

# Fallstudie „Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung“

Ergebnispräsentation

Berlin, 19.06.2019

# Gliederung

## 1. Eckdaten der Fallstudie

- Hintergrund
- Fragestellungen
- Vorgehensweise
- Daten zu den befragten Frauen

## 2. Berufliche Zukunft mit Perspektive aus Sicht der befragten Frauen

## 3. Handlungsbedarfe

## 4. Fazit

# 1. Eckdaten der Fallstudie

## Hintergrund

- Veranstaltungen zum Thema „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“, u. a. Fachforen, Thementage und Workshops
- Publikationen, u. a.:
  - „Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen.“
  - „Profile der Neueinwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Erweiterte und überarbeitete Neuauflage.“

## Fragestellungen: Frauen mit Fluchthintergrund

- Eigene Vorstellungen und Wünsche bzgl. der beruflichen Zukunft in Deutschland
- Qualifikationen, Berufserfahrung
- Informationen zum Thema Arbeiten in Deutschland
- Beratungs- und Unterstützungsbedarf
  - Bessere Erreichung der Zielgruppe
- Bisherige Erfahrungen in diesem Kontext in Deutschland
  - Mit Beratungsstellen und Projektangeboten
  - Mit Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen

## Fragestellungen: Expertinnen und Experten

- Erfahrungen aus der eigenen Arbeit bezüglich:
  - Förderliche und hinderliche Faktoren in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen
  - (Spezifische) Bedarfe der Zielgruppe
  - Erreichung der Zielgruppe
  - Kooperation mit anderen relevanten Akteuren
- Einschätzung der Rahmenbedingungen der Angebote zur Arbeitsmarktförderung der Zielgruppe
  - Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Gestaltung

## Vorgehensweise

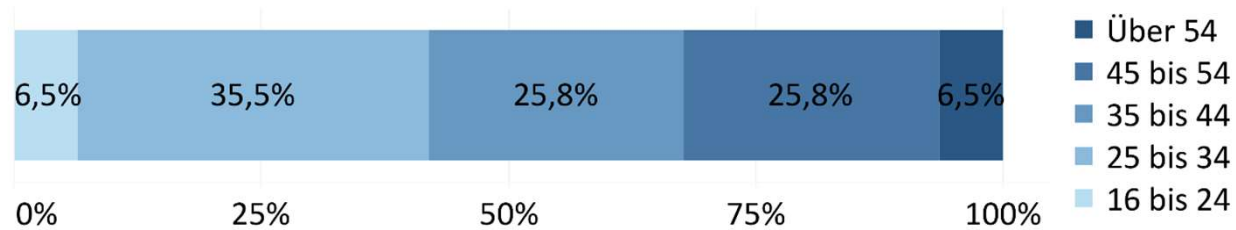
- Analyse der vorhandenen statistischen Daten seitens der BA und des BAMF
- Sechs Fokusgruppeninterviews mit insgesamt 32 geflüchteten Frauen
- 23 Expertinnen- und Experteninterviews (Projektleitende, Mitarbeitende der AA und JC: BCA, Team Flucht und Asyl, Migrationsbeauftragte, Integrationsfachkräfte)
- Präsentation und Diskussion erster Ergebnisse im Rahmen eines Fachgesprächs im November 2018
- Verfassen des Abschlussberichtes
- Interne Ergebnispräsentation in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit im März 2019
- Präsentation der Ergebnisse der Fallstudie im Rahmen unseres Fachforums am 21.05.2019

## Daten zu den befragten Frauen

- Alter
- Herkunftsland
- Familiäre Situation
- Bildungs- und Berufsbiographie
- Sprachniveau
- Arbeitserfahrung



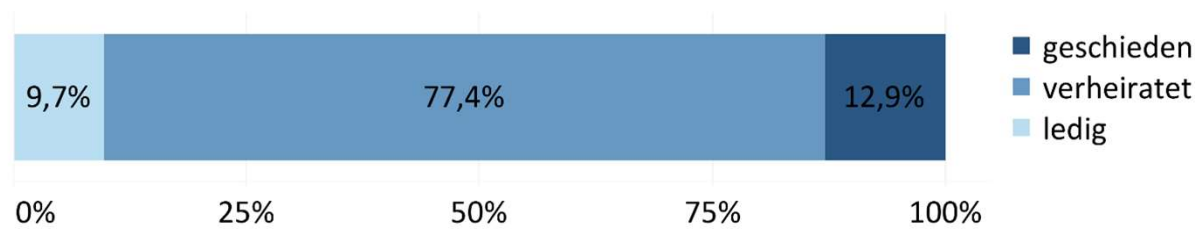
## Altersverteilung der befragten Frauen



