



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern

Erkenntnisse aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“

Monitor Familienforschung

Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik

Ausgabe 40

Inhalt

1	Mütter und Frauen mit Fluchterfahrung – eine heterogene Gruppe	3
	1.1 Was wissen wir über geflüchtete Frauen?.....	3
	1.2 Schritt für Schritt auf dem Weg in Arbeit.....	7
	1.3 Gründe für die nachteilige Arbeitsmarktposition geflüchteter Frauen.....	10
2	Wie können geflüchtete Mütter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden?	14
	2.1 „Stark im Beruf“ in Zahlen.....	15
	2.2 Wie greift „Stark im Beruf“ den Unterstützungsbedarf geflüchteter Mütter auf?.....	16
	2.2.1 Frühe Sensibilisierung und Orientierung für den Berufseinstieg.....	17
	2.2.2 Hinführung an Bildungsangebote.....	19
	2.2.3 Aufbau von Sprachkenntnissen.....	20
	2.2.4 Zugang zum Gesundheitssystem	20
	2.2.5 Einbeziehung der Familie.....	20
3	Fazit: Wie die Integration von geflüchteten Müttern gelingen kann	22
4	Weiterführende Informationen	23

1

Mütter und Frauen mit Fluchterfahrung – eine heterogene Gruppe

Die Zahl geflüchteter Frauen in Deutschland hat in den letzten Jahren stark zugenommen. In ihren Biographien spiegelt sich die ganze Vielfalt an Bildungs- und Erwerbsverläufen, aber auch an Familienformen wieder. Die Mehrheit der Frauen steht in Familienverantwortung, d.h. hat für Kinder unter 18 Jahren zu sorgen. Bei aller Vielfalt eint sie eins: Sie wollen dazugehören, sich und ihre Familien integrieren sowie Zugang zu Sprache, Alltagsleben und Arbeit finden.

Passfertige Integrationsschablonen gibt es nicht, da jede Frau und jede Familie anders ist – entsprechend vielfältig und komplex sind die Herausforderungen und Bedarfe für den beruflichen Einstieg in Deutschland. Denn eine junge Mutter, die in ihrem Herkunftsland nicht oder nur wenige Jahre zur Schule gegangen ist und über wenig Berufserfahrung verfügt, benötigt einen anderen Einstieg als eine ältere, kinderlose Frau mit Hochschulabschluss und einschlägiger Berufserfahrung.

Der Monitor Familienforschung gibt Auskunft über demografische Eckdaten geflüchteter Frauen und zeigt, welche Ausgangsqualifikationen und Berufserfahrungen, welche Sprachkenntnisse und welche Berufswünsche sie aufweisen und welche Wege es für sie gibt, sich in Arbeit zu integrieren und ein eigenes Einkommen zu erwirtschaften. Dabei wird ein spezieller Fokus auf Mütter gelegt, denn ein Großteil der geflüchteten Frauen hat Kinder und steht vor ähnlichen Vereinbarkeitsfragen wie viele Familien hierzulande. Der Weg in Arbeit scheint perspektivisch oft weiter als der

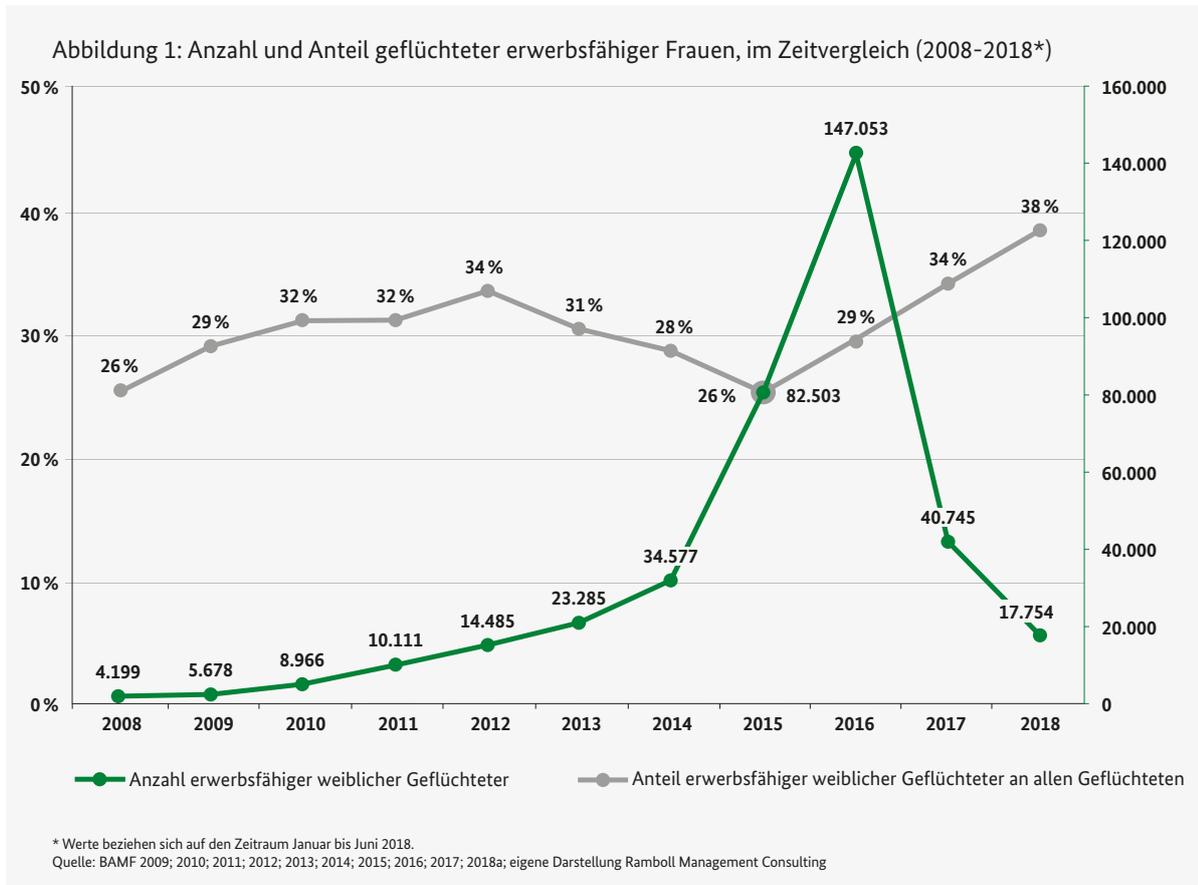
Fluchtweg. Dabei gibt es Programme und Initiativen, die den Müttern helfen. Eines davon ist das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, welches im zweiten Kapitel näher vorgestellt wird.

1.1 Was wissen wir über geflüchtete Frauen?

Der Anteil geflüchteter Frauen steigt – die Mehrheit ist im erwerbsfähigen Alter.

Der Zuzug geflüchteter Menschen nahm seit 2007 kontinuierlich zu und erreichte im Jahr 2015 einen Höchststand – knapp 1,1 Millionen Menschen suchten Schutz in Deutschland. Danach ging die Zuwanderung zwar deutlich zurück, doch hält sie noch immer an – 2017 wurden knapp 187.000 Geflüchtete neu registriert (BMI 2018). Zwischen Januar 2015 und Juni 2018 stellten damit rund 1,4 Millionen Geflüchtete einen Asylerstantrag (BAMF 2018a). Die Zahlen für weibliche Geflüchtete entwickelten sich in gleicher Weise – stellten im Jahr 2008 rund 23.000 weibliche Geflüchtete einen Asylerstantrag, stieg diese Zahl sukzessive auf fast 250.000 im Jahr 2015 (BAMF 2009; 2018a). Die Frauen kommen meist aus Syrien (36 Prozent), dem Irak (14 Prozent) und Afghanistan (13 Prozent), im Jahr 2017 auch vermehrt aus Eritrea (fünf Prozent) und dem Iran (vier Prozent) (BAMF 2009-2018a).

Was wissen wir über geflüchtete Frauen?



Die Mehrheit der Asylbewerberinnen ist im **erwerbsfähigen Alter**¹ – knapp 670.000 geflüchtete Frauen, die in den letzten zehn Jahren einen Asylantrag in Deutschland gestellt haben, sind zwischen 16 und 65 Jahren – das sind 58 Prozent aller Asylbewerberinnen (siehe Abbildung 1). Interessant ist zudem, dass der Anteil erwerbsfähiger geflüchteter Frauen an allen Geflüchteten seit 2015 deutlich gestiegen ist – fast 40 Prozent der Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter, die im ersten Halbjahr 2018 einen Asylerstantrag gestellt hatten, waren Frauen. Das sind 12 Prozentpunkte mehr als noch 2015 (BAMF 2015; 2018a).



Wer ist ein Flüchtling?

„Flüchtlinge“ (oder auch „Geflüchtete“) ist hier als Sammelbegriff zu verstehen, der die Zuwanderungsgruppe der Asylsuchenden und Asylbewerberinnen und -bewerber genauso umfasst wie die der anerkannten Flüchtlinge, Asylberechtigten (auch im Rahmen des Familienasyls), Menschen mit subsidiärem Schutz oder festgestelltem Abschiebungshindernis sowie Geduldeten in Deutschland. Der Begriff geht hier also über seine juristische Bedeutung hinaus, da auch jene Personen inkludiert sind, deren Asylantrag abgelehnt wurde.

(Für weitere Informationen siehe IQ Netzwerk 2017.)

.....

1 Das hier angegebene erwerbsfähige Alter (16-65 Jahre) weicht aufgrund der in den BAMF-Statistiken angegebenen Alterskohorten etwas von dem gängigen erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) ab.

Über drei Viertel der asylsuchenden Frauen sind Mütter.

Auch unter den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Fluchtcontext haben drei von vier Frauen Kinder. Laut der ersten Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung sind Mütter fast immer (zu 95 Prozent) mit mindestens einem ihrer Kinder nach Deutschland gekommen. Dagegen ist lediglich ein Fünftel aller erwachsenen Männer mit mindestens einem Kind nach Deutschland eingereist (Kroh in BMFSFJ 2017). Ähnliches zeigen auch die ersten Ergebnisse der zweiten Welle² der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: 60 Prozent der geflüchteten Frauen wohnen mit Kindern im Haushalt, bei den Männern sind es knapp 20 Prozent – tatsächlich hat die Hälfte der geflüchteten Männer keine Partnerin und keine Kinder (Brücker 2018). Langfristig ist damit zu rechnen, dass die Zahl geflüchteter Mütter weiter zunimmt. Denn in den folgenden Jahren werden voraussichtlich viele Mütter mit ihren Kindern über den **Familiennachzug** zu bereits anerkannten männlichen Flüchtlingen nach Deutschland ziehen (Bach et al. 2017).

