



Barrieren abbauen!

Bedarfsanalyse zur
Teilhabe von Frauen mit
Migrationshintergrund am
Hamburger Arbeitsmarkt

Hülya Eralp · Rita Panesar

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!



GRUSSWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn es um Fragen erfolgreicher Integration geht, sind Frauen mit Migrationshintergrund wichtige Schlüsselpersonen: Sie sorgen für die Erziehung der zukünftigen Generation und tragen mit kommunikativen Kompetenzen und sozialen Netzwerken in Schule, Familie, Nachbarschaft und Stadtteil zum demokratischen Zusammenhalt bei. Viele Frauen mit Migrationshintergrund verfügen über berufliche Qualifikationen und Potenziale. Auf dem Arbeitsmarkt gehören sie jedoch zu den unterrepräsentiertesten Gruppen. Zahlreiche Unternehmen haben Frauen mit Migrationshintergrund noch nicht als Fachkräfte entdeckt. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist das fatal. Schon heute ist es für Betriebe in einigen Branchen – insbesondere im Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsbereich oder bei den elektrotechnischen und metallverarbeitenden Berufen – eine Herausforderung, freie Stellen zu besetzen. Der Hamburger Senat zielt daher mit seiner aktuellen Fachkräftestrategie unter anderem darauf ab, Arbeitskräfte zu qualifizieren und Potenziale auszuschöpfen.

BQM Beratung Qualifizierung Migration verfügt über langjährige Erfahrung in der Entwicklung innovativer Konzepte zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Das ESF-Projekt legt nun eine differenzierte Studie zu Bedarfen von Hamburger Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in Beruf und Arbeit vor. Für Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Verbände liefert die Studie eine wertvolle Grundlage zur Optimierung der Angebote und Maßnahmen.

Ein ökonomisch selbstbestimmtes Leben führen zu können, ist Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Frauen mit Migrationshintergrund sind jedoch mit zahlreichen gesellschaftlichen Barrieren konfrontiert. Das wollen wir ändern. Wir sind zuversichtlich, dass wir das mithilfe aller arbeitsmarktrelevanten Akteure schaffen!

Ihr



Senator Detlef Scheele

Präses der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration



Senator Detlef Scheele, Präses der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

Foto: © Mauricio Bustamante/2013

INHALTSVERZEICHNIS

Grußwort	3
1. Einleitung	6
1.1 Bedarfslage.....	6
1.2 Fragestellung.....	7
1.3 Kreis der Befragten	8
1.4 Methodik und Vorgehensweise	8
2. Datenlage und Statistiken	9
2.1 Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in Hamburg	9
2.2 Frauen zwischen 25 und 65 Jahren in Hamburg	9
3. Ziele der Befragten.....	10
4. Zielgruppen	11
4.1 Strategien zur Zielgruppenerreichung	13
4.2 Zielzahlen und Erfolgsquoten	13
5. Reflexion der Beratungsarbeit der Interviewpartner/-innen	14
5.1 Erfahrungen bei der Beratung und Vermittlung	14
5.2 Faktoren für die Zufriedenheit der Berater/-innen	14
5.3 Erfolgsgeschichten aus der Beratungspraxis	16
5.4 Hindernisse bei der Beratungsarbeit	17
6. Gelingensbedingungen für die Beratung	18
7. Wahrnehmung und Erklärungsmuster der Berater/-innen.....	20
7.1 Erfahrungen der Zielgruppe mit Diskriminierung	21
7.2 Die Rolle der Familie	24
7.3 Erfolgsquoten bei der Beratung	25
7.4 Formen der Unterstützung.....	26
7.5 Ressourcen und Netzwerke für Frauen mit Migrationshintergrund	27
7.6 Ungenutzte Potenziale der Zielgruppe	27
8. Zusammenfassung: Barrieren für Frauen mit Migrationshintergrund am Hamburger Arbeitsmarkt	28
9. Handlungsbedarfe: fehlende Angebote und Maßnahmen	30
9.1 Sprachförderung	30
9.1.1 Kontinuierliche, praxisbezogene Deutschkurse mit besserer Qualität	30
9.1.2 Weniger Barrieren für Deutschkurse auf B2-Niveau.....	30

