

Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – Doppelt diskriminiert?



Dokumentation

der Tagung am 8. März 2013
im Landeshaus in Kiel

Impressum

Kiel, Mai 2013



Herausgeber:

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Projekt „diffairenz – Schulungen zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung“

im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Oldenburger Straße 25

24143 Kiel

Tel. 0431 2595852

intekultur@frsh.de

www.iq-netzwerk-sh.de

www.frsh.de

Redaktion:

Astrid Willer, Jana Pecenka

Projekt „diffairenz - Schulungen zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung“

Druck: Gebr. Peters GmbH, Preetz

Fotos: Julia Sallai

Dokumentation der Tagung „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – doppelt diskriminiert?“
am 8. März 2013 im Landeshaus in Kiel.

Die Tagung wurde durch einen breiten Kreis von Veranstaltenden organisiert.
Informationen zu den beteiligten Organisationen finden Sie am Ende dieser Dokumentation.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

Einladungsflyer	4
Vorwort	5
Begrüßung Torsten Döhring, Referent des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein	7
Grußwort Anke Schimmer, Vorsitzende des LandesFrauenRates Schleswig-Holstein e.V.	11
Integration von Migrantinnen in Bildungssystem und Arbeitsmarkt: Kleine Erfolge? Dr. Carola Burkert, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB	13
Frau – Migrantin – Arbeit. Erfahrungen aus der Beratungspraxis Edibe Oğuz, Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.	37
Flüchtlingsfrauen auf dem Arbeitsmarkt: Hürden und Chancen Johanna Boettcher, Netzwerk „ <i>Land in Sicht!</i> – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“	49
Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Herkunft – Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes Birte Weiß, basis & woge e.V., Antidiskriminierungsberatung / IQ Netzwerk Hamburg NOBI	53
Perspektiven für Schleswig-Holstein Zusammenfassung der Podiumsdiskussion mit: Ralph Müller-Beck, Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie SH Wolfgang Werner, Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Lübeck Sebastian Schulze, Geschäftsführung Unternehmensverband Nord	62
Adressen der Veranstaltenden	66

Einladung

Anfahrt zum Landeshaus

Busverbindung zum Landeshaus
Ab ZOB / Hbf; Linie 41, 42, 43 bis Haltestelle Landtag bzw. Reventloubücke, Fahrzeit ca. 10 min. Mit der Linie 51 bis Haltestelle Reventloubücke, Fahrzeit ca. 20 min.



Anreise mit dem Auto

A 7, von Süden aus Richtung Hamburg, dann A 215 nach Kiel
A 7, von Norden aus Richtung Flensburg/Dänemark, dann A 210 nach Kiel
A 21/B 404 von Süden aus Richtung Bad Segeberg nach Kiel
> dann jeweils weiter Richtung Zentrum / Ostseekai / Landtag

Bei Veranstaltungen im Landeshaus bitten wir Sie, Ihren Personalausweis bereitzuhalten. Die Veranstaltung ist kostenlos.

Anmeldung und Information

Netzwerk „Land in Sicht!“ - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“
c/o Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Oldenburger Straße 25, 24143 Kiel
Gabi Köhler, Tel. 0431 / 239 39 24
Fax. 0431 / 736 077, lis@frsh.de

Anmeldeschluss: 4. März 2013

- Ich nehme mit.....Personen teil
- Ich kann leider nicht teilnehmen

Name: _____

ggf. Institution: _____

E-Mail: _____

VeranstalterInnen

Land in Sicht!
Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

DER PARITÄTISCHE
SCHLESWIG-HOLSTEIN

Flüchtlingsrat
Schleswig-Holstein e.V.

Der Beauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein

Projekt
Interkulturelle Öffnung

LAG Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten/ Frauenbeauftragten Schleswig-Holstein

LFR Landesfrauenrat Schleswig-Holstein



access
www.access-frsh.de

iQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Diakonie SH

Diakonie SH

Diakonie SH

Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt

Doppelt diskriminiert?

Freitag, 8. März 2013
09:30 – 15:30 Uhr

Landeshaus, Raum 342
Düsternbrooker Weg 70, Kiel

Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – doppelt diskriminiert?

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt. So sind sie z.B. in Führungspositionen unterrepräsentiert und kämpfen noch immer um gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Benachteiligung erfahren auch Menschen mit Migrationshintergrund; dies drückt sich nicht zuletzt in einer Arbeitslosenquote aus, die doppelt so hoch ist wie die der Bevölkerung deutscher Herkunft. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und reichen von rechtlichen Einschränkungen oder Vorbehalten seitens der Aufnahmegesellschaft bis hin zu fehlender Kenntnis des hiesigen Arbeitsmarktes oder gesundheitlichen Einschränkungen aufgrund von Traumatisierung.

Wie sieht angesichts dieser Rahmenbedingungen die Lage für Migrantinnen aus? Sind sie als Frau und Person mit Migrationshintergrund doppelt diskriminiert und benachteiligt?

Dieser Fragestellung widmet sich die Veranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentags. Auf der Grundlage eines statistischen Überblicks und anhand von Beispielen aus der Beratungs- und Unterstützungsarbeit möchte sie sowohl Ressourcen sichtbar machen und gute Praxis vorstellen als auch zur Diskussion über Bedarfe einladen. Dabei soll die Veranstaltung den Blick schärfen für die Vielfalt der Lebenswelten von Migrantinnen, die als Flüchtlinge, Spätaussiedlerinnen, Arbeitsmigrantinnen, in der ersten oder zweiten Generation, als Alleinstehende, Ehefrauen oder alleinerziehende Mütter in Deutschland leben.

Programm

9:30 – 10:00 Uhr
Anmeldung und musikalischer Auftakt
Stefan Seidel, Saxophon

10:00 – 10:15 Uhr
Begrüßung
Torsten Döhring
Referent des Beauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein

10:15 – 10:30 Uhr
Grußwort
Anke Schimmer
Vorsitzende des LandesFrauenRates Schleswig-Holstein e.V.

10:30 – 11:15 Uhr
Integration von Migrantinnen in Bildungssystem und Arbeitsmarkt: Kleine Erfolge?
Dr. Carola Burkert
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB

11:15 – 12:00 Uhr
Frau – Migrantin – Arbeit. Erfahrungen aus der Beratungspraxis
Edibe Oğuz
Frauenetzwerk zur Arbeitsmarktsituation e.V.

12:00 – 12:45 Uhr
Mittagspause

12:45 – 13:30 Uhr
Flüchtlingfrauen auf dem Arbeitsmarkt: Hürden und Chancen
Netzwerk „Land in Sicht!“ - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

13:30 – 14:15 Uhr
Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Herkunft – Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
Birte Weiß
basis & woge e.V., Hamburg

14:15 – 15:00 Uhr
Perspektiven für Schleswig-Holstein:
Diskussion mit:
Ralph Müller-Beck
Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie SH
Wolfgang Werner
Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Lüneburg
Sebastian Schulze
Geschäftsführung Unternehmensverband Nord

Moderation der Veranstaltung:
Heike Schlottau

Vorwort

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt. So kämpfen sie z.B. noch immer um gleichen Lohn für gleiche Arbeit und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Benachteiligung erfahren auch Menschen mit Migrationshintergrund. Dies drückt sich nicht zuletzt in einer Arbeitslosenquote aus, die doppelt so hoch ist wie die der Bevölkerung deutscher Herkunft. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und reichen von rechtlichen Einschränkungen oder Vorbehalten seitens der Aufnahmegesellschaft bis hin zu fehlender Kenntnis des hiesigen Arbeitsmarktes.

Wie sieht angesichts dieser Rahmenbedingungen die Lage von Migrantinnen aus? Sind sie als Frauen und als Personen mit Migrationshintergrund doppelt diskriminiert und benachteiligt? Dieser Fragestellung widmete sich die Veranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentags am 8. März 2013 im Kieler Landeshaus.

Der Eingangsvortrag verdeutlichte unter anderem die Schwierigkeit, die Lage von Frauen mit Migrationshintergrund statistisch zu erfassen. Die vorliegenden Befunde bestätigen eine Benachteiligung von Migrantinnen in zweifacher Hinsicht. Diese beginnt bei Bildungseinländerinnen schon in frühen Stadien des Bildungsweges in Deutschland. Spezielle Hürden gilt es zu bewältigen, wenn Frauen im Erwachsenenalter zugewandert sind. Insbesondere die Praxisberichte machten die vielfältigen Lebenslagen von Frauen im Hinblick auf die jeweils unterschiedliche Migrationsgeschichte, ihren Aufenthaltsstatus, ihr Alter oder ihre familiäre Situation sichtbar. Deutlich wurde auch, wie wenig ihre Potenziale aufgrund von Vorbehalten und des fehlenden Schutzes vor Diskriminierung zur Geltung kommen. Es wurde aber auch deutlich, dass es gute Ansätze gibt, die weiterentwickelt und gefördert werden müssen.

So gemischt wie die Runde der Veranstaltenden war auch der Kreis der Teilnehmenden, mit ca. 100 Personen. u.a. aus Frauen- und aus Migrationsberatungsstellen, aus der Bildungsarbeit, der Arbeitsberatung und -vermittlung, aus Verbänden, Ministerien, dem Landtag und der Wirtschaft. Schon diese ressortübergreifende Beteiligung ist aus Sicht der Veranstaltenden ein Erfolg und ein Beitrag zu mehr Vernetzung und gemeinsamer Anstrengung für eine Verbesserung der Teilhabe von Migrantinnen an Qualifizierung und Arbeitsmarkt.

Unser Dank gilt allen Beteiligten, insbesondere den ReferentInnen und Podiumsgästen.

Wir danken dem Netzwerk „**Land in Sicht!** – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“ für die Initiative zu dieser Kooperationsveranstaltung und dem Projekt des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein „diffärenz – Schulungen zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung“ im IQ Netzwerk Schleswig-Holstein für die Erstellung dieser Dokumentation.

Die Broschüre dokumentiert die Fachvorträge und fasst die Diskussionsbeiträge der Tagung zusammen. Sie soll Ihnen als Handreichung und Anregung für die weitere und vertiefte Beschäftigung mit dem Thema dienen.

Die Veranstalterinnen und Veranstalter der Fachtagung „**Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – doppelt diskriminiert?**“

Kiel, Mai 2013



Begrüßung



Torsten Döhring,
Referent des Beauftragten
für Flüchtlings-, Asyl- und
Zuwanderungsfragen
des Landes Schleswig-
Holstein

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte Sie, auch im Namen der Veranstaltenden, recht herzlich zu der heutigen Veranstaltung „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt“ hier im Landeshaus begrüßen.

Auch wenn es immer mal wieder regionale Veranstaltungen zum Thema „Migrantinnen“ gibt, z. B. bei den Interkulturellen Wochen, so muss ich einräumen, dass leider die Lebenssituation von Frauen mit Migrationshintergrund viel zu selten im Fokus der öffentlichen Diskussion steht, wird einmal davon abgesehen, dass häufig Vorurteile in den Medien transportiert werden, von so genannten angeblich „unemanzipierten“, kopftuchtragenden Frauen über Zwangsverheiratungen bis hin zu Ehrenmorden.

Das Thema „Migrantinnen“ ist zwar auch Teil des NIP (Nationaler Integrations-Plan) und hat dort das eigene Kapitel „Lebenssituation von Frauen und Mädchen verbessern, Gleichberechtigung verwirklichen“, im „Aktionsplan Integration Schleswig-Holstein“ gibt es aber keinen speziellen Teil für Frauen. Auch hat der Begleitausschuss den Bereich Migrantinnen noch nicht als eigenes Schwerpunktthema behandelt.

Nicht alle Frauen mit Migrationshintergrund haben grundsätzlich andere und zusätzliche Probleme als Frauen ohne Migrationshintergrund, insofern möchte ich davor warnen, Stereotypen in den Köpfen entstehen zu lassen.

Auch wenn viele Frauen mit Migrationshintergrund weder im aufenthaltsrechtlichen Bereich noch im Hinblick auf den Zugang zu zivilgesellschaftlichen Angeboten einer besonderen Unterstützung bedürfen, so ist doch nicht zu verkennen, dass es aufenthaltsrechtliche und soziale Rahmenbedingungen gibt, die besonderer Betrachtung bedürfen.

Diese Rahmenbedingungen haben oft auch unmittelbare Auswirkungen auf die Möglichkeiten am Erwerbsleben teilzunehmen oder dort beruflich aufzusteigen.

Von einem zu der heutigen Veranstaltung Eingeladenen – einem Mann – wurde der Sinn dieser Veranstaltung mit der Bemerkung hinterfragt, das Problem von Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt seien doch nicht deren gesundheitliche Einschränkungen aufgrund von Traumatisierung, wie in der Einleitung des Flyers u.a. aufgeführt, sondern schlichtweg oft deren geringe schulische und berufliche Qualifikation.

Auf diesen Einwand will ich nur insofern eingehen, als dass er Anlass ist zu differenzieren zwischen sogenannten Bildungsinländerinnen, die die Möglichkeit hatten, ihre Schul- und Berufsausbildung in Deutschland zu durchlaufen, und den Bildungsausländerinnen, die als erwachsene Frauen mit keinem oder im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschluss nach Deutschland einreisen.

Zumindest bei der zweiten Gruppe können die Traumatisierungen eine erhebliche Rolle spielen. Johanna Boettcher vom Projekt „Land in Sicht“ wird in ihrem Referat sicher etwas zu diesem Aspekt sagen.

In Schleswig-Holstein leben ca. 135.000 Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, etwa die Hälfte davon sind Frauen und Mädchen. Menschen mit Migrationshintergrund gibt es etwa 370.000 in unserem Land, ebenfalls etwa die Hälfte Frauen.

In 2010 sind bundesweit immerhin 272.343 Frauen (von insgesamt 683.530 Zuzügen) als Neuzuwanderinnen nach Deutschland gekommen.

Mit weiterer Statistik werde ich Sie nicht behelligen, ich denke in den folgenden Referaten werden Sie noch anschauliches Zahlenmaterial zu der beruflichen Situation von Frauen mit Migrationshintergrund präsentiert bekommen.

Doch wer sind Frauen mit Migrationshintergrund, oder wie es in unserem Flyer heißt: Migrantinnen, eigentlich?

Als Personen mit Migrationshintergrund werden definiert „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

In Deutschland sind Migrantinnen, ob Bildungsinländerinnen oder Bildungsausländerinnen, nicht nur Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen als Frau ausgesetzt, sondern oft auch dem Alltagsrassismus.

Den berufsorientierten heutigen Fachvorträgen möchte ich nicht vorgreifen, sondern nachfolgend stichwortartig skizzieren, welche Problemlagen für Migrantinnen bzw. Frauen mit Migrationshintergrund gegeben sein können und oft auch sind.

Auf Fragen der Anerkennung von Abschlüssen und des Arbeitserlaubnisrechts gehe ich im Hinblick auf die folgenden Vorträge bewusst nicht ein; ebenso wenig wie auf das AGG und die Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt.

Für Frauen, die nicht illegal einreisen müssen, z.B. weil sie auf der Flucht sind, sondern einen legalen Aufenthaltstitel anstreben, sieht das Aufenthaltsrecht etliche Hürden vor.

Es fängt schon an mit der Frage, über welche Norm bzw. zu welchem Aufenthaltszweck überhaupt eingereist werden kann.

Zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ist dies nur sehr eingeschränkt möglich

- als Hochqualifizierte oder
- als Studentin
- als Au-pair (ist aber oft ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis).

Beim Familiennachzug gibt es oft Probleme hinsichtlich

- der Legalisierung von Dokumenten
- der Anerkennung der Ehe (zivilrechtlich, nicht religiös)
- einer unterstellten Scheinehe
- der Kenntnisse der deutschen Sprache
- des Erfordernisses der Sicherung des Lebensunterhaltes
- des Nachzugs der leiblichen Kinder über 16 oder 18 Jahre
- des ehgattenunabhängigen Aufenthaltsrechts.

Flüchtlingsfrauen haben neben der gefährvollen und oft todbringenden Flucht, wenn sie es schaffen, nach der Einreise nach Deutschland noch ganz andere Probleme als „offizielle“ Zuwanderinnen:

- Unterbringung im Landesamt für Ausländerangelegenheiten entweder mit Familie oder als Alleinreisende im Frauentrakt
- Residenzpflicht aufs Land Schleswig-Holstein bezogen
- Gemeinschaftsverpflegung
- möglicherweise traumatisiert durch die erfahrene geschlechtsspezifische Verfolgung, Beleidigung,

Diskriminierung, sexuelle Übergriffe, Beschneidung etc.

- Angst und Unsicherheit im Umgang mit Behörden, nach Umverteilung in die Gemeinden z. T. desolate Unterbringungssituation
- bis dato keine staatlich finanzierten Sprachkurse, möglicherweise aber Sprachkurse, die spendenfinanziert sind
- grundsätzlich kein Konzept zur Betreuung der Unterzubringenden
- Arbeitsverbot bzw. nachrangiger Arbeitsmarktzugang
- Angst vor Ablehnung des Asylgesuches, kein subsidiärer Flüchtlingsschutz
- für Jahre kein Familiennachzug
- hohe Anforderungen bei einer Aufenthaltsverfestigung.

Zwangsprostitution und Menschenhandel seien hier nur am Rande erwähnt.

Die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren oder als kleine Kinder gekommen sind, stellt sich oft dar durch

- unterstellte Verhaltensmuster: „nicht emanzipiert“, „unfrei“
- abgesprochene Leistungsfähigkeit und abgesprochene Kundenorientiertheit wegen der Religionszugehörigkeit, z.B. wenn sie ein Kopftuch tragen
- Vorurteile hinsichtlich der Stellung im Beruf, z.B. wird die Chefin mit Migrationshintergrund gefragt, wer denn die Vorgesetzte sei, oder
- Rassismus „exotische Schönheit“, „Die sind alle so!“

Natürlich betrifft Vorgenanntes auch die Zuwanderinnen und Flüchtlingsfrauen, ich will aber deutlich machen, dass auch die hier in Deutschland geborenen und aufgewachsenen Frauen mit Migrationshintergrund auf Problemlagen stoßen und stoßen können, die Frauen ohne Migrationshintergrund nicht haben. Die arbeitsmarktspezifischen Probleme, sexistische Handlungsweisen der männlichen Bevölkerung sowie Gewalterfahrungen kommen natürlich noch dazu.

Das heutige Veranstaltungsmotto lautet „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – doppelt diskriminiert“ – mit Fragezeichen.

Ohne dem Ende der Tagung vorzugreifen, meine ich: Ja, Frauen mit Migrationshintergrund sind doppelt diskriminiert.

