielleicht ich kann etwas lernen, nicht diese Putzfrau, dann sie hat gesagt, okay. Dann sie hat in Computer geguckt und sagt, gibt's Platz hier in die Schule [gemeint ist der Träger der Qualifizierung] und gefragt, willst Du das machen, ja? Mach das. So habe ich hier den Kurs besucht und ja [lacht leise].“

Frau aus Nigeria, 51, Bachelor of Sciences Business and Management Universität Nigeria, verheiratet, ein Kind; Zielgruppe 5

„Ich habe Betreuung [Anmerkung: Qualifizierung zur Betreuungsassistentin] hier gemacht. Acht Monate. War super, war gut. Ja, habe ich auch gewünscht, nur, kurz. Ich kann nicht drei Jahre Ausbildung, weil mein Kind braucht mich.“

Frau aus Marokko, 35, Frisörin, verheiratet, zwei Kinder; Zielgruppe 4

Problematisch sind für Mütter längere Arbeitswege, da sie dazu führen, dass Frauen Arbeitsbeginn/-ende und das Bringen/ Abholen ihrer Kinder zur/ von der Betreuungseinrichtung zeitlich nicht miteinander vereinbaren können. Für die Mütter besonders wichtig ist die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung, daher suchen sie häufig nach Beschäftigung in Teilzeit.

„Ich möchte immer lernen. Und jetzt ich bin in [Projektname]. Und ich warte auf ... einen Brief. In diese Woche vielleicht bekommen für Beginnen ein neues Projekt für Finden eine Arbeit. Teilzeit. Für mich ist wäre gut nur Teilzeit für die Kinder.“

Frau aus Peru, 49, geschieden, drei Kinder; Zielgruppe 7

Von besonderen Herausforderungen – auch emotionalen Belastungen – berichteten Interviewpartnerinnen mit einem behinderten Kind beziehungsweise mit Kindern, die eine chronische Erkrankung haben⁹. Die Kinder benötigen besondere Aufmerksamkeit und Betreuung und die Mütter empfinden zum Teil starke Belastungen:

„... weil ich bin bis jetzt mit meine Kind, glauben Sie nicht wie ist schwer, habe ich nicht gearbeitet, weil sagt mein Mann: ‚ich arbeite jetzt, kannst du nur um deine Sohn jetzt kümmern‘, und wenn dann Schule gehen und so und schauen, wie.“ Interviewerin: „Haben Sie einen regelmäßigen Austausch mit anderen Menschen, mit Zugewanderten oder Deutschen?“ „Nein, nein. Ich finde auch, ich bin alleine ein bisschen, ich bin nicht so oft mit die Leute. Ich glaube, auch mein Sohn hat das gemacht. Weil ich kann nicht mit meinem Sohn raussitzen und ruhig und so. Das lässt mich auch alleine, ich fühle [Name des Sohnes], schwer, macht mir Leben schwer. Autistisch, schwere Krankheit, schwer. Habe nie, nie gehört diese Krankheit. Mein Sohn ist Autist. Wann nicht etwas gefällt, dann schreien und so, jetzt ein bisschen besser geworden, ein bisschen besser, aber er versteht nicht alles, was will machen und so?“

Frau aus Marokko, 34, Verheiratet, zwei Kinder; Zielgruppe 4

⁹ Zwei der befragten Frauen hatten ein Kind mit einer Behinderung beziehungsweise mit einer chronischen Krankheit.

Heimweh, fehlender Kontakt zur Familie und der Verlust von Angehörigen sind weitere emotionale Belastungen, die sich negativ auf Motivation und Konzentration der Betroffenen auswirken können:

„... und ich war ... sehr traurig, zwei von meiner Familie, nicht direkt die Familie, sondern Cousin ... von der Familie sind gestorben durch den Krieg, und ich war sehr traurig, weil eine gute Beziehung hatten wir, aber die sind leider gestorben. Es war ... ich war sehr traurig in dieser Zeit, und ich konnte nichts machen. Ich hatte eine ... Stelle für Erziehung ... hat mit Kindern zu tun. Also das war ein Jahr, Kinderpflegerin. In der Schule habe ich ... Zusage bekommen. Ich konnte aber nicht weiter. Und trotzdem haben sie das akzeptiert und haben gesagt nimm Zeit, und ... bis Sie wieder bereit sind, können Sie wieder zurück. Also, das war wirklich eine, für mich, eine Erleichterung. Ja.“

Frau aus Syrien, 34, alleinerziehend, ein Kind; Zielgruppe 9

Von rassistischen Erfahrungen und Diskriminierungserlebnissen im Arbeitskontext berichteten zwei der Interviewpartnerinnen:

„Ich habe am Anfang, ganz ehrlich, als ich in diesem Kindergarten war, das ist viel mit den Kindern, manche Kinder sind so nervig, manche sind ganz normal. Ja, am Anfang ist: „Passt auf und sie ist so schwarz, ... sie stinkt“, so erzählen. Ich habe das kein Problem. Ich weiß, ich bin schwarz, ich bin Ausländerfrau. Und ich habe es mein Chef auch erzählt, und danach, nach einem Monat oder zwei Monate ist alles in Ordnung gegangen. Dann ich liebe diesen Kindergarten sehr.“

Frau aus Eritrea, 28 Jahre, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 1

Eine andere Gesprächspartnerin berichtete davon, von einer Kollegin wiederholt von Informationen und Treffen ausgeschlossen worden zu sein und dass ihre Versuche, dies über Gespräche mit der Kollegin zu klären, abgeblockt worden sind:

„...ich bin auch Mitarbeiter, ich muss wissen wann etwas ist. Wir müssen es alle wissen ... Aber hier, nein. Ich hab mein Mann gesagt: „Äh? Diese Land ist so anders! Weil das alles passiert nicht bei uns. Und wir verstehen nicht. Und wann sie macht uns so, Du bist traurig und sagst: Ja, warum die macht mir so. Meine Farbe, oder was? [Gesprächspartnerin deutet auf ihre Hautfarbe] Ich bin nicht Mensch, oder was?“

Frau aus Nigeria, 51, verheiratet, ein Kind; Zielgruppe 5

In den Interviews formulierten die befragten Frauen auch Unterstützungswünsche. Als besonders dringlich wurde der Unterstützungsbedarf für Frauen mit behinderten Kindern geschildert:

„Ja, ja, ich glaube, diese Frauen echt brauchen Hilfe. Und für mich die Frauen hat ein behindertes Kind, das auch finde ich schlimm. Wir brauchen Hilfe mit behinderten Kindern, brauchen Hilfe und eine gute Arbeit. Beispiel ich kann nicht schwere Arbeit, weil ich muss auch kochen, Beispiel meine Sohn isst extra, isst nicht mit uns, extra muss ich kochen. Ja, ich brauche eine gute Arbeit für Mutter mit behindertem Kind. Das ist für mich, interessiert mich, weil echt wir sind kaputt. Wir sind kaputt mit Kindern. Ich glaube, fühlt niemand. Fühlt niemand, wenn sagt, ist egal. Aber ich gebe eine Stimme. Dass Hilfe für Frauen, wir wollen auch arbeiten und Geld verdienen und so, für behinderte Kinder, das auch.“

Frau aus Marokko, 34, verheiratet, zwei Kinder; Zielgruppe 4

Insgesamt wurde von Frauen mit Kindern bei der Frage nach Unterstützungsbedarf wiederholt der Wunsch nach einer Arbeit in Teilzeit geäußert (siehe auch S. 29).

„Ja, ich, ich möchte gerne arbeiten. Also ... Betreuer, egal, für alte Leute, für junge Leute, egal. Für mich ist egal. Wenn ... also geht für meiner Zeit, passt für meine Zeit, ab 9 Uhr, ich hab Zeit. Ich will machen Teilzeit.“

Frau aus dem Irak, 37, verheiratet, vier Kinder; Zielgruppe 8

Ein anderer Wunsch thematisierte den Bedarf nach besserer Anleitung im Betrieb. Aus ihrer Erfahrung während eines Praktikums in einer Arztpraxis heraus berichtete eine Interviewpartnerin, dass von ihr die Erledigung von Tätigkeiten erwartet wurden, ohne sie zuvor darin einzuweisen. Zugleich war ihr nicht klar, inwieweit sie selbst aktiv nachfragen darf/ kann, erhielt jedoch später die Rückmeldung, sie wäre zu passiv gewesen¹⁰.

Expertinnen

Neben geringen (fachbezogenen) Deutschsprachkenntnissen (vergleiche Kapitel 3.4) sind fehlende non-formale und formale Qualifikationen ein Faktor, der die Arbeitsmarktintegration erschwert, für Männer wie für Frauen. Zudem fehlt es an Instrumenten und Möglichkeiten ggf. vorhandene Qualifikationen und Berufserfahrungen für potentielle Arbeitgeber*innen sichtbar zu machen und zu dokumentieren.