9.1.3	Themenspezifische Ausrichtung und organisatorische Gestaltung der Deutschkurse	31
9.1.4	Englischkurse für Frauen mit höherem Bildungsniveau	31
9.2	Qualifizierungen und Weiterbildungsmöglichkeiten	31
9.2.1	Niedrigschwellige Möglichkeiten, ins Arbeitsleben einzusteigen	31
9.2.2	Ausbau von Weiterbildungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Frauen	32
9.2.3	Matching-Plattformen	32
9.2.4	Familienfreundliche Qualifizierungs- und Arbeitsangebote	32
9.2.5	Psychosoziale Betreuung und Antidiskriminierungsberatung	33
9.3	Zielführende Kooperation und Kommunikation mit Behörden	33
9.3.1	Interkulturelle Sensibilisierung und interkulturelle Öffnung	33
9.3.2	Transparente und erreichbare Informationen durch Träger/Institutionen und Projekte sowie Behörden	33
9.3.3	Psychologische Tests überarbeiten	34
9.3.4	Hilfreiche Rahmenbedingungen durch Zuwendungsgeber	34
9.4	Interkulturelle Öffnung von Unternehmen	35
9.5	Lobbyarbeit	35
10.	Fazit	36
11.	Literaturverzeichnis	38
12.	Anhang	39
12.1	Definitionen	39
12.2	Befragte Träger/Institutionen und Projekte	40
12.3	Interviewleitfaden	42
13.	Über die Autorinnen	44
14.	Dank	45
15.	Impressum	46

I. EINLEITUNG

I.1 BEDARFSLAGE

Zahlreiche Frauen mit Migrationshintergrund haben in Deutschland Karriere gemacht und können erfolgreiche Berufsbiografien vorweisen. In der Gesamtschau wird jedoch deutlich, dass sie am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Grund dafür sind Barrieren in der Gesellschaft, in den Familien, in Unternehmen, innerhalb der Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen sowie im Selbstverständnis der Frauen. Durch Vorurteile und institutionelle Strukturen werden Frauen mit Migrationshintergrund doppelt diskriminiert – aufgrund ihres Geschlechts sowie aufgrund ihrer Herkunft.

Unter dem Label ‚Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre‘ werden sehr unterschiedliche Frauen zusammengefasst: Akademikerinnen, die aufgrund von Kindererziehung und Familienarbeit sowie Migration wenig Berufserfahrung haben und daher keine Anstellung finden; Frauen, die traumatisiert und mit multiplen Problemen in Deutschland Zuflucht gefunden haben; Frauen, die durch Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen sind, keine Arbeitserfahrung in Deutschland nachweisen können und deren Abschlüsse nicht anerkannt werden. Ebenso Frauen, die in Deutschland geboren und/oder aufgewachsen sind.

Nicht alle diese Frauen tauchen in Beschäftigungsstatistiken auf. Ein Großteil der Frauen, die durch ihren Ehemann versorgt sind, hat durchaus Interesse an einer Berufstätigkeit beziehungsweise einem Beschäftigungsverhältnis. Sie sind allerdings häufig nicht arbeitssuchend gemeldet.¹ Frauen mit Migrationshintergrund, gemeldet oder nicht, teilen gleichwohl eine gemeinsame Erfahrung: Sie scheitern in vielen Fällen an gesellschaftlichen Barrieren. Ihre Potenziale werden jedoch

dringend gebraucht. 29 Prozent der Unternehmen in Deutschland konnten im Jahr 2012 offene Stellen zwei Monate und länger nicht besetzen.² Auch in Hamburg wird der mit dem demografischen Wandel verbundene Fachkräftemangel, wenn auch später als in anderen Bundesländern, spürbar.³

Eine Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) macht deutlich, dass unter geeigneten Rahmenbedingungen – beispielsweise einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf – dem Arbeitsmarkt sofort rund 1,2 Millionen Vollzeitkräfte zur Verfügung stünden. Besonders relevant ist in diesem Zusammenhang die Gruppe der Mütter mit Migrationshintergrund, die am Arbeitsmarkt stark unterrepräsentiert ist.⁴

Frauen mit Migrationshintergrund, ob Mütter oder nicht, werden in der Wirtschaft bisher trotzdem kaum als potenzielle Fachkräfte gesehen, die die drohende Arbeitskräftelücke füllen könnten. Die Gruppe steht sogar in Konkurrenz etwa zu im Ausland angeworbenen Fachkräften, die häufig kurzfristiger einsetzbar sind, um Bedarfe zu decken.

Die vorliegende Studie möchte dazu beitragen, Frauen mit Migrationshintergrund stärker als potenzielle Fachkräfte sichtbar zu machen. Dazu untersucht sie Barrieren, an denen diese Zielgruppe scheitert, liefert Empfehlungen für Maßnahmen sowie Strategien in Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

² Vgl. DIHK-Arbeitsmarktreport, Januar 2013, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung 2012/2013, S. 2.