Mütter besitzen seltener einen Schulabschluss als Väter.

Schon jetzt bilden die bereits in Deutschland angekommenen geflüchteten Frauen eine **heterogene Gruppe** – sie weisen verschiedene Bildungsgrade und Erwerbsbiografien auf und haben folglich unterschiedliche Erwartungen an das Leben in Deutschland. Hinsichtlich des **Bildungsstands** sind geflüchtete Frauen tendenziell häufiger von geringer oder gänzlich fehlender Bildung betroffen als Männer. So haben 37 Prozent der Frauen im Herkunftsland keinen **Schulabschluss** erworben, bei den Männern sind es 32 Prozent. Zudem

haben 71 Prozent der Frauen und 68 Prozent der Männer keinen **beruflichen Bildungsabschluss**³ (Brücker et al. 2016a). Der geschlechtsspezifische Unterschied hängt stark damit zusammen, ob Frauen Kinder haben. Tatsächlich besitzen **Mütter wesentlich häufiger keinen Schulabschluss** (41 Prozent) als Väter (33 Prozent). Dagegen unterscheidet sich der Anteil der Frauen ohne Kinder ohne Schulabschluss (29 Prozent) kaum von jenem der Männer ohne Kinder (31 Prozent) (Brücker et al. 2016a).

Im Vergleich zu Männern bringen geflüchtete Frauen öfter eine akademische Ausbildung mit.

Besitzen geflüchtete Frauen eine Qualifikation, sind sie teilweise bereits sehr gut ausgebildet. So haben 17 Prozent eine (**Fach-)**Hochschule besucht. 13 Prozent haben diesen Bildungsweg erfolgreich abgeschlossen und einen (**Fach-)**Hochschulabschluss und/oder einen Dokortitel erworben – das sind drei Prozentpunkte mehr als bei den Männern (Brücker, Rother, & Schupp 2018).

Deutliche Geschlechterunterschiede bestehen bei der bisherigen Erwerbsbiografie.

Ein erhebliches Gefälle zwischen geflüchteten Frauen und Männern ist jedoch hinsichtlich der **Erwerbsbiografie** festzustellen. Denn geflüchtete Frauen haben in den Herkunftsländern deutlich weniger Berufserfahrung gesammelt als geflüchtete Männer: Während lediglich 37 Prozent der geflüchteten Frauen Berufserfahrungen mitbringen, gilt dies für fast drei Viertel der geflüchteten

.....

² Die erste Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung wurde im zweiten Halbjahr 2016 durchgeführt, insgesamt 4.500 Geflüchtete im Alter von 18 Jahren oder älter wurden befragt. Die zweite Welle wurde ein Jahr später mit rund 5.500 Befragten durchgeführt, wobei 2.700 von ihnen Wiederholungsbefragte aus der ersten Welle waren. Erste Ergebnisse wurden beim Zukunftsgespräch „Jobchancen für geflüchtete Mütter – wie der berufliche Einstieg in Deutschland gelingt“ des BMFSFSJ vorgestellt und werden – sofern möglich – im Folgenden den Ergebnissen der ersten Welle bevorzugt.

³ Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass in keinem der Herkunftsländer der Flüchtlinge ein Ausbildungssystem existiert, das mit dem deutschen System vergleichbar wäre. Folglich müssen nicht automatisch alle Geflüchteten, die hier dazugezählt werden, nicht beruflich ausgebildet sein.

Männer. Gleichzeitig bestehen Unterschiede in der beruflichen Stellung: Während Frauen mehrheitlich als Angestellte (50 Prozent) beschäftigt waren, waren geflüchtete Männer im Schnitt häufiger als Arbeiter (33 Prozent) und Selbstständige (35 Prozent) tätig. Elf Prozent der Frauen hatten eine Führungsposition inne (im Vergleich zu lediglich neun Prozent der Männer) (Brücker 2018).

Sowohl der Bildungsstand als auch die Erwerbsbiografie sind außerdem maßgeblich beeinflusst durch das **Herkunftsland**. So argumentiert die Servicestelle SGB II (2018)⁴, dass die Dauer des Konflikts, vor dem Menschen geflohen sind, entscheidenden Einfluss auf den Bildungsstand hat: „Wer aus einem Land kommt, in dem der Zugang zu Bildung und eine geregelte Erwerbstätigkeit bis vor kurzem noch möglich waren [insb. Syrien, Irak oder Iran], hat eine deutlich günstigere Bildungs- und Erwerbsbiografie im Vergleich zu Flüchtlingen aus langjährigen Kriegs- und Krisenregionen [insb. Somalia]“.

Geflüchtete Frauen besitzen eine hohe Arbeits- und Bildungsmotivation.

Trotz oder gerade wegen ihrer tendenziell geringen Berufserfahrungen sehen viele geflüchtete Frauen erst in Deutschland eine realistische Perspektive auf eigenständige Berufstätigkeit. Tatsächlich stimmten im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Befragung mehr geflüchtete Frauen (88 Prozent) als deutsche Frauen (81 Prozent) und Männer (62 Prozent) der Aussage zu, dass Arbeit für Frauen die beste Möglichkeit ist, unabhängig zu sein. Insgesamt zeichnen sich die geflüchteten Frauen durch eine **hohe Arbeitsmotivation** aus: Eine große Mehrheit der 18- bis 64-Jährigen (63 Prozent) gab bei der Befragung an, in Zukunft ganz sicher eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen. Eine noch wesentlich höhere Erwerbsneigung haben geflüchtete Männer (87 Prozent). Dieser Geschlechterunterschied (24 Prozentpunkte) kann insbesondere durch das Vorhandensein von Kindern erklärt werden. Denn be-

trachtet man nur Frauen ohne Kinder (75 Prozent von ihnen wollen ganz sicher wieder arbeiten), verringert sich der Unterschied auf 12 Prozentpunkte (Kosyakova 2017).

Gleichzeitig scheint der Mehrheit der geflüchteten Frauen die hohe Bedeutung von Bildungsabschlüssen bewusst zu sein. Dies legen die **ausgeprägten Bildungsaspirationen** nahe. So möchten 41 Prozent der geflüchteten Frauen einen Schulabschluss nachholen und sogar 59 Prozent einen Berufsbildungsabschluss. Diese Aspirationen fallen nur etwas geringer aus als bei den Männern (46 beziehungsweise 72 Prozent) (Brücker 2018).

Ein selbstbestimmtes Leben ist ein wichtiger Motivator für Mütter und Frauen.

Neben den hohen Berufs- und Bildungsaspirationen steht bei einigen geflüchteten Müttern beziehungsweise Frauen generell zusätzlich das selbstbestimmte Leben in Paarbeziehungen beziehungsweise im familiären Kontext im Fokus. So verweisen qualitative Studien⁵ darauf, dass Frauen sich durch eigenständige Erwerbsarbeit in Deutschland eine bessere Position im Haushalt erarbeiten können – und damit auch die Chance zur Selbstverwirklichung erhalten und gleichzeitig Vorbild für die eigenen Kinder sein können. Die Möglichkeit der Berufstätigkeit sehen sie als Neuanfang für ihre Lebensplanung. Demgegenüber stehen jedoch punktuell erkennbare traditionelle Familienwerte bei Geflüchteten (siehe auch Kapitel 3). So nehmen geflüchtete Männer oft eine eher paternalistische Grundhaltung ein, in der dem Mann die Rolle des Beschützers der Ehefrau zukommt⁶. Tatsächlich gehen laut IAB-BAMF-SOEP-Befragung Geflüchtete (Frauen: 30 Prozent; Männer: 28 Prozent) im Vergleich zu Deutschen (18 Prozent) öfter davon aus, dass es zu Problemen führen wird, wenn die Frau mehr Geld verdient als ihr Partner (Brücker et al. 2016c). Offen bleibt also,



⁴ Die Servicestelle argumentiert hier auf Basis von IAB-BAMF-SOEP-Daten.

⁵ Siehe zum Beispiel Brücker et al. (2016b); Dilger, Strott & von Hein (2018); Mußinghoff (2017).

⁶ Diese Ergebnisse basieren auf Interviews einer qualitativen Studie von Brücker et al. (2016b).

wie Geschlechterrollen tatsächlich gelebt werden.

1.2 Schritt für Schritt auf dem Weg in Arbeit

Der aktuelle Stand der Integration geflüchteter Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt lässt sich mithilfe von Zahlen der Bundesagentur für Arbeit einschätzen, die seit Juni 2016 Daten zu **arbeitssuchenden Geflüchteten**⁷ erfasst. Diesen Daten zufolge melden sich immer mehr geflüchtete Frauen bei einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter arbeitssuchend⁸ – waren es Anfang 2017 noch 108.000 arbeitssuchende Frauen, erhöhte sich die Zahl um ein Fünftel auf über 130.000 im März 2018. Damit sind 28 Prozent der arbeitssuchenden Geflüchteten weiblich, was in etwa der Verteilung von circa einem Drittel Frauen und zwei Drittel Männern unter den erwerbsfähigen Asylbewerbern entspricht (Bundesagentur für Arbeit 2018b; BAMF 2018c).

Frauen machen einen geringen Anteil an allen Beschäftigten mit Fluchthintergrund aus.

Geflüchtete werden in den Daten zur Beschäftigung⁹ nicht als separate Gruppe erfasst. Um sich trotzdem den Beschäftigungszahlen Geflüchteter anzunähern, betrachtet die Bundesagentur für Arbeit hilfsweise Personen mit den Staatsangehörigkeiten typischer Flüchtlingsherkunftsländer wie Afghanistan, Eritrea, Nigeria, Iran, Irak, Pakistan, Somalia und Syrien. Diesen Daten zufolge hat sich die **Zahl der geflüchteten Frauen**¹⁰, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, seit



Wer darf arbeiten?

Einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang haben Personen mit einer **Aufenthaltserlaubnis**. Dies gilt, sobald die Personen eine Asylberechtigung, einen Flüchtlingsschutz oder einen subsidiären Schutz erhalten.

Dagegen brauchen Asylbewerberinnen und Asylbewerber, die sich noch im Asylverfahren befinden, sowie geduldete Personen, deren Asylantrag abgelehnt, aber deren Abschiebung ausgesetzt wurde, die Genehmigung der Ausländerbehörde, um als Beschäftigte arbeiten zu können. Die Genehmigung wiederum wird **nur unter bestimmten Bedingungen** ausgesprochen.

- Die Genehmigung kann frühestens drei Monate nach Asylantragsstellung eingeholt werden.
- Die Person ist nicht mehr verpflichtet, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.
- Die örtliche Arbeitsagentur stimmt der Arbeitsaufnahme zu (Vorrangsprüfung)¹.