Dass trotz alledem etliche Migrantinnen qualifizierte Berufe ausüben, als Künstlerinnen ihr Geld verdienen, erfolgreiche Unternehmen führen oder Abgeordnete und Ministerinnen sind, zeigt nur, wie viel Potenzial in ihnen steckt.

Der Einladungsflyer zeigt eine Frau, die energisch eine steile Wand erklimmt.

Bei der Gestaltung des Bildes gab es eine erste Version mit Stöckelschuhen.

Beim Freeclimbing - und das ist oftmals der Lebensweg von Migrantinnen - ohne Netz und doppelten Boden - könnten die Stöckelschuhe aber stören.

Ich hoffe auf eine spannende und informative Veranstaltung und möchte mich bei den Referentinnen und Referenten für deren Bereitschaft bedanken, an der Veranstaltung mitzuwirken.

Vielen Dank.





Grußwort



Anke Schimmer,
Vorsitzende des Landes-
FrauenRates Schleswig-
Holstein e. V.

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Döhring,
liebe KooperationspartnerInnen,

heute am Internationalen Frauentag widmen wir uns einem Thema, das aktueller und internationaler nicht sein kann, der Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. ArbeitgeberInnen, Unternehmen und Politik klagen über den Mangel an Arbeitskräften und insbesondere an Fachkräften. Um diesen Herausforderungen entgegenzutreten, hat das Land die Fachkräfteinitiative „Zukunft im Norden“ auf den Weg gebracht: Es werden Ideen entwickelt und Maßnahmenkataloge zu Papier gebracht, wie man der steigenden Nachfrage nach qualifiziertem, kreativem Personal begegnen kann. Dabei wird häufig eines falsch verstanden: Wir Frauen sind nicht die „stille Reserve“, die man aktivieren kann, wenn man sie gerade braucht, sondern wir sind bereit für uns selbst, unsere Familien und unser Umfeld Verantwortung zu übernehmen. Dies war nicht immer so und ist auch (noch) nicht in allen Kulturen selbstverständlich. Aber es ist dringend an der Zeit, dass wir eine gleichwertige Teilhabe am Erwerbsleben und gleichwertige Entlohnung einfordern.

Deswegen freue ich mich sehr darüber, dass wir heute am Internationalen Frauentag den Hemmnissen für eine selbstverständlich, qualitative Teilhabe von Frauen mit und ohne Migrationsgeschichte am Erwerbsleben auf den Grund gehen werden. Diese Teilhabe ist eines der wichtigsten Ziele des LandesFrauenRates Schleswig-Holstein. Wir setzen uns dafür ein, dass Frauen selbstverständlich ihre Arbeitskraft einbringen und dafür gerecht entlohnt werden. Dabei stoßen wir auf nur schwer überwindbare Vorurteile, in den Köpfen, wie z.B. die mangelnde Leistungsbereitschaft oder Verfügbarkeit von Frauen oder angeblich fehlende Qualifizierung. Diese in den Köpfen fest verankerten Diskriminierungen werden ergänzt durch strukturelle Herausforderungen, wie die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit oder fehlende Kinderbetreuung, die den Arbeitszeiten angepasst ist.

Für den Landesfrauenrat ist die heutige Veranstaltung „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt - doppelte Diskriminierung?“ von besonderer Bedeutung, weil sie zwei für uns bisher sehr zentrale Themen, nämlich Arbeitsmarkt und Gleichstellung um eine weitere, sehr wichtige Dimension ergänzt: um die der Migration. Diese drei Themen eng miteinander zu verknüpfen birgt für unsere Innovationskraft eine große Chance: hierdurch kann eine kulturelle Vielfalt entstehen, die für Unternehmen einen deutlichen Wettbewerbsvorteil bringen kann.

Die Beratungsstellen von ‚Frau & Beruf‘ sind für viele Migrantinnen der erste Anlaufpunkt für die Integration in den Arbeitsmarkt. Hier werden Frauen passgenau in Bezug auf ihre Qualifikation und Lebenssituation beraten, wie genau werden wir im Laufe der Veranstaltung erfahren. Diese Angebote gilt es auszubauen und nicht einzusparen!

Wir, der Landesfrauenrat, werden im Laufe des Jahres ein Leitbild ‚Schleswig-Holstein geschlechtergerecht gestalten‘, entwickeln, dies soll alle Lebensbereiche von Frauen und Mädchen widerspiegeln. Ich möchte Sie herzlich dazu einladen, daran mitzuwirken, um all die unterschiedlichen Erfahrungen, die wir Frauen mitbringen, dafür zu nutzen, dass unser Zusammenleben (geschlechter)gerechter gestaltet werden wird.

Zum Schluss möchte ich mich bei allen, an der Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltung beteiligten Organisationen und den handelnden Personen bedanken. Dabei gilt mein besonderer Dank Johanna Boettcher und ihrem Team von ‚Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein‘, sowie Krystyna Michalski vom Paritätischen.

Ich freue mich auf eine spannende Veranstaltung. Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit.



Integration von Migrantinnen in Bildungssystem und Arbeitsmarkt: Kleine Erfolge?



Dr. Carola Burkert
Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung IAB

Frau Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung beginnt Ihren Vortrag mit dem Hinweis, die Zielgruppen „Frau“ einerseits und „Mensch mit Migrationshintergrund“ andererseits böten jeweils sehr viel Stoff für Forschung und Reflexion. Hier eine informative und nützliche Mischung herzustellen, sei eine große Herausforderung. Dieser Herausforderung hat sie sich (nach Meinung der Redaktion sehr erfolgreich) gestellt.

Sie strukturiert Ihren Vortrag mit Hilfe der Idee und Empfehlung, bei der statistischen Betrachtung der Situation von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt stets den zeitlichen Verlauf eines Schul- und Arbeitslebens im Auge zu behalten. Bereits in der Phase der frühen schulischen Bildung träfe Migrantinnen zum Beispiel ein spezielles Risiko, ihre Potenziale nicht optimal ausnutzen zu können, mit allen Konsequenzen für ihr späteres Berufsleben. Rechtliche Hürden stünden hier oft im Weg, zum Beispiel die fehlende Anerkennung von Schulabschlüssen oder starre Altersbeschrän-

kungen bei Förderprogrammen. Beim Betrachten von Statistiken über die Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen würden unter anderem die Konsequenzen solcher Hürden dann ersichtlich.

Entsprechend der Idee, sich am Lebenslauf zu orientieren, bietet Frau Burkerts Vortrag zunächst auf die Zielgruppe „Migrantinnen“ zugeschnittenes Material über die Phase der Schulbildung, um dann über die Zugänge zu beruflichen und akademischen Ausbildungen und über verschiedene Positionierungen von Migrantinnen am Arbeits- und Weiterbildungsmarkt und letztlich über die Einkommenssituation zu sprechen, die sich im Schnitt in gravierender Weise von der Einkommenssituation der Menschen ohne Migrationshintergrund und auch der Männer mit Migrationshintergrund unterscheidet. Frau Burkert verbindet ihr Fazit, dass Migrantinnen als Frauen und als Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, mit Empfehlungen zur Verbesserung rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen. Abschließend gibt sie sich und den Zuhörenden eine herausfordernde Frage mit auf den Weg: Was meinen wir mit „Gleichstellung“? Auf welche Referenzgruppe beziehen wir diesen Begriff: auf Männer mit Migrationshintergrund, auf Frauen ohne Migrationshintergrund oder denken wir an die Vergleichsgruppe der Männer ohne Migrationshintergrund?



Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung
Die Forschungsrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

Integration von Migrantinnen in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt: Kleine Erfolge?

Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt –
doppelte Diskriminierung?

8. März 2013, Kiel

Dr. Carola Burkert,
Arbeitsgruppe
„Migration und Integration“

Ansichten

Migrantinnen in Deutschland

DIE ZUKUNFT IST BUNT UND WEIBLICH

Clavis, 3/2012

Problemzone Arbeitsmarkt

Viele Migranten-Mütter ohne Job

Immer mehr Mütter in Deutschland gehen arbeiten, auch ihre Wochenarbeitszeit hat sich erhöht. Doch trotzdem besteht offensichtlich noch großer Nachholbedarf. Vor allem ausländische Frauen haben es immer noch schwer auf dem Arbeitsmarkt.

n-t.de; 23.01.013



Frauenarbeitslosigkeit: Regionale Disparitäten

Arbeitslosenquote von ausländischen und deutschen Frauen im Januar 2013, Kreisebene

ausländische Frauen

Gesamtdeutschland 16,8 %

Westdeutschland 15,8 %

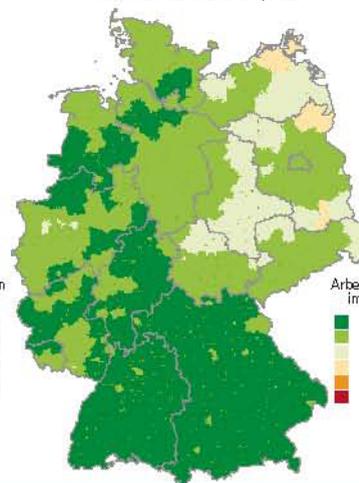
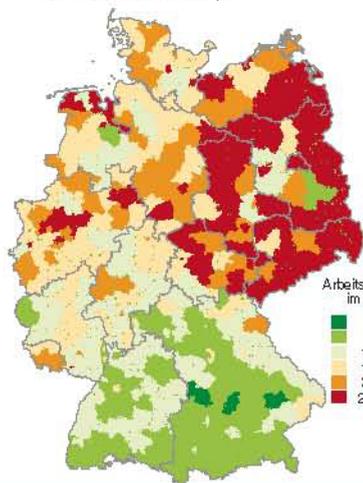
Ostdeutschland 25,9 %

deutsche Frauen

Gesamtdeutschland 6,2 %

Westdeutschland 5,2 %

Ostdeutschland 10,0 %



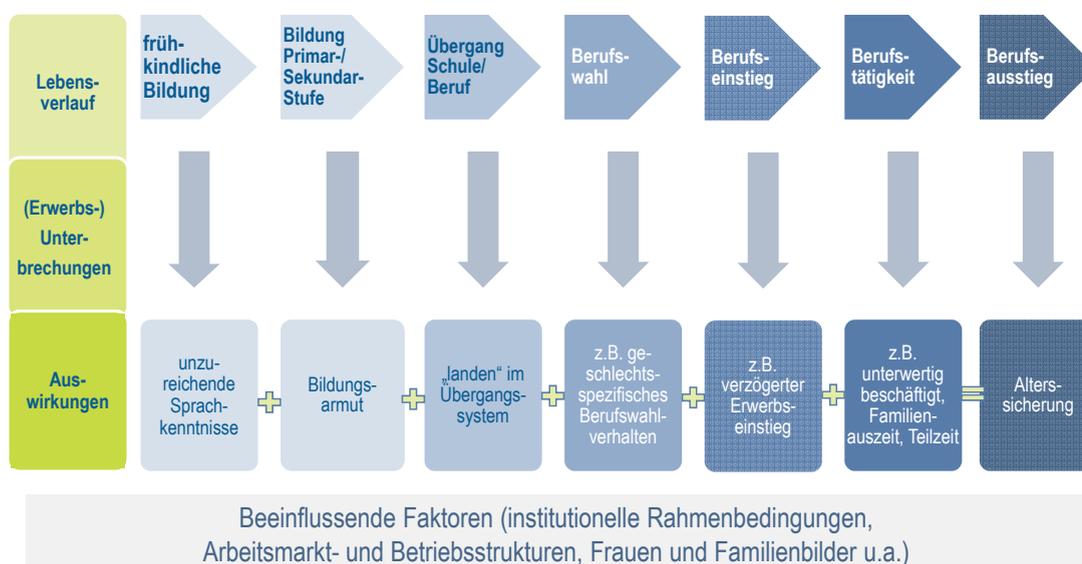
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Darstellung

Integration von Migranten in Bildungssystem und Arbeitsmarkt

➔ Bedeutung des Zugangs zum Erwerbsleben für den Zusammenhalt und die Zukunft der Gesellschaft

- § Stellung von Personen am Arbeitsmarkt: entscheidend für sozialen Status
- § ausreichendes Einkommen: eigenständige Lebensplanung und gesellschaftliche Teilhabe anstatt Hilfeempfänger
- n erfolgreiche Integration anstatt Verschwendung von Potenzialen (Fachkräftesicherung)
- nMigrant ist nicht gleich Migrant?!
- n Gender und Arbeitsmarkt und Migration

Phasen des Bildungs- und Erwerbsverlaufs



AGENDA

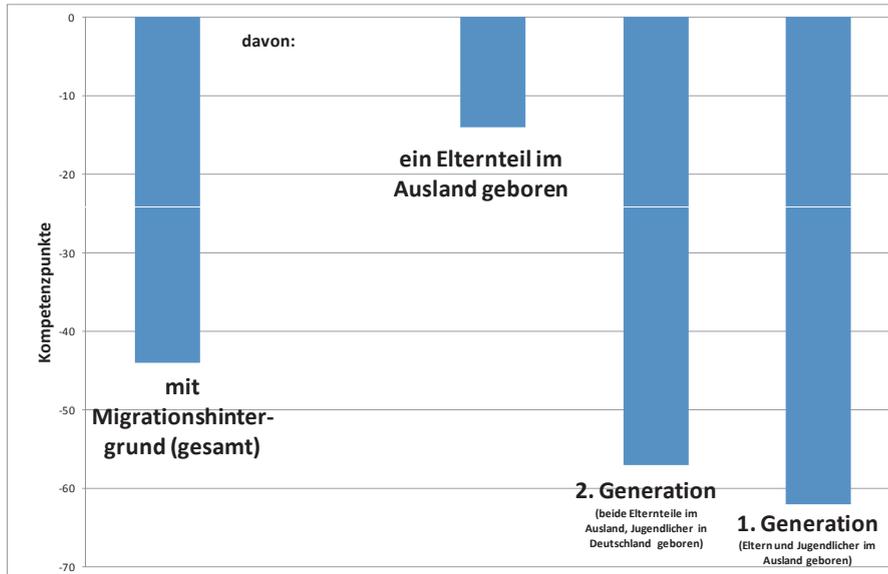
- § Bildungssystem
- § Ausbildung
- § Hochschule
- § Arbeitsmarkt
- § Fazit

Bildungssystem

These 1: Trotz Verbesserungen in der Vergangenheit sind jugendliche Migranten häufig Verlierer im Bildungssystem

„Kompetenzrückstand“ beim Lesen

von 15-jährigen Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gegenüber Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund, 2009

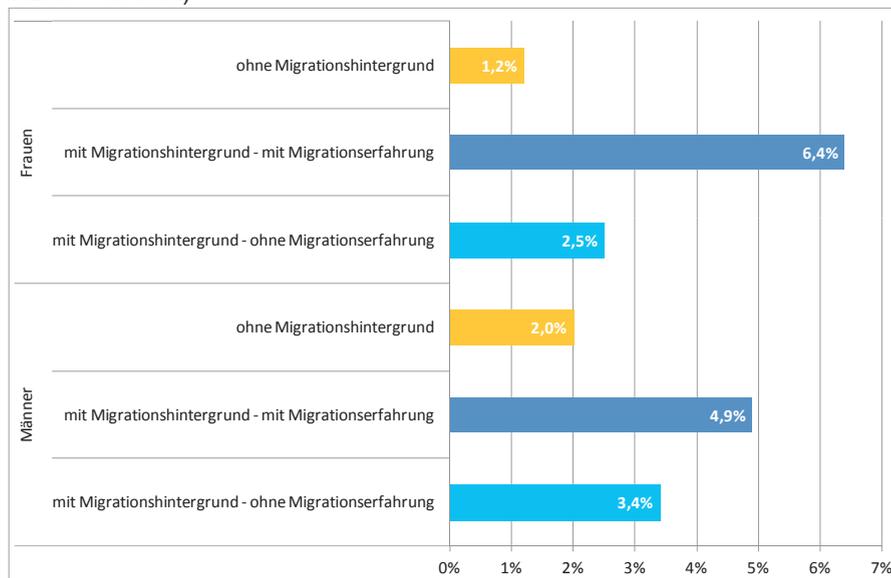


Quelle: Stanat et al. 2010

8

Migranten: häufiger ohne schulische Qualifikation

Anteil der 18- bis unter 25-Jährigen ohne Schulabschluss (ohne Teilnahme an Bildungsmaßnahmen in den letzten 4 Wochen)



Quelle: Beauftragte 2012, Sonderauswertung des Mikrozensus, Statistisches Bundesamt

9

Warum gelingt die Integration nicht?

§ Sozioökonomischer Status

- § sozioökonomischer Status der Eltern hat entscheidenden Einfluss auf Bildungserfolg - Jugendliche mit Migrationshintergrund erreichen auch bei gleichem sozio-ökonomischen Status häufiger nur den Hauptschulabschluss oder keinen Abschluss
- § geringerer sozioökonomischer Status: Bildungsferne, wenig Unterstützungsleistungen; Schullaufbahneempfehlungen: sozial diskriminierend
- § Bildungsaspirationen und Information

§ Sprache

- § Kompetenz in Landessprache (und Herkunftssprache) als Basis, bereits frühkindliche Sprachförderung vonnöten; 41% sprechen zu Hause ihre Herkunftssprache
- § Sprachförderung in Schulen ungenügend, mangelhafte Lehrerbildung?

§ Mangelnde Wertschätzung und Stereotype?

10

Zwischenfazit – Migranten als Verlierer im Bildungssystem?!