„Viele sagen auch, sie haben mit Kindern gearbeitet. Aber das kann man auch nicht so sagen, dass die Erzieherinnen waren, sondern die haben vielleicht die Kinder der Nachbarn beaufsichtigt. Und dann war das auch mehr so privat. Es sind keine formalen Qualifikationen da. Die haben wir bei den Männern auch nicht, da fehlen überall Zeugnisse. ... Die sagen, sie haben das und das gemacht. Aber da gibt es natürlich kein Zeugnis und nix. Auch keine Schulzeugnisse. ... Aber es gibt eigentlich keine Arbeitszeugnisse. ... Also, es gibt Schulzeugnisse, also von der Universität welche, die haben wir. Die können wir dann auch übersetzen lassen und zum Teil anerkennen lassen. Universitätszeugnisse, aber so Arbeitszeugnisse, habe ich noch nie gesehen von einem Arbeitgeber, so was.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Eine Möglichkeit zum Einstieg in das Erwerbsleben bietet bei erwachsenen Geflüchteten nach Auskunft von Expertinnen häufig die Vermittlung in Zeitarbeitsfirmen. Die Branchen, in die vermittelt wird, sind unterschiedlich:

„In welche Branchen wird vermittelt? Ja. Also die üblichen, Lager. Bei den Männern jetzt, bei den Frauen ist es schwieriger, da haben wir eher Küchenhilfe oder sowas. ... Frauen sind dann auch eher in Projekten. Männer sind auch in Projekten, aber die wollen ja immer Geld verdienen. ... Also, die wollen eher Geld verdienen. Manche haben ja auch noch Angehörige, wo sie Geld schicken müssen.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Arbeitgeber*innen werden von Expertinnen als offen für die Zielgruppen erlebt, auch wenn die Einstiegsmöglichkeiten nicht in allen Branchen gleichermaßen gegeben sind. Es ist von Bedeutung den Zugang zum „richtigen“ Betrieb zu finden:

„Also, was die Betriebe sagen ist, sie hätten gern mehr Bewerbungen von Frauen, also dass tatsächlich einige Betriebe schon gesagt haben: haben Sie nicht auch Frauen, die einsteigen können? Da ist eine sehr offene Haltung, ..., wenn man dann die Teilzeitausbildung anschaut. So ein Angebot, das für Frauen eigentlich super ist, wo sie einsteigen können. ... Also, Schichtarbeit ist natürlich unmöglich da einzusteigen mit nur Teilzeitausbildung. Also ich würde schon sehen, regionsabhängig sind schon viele im Verkauf, also im Handel eingestiegen. Also im Büro Management für gut Gebildete mit sehr guten Sprachkenntnissen, weil es doch sehr anspruchsvoll ist. Genau, also das waren so die Bereiche und natürlich viele in der Gastronomie beschäftigt ... Gastronomie, Hotellerie, würde ich jetzt sagen.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

¹⁰ Dieses Interview wurde auf Wunsch der Interviewten nicht aufgezeichnet sondern mit einem Gedächtnisprotokoll dokumentiert.

Für das Gelingen der Integration in den Betrieb ist unter anderem von Bedeutung, die vorhandene Belegschaft entsprechend einzubinden¹¹:

„Wir haben in der Anfangszeit gemerkt, als wir mit dem Thema gestartet sind, dass es vor allem nicht nur ... für die Ausbildung eine Sensibilisierung braucht, sondern für den ganzen Betrieb. Wo wir dann schon noch die Rückmeldung hatten, vom Geschäftsführer und so weiter, sie würden sich gerne engagieren, aber sie müssen auch ihre Mannschaft da mitnehmen. Und wir sind ja da ganz frühzeitig gestartet mit den interkulturellen Seminaren, die ja immer noch ziemlich viel Anklang finden. Wo viele Personaler, Ausbilder mit dabei sind, die sich auch immer mehr aufschließen, wenn ich so überlege, die Gastronomie war ganz am Anfang mit dabei. Die haben natürlich Leute gesucht, im gewerblich technischen Bereich der unterschiedlichsten Berufe. ... immer so zurückhaltend waren die kaufmännischen Ausbildungsbetriebe. Die Banken waren immer sehr zurückhaltend. Aber wir merken, die gehen da immer mehr über. Auch der IT-Bereich ist da immer mehr jetzt auch mit dabei. Wo man auch merkt okay, auch die anspruchsvolleren Ausbildungsberufe sind damit abgedeckt.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Danach befragt, worauf Unternehmen achten sollten, wenn sie geflüchtete Frauen als künftige Mitarbeiterinnen gewinnen und in den Betrieb integrieren möchten, wurde aus der Praxiserfahrung unter anderem der Zeitfaktor angesprochen:

„Ja, sie müssten denen auf jeden Fall mehr Zeit geben. Wir haben ja da auch Maßnahmen wo die zum Beispiel finanzielle Unterstützung kriegen die Unternehmen, wenn Sie jemand beschäftigen, der noch Defizite hat. Da muss man wirklich besonders auf die Defizite achten und die fördern auch. Also nicht nur sprachlich, sondern dass man auch das ganze Umfeld vielleicht ein bisschen betrachtet, wie schaut es da aus mit der Familie, und so. Dass man den Mann auch immer wieder mit einbezieht, weil ich sehe den oft als Hinderungsgrund, dass die Frauen vielleicht gar nicht arbeiten wollen, oder weil Sie denken, er will das nicht, das kann mir auch vorstellen. Da müssen wir schon immer die ganze Familie betrachten. Und dann, finanzielle Hilfen gibt es ja bei der Arbeitsagentur auch für die Unternehmen. Also Eingliederungszuschüsse, und so was Und vielleicht wirklich, dass man vorher eben anfängt mit so einem zweiten Arbeitsmarkt, mit sowas, in der Schneiderei als ABM-Stelle [Anmerkung: Arbeitsbeschaffungsmaßnahme] mal, das kann ich mir schon vorstellen, dass sie überhaupt reinkommen. Ich kann mir nicht vorstellen, bei den meisten, die sofort auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, weil da einfach ... da fehlt einfach einiges noch, um da mithalten zu können.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Weiter wurde ausgeführt, dass es für das Gelingen der Integration Bereitschaft und Anstrengungen von beiden Seiten braucht:

„Und ja, natürlich ist es auch eine Anpassung immer von beiden Seiten, denke ich. Arbeitgeber müssen auch ein bisschen mehr auf die Leute eingehen. Und andererseits, die Geflüchteten müssen sich auch irgendwie integrieren. Dass sie auch dann nicht ihr Ding immer so beibehalten können, wie es in der Heimat war, denke ich. Ja, es ist eine beiderseitige Anpassung.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

¹¹ Vergleiche dazu Schmidt 2017.



Viele Geflüchtete erwerben auf ihrem Fluchtweg die Kompetenz, sich in neuen Kultur- und Arbeitsräumen zu bewegen.



Mit zielgruppenorientierten Kursen werden Frauen durch die Ausbildung digitaler Kompetenzen beim beruflichen Einstieg im IT-Bereich unterstützt.



Expertinnen empfehlen, geflüchtete Frauen mit Role Models in ihrer Berufswegeplanung zu motivieren und zu stärken. Die Role Models sollen in ihren communities vermitteln, dass sich eine Kursteilnahme für ihren beruflichen Einstieg gelohnt hat.

Unterschätzt werden immer wieder, unter anderem von Ehrenamtlichen, die bei der Ausbildungsplatzsuche unterstützen, die Anforderungen an den Deutschsprachstand in der Berufsschule, unabhängig davon ob es um Männer oder Frauen mit Fluchthintergrund geht:

„Viele kommen ja über Helferkreise in die Betriebe rein. Dann war zeitweise schon die Haltung, ‚oh! Der muss jetzt schnell vermittelt werden‘. Das heißt, auch die Unternehmen können sich gar nicht so viel Zeit lassen, sich den Kandidaten wirklich anzuschauen. Das heißt da wird dann auch übergangen, was hat der für eine Bildungsgeschichte? Was sind die Sprachkenntnisse? Sondern da geht’s dann einfach in Ausbildung ... Und dann kommen im Endeffekt in der Ausbildung die Probleme, dass im Endeffekt im Betrieb läuft’s eigentlich meistens gut. Da können die gut mithelfen, und da läuft es auch mit der Sprache. Die können sich an diese Alltagssprache eigentlich gut gewöhnen. Aber klar ist auch, die können die Leistungen dann einfach nicht in der Berufsschule mitbringen wie jetzt, wo man gesagt hätte naja, der braucht schon das und das, damit der in der Ausbildung auch gut durchkommt.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

„In Konkurrenz“ stehen häufig der qualifizierte Einstieg und der schnelle Einstieg – letzterer meist auf Helfer*innenebene:

„Wir haben verschiedene Projekte jetzt gemacht, zum Beispiel Teilqualifikation für die Ü-25-Jährigen, wir wollen jetzt das Thema Fachkraft Lagerlogistik nochmal aufsetzen. Wir finden keine Teilnehmer. Also es ist tatsächlich so gerade die, in den älteren Jahrgängen, die wissen, haben wir ihre Netzwerke, wo sie jetzt schnell Geld kriegen und da geht es nicht über die Qualifikation. Natürlich kann man sagen, dass wenn man jetzt an Frauen denkt und die jetzt entsprechend, sag ich mal, sich qualifizieren wollen, wäre eine duale Ausbildung, eine gute Möglichkeit, aber letztendlich ist es wieder dieses Thema mit dem langen Atem und unterstützen.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Die Frage, ob es per se eine Empfehlung für die Zielgruppe ist, eine vollständige Berufsausbildung anzustreben oder sich Schritt für Schritt rein zuarbeiten, kann nicht pauschal beantwortet werden. Auf Seite der Arbeitssuchenden ist dies vor allem stark von den persönlichen (Lern-)Fähigkeiten sowie der Lebenssituation (Alter, Kinderbetreuung) abhängig. Aus betrieblicher Perspektive wird – in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche – häufig der Einstieg über die Ausbildung favorisiert:

„Also ich denke vom Grundsätzlichen her, es kostet in beiden Fällen Zeit. Und wenn man jetzt mal die Betriebe fragt, die favorisieren eher den Ausbildungsweg, weil die natürlich dann auch fest im Betrieb verankert sind. Die haben ihre Zeiten natürlich, wo sie im Betrieb sind, wo sie auch aktiv mitarbeiten. Und nach einer gewissen Anzahl von Jahren sind es qualifizierte Fachkräfte. Bei so individuellen Modellen mit TQ ... [Anmerkung: Teil-Qualifikation] liegt’s natürlich auch an dem einzelnen Menschen, wie viele Module er macht, wie schnell er für die Module braucht? Und natürlich kann jetzt ein Betrieb sagen: Ja, dann hab ich ihn so lange als Helfer oder irgendwie. Aber er ist dann auch wieder Zeiten gar nicht da. Ich denke, diese Ausbildung ist eine runde Sache für die meisten.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Insbesondere für die Frauen, die aufgrund ihres Alters keine Schullaufbahn mehr nachholen können, wären flexiblere modulare Qualifizierungsangebote wünschenswert:

„Die Frage ist, was man dann machen kann, wenn sie erwachsen sind und leider eben nicht die Schullaufbahn nachholen können. ... Also ich glaube ein Traum wäre, wenn es in verschiedenen Bereichen, sei es kaufmännisch oder pflegerisch oder was auch immer, wenn wir so ein Modell hätten, das modular vorgeht, also von sehr niedrigschwellig und soft, wo manche dann eben sagen: ‚Passt, jetzt bleibe ich da‘, verdiene meinetwegen wenig, aber ich arbeite. Beim Pflegebereich gibt es das, deswegen fällt mir das so ein, von der Betreuungsassistenz zur Pflegehilfe bis zur Fachkraft. Das ist eigentlich optimal, weil bei manchen passt es und bei manchen ist es so, wenn sie den Einstieg hatten, merken sie, das ist total mein Ding. Da lege ich mich jetzt ins Zeug, hol den Schulabschluss nach und mache weiter. Und das, glaube ich, wäre diese Flexibilität, die schön wäre, wenn es die insgesamt gäbe.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Der Einstieg in Branchen mit Schichtdiensten, wie beispielsweise im Hotel- und Gaststättenbereich oder auch im Einzelhandel, ist für Frauen mit zu betreuenden Kindern schwierig, da gewährleistet sein muss, dass die Versorgung der zu betreuenden Kinder auch außerhalb der gängigen Zeiten geregelt ist:

„Also ich denke ja, man muss flexibel sein. Die können dann nicht sagen ‚ich kann nur bis um ...‘. Es gibt dann diese festen Schichten, und dann muss das natürlich auch zusammenpassen mit dem Betrieb.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

Spracherwerb und Integration in die Bildungskette¹² gehen bei Mädchen und kinderlosen jungen Frauen häufig schneller voran als bei Frauen, die aufgrund der Kinderbetreuung mehr zu Hause sind und weniger Kontakte und Gelegenheiten haben deutsch zu sprechen.