Keinen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten Personen, die die oben aufgeführten Bedingungen nicht erfüllen. Dies gilt auch für Geduldete, die aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern. (Für weitere Informationen siehe BAMF 2017c.)

¹ Durch die Vorrangprüfung werden drei Kriterien geprüft: die Auswirkungen der Beschäftigung auf den Arbeitsmarkt; ob Bevorrechtigte zur Verfügung stehen und die konkreten Arbeitsbedingungen. Nach 15-monatigem Aufenthalt in Deutschland entfallen die ersten zwei Kriterien der Vorrangprüfung; nach vier Jahren entfällt die Zustimmungspflicht durch die Arbeitsagentur. In 133 von 156 BA-Bezirken wurde die Vorrangprüfung ausgesetzt. Siehe: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/erleichterter-arbeitsmarktzugang-fluechtlinge.html>

⁷ Als „Geflüchtete“ zählt die Bundesagentur für Arbeit sowohl Asylbewerberinnen und Asylbewerber, anerkannte Schutzberechtigte als auch geduldete Ausländerinnen und Ausländer.

⁸ Als „arbeitssuchend“ gelten all jene Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer suchen und sich beim Arbeitsamt gemeldet haben. Damit werden nicht nur arbeitslose Personen erfasst, sondern auch Personen, die noch/bereits eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben oder sich in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme befinden.

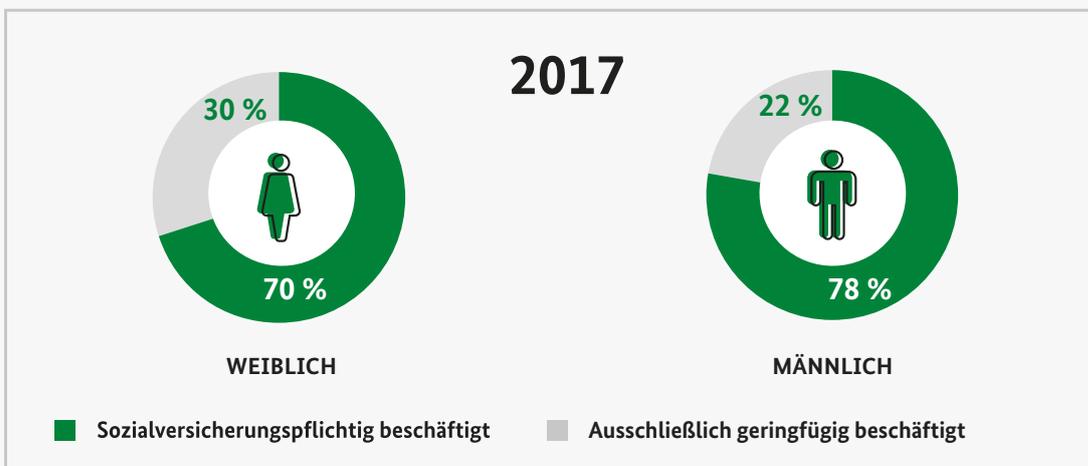
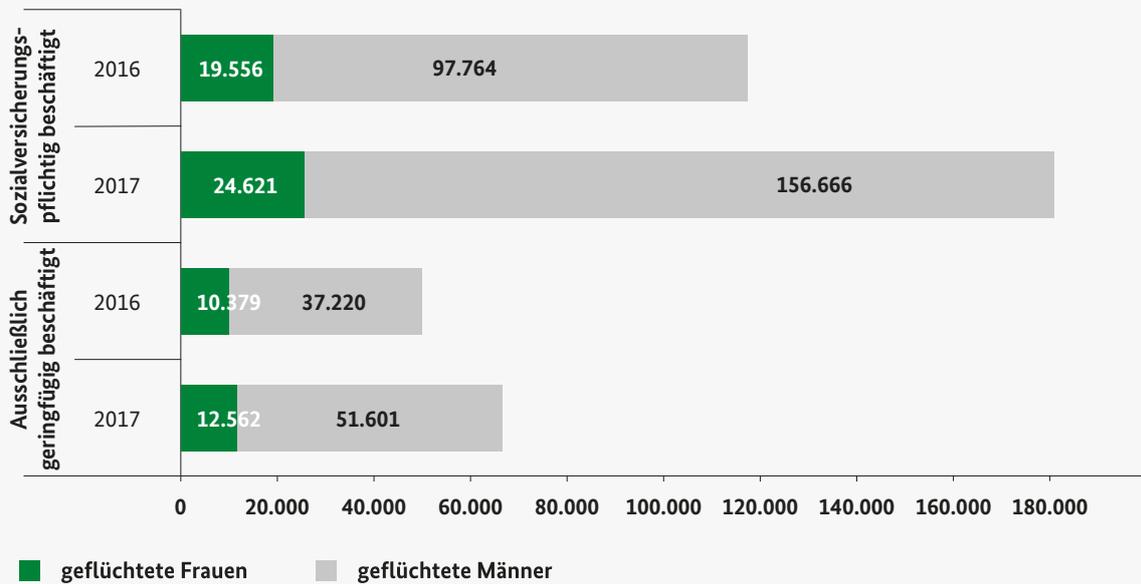
⁹ Laut IAB-BAMF-SOEP-Befragung 2016 sind 19 Prozent der geflüchteten Männer und neun Prozent der geflüchteten Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Doch spiegeln sie den aktuellen Stand kaum wider, da die Befragung im Jahr 2016 durchgeführt wurde, also als die meisten Asylverfahren noch nicht abgeschlossen waren.

¹⁰ Trotz der Annäherung ist zu beachten, dass nicht alle Personen aus den Asylantragsländern als Asylsuchende nach Deutschland gekommen sind und nicht alle Asylsuchenden aus den Asylantragsländern stammen.

Frühjahr 2016 sukzessive erhöht. Im Jahr 2017 allein sind die Beschäftigtenzahlen um mehr als ein Viertel auf rund 25.000 gestiegen. Gleichzeitig machen Frauen jedoch einen verhältnismäßig geringen Anteil an allen Beschäftigten mit Flucht-hintergrund aus. 14 Prozent waren es Ende 2017, im Vorjahr dagegen 17 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2018a).

Geflüchtete Frauen sind zudem häufiger **geringfügig beschäftigt** als geflüchtete Männer: Der Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten liegt bei Frauen bei 30 Prozent, bei Männern dagegen bei 22 Prozent. Noch deutlicher fällt der Unterschied zu deutschen Frauen aus – deren Anteil an der geringfügigen Beschäftigung liegt bei 16 Prozent. Erfreulich ist, dass der Anteil geflüchteter Frauen an dieser Beschäftigungsform im letzten Jahr etwas zurückgegangen ist (zwei

Abbildung 2: Anzahl und Anteil sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigter Geflüchteter*, nach Geschlecht und Jahr



*Anmerkung: Das Wort „Geflüchtete“ bezieht sich hier auf Personen aus den von der Bundesagentur für Arbeit definierten acht Asylherkunftsländern.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017; 2018a; eigene Berechnung und Darstellung Ramboll Management Consulting

Prozentpunkte), in absoluten Zahlen ist jedoch ein Anstieg an dieser Beschäftigungsform um ein Fünftel auf rund 12.600 Frauen zu verzeichnen (Bundesagentur für Arbeit 2017; 2018a).

Immer mehr geflüchtete Frauen finden also ihren Weg in den deutschen Arbeitsmarkt (siehe auch Geis 2018). Doch berücksichtigt man die Tatsache, dass 34 Prozent der Asylbewerberinnen erwerbsfähig sind (BAMF 2018c), scheint ihr Beschäftigungsniveau im Vergleich zu geflüchteten Männern noch immer niedrig – 14 Prozent aller beschäftigten Geflüchteten sind Frauen; und ihre Beschäftigungsart ist oftmals prekär. Den Weg in Beschäftigung finden Frauen meist mithilfe der Agentur für Arbeit beziehungsweise des Jobcenters (36 Prozent) und über Netzwerke (33 Prozent). Dabei sind sie mehrheitlich als Angestellte (57 Prozent) beschäftigt (Kosyakova 2017¹¹).

Auch hier spielt das Vorhandensein von Kindern eine entscheidende Rolle. Denn der Geschlechterunterschied zwischen geflüchteten Männern und Frauen mit Kindern (unter sechs Jahren) ist doppelt so hoch wie zwischen Männern und Frauen ohne Kinder.

Geflüchtete Frauen benötigen mehr Zeit für ihren Weg in Beschäftigung.

Hinzu kommt, dass insbesondere **geflüchtete Frauen mehr Zeit brauchen**, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. So zeigen Langzeitstudien¹², dass Geflüchtete deutlich schwerer einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden als andere Gruppen der Migrantinnen und Migranten. Während es geflüchteten Männern über die Jahre jedoch teilweise gelingt, den Unterschied zwischen ihrer Beschäftigungsquote und der der anderen Migranten zu verringern, vergrößert sich diese Lücke bei Frauen sogar, zumindest in den ersten zehn Jahren nach der Einreise: Laut den Ergebnissen der Studie von Salikutluk, Giesecke und Kroh (2016) waren in Deutschland zehn Jahre nach der Einreise 80 Prozent der geflüchteten Männer, fast zwei Drittel der Migrantinnen, aber weniger als die Hälfte der geflüchteten Frauen in Beschäftigung. Ähnliches zeigen die Ergebnisse der aktuellen IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Kosyakova 2017): Zwar steigt die Erwerbsquote geflüchteter Frauen mit der Aufenthaltsdauer, gleichzeitig aber auch der Unterschied zur Erwerbsquote der Männer.

.....

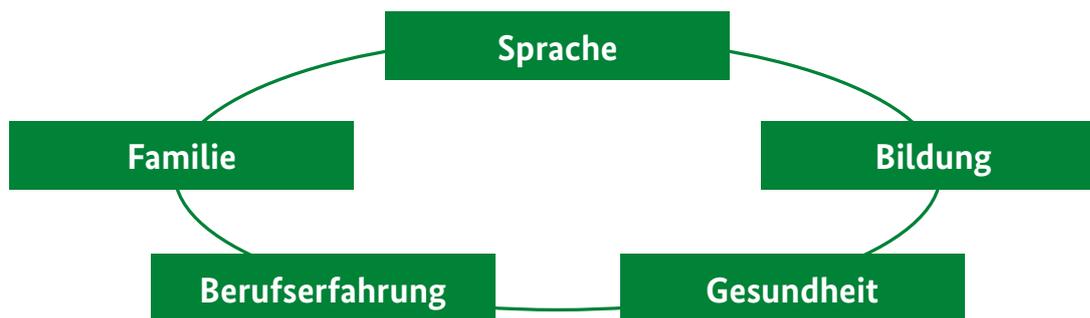
¹¹ Werte beziehen sich auf die IAB-BAMF-SOEP-Befragung 2016.