§ Bildungsarmut

- § Trotz Verbesserungen in der Vergangenheit: immer noch „Bildungsrückstand“ von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Jungen > Mädchen)
- § Kompetenzarmut: Migranten deutlich im Rückstand bei den Kompetenzen trotz geringer Verbesserung der Leistungen bei den Migranten (Jungen > Mädchen)
- § Zertifikatsarmut: Migranten - geringer qualifiziert mit Schulabschlüssen (Jungen > Mädchen)

§ Handlungsempfehlungen

- § Ganztagschulen mit strukturierter Betreuung und effektiver Nutzung der Lernzeit (Klieme et al. 2010)
- § Ausbau der Sprachförderung
- § Konzepte der Sprachförderung: systematisch untersuchen und Weiterentwicklung von erfolgreichen Konzepten (Paetsch et al. 2010)

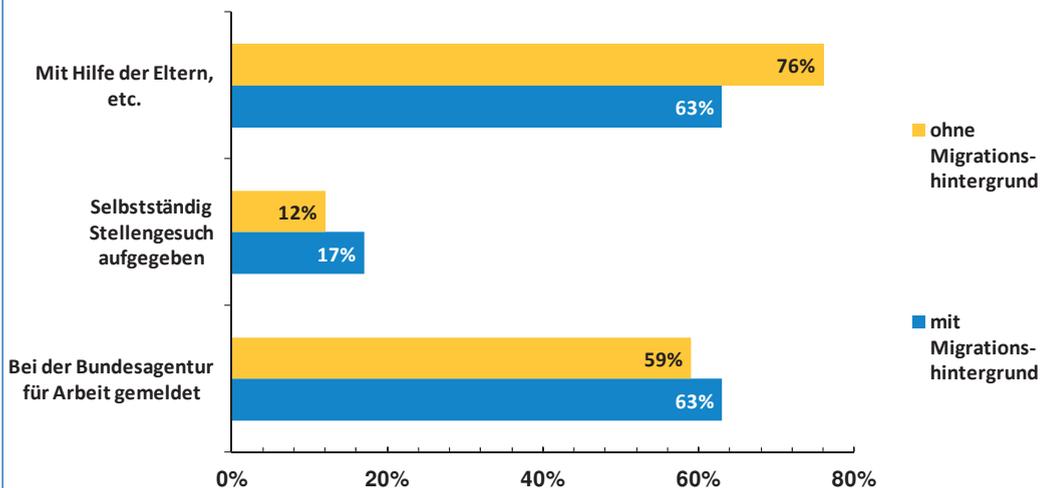
11

Ausbildung

These 2: Der Zugang zur Ausbildung ist für Migranten/Migrantinnen die größte Hürde auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

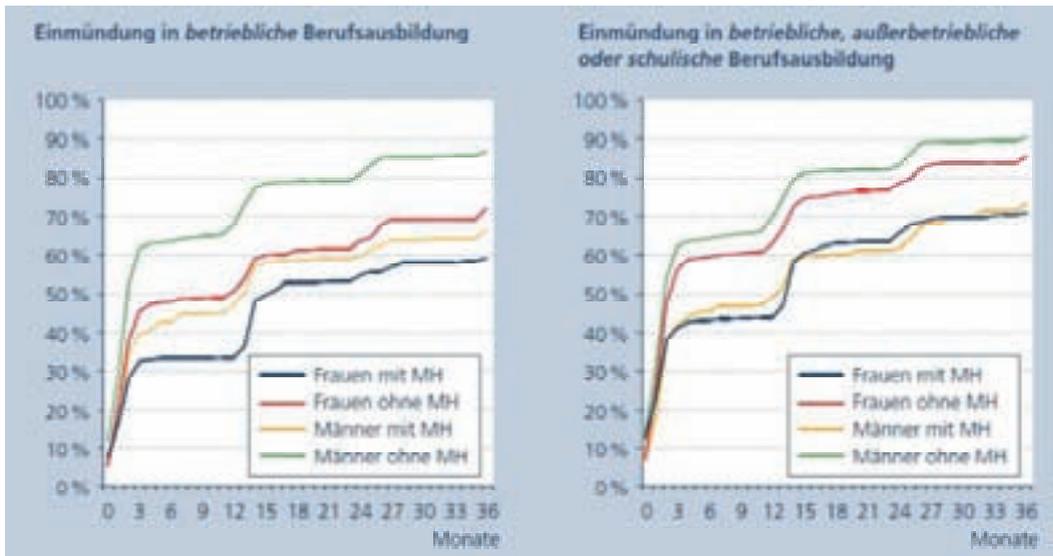
Suchstrategien nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz

Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund



Migrantinnen: Trotz gleicher Voraussetzungen geringere Erfolgswahrscheinlichkeiten

Einmündungswahrscheinlichkeit von Bewerbern/Bewerberinnen ohne/mit Migrationshintergrund



Quelle: Beicht 2011

14

Stabile berufliche Bastionen von Migrantinnen - Enges Berufswahlspektrum -

Die 10 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe - Bundesgebiet 2011, FRAUEN und Nationalität

Frauen, deutsche Staatsangehörigkeit

1. Kauffrau im Einzelhandel
2. Verkäuferin
3. Bürokauffrau
4. Medizinische Fachangestellte
5. Industriekauffrau
6. Friseurin
7. Zahnmedizinische Fachangestellte
8. Kauffrau für Bürokommunikation
9. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
10. Hotelfachfrau

TOP 10: 53,4% aller Ausbildungsverträge

Frauen, ausländische Staatsangehörigkeit

1. Friseurin
2. Verkäuferin
3. Zahnmedizinische Fachangestellte
4. Kauffrau im Einzelhandel
5. Medizinische Fachangestellte
6. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
7. Bürokauffrau
8. Kauffrau für Bürokommunikation
9. Hotelfachfrau
10. Rechtsanwaltsfachangestellte

TOP 10: 71% aller Ausbildungsverträge

Quelle: Nachtrag Berufsbildungsbericht 2012

15

Enges Berufswahlspektrum

Die 10 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe - Bundesgebiet 2011, **Männer** und Nationalität

Männer, deutsche Staatsangehörigkeit

1. Kraftfahrzeugmechatroniker
2. Kaufmann im Einzelhandel
3. Industriemechaniker
4. Elektroniker
5. Verkäufer
6. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
7. Fachinformatiker
8. Fachkraft für Lagerlogistik
9. Kaufmann im Groß- und Außenhandel
10. Koch

TOP 10: **34,5%** aller Ausbildungsverträge

Männer, ausländische Staatsangehörigkeit

1. Verkäufer
2. Kaufmann im Einzelhandel
3. Kraftfahrzeugmechatroniker
4. Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
5. Elektroniker
6. Fachkraft für Lagerlogistik
7. Maler und Lackierer
8. Koch
9. Industriemechaniker
10. Fachlagerist

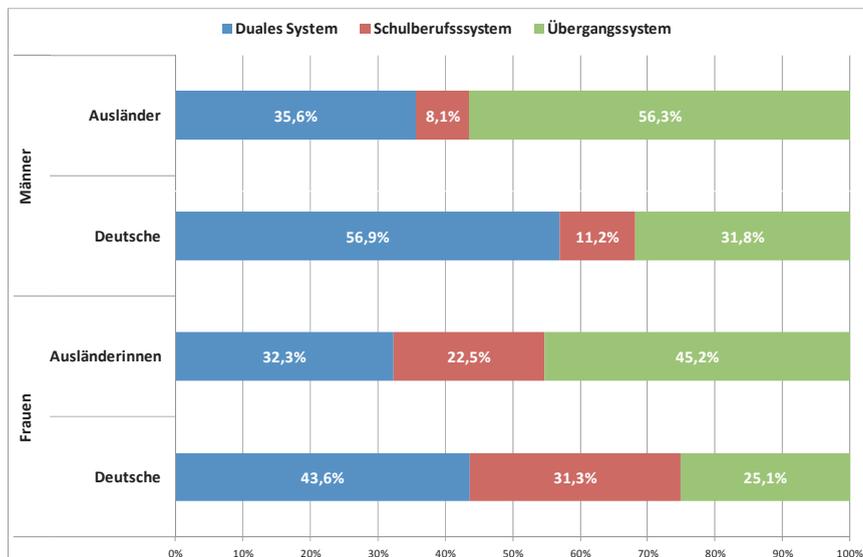
TOP 10: **43,2%** aller Ausbildungsverträge

Quelle: Nachtrag Berufsbildungsbericht 2012

16

Migrantinnen: noch zu viele im Übergangssystem

Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2010 nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit (in %)



Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012

17

Keine berufliche Qualifikation

Anteil der 25- bis unter 35-Jährigen ohne beruflichen Abschluss und ohne (Fach-)Hochschulabschluss



Quelle: Beaufragte 2012, Sonderauswertung des Mikrozensus, Statistisches Bundesamt

18

Gründe für die Chancenungleichheit

§ Relevante Ressourcen für den Ausbildungsstellenmarkt fehlen

- § Deutschkenntnisse
- § Netzwerke (Informationen über offene Ausbildungsstellen, Lerneffekte)
- § Soziale Herkunft

§ Institutionelle Benachteiligung

- § Die betriebliche Organisation führt zum Ausschluss von Migranten (z.B. Rekrutierungsverfahren)
- § Mangelnde Erfahrung mit Migranten

§ Berufswahl und Geschlechtersegregation

- § Berufswahl und berufliche Bastionen von Frauen und Männern sehr stabil im Zeitverlauf, keine neuen Muster
- § Segregation an sich kein Problem, aber typische Frauenberufe sind schlechter bezahlt und Frauen haben im selben Beruf (sogar in Frauenberufen) schlechtere Karrierechancen als Männer
- § Zuspitzung im Erwerbsverlauf
 - § Allein unter Frauen: Kindergarten, Kaufhaus, Friseursalon
 - § Reine Männerwelten: Bau, Maschinen, Transport

19

Zwischenfazit – Ausbildungschancen

§ Ausbildung: Bindeglied und zentrale Voraussetzung für eine berufliche Integration

- § Junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund: bessere Abschlüsse / bessere Noten als junge Männer mit/ohne Migrationshintergrund
- § Trotzdem: geringere Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz
- § Werden alle Ausbildungsformen berücksichtigt, also auch die schulische und die außerbetriebliche Berufsausbildung, so nähern sich ihre Übergangschancen zwar an die der jeweiligen männlichen Vergleichsgruppe an, bleiben aber dennoch schlechter

§ Handlungsempfehlungen

- § Schule: Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei Berufs- und Studienwahl
- § eine „zweite“ Chance“: konsequent Nachqualifizierung anbieten
- § anbieten einer vollqualifizierenden Ausbildung
- § Wege in den Betrieb ebnen: Bewährungsmöglichkeiten schaffen, Vielfalt als Chance

Hochschule

These 3: Hohe Übergangsquoten (Schule-Hochschule), hohe Abbruchsquoten bei Migrantinnen und Migranten

Hochschule

§ Aufnahme eines Studiums

- § Personen mit Migrationshintergrund sind unter den Studienberechtigten unterrepräsentiert
- § Wenn sie aber eine Studienberechtigung erworben haben, nehmen sie mindestens so häufig ein Studium auf wie diejenigen ohne Migrationshintergrund

§ Steigende Studienanfängerzahlen (v.a. Anfängerinnen)

- § Die hohe Zahl der Bildungsausländer trägt zur Steigerung der Studienanfängerquote bei. Jede siebte Studienanfängerin bzw. jeder siebte Studienanfänger kam 2010 aus dem Ausland zum Studium nach Deutschland (50% Männer/50% Frauen)

§ Studienabbruch

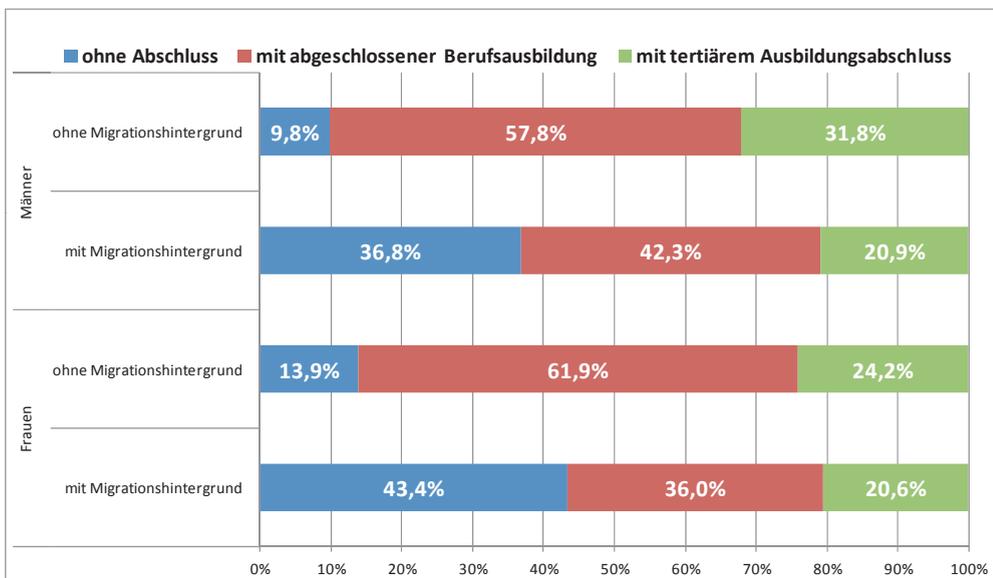
- § häufiger Männer als Frauen
- § häufiger Bildungsausländer/Bildungsinländer als deutsche Studierende
- § relativiert die hohen Übergangsquoten von Studienberechtigten mit Migrationshintergrund

Arbeitsmarkt

These 4: Partizipation am Arbeitsmarkt – anhaltende Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund – und zwischen Männer und Frauen

Qualifikationsstruktur

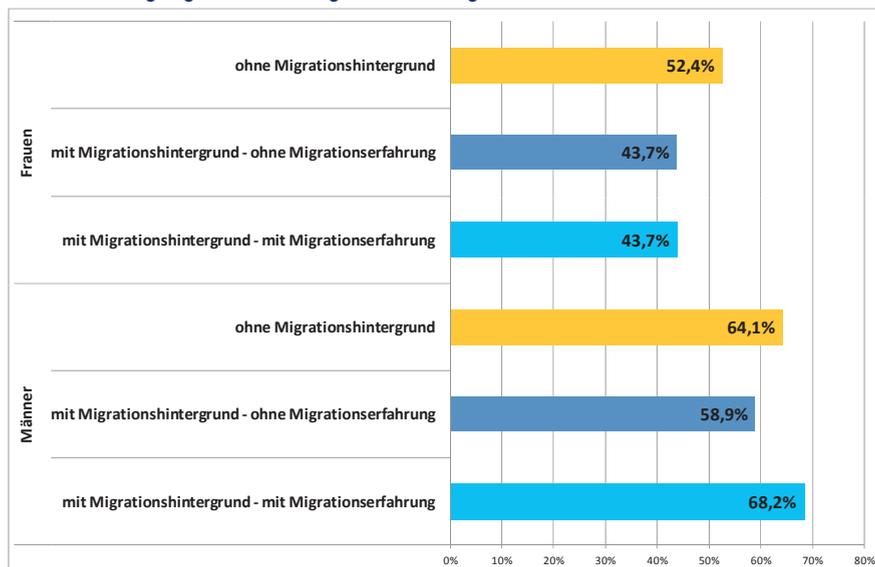
Höchster beruflicher Bildungsabschluss, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer/Frauen, Deutschland, 2010



Quelle: Mikrozensus 2010, eigene Berechnungen

Gering qualifizierte Migrantinnen: geringere Erwerbsbeteiligung

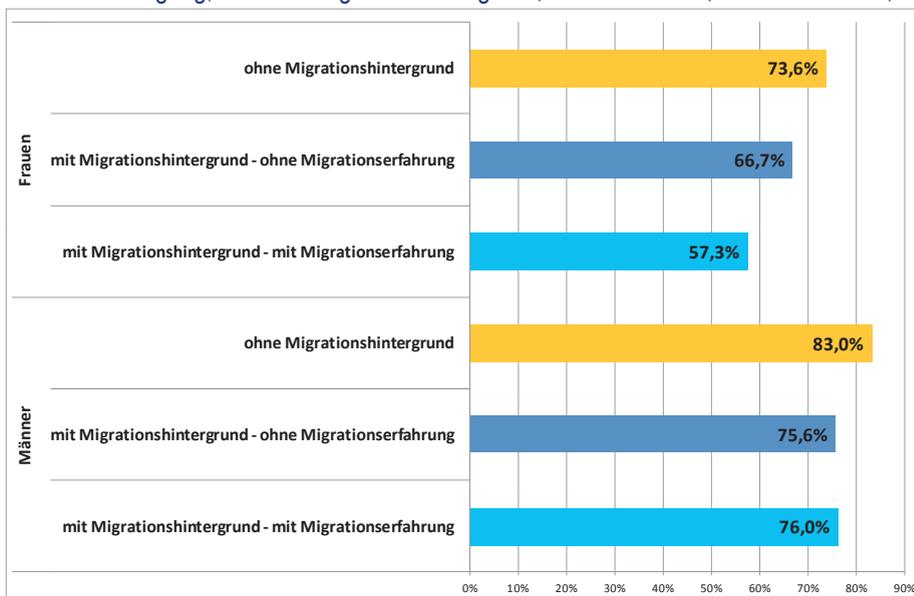
Erwerbsbeteiligung, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer/Frauen, 15 b.u. 65 Jahre, Deutschland, 2010



Quelle: Indikatorenbericht 2012

Qualifizierte Migrantinnen: geringere Erwerbsbeteiligung

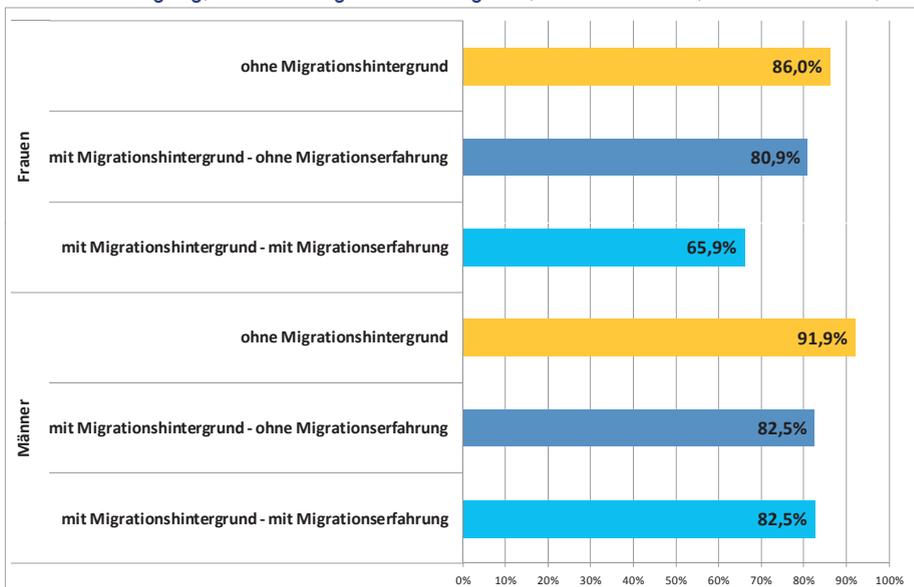
Erwerbsbeteiligung, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer/Frauen, 15 b.u. 65 Jahre, Deutschland, 2010



Quelle: Indikatorenbericht 2012

Hochqualifizierte Migrantinnen: geringere Erwerbsbeteiligung

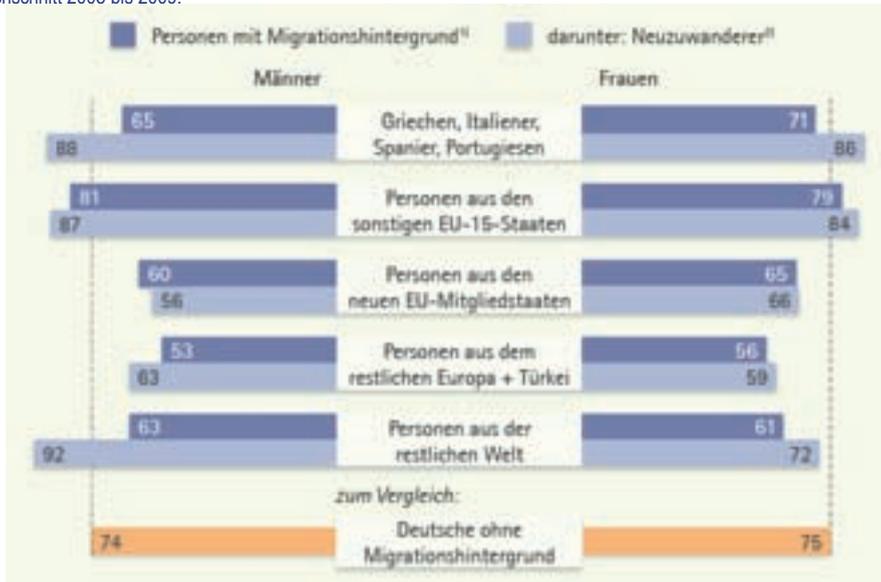
Erwerbsbeteiligung, mit/ohne Migrationshintergrund, Männer/Frauen, 15 b.u. 65 Jahre, Deutschland, 2010



Quelle: Indikatorenbericht 2012

Migrantinnen: nur zum Teil ausbildungsadäquat beschäftigt

Ausbildungsadäquate Beschäftigung von qualifizierten Migranten, Migrationsstatus, Männer/Frauen, 25 bis unter 65 Jahre, Deutschland, Durchschnitt 2005 bis 2009.