### Altersverteilung der Teilnehmerinnen

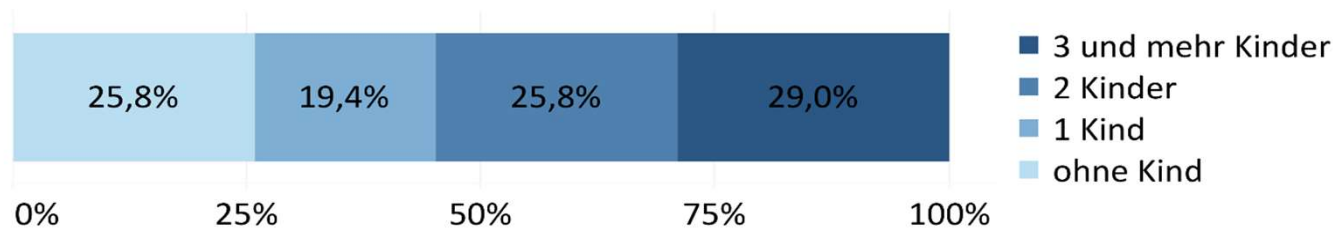
n= 32 © Minor

## Familienstand und Kinderanzahl der befragten Frauen



### Familienstand der Teilnehmerinnen

n= 32 © Minor



### Kinderanzahl der Teilnehmerinnen

n= 32 © Minor

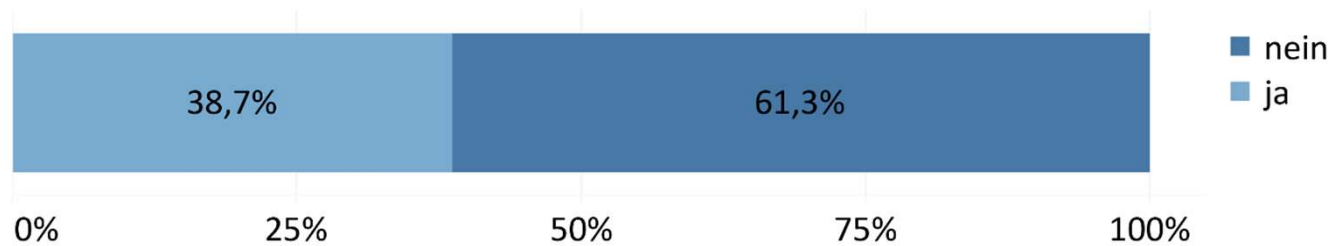
## Erfahrungen in Ausbildung, Studium, Beruf

Abgeschlossene Ausbildung	Abgeschlossenes Studium	Berufserfahrung in angelernten Berufen
Apothekerin	Lehramt (mehrfach, u. a Sport, Biologie, Chemie, Kunst)	Fitnesstrainerin
Floristin	Soziale Arbeit	Köchin
Schneiderin	Informatik	Verkäuferin (mehrfach)
Kinderkrankenschwester	Politikwissenschaft	Erzieherin
Sprachmittlerin (in Deutschland absolviert)	Kunst (mehrfach)	Reisekauffrau
Jobcoach (in Deutschland absolviert)	Grafikdesign	Sprachlehrerin für Arabisch
Technikerin in Gummiindustrie	Ingenieurwesen	Dolmetscherin (mehrfach)
	Anglistik	Krankenpflege
	Jura	
	Zahnmedizin	

Übersicht über Ausbildung und Studium der Teilnehmerinnen

© Minor

## Arbeitserfahrung in Deutschland



Arbeitserfahrung der Teilnehmerinnen in Deutschland  
n= 32 © Minor

## **2. Berufliche Zukunft mit Perspektive aus Sicht der befragten Frauen**

## Hohe Motivation zu arbeiten,...

Seitens der befragten Frauen besteht

- ein großes Interesse, in Deutschland beruflich tätig zu werden.
- der Wunsch, wieder in ihrem erlerntem Beruf zu arbeiten und mitgebrachte Qualifikationen und Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln zu können.
- eine generelle Offenheit gegenüber möglichen Aus- und Weiterbildungswegen.
- eine hohe Motivation, eigene Fähigkeiten/Kompetenzen zu entdecken.