„... alleinstehende Frauen oder junge Frauen, würde ich sagen, das ist dann immer sehr ähnlich wie Deutsche. Meistens, weil sie schneller Deutsch lernen, weil sie sich auch manchmal noch im bestehenden Bildungssysteme unterkommen, wie zum Beispiel die BIK-Klassen, je nachdem welches Alter, und solange sie keine Familie haben und Verpflichtungen da, wo sie sich ständig beschäftigen müssen, können die auch den Weg gehen.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Von Frauen mit Kindern wurde in den Interviews immer wieder thematisiert, dass die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung für sie eine besondere Herausforderung darstellt. Dies wurde auch von Expertinnenseite bestätigt:

„Kinderbetreuung ist immer ein Thema Das ist auch vollkommen unabhängig vom Hintergrund. Ob Flucht oder nicht Flucht, ob Deutsch, Migrationshintergrund, also Kinderbetreuung. Klar, es gibt immer die, die alles trotzdem organisiert bekommen. Und es gibt die, die sich hinter ihren Kindern verstecken. ‚Ich kann ja nicht, weil ...‘ Aber Kinderbetreuung es ist immer ein Thema“.

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 2

¹² Die Bildungskette beschreibt die Abfolge verschiedener aufeinander aufbauender Bildungsphasen im Integrationsprozess, die im Rahmen des Gesamtplans für Integration für Flüchtlinge entwickelt wurde, siehe dazu LH München, Sozialreferat (2018), S. 63.

Frauen mit Fluchthintergrund können bei der Kinderbetreuung kaum oder gar nicht auf private Netzwerke zurückgreifen. Sie sind auf Betreuungsplätze angewiesen, um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen oder um Sprachförderangebote wahrnehmen zu können. Dies gilt insbesondere solange die Kinder noch nicht in der Schule sind. Gelingt es nicht, kontinuierlich eine Kinderbetreuung zu organisieren, kommt es zu Unterbrechungen sowohl beim Spracherwerb als auch bei der Beschäftigung. Frauen mit Kindern benötigen in der Folge häufig zeitlich längere Phasen als Personen ohne Kinder¹³. In der Berufsberatung sollte daher das Thema Familienplanung unbedingt berücksichtigt werden:

„Naja, also ich denke wirklich ein Hauptthema ist auch die Familienplanung. Das ist schon ein wichtiges Thema, wenn die Frauen jetzt ein Kind nach dem anderen kriegen und noch dazu keine Wohnung haben in diesen Unterkünften, das sehe ich wirklich als ziemlich großes Problem an, warum dann nicht mehr von Seiten dieser Sozialarbeiter an Beratung stattfindet? Ich denke nicht, dass sich die alle so hundertprozentig auskennen mit Familienplanung und Verhütung, bin ich mir nicht sicher. Und die Männer, die interessiert das sowieso nicht, weil die dürften das wahrscheinlich den Männern gar nicht sagen, wenn sie verhüten. Aber dann müsste man gerade die Frauen stärken, denke ich, in der Beziehung mit denen mal sprechen. Ich weiß nicht, das ist ja das größte Hindernis, eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu bekommen. Zuerst mal die Sprachkurse zu besuchen. ... Und dann eben die Teilhabe am Arbeitsmarkt und auch die Integration. Weil wenn sie Kinder haben, dann bleiben die immer im Haus. Dann kommen sie erst recht nicht raus. Also klar, das sind sie so gewohnt von ihrer Herkunft, dass man viele Kinder hat. Aber dann müsste man ihnen vielleicht auch mal erzählen, dass man in Deutschland nicht so viele Kinder haben muss, um gesichert zu sein.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Um Frauen mit Kindern die Teilnahme an Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen, wurden als gelungene Praxisbeispiele Projekte angeführt, bei denen die Kinderbetreuung im Angebot inkludiert war:

„Dann hatte ich auch Kontakt zu [Projektname], zum Beispiel, die ja auch so ein Angebot machen, wo die Kinderbetreuung schon in das Programm mit aufgenommen wird. Was ich sehr gut finde, weil dann auch die Frauen erstens entlastet werden und zweitens sie sich dann auch nochmal darüber nochmal weiterbilden können.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

Empfohlen wurde auch eine verstärkte Anbindung zu Bildungsinstitutionen, die die Kinder besuchen:

„Ich finde auch, da sollte nochmal eine viel engere Anbindung sein zu den Bildungsinstitutionen von den Kindern, zu den Bildungsinstitutionen zu den Frauen, weil im Endeffekt der gemeinsame Nenner auch nochmal ist, wenn das Kind in den Kindergarten und in die Schule geht, muss die Mutter vielleicht auch nochmal in den Sprachkurs für den Kindergarten gehen, also so ein bisschen, wo man vielleicht Synergien nochmal schafft.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4a

Negative Auswirkungen auf den Integrationsprozess können emotionale Belastungen haben, die nicht selten auf die „Krise der Migration“ zurückzuführen sind. Traumata können zu Brüchen im Integrationsprozess führen, zu vorübergehendem Motivationsrückgang und Erschöpfungszuständen und in der Folge zu Unterbrechungen des Bildungswegs und im Arbeitsmarktintegrationsprozess:

„Also, viele Frauen haben einfach keine schönen Erfahrungen unterwegs gemacht. Und irgendwann kommen dann irgendwelche Traumata hoch, PTBS [Anmerkung: Posttraumatische Belastungsstörung] und ähnliches. Und dann kann es passieren, dass jemand, der eigentlich sehr motiviert war, plötzlich wegbriecht und dass dann erst einmal diese Themen Angriff genommen werden müssen.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 2

¹³ Zum Zusammenhang zwischen Partizipation an Bildung und Beschäftigung und Familienkonstellation siehe auch Brückner et.al. (2019).

„Was ich ja auch sehe, bei den ... Kund*innen, die oft Geflüchtete waren. Dass irgendwann ist es so, das war jetzt alles zu viel. Ich kann jetzt nimmer. Und eigentlich, dieser Moment, jetzt ist doch eigentlich gut, und der Aufenthalt ist gesichert, nicht so wirklich eintritt, sondern eher eine Erschöpfung, und dieses erste Mal ... Oder Sie merken, es hört trotzdem nicht auf, weil mit den Kindern, und es ist auch so vieles nicht gelöst und sie merken, es ist die Hoffnung zwar, dass Ruhe reinkommt, sie finden irgendwann Erholung, aber wirklicher Erfolg kommt nicht mehr.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Auch neue Freiheiten können Brüche hervorrufen. Es muss erst erlernt werden, mit den neuen Freiheiten umzugehen und keine Überforderung zu empfinden. Letztlich sind im Verlauf des Integrationsprozesses biographische Etappen zu beobachten. Festzustellen sind auch Auswirkungen auf Partnerschaften und Rollenmuster in der Familie, wobei die nicht per se zu Lasten der Frauen gehen:

„Es gibt Familien oder Ehen oder eben Frauen und Männer, die eher Verlusterfahrungen machen. Warum genau auch immer. Also manche sind struktureller Art, manche eben kommen aus den persönlichen Geschichten. Und dann potenziert sich das. Das heißt, sie werden zusätzlich belastet. Wie sich das dann auswirkt auf das Verhältnis Männer und Frauen, das würde ich auch nie allgemein beantworten. Aber es hat eine Auswirkung. Es gibt Männer, die einen Status hatten, darunter unter dem Verlust leiden und sich das auswirkt in der Ehe, in dem sie diesen Frust an der Frau auslassen, weil sie sich weniger wehren kann. Es gibt aber auch umgekehrt, hatte auch die Situation, wo ich gemerkt habe, die haben das hingenommen und gesagt: ‚Jetzt ist meine Frau dran, ich bin eh müde. Das schaffe ich nicht mehr‘. Also, das betone ich immer wieder gerne, weil es stimmt eben nicht. Also klar gibt es kulturelle Werte und Normen, aber das heißt nicht, dass sich das immer ewig einfach nur so eins zu eins fortsetzt.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Auswirkungen von Migration und Flucht sind jedoch nicht nur negativ, Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass die Motivation, der „Biss“ persönliche (berufliche) Ziele zu verfolgen auch durch Erfahrungen während der Flucht und das Erkennen von Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung in Deutschland stark anwachsen kann:

„Und andere sagen, aber jetzt los. Die sind froh, dass die community wegbricht. Also man sagt ... wir haben immer gesagt, so nach den Bosnienkriegen hat man gemerkt, dass bei den Kosovarinnen die Scheidungsrate hochging (lacht), wo man ja weiß, dass es schon diesen Clan-Verbund und sehr viel soziale Kontrolle gibt. Das heißt manche Frauen nehmen dann auch diese Krise der Migration und schaffen Dinge, die sie vorher nie geschafft hätten, oder nehmen diese Chance wahr. Da entstehen Kräfte, wo auch immer, das kann ich nur mutmaßen. Die nutzen das, und man ist erstaunt, woher dann das kommt. Und auch da, Vorbildung spielt gar nicht immer die große Rolle. Also, klar ist Bildung oft das, wo ich dann in so einem Land wie Deutschland gut andocken kann, weil es irgendwie vergleichbarer wird. Aber ich habe auch immer wieder Leute, die haben wenig Bildung und haben einfach diesen Biss. Die merken, hier entsteht ein Freiraum für sie. Sie sehen Chancen, die ergreifen sie und boxen sich durch und lassen sich auch nicht entmutigen. Also, das Potenzial an sich ist auch da. Genauso wie das Scheitern.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