Anteil der Personen mit Berufsausbildung oder Studium, die einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen

Quelle: Seibert/Wapler 2012

28

Zwischenfazit – Arbeitsmarktpartizipation

- § Jenseits von Klischees: gut und hochqualifizierte Migrantinnen
- § Je höher die Qualifikation – desto höher die Erwerbsbeteiligung
 - § auch bei Migrantinnen
 - § aber: auf deutlich geringerem Niveau als Nicht-Migrantinnen/Männer
 - § besonders gering bei einigen Herkunftsgruppen wie Türkei
- § Wie erwartet: nicht immer ausbildungsadäquat beschäftigt

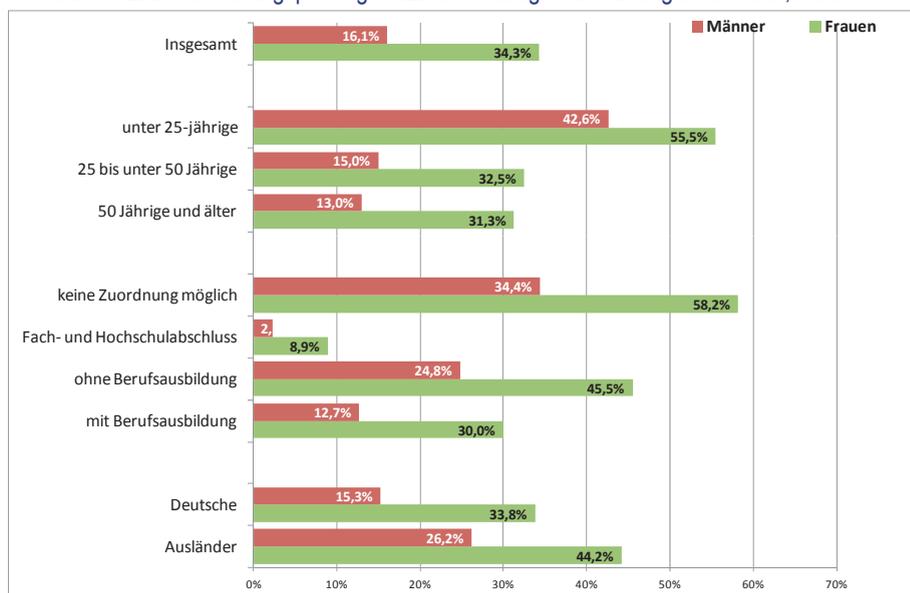
29

Arbeitsmarkt

These 5: Migrantinnen sind überproportional in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

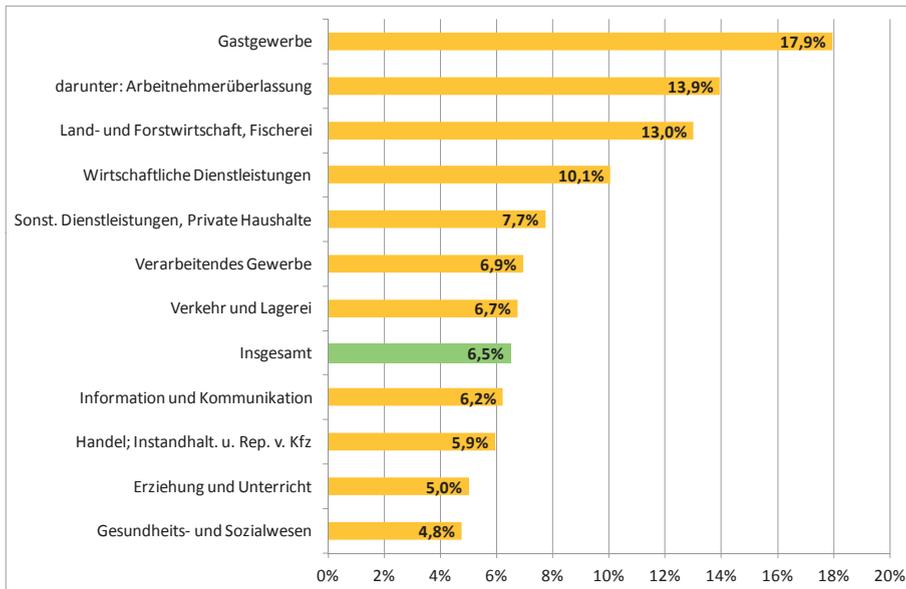
Niedriglohnbereich: vor allem Frauensache

Anteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich, Männer/Frauen, Deutschland, 2010



Ausländerinnen: Gastgewerbe und Arbeitnehmerüberlassung

Beschäftigung nach Wirtschaftszeigen, Anteil Ausländerinnen an allen beschäftigten Frauen, Deutschland, Juni 2012

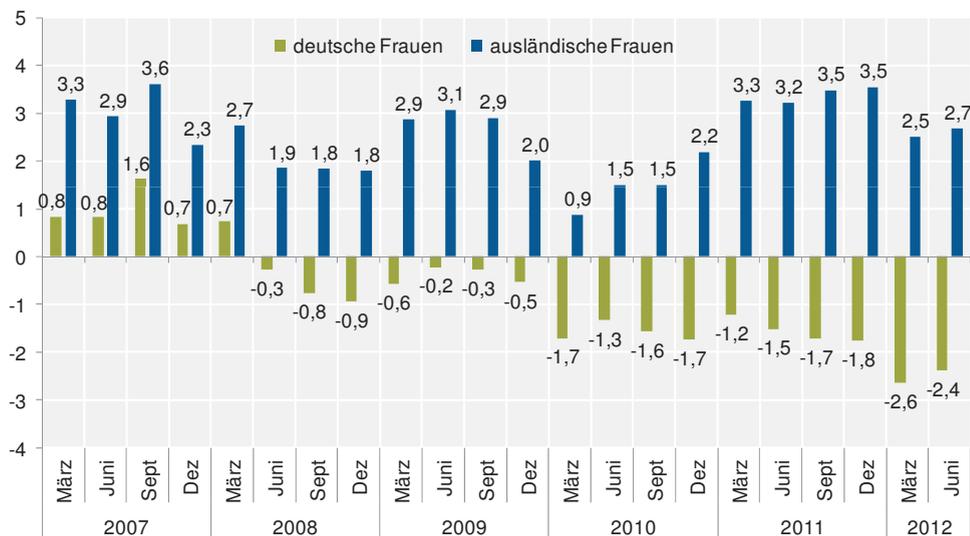


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2012

32

Atypische Beschäftigung: geringfügig Entlohnte

Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte, Ausländer/Deutsche, FRAUEN, Veränderung gegenüber Vorjahr in %, März 2007 bis Juni 2012

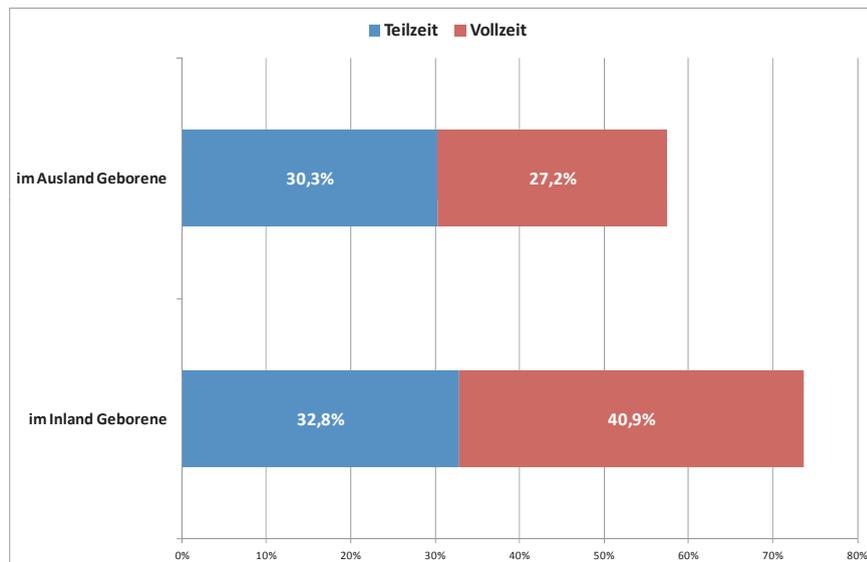


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

33

Atypische Beschäftigung: Teilzeit

Beschäftigungsquoten im Ausland und im Inland geborener Frauen in Teilzeit und Vollzeitbeschäftigung, 2009/2010, Frauen im Alter 15-64, nicht in Ausbildung, in Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter

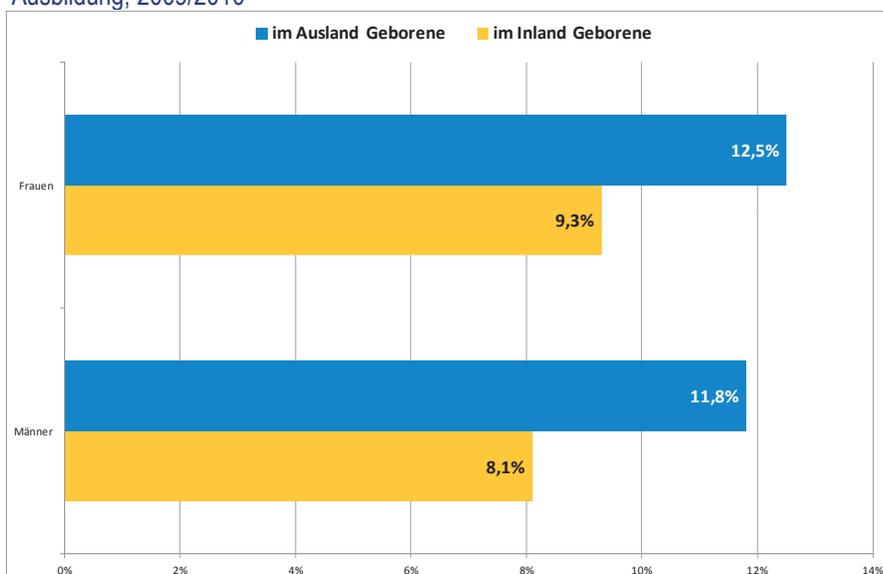


Quelle: OECD 2012

34

Atypische Beschäftigung: Befristung

Häufigkeit befristeter Beschäftigung unter im Ausland und im Inland geborenen Beschäftigten, 15-64, nicht in Ausbildung, 2009/2010

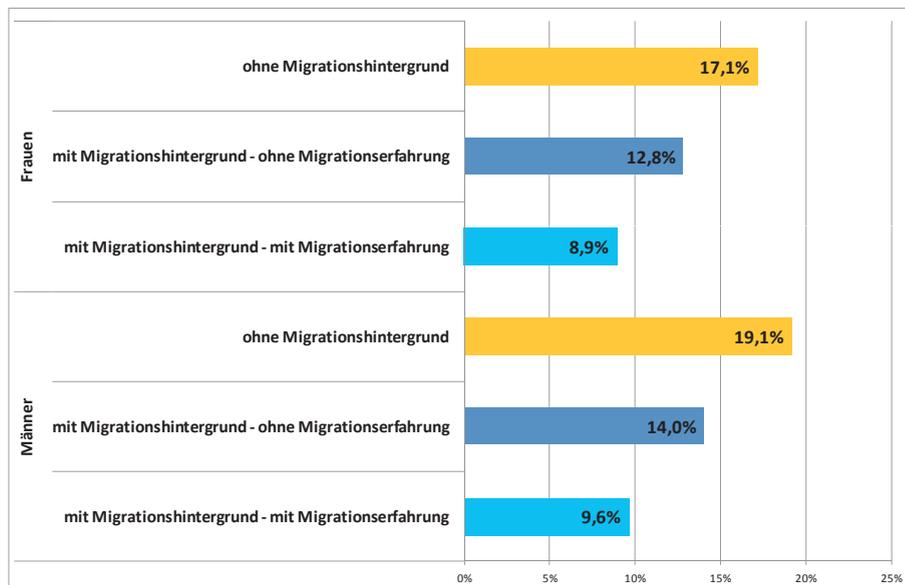


Quelle: OECD 2012

35

Weiterhin auf geringem Niveau: Migranten in Weiterbildung

Teilnahme an berufliche Weiterbildung 2010 Migrationshintergrund (in %)



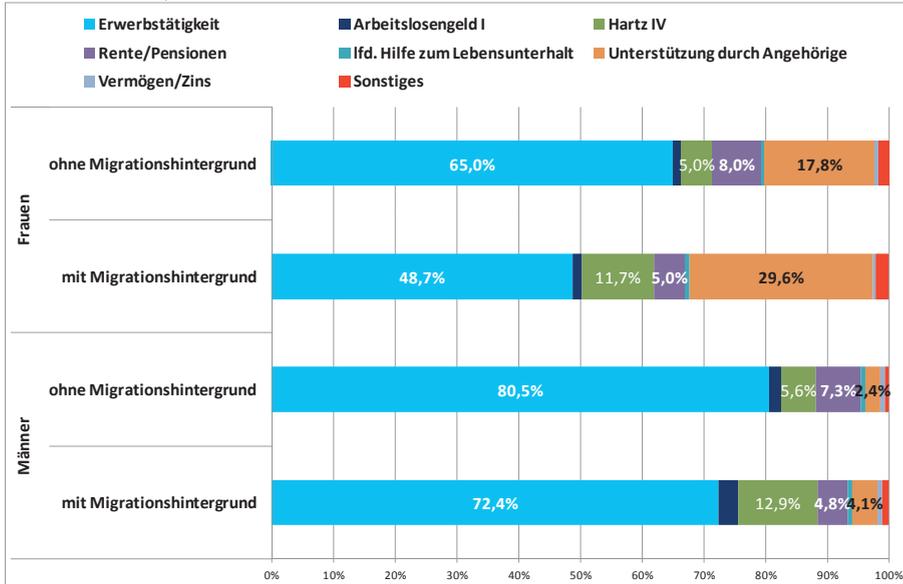
Quelle: Indikatorenbericht 2012

Arbeitsmarkt

These 7: Die mangelhafte Arbeitsmarktintegration führt zu deutlichen Unterschieden beim überwiegenden Lebensunterhalt

Folgen der nicht erfolgreichen Arbeitsmarktintegration

Überwiegender Lebensunterhalt der Bevölkerung von 25 bis unter 65 Jahren nach Migrationshintergrund und Geschlecht, 2010



Quelle: Mikrozensus 2010, eigene Darstellung

Fazit

Fazit

- § Migrantin - Frau – Beruf – Karriere...(wie) geht das?
 - § Ja, das geht – aber wie erwartet!
 - § Alte Muster im Bildungssystem: Migrantinnen holen auf – aber denn „Rückstände“
 - § Alte Muster der Berufswahl: Frauen nutzen Bildungsgewinne bei Berufswahl zu wenig
 - § Alte Muster am Arbeitsmarkt: geringere Erwerbsbeteiligung, atypische Beschäftigung
 - § Alte Muster der Karriere: Kaum auf Chefetagen, Verdienstunterschiede trotz gleicher Qualifikation
- § Heterogenes Feld
 - § Klischee und Jenseits von Klischees:
 - § Notwendig: differenzierte Betrachtungsweise – Rechtlicher Zugang zum Arbeitsmarkt, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Einstellungen und Wertewandel
- § Was ist eine Referenzgröße für Migrantinnen?
 - § Frauen ohne Migrationshintergrund? Männer?
 - § Chancengleichheit beim Zugang?

Kontakt: carola.burkert@iab.de

Literatur

- § Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): Benachteiligungsverfahren von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin
- § Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- § Beicht, Ursula (2011): Prekäre Übergänge vermeiden - Potenziale nutzen : junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung ; ExUrsula Beicht ; Mona Granato. - Bonn, Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung
- § Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin
- § Burkert, Carola; Kettner, Anja (2010): Potenziale der Migranten nutzen. In: Clavis / H. 3, S. 6-7
- § Burkert, Carola; Wapler, Rüdiger (2010): Vergebene Möglichkeiten. In: Human Resources Manager, H. 5, S. 72-75
- § Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Damelang, Andreas; Deeke, Axel; Haas, Anette; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2010): Zuwanderung und Arbeitsmarkt * Integration von Migranten in Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt. In: S. Luft & P. Schimany (Hrsg.), Integration von Zuwanderern. Erfahrungen, Konzepte, Perspektiven, (Global studies), Bielefeld: transcript, S. 243-273
- § Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): Zweiter Indikatorenbericht. Erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Erstellt von Engels, Dietrich/Köller Regine (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH Köln) und Koopsmanns, Ruud/Höhne, Jutta (WZB Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH, Berlin)
- § Kaas, Leo; Manger, Christian (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment IZA Discussion Paper No. 4741
- § Klieme, Eckhard (Hrsg.) (2010): Ganztagschule. Entwicklung und Wirkungen. Ergebnisse der Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005 - 2010. Eine Veröffentlichung des STEG-Konsortiums. 2., überarb. Aufl.
- § Paetsch, Johannes; Wolf, Katrin M.; Stanat, Petra (2010). Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien [unveröffentlichte Expertise für den Expertenrat „Herkunft und Bildungserfolg“ im Auftrag des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg]. Berlin: AB Empirische Bildungsforschung, Freie Universität.
- § Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2012): Zuwanderung nach Deutschland: Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. (IAB-Kurzbericht, 21/2012), Nürnberg
- § Stanat, Petra; Rauch, Dominique; Segeritz, Michael (2010): Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. In: Klieme, E. / Artelt, C. / Hartig, J. / Jude, N. / Köller, O. / Prenzel, M. / Schneider, W. / Stanat, P. (Hrsg.) (2010), PISA 2009. Bilanz nach einem Jahrzehnt. S. 200-230
- § Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte, Entgeltstatistik, Stichtag 31.12.2010, Nürnberg
- § Statistik der Bundesagentur für Arbeit, (2012): Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, Januar 2013, Nürnberg.
- § Statistische Bundesamt (2012): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2010. Fachserie 1, Reihe 2.2., Statistisches Bundesamt, Wiesbaden
- § Ulrich, Joachim Gerd; Granato, Mona (2006): „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ In: Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Tagungsdokumentation der Fachkonferenz des Gesprächskreises Migration und Integration der F-E-S und des BIBB, Bonn, S. 30-50 http://library.fes.de/cgi-bin/populo/diabib.pl?f_ABC=qk-mig&t_listen=x&sort=cr



Frau – Migrantin – Arbeit. Erfahrungen aus der Beratungspraxis



Edibe Oğuz
Frauennetzwerk
zur Arbeitssituation e.V.