- *„Ich habe in meiner Heimat 15 Jahre als Telekommunikationsingenieurin gearbeitet. Ich möchte auch in Deutschland wieder in diesem Bereich arbeiten.“* (Frau aus Syrien, Ingenieurin, verheiratet, keine Kinder)
- *„Man kann neue Fähigkeiten entdecken und in anderen Bereichen arbeiten. Frauen sollten eine Chance haben, Ihre Fähigkeiten zu entdecken. Sie brauchen dafür mehr Informationen, welche Möglichkeiten sie hier haben.“* (Frau aus Syrien, Zahnärztin, geschieden, drei Kinder)
- *„Ich habe im Iran studiert und 3 Jahre in einer NGO im medizinischen Bereich gearbeitet. Dokumente über meine medizinische Qualifikation habe ich nicht. Aber ich bin ganz flexibel. Ich möchte nur einen guten Job haben und würde auch gerne eine Ausbildung machen. Studieren ist sprachlich zu schwer.“* (Frau aus Afghanistan/Iran, Politikwissenschaftlerin, geschieden, ein Kind)

## ... aber viele offene Fragen.

- „Welche Arbeit kann ich hier überhaupt machen?“
- „Welche Möglichkeiten, außer Altenpflege, habe ich in Deutschland?“
- „Meine Dokumente sind im Iran; was kann ich in meiner Situation tun?“
- „Warum werden unsere Diplome nicht anerkannt?“
- „Welche Möglichkeiten habe ich zu studieren?“
- „Wie kann ich mich selbstständig machen?“
- „Wie finde ich einen Kindergartenplatz für mein Kind?“
- „Woher bekomme ich die Informationen, die ich brauche, um eine gute Arbeit zu finden?“



## Was wird aus Sicht der Frauen benötigt, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich Fuß zu fassen?

- Stabile Lebenssituation
- Sprachförderung nach individuellem Bedarf in Kombination mit Sprachpraxis
- Umfassende und verständliche Informationen über berufliche Möglichkeiten in Deutschland
- Umfassende und individuelle Beratung zu beruflichen Perspektiven
- Berücksichtigung der eigenen Wünsche und Vorstellungen hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft seitens der relevanten Akteure
- Wertschätzung und Berücksichtigung mitgebrachter (non)formaler Qualifikationen und Kompetenzen seitens der relevanten Akteure
- Bedarfsorientierte, berufsspezifische Maßnahmen und Angebote mit hohem Praxisanteil
- Kontakte zur Zivilgesellschaft

### 3. Handlungsbedarfe

## Beratung

*„Heute spreche ich zum ersten Mal über meine Wünsche. Beim Jobcenter in der Beratung wurde ich nie gefragt. Das Jobcenter hat nur nach meinen Papieren gefragt. Der Termin im Jobcenter war nur kurz. Sie haben mir empfohlen, in der Altenpflege zu arbeiten. Ich möchte aber etwas Anderes machen, z. B. Verkäuferin beim Bäcker oder im Supermarkt. Ich sehe im Moment keine Perspektive für mich.“ (Frau aus Syrien, Sekretärin, geschieden, zwei Kinder)*

- Ausrichtung der Beratung und Unterstützung an individuellen Bedarfen und Interessen der einzelnen Frau unter Berücksichtigung ihrer Lebenssituation → gemeinsame Erarbeitung langfristiger beruflicher Perspektiven
- Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen, Qualifikationen und Bildungsabschlüsse
- Gewährleistung der sprachlichen Verständigung unabhängig von Deutschkenntnissen der Ratsuchenden → verstärkte Nutzung der Dolmetscherhotline in Agenturen und Jobcentern
- Spezifische Expertise der BCA sowie der Flucht- und Asylteams stärker nutzen

## Informationsmaterial

*„Informationen in mehreren Sprachen wären sinnvoll; sonst kann niemand verstehen, worum es geht. Es muss klar sein, was ich mitbringen muss; sonst geht zu viel Zeit verloren, da nicht klar ist, welche Dokumente verlangt werden. Vor allem, wenn man neu in Deutschland ist, ist es schwierig. Wenn Informationen fehlen, geht viel Zeit verloren.“ (Frau aus Afghanistan, Anwältin, ledig, keine Kinder)*