Von Expertinnen wird eine Begleitung im Anschluss an die Arbeitsvermittlung, zumindest in der ersten Phase in der Arbeitspraxis, empfohlen:

„Gut wäre schon so einen Nachbetreuung. Das würde ich auch sagen, wenn man die hätte. Also dass man hinterher einfach noch mit dem Arbeitgeber auch, den kontaktiert, wenn es Probleme gibt, dass der den nicht wieder kündigt. Dass das ein bisschen länger hält dieses Arbeitsverhältnis.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Für die Orientierung Zugewanderter wichtig und fördernd ist die Beständigkeit von Kontakten, das können Ehrenamtliche sein, aber auch Mitarbeiter*innen in Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen sowie Multiplikator*innen aus den communities:

„Was mir auffällt, das können auch Ehrenamtliche sein. ... Also, manchmal haben sie einfach jemanden, der sie über Jahre begleitet, wo es einfach gut passt persönlich oder wo sie merken, da ist es möglich, dass die Kontinuität da ist. Also das Wort Kontinuität fände ich ganz wichtig. Ich glaube ... in Kanada gibt es ja dieses Modell, dass man so Art Patenfamilien hat, die eben nicht Dinge übernehmen, die sie überfordern, wie der Spracherwerb oder die Arbeitssuche. Aber dieses Begleiten, mal sprechen können, bisschen helfen beim Ankommen und das über eine lange Zeit begleitend. Ich glaube, das ist sehr hilfreich für Menschen, die einwandern. Wo sie das dann finden, hier im Einzelnen ... Also bei uns gibt es das System ja nicht in der Anlage, aber es gibt Beratungsstellen, die das dann leisten, weil zwei sich dann gut verstehen. Also ich habe manchmal wie gesagt Ehrenamtliche, wo ich mitbekomme, die tun das und beide Seiten fühlen sich wohl, oder es ist eine andere Beratungsstelle. Und dann ist es auch mal die Bezirkssozialarbeiterin ... oder auch in einer Qualifizierungsmaßnahme eine Frau, ... ich kann Ihnen jetzt nur zufällige Erkenntnisse da nennen, wo ich merke: ‚ach die sind immer noch in Verbindung, oder da ruft die Kundin immer noch einmal an‘, weil sie diese Frau einfach mochte und Vertrauen hatte und irgendwie immer denkt, dass sie sich da gut aufgehoben fühlt. Aber Kontinuität ist, glaube ich, etwas, was schwierig ist, was uns aber leider auch passiert ist, wenn die immer weitergereicht werden. Also eigentlich so was wie ein Integrationslotse, von der Idee her sehr wichtig. Aber es muss trotzdem noch möglich sein, dass sich die Menschen selber finden. Kennen wir ja auch. Den verordnet zu bekommen, würde nicht unbedingt funktionieren. Aber wenn es einen Raum gibt, wo die sich finden können und sich das dann herausbildet und die Begleitung stattfinden kann und sozusagen die Koordinierung auch ein bisschen von allen anderen oder auch mal Kommunikationsunterstützung, dann wäre das, glaube ich, ideal.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

„Also, ich bin bei meiner Recherche auf ein paar Projekte aus anderen Städten gestoßen, und zwar haben die ... so, Stadtteilmütter ... installiert, oder keine Ahnung. Das heißt, die haben sich gezielt motivierte Frauen aus den communities gesucht, haben die qualifiziert, dass die über viele Sachen einfach Bescheid wissen, dass sie als Ansprechpartnerin fungieren können, weil die einfach mit ihrer Kultur und ihrem Hintergrund nochmal ganz anders auf die Frauen zugehen können. Wir sind ... also es gibt einfach die kulturellen Unterschiede und wenn ich jetzt irgendwo hingehere und sage du musst, dass so und so machen, dann hat das einfach einen ganz anderen Wert, als wenn eine Frau aus der Community denen das sagt. Die haben diese Frauen qualifiziert über ein halbes, oder drei-viertel Jahr und diese Frauen sind auch Angestellte. Also die verdienen dadurch ihr Geld. Und das ist, denke ich, ein guter Weg, einfach auch an diese Frauen, die zu Hause sitzen ranzukommen, zu denen wir häufig gar keinen Zugang haben. Weil das ein ganz anderes Netzwerk ist.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 2

Neben Spracherwerb und Erwerb von fachlichen Qualifikationen ist das Erlangen von Systemwissen für das Ankommen und Zurechtfinden von großer Bedeutung. Das betrifft den Umgang mit Behörden, Abläufe im (Aus-)Bildungssystem, den Umgang mit Menschen im Privaten wie auch am Arbeitsplatz.

„Es ist auch übrigens das Beispiel, wie fördere ich Empowerment und vermeide Frust. Je mehr Transparenz zum eigenen System, wie zum Beispiel Bildung, Ausbildung, Beruf, desto eher tragen Menschen das auch mit. Dass sie diesen Abgleich, der nicht hinhaut zwischen Erwartungen und Enttäuschungen ... Das ist doch etwas, mit dem sich [Mitarbeiter*innen] oft konfrontiert sehen, was sie vielleicht oft in der kurzen Zeit nicht leisten können, dass man da eben darauf eingeht. Das versuchen wir eben sehr wohl, weil da gibt es eine Ungerechtigkeit, weil sie das Wissen nicht haben und es schon schwer zu durchschauen ist oft. Aber das möglichst mitzugeben, genau, damit sie dann weitere Schritte mittragen und auch wissen warum jetzt das sinnvoll sein könnte, wenn ihnen jemand das empfiehlt, und nicht das Gefühl haben, dass es entweder voll unter Ihrer Würde [ist] oder möglicherweise eine ganz individuelle Meinung eines individuellen Arbeitsvermittlers zum Beispiel.“

Mitarbeiterin Beratungsstelle; Expertin 3

3.6 Alltag, Freizeit und Orientierung in Deutschland

Fokusgruppe

Auch wenn der Schwerpunkt der Studie auf der Arbeitsmarktintegration und der Bedeutung von Arbeit in den Lebensentwürfen der Frauen liegt, wurden in den Interviews auch Themenbereiche wie Alltag, Freizeit und Orientierung in Deutschland angesprochen. Auf die Frage, wie sie denn ihren Alltag beschreiben würden, haben die Frauen folgendes geantwortet:

„In the morning when I wake up like through the week, I take my son to school, I come back home, take care of my house, do my daily work. Appointments. Maybe I have to go to Termin. [...] Like doctor, maybe have an appointment in different office, like maybe for document issue.“¹⁴

Frau aus Nigeria, 34, alleinerziehend, zwei Kinder; das Interview wurde in englischer Sprache geführt; Zielgruppe 12

„Ja. Am Tag immer 6 Uhr aufwachen (lachen). Meine Sohn schnell, schnell kommt auf Frühstück und meine Tochter auch, und gehen Schule. Meine Tochter zusammen mit Bus. Und meine Sohn auch Schule. Meine Mann auch gehen von Arbeit, und diese dauert hier in Deutschland, gleiche Maschine. Gleiche dauert (lachen) bis... 16 Uhr. Zurück meine Kinder. Aufräumen. Ja. Und diese ... dauert (lachen) ... ja ... Rolle von jeden Tag. Hab ich Termin von Jobcenter oder Kinderarzt oder immer zusammen, meine Mann und ich.“

Frau aus dem Irak, 40, verheiratet, zwei Kinder

„Mein Tag läuft ganz normal wie jeder Mensch. (lachen) Früh aufstehen, erst mal schwierig aber dann sagt man, oh, wie schön! (lachen) Ich bin Kind mit meiner Tochter, ich kann nicht die Mama sein, weil einfach Einzelkind. Da muss man ich auch Kind (sein). ... zu Hause, haben wir Regel, aber bin ich nicht anstrengend auch, weil, ich hab tolle Kindheit erlebt. Das war nichts ganz verboten, sondern, je nachdem. Und, ich geh mit meiner Tochter das Gleiche um. Sie darf auch mit dem Tablet spielen. Nur am Wochenende. Unter der Woche, nach der Schule, lesen wir was, spielen wir. Für mich das sehr wichtig. Ich hüpfte mit ihr. Wir tanzen. Also ich meine, ich versuche einfach Papa und wieder Kind und Mama auch. Das ist keine leichte Aufgabe, und ich freue mich, und stolz dass die Tochter, also meine Tochter auch positiv ist und ... freue mich, dass die auch ... den Krieg nicht erlebt hat, wie viele Kinder, die in Jordanien oder Libanon, ich würde ehrlich nie mal mein Land verlassen wegen Krieg wo ich unsicher ... gehe. Also nach Deutschland, das war für mich, weil ich ein Teil meiner Familie hier habe, war für mich Sicherheit. Aber woanders mit Kind würde ich nie machen, weil das war alles, das war viele Lüge dazwischen dort.“

Frau aus Syrien, 34, alleinerziehend, ein Kind; Zielgruppe 9

¹⁴ Deutsche Zusammenfassung des Zitats: „Morgens, wenn ich aufwache, bringe ich meinen Sohn zur Schule, komme nach Hause, kümmere mich um den Haushalt und erledige meine tägliche Arbeit. Verabredungen. Vielleicht muss ich zu einem Büro (Behörde) wegen eines Dokuments.“

Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe und von Expertinnen



Schulbildung wird von den geflüchteten Frauen mehrheitlich als essentiell angesehen: für sich selbst, aber auch für ihre Kinder.



Informelle Netzwerke unterstützen das Ankommen in Deutschland und bieten den Frauen die Möglichkeit, sich auszutauschen und mit- und voneinander lernen.



Das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) setzt ein besonderes Augenmerk auf die Situation von Frauen im beruflichen Kontext. In den Beratungsprojekten ist eine biographische Zugangsweise bei der beruflichen Beratung allgemein anerkannter Standard.