Gliederung

- Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V.
- Erfahrungen aus der Beratungspraxis
 - Bildungsinländerinnen
 - Bildungsausländerinnen
- Persönliche Erfahrungsberichte von Frauen
- Bedarfe und Handlungsempfehlungen



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

	Bildungs- und Beratungszentrum	Modellprojekte
 Kiel, Kreis Plön	Berufliche Perspektiven entwickeln Existenzgründung Know-How am Arbeitsplatz LH Kiel MSGFG SH	IQ - Netzwerk durch Qualifizierung Erstberatungsstelle für aus dem Ausland mitgebrachte berufliche Abschlüsse BMBF, BMAS
 Lübeck, Ostholstein, Herzogtum Lauenburg		Perspektive Wiedereinstieg: „Frauenwirtschaft“ 10% Migrantinnenanteil BMFSFJ
		„Genderfaires Personalmanagement“ Programm Gleichstellen BMAS
		„Das Salzhaus“ Programm BIWAQ 25% Migrantinnenanteil BMVBS

 Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V. ist ein gemeinnütziger eingetragener Verein, der aus der feministischen Frauenarbeit entstanden ist und seine Kernkompetenz im Zentrum von Arbeitsmarkt und Frauenförderung sieht.

Unsere Arbeitsbereiche sind wie folgt aufgebaut:

In der Mitte der Folie sehen Sie das landesweite Bildungs- und Beratungszentrum, den ältesten unserer Einrichtungsteile, mit den Schwerpunkten „berufliche Perspektiven entwickeln“, „Existenzgründung“ und „Knowhow am Arbeitsplatz“, gefördert durch die Landeshauptstadt Kiel und das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung. Als Trägerin von Frau & Beruf verantworten wir Beratung und strukturpolitische Aktivitäten in den Kreisen und kreisfreien Städten Kiel, Lübeck, Plön und Ostholstein und im Herzogtum Lauenburg. Frau & Beruf wird gefördert vom „Zukunftsprogramm Arbeit“ und aus Mitteln der EU und des Landes Schleswig-Holstein.

Des weiteren haben wir zur Zeit verschiedene Projekte. Seit Januar 2013 sind wir im landesweiten IQ Netzwerk als eine der Erstberatungsstellen für die Berufliche Anerkennung zuständig, Koordiniert wird dieses Projekt vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.

Darüber hinaus haben wir Projekterfahrungen mit 50+ (April 2008 bis April 2012) im Projekt „Potenziale von lebenserfahrenen Frauen aufgreifen“ gesammelt, das einen Migrantinnenanteil von 30% aufwies (insgesamt waren 150 Frauen beteiligt).

Nicht zuletzt führten wir von 2008 bis 2009 eine Arbeitsintegrationsmaßnahme für junge Frauen mit Migrationshintergrund durch („ADIM“).

Ausgangsthese

- Verschiedene Segregationsmechanismen beeinflussen den beruflichen Erfolg
- Abhängig oder unabhängig von der Migrationsgeneration



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Es ist eine große Herausforderung, die durchaus heterogene Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund, mit denen wir in unserer Beratungspraxis zu tun haben, darzustellen.

Ich werde die Frauen in meinen Ausführungen in drei Kategorien unterbringen:

- **Bildungsinländerinnen und Bildungsausländerinnen**
- abhängig und unabhängig von der **Migrationsgeneration** und des Durchlaufens der verschiedenen Bildungsprozesse erleben Frauen ähnliche Segregationsmechanismen
- Außerdem beziehe ich mich in meinen Ausführungen auf **Frauen mit gesicherten Aufenthaltsstatus**, weil diese Gruppe auch unsere Zielgruppe darstellt.

Bildungsinländerinnen

- Lehrende bilden eine Schlüsselrolle bei den Bildungswegen der Migrantinnen
- Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmechanismen in Schule und durch Lehrende
- Fremdbild und Selbstbild von Frauen mit Migrationshintergrund



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Bildungsinländerinnen durchlaufen ihre Bildungslaufbahn in Deutschland. Demnach sollte die Institution Schule neben der Familie einen prägenden und unterstützenden Einfluss auf die Bildungslaufbahn haben. Wir können davon ausgehen, dass eine bildungserfolgreiche Frau, auch wenn ihre Bildungslaufbahn nicht geradlinig verläuft, sich auch Jahre später an einen Mentor bzw. eine Mentorin zurückerinnert und diese Unterstützung als sehr hilfreich in ihrem Lebenslauf empfand.

Was jedoch immer noch weit verbreitet ist und die Frauen negative Erfahrungen machen lässt, ist, dass Lehrende häufig schnell segregieren und noch zu wenig befähigt sind, mit institutioneller und alltäglicher Diskriminierung umzugehen. Dass sie zum Beispiel wegschauen und bagatellisieren. Bildungserfolgreiche Frauen können bei solchen Erfahrungen auf vielfältige Bewältigungsstrategien zurückgreifen z.B. indem sie Ausdauer, Frustrationstoleranz oder Ehrgeiz entwickeln. Eine Vielzahl von jungen Frauen kann diese Mechanismen aus Ressourcenmangel nicht aktiv entwickeln und verfallen in Resignation und Selbstzweifel.

Obwohl sie hier geboren sind und die deutsche Staatsbürgerschaft haben, werden sie oft als Russin, Türkin oder Italienerin bezeichnet. Dies deckt sich zum einen mit ihrem Selbstbild. Doch kommt es auf ihre Sozialisation und ihre Erfahrungen an, ob sie diese Fremdzuweisungen als identitätsschädigend empfinden. Denn gerade Bildungsinländerinnen sagen oft, dass sie nicht auf ihre Herkunft reduziert werden wollen. Es geht hier um Chancengleichheit und Teilhabe, die durch Fremdzuweisung gefährdet wird.

Bildungsinländerinnen

- **Berufsbildung von Migrantinnen**
- Motivation zu Bildung und Beruf
- Fehlende Soziale Netzwerke im Bezug auf die Erwerbsarbeit
- Strategien der Migrantinnen zur Erlangung von Anerkennung
- Hindernisse werden durch individuelle Leistungsbereitschaft übergangen



Fraunennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Zum Ende der Schulzeit gibt es in der Berufsfindungsphase bei bildungsorientierten Migrantinnen im Vergleich zu Einheimischen zum Teil sehr deutliche Unterschiede. Obwohl sie sich am Ende der Schulzeit verringern, ergeben sich einige Jahre später wieder deutlichere Diskrepanzen, weil sich die Migrantinnen überwiegend in manuelle Berufe begeben. Viele Studien nehmen bei dem schlechten Bildungserfolg der Migrantinnen die mangelnden Sprachkenntnisse oder die ethnische Segregation als Erklärungsansatz. Dies greift jedoch offensichtlich zu kurz, weil gerade Hochschulabsolventinnen oder Abiturientinnen enorme Schwierigkeiten haben, eine karriereversprechende berufliche Laufbahn einzuschlagen. Hier sind wieder bewusste oder auch unbewusste soziale Ausgrenzungen ein Thema, die an dieser Stelle durch ethnische und soziale Herkunft begründet werden. Viele Untersuchungen belegen dies. Diese Segregation wird oftmals von Lehrenden aufgegriffen und von potenziellen Arbeitgebenden weiterverfolgt. Dies wirkt unabhängig von individuellen Bemühungen und Kompetenzen der Frauen bis zum Ausschluss von sozialen Ressourcen. Hinzu kommt die Benachteiligung als Frau, sodass von einer Dreifachdiskriminierung gesprochen wird. Betriebliche Ausgrenzung kann sehr gut durch die sogenannte Signaltheorie erklärt werden. Betriebe beziehen sich bei der Auswahl der Auszubildenden auf die ihnen bekannten Auswahlverfahren, weil sie a) einschätzen müssen, was ihnen den meisten Nutzen und Ausbildungserfolg bringt, und ggf. damit überfordert sind, und weil sie b) den Nutzen einer Vielfalt anerkennenden Betriebskultur nicht sehen.

Die Konzentration der Migrantinnen auf bestimmte Ausbildungsberufe hat weniger mit Ihrer Orientierung zu tun als mit der Angebots- und Gelegenheitsstruktur, für die die Institutionen Verantwortung tragen, die unmittelbar den Berufsfindungsprozess begleiten müssten.

Der Übergang in eine Berufstätigkeit nach Ausbildung gelingt Frauen mit Migrationshintergrund viel schneller als die Ausbildungssuche, weil sie in der Ausbildung Gelegenheit hatten, ihre Bildungsmotivation und ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, ihre sozialen Netzwerke auszuweiten und auch selbstbewusster auftreten zu lernen. Hingegen haben einheimische Frauen mehr Schwierigkeiten bei der Jobsuche nach der Ausbildung. Hier greifen eher geschlechtsspezifische Ausgrenzungen.

Untersuchungen mit Migrantinnen machen deutlich, dass weniger die persönlichen Voraussetzungen und Bemühungen um Integration problematisch sind, sondern die fehlende Anerkennung durch die Mehrheitsgesellschaft.

Hier gibt es drei Hauptstrategien, die von Migrantinnen verfolgt werden.

- 1) Sie bemühen sich um Kritikarmut.
- 2) Durch Leistungsorientierung in Schule und Beruf können sie sich Anerkennung schaffen.
- 3) Durch Kritik an Diskriminierung; dadurch, dass sie Ungleichbehandlung nicht einfach hinnehmen.
Integration wird von Bildungsinländerinnen eher als individuelle Aufgabe gesehen. Sie können zum Teil formale Zugehörigkeit vorweisen (Einbürgerung). Erst mit den Erfahrungen, die sie im Laufe ihres Bildungs- und Berufsweges machen, sind sie oft in der Lage, auch gesellschaftliche Diskriminierung mit einzubeziehen.

Weitere Strategien für Anerkennung können sein, dass sich viele Migrantinnen schon relativ früh in der Schulzeit Unterstützungsmechanismen aufbauen und diese strategisch nutzen, z.B. einen guten Kontakt zu einer oder einem Lehrenden, wodurch der Zugang zu verschiedenen Netzwerken gefunden wird. Eine Kompetenz ist z.B. auch die frühe Übernahme von Verantwortung innerhalb der Familie (z.B. durch Behördengänge oder den Kontakt mit Versicherungen), die später Vorteile in der Berufstätigkeit bieten kann.

Bildungsausländerinnen

Unterscheidung in:

- Familienzusammenführung
- Arbeitsmigrantinnen
- Aussiedlerinnen
- *Frauen mit Fluchthintergrund*

 Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Es gibt eine nicht zu unterschätzende Zahl von Frauen, die der Liebe wegen nach Deutschland kommen. Dies ist nicht nur bei Familienzusammenführungen der Fall, wie wir sie aus der Presse im Zusammenhang mit dem Stichwort „importierte Bräute“ kennen. Es sind Frauen, die in Ihrem Herkunftsland gut ausgebildet sind, für die auch eine berufliche Integration im Vordergrund steht. Darüber hinaus gibt es die unabhängig migrierten Frauen, die eigenständige Ziele verfolgen z. B. Arbeitsmigrantinnen, die früher Gastarbeiterinnen hießen. Eine nicht zu unterschätzende Zahl von Gastarbeiterinnen wurden importiert, weil für die Metallindustrie oder die Akkordarbeit dünne Finger und schnelle Hände erforderlich waren. Diese Frauen ersetzen die einheimischen Frauen, die sich entweder wieder an den Herd begaben oder weniger anstrengende Erwerbstätigkeiten erschlossen. Aussiedlerinnen sind vorbereiteter angereist und wurden oft schon im Herkunftsland u.a. mit Informationen versorgt und konnten teilweise mehr Deutschkenntnisse vorweisen.

Bildungsausländerinnen

Bildungs - und Berufsverläufe

- Bildungsausländerinnen *können* an ihre mitgebrachten Kompetenzen anknüpfen
- Verwertung von Migrationserfahrungen als Ressource
- Bildungsausländerinnen sind unterschiedlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt (z. B. Anerkennung, Aufenthalt) → Migrationsspezifische Barrieren
- Soziale Netzwerke und ehrenamtliches Engagement bringen Vorteile zum Berufseinstieg
- Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen
- Alter ist häufigster Diskriminierungsgegenstand in der Arbeitswelt, gefolgt von Geschlecht



Fraunennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Die Bildungsausländerinnen haben durch ihre eigenständigen Migrationserfahrungen mehr Kompetenzen, strategische Ziele festzusetzen. Mitgebrachte Kompetenzen werden in Zusammenhang mit ihren ethnischen Gruppen genutzt, indem sie Aufgaben in Migrantenselbsthilfeorganisationen annehmen. Hier lassen sie ihre Fähigkeiten einfließen und haben gleichzeitig die Gelegenheit, sich selbst weiterzuentwickeln. Erfahrungen in der Einwanderungsgesellschaft werden zudem aktiv genutzt, um passende Weiterbildungsmöglichkeiten für sich herauszufinden, wodurch sie sich einen beruflichen Einstieg erhoffen. Die Weiterbildungen müssen zielgerichtet und kurz sein. Besonders Aussiedlerfrauen fordern aktiv Umschulungen, die ihnen den Zugang zu qualifizierten Jobs ermöglichen sollen. Ein neues Studium liegt jedoch nicht in ihrem Interesse.

Bildungsausländerinnen nutzen auch eher den Schritt in die Selbstständigkeit, indem sie Beschäftigungsfelder und/oder Marktnischen für sich entdecken.

Nun zu den Problemen der Anerkennung im formellen und informellen Bereich. Formale Anerkennung setzt nicht automatisch eine berufliche Integration voraus. Auch Aussiedlerinnen, die gegenüber den anderen Gruppen privilegierter zu sein scheinen, können oft nur eine Teilanerkennung ihrer Qualifikationen erhalten, weil es keine passgenauen Prüfungen hinsichtlich der formalen Kompetenzfeststellung gibt oder weil sie Berufe haben, die keinen Vergleich zulassen. Zu diesem Thema haben wir als Beratungsstelle schon viel mitverfolgen können und gesehen, dass diese Ergebnisse von den Frauen zum Teil als systematische Ausgrenzung erlebt werden. Die Nichtanerkennung von innerhalb eines Studiums gewonnenen Anatomiekenntnissen ist ein Beispiel. Die Anatomie des Hundes wird in Russland wohl anders aufgebaut sein als in Deutschland.

Das Nicht-zugreifen-Können auf formelle Bildungsabschlüsse, obwohl sie in ihrem Herkunftsland eine berufliche Identifikation aufgebaut haben, zieht den Frauen oft den Boden unter den Füßen weg. Je höher die Frau qualifiziert ist, desto größer wird hier die Diskriminierung empfunden. Statistiken belegen, dass, wenn mehrere Qualifikationen mitgebracht werden, i.d.R. mindestens zwei nicht anerkannt werden. Beispiel: Eine Frau bekommt eine offizielle berufliche Anerkennung als Landwirtin, obwohl sie als Buchhalterin in der Landwirtschaftskammer des Herkunftslandes gearbeitet hat.

Sprachliche Defizite werden auf berufliche Fähigkeiten übertragen. Beispiel: Die IT-Expertin aus Indien, die in den Beratungen auf ihre Sprachdefizite in Deutsch hingewiesen wird, obwohl ihre Berufssprache i.d.R. Englisch sein wird.

Sowohl bei Bildungsinländerinnen als auch bei Bildungsausländerinnen kommt dazu, dass sie oft ihres Namens wegen diskriminiert werden.

Zusammenfassung

- Für Bildungsausländerinnen ist Deutsch eine Fremdsprache
- Bildungsinländerinnen haben i.d.R. Sprachkenntnisse, sind von formaler Anerkennung der Abschlüsse nicht betroffen und haben Systemkenntnis
- Für beide Gruppen gilt: durch individuelle Berufswege und Strategien finden sie einen professionellen Umgang mit sozialer, kultureller und sprachlicher Vielfalt.
- Zusätzliche Anerkennung, Selbstbewusstsein und Vorteile werden dadurch ausgebaut.
- Diskriminierungserfahrungen der Migrantinnen prägen ihre Einstellung zu Behörden



Handlungsempfehlungen Bildungs- und Berufserfolg von Frauen mit Migrationshintergrund



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Gleiche Ausgangschancen ohne Segregationsmechanismen

- z. B. durch Sensibilisierung von Personalverantwortlichen
- Sensibilisierung von Lehrenden
- Fokussierung nicht nur auf formale Berufsabschlüsse
- Umsetzung des AGG, DMI, GM in Betrieben als „Top-down“ Strategie



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Mit Migrantinnen...

- An den Kompetenzen, Interessen und Wünschen der Migrantinnen perspektivisch ansetzen
- Strategien in der Beratung mit Migrantinnen und ihren Familien entwickeln
- Erhöhung des Anteils von bildungsorientierten Migrantinnen in allen Ebenen und Segmenten des Bildungs- und Berufssystems
- Einbindung und Empowerment von Migrantinnen und ihren Familien
- Begleitung der Migrantinnen in der Ausbildung und beim beruflichen Einstieg (Mentoring Programme)
- Kooperation mit MigrantInnenselbsthilfeorganisationen



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Arbeitsverwaltung

- Kompetenzfeststellungsverfahren der Arbeitsverwaltungen verbessern
- Zugang erleichtern durch mehrsprachigen Zugang der Angebote
- Bessere Vernetzung der Arbeitsverwaltung mit Migrationsdiensten und Ausländerbehörden



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Anerkennen ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse

- Eine rasche Erstberatung für eingewanderte Personen
- Mit gezielter Nachqualifizierung Migrantinnen an den Arbeitsmarkt anschlussfähig machen
- Praktisch erworbene Kenntnisse sollten überprüft werden
- Formale Anerkennung garantiert keine soziale Anerkennung – Sensibilisierung der Betriebe



Fraunennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Der Spracherwerb

- Sprachkurse in der Erziehungszeit bis drei Jahre enorm wichtig
- Sprachkurse mit Kinderbetreuung sind nötig
- Etabliertes Beratungsangebot neben dem Spracherwerb unmittelbar nach der Einreise
- Berufsbezogene Deutschkurse besser konzipieren



Fraunennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Im Anschluss an den Vortrag werden zwei Frauen nach vorn gebeten, die von Frau Oğuz über ihre Erfahrungen auf dem Weg zur beruflichen Integration auf dem Arbeitsmarkt interviewt werden.