- Mehrsprachiges Informationsmaterial zu den Themen Arbeiten, Ausbildung und Studium in Deutschland
- Konsequenter Einsatz von einfacher Sprache
- Sicherstellung, dass Ratsuchende den Inhalt der Dokumente verstehen (z. B. rechtliche Sachverhalte) → b. B. Einbindung von Dolmetschern
- Informationsangebote im Internet ausbauen und übersichtlicher gestalten → sollten auch mit Hilfe eines Smartphones gut abrufbar sein

## Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen

*„Meine Qualifikation wurde bisher nicht anerkannt. Die Beraterin im Jobcenter hat mir immer abgeraten, wieder als Ingenieurin arbeiten zu wollen. Die würden in Deutschland eh nicht anerkannt werden. Sie hat mir einen Job als ‚Verpackerin‘ in einer Schokoladenfabrik angeboten. Ich soll nicht so wählerisch sein.“ (Frau aus Syrien, Ingenieurin, verheiratet, keine Kinder)*

- Frauen mit formalen oder nonformalen beruflichen Qualifikationen über die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung informieren und an entsprechende Fachberatungsstellen verweisen
- Langfristige und transparente Unterstützung im Rahmen des komplexen und langwierigen Prozesses der Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen seitens der involvierten Akteure
- Enge Zusammenarbeit zwischen Jobcentern, Arbeitsagenturen und Anerkennungsberatungsstellen: Bsp. Integration Points in NRW

## (Berufsspezifische) Sprachförderung

*„Gleiches Niveau der Teilnehmer wäre viel besser. Hier ist alles gemischt, sogar Analphabetinnen sind im Kurs. Viele langweilen sich daher sehr.“ (Frau aus Syrien, Abitur, verheiratet, drei Kinder)*

- Berufsspezifische) Sprachförderung nach individuellem Bedarf in Kombination mit ausreichend Praxisanteilen
- Kleinere und bzgl. des Lernniveaus homogenere Gruppen
- Inhaltliche Orientierung an den Lebensrealitäten der Frauen, um die sprachliche Bewältigung von Alltag und Beruf in Deutschland zu fördern
- Unterstützung beim Erwerb berufsspezifischer Sprachkenntnisse durch spezifische Angebote ausgerichtet am Bedarf, Interesse und ggf. der beruflichen Vorerfahrung der Frauen
- Verkürzung der Wartezeiten zwischen den verschiedenen Kursen sowie zu einer ggf. notwendigen Prüfungswiederholung

## Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung

*„Wir brauchen direkte Maßnahmen zu einzelnen Berufen. Sprache lernen und gleichzeitig arbeiten wäre sehr gut.“ (Frau aus Syrien, Hausfrau, verheiratet, drei Kinder)*

- Spezifische Maßnahmen, die an den Bedarfen und beruflichen Interessen der Frauen ausgerichtet sind, über einen hohen Praxisanteil verfügen und zielgerichtet auf berufliche Perspektiven hinarbeiten → Heterogenität der Zielgruppe beachten!
- Frauen über die zur Verfügung stehenden Angebote informieren und in die Auswahl geeigneter Maßnahmen aktiv einbeziehen
- Möglichkeiten der Teilnahme an Maßnahmen in Teilzeit verstärkt mitdenken
- Möglichkeiten für Praktika während sowie im Anschluss an die Maßnahme ausbauen, auch für Frauen die im Umgang mit der deutschen Sprache noch unsicher sind
- Angebote speziell für ältere Frauen mit und ohne Berufserfahrung erweitern

## Finanzierung von Angeboten und Maßnahmen

*„Wir brauen ganz viel Flexibilität und Offenheit. Wir müssen sehr gut vernetzt sein und mit vielen Akteuren kooperieren, um Brücken für die Frauen zu bilden. Und wir brauchen Zeit. Es ist nicht damit geschafft, dass wir jemanden in eine Maßnahme, z. B. ein Bewerbungstraining schicken. Es ist ein ganz langer Prozesse. Wir haben viele Frauen jetzt über drei Jahre begleitet und sehen allmählich wie sie sich weiterentwickeln und wachsen.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)*

- Strukturell nachhaltige Finanzierung, die deutlich über einzelne Maßnahmen und kurzfristige Projekten hinausgeht
- Überführung erfolgreicher Ansätze in die Regelförderung
- Ausreichend personelle Ressourcen bei Trägern und Behörden, um ganzheitliche Beratung und Unterstützung der Zielgruppe gewährleisten zu können