¹² Siehe zum Beispiel Salikutluk, Giesecke & Kroh (2016) sowie Bakker, Dagevos & Engbersen (2016).

1.3 Gründe für die nachteilige Arbeitsmarktposition geflüchteter Frauen

Die Gründe für die insgesamt nachteilige Arbeitsmarktposition geflüchteter Frauen sind vielfältig und hängen von der jeweiligen Ausgangssituation ab, das heißt nicht alle Herausforderungen treffen auf alle geflüchteten Frauen gleichermaßen zu.

Folgende fünf Lebensbereiche wirken sich auf die Arbeitsmarktintegration weiblicher Geflüchteter aus, beeinflussen sich aber auch gegenseitig:



den. Zwar zeigt die IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Brücker et al. 2016c), dass Geflüchtete – Frauen wie Männer – wesentlich häufiger als Deutsche der Auffassung sind, dass Erwerbsarbeit für eine Frau die beste Möglichkeit für ein unabhängiges Leben ist. Gleichzeitig sind sie aber auch häufiger der Meinung, dass Erwerbsarbeit zwangsläufig zu Problemen in der Familie führt. Tatsächlich bewerten geflüchtete Väter aus bestimmten Kulturkreisen die Spielräume zur Emanzipation, die sich ihren Ehefrauen in Deutschland bieten, oftmals kritisch¹³. Nicht selten führt ein drohender Rollenwechsel beziehungsweise die mögliche Machtverschiebung innerhalb der geflüchteten Familie zu Konflikten und Scheidungen (Farrokhzad 2017).

Zum anderen wirkt die Tatsache hinderlich, dass viele geflüchtete Eltern ohne Unterstützung nur

Familie

Familiäre Pflichten wie die Kinderbetreuung in der Familie oder die Alltagsorganisation der Familie haben für geflüchtete Mütter in Deutschland oft eine hohe Priorität. Nicht selten werden zunächst eigene Belange wie der Erwerb der deutschen Sprache oder die Arbeitsaufnahme durch die Mütter – im Gegensatz zu den Vätern – zurückgestellt (Binnemann & Mannitz 2018; Worbs & Baraulina 2017). Diese Aufgabenverteilung kann zum einen durch punktuell erkennbare traditionelle Familienrollen untermauert wer-

selten den Weg in die Kita finden. Oftmals sind sie nicht informiert über das Angebot und ihre Rechte hinsichtlich Kindertagesbetreuung und/oder sie sind nicht vertraut mit den Vorteilen, die ein Besuch für ihr(e) Kind(er) bedeutet. Auch die bürokratischen und praktischen Anforderungen des Anmelde- und Aufnahmeverfahrens sind für sie oftmals ohne Hilfe nicht zu bewältigen (Baisch et al. 2016). Eine entsprechende Entlastung für geflüchtete Mütter hinsichtlich ihrer familiären Pflichten bleibt also oftmals aus.

¹³ Dies weisen auch qualitative Studien wie Brücker et al. (2016b) nach.

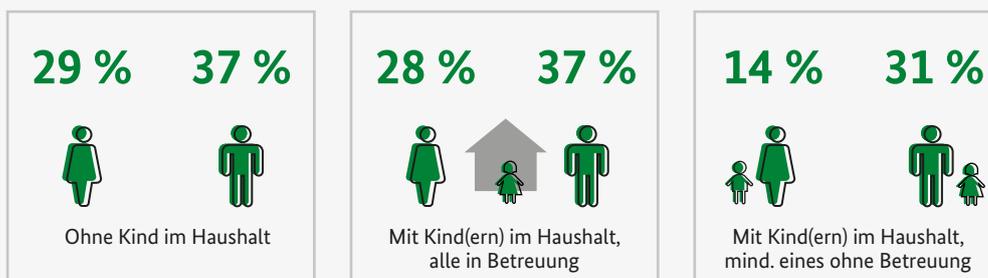
Hinzu kommt: Viele geflüchtete Frauen werden im Jahr nach ihrer Einreise schwanger. Ein möglicher Grund hierfür ist, dass sie vor und während der Flucht aus Ungewissheit und Unsicherheit ihrem Kinderwunsch nicht nachgekommen sind beziehungsweise nicht nachkommen konnten (Liebig 2018). Mit der Geburt rückt die Arbeitsaufnahme erst einmal in weite Ferne.

Um geflüchteten Müttern mit familiären Verpflichtungen einen beruflichen Einstieg in Deutschland zu ermöglichen, bedarf es laut einschlägiger Literatur (Farrokhzad 2017; Binne- mann & Mannitz 2018) entsprechender niederschwelliger, geschlechtersensibler Unterstützung: So müssten nicht nur geflüchtete Mütter für familienbezogene Hilfeleistungen und familienfreundliche Bildungs- und Einstiegsmöglichkeiten sensibilisiert, sondern es müsste auch die gesamte Familie mit einbezogen werden. Denn so „lassen sich auch andere Familienmitglieder in der Motivations- und Überzeugungsarbeit mitnehmen“ (Farrokhzad 2017: 50).

Prozent) an BAMF-Integrationskursen teilnimmt. Die Teilnahmequote schwankt insbesondere durch die Betreuungssituation der Kinder: Sie ist bei Müttern, deren Kind(er) nicht in Kindertages- betreuung ist/sind, mit Abstand am geringsten. Ihre Teilnahmequote steigt jedoch um das Dop- pelte, wenn alle Kinder in Betreuung sind. Bei Frauen ohne Kinder ist die Teilnahmequote ähn- lich hoch (Brücker, Rother & Schupp 2018).

Entsprechend der Teilnahmequote schätzen ge- flüchtete Frauen ihre deutschen Sprachkenntnisse schlechter ein als Männer. Der Unterschied bleibt selbst Jahre nach Ankunft in Deutschland beste- hen – 50 Prozent der Männer, aber nur 36 Prozent der Frauen, die mehr als drei Jahre seit dem Zuzug in Deutschland sind, schätzen ihre Deutschkennt- nisse als gut oder sehr gut ein (Brücker 2018). Kinderbetreuung stellt also eines der wesentlichen Merkmale für Geschlechterunterschiede hinsicht- lich der Teilnahme an Sprach- beziehungsweise Integrationskursen dar.

Abbildung 3: Anteil geflüchteter Männer und Frauen, die an einem BAMF-Integrationskurs teilgenommen haben



Quelle: Brücker, Rother & Schupp (2018); eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Sprache

Geflüchtete Mütter nehmen seltener Unterstüt- zungs- und Bildungsangebote zum Spracherwerb wahr. Dies verdeutlicht sich beispielsweise in den Integrationskursen, die von ihnen seltener oder später besucht werden. So legen die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung nahe, dass lediglich ein Viertel aller geflüchteten Frauen und damit wesentlich weniger als geflüchtete Männer (37

Wenn geflüchtete Frauen aber erst einmal an den Sprachkursen teilnehmen, scheinen sie diese Maßnahmen auch erfolgreich zu absolvieren. Beispielsweise schlossen geflüchtete Frauen den Deutsch-Test für Zuwanderer im Jahr 2017 deutlich häufiger mit einem B1-Zertifikat ab (59 Prozent) als geflüchtete Männer (47 Prozent) (BAMF 2018b). Die Herausforderung für geflüch-

Gründe für die nachteilige Arbeitsmarktposition geflüchteter Frauen

tete Frauen scheint also nicht das Absolvieren von Bildungsmaßnahmen zu sein, sondern vor allem der Einstieg in diese Angebote (Worbs & Baraulina 2017).

Dabei sind es insbesondere geringe beziehungsweise nicht ausreichende Sprachkenntnisse, die den Arbeitsmarkteinstieg erschweren: 86 Prozent der befragten Unternehmen sehen **fehlende Sprachkenntnisse** als Hemmnis bei der Einstellung von Geflüchteten (KOFA 2017). Tatsächlich sind geflüchtete Frauen, die mittlere bis fortgeschrittene Kenntnisse in der Sprache des Aufnahmelandes aufweisen, deutlich (um 40 Prozent) häufiger beschäftigt als jene mit geringen oder ohne Sprachkenntnissen (Liebig 2018). Daher bedarf es insbesondere bei geflüchteten Müttern einer Sensibilisierung für und einer Bereitstellung von familienfreundlichen Sprachkursen. In den Integrationskursen ist beispielsweise seit 2017 wieder eine kursbegleitende Kinderbetreuung möglich, soweit keine reguläre örtliche Kinderbetreuung bereitsteht.

Bildung

Geflüchtete Frauen bringen im Vergleich zu geflüchteten Männern in der Summe **schlechtere Bildungsqualifikationen** mit und weisen häufiger eine gänzlich fehlende Schul- oder Berufsbildung auf. Entsprechend beschränkt sind die beruflichen Perspektiven und schwierig ist der Arbeitsmarkteinstieg (Worbs & Baraulina 2017; Liebig 2018). Dies trifft insbesondere auf geflüchtete Mütter zu, was „auf die augenscheinlich weltweit vorhandene Herausforderung weist, Bildung, Beruf und Kinder miteinander zu vereinbaren – und darauf, dass die Vereinbarkeitsfrage weiterhin mehrheitlich auf den Schultern der Frauen liegt“ (Farrokhzad 2017: 26). Dies gilt auch im Hinblick auf die **Bildungsbeteiligung** geflüchteter Mütter in Deutschland. So verbringen 22 Prozent der geflüchteten Frauen ohne Kinder mindestens eine Stunde ihres Alltags mit „Ausbildung, Weiterbildung, Lernen, Schule, Studium oder Promotion“. Dagegen liegt der Anteil bei Müttern, bei denen mindestens ein Kind ohne Betreuung ist, bei lediglich sechs Prozent; bei Männern in gleicher Konstellation liegt er bei 17 Prozent (Brücker, Rother & Schupp 2018). Ähnlich

wie bei der Teilnahme an Sprachkursen ist auch hier die **Kinderbetreuung ein zentraler Einflussfaktor** auf die Bildungsbeteiligung – der Anteil von Müttern mit betreuten Kindern liegt gleichauf mit dem Anteil von geflüchteten Frauen ohne Kinder.