1. Frau K. – Dipl. Ing. Technik – seit etwas über zehn Jahren in Deutschland – hat wie ihre zwei Brüder Ingenieurwesen studiert, findet jedoch keine Arbeit. Ihre Brüder bekamen sofort eine Arbeitsstelle. Sie schreibt anonyme Bewerbungsanschreiben d.h. ohne Bild, und wird zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Sobald sie jedoch den potenziellen Arbeitgebenden bzw. Personalverantwortlichen gegenübersteht, erfährt sie eine ablehnende Haltung und erhält zum Teil auch abwertende Kommentare... Sie fühlt sich auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland sehr diskriminiert

- als Frau mit Migrationshintergrund,
- als Kopftuchträgerin.

2. Frau G. – türkischer Migrationshintergrund – Bildungsinländerin: Sie konnte als Jugendliche nach ihrem Schulabschluss in Deutschland nicht gleich eine Ausbildung anfangen. Ihre Eltern hatten sich während ihrer Schulzeit entschlossen, wieder in die Türkei auszuwandern. Nach fünf Jahren kehrten sie jedoch mit der Familie zurück nach Deutschland. Frau G. schaffte ihren Hauptschulabschluss, hatte aber Mühe, eine Ausbildungsstelle zu finden – auch weil sie sich nach ihrem Schulabschluss entschieden hatte, ein

Kopftuch zu tragen. Nach einer längeren Phase der Familienorientierung entschloss sie sich, doch noch eine Ausbildung anzufangen, weil sie „keine Frau ist, die nur Hausfrau ist“. Sie unternahm mehrere Anläufe bei der Bundesagentur für Arbeit und machte überwiegend negative Beratungserfahrungen mit zahlreichen diskriminierenden Zuschreibungen und wenig Aussagen, die ihr Hoffnung machten. Schließlich kam sie über das IHK – Teilzeitausbildungsprojekt, wo ihr nach ihrem Empfinden zum ersten Mal richtig zugehört wurde, in die Frau & Beruf-Beratungsstelle Kiel. Wir arbeiteten an ihren Fähigkeiten, Interessen und beruflichen Perspektiven und kamen auf den Berufswunsch Technische Zeichnerin, an den sie sich davor nie herangewagt hatte. Bald darauf hatte sie eine Ausbildungsstelle bei einem Arbeitgeber in Melsdorf. Dort macht sie gerade ihre Teilzeitausbildung zur technischen Zeichnerin.

Auch der Arbeitgeber von Frau G. meldet sich zu Wort und betont die außerordentlich guten Leistungen seiner Auszubildenden. Er berichtet von seinen persönlichen Erfahrungen in Kiel und auch über die ersten Erfahrungen damit, eine Mutter mit drei Kindern in Teilzeitausbildung einzustellen. Darüber hinaus fordert er die Arbeitgeber auf, offener, sowie diskriminierungs- und vorurteilsfreier gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund zu sein.

Flüchtlingsfrauen auf dem Arbeitsmarkt – Chancen und Hindernisse



Johanna Boettcher,
Koordination Netzwerk
Land in Sicht! – Arbeit für
Flüchtlinge in Schleswig-
Holstein

Sehr geehrte Damen und Herren,

mein Name ist Johanna Boettcher, ich koordiniere das Netzwerk Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein. Unser Netzwerk hat diese Veranstaltung mit organisiert, und ich werde heute über eine besondere Gruppe von Migrantinnen sprechen, nämlich über Flüchtlingsfrauen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Ich möchte dazu mit einer persönlichen Geschichte einsteigen, die sehr gut zeigt, welche Potenziale Flüchtlingsfrauen mitbringen, aber auch, welchen Hindernissen sie hier in Deutschland begegnen. Ich bin in einem kleinen bayerischen Dorf aufgewachsen, und die Anfangsjahre meiner Schulzeit fielen zusammen mit dem Krieg in Bosnien. Auch in unser Dorf kamen die ersten Familien, die vor dem Krieg flüchten mussten. Kurz darauf fragte mich meine ehemalige Grundschullehrerin, ob ich für zwei Kinder in ihrer Klasse Hausaufgabenhilfe anbieten und mit ihnen Deutsch üben könnte. So lernte ich die Familie kennen. Die Kinder, ein Sohn und eine Tochter, besuchten beide die Grundschule. Die Eltern hatten sehr schnell Arbeit gefunden – die Mutter als Putzfrau, der Vater als Müllmann. Als wir uns besser verständigen konnten, erfuhr ich, was die Eltern vor dem Krieg gemacht hatten: die Mutter war Tierärztin gewesen, der Vater Allgemeinarzt. Die Kinder lernten sehr schnell Deutsch, und sobald sie die Sprache beherrschten, war klar, dass sie auch keine Hilfe mehr bei den Hausaufgaben benötigten. Wir trafen uns seltener, bis die Familie dann schließlich in eine Kleinstadt umzog und der Kontakt abbrach. Später dachte ich noch oft an sie – vor allem, als mir klar wurde, dass den Menschen aus Bosnien nur vorübergehender Schutz in Deutschland gewährt worden war und sie, sobald die akuten Kriegshandlungen beendet waren, aufgefordert wurden, in ihr zerstörtes Land zurückzukehren. Vor etwa zwei Jahren aß ich dann einen Börek, der genauso schmeckte, wie ihn die Großmutter der Familie immer für uns zubereitet hatte. Das war für mich der Anlass, endlich die Namen der Familie im Internet zu suchen, um herauszufinden, was aus ihnen geworden war. Beim Namen der Tochter wurde ich fündig – und erfuhr, dass die Familie tatsächlich nicht in Deutschland bleiben durfte. Sie hatten allerdings Glück: sie

wurden in ein Resettlement-Programm aufgenommen – das ist ein Umsiedlungsprogramm für Flüchtlinge, die nicht in ihrem ersten Zufluchtsland bleiben können, aber auch nicht in ihre Heimat zurückkehren können – und konnten in die USA umziehen. Wieder ein neues Land, wieder eine neue Sprache. Die Tochter begann dort zu studieren, Psychologie und Soziologie. Ihre Bachelor-Arbeit schrieb sie über ein Projekt der Vereinten Nationen, in dessen Rahmen sie traumatisierte Frauen in Ruanda begleitet hatte. Sie beendete ihr Studium mit einem Master-Abschluss und arbeitet jetzt für die Vereinten Nationen – eine beeindruckende Karriere. Ich weiß nicht, ob sie jetzt noch einmal Lust hätte, nach Deutschland zurückzukehren.

Mich hat die Begegnung mit dieser Familie nicht losgelassen. Ich koordiniere jetzt mit meiner Kollegin Krystyna Michalski vom Paritätischen Schleswig-Holstein und Martin Link vom Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein das Netzwerk „Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“ mit Standorten in Kiel, Rendsburg, Neumünster und Norderstedt. Unser Netzwerk wird wie bundesweit 27 weitere Netzwerke aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert im Programm „Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“. Das Programm ist auf drei Jahre angelegt, unsere Förderung endet im Oktober dieses Jahres.

Unser Ziel ist es, Flüchtlinge bei der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. Dafür beraten und coachen wir die Teilnehmenden und helfen ihnen, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu finden. Wir wenden uns darüber hinaus an Öffentlichkeit, Politik und Verwaltung, um auf die Hindernisse aufmerksam zu machen, denen Flüchtlinge bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt begegnen, aber auch auf die Potenziale, die sie mitbringen. Darüber hinaus beraten wir Arbeitsverwaltung und Betriebe bei der interkulturellen Öffnung ihrer Institution und bieten ihnen auf ihre Bedarfe zugeschnittene Schulungen an.

Flüchtlinge stellen in Schleswig-Holstein eine gar nicht so kleine Gruppe dar: ca. 9 % der 133.000 Menschen, die mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit in Schleswig-Holstein leben, sind als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Ende 2012 lebten in Schleswig-Holstein 2.700 Menschen, die sich im Asylverfahren befinden. Die Hauptherkunftsländer Asylsuchender sind Afghanistan, Iran, Irak, Pakistan und Syrien. Immerhin 27 % aller Asylanträge, über die 2012 entschieden wurde, endeten mit der Zuerkennung eines Schutzstatus: entweder durch Anerkennung als Flüchtling oder durch die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, weil

einer Abschiebung völkerrechtliche Verbote entgegenstehen würden. Wie Sie den Debatten in den Medien entnehmen konnten, haben im vergangenen Jahr auch viele Menschen aus Serbien und Mazedonien in Deutschland einen Asylantrag gestellt – mit minimalen Erfolgchancen. Rechnet man diese Gruppe heraus, kommt man für Flüchtlinge aus den anderen Herkunftsländern für 2012 auf eine Schutzquote von 47 %. Ein Großteil dieser Menschen wird also voraussichtlich hier bleiben – umso mehr, als viele Menschen, die im Laufe ihres Asylverfahrens keinen Schutz in Deutschland finden, dennoch nach Ablauf des Verfahrens mit einer ausländerrechtlichen „Duldung“ bleiben können, da sie aus verschiedenen Gründen nicht ausreisen bzw. nicht abgeschoben werden können.

Bisher habe ich von „Flüchtlingen“ gesprochen – das Bild, das die meisten von uns dabei im Kopf haben, ist vermutlich das eines allein reisenden Mannes. Tatsächlich liegt der Frauenanteil unter den Flüchtlingen mit einer Duldung in Deutschland nur bei ca. einem Drittel (Stand: Ende 2010). Doch die Zahl der Frauen, denen es gelingt, nach Europa zu flüchten und einen Asylantrag zu stellen, steigt schnell: 2012 wurden in Deutschland schon 47 % aller Asylanträge von Frauen gestellt – fast die Hälfte der neu ankommenden Flüchtlinge sind also Frauen und Mädchen.

Lange Zeit hatten nur Menschen, die durch staatliche Institutionen politische Verfolgung erfahren hatten, Chancen auf Schutz in Deutschland. Erst in den letzten Jahren hat sich in der Rechtsprechung und Entscheidungspraxis durchgesetzt, dass auch nichtstaatliche Verfolgung einen Schutzanspruch begründen kann – darunter auch geschlechtsspezifische Verfolgung. Fast 10 % der erfolgreichen Asylanträge 2011 wurden aufgrund geschlechts-spezifischer Verfolgung positiv entschieden.

Die Vorstellungen, die über Flüchtlingsfrauen existieren, ähneln den Stereotypen über Migrantinnen allgemein: es sind oft Bilder der mitreisenden Ehefrau, abhängig, unproduktiv. Im Rahmen unserer bundesweiten Vernetzung haben wir eine Datenerfassung angeregt, die sich mit den Potenzialen von Flüchtlingen beschäftigt sowie mit den Vermittlungserfolgen der im „Bleiberechtsprogramm“ geförderten Netzwerke. Hierzu liegen Daten zu gut 11.000 Teilnehmenden vor. Diese Daten zeigen: Die überwiegende Zahl der Flüchtlingsfrauen hat die Schule besucht (84 %, gegenüber 90% der Männer), die meisten von ihnen über 9 Jahre lang. 11 % der Flüchtlingsfrauen haben in ihrem Herkunftsland ein Studium begonnen (13 % der Männer), 70% von ihnen haben dieses Studium auch abgeschlossen. 42% sowohl der Flüchtlingsfrauen als auch -männer haben einen Beruf erlernt.

Soweit zu den formalen Qualifikationen, die also durchaus vorhanden sind; Flüchtlingsfrauen bringen aber auch viele andere Kompetenzen und Ressourcen mit. Die folgenden Beobachtungen stammen aus der

Beratungspraxis im Netzwerk „Land in Sicht! - Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“, werden aber auch durch andere Studien bestätigt:

Flüchtlingsfrauen sind mit Mehrsprachigkeit gut vertraut und beherrschen neben ihrer Muttersprache und Deutsch meistens noch eine weitere Sprache. Sie sind überwiegend jung (71 % der Asylsuchenden waren 2012 unter 30 Jahre alt) und haben somit noch viele Jahre vor sich, die sie in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt produktiv einsetzen könnten. Sie zeichnen sich durch eine hohe Motivation und Mut für einen beruflichen Neuanfang aus sowie durch hohe Leistungsbereitschaft und -fähigkeit. Unsere Teilnehmerinnen sind in der Lage, ihr Ziel hartnäckig in kleinen Schritten weiter zu verfolgen und es über lange Zeiträume nicht aus dem Blick zu verlieren, auch wenn sie auf dem Weg vielen Hindernissen begegnen. Frauen mit Kindern entscheiden sich mitunter im Hinblick auf solche Hindernisse, ihre Energie vorrangig in die Bildung und den Aufstieg ihrer Kinder zu investieren und selbst nur eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen. Über ihre Kinder sind sie häufig schon von Beginn an stärker in Strukturen der Aufnahmegesellschaft eingebunden.

Anders als die männlichen Teilnehmer in unserem Netzwerk sind die Teilnehmerinnen größtenteils in einen familiären Kontext eingebunden: entweder sind sie mit ihren Eltern nach Deutschland gekommen, oder sie haben hier eine Familie gegründet. Wenn es um Frauen und Familie geht, sind ja immer zwei Aspekte zu beachten: einerseits können Frauen im Familiensystem auf ihre sogenannten „familiären Pflichten“ verwiesen und teilweise auch darauf beschränkt werden. Andererseits können sie aus diesen Aufgaben auch durchaus Selbstbestätigung und Kraft schöpfen und möglicherweise mit Unterstützung der anderen Familienmitglieder eine berufliche Karriere aufnehmen. Bei den Teilnehmerinnen in unserem Netzwerk beobachten wir beides: es gibt Flüchtlingsfrauen, für die es wichtig ist, über ihre Möglichkeiten in Deutschland bei familiären Konflikten und Gewalt aufgeklärt und durch Beratung unterstützt zu werden (z.B. Frauenhäuser, Möglichkeit der Scheidung). Andererseits beobachten wir bei unseren Teilnehmerinnen überwiegend, dass sie durch die Einbindung in ihre Familie Kraft schöpfen und auch von Vätern und Ehemännern Unterstützung erfahren. Und selbst wenn manche zunächst gebremst werden: sie haben ihre eigenen Strategien, sich Schritt für Schritt auch beruflich mehr Freiraum zu verschaffen und dabei auch die Familie mitzunehmen.

Viele Qualifikationen, viele Potenziale – können Flüchtlingsfrauen sie nutzen, um tatsächlich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen? Die Datenerfassung aus unseren Netzwerken zeigt: Frauen haben im Herkunftsland seltener als Männer bereits in ihrem Beruf gearbeitet – doch immerhin gut ein Viertel der Frauen (gegenüber 42% der Männer) haben vor ihrer Ankunft in Deutschland bereits Be-

rufserfahrung gesammelt. In Deutschland gelingt ihnen das sogar zu einem noch größeren Anteil: 39% der Frauen (gegenüber 51% der Männer) waren in Deutschland schon einmal erwerbstätig. Allerdings – und hier möchte ich wieder an die Mutter der Familie aus dem eingangs erzählten Beispiel erinnern, die Tierärztin, die als Putzfrau arbeitete – die Frauen waren in Deutschland fast ausschließlich in der Gastronomie/Reinigung und im Helferbereich beschäftigt ebenso wie männliche Flüchtlinge. Dabei spielt es überhaupt keine Rolle, welche Schul- und Ausbildung bzw. Berufserfahrung im Herkunftsland gesammelt wurde: die Wahrscheinlichkeit, in Deutschland eine gering qualifizierte Beschäftigung im Niedriglohnssektor aufzunehmen, bleibt gleich. Dieses Problem zeigt auch eine Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge, die die Arbeitsmarktintegration u.a. von Flüchtlingen mit einer Duldung untersucht: nur 11 % der Frauen mit einer Duldung waren Mitte 2010 überhaupt erwerbstätig, die meisten von ihnen im Helfer- und im Gastronomiebereich. Auffällig ist zudem, dass geduldeten Flüchtlingen der Einstieg ins Erwerbsleben in Deutschland überwiegend erst spät gelingt: über 80 % der Erwerbstätigen mit Duldung lebten schon seit über 6 Jahren in Deutschland, bei den Frauen ist der Einstieg in Erwerbsarbeit noch einmal verzögert.

Bezogen auf die Teilnehmerinnen im Netzwerk „Land in Sicht!“ ist es innerhalb von zwei Jahren immerhin gelungen, 10% (gegenüber 12% der männlichen Teilnehmer) in Erwerbsarbeit zu vermitteln. Bei der Aufnahme einer Berufsausbildung sind unsere Teilnehmerinnen gegenüber den männlichen Teilnehmern sogar deutlich erfolgreicher: 17% (gegenüber 5% der männlichen Teilnehmer) haben eine Ausbildung aufgenommen. Die anderen Teilnehmerinnen befinden sich noch überwiegend in Deutschkursen, Praktika bzw. holen ihre Schulabschlüsse nach. Zum Ende der letzten Laufzeit konnten wir insgesamt Vermittlungsquoten von ca. 50 % erreichen, und wir rechnen auch für das Ende dieser Laufzeit noch mit einer deutlichen Steigerung.

Dennoch: Angesichts der mitgebrachten Qualifikationen und Potenziale wäre eigentlich zu erwarten, dass viel mehr Teilnehmerinnen der Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt. Doch ihnen stehen viele Hindernisse entgegen, die alle Flüchtlinge betreffen, deren Aufenthaltsperspektive noch nicht gesichert ist (also insbesondere Menschen im Asylverfahren und geduldete Flüchtlinge) – und die Flüchtlingsfrauen noch einmal in besonderer Weise betreffen.