## Rolle der Betriebe und Unternehmen

*„Der gewöhnliche Unternehmer will fertige Leute. In Bereichen, wo der Arbeitskräftemangel sehr hoch ist, in den Helferberufen, z. B. Briefsortierer bei DHL, die suchen immer. Aber Praktikum gibt es nicht. Nur Sofortbeschäftigung und dann geringfügig.“ (Mitarbeiter eines Bildungsträgers)*

- Frauen stärker in den Fokus rücken und ihre Lebensrealitäten berücksichtigen, z. B. indem Teilzeitmodell ermöglicht werden
- Mehr Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, um den Frauen einen Einblick in das jeweilige Berufsfeld zu ermöglichen
- Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Unternehmen, Jobcentern, Arbeitsagenturen und Bildungsträgern verstärken, wenn möglich Kooperationen aufbauen
- Stärkere Unterstützung engagierter Unternehmen und Betriebe, z. B. durch feste Ansprechpersonen bei Trägern sowie ggf. bei Jobcentern und Arbeitsagenturen

## Vernetzung und Kooperation

*„Wir haben gute Kooperation mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur und Jobcenter, stoßen aber bei den Fallmanagern immer wieder auf große Hürden. Wenn wir den langen Prozess mit den Frauen gegangen sind, sie einen Traumberuf gefunden haben und bereit sind, diesen Weg zu gehen und dann von Jobcenter gesagt bekommen: ‚Dafür sehen wir keinen Bedarf, Sie können ja auch als Reinigungskraft arbeiten.‘ dann ist das sehr frustrierend.“ (Mitarbeiterin eines Bildungsträgers)*

- Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen seitens der relevanten Akteure als kooperativen Prozess begreifen und die Zusammenarbeit untereinander deutlich verstärken
- Regelmäßige Vernetzungs- und Austauschformate , bei denen alle involvierten Akteure zusammentreffen und sich bzgl. aktueller Entwicklungen und Bedarfe austauschen → b. B. Besprechung einzelner Fallkonstellationen
- Bsp.: Servicestelle für Migrantinnen und geflüchtete Frauen in Sachsen-Anhalt

## Fazit

- Frauen mit Fluchterfahrung sind so unterschiedlich wie andere Frauen auch.
- Um am gesellschaftlichen Leben in Deutschland partizipieren zu können, brauchen sie dringend verbesserte Bedingungen. Dem Arbeitsmarkt kommt dabei eine entscheidende Rolle zu.
- Bisher ist es den meisten geflüchteten Frauen, trotz hoher Motivation, kaum möglich, ihre eigenen Vorstellungen bzgl. einer beruflichen Zukunft in Deutschland umzusetzen und ihre vielseitigen beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen einzubringen.
- Vielmehr besteht die Gefahr, dass sie dauerhaft im niedrigqualifizierten Helferbereich verbleiben.

**Hier besteht dringender Handlungsbedarf!**

*„Es ist viel zu tun und nur, weil wir die Geflüchteten nicht so sehen oder jetzt mit den Ankerzentren nicht mehr zu sehen bekommen werden, die Probleme sind da. Und das sind die Probleme unserer Gesellschaft. Ich finde, wenn irgendjemand irgendwann gesagt hat: ‚Ihr seid willkommen‘, dann heißt es das für die nächsten Jahre. Und bis die Leute nicht integriert sind, sind Aufgaben zu erledigen. Und ich denke, viel besser ist, je früher desto besser die Integrationsangebote zu unterbreiten und zu schaffen, weil mit lauter Neins und Duldung und Ausbremsen schafft man Unzufriedenheit, frustrierte Leute, die werden krank, aggressiv, erbost... Stattdessen könnten wir positiv herangehen... Ich meine, in der Summe kostet es mehr, alles auszubremsen, als ein oder zwei Jahre intensiv zu unterstützen und die Leute das selbst machen zu lassen. Ganz abgesehen davon, dass die Leute sehr wohl wissen, was der richtige Weg ist und sie wollen sich einbringen in dieser Gesellschaft.“  
(Mitarbeiter einer Arbeitsagentur)*

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ildikó Pallmann

[i.pallmann@minor-kontor.de](mailto:i.pallmann@minor-kontor.de)

IQ Fachstelle Einwanderung

[www.minor-kontor.de](http://www.minor-kontor.de)

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