Damit also insbesondere geflüchtete Mütter sich (weiter-)bilden und qualifizieren, um realistische Erwerbsperspektiven zu entwickeln, ist es einerseits notwendig, den Bildungserwerb für Mütter beispielsweise durch spezielle Angebote mit kombinierter Kinderbetreuung attraktiv zu gestalten (Brücker, Rother & Schupp 2018; Farrokhzad 2018). Andererseits erscheint es wichtig, frühzeitig mit den Müttern und ihren Familien in Kontakt zu treten, sie für etwaige Angebote zu sensibilisieren und sie letztendlich für berufliche Möglichkeiten und die eigene Erwerbstätigkeit zu aktivieren (Worbs & Baraulina 2017).

Berufserfahrung

Geflüchtete Frauen haben insgesamt deutlich weniger Berufserfahrung in den Herkunftsländern gesammelt als geflüchtete Männer (Brücker, Rother & Schupp 2016c). Lediglich die Hälfte der geflüchteten Frauen bringt Berufserfahrung mit. Auch hier haben **familiäre Pflichten** großen Einfluss darauf, ob Berufserfahrung oder informelles Wissen über Tätigkeiten gesammelt werden konnte. Somit sind entsprechendes Fachwissen und Arbeitskompetenzen oft unzureichend ausgeprägt und eigene berufliche Interessen noch nicht gefestigt. Dies ist wiederum auch mit gewissen Herausforderungen für Unternehmen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbunden – sowohl hinsichtlich der Einarbeitung als auch des langfristigen Integrierens in das Unternehmen. Farrokhzad (2017) verweist folglich auf einen besonderen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf, mehr Möglichkeiten für geflüchtete Frauen zu schaffen, um Berufserfahrungen zu sammeln.

Gesundheit

Darüber hinaus leiden viele geflüchtete Frauen an **traumatisierenden Erlebnissen und Erfahrungen**

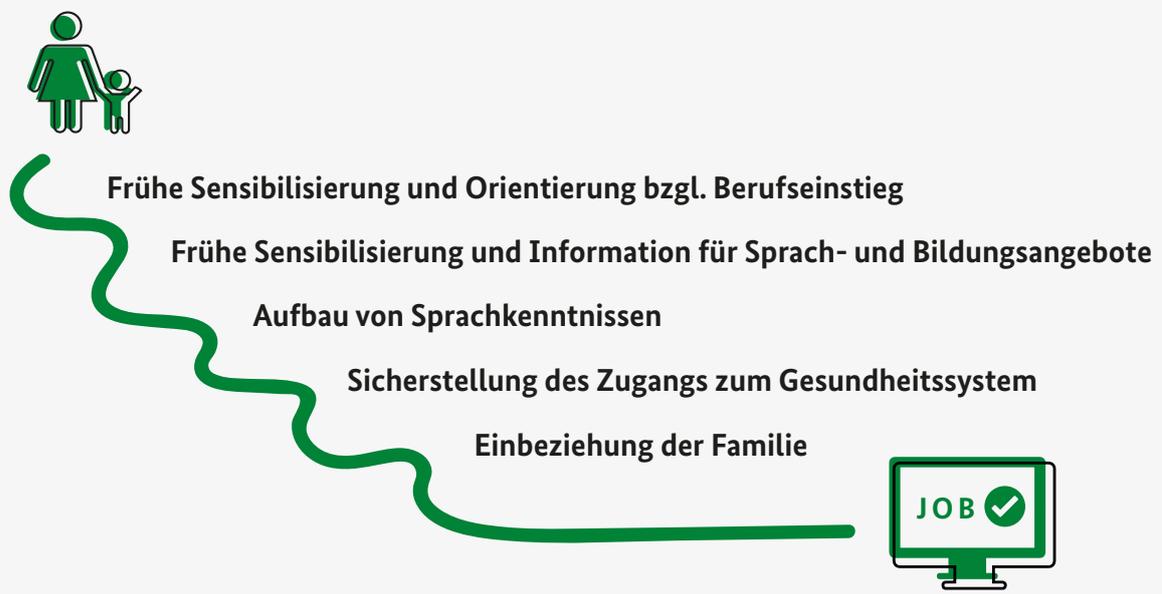
gen, wie eine Studie der Charité (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017) nachwies: 40 Prozent der geflüchteten Frauen haben eine stark ausgeprägte Traurigkeit, über die Hälfte hat Schlafschwierigkeiten, Nervosität und Angstgefühle sowie acht Prozent haben Selbstmordgedanken. Zu traumatisierenden Erlebnissen zählen neben Kriegserfahrungen, Entbehrungen, Gefangenschaft und Folter insbesondere **geschlechtsspezifische Gewalt**, welche Frauen nicht nur in ihrem Herkunftsland erfahren, sondern oftmals auch während der Flucht: Laut einer Studie des Europäischen Parlaments (2016) ist jede fünfte weibliche Geflüchtete während der Flucht Opfer sexueller Gewalt geworden. Trotz des Bedarfs an psychologischer Unterstützung suchen aber nur wenige Frauen eine Ärztin beziehungsweise einen Arzt auf. Wie Hauser und Mosbahi (2017) sowie Saxinger (2017) betonen, bedarf es hierbei der Sensibilisierung und des Informierens geflüchteter Frauen über entspre-

chende Unterstützungsleistungen, um so einen niederschweligen Zugang sicherzustellen.

Geflüchtete Mütter und Frauen haben einen hohen Unterstützungsbedarf.

Insbesondere geflüchtete Mütter haben also vielfältige Unterstützungsbedarfe, die in Abbildung 4 nochmals zusammengefasst sind. Um diese Unterstützungsbedarfe zu adressieren, braucht es eine bedarfsgerechte und verlässliche Beratungs- und Begleitungsstruktur, die geflüchtete Mütter in all ihrer Unterschiedlichkeit zielgerichtet dabei unterstützt, in Beschäftigung zu gelangen (Knuth 2017; Farrokhzad 2017; Brücker 2018). Genau hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ an.

Abbildung 4: Spezifische Bedarfe geflüchteter Mütter bzgl. Arbeitsmarkteinstieg



2

Wie können geflüchtete Mütter an den Arbeitsmarkt herangeführt werden?

Mit dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ unterstützt das Bundesfamilienministerium Mütter mit Migrations- und Fluchthintergrund auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit. In der ersten Förderphase (2015-2018) wurden bundesweit rund 80 Kontaktstellen gefördert, eine zweite Förderphase mit 90 Kontaktstellen läuft vom 01.01.2019 bis zum 30.05.2022. 35 Projektstandorte erprobten in den Jahren 2017 und 2018 zusätzliche Angebote speziell für geflüchtete Teilnehmerinnen, die die regulären Angebote der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen ergänzten. Auch in der 2. Förderphase wird "Stark im Beruf" geflüchteten Frauen in Familienverantwortung offenstehen. Eine Übersicht über die Kontaktstellen findet sich unter www.starkim-beruf.de/standorte.

Auf einen Blick: So funktioniert „Stark im Beruf“

Die Projekte arbeiten fallbezogen. Dabei stützen sie sich auf fünf Module, die je nach Ausgangssituation herangezogen und flexibel kombiniert werden:



- Aktivierung und Stabilisierung, Kompetenzfeststellung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beratung der Familie
- Zusammenarbeit mit Partnern zur familien-gerechten beruflichen Integration
- Vermittlung und Begleitung in Qualifikation und Praktika

Die Kontaktstellen kooperieren eng mit Partnern im Sozialraum, um ein möglichst optimales fallbezogenes Unterstützungssystem zu gewährleisten. Jede Kontaktstelle hat das lokale Jobcenter oder die Agentur für Arbeit als verpflichtenden Partner an ihrer Seite.

Darüber hinaus sind Kontaktstellen unter anderem mit dem IQ Netzwerk zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse, (Weiter-)Bildungsträgern, Migrantenorganisationen, Sprachkursanbietern, Kultureinrichtungen und Unternehmen vernetzt.

Bisherige Erfahrungen aus dem Programm „Stark im Beruf“ in der Aktivierung, Stabilisierung und Arbeitsmarktintegration geflüchteter Mütter werden auf den folgenden Seiten vorgestellt. Dabei zeigt sich: Die Module der Kontaktstellen sind für Teilnehmerinnen mit und ohne Fluchterfahrung relevant, geflüchtete Frauen benötigen in der Regel jedoch eine engmaschigere und längerfristige Unterstützung.

2.1 „Stark im Beruf“ in Zahlen

Bislang hat „Stark im Beruf“ insgesamt 9.220 Teilnehmerinnen (Stand: 05.11.2018) erreicht. Rund ein Viertel aller Teilnehmerinnen hat einen Fluchthintergrund. Sie kommen hauptsächlich aus Syrien, Afghanistan, Eritrea, dem Irak oder dem Iran; drei Viertel leben seit 2014 in Deutschland.

Die Mütter mit und ohne Fluchtgeschichte im Programm bringen teils ähnliche Charakteristika mit. Gesammelte Kennzahlen zeigen aber auch, inwiefern sich die Teilnehmerinnengruppen voneinander unterscheiden und entsprechend diverse Unterstützungsleistungen benötigen. Die folgende Abbildung fasst Gemeinsamkeiten und Unterschiede zusammen.

Abbildung 5: Vergleich von Teilnehmerinnen mit und ohne Fluchthintergrund nach ausgewählten Merkmalen

Geflüchtete Frauen im Programm haben im Vergleich zu Teilnehmerinnen ohne Fluchthintergrund...

... mehr und jüngere Kinder im Haushalt

≥ 3 Kinder im Haushalt: **35 %** < > **22 %**
 Kind(er) sind bis 3 Jahre alt: **35 %** < > **16 %**
 Alleinerziehend: **47 %** < > **51 %**

... einen geringeren Bildungsstand

Schulabschluss	Berufsabschluss
70 % < > 80 %	34 % < > 45 %
↓ Anerkennung des ausländischen Abschlusses ↓	
70 % < > 80 %	34 % < > 45 %

... weniger Berufserfahrung

Berufserfahrung im Ausland		
49 %	Keine Berufserfahrung	44 %
6 %	Weniger als 1 Jahr	7 %
24 %	Bis zu 3 Jahren	16 %
31 %	Mehr als 3 Jahre	34 %
Berufserfahrung im Inland		
91 %	Keine Berufserfahrung	49 %
5 %	Weniger als 1 Jahr	13 %
3 %	Bis zu 3 Jahren	15 %
2 %	Mehr als 3 Jahre	23 %

... geringere Deutschkenntnisse

Sprachniveau		
68 %	Grundkenntnisse (A-Niveau)	29 %
27 %	Fortgeschrittene Kenntnisse (B-Niveau)	49 %
1 %	Kompetente Kenntnisse (C-Niveau)	13 %
4 %	Muttersprachlerin	9 %
Integrationskurs besucht:		
70 % < > 80 %		

Quelle: Monitoringdaten der Servicestelle im Programm „Stark im Beruf“ (Stand: 30.08.2018); eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Wie greift „Stark im Beruf“ den Unterstützungsbedarf geflüchteter Mütter auf?