Zu nennen ist hier auch die Situation in den Unterkünften, in denen sich Flüchtlinge im Asylverfahren aufhalten müssen. Genau zu dieser Zeit protestieren in Potsdam Flüchtlingsfrauen im Rahmen des Internationalen Frauentags, ich möchte Ihnen einen Ausschnitt aus dem Aufruf der Flüchtlingsinitiative „Women in Exile“ vorlesen:

„Überall in der Welt feiern Frauengruppen den Internationalen Frauentag, den achten März (...). Unter ihnen sind auch wir, die Flüchtlingsfrauen, die von der Gesellschaft isoliert in Sammelunterkünften in den Außenbezirken leben. Wir sind die vergessenen Frauen. Wir sind die Frauen ohne Perspektiven. Wir sind die Frauen, deren Lebensbedingungen unsichtbar sind, verborgen im Lager. Wir Frauen in den ‚Gemeinschaftsunterkünften‘ ringen um etwas, was wir in einer ‚Gemeinschaftsunterkunft‘ nicht finden können: Ein Zuhause für uns und unsere Kinder, das für uns ein sicherer Ort sein kann. Es ist unmöglich, die Lebensbedingungen in ‚Heimen‘ so zu verbessern, dass sie zu annehmbaren Unterkünften werden, in denen unsere Privatsphäre geschützt wird. Deshalb fordern wir seit Langem: Frauen raus aus den Lagern! Alle Lager schließen!“

Dazu muss ich sagen, dass die Unterbringungs-Situation in Schleswig-Holstein tatsächlich besser ist als in Brandenburg. Dennoch: Frauen, die mit kleinen Kindern nach Deutschland geflohen sind, sind besonders in der ersten Zeit, wenn sie noch keine Kinderbetreuung gefunden haben, weitaus stärker als Männer auf den häuslichen Bereich angewiesen. Wenn sie dort mit vielen fremden Menschen Küche und Bad, manchmal auch noch das Zimmer teilen müssen, stellt das für die meisten von ihnen eine große Belastung dar. Zudem sind die Unterkünfte häufig abgelegen vom Ortskern, so dass es umso schwieriger ist, Kontakt mit AnwohnerInnen aufzunehmen – doch Netzwerke sind entscheidend, nicht nur um „anzukommen“, sondern auch um Arbeit zu finden.

„Sprache ist der Schlüssel zur Integration“ – dieser Satz wird in den letzten Jahren fast mantra-artig wiederholt. Doch Menschen im Asylverfahren und geduldete Flüchtlinge können nicht an subventionierten Deutschkursen („Integrationskursen“) teilnehmen. Für „SelbstzahlerInnen“ kostet so ein Kurs ca. 2.000 Euro – dazu kommen noch die Fahrtkosten (wenn überhaupt der öffentliche Nahverkehr zu passenden Zeiten verfügbar ist).

Langzeitarbeitslosigkeit wirkt auf Menschen und erschwert es ihnen, wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren. Doch Flüchtlinge werden in Deutschland per Gesetz zu Langzeitarbeitslosen gemacht – denn als solche gelten per Definition Menschen, die seit über 12 Monaten nicht erwerbstätig waren. Menschen im Asylverfahren und mit einer Duldung dürfen im ersten Jahr ihres Aufenthalts in Deutschland gar keine Arbeit aufnehmen. Erst danach erhalten sie einen „nachrangigen“ Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies bedeutet, dass sie eine Arbeitserlaubnis für eine konkrete Stelle beantragen müssen, die nur genehmigt wird, wenn diese Stelle nicht von einer anderen, bevorrechtigten Person besetzt werden könnte. In der Praxis führt das genau zu den Ergebnissen, die wir vorher gesehen haben: Flüchtlinge werden auf die Jobs verwiesen, die niemand anders machen möchte.

Das Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse steht auch Flüchtlingen offen – doch bislang ist für sie die Finanzierung ggf. nötiger Anpassungsqualifizierungen ungeklärt (abgesehen von Ausgestaltung und Kosten spezieller Kenntnisfeststellungsverfahren) und solche Anpassungsqualifizierungen werden zum Beispiel nötig, wenn sie aufgrund ihrer Flucht keine schriftlichen Nachweise über ihre Ausbildungsabschlüsse vorlegen können. Denn mit einer nicht formell anerkannten Berufsausbildung ist es in Deutschland fast unmöglich, eine adäquate Beschäftigung zu finden.

Flüchtlingsfrauen, die Kinder zu versorgen haben, benötigen darüber hinaus natürlich wie andere Frauen, die nach der Familienphase wieder in ihren Beruf einsteigen wollen, flexible, bezahlbare und zugängliche Kinderbetreuung – sowohl während der Deutschkurse als auch während Weiterbildung, Ausbildung und Berufstätigkeit.

Um sich in neuen Strukturen zurechtzufinden und den deutschen Arbeitsmarkt kennen zu lernen, benötigen Flüchtlinge Unterstützung von Anfang an. Doch daran mangelt es: Flüchtlinge ohne sichere Aufenthaltsperspektive erhalten lediglich Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, das keinerlei Förderung der Arbeitsmarktintegration vorsieht. Dadurch sind sie von den Angeboten der Jobcenter ausgeschlossen. Das Netzwerk „Land in Sicht!“ stellt sich genau dieser Aufgabe, doch sind wir nur ein Projekt und damit in unseren Ressourcen sowie in unserer Laufzeit stark eingeschränkt. Ähnliches gilt für die Migrationssozialberatungsstellen, die inzwischen wieder auch Flüchtlinge ohne gesicherten Aufenthaltsstatus in ihr Case Management aufnehmen dürfen, dafür allerdings keine zusätzlichen Mittel erhalten (immerhin werden die zuvor geplanten Kürzungen zurückgenommen). Die Bundesagenturen für Arbeit sind zwar für diese Gruppe von Flüchtlingen genauso zuständig wie für andere Menschen, die keine Alg-II-Leistungen erhalten und trotzdem Bedarfe hinsichtlich einer Arbeitsmarktintegration haben, doch setzt sich dieses Wissen erst allmählich durch, und die Arbeitsagenturen verfügen bisher auch nicht über das spezialisierte Wissen und den Personalschlüssel, der für die Unterstützung dieser Personengruppe eigentlich nötig wäre.

Die lange Unsicherheit der Aufenthaltsperspektive beunruhigt und bedrückt natürlich insbesondere Menschen im laufenden Asylverfahren (das sich in der Regel mindestens über mehrere Monate hinzieht und Jahre dauern kann, wenn gegen ablehnende Entscheidungen geklagt wird) sowie geduldete Flüchtlinge (die Duldung wird in der Regel nur für 3 Monate erteilt; dennoch lebt ca. die Hälfte der geduldeten Flüchtlinge in Schleswig-Holstein schon seit über 6 Jahren hier). In den letzten Jahren wurden mit sogenannten „Bleiberechtsregelungen“ stichtagbezogenen Möglichkeiten für Flüchtlinge geschaffen, eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis zu erhalten. Eine stichtagsunabhängige Regelung wird momentan im Bun-

desrat beraten. Als Voraussetzung für ein dauerhaftes Bleiberecht galt immer die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts. Wenn man sich vor Augen hält, in welchen Sektoren und Arbeitsverhältnissen Flüchtlinge in Deutschland beschäftigt sind, und die bestehende Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen einbezieht, wird deutlich, dass diese Regelung Flüchtlinge, und besonders Frauen, vor enorme Schwierigkeiten stellt.

Um Flüchtlingen und Flüchtlingsfrauen zu ermöglichen, ihre Qualifikationen und Ressourcen adäquat in den Arbeitsmarkt einzubringen, müssten folgende Bedingungen geschaffen werden:

- verbindliche Unterbringungsstandards mit Beratungsangeboten von Anfang an
- Öffnung der Integrationskurse für alle Flüchtlinge
- Abschaffung der Restriktionen beim Arbeitsmarktzugang
- Ausbau der Kinderbetreuung, Bildungsangebote und Ausbildungsmöglichkeiten (auch in Teilzeit)
- Einbezug in die Angebote der Bundesagenturen für Arbeit bzw. der Jobcenter – auch in Bezug auf Weiterbildung, aber auch gezielte Beratungsangebote durch spezialisierte Netzwerke wie „Land in Sicht!“, „Frau und Beruf“ etc.
- und – ebenfalls entscheidend für eine gelingende Arbeitsmarktintegration – die Unterstützung durch MigrantInnenselbstorganisationen, Frauenorganisationen und engagierte Einzelpersonen
- Anerkennung der Qualifikationen und Ressourcen von Flüchtlingsfrauen – auch durch Betriebe
- eine stichtagsunabhängige Bleiberechtsregelung, die Ausnahmen vom Kriterium der Lebensunterhaltssicherung zulässt und Frauen die Chance gibt, in Deutschland Fuß zu fassen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

http://www.esf.de/portal/generator/15724/?property=data/2011_02_23_evaluationbericht.pdf

„Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen?“ www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_fluechtlingsfrauen_verborgene_ressourcen.pdf; „Beruflich erfolgreiche Migrantinnen - Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien“, <http://www.iab.de/764/section.aspx/Publikation/k091214p01>

Migranten im Niedriglohnsektor unter besonderer Berücksichtigung der Geduldeten und Bleibeberechtigten <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp39-migranten-im-niedriglohnsektor.html>

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und ethnischer Herkunft – Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes



Birte Weiß,
basis & woge e.V.,
Antidiskriminierungs-
beratung / IQ Netzwerk
Hamburg NOBI



www.netzwerk-iq.de | © 2012

„Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen – Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des AGG“

Referat im Rahmen des Fachtages „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt“

8. März 2013 Landeshaus, Kiel

Referentin: Birte Weiß, basis & woge e.V., Antidiskriminierungsberatung/
IQ Netzwerk Hamburg

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Arbeitsbereiche

- Projekt „Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen“
 - Beratung und Unterstützung von Handlungsstrategien für Betroffene
 - Rechtsberatung und Begleitung von Klagen nach dem AGG als ein Arbeitsbereich
- Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ arbeitet im Regionalen Netzwerk NOBI des bundesweiten Netzwerks IQ
 - Expertise zum Thema Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang
 - Erstellung von Arbeitsmaterialien
 - Entwicklung von Handlungsempfehlungen
 - Durchführung von Fortbildungen
- Mitarbeit im Antidiskriminierungsverband Deutschland, advd
 - Auswertung von Beratungsfällen bundesweit
 - Entwicklung von Qualitätsstandards für Antidiskriminierungsberatung
 - Strategische Prozessführung, Analyse AGG-Rechtsprechung

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen

- Migrantinnen machen alltäglich vielfältige Diskriminierungserfahrungen
 - Geschlecht: Frauen werden schlechter bezahlt (gender pay gap), weniger Frauen arbeiten in Leitungspositionen, familienunfreundliche Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Arbeitsplätze treffen Frauen überdurchschnittlich stark, etc.
 - Herkunft: Ausländisch klingender Nachname reduziert Bewerbungschancen, mit ausländischen Abschlüssen keine Einstellung innerhalb Qualifikation, überdurchschnittlich häufig arbeitslos, Arbeitsbedingungen schlechter, unterrepräsentiert in Qualifizierungsmaßnahmen, etc.
 - Religion: Vorurteile (unterdrückt, rückständig) gegenüber muslimischen Frauen, insbesondere, wenn sie Kopftuch tragen

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen

- Migrantinnen können von Diskriminierungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale betroffen sein.
- Wichtig für die Beratung: Wie Diskriminierung wahrgenommen wird, sich auswirkt und welche Handlungsstrategien angemessen sind, ist sehr verschiedenen und hängt u.a. von Persönlichkeit, Vorerfahrungen und gesellschaftlicher Position ab.
 - Die gerichtliche Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist nur für einige der Betroffenen, die eine Beratungsstelle aufsuchen, die passende Strategie.
 - Das liegt u.a. in Ausschlusskriterien des Gesetzes begründet.
 - Dennoch ist Kenntnis über die Inhalte des Gesetzes für Betroffene von großer Bedeutung und kann sie stärken.

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Diskriminierungsformen nach AGG

- **Direkte Diskriminierung**
 - Es wird ausdrücklich aufgrund eines Merkmals diskriminierend gehandelt.
- **Indirekte Diskriminierung**
 - Vorschriften, Kriterien oder Maßnahmen, die für alle gleich formuliert sind, sich auf Personengruppen aber unterschiedlich auswirken.
- **Mehrfachdiskriminierung**
 - Diskriminierungen knüpfen an verschiedene Merkmale an (additiv oder intersektionell).

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Ebenen von Diskriminierung

- **Individuelle Ebene**

Persönliche Einstellungen, Gefühle und Vorurteile führen zu diskriminierenden Äußerungen und Handlungen auf der persönlichen Ebene zwischen einzelnen Menschen.

- **Institutionelle Ebene**

Institutionalisierte Abläufe und strukturelle Barrieren, die oft unsichtbar sind, führen zu Benachteiligung. Es kann sich um gesetzliche und administrativen Regelungen oder etablierte Verfahrensabläufe handeln.

- **Gesellschaftliche Ebene**

Diskriminierungen werden durch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen, das Denken und Reden über „Uns“ und die „Anderen“ in Wissenschaft, Literatur, in den Medien, Politik oder im KollegInnenkreis produziert und reproduziert.

Vgl. Pates/Schmidt/Karawanskij (Hrsg.) 2010

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)



Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz

Seit **2006** in Kraft

- § 1: Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen, die an die Merkmale:

- Herkunft
- Rassistische Zuschreibung
- Geschlecht
- Religion/ Weltanschauung
- Behinderung
- Sexuelle Orientierung
- Lebensalter

anknüpfen.

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)



Das AGG – Die Grundlagen

WAS ist verboten?

- direkte Diskriminierung
- indirekte Diskriminierung
- Belästigung
- Sexuelle Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung
- Viktimisierung (Maßregelungsverbot)

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Das AGG - Grundlagen

• Anwendungsbereiche

- **Arbeit und Beschäftigung**
 - Zugang zu Erwerbstätigkeit und beruflichem Aufstieg
 - Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
 - Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Aus- und Weiterbildung
- Zivilrecht
- Bildung
- Sozialschutz

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Rechte und Ansprüche:

- Anspruch auf Beseitigung/Unterlassung
- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Klagen auf Schadenersatz und/oder Entschädigung
 - **Wichtig:** Frist von zwei Monaten

WER muss was beweisen?

Diskriminierung durch Indizien glaubhaft machen, Gegenseite muss beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat.

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

- **Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung!**
- **§ 5 Positive Maßnahmen**
Ungeachtet der in den §§8 bis 10 sowie in §20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in §1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.
- **§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen**

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Mängel

- **Gesetz**
 - der Schutz vor Diskriminierung ist nur persönlich einklagbar
 - Ausnahmen, z.B. im Wohnungsbereich - § 19 (3)
 - Regelungsdefizite, z.B. Bildungsbereich
- **Rechtsanwendung**
 - finanzielle und emotionale Kosten für den Prozess bleiben bei Betroffenen
 - Nachweis der Diskriminierung sehr schwierig
 - Fristen zu kurz
- **Beratungspraxis**
 - keine/wenig neue Strukturen (Kommunen und Landesregierungen gefragt)

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Chancen

- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) 2011:
„Wir können mit dem Gesetz arbeiten!“
- **Individuell:**
 - Für viele Bereiche existiert erstmalig persönlich einklagbarer Schutz
- **Beratung:**
 - gesetzliche Grundlage führt auch außergerichtlich zu Stärkung für Betroffene, insbesondere im Bereich Arbeit
 - Gesetz schafft Möglichkeit, Thema Diskriminierung in Institutionen hineinzutragen und auf Aufgabe des Abbaus von Diskriminierung hinzuweisen
- **Gesellschaftlich:**
 - über Diskriminierung als gesellschaftliche Realität kann einfacher gesprochen werden, Betroffene werden gestärkt

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Konsequenzen/ Forderungen

• Gesetz

- Verbandsklagerecht
- Beweislastumkehr
- Auskunftsrechte für Antidiskriminierungs-(beratungs)stellen
- Novellierung AGG (Überprüfung bestehender Ausnahmen, Aufnahme neuer Dimensionen, wie z.B. Sprache)
- gesetzliche Lücken schließen (Bildungsbereich, Festschreibung positiver Maßnahmen) auf der Landesebene

• Rechtsanwendung

- Ressourcen, um Betroffene im Falle eines Prozesses zu begleiten (Rechtshilfefonds)
- auf AGG spezialisierte AnwältInnen
- Veränderung der kurzen Fristen

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Konsequenzen/ Forderungen

• Beratungspraxis

- Finanzierung bestehender Beratungsstellen sichern und ausbauen
- Neue Beratungsstellen für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung schaffen

• Gesellschaftlicher Diskurs

- weitere Sensibilisierung bei Arbeitgebern und in der öffentlichen und Arbeitsverwaltung für Wirkungsweisen von (struktureller) Diskriminierung
- Stärkere Orientierung am Gleichbehandlungsgedanken

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Am Beispiel

- Kritik am AGG, Bedeutung der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Diskriminierung für Rechtsanwendung und Forderung nach Stellen für umfassende Beratung und Unterstützung von Betroffenen wird am folgenden Beispiel erläutert:

S. ist Studentin der Sozialen Arbeit und bewirbt sich auf eine Honorarstelle bei einem Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes bei einem pädagogischen Mittagstisch. Ihre Qualifikation und Persönlichkeit überzeugen, sie erhält eine Zusage mit dem Verweis, ihr muslimisches Kopftuch als Piratentuch tragen zu müssen. S. kann diese Antwort nicht einordnen. Nach einer Weile sucht sie eine Beratungsstelle auf. Da die Stelle erneut ausgeschrieben wird, bewirbt sie sich mit einem Foto und fragt direkt nach, ob sie ihr Kopftuch so wie auf dem Foto binden könne. Erneut wird ihr gesagt, dass sie die Honorarstelle antreten könne, wenn sie das Kopftuch als Piratentuch binde. Auf telefonische Nachfrage, ob das heiße, dass sie mit ihrem Kopftuch nicht anfangen könne, wird deutlich gesagt, dass sie so nicht beim pädagogischen Mittagstisch des DRK arbeiten könne.

Mit Unterstützung einer Beratungsstelle nimmt S. Rechtsberatung wahr und legt Klage ein. Das DRK beruft sich auf seinen Neutralitätsgrundsatz, der durch die Anstellung einer Honorarkraft, die das Kopftuch deutlich als muslimisches Kopftuch trage, gefährdet sei.

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Fortsetzung Beispiel

Die Vergleichsverhandlung scheitern. S. Vergleichsangebot ist eine Entschuldigung des DRK in Verbindung mit der Aussage, künftig anders mit Bewerberinnen zu verfahren. Das DRK lehnt dies ab und bietet der Klägerin an, sie könne die Honorarstelle weiterhin bekommen, wenn sie das Kopftuch als Piratentuch binde.