Interviewerin: „Sie leben alleine mit den drei Kindern. Können Sie Ihren Alltag etwas beschreiben? Als alleinerziehende Mutter? Arbeit, Sprachkurs. Wie funktioniert das für Sie?“ **„Ganz verrückt (lacht). Mein Leben ist ganz verrückt, aber jetzt ich habe meine große Kind, sie Hilfe zu mir in Haus, in unsere Haus. Aber ja natürlich, die Zeit, die Zeit immer, das ist ganz schwer für mich. Deswegen kann ich nicht vielleicht eine gute Chancen für Arbeit haben, weil meine Kinder... Die (eine) 13... ab September ist geboren,... Februar meine Tochter ist zwölf Jahre, ein Jahr von Unterschiede. Und deswegen in den nächsten Jahren immer habe ich Minijob, weil keine Vollzeit, weil natürlich muss meine Kinder betreuen. Und jetzt hat die Kleine mit sechs Jahre weiter meine Hilfe.“**

Frau aus Peru, 49, geschieden, drei Kinder; Zielgruppe 7

Auffällig ist, dass die Frauen insgesamt wenig von Hobbys berichten und selten von Aktivitäten, die sie bewusst für sich selbst machen. Freizeit wird – sofern die Familie vor Ort ist – meist mit der Familie verbracht. Zu den wenigen Freizeitaktivitäten die genannt wurden zählen Lesen, Zeichnen, Nähen, Spazieren oder Freunde treffen. Frauen ohne Kinder zählten eher Hobbys auf als Mütter:

„Meine Freizeit... Ich habe immer Sachen für machen. (leichtes lachen) Und meine Freizeit [...] zum Beispiel, oh, Samstag, Samstag immer, geh ich zum Kirche. Oh ja, das ist meine ... meine besonderes Tag. Und ... natürlich am Sonntag Pfarrstunde mit die Kinder. Wir spielen, machen etwas ... hier, in Zuhause, oder in München. Ja, meine Freizeit auch benutze ich für Putzen das Haus, Wäsche waschen, und, und, und, viele Sachen Zuhause, ja. Wie die meisten Mütter (lachen).“

Frau aus Peru, 49, geschieden, drei Kinder; Zielgruppe 7

„Jetzt, zum Beispiel, jetzt ich hab' Urlaub, ... unser ganzes Atelier hat Urlaub ... und ... ich bin [in] eine[r] große[n] Familie, wir sind neun Person. Ich mache nichts, eigentlich. Aber ich habe versucht ... ich mag gerne Zeichnen, Malen und so. Ich hab' gesagt ein Kurs bringt solche Sache finden aber nicht gefunden oder einen Deutschkurs und so. Und, kostenlos finde ich nichts ... Ich habe irgendwann bin ich Zuhause und ... ich habe auch keine Maschine Zuhause, damit bisschen nähen und so. Ja.“

Frau aus Afghanistan, 19, ledig, keine Kinder

„Zeichnen [...] Ich zeichne sehr gern. Ich spiele auch ein bisschen Gitarre. Und ich lese Bücher. Ich lese Bücher gerne auch.“

Frau aus Syrien, 21, verlobt, keine Kinder; Zielgruppe 11

Manche Frauen sind auch nicht gerne ohne Beschäftigung und zugleich allein, da sich dann die persönliche Stimmung ins Negative entwickeln kann:

Interviewerin: „Wenn Sie Ihre Freizeit beschreiben, wie gestalten Sie die Freizeit, was machen Sie, wenn Sie nicht im Kurs sind oder nicht arbeiten?“ **„Also, wenn keine Arbeit habe und keinen anderen Kurs machen, dann das ist langweilig (lachen). Weil langweilig, zuhause traurig sein (lachen) ... immer traurig. ... Das ist nicht gut.“**

Frau aus dem Irak, 37, verheiratet, vier Kinder; Zielgruppe 8

Während des Besuchs einer Maßnahme oder einer Schule bestehen für die Frauen soziale Kontakte. Diese reichen jedoch nur wenig in die privaten Lebensbereiche beziehungsweise in den Freizeitbereich hinein. Nach Beendigung der Schule beziehungsweise Maßnahme reißen Kontakte häufig ab oder bestehen überwiegend über Telefon oder social media (zum Beispiel Whats App oder facebook).

Interviewerin: „Haben Sie Kontakte außerhalb von Ihrer Familie? Gibt es einen Freundeskreis?“ **„Als ich in der Mittelschule war ..., ich hatte viele Freundin, aber ... diese Jahr alle sind in ihren Weg [gegangen] und wir haben nichts mehr Kontakt, aber da wo ich wohne, ich hab mit einer schon bisschen Kontakt.“**
Frau aus Afghanistan, 19, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 3

Dies trifft insbesondere für Frauen zu, die aufgrund von Kinderbetreuung (viel) zu Hause sind.

Interviewerin: „Haben Sie zu den anderen Teilnehmenden noch Kontakt?“ **„Ja, immer wir rufen uns (gemeint ist hier telefonieren). Eine auch, ich habe eine gesagt, jetzt ich habe keine Arbeit, sie arbeitet in Messestadt Ost, ich nehme Bus ... drei Stationen, oder so und sie sagt „bitte komm, ich würde mich freuen“ und ich hab gesagt okay, ich versuch wann ich kann ... was ist nicht so weit, wegen mein Kind. ... und eine hat mich letzte Woche angerufen und sagt sie hat Baby bekommen. Ja, wir haben auch Kontakt. ... Wir waren nicht alles aus Afrika. Gibt auch Afghanistan. Marokko, Sudan, Äthiopien, Nairobi ... aber nicht alles aus Afrika, ... wir schicken SMS ‚wie geht’s dir?, ... Ja, aber nicht geh und Haus besuchen oder treffen. Nein. Aber am Telefon, ‚wie geht’s dir‘ ... wir reden ...“**
Frau aus Nigeria, 51, verheiratet, zwei Kinder; Zielgruppe 5

Interviewerin: „Would you say you found a friend in Munich?“ **„It’s not easy to find a friend in Munich. It’s not easy. Yes, it’s not easy to have a friend in Munich. Because you’re working, school, yes.“** Interviewerin: „But do you know places where you can go just to meet people and talk German?“ **„No.“**¹⁵
Frau aus Nigeria, 34, englischer Sprache geführt; Zielgruppe 12

Leichter scheint die Aufnahme und das Halten von Kontakten und Freundschaften für jüngere Frauen zu sein, insbesondere im Schulkontext oder in der Ausbildung:

„Also ich habe jetzt zwei Freundinnen von mir, die sind sehr nett. Ich hab denen hier in Deutschland kennengelernt. Die sind Araber, also wie ich. Und ich habe viele Freunde, Deutsche auch, kennengelernt, also Junge, Mädchen und so weiter. Genau, also, von die Schule, der Arbeit, von dem Praktikum.“
Frau aus Syrien, 21, verlobt keine Kinder; Zielgruppe 11

„Sie sind fast in die [Name der Einrichtung] alle Ausländer, sie sind ja Ausländer, dann ich bin zufrieden mit diesen Leute, auch wenn ich irgendwo treffen, oder mit etwas zu schreiben. Sie erzählen ihre Beruf, manche haben eine Ausbildungsplatz, manche sind nicht, aber sofort nach den [Name der Einrichtung] sie sind entweder eine Ausbildung machen oder ein Arbeit. Ja. Sie sind alles jetzt gut gegangen, wir treffen manchmal, nicht mit alle, aber mit den weniger Leute. Das ist gut.“
Frau aus Eritrea, 28, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 1

Kontakte sind zwar vorhanden, häufig aber auf der Ebene von Bekanntschaften. Davon zu unterscheiden sind Kontakte zu Ehrenamtlichen, die sich in der Geflüchteten-Hilfe engagieren und die als Pat*innen unterstützen und manchmal auch als Großelternersatz empfunden werden:

„Also, ich kenne eine Frau seit ... 10 oder 11 Jahre, sie war gestern auch bis zum 9 Uhr Abend bei uns. ... Wir haben zusammen gegessen und viel geredet. Ja. Kommt oft zu uns, wie eine Oma. ... Und wir haben früher ... wie wir nach Deutschland gekommen, nach München gekommen, nach dem ein Jahr, wir haben einen Paten gekriegt. Herr [Name]. Leider schon seit vier Jahre gestorben ... Aber seine Frau, ich hatte immer bis jetzt Kontakt mit sie. Manchmal ich geh zu sie, zu besuchen zu sie, und, oder sie kommt zu mir, zu uns. Ja, ich hatte Kontakt mit deutschen Frauen. Und ich kenne noch eine Familie. Herr [Name], und die Frau heißt [Name]. ... Er hat geholfen, als Pate. Bis jetzt, drei, vier Familie ich kenne (lachen).“
Frau aus dem Irak, 37, verheiratet, vier Kinder; Zielgruppe 8

¹⁵ Deutsche Zusammenfassung des Zitats: Interviewerin: „Würden Sie sagen, Sie haben in München einen Freund gefunden?“ „Es ist nicht leicht, in München einen Freund zu finden. Es ist nicht leicht. Ja, es ist nicht einfach, einen Freund in München zu haben. Weil du arbeitest, zur Schule gehst, ja.“ Interviewerin: „Kennen Sie Orte, an denen Sie einfach nur Leute treffen und Deutsch sprechen können?“ „Nein.“

„Mein ... Freundeskreis sind verschiedene Alter ... Also eine Freundin ist 80 und ich benenne sie als meine Oma hier. ... Und auch eine [weitere] Freundin, sie ist, sag ich mal, noch 30 Jahre älter als ich, aber wir kommen sehr gut miteinander, verstehen wir uns sehr gut.“

Frau aus Syrien, 34, alleinerziehend, ein Kind; Zielgruppe 9

In den Gesprächen häufig thematisiert wurde die Wohnsituation und damit verbundene Herausforderungen und Belastungen. Einige der Gesprächspartnerinnen wohnen nach wie vor in Gemeinschaftsunterkünften, der Mangel an Privatsphäre dort wird als Belastung empfunden:

Interviewerin: „Wie sieht denn Ihre aktuelle Wohnsituation aus?“ **„Ich wohne in Flüchtlingsheim. Und ich wohne mit alle Andere zusammen. Wir benutzen alle gemeinsam Badezimmer und Küche. Und das ist schwierig. Und meine Mutter hat Epilepsie. Sie bekommt viele Stress und [wenn] sie ... Stress bekommt, sie hat Anfälle, so.“**

Frau aus Afghanistan, 19, ledig, keine Kinder

„Ja, ich wohne jetzt, das ist Studentenapartment, habe ich gefunden.“ Wo haben Sie vorher gewohnt? „In ein ... (Flüchtlingsunterkunft) in [Ort]. ... Seit vier Jahre bin ich, ja, in Putzbrunn, mit vier Frauen, eine Küche, Bad alle, in ein Zimmer, aber bin ich jetzt vor ein Monat weg.“ Interviewerin: *„Und wie ist es gewesen, diese vier Jahre?“* **„Ah, das ist ganz schwer. ... Ja, das ist unterschiedliche Länder ... die sind aus Irak, ... aus Eritrea, Türkei und auch ... Syrien oder so. (Lachen) Ja. Das ist besonderes. Ich mag diese Campus sehr gerne, aber das geht nicht für wenn jemand der ist in Arbeit oder wenn jemand der ist der Schule, du kannst nicht dein Hausaufgabe ... machen. Die Andere macht ein Musik, die Andere macht etwas, die Andere macht etwas die ganze Zeit. ... Wenn du müde bist, du brauchst ein paar Stunde zu schlafen, aber die ganze Nacht ... das geht nicht, das ist ganz schwer.“**

Frau aus Eritrea, 28, ledig, keine Kinder; Zielgruppe 1

In den Gesprächen wurde gefragt, ob die Frauen jemanden kennen, an den sie sich bei Problemen wenden können, den sie um Rat fragen können. Lediglich eine Interviewpartnerin äußerte sich dahingehend, dass sie in der Regel versucht Probleme alleine zu lösen. Von den anderen Frauen wurden oft Beispiele im Kontext von Behördengängen und dem Verstehen von deutschsprachigen Schreiben genannt, bei denen sie Unterstützung suchen. Schwierigkeiten bestehen auch darin, Werbung (zum Beispiel von Versicherungen) von wichtigen Schreiben zu unterscheiden:

„Es gibt Menschen, die ich fragen kann. ... Was ich in Deutschland sehe ... und merke was auch anstrengend ist, ist das mit den Papieren. Beispiel mit Versicherung. Wenn ich bin in einer Firma versichert, dann bekomme ich viel Werbung. Und das macht einfach zu viel Stress im Alltag. Immer Post wegen Versicherung. ... Was ich hier Papier bekommen habe, hab ich in Syrien nie gehabt (lachen) Aber ... hier ist die Bürokratie so, das muss alles schriftlich, und, okay, kein Thema. Das war die erste Zeit, mit dem ... damit ich richtig ausfüllen kann, da hatte ich Schwierigkeiten, aber ... ja, mein Schwager ist deutscher und ... er hat mir auch sehr viel geholfen.“

Frau aus Syrien, 34, alleinerziehend, ein Kind

„Anfang war ganz schwer. Aber, wie ich ... Ihnen sage, diese Frau im [Name der Einrichtung] war ein Engel von die Himmel (leichtes Lachen). Weil ich spreche ein wenig Spanisch und [sie] hat mir ... eine große Hilfe gegeben. ... ich habe gefunden jemand für Hilfen zu mir. Gott sei Dank.“

Frau aus Peru, 49, geschieden, drei Kinder

„Zuhause meine Nachbarin, sie ist aus Guinea und immer sie kommt bei uns und sagt ‚Hallo‘, seit sie weiß, ich bin da, und mein Mann, ich hab mein Mann gefragt, darf ich sie... mein Mann sagt ja, die Frau ist nett. Ich sag, okay. Dann, wann ich weiß nicht was, ich geh zu sie und sie sagt mir ‚So, so, und so weiter‘. Sie hat lange Zeit hier gewohnt, weil wir sind neu und wann wir angekommen, sie hat mir gesagt, sie war dann 13 Jahre hier in Deutschland und sie weiß alles! Aha. So sie hat mir viel geholfen, wegen... bei Büro gehen... bei Arzt gehen und alles. Sie hat mir viel geholfen.“ „Und wir machen eigentlich alles selber, aber manchmal, wenn die Briefe von die Stadt kommt, die sind wirklich Hochdeutsch, und bringen sie zu unsere Caritas. Die helfen uns...“

Frau aus Afghanistan, 19, ledig, keine Kinder

Expertinnen

Facte-to-face-Kontakte im privaten Bereich scheinen nach Ansicht der Expertinnen bei geflüchteten Frauen eher gering ausgeprägt beziehungsweise geringer ausgeprägt als bei männlichen Geflüchteten, insbesondere zu Deutschmuttersprachler*innen beziehungsweise Deutschen ohne Migrationshintergrund.

„Also was ich ja die Erfahrung gemacht habe, die geflüchteten Frauen, die bei mir waren. Die haben gesagt, sie haben keinen Kontakt zur Außenwelt. Ob sie mit Mann in Deutschland sein oder allein für sich. Freizeit fehlt, glaube ich komplett, dass sie sagen, wo finde ich überhaupt als Frau Anschluss? Habe ich gesagt, was machst du denn? Ja, sie geht in ein Fitnessstudio da sind Migranten, die wissen teilweise, wenn sie alleine sind gar nicht, wo kann ich anknüpfen? Wo gibt es nicht nur die Klischee Programme, sondern wo sie wirklich integriert werden? Was längerfristig ist und nicht nur ein paar Wochen. Ich glaube, das ist ein entscheidender Schritt, nicht nur Arbeit und Ausbildung. Aber dass man da auch ansetzt oder ansetzen kann, dann da über Arbeit informieren... Weil die geflüchteten Männer, die schreiben sich Handynachrichten und treffen uns da und hängen am [Ort] ab, sinnvoll oder nicht. Aber ich glaube, so alleine eine Frau, die da ist, hat ganz wenig Anschlussmöglichkeiten.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 5b

„Und ich denke schon, die Zielgruppe Frau, ist schon nochmal isolierter als Männer jetzt einfach, also weil vieles auch zu Hause auch stattfindet.“

Mitarbeiterin Interessenverband; Expertin 4b

Insgesamt – so die Rückmeldungen aus den Interviews mit der Fokusgruppe – haben geflüchtete Frauen, insbesondere Frauen mit Kindern – wenig(er) soziale Kontakte im privaten Umfeld. Es fehlen zudem meist informelle Informationsnetzwerke, die zur Lösung von Problemen und das Finden von Unterstützungsangeboten herangezogen werden könnten. Um dem entgegenzuwirken ist es aus Sicht von Expertinnen wichtig, entsprechende Angebote anzubieten:

„Das wäre wichtig, dass die auch so private Treffen hätten, so Netzwerke. Und da sehe ich, dass die Frauen mal rauskommen aus ihren Unterkünften, dass sie sich irgendwie im Café treffen, gemeinsame Interessen da entwickeln und sowas... Das hatten wir jetzt auch vor, das haben wir praktisch vor mit unseren Müttern, da vielleicht sowas einrichten, so einen Treffpunkt, so ein Café, wo sie sich regelmäßig treffen können und austauschen. Denke, das wäre am hilfreichsten, dass dann auch so was entwickeln könnte.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

Äußerungen der befragten Frauen zu schwierigen und belastenden Wohnsituation werden von Expertinnen bestätigt:

„Was die mir erzählen. Ich war einmal in so einer Unterkunft in der [Ort], also mei, es gibt sicher schöneres. Die haben auch als Familie ... wenn sie ein Kind haben, ein Zimmer, wenn sie zwei Kinder haben schon mal zwei Zimmer, aber alles ganz klein. Und eben diese Situation. Du kannst nicht in eine Liste schreiben, wann du kochen oder waschen möchtest, das geht nicht. Die müssen abwarten, jetzt kann dieser Akt waschen und kochen Stunden dauern, bis da mal jeder zum Zug kommt und es ist einfach keine Ruhe nachts. Weil da hängen zu viele rum, die mit Drogen und mit Alkohol und die Polizei. Und dann sind die natürlich hitzig, weil da unterschiedliche Länder sind [...] Wenn man in der Situation ist, dass sich fünf Personen einen Raum teilen, wo dann drei Kinder bei sind in unterschiedlichen Altersstufen, da ist nicht viel mit Lernen. Grade wenn die Kleinsten vielleicht noch nicht betreut sind, ... dann kann man zwar sagen, ja, es gibt hier noch eine Bücherei, da kann man sich vielleicht reinsetzen, aber irgendjemand muss sich ja dann doch um die Kinder kümmern.“

Mitarbeiterin Qualifizierungsprojekt; Expertin 5a

Der in München herrschende Wohnungsmangel führt dazu, dass viele Geflüchtete auch nach Erhalt der Aufenthaltsgenehmigung in den Unterkünften verbleiben, da sie auf dem freien Wohnungsmarkt keine (bezahlbare) Wohnung finden.