Geflüchtete Mütter, die am Programm „Stark im Beruf“ teilnehmen, unterscheiden sich also in vielfacher Weise von Teilnehmerinnen ohne Fluchthintergrund – sie haben im Durchschnitt mehr und jüngere Kinder im Haushalt, haben einen geringeren Bildungsstand und verfügen über wesentlich geringere Deutschkenntnisse sowie weniger praktische Berufserfahrungen.

Dabei geben die Teilnehmerinnen mit Fluchthintergrund ein gutes Abbild von geflüchteten Müttern in Deutschland wider. Denn die Situation der geflüchteten Frauen im Projekt ähnelt der Situation von geflüchteten Müttern in Deutschland generell (wie in Kapitel 1 beschrieben). Lediglich die Berufserfahrung und der Bildungsstand der Teilnehmerinnen weisen im direkten Vergleich leichte Unterschiede auf: So haben Teilnehmerinnen häufiger einen Schulabschluss und konnten mehr Berufserfahrungen sammeln als dies durchschnittlich der Fall ist.

2.2 Wie greift „Stark im Beruf“ den Unterstützungsbedarf geflüchteter Mütter auf?

Tatsächlich spiegeln sich auch die in Kapitel 1 identifizierten besonderen Bedarfe geflüchteter Mütter (siehe insbesondere Abbildung 4) in der Praxis wider: Kontaktstellen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf“ berichten von einem höheren Unterstützungsbedarf von Teilnehmerinnen mit Fluchthintergrund hinsichtlich des Arbeitsmarkteinstiegs im Vergleich zu Teilnehmerinnen ohne Fluchthintergrund. Dieser erhöhte Bedarf besteht bei gleichzeitig hoher Motivation und großem Engagement. Die geflüchteten Mütter sind in vielen Dimensionen „arbeitsmarktferner“ bei gleich hoher Erwerbsaspiration.

„Es gibt kein Gejammer bei diesen Frauen, die sitzen da und wollen was lernen. Sie haben ein Bedürfnis zu lernen und irgendwie weiterzukommen, was zu machen und zu erfahren.“

(Projektleitung einer „Stark im Beruf“-Kontaktstelle)

Zuerst muss eine stabile Lebenssituation für geflüchtete Familien geschaffen werden, bevor die Arbeitsmarktintegration unterstützt werden kann, so die Erfahrung der „Stark im Beruf“-Projektleiterinnen und -leiter. Damit ist zum einen die **Sicherstellung des Zugangs zum Gesundheitssystem** gemeint, um Gewalterfahrungen insbesondere vor und während der Flucht zu bewältigen. Zum anderen geht es um die **Sensibilisierung und Orientierung hinsichtlich der generellen Behörden- und Unterstützungsstrukturen in Deutschland**: Geflüchtete besitzen keinerlei Systemkenntnis für die Alltagsbewältigung in Deutschland. Dies betrifft Möglichkeiten der Kinderbetreuung und das Bildungssystem genauso wie die administrativen Strukturen und Unterstützungsleistungen des Regelsystems. Teilnehmerinnen mit Fluchthintergrund benötigen also mehr Betreuung, wenn es darum geht, sich in Deutschland zurechtzufinden. Dabei gilt es auch, die häufig bei geflüchteten Müttern zu beobachtenden Hemmungen hinsichtlich der Kontaktaufnahme zu Personen und Institutionen außerhalb des familiären Systems zu überwinden.

Zudem bedarf es der **frühen Sensibilisierung für Sprach- und Bildungsangebote**, so die Aussage der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen. Angesichts der geringeren Deutschkenntnisse und des geringeren Bildungsstands ist dies bei Teilnehmerinnen mit Fluchthintergrund umso wichtiger, um ihnen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies geht wiederum eng einher mit dem Bedarf, geflüchtete Mütter von **familiären Pflichten** (zumindest teilweise) zu **entlasten**. Die Kontaktstellen betonen, dass eine Kinderbetreuung für die Teilnahme an Sprach- und Bildungsangeboten sichergestellt sein muss. Doch viele Mütter mit Fluchthintergrund sind nicht mit dem deutschen Betreuungssystem vertraut, haben eine Hemmschwelle ihre teilweise auch traumatisierten Kinder in Betreuung zu geben oder finden keinen Betreuungsplatz.

Um all diese Bedarfe zu adressieren, braucht es eine vertrauensvolle und verlässliche Beratungs- und Begleitstruktur, die sich nicht alleine auf den Abbau von Beschäftigungshemmnissen beschränken darf:

„Engmaschige Betreuung – zu Anerkennungsverfahren [oder] zu Sprachkursen – das kann das

Jobcenter nicht leisten. In den Jobcentern ist die Zeit nicht da.“

(Projektleitung einer „Stark im Beruf“-Kontaktstelle)

Genau hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ an. Die Kontaktstellen unterstützen die Teilnehmerinnen fallbezogen. Das bedeutet, dass jede Teilnehmerin entsprechend ihrer Vorerfahrung und ihrer Fragestellungen flexibel begleitet wird. Als Grundlage für diese spezifische Unterstützung dienen folgende Gelingensfaktoren, die den in Abbildung (S. 13) benannten Bedarfen geflüchteter Mütter begegnen:

2.2.1 Frühe Sensibilisierung und Orientierung für den Berufseinstieg

Teilnehmerinnen über Netzwerke oder niederschwellige Angebote erreichen.

Geflüchtete Mütter werden sowohl über Jobcenter als auch über weitere Partner auf „Stark im Beruf“ aufmerksam gemacht oder aber gezielt über niederschwellige Angebote erreicht. Unter letztere fallen zum Beispiel Freizeitangebote oder Eltern-Kind-Gruppen. Darüber hinaus ist für viele Kontaktstellen die Peer-to-Peer-Ansprache, zum Beispiel über Multiplikatorinnen mit Fluchthintergrund oder Teilnehmerinnen, erfolgreich. Dabei sind die mündliche Ansprache und der Erfahrungsbericht deutliche Erfolgsfaktoren. Auch die aufsuchende Beratung durch Kontaktstellen wird vielerorts erfolgreich umgesetzt.



Praxistipp

Zur Ansprache potenzieller Teilnehmerinnen hat sich die Erstkontaktaufnahme in der Landessprache der Mütter bewährt. Neben der Wissensvermittlung steht dabei im Fokus, dass Mütter durch den vertrauten Sprachgebrauch Teilnahmebarrieren abbauen. Wichtig ist dabei die direkte Ansprache – Flyer oder ähnliche schriftliche Informationsmaterialien werden eher selten von

der Zielgruppe angenommen.

Eine vertrauensvolle, engmaschige Begleitung gewährleisten.

Bevor die Arbeitsmarktintegration erfolgen kann, muss die Organisation des Alltags stabil sein. Darunter fällt nicht nur die Kinderbetreuung, sondern es geht auch um viele formelle Fragen – zum Beispiel Behördengänge oder die Wohnungssuche. Die Kontaktstellen helfen dabei, das Leben in Deutschland zu etablieren. Dabei ist es wichtig, die Lebenswirklichkeit der Teilnehmerinnen zu verstehen und bei dieser anzusetzen. Leben Mütter beispielsweise in Unterkünften, besuchen Kontaktstellen die Unterkünfte und lernen so das Umfeld kennen.

„Ohne eine sozialpädagogische Betreuung wären 50 Prozent der Mütter weg.“

(Projektleitung einer „Stark im Beruf“-Kontaktstelle)

Kontaktstellen haben die Erfahrung gemacht, dass sich Teilnehmerinnen erst mit der Zeit vollständig öffnen und für sie relevante Fragen ansprechen. Für eine langfristige Betreuung ist daher insbesondere die individuelle und sozialpädagogische Betreuung relevant. Diese greift nicht nur die bestehenden Fragen der Teilnehmerinnen auf, sondern bildet die Grundlage für ein vertrauensvolles Beratungsverhältnis.

Auch das Zuhören, Verstehen und Anerkennen der Werte zugewanderter Mütter bildet Vertrauen zwischen den Kontaktstellen und den geflüchteten Teilnehmerinnen.



Praxistipp

Kultur- und Sprachmittler helfen dabei, Teilnehmerinnen bestmöglich zu unterstützen. Wichtig dabei ist eine gute Ausbildung der Sprachmittler, um eine bestmögliche Übersetzung zu gewährleisten.

Ressourcenorientiert Kompetenzen feststellen.

Die Kompetenzfeststellung gelingt in der Regel über die individuelle Einzelberatung. Bei Sprachbarrieren wird unter anderem auf visuelle Hilfsmittel zurückgegriffen, zum Beispiel auf die Karten zur Kompetenzfeststellung der Bertelsmann Stiftung. Außerdem bieten Kontaktstellen vielerorts eine Kompetenzanalyse an. Die Kompetenzfeststellung sollte immer ressourcenorientiert umgesetzt werden. Es wird nicht an Defiziten – wie fehlenden Qualifikationen – angesetzt, sondern die Stärken der Teilnehmerinnen werden ganzheitlich herausgearbeitet. Dabei werden neben beruflicher Erfahrung auch Sprachkenntnisse, Interessen, Erfahrungen, die durch ehrenamtliches Engagement gewonnen wurden, oder soziale Kompetenzen berücksichtigt - wobei festzuhalten ist: Die Erfassung nonformaler oder informeller Kompetenzen kann keine Anerkennung vorhandener Qualifikationen ersetzen.



Praxistipp

Die Kompetenzfeststellung ist immer ein Empowerment-Moment. Daher sollte nicht nur die technische Seite des Verfahrens, sondern auch die sozialpädagogische Beratung mitgedacht werden.

Eine klare Zielplanung und ein schrittweises Vorgehen für die Arbeitsmarktintegration sicherstellen.

Während der Kompetenzfeststellung werden konkrete Ziele für die Arbeitsmarktintegration der Teilnehmerinnen formuliert. Der Weg in die Berufstätigkeit wird oft nicht direkt eingeschlagen: Zunächst können sich Ziele auf die sprachliche und soziale Integration beziehen. Denn eine wichtige Säule für eine erfolgreiche und langfristige Arbeitsaufnahme ist neben dem Spracherwerb ein stabiles Lebensumfeld – dieses muss bereits zu Beginn gefördert werden.