Die Richterin kommentiert dieses "Vergleichsangebot" nicht, hält der Klägerin jedoch vor, dass eine Entschuldigung zu erwarten doch recht hoch gegriffen sei. Die Wahrnehmung von Diskriminierung ist gesellschaftlich eingebettet, das macht auch vor Gerichtssälen nicht halt.

Die Klage wird abgewiesen, weil die Fristen nicht eingehalten worden seien. Das Gericht wählt den Beginn der zweimonatigen Frist nicht bei der definitiven telefonischen Absage, sondern bei dem ersten Hinweis, die Bewerberin müsse das Kopftuch als Piratentuch binden. Der Verweis der Klägerin, dass damals überhaupt nicht klar sei, was das heiße, wurde mit der Belehrung beantwortet, sie könne sich ja in ihrer Nachbarschaft umhören, wie sie ihr Kopftuch tragen könne, dass es nicht als islamisches Kopftuch erkennbar sei.

Das Beispiel ist eines von mehreren, das darauf verweist, dass die Behandlung des AGG in den Gerichten noch Neuland ist. Grundsatzentscheidungen werden oft nicht getroffen und Gerichtsverhandlungen können für KlägerInnen enorm belastend und frustrierend sein. Hier ist emotionale Unterstützung genauso wichtig, wie die Entwicklung von Handlungsstrategien. Beispielsweise wurde das beschriebene Verfahren durch Öffentlichkeitsarbeit begleitet. Zwar hat die Klägerin erstinstanzlich verloren, durch aktive Medienarbeit wurden ihre Erfahrungen und Anliegen aber in die Öffentlichkeit gebracht.

Gehe zu Folie: [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Perspektiven für Schleswig-Holstein

Zusammenfassung der Podiumsdiskussion

mit

Ralph Müller-Beck

(Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie)

Wolfgang Werner

(Geschäftsführung der Bundesagentur für Arbeit Lübeck)

Sebastian Schulze

(Geschäftsführung des Unternehmensverbands Nord)

Moderation: **Heike Schlottau**

R. Müller-Beck

weist in seinem Eingangsstatement auf die zentrale Bedeutung der Integration in den Arbeitsmarkt für die gesellschaftliche Integration von MigrantInnen hin. Arbeit sei eng mit dem Thema Würde verbunden. Gesellschaftliche Stellung und finanzielle Lage hingen beide entscheidend von der Stellung auf dem Arbeitsmarkt ab. Deshalb seien Veranstaltungen wie diese wichtig, um das Thema ins Bewusstsein zu rücken, und auch die geplante Dokumentation der Veranstaltung sei hilfreich als Anknüpfungspunkt für weitere tiefergehende Debatten.

W. Werner

stellt fest, dass es bei den Agenturen breit gefächerte Handlungsebenen gebe und alle Bereiche als Handlungsfelder bezüglich der Förderung von Migrantinnen zu verstehen seien. Bestehende Aktivitäten müssten fortgesetzt und verstärkt werden. So würden die Jobcenter z.B. in Lübeck eng mit den Migrationsfachdiensten zusammenarbeiten. Außerdem wies er auf die Migrationsbeauftragten in allen Jobcentern hin. Es sei aber in jedem Fall auf die jeweilige Arbeitsmarktlage zu achten: Jobcenter und Arbeitsagenturen hätten klare Integrationsaufträge. Es gebe immer den ein oder anderen Fall, der ungünstig lief, aber Integration sei ein Thema, das bereits viel Beachtung fände.

S. Schulze

betont auf die Frage nach den das Thema MigrantInnen betreffenden Handlungsmöglichkeiten des Unternehmensverbands Nord zunächst die Möglichkeit, Unternehmen zu Integrationsthemen zu beraten. Das Thema sei kein „Blümchentema“ mehr, auch wegen

der spürbaren personellen Engpässe in manchen Branchen. Viele Aktivitäten seien bereits gestartet worden, zu erwähnen sei hier zum Beispiel die Auslobung des Preises „Vielfalt in Ausbildung“ in Hamburg. Die Fachkräfteverknappung sei in manchen Bereichen bereits zu einem Fachkräftemangel geworden, und vor diesem Hintergrund könne die Öffnung von Unternehmen für Migrantinnen und Migranten nur als eine win-win-Situation zu betrachten sein. Auf die aus dem Publikum an Herrn Schulze gerichtete Bitte um eine Einschätzung der Umsetzung des Projekts „Anonymisierte Bewerbungen“ gab Herr Schulze zu verstehen, dass es in Schleswig-Holstein diesbezüglich wenig Resonanz gegeben habe, mehr sei dagegen in Hamburg passiert. Die vornehmlich kleinen und mittelständischen Unternehmen Schleswig-Holsteins hätten mehr Vorbehalte und befürchteten mit anonymen Bewerbungen, die mehr Aufwand nach sich zögen, überfordert zu sein.

R. Müller-Beck

sagt auf den Hinweis der Moderatorin, im „Aktionsplan Integration“ kämen Frauen als eigenständige Bedarfsgruppe nicht vor, es gebe 367.000 Menschen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein, jeder Achte sei also ein Mensch mit Migrationshintergrund. Schleswig-Holstein sei ein buntes, vielfältiges, weltoffenes Land, und das drücke sich am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft aus. Zwei Bereiche seien in den Fokus zu nehmen: zum einen, dass die Qualifikationen nicht immer bedarfsgerecht seien, zum anderen müsse für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und von Frauen sensibilisiert werden. Als positives Beispiel sei die Initiative „Frau und Beruf“ zu nennen, die ja als Beratungsstruktur etabliert sei und aller Voraussicht nach im neuen Arbeitsmarktprogramm weitergeführt werde. Ein weiteres Beispiel sei die landesweite Initiative für Fachkräfte „Zukunft im Norden“. Nur ein Drittel der Schleswig-Holsteiner Unternehmen betreibe aber bisher eine systematische Personalentwicklung, was der Umsetzung im Wege stehe. Wichtig sei daher eine systematische Sichtung, wie Personalentwicklung in KMU professionalisiert werden kann.

Generell müsse man sehen, dass seit 2010 mehr Menschen in den Ruhestand gingen als ins Arbeitsleben hinein. Ein Defizit an Erwerbspersonen von 190.000 im Jahr 2030 sei die prognostizierte Konsequenz, und diesem Defizit solle durch Zuwanderung

und die Integration von hier ansässigen Migrantinnen und Migranten sowie von Frauen in den Arbeitsmarkt begegnet werden. Dies könne nicht durch Einzelmaßnahmen erfolgen, sondern nur durch eine Maßnahmenbündelung.

Konfrontiert mit der Frage der Moderatorin danach, wie die Agentur für Arbeit stereotypen Bildern und Vorurteilen in den eigenen Reihen begegne, antwortet

W. Werner

mit dem Hinweis auf ein umfangreiches Fortbildungsprogramm für die Mitarbeitenden, das diese Themen enthalte. Außerdem gebe es konkrete Maßnahmen für Arbeitslose, um mehr Integrationen zu bewirken. Häufige Probleme seien jedoch fehlende Sprachsicherheit der Migranten und Migrantinnen und der gegenseitige Umgang mit der jeweils anderen Kultur. Außerdem wäre bei jungen Menschen generell ein zu enges Interessenspektrum bei den Berufswünschen und zu wenig Offenheit für Alternativen auszumachen. Hier wünsche sich die Agentur mehr Offenheit für andere Berufe und für die vielen Möglichkeiten des dualen Ausbildungssystems. Dazu setze die Agentur mit Informationen zur dualen Ausbildung bei den Eltern an.

S. Schulze

fügt hinzu, er kenne einen Garten- und Landschaftsbauer, der händierend nach Auszubildenden im Bereich Garten- und Landschaftsbau suche. Er würde sehr gern junge Frauen einstellen, da seine Erfahrungen sehr positiv seien. Aber die zahlreichen erhaltenen Bewerbungen bezögen sich alle auf den Bürobereich. LehrerInnen würden berichten, dass Mädchen vor der Pubertät den Alternativen zu typischen Berufswünschen durchaus aufgeschlossen gegenüberstünden, danach würde sich das aber wieder ändern.

Aus dem Publikum wird hierzu kommentiert, dass die Bundesagentur natürlich nicht grundlegend die Berufswahlentscheidungen beeinflussen könne, mit dem Verweis auf das eingeengte Berufsspektrum werde jedoch wieder den Eltern die alleinige Verantwortung zugeschoben. Daher wüsste man gern noch Genaueres über die Fortbildungen für die Mitarbeitenden der Agentur.

W. Werner

betont, dass die genannten Themen in den Fort- und Ausbildungsplänen enthalten seien und dass es immer mehr Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund und entsprechenden Sprachkenntnissen gebe.

An Herrn Müller-Beck richtet sich die Publikumsfrage, warum die Beratungsstellen „Frau und Beruf“ wieder auf dem Prüfstand und somit das Bestehen und die Finanzierung weiterhin in Frage stünden, wenn sie doch hier als positives Beispiel und notwendige Maßnahme hervorgehoben würden.

R. Müller-Beck

verweist darauf, dass das ab 2014 in Kraft tretende Arbeitsmarktprogramm jetzt geplant werde. Im Zuge dieser Planung würden alle starken und schwachen Punkte benannt. Jede einzelne Einrichtung werde evaluiert, nicht nur „Frau und Beruf“. Man müsse eine Schleswig-Holstein betreffende Reduktion der Mittel des Europäischen Sozialfonds um 25% bedenken, und dies sei vergleichsweise wenig; der Bund müsse immerhin 50% seiner ESF-geförderten Projekte streichen. Auf diese Finanzlage müsse reagiert werden. Seiner persönlichen Einschätzung nach sei „Frau und Beruf“ ein sehr wertvolles Projekt, mit dessen Weiterführung auch gerechnet werden könne.

Aus dem Publikum kommt der Hinweis, dass Flüchtlinge zum Großteil keinen Zugang zu den Fördermöglichkeiten des SGBII hätten. Alle Flüchtlinge hätten jedoch Anspruch auf Beratung und Vermittlung im Sinne des SGBIII, dieser Anspruch sei mittlerweile immer bekannter und würde in einigen Regionen regelmäßig gewährt. Die Frage sei, ob das auch in Lübeck bereits so gehandhabt werde.

W. Werner

antwortet, diese Regelung gelte für alle. Die in der Frage erwähnten Angebote seien Teil des an die Agenturen für Arbeit gerichteten gesetzlichen Auftrags. Die enge Zusammenarbeit mit den Migrationsfachdiensten in Lübeck gewährleiste, dass entsprechende Informationen bei den Agenturen ankämen.

Eine weitere Frage aus dem Publikum bezieht sich auf die Zeit, die ein Berater bzw. eine Beraterin für die umfassende Beratung einer Frau zur Verfügung habe, die nach einer Pause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wolle. Es gebe da unter Umständen Bedarfe hinsichtlich einer Weiterbildung und Kinderbetreuung. Wie würden Beratende auf eine verheiratete Frau mit Kindern reagieren, auch im Hinblick auf mögliche Vorurteile?

W. Werner

weist hierzu auf speziell auf den Wiedereinstieg zugeschnittene Beratungsangebote der Agenturen hin. Es gebe extra Beratungsangebote, die von der Beauftragten für Chancengleichheit veranstaltet werden,



so zum Beispiel kürzlich eine Informations-Veranstaltung in Eutin. Dort standen zwei versierte Arbeitsvermittlerinnen und eine Beraterin vom Arbeitgeberservice für individuelle Informationen ohne zeitliche Gesprächsbeschränkung zur Verfügung. Eine solche Veranstaltung würde in der Regel einen ganzen Nachmittag dauern und in Zeitungen beworben. In dieser Informations-Veranstaltung würden auch die online verfügbaren Möglichkeiten, wie Selbsteinschätzungs-Tools, Kursfinder usw. vorgestellt und bei Bedarf individuelle Beratungstermine in der Agentur vereinbart. Diese Termine würden dann eine halb- bis einstündige Erstberatung umfassen und bei Bedarf Folgeberatungstermine nach sich ziehen. Das erste Beratungsgespräch biete die Möglichkeit, Stärken und Schwächen herauszuarbeiten und aufzuzeigen, welche Möglichkeiten es gebe und welche Berufsbereiche stärker oder schwächer auf dem Arbeitsmarkt gesucht seien. Die Erfahrung sei, dass die Frauen, die zu Wiedereinstiegsberatungen kämen, sich oft in einer recht komfortablen Situation befänden und nicht unbedingt sofort auf den Arbeitsmarkt drängten. Gebe es jedoch das Interesse und die passenden aktuellen Stellenangebote dazu, dann seien ggf. auch Lehrgänge zur Nachqualifizierung bzw. Auffrischung vorhandener Kenntnisse finanzierbar. Das Thema Kinderbetreuung werde ebenfalls berücksichtigt. Eine Beauftragte für Chancengleichheit, die ihrem Auftrag übrigens in Vollzeit nachginge, habe Kontakte zu Kindertagesstätten und könne hier auch Kontakte vermitteln. Das alles würde in so einem Gespräch erörtert und er habe bisher aus solchen Runden immer gute Rückmeldungen bekommen.

Heike Schlottau wendet sich an Herrn Schulze mit der Frage, wie er denn die Teilzeitausbildungen bewerte, deren positive Rolle für die Integration mancher Zielgruppen heute schon herausgestellt worden sei.

S. Schulze

berichtet dazu, dieses Thema werde seit vier bis fünf Jahren beim Unternehmerverband bearbeitet und die Unternehmen würden sich der Idee von Teilzeitausbildungen immer mehr öffnen. Parallel seien die Kammern für Ausbildung zuständig und hätten da ein hervorragendes Projekt, an das auch verwiesen werde und das vom Verband beworben werde. Manche kleinere Unternehmen hätten zum Teil auch nur Teilzeitkräfte in der Verwaltung beschäftigt. Für diese Unternehmen würden sich Teilzeitausbildungen eignen, und die Unternehmen lernten dies zu schätzen. Zum Beispiel könnten junge Mütter dort sehr gut ausgebildet werden.

Bei diesem Thema sehe er aber auch einen Widerspruch. Einerseits würden Unternehmen dazu aufgefordert, Teilzeitverträge abzuschaffen, weil sie angeblich prekäre Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisse etablierten, andererseits sollten nun aber Teilzeitformate in der Ausbildung unterstützt werden.

Aus dem Publikum wird abschließend darauf aufmerksam gemacht, dass der Internationale Frauentag ein sehr glücklicher und erfolgreicher sei, Frauen sich jedoch immer noch auf einem steinigem Weg befänden. Migrantinnen würden oft als defizitär betrachtet und von A nach B geschoben. Was viele Frauen gerade als Hausfrauen an Familienarbeit leisteten und welche Kompetenzen sie dabei erlernten und einsetzten, bleibe unberücksichtigt. Hausfrauen bekämen teilweise in den Agenturen keine angemessene Beratung; ihre Kompetenzen würden nicht angemessen anerkannt. Besondere Hürden seien die psychologischen Tests und die fehlende Anerkennung von Abschlüssen, aber auch der Lebenserfahrung. Der Internationale Frauentag sei immer wieder eine Erinnerung daran, dass Frauen ihre Sache selbst in die Hand nehmen müssten, um ihre Interessen durchzusetzen..

Mit dem Aufgreifen dieses engagierten Appells im Schlusswort und einem Dank an die Runde und alle Beteiligten beendet die Moderatorin die Veranstaltung.

Protokoll und Zusammenfassung durch die Redaktion

Adressen der Veranstaltenden



Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein -
advsh - e.V.
Zum Brook 4, 24143 Kiel
Tel.: 0431 560277
info@adv-sh.de
www.advsh.de



Der Beauftragte für Flüchtlings-,
Asyl- und Zuwanderungsfragen
des Landes Schleswig-Holstein

Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwande-
rungsfragen des Landes Schleswig-Holstein
beim Präsidenten des Schleswig-Holsteinischen
Landtags
Karolinenweg 1, 24105 Kiel
Tel.: 0431 988-1291, Fax: 0431 988-1293
fb@landtag.ltsh.de
www.landtag.ltsh.de/beauftragte/fb/index.html



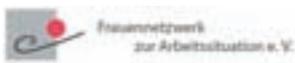
Diakonisches Werk Hamburg-West/Südholstein
Projekt Interkulturelle Öffnung
Ochsenzoller Str. 85, 22848 Norderstedt
Interkulturelle.arbeit@diakonie-hhsh.de
www.hamburgasyl.de, www.landinsicht-sh.de



Einwandererbund e.V.
Feldstrasse 3, 25335 Elmshorn
Tel.: 04121 64010-60/-68, Fax: 04121 64010-79
info@ewbund.de
www.ewbund.de



Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel
Tel.: 0431 735000, Fax: 0431 736077
office@frsh.de
www.frsh.de



Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.
Walkerdamm 1, 24103 Kiel
Tel.: 0431 678830, Fax: 0431 665206
kontakt@frauennetzwerk-sh.de
www.frauennetzwerk-sh.de



Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen
kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
Schleswig-Holsteins
c/o Frauenbüro der Hansestadt Lübeck
Sophienstraße 2-8, 23560 Lübeck
Tel.: 0451 122-1615, Fax: 0451 122-1620
frauenbuero@luebeck.de
www.gleichstellung-sh.de



Landesfrauenrat
Schleswig-Holstein

LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V.
Auguste-Viktoria-Straße 16, 24103 Kiel
Tel.: 0431 552065, Fax: 0431 51784
info@landesfrauenrat-s-h.de
www.landesfrauenrat-s-h.de



Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein

Netzwerk Land in Sicht! -
Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein
c/o Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel
Tel.: 0431 2393924, Fax: 0431 736077
lis@frsh.de
www.landinsicht-sh.de



Netzwerk
Schleswig-Holstein

Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)
Schleswig-Holstein
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.
Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel
access – Koordinierungsstelle IQ Netzwerk SH
Tel.: 0431 20509524, Fax: 0431 20509525
access@frsh.de



www.access-frsh.de

www.iq-netzwerk-sh.de
Projekt diffärenz - Schulungen zur Interkulturellen
Öffnung und Antidiskriminierung
Tel.: 0431 2595852, Fax: 0431 20509525
interkultur@frsh.de
www.iq-netzwerk-sh.de



DER PARITÄTISCHE
SCHLESWIG-HOLSTEIN

PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband
Schleswig-Holstein e. V.
Zum Brook 4, 24143 Kiel
Tel.: 0431 5602-0, Fax: 0431 5602-78
michalski@paritaet-sh.org
www.paritaet-sh.org



TIO - Treff und Informationsort für Migrantinnen e.V.
Andreas-Gayk-Straße 8, 24103 Kiel
Tel.: 0431 671778, Fax: 0431 671778
Tio@inis-in-Kiel.org
www.tio-kiel.org

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit



www.netzwerk-iq.de
www.iq-netzwerk-sh.de

 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“