„Was wir immer haben, das ist das Wohnungsproblem. Wir haben ja lauter Geflüchtete, die schon anerkannt sind. Die haben alle eine Aufenthaltsgenehmigung, und die sind jetzt noch in den Unterkünften. Die meisten, also zu 90% ... sind alle in den Unterkünften, und jeder und jede braucht eine Wohnung. Das ist so schlimm, da in dieser Unterkunft, für die Kinder. Das kann man sich schon vorstellen, und wir können da nichts ändern dran, weil wir kann ja keine Wohnung herzaubern und es sind so viele Wohnungslose in München.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

In diesem Kontext kritisch gesehen wurde auch der Zuzug nach München, häufig bedingt durch die Aussicht beziehungsweise Vorstellung hier schnell eine Arbeit finden zu können:

„... dass jeder nach München will, jetzt unbedingt. Das ist bei den Geflüchteten nicht anders. Ich habe welche gehabt, die kommen aus [Ortsname] hierher, oder was weiß ich wo? Weil Sie hier Bekannte und Verwandte dann wiederhaben. Dann wollen Sie hier arbeiten. Und dann merken Sie, dass sie gar keine Arbeit kriegen, so schnell. Und dann müssen sie in der Unterkunft leben. Die hatten zum Teil schon eine Wohnung dort, irgendwo im Landkreis. Und da ziehen sie aus der Wohnung aus und wollen nach München, unbedingt. Und dann wohnen die hier in der Unterkunft, bei einem privaten Betreiber, der kriegt von der Stadt dann 5.000 Euro. Jeden Monat. ... Also ... kann ich nicht nachvollziehen.“

Mitarbeiterin Arbeitsverwaltung; Expertin 1

4 Fazit und Handlungsempfehlungen

Frauen mit Fluchthintergrund stellen keine homogene Gruppe dar, sie unterscheiden sich bezüglich Merkmalen wie Herkunftsland, Alter, Familiensituation, Lern-, sowie Bildungs- und Berufserfahrungen. Dies wurde bei der Auswahl der Gesprächspartnerinnen berücksichtigt, allerdings konnten arbeitsmarktferne Frauen mit besonders geringer Lern-/ Bildungserfahrung trotz intensiver Bemühungen nicht als Interviewpartnerinnen gewonnen werden. Insgesamt wurde jedoch die Zielstellung erreicht, verschiedene Wege in Erwerbsarbeit beschreiben zu können, über die durchgeführten Interviews wurden gute Beispiele für unterschiedliche Integrationsstationen gefunden.

Für die Untersuchung der Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund wurden in den Interviews verschiedene Themenbereiche behandelt. Die Auswertung zeigt, dass es bestimmte Aspekte gibt, die für die Zielgruppe spezifisch sind. Dazu zählen strukturelle Hürden, wie zum Beispiel Maßnahmenzugang in Abhängigkeit von Aufenthaltsstatus oder Herkunftsland. Frauen mit Fluchthintergrund haben sehr wohl Berufserfahrung, häufig ist jedoch keine Arbeitsmarkterfahrung vorhanden, wie wir sie kennen. 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 (zum Beispiel Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung), sind aber bei Frauen mit Fluchthintergrund – und in Teilen auch bei geflüchteten Männern – nochmal potenziert. Festzustellen ist bei der untersuchten Personengruppe eine Kumulation von hemmenden Faktoren und Belastungen wie Wohnsituation, Traumata, geringe Lern-/ Berufserfahrung, 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 Erzählungen der interviewten Frauen wurde ersichtlich, dass es in früheren Jahren der Zuwanderung deutlich weniger Integrationsangebote, auch weniger Deutschsprachkurse gab als in den Jahren seit 2015. Die Integration in Arbeit hat folglich oftmals länger gedauert, unter anderem da der Spracherwerb mangels Angebots häufiger unterbrochen war. Aussagen der befragten Expertinnen bestätigen dies.

Für München spezifisch ist die Problematik des knappen Wohnraums und der oft längerfristigen Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften mit allen damit verbundenen Herausforderungen und Belastungen. Unerwartete Rückmeldung, da nicht explizit danach gefragt worden war, war in den Interviews die Thematisierung von allein sein (Einsamkeit) sowie, dass im privaten Bereich häufig wenig oder keine (deutschsprachige) Kontakte und informelle Informationsnetzwerke zu bestehen scheinen.

Vergleichbar mit anderen Studien zeigt sich, dass die Sicherstellung der Kinderbetreuung eine zentrale Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund ist¹⁶. 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, zum Beispiel Unterbrechung von Sprachkursen nach Geburt eines Kindes, Wiederaufnahme erst nach Vorhandensein von Kinderbetreuungsplatz, Arbeitsaufnahme erst mit der Einschulung der Kinder.

Zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten wurden seit 2017 bereits in Teilen strukturelle Barrieren abgebaut und vielfältige Förderprogramme aufgelegt. In der Folge ist vielen Geflüchteten der Einstieg in den Arbeitsmarkt bereits gelungen (vergleiche Brückner et. al. 2019 und für München LH München 2020). 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 oder unter ihrer Qualifikation. Andere finden aufgrund noch zu geringer Deutschsprachkenntnisse oder Qualifikation sowie fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (noch) keinen Arbeitsmarktzugang.

¹⁶ Vergleiche Salikutluk et. al. 2016, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018), Fritsche/Pallmann/Pfeffer-Hoffmann (2021) und Goßner/ Kosyakova (2021).

Zusammenfassend können aus den Gesprächen mit den geflüchteten Frauen und den Expertinnen nachstehende Erkenntnisse und Empfehlungen identifiziert werden:

Hürden im Integrationsprozess

- Mangelnde Bleibeperspektive/ gesetzliche Rahmenbedingungen
- Geringer Deutschsprachstand
- Fehlende Anerkennung von formalen Abschlüssen, die im Herkunftsland erworben wurden
- Eingeschränkte Berufsorientierung
- Emotionale Belastungen – Krise der Migration
- Erleben von Diskriminierung
- Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
 - Mangelnde (wohnt- oder arbeitsortnahe) Kinderbetreuungsmöglichkeiten
 - Vereinbarkeit branchenspezifischer Arbeitszeitmodelle (zum Beispiel Schichtdienst im Handel oder Gesundheits- und Pflegebereich) mit der Kinderbetreuung.
- Unterbrechung von Integrationsmaßnahmen und Spracherwerb durch (erneute) Schwangerschaft

Für den Deutschspracherwerb können folgende Aspekte bezüglich Motivation und Bedeutung sowie zu Herausforderungen und Hürden festgehalten werden:

Organisatorische Herausforderungen	Zugangsbeschränkungen	Motivation für und Bedeutung/ Nutzen von Deutschspracherwerb
<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Lernkompetenzen, Sprachtalent, Lerngeschwindigkeit • Unterschiedliches Ausgangsniveau der Teilnehmenden • Fehlende Kinderbetreuung/ Notwendigkeit Kurszeiten mit Kinderbetreuung zu vereinbaren • Mindestteilnehmendenzahl (Gebot der Wirtschaftlichkeit) • Für manche Sprachen existieren keine Wörterbücher • Nach Kursbesuch: Zertifikate unterschiedlich aussagekräftig 	<ul style="list-style-type: none"> • in Abhängigkeit von Aufenthaltsstatus/ Bleibeperspektive/ Herkunftsland • in Abhängigkeit von persönlichen finanziellen Mitteln, wenn kein Zugang zu geförderten Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung einer „Vision“ fördert Motivation, im Sinne von „Spracherwerb unterstützt mein eigenes Ankommen“, „Spracherwerb hilft mit dabei, meine Kinder zu unterstützen“ • Befürchtungen auflösen im Sinne von „Spracherwerb nimmt mir nicht meine Identität“

Wünsche der befragten Frauen nach Unterstützung

- (Bessere) Anleitung im Praktikum: Wie „ticken“ Arbeitgeber*innen? Was wird von Praktikant*innen/ Mitarbeiter*innen erwartet? Welche Bedeutung hat zum Beispiel proaktives Fragen nach Aufgaben und Verständnisfragen.
- Unterstützung bei Schriftverkehr im Umgang mit Behörden und Versicherungen: Welche Schreiben sind wichtig, was ist Werbung? Beispiel: Schreiben von Versicherungen.
- Vereinbarkeit von Arbeitszeiten/ Arbeitswegen mit Kinderbetreuung (inklusive Hol- und Bringwegen) muss gewährleistet sein.
- Bedarf an Teilzeitstellen
- Besonderer Unterstützungsbedarf für Frauen mit Kindern mit Behinderung bei der Suche nach geeigneten Betreuungsplätzen.

Handlungsempfehlungen



Beratung

- In der Beratungspraxis ist die Verfolgung eines biographischen Ansatzes von großer Bedeutung. Berufswahl ist eine individuelle Entscheidung und es liegen zudem häufig diskontinuierliche Biografien vor. Mit Blick auf eine nachhaltige Integration müssen der Bedarf des Marktes und die Lebensrealität der Person zusammenpassen.¹⁷
- Das familiäre Umfeld darf bei der beruflichen Beratung und Planung nicht ausgeblendet werden. Die Themen Aufklärung und Familienplanung dürfen nicht außer Acht gelassen, sondern müssen in die Beratung und Berufswegeplanung integriert werden.



Orientierung

- Geflüchtete Frauen haben in der Regel keine Systemkenntnis für die Alltagsbewältigung in Deutschland. Dies betrifft Möglichkeiten der Kinderbetreuung, das (Aus-)Bildungssystem sowie administrative Strukturen und Unterstützungsleistungen des Regelsystems und Wissen um „Dos und Don'ts“ im Arbeitskontext. Es bedarf daher der Sensibilisierung und Orientierung hinsichtlich genereller Behörden- und Unterstützungsstrukturen in Deutschland. Eine solche Kulturvermittlung sollte wegbereitend vor der Vermittlung in Arbeit einsetzen und sowohl in der Beratungspraxis in der Arbeitsvermittlung berücksichtigt werden als auch über Multiplikator*innen und Role Models aus den communities heraus erfolgen.¹⁸
- Berufsspektrum erweitern: Berufsorientierung ist gerade für erwachsene Frauen/ Mütter wichtig, damit sie mehr Berufe kennen lernen als die, die sie im Alltag „durch Zufall“ sehen. Auch hier sollten mehr Role Models eingesetzt werden.



Anerkennung von Qualifikationen

- Vortreiben von Angeboten, die die Anerkennung formaler und non-formaler Qualifikationen ermöglichen.



Kursangebote

- Bei der Entwicklung von Kursangeboten sind neben Wirtschaftlichkeit auf Seiten der Kursanbieter auch die Bedarfe und Fähigkeiten der Teilnehmerinnen zu berücksichtigen.
- Mehr Deutschkurse beziehungsweise Teilnahme an Deutschkurse fördern/ ermöglichen, Deutschsprachkurse in andere (Qualifizierungs-)Angebote integrieren.
- Praxisnahe stufenweise Qualifizierungsmöglichkeiten mit niedrigschwelligem Einstieg und Entwicklungsmöglichkeiten.

¹⁷ Vgl. dazu Pallmann et.al. 2019, S. 47ff.