Später werden mit den Teilnehmerinnen klare Zielvereinbarungen für die Arbeitsmarktinteg-

ration unter Einbeziehung des Jobcenters verabredet. Die Praxis zeigt, dass insbesondere die Qualifizierung bei geflüchteten Müttern dabei im Vordergrund steht: 37 Prozent aller geflüchteten Mütter schließen während ihrer Projektteilnahme eine Qualifizierung erfolgreich ab.

Für die Überprüfung der Ziele bietet sich eine regelmäßige Reflexion an.



Praxistipp

Ein strukturierter Wochenplan kann helfen, Routinen zu entwickeln und den Alltag in einem neuen Umfeld zu gestalten. Dieser kann sowohl Aktivitäten der Kontaktstelle, aber auch weitergehende Termine wie Sprachkurse beinhalten.

Praxisnahe Berufsorientierung ermöglichen.

Die Praxiserfahrung macht deutlich: Viele geflüchtete Mütter können kaum Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt vorweisen. Um das bestmögliche Bild über Berufsbilder und Einstiegsmöglichkeiten zu vermitteln, hat sich die praxisnahe Berufsorientierung – auch in Kooperation mit Jobcentern – bewährt. Ziel dabei ist es, dass die Mütter während Betriebsbesichtigungen, Besuchen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder während Praktika und Schnuppertagen Berufsbilder und Arbeitsaufgaben praktisch kennenlernen. So können die Vielfalt der beruflichen Chancen in Deutschland und neue Berufsbilder vermittelt werden.

„Nicht nur Türen öffnen, sondern erstmal die Türen zeigen.“

(Projektleitung einer „Stark im Beruf“-Kontaktstelle)



Praxistipp

Viele Teilnehmerinnen haben bereits ein bestimmtes Berufsbild im Kopf. Oft ist ihnen nicht bewusst, welche weiteren interessanten Tätigkeitsfelder bestehen. Es sollten daher weitere Berufe

vorgestellt werden, um Müttern ein breites Spektrum an Arbeitsfeldern bekannt zu machen.

Einen zentralen Ansprechpartner für Unternehmen sicherstellen.

Nicht nur geflüchtete Mütter, sondern auch Unternehmen werden von Kontaktstellen unterstützt. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stellen Kontaktstellen eine zentrale Anlaufstelle dar. Sie erfüllen vielfältige Funktionen: von der Vermittlung von Arbeitskräften über die Beratung zu Vielfalt und interkultureller Öffnung bis hin zur Verweisberatung bei juristischen Fragen. Dabei geht die Unterstützung über die Arbeitsaufnahme der Teilnehmerinnen hinaus. Auch während der Probezeit steht die Kontaktstelle Müttern und Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erreichen Kontaktstellen dabei über vielfältige Wege. So sind Jobmessen genauso wichtig wie die direkte Ansprache von Betrieben. Darüber hinaus sind Kontaktstellen regional vernetzt und arbeiten mit Kammern oder der Wirtschaftsförderung zusammen. Auch ganz spezifische Kooperationen mit Unternehmen bestehen – beispielsweise, um Teilnehmerinnen auf eine bestimmte Ausbildung vorzubereiten. So arbeitet eine Kontaktstelle in Düsseldorf beispielsweise mit der Zahnärztekammer zusammen – eine Kontaktstelle in Berlin bereitet Teilnehmerinnen auf eine Ausbildung zur Pflegeassistentin im Vivantes Klinikum vor.

Praxistipp

Um neue Unternehmen zu gewinnen, stellen sich Kontaktstellen oft mit konkreten Bewerbungsprofilen der Teilnehmerinnen vor. Ist dieser erste Kontakt geknüpft, lohnen sich beispielsweise Praktika für die Erprobung von Qualifikationen in der Praxis. So können beide Seiten entscheiden, ob die Zusammenarbeit fortgesetzt werden soll.

2.2.2 Hinführung an Bildungsangebote

Kooperationen für eine effektive Verweisberatung bilden.

„Mit guten Mitarbeitern, mit unserer ganzen modularen Kette, die wir auf Lager haben und wo wir ganz individuell gucken können, für welche Mutter was passt.“

(Projektleitung einer „Stark im Beruf“-Kontaktstelle)

Wichtig für eine frühe Sensibilisierung und Orientierung im Sprach- und Bildungssektor ist die Kenntnis von regionalen Angeboten, die entweder speziell für Geflüchtete bestehen oder aber für sie geöffnet sind. Daher fungieren Kontaktstellen oftmals als Netzwerkknotenpunkte für Sprach- und Bildungsangebote, um Mütter je nach Kompetenzfeststellung und Entwicklungsbedarfen an die richtigen Anbieter verweisen zu können. Meist stellen Kontaktstellen dabei den Erstkontakt zu den Anbietern her und beraten Teilnehmerinnen, welche Angebote für sie passend sind.

Diese individuelle Betreuung können Jobcenter in der Regel nicht leisten. Deshalb kooperieren alle Kontaktstellen mit Jobcentern und Arbeitsagenturen, um gemeldeten Müttern mit Fluchthintergrund von Beginn an eine vertiefte Beratung und Betreuung zu ermöglichen.

Praxistipp

In vielen Kommunen gibt es einen runden Tisch für Geflüchtete. Hier sind das Landratsamt, Unternehmen, Migrantenorganisationen, Initiativen und relevante Behörden vertreten. Über diese oder ähnliche Strukturen lernen sich vielfältige Stakeholder auf kurzem Weg kennen. Kontaktstellen können entweder als aktiv Teilnehmende in diesen Netzwerken vertreten sein oder aber ihre Aktivitäten punktuell vorstellen.

2.2.3 Aufbau von Sprachkenntnissen

Sprachanlässe und niederschwellige Angebote im Programm umsetzen.

Die deutsche Sprache ist in vielen Fällen die erste Fremdsprache, die geflüchtete Mütter erlernen. Der Spracherwerb und das entsprechende Sprachstudium müssen erlernt werden. Insbesondere das „Lernen erlernen“ steht daher bei vielen Kontaktstellen im Fokus. Und auch bei Frauen, die ein höheres Bildungsniveau mitbringen, ist der Spracherwerb oft ein zentrales Thema.

Kontaktstellen berichten, dass die Integrationskurse ein wichtiges Instrument sind, um die deutsche Sprache zu erlernen. Zusätzlich müssen jedoch auch der Sprachgebrauch und der Sprachausbau über das Niveau B1 hinaus gefördert werden. Daher schaffen viele Kontaktstellen selbst niederschwellige Sprachanlässe – sei es durch eigene kurze Sprachkurse oder offene Treffs. Teilweise werden dabei auch Sprachkurse umgesetzt, die branchenspezifische Vokabelkenntnisse vermitteln. Dies geschieht insbesondere, wenn ein Fokus der Kontaktstelle auf ein bestimmtes Berufsbild gelegt wird.



Praxistipp

Sprache muss ganzheitlich geschult werden – neben dem eigenen Sprechen sollten auch immer das Verstehen und der schriftliche Sprachgebrauch mitgedacht werden. Auch Integrationskurse bieten eine kursbegleitende Kinderbetreuung an, sofern das Kind einer Teilnehmerin keinen Platz in einer Kita oder bei einer Tagesmutter findet.

2.2.4 Zugang zum Gesundheitssystem

Geflüchtete Mütter im Programm „Stark im Beruf“ leiden zum Teil unter Angststörungen oder Traumata beziehungsweise haben enge Familienangehörige, die betroffen sind. Darüber hinaus berichten Teilnehmerinnen von gewalttätigen Übergriffen. Auch weitere gesundheitsbezogene Fragen, zum Beispiel zum Thema Frauengesund-

heit oder Schwangerschaft, kommen in der Beratung der Kontaktstellen auf.

„Solche Themen schaffen wir nicht alleine.“

(Projektleitung einer „Stark im Beruf“-Kontaktstelle)

Gesundheitliche Fragestellungen müssen vor der Arbeitsaufnahme angegangen werden, um eine Grundlage für die Arbeitsfähigkeit zu legen. Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen verfügen jedoch nicht über ausreichend Expertise in diesem Themenfeld. Daher verweisen sie Teilnehmerinnen an Fachkräfte in der Region.



Praxistipp

Kontakte sollten auch psychologische Beratungsangebote, Frauenhäuser oder Hebammenberatungen umfassen, um Teilnehmerinnen bestmöglich zu unterstützen. Kontaktstellen berichten von der Relevanz, Teilnehmerinnen persönlich zur Beratungsstelle zu begleiten. So können sie sicherstellen, dass geflüchtete Frauen den Mut finden, Beratungsstellen zu kontaktieren.

2.2.5 Einbeziehung der Familie

Kinderbetreuung ermöglicht die Teilnahme an „Stark im Beruf“ und die Berufstätigkeit. Dabei wird das ganze Familiennetzwerk mitgedacht.

Über ein Drittel der geflüchteten Teilnehmerinnen an „Stark im Beruf“ hat Kinder unter drei Jahren. Kontaktstellen machen die Erfahrung, dass hilfeschuchende Mütter ihre Kinder in der Regel selbst betreuen oder in der Nähe betreut wissen möchten. Insbesondere zu Beginn der Teilnahme bieten sich Einstiegsangebote an. Mittelfristig ist der Besuch einer regulären Kindertagesstätte notwendig, um „Stark im Beruf“ durchlaufen zu können. Kann oder soll diese nicht durch Familie oder Freunde abgedeckt werden, beraten Kontaktstellen Mütter zum deutschen Betreuungssystem. So werden Vorbehalte abgebaut. Darüber hinaus

werden Betreuungsmöglichkeiten besichtigt oder Betreuerinnen und Betreuer beraten in den Kontaktstellen zu bestehenden Angeboten. Wichtig ist dabei vor allem, eine qualitativ hochwertige, flexible und bedarfsorientierte Betreuung zu ermöglichen.

Auch die Begleitung von Vätern oder weiteren männlichen Familienmitgliedern ist ein wichtiger Ansatz, um Familien mit Migrationshintergrund in der Arbeitsaufnahme der Mütter zu unterstützen. Denn wird die Mutter erwerbstätig, ändert sich auch das Familiengefüge. Dies gelingt unter anderem durch Beratungstermine für Mütter und Väter oder aber durch Angebote, die sich an die ganze Familie richten. Offene Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können so niederschwellig diskutiert werden.



Praxistipp

Aufsuchende Beratungsangebote für die ganze Familie bieten sich insbesondere in ländlichen Gebieten an, um lange Anfahrten für die Betroffenen zu vermeiden.

3

Fazit: Wie die Integration von geflüchteten Müttern gelingen kann

Es lohnt sich, die Zielgruppe geflüchteter Frauen beim beruflichen Einstieg bzw. Wiedereinstieg mit spezifischen Angeboten zu fokussieren. Dies verdeutlichen die Erfahrungen der Kontaktstellen im Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“. Von „Stark im Beruf“ können Akteure lernen, die sich an Geflüchtete wenden. Im Umgang mit geflüchteten Frauen sollten folgende Punkte beachtet werden:

- **Flexible Angebote**

Flexible Angebote, die auf den Bedarfen und dem Tempo geflüchteter Frauen aufbauen, sind der Schlüssel zum Erfolg. So kann eine fallbezogene Unterstützung ermöglicht werden.

- **Ansprache geflüchteter Mütter**

Die Ansprache geflüchteter Mütter gelingt über Netzwerke oder niederschwellige Angebote. Auch die aufsuchende Beratung sowie die Ansprache über Peers sind Erfolgsfaktoren.

- **Kompetenzfeststellung und Zielplanung**

Kompetenzen werden bestmöglich ressourcenorientiert ermittelt – der Fokus sollte auf den Stärken der Frau liegen. Darauf folgt eine genaue Zielplanung: Der Weg zur Arbeitsintegration wird mit Meilensteinen hinterlegt, die regelmäßig gemeinsam reflektiert werden.

- **Eine feste Anlaufstelle**

Mütter mit Fluchthintergrund benötigen eine feste Anlaufstelle, um Vertrauen aufzubauen. Ist dieser geschützte Raum gegeben, kann unter einem Dach sowohl Stabilisierung, Orientierung als auch Arbeitsmarktintegration umgesetzt werden. Insbesondere der Stabilisierung und Orientie-

rung wird dabei ein großer Wert beigemessen.

- **Praxisnahe Berufsorientierung**

Um Karrierewege zu eröffnen, sollten geflüchteten Müttern vielfältige Berufsoptionen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Dieses Wissen kann nicht vorausgesetzt werden, da viele Berufe im Herkunftsland nicht bestehen oder aufgrund fehlender Berufserfahrung nicht bekannt sind.

- **Kinderbetreuung**

Kinderbetreuung fängt nicht erst mit der Betreuungsplatzsuche an. Vielmehr haben viele Mütter Bedenken, ihre Kinder fremd betreuen zu lassen. Entweder weil es in ihrem Heimatland nicht üblich war oder aber die Bindung an die Kinder nach der Flucht sehr eng ist. Hier gilt es, auf die qualitativen Betreuungsangebote und die Rolle der Mutter in Deutschland aufmerksam zu machen, um Ängste zu nehmen und Rollenbilder zu öffnen.

- **Netzwerke**

Ohne Netzwerke geht es nicht. Soll die Betreuung arbeitssuchender Frauen unter einem Dach stattfinden, muss sich die Kontaktstelle auf ein qualitatives Netz an Partnern verlassen können, um eine zielgenaue Verweisberatung umzusetzen. Partner können die Beratung – wenn notwendig – auch aufsuchend in einer Kontaktstelle umsetzen.

4

Weiterführende Informationen

Mehr zum ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ finden Sie unter: www.starkimberuf.de

Literatur

Bach, S.; Brücker, H.; Haan, P.; Romiti, A.; van Deuverden, K. & Weber, E. (2017):

Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. IAB-Kurzbericht 2/2017. Verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550525.de/17-3-1.pdf [Letzter Zugriff: 08.08.2018].

Baisch, B.; Lüders, K.; Meiner-Teubner, C.; Riedel, B. & Scholz, A. (2016):

Flüchtlingskinder in Kindertagesbetreuung. Ergebnisse der DJI-Kita-Befragung „Flüchtlingskinder“ zu Rahmenbedingungen und Praxis im Frühjahr 2016. Verfügbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2017/Fluechtlingskinder_in_Kindertagesbetreuung.pdf [Letzter Zugriff: 07.09.2018].

Bakker, L.; Dagevos, J. & Engbersen, G. (2016):

Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43 (11), 1775-1791.

Binnemann, F. & Mannitz, S. (2018):

Geflüchtete Frauen in Deutschland – Anforderungen an eine geschlechtssensible Asyl- und Integrationspolitik. WISO 09/2018. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J.; von Gostomski, C.B.; Böhm, A.; Fendel T.; Friedrich, M.; Giesselman, M.; Holst, E. et al. (2016a):

Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016.

Brücker, H.; Kunert, A.; Mangold, U.; Kalusche, B.; Siegert, M. & Schupp, J. (2016b):

Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht Nr. 9.

Brücker, H.; Rother, N. & Schupp, J. (2016c):

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 07.09.2018].

Brücker, H.; Rother, N. & Schupp, J. (2018):

IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. IAB-Kurzbericht 13/2017.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Frauen und Männer – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen). Stichtag: 31.12.2016.

Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Frauen-und-Maenner/Frauen-und-Maenner-Nav.html> [Letzter Zugriff: 17.07.2018].

Bundesagentur für Arbeit (2018a):

Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Prozess – und Strukturkennzahlen (Monatszahlen). Stichtag: Juni 2018. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Service/Fluchtmigration/Migrationsmonitor-Arbeitsmarkt-Nav.html#top> [Letzter Zugriff: 24.07.2018].

Bundesagentur für Arbeit (2018b):

Personen im Fluchtkontext: Frauen und Männer – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen). Stichtag: 31.12.2017. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Frauen-und-Maenner/Frauen-und-Maenner-Nav.html> [Letzter Zugriff: 17.07.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2009):

Asyl in Zahlen 2008 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-asyl-in-zahlen-2008.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2010):

Asyl in Zahlen 2009 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-asyl-in-zahlen-2009.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2011):

Das Bundesamt in Zahlen 2010 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2010.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2012):

Das Bundesamt in Zahlen 2011 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2011.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

[pdf?__blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2012.pdf?__blob=publicationFile) [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2013):

Das Bundesamt in Zahlen 2012 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2012.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2014):

Das Bundesamt in Zahlen 2013 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2013.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.09.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2015):

Das Bundesamt in Zahlen 2014 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2014.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.07.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2016):

Das Bundesamt in Zahlen 2015 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.07.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

[BAMF] (2017):

Das Bundesamt in Zahlen 2016 – Asyl, Migration und Integration. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 25.07.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] (2018a):

Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Juni 2018. Verfügbar unter: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juni-2018.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 21.07.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] (2018b):

Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2017. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2017/2017-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile [Letzter Zugriff: 08.08.2018].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] (2018c):

Das Bundesamt in Zahlen 2017 – Asyl. Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2017.html> [Letzter Zugriff: 25.07.2018].

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat [BMI] (2018):

Pressemitteilung 12. April 2018. Verfügbar unter: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2018/04/asylantraege-maerz-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [Letzter Zugriff: 21.07.2018].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2017):

Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/116880/83c02ec19dbe-a15014d7868048f697f2/gelebte-vielfalt--familien-mit-migrationshintergrund-in-deutschland-data.pdf> [Letzter Zugriff: 21.07.2018].

Dilger, H.; Strott, L. & von Hein, C. (2018):

„Mehr als nur ein Projekt, sondern gute Beziehungen“: Partizipation als Grundlage für Empowerment. In Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier. S. 72-77.

Europäisches Parlament (2016):

Female refugees and asylum seekers: The issue of integration. Directorate-General for Internal Policies. Verfügbar unter: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556929/IPOL_STU\(2016\)556929_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/556929/IPOL_STU(2016)556929_EN.pdf) [Letzter Zugriff: 21.08.2018].

Farrokhzad, S. (2017):

Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt. In C. Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Geis, W. (2018):

Trotz geringer Zuzugszahlen noch immer eine Herausforderung: Aktueller Stand der Flüchtlingsaufnahme. IW-Report, No. 18/2018.

Hauser, M. & Mosbahi, J. (2018):

Frauen, Flucht und sexualisierte Kriegsgewalt – Ein politisches Forderungspapier. In Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier. Verfügbar unter: <https://heimatkunde.boell.de/dossier-frauen-und-flucht> [Letzter Zugriff: 13.08.2018].

IQ Netzwerk (2017):

Glossar. Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/archiv/einwanderung-gestalten/inhalt-highlight/arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen/glossar.html> [Letzter Zugriff: 07.09.2018].

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung [KOFA] (2017):

Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen – Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. Verfügbar unter: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie_Engagement_von_Unternehmen_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf [Letzter Zugriff: 11.08.2018].

Kosyakova, Y. (2017):

Eine Geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Fachforum 4 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“. Verfügbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/Kosyakova_Fachforum4_v8.pdf [Letzter Zugriff: 11.09.2018].

Knuth, M. (2017):

Auf alten Wegen zu neuen Zielgruppen – und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden. In C. Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Berlin: Mensch und Buch Verlag.

Liebig, T. (2018):

Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. OECD Publishing. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de> [Letzter Zugriff: 30.08.2018].

Mußinghoff, H. (2017):

Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland. Ergebnisse einer qualitativen Studie in NRW. Verfügbar unter: http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/netzwerk-w_pilotstudie_2017.pdf. [Letzter Zugriff: 07.09.2018].

Salikutluk, Z.; Giesecke, J. & Kroh, M. (2016):

Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen, DIW-Wochenbericht, Nr. 35, 749–756.

Saxinger, M. (2017):

Vernetzte Angebote vom Einstieg bis zur Integration – Chancen und Hürden der Flüchtlingsintegration. Forum Strafvollzug, No. 66, S.98-102.

Schouler-Ocak, M. & Kurmeyer, C. (2017):

Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. Verfügbar unter https://female-refugee-study.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/sonstige/mentoring/Abschlussbericht_Final_-1.pdf [Letzter Zugriff: 13.08.2018].

Servicestelle SGB II (2018):

Hintergrundbericht – Geflüchtete Frauen: Die besondere Situation sehen und Potenziale erkennen. Verfügbar unter: <https://www.sgb2.info/DE/Themen/Gefluechtete-Frauen/1-Leitartikel/inhalt.html> [Letzter Zugriff: 15.08.2018].

Servicestelle „Stark im Beruf“ bei der Stiftung SPI (2018):

Monitoringzahlen im ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ und Präsentation „Zukunftsgespräch „Jobchancen für geflüchtete Mütter“ am 12. Oktober 2018 in Berlin“.

Worbs, S. & Baraulina, T. (2017):

Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse 1|2017.

Der Monitor Familienforschung wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.



Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag-Donnerstag 9-18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR224

Stand: Dezember 2018, 1. Auflage

Redaktion: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend;
Ramboll Management Consulting GmbH:
Simon Böhmer, Kristina Broens, Amrita Paul;
Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern
mit Migrationshintergrund

Gestaltung: Ramboll Management Consulting GmbH:
Jan-Frederic Schnieder, Philip Weigand

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter: www.115.de.