¹⁸ Als Beispiel wurde in den Interviews auf ein Projekt aus Augsburg verwiesen: „Stadtteilmütter“; <https://buendnis.augsburg.de/aktionen/projekte/buendnis-fuer-augsburg-aktuelle-projekte-uebersicht/kinder-und-jugend/projekt-stadtteilmuetter>; Zugriff zuletzt am 08.12.2020



Unterstützung für Frauen mit Kindern

- Netzwerke und Begegnungsräume schaffen: Raum für Austausch von Frauen unter sich aber auch in Verbindung mit Deutschsprachpraxis und Berufsorientierung.
- Teilzeitausbildung kann eine Einstiegsmöglichkeit sein. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass Teilzeitausbildung ein hohes Maß an Motivation und Leistungsbereitschaft voraussetzt, da der Umfang des Ausbildungsinhalts trotz verringerter Arbeitszeit im Ausbildungsbetrieb gleich bleibt¹⁹.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen: Sicherstellung von Kinderbetreuung, Information über Betreuungsangebote in München, Aufklärung über Arbeitsmodelle (Schichtdienst) in speziellen Branchen.
- Über das Netzwerk des Behindertenbeirats Unterstützung von Frauen mit behinderten Kindern.



Arbeitgeber*innen

- Unternehmen sollten sich bewusst sein, dass der Integrationsprozess Zeit braucht. Arbeitgeber*innen sind entsprechend aufzuklären und über Unterstützungsangebote zu informieren.
- Die Belegschaft muss mitgenommen werden bei der Integration.
- Empfohlen wird – zumindest für den Einstieg – ein Nachbetreuung in Arbeit, dabei sollten kontinuierliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen.



Digitalisierung als Chance

- Technische Hilfsmittel stärker nutzen, Frauen darin bestärken und dazu befähigen diese zu nutzen.
- Prüfen, inwieweit und für welche Personengruppe digitale Kursangebote für Deutschsprachlerwerb ein sinnvolles Instrument wäre.

¹⁹ Bei der Teilzeitausbildung handelt es sich grundsätzlich um eine kürzere als im Betrieb übliche Ausbildungszeit pro Woche (zum Beispiel 30 Stunden statt 40 Stunden), die Kürzung darf nicht mehr als 50% betragen (§ 7 Abs. 1 BBiG) und wird im Berufsausbildungsvertrag für die gesamte Ausbildungszeit oder einen bestimmten Zeitraum vereinbart. Entsprechend der Kürzung verlängert sich die Ausbildungsdauer, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer (zum Beispiel bei 3-jährigem Ausbildungsberuf höchstens 4,5 Jahre). Quelle: <https://www.ihk-muenchen.de/de/Aus-und-Weiterbildung/Ausbildung/Ausbildungsverh%C3%A4ltnis/Teilzeitausbildung/>; Zugriff vom 17.09.2021.

5 Umsetzung in Projekten des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ)

Erkenntnisse aus der Studie werden bei der Projektentwicklung und -umsetzung im MBQ berücksichtigt. Viele Segmente der Empfehlungen werden bereits in MBQ-Projekten umgesetzt, die auch Frauen mit Fluchthintergrund offenstehen. Exemplarisch werden im Folgenden einige Projektangebote beschrieben.

Bei „Jobfit fürs Office“ (Träger: Frau und Beruf GmbH), einem Frauenprojekt innerhalb des Verbundprojekts Perspektive Arbeit (VPA), 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 Kursteilnehmenden 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 digitale 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 Einstiegsmöglichkeit im Helferinnenbereich mit Option der stufenweiser Weiterqualifizierung.²⁰

Den Fokus auf die Ausbildung digitaler Kompetenzen von Frauen für die Integration in den Alltag und den Berufsstart in Deutschland setzt das „Digital Women Program“ der ReDI School²¹. Die Kurse des Frauenprogramms finden samstags statt, damit die Mütter die Kinder bei den Vätern oder anderen Betreuungspersonen lassen können. Zudem ermöglicht die ReDI School einer ausgewählten Anzahl an Müttern, die diese Möglichkeit nicht haben und die an den Kursen des „Digital Women Programs“ teilnehmen möchten, ihre Kinder mitzubringen. Unter Aufsicht und mit Hygienekonzept können die Kinder – im Alter von eins bis zehn Jahren – in einem Raum neben den lernenden Müttern spielen. So wird gewährleistet, dass Mütter und Kinder unter einem „Dach“ untergebracht sind, die gesetzliche Aufsichtspflicht verbleibt bei den Müttern²². Dieses Angebot gilt nur während der Unterrichtszeit, für maximal zwei Kinder pro Mutter und nur für Mütter, die bedürftig sind und keine andere Möglichkeit der Kinderbetreuung haben.

²⁰ Beispiel für Qualifizierungsstufen im Bereich Betreuung/ Pflege: Alltagshelfer*in – Betreuungsassistentin nach § 53c SGB Pflegeberufe (z.B. Altenpflegefachhelfer/in; Gesundheits- und Krankenpflegefachhelfer/in; Pflegefachmann/-frau).

²¹ Die ReDI School unterscheidet hier zwei Kursformate: Digitale Kompetenzen und Computerkenntnisse für Einsteiger*innen sowie Programmierkenntnisse für Einsteiger*innen.

²² Der Träger ReDI School operiert nicht als reguläre Kinderbetreuungseinrichtung, die den staatlichen Vorschriften unterliegt und benötigt keine Betriebslaubnis. Im Falle eines Unfalls tritt die Versicherung der Mütter in Kraft.

Im Rahmen des Jugendsonderprogramms im MBQ bieten ausbildungsbegleitend 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 Einzelfallberatung²³. 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 Veranstaltungen haben einen positiven Einfluss auf die Vernetzung der jungen Menschen untereinander sowie mit Azubis sowie mit Auszubildenden aus höheren Lehrjahren, die bereits Zwischenprüfungen gemeistert haben oder kurz vor dem Abschluss stehen. Das Projekt „azuro – Ausbildungszukunftsbüro“ des Kreisjugendrings München Stadt stellt für ratsuchende Auszubildende ein wichtiges Interventionsangebot zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beziehungsweise zur Sicherung der beruflichen Erstausbildung dar. Der Schwerpunkt liegt in der Einzelfallberatung und der Begleitung Jugendlicher während ihrer beruflichen Ausbildung. 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.²⁴

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.

²³ Vgl. Sitzungsvorlage Nr. 20-26/V 01389, Beschluss des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft am 10.11.2020.

²⁴ Sitzungsvorlage Nr. 20–26/V 04243, vorgesehen für den Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft am 09.11.2021.

6 Literatur

Brückner et. al. (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 3, 25.1.2019. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2019): Familien mit Fluchthintergrund: Aktuelle Fakten zu Familienstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Wohlbefinden. Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Verfügbar unter: https://www.bildungsserver.de/onlineresource.html?onlineresourcen_id=60998; Zugriff zuletzt am 11.03.2021.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2018): So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern. Ergebnisse aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ Monitor Familienforschung. Ausgabe 40. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-gelingt-der-berufseinstieg-von-gefluechteten-muettern/133058>; Zugriff zuletzt am 25.01.2019.

Dresing, Thorsten/ Pehl, Thorsten. (2018): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Auflage. Marburg.

Fritsche, Christiane/ Pallmann, Ildikó/ Pfeffer-Hoffmann, Christian (2021): Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“. Berlin.

Goßner, Laura/ Kosyakova, Yuliya (2021): Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze – eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse. IAB-Forschungsbericht 072021. <https://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/K210817LDZ>; Zugriff zuletzt am 28.10.2021.

Liebig, Thomas (2018). „Dreifach benachteiligt?: Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“. OECD Publishing. Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de>; Zugriff zuletzt am 11.03.2021.

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

LH München, Sozialreferat (2018) (Hrsg.): Münchner Gesamtplan zur Integration von Flüchtlingen. München.

Mußinghoff, H. (2017): Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland. Ergebnisse einer qualitativen Studie in NRW. Verfügbar unter: http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Koeln/interessantes/publikationen/Pilotstudie_Voraussetzungen_Einstellungen-und-Ambitionen-gefluechteter-Frauen-in-Deutschland_Ergebnisse-einer-qualitativen-Studie-in-NRW-_Herausgegeben-vom-Netzwerk-W_iedereinstieg_-Rhein-Erft-Kreis.pdf; Zugriff zuletzt am 08.12.2020.

Pallmann, I., Ziegler, J., Pfeffer-Hoffman, Ch. (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“. Mensch und Buch Verlag. Berlin.

Salikutluk, Zerrin/ Giesecke, Johannes/Kroh, Martin (2016): Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen. DIW Wochenbericht Nr. 35/2016 vom 01. September 2016. Berlin.

Schmidt, W. (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. Betrieblicher Universalismus unter Druck. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/apuz/250665/die-integration-von-fluechtlingen-und-arbeitsmigranten-in-der-arbeitswelt>; Zugriff zuletzt am 08.12.2020.

Schwenken, H./ Ullmann, J. (2019): Die Arbeitsmarktteilhabe geflüchteter Frauen* – ein zentrales Element sozialer Teilhabe. In: Forschungsprojekt „Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken“, Universität Göttingen (Hrsg.): Wir wollen Sicherheit. Anregungen für eine gender- und fluchtsensible Praxis im Umgang mit geflüchteten Frauen*. Göttingen. S. 42–47.



Studie zu Arbeitsmarktperspektiven von Frauen mit Fluchthintergrund (APFFL)

Erkenntnisse aus der Perspektive der Zielgruppe und von Expertinnen

Impressum

Herausgeber

Landeshauptstadt München
Referat für Arbeit und Wirtschaft
Herzog-Wilhelm-Str. 15
80331 München

www.muenchen.de/mbq

April, 2022

Berichterstellung

Dr. Ulrike Schulz

Redaktion

Stefanie Habichtobinger

Grafische Gestaltung

Sven Quass Grafikdesign

Bildnachweis

Titel: istockphoto.com, Weekend Images Inc.

Seite 13: Adobe Stock, alimyakubov

Seite 16: Adobe Stock, Rawpixel.com/Myvisuals/AKSMANV

Seite 25: istockphoto.com, lisegagne

Seite 25: Adobe Stock, Rawpixel.com

Seite 31: Adobe Stock, Rawpixel.com

Seite 31: ReDI School, Brigitte Pasterski

Seite 38: istockphoto.com, FatCamera

Seite 38: Adobe Stock, twinsterphoto

Seite 38: istockphoto.com, FatCamera

Seite 46/47: image, Flaticon.com