³ Im Jahr 2040 belaufen sich die Schätzungen zur Hamburger Bevölkerung auf 1.026.000 Personen (-120.000 zu 2010). Statistisches Bundesamt, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung; Darstellung Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Vgl. Hamburger Fachkräftestrategie, S. 1 ff. www.hamburg.de/contentblob/3987026/data/fachkraeftestrategie.pdf [eingesehen am 12. März 2015].

⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Mütter mit Migrationshintergrund – Familienleben und Erwerbstätigkeit. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Berlin 2013, Ausg. 32, S. 10.

¹ Diese Einschätzung basiert auf den Ergebnissen unserer qualitativen Studie und unserer aufsuchenden Beratungsarbeit. Quantitative Angaben liegen hierzu nicht vor.

1.2 FRAGESTELLUNG

Eine Literaturrecherche macht deutlich, dass die Zielgruppe ‚Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre am Arbeitsmarkt‘ erst in den letzten fünf Jahren verstärkt in den Fokus genommen wurde. Publikationen aus Ministerien und Wissenschaft schreiben im Zusammenhang mit den Themenbereichen Integration oder Fachkräftemangel über die Zielgruppe.⁵ Zahlreiche Publikationen beziehen sich allgemein auf Menschen mit Migrationshintergrund oder Frauen am Arbeitsmarkt. Geht es um die spezifischen Herausforderungen für Frauen mit Migrationshintergrund, steht meist die Gruppe der Hochqualifizierten – etwa in MINT-Berufen – im Vordergrund.⁶

Ein Großteil der Studien richtet den Fokus in der Hauptsache auf quantitative Aspekte. Vereinzelt wurden Kampagnen gestartet, die Unternehmen auf die Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund aufmerksam machen.⁷

Einige Studien beschäftigen sich mit den Erfolgsfaktoren und Barrieren der karriereorientierten Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt.⁸ Was fehlt, sind Konzepte, die beschreiben, wie Unternehmen und Politik Frauen mit Migrationshintergrund noch stärker als Fachkräfte gewinnen können.

Benötigt werden Informationen über konkrete Bedarfe von Frauen in Bezug auf Arbeit und berufliche Bildung sowie Lösungsvorschläge beispielsweise für lokale Akteure. Die folgende Studie liefert hierzu einen Beitrag.

Folgende Fragen stehen im Zentrum der Bedarfsanalyse:

1. Aus welchen Gründen sind Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert? Wo liegen die Barrieren?
2. Welche Empfehlungen haben die interviewten Berater/-innen von Frauen mit Migrationshintergrund zur Veränderung arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen?
3. Welche strukturellen und kompensatorischen Maßnahmen sind notwendig, um Frauen mit Migrationshintergrund in Arbeit zu bringen?
4. Was sind Gelingensbedingungen für eine professionelle Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund zu Arbeit und beruflicher Bildung?

⁵ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Vielfalt fördern, Vereinbarkeit gestalten, Fachkräfte gewinnen. Lokale Bündnisse für Familie im Dialog. Berlin 2012. Schmolke, Judith: Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrigqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund. Beiträge zu Migration und Integration, hrsg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Band 3, Nürnberg 2010.

⁶ Vgl. Jungwirth, Dr. Ingrid unter anderem: Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. BMBF (Hrsg.), Bonn/Berlin 2012.

⁷ Vgl. Kampagne des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration aus dem Jahr 2010, Motto: „[...] und welche Ausrede haben Sie dafür, Migrantinnen nicht einzustellen“, www.migrationszauber.bayern.de/kampagne.html [eingesehen am 12. März 2015].

⁸ Vgl. Westphal, Manuela/Behrens, Birgit: Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben. Expertise. Osnabrück 2008.

Vgl. Franken, Swetlana/Christoph, Oliver: Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen/Abschlussbericht des Forschungsprojekts „Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“. Projektförderung BMBF, ESF, FH Bielefeld, 2010–2013.

I.3 KREIS DER BEFRAGTEN

Zielgruppe der Erhebung sind hauptsächlich bei Trägern/Institutionen und Projekten beschäftigte Berater/-innen, die als Schlüsselakteure/-innen über langjährige Erfahrungen in der Berufsberatung von Frauen mit Migrationshintergrund verfügen und Aussagen über Bedarfe treffen können. Von zwanzig interviewten Personen arbeiten sechzehn Befragte bei Trägern/Institutionen und Projekten. Darüber hinaus wurde jeweils ein/-e Vertreter/-in der Handwerkskammer Hamburg (ELBCAMPUS Kompetenzzentrum Handwerkskammer Hamburg), der Agentur für Arbeit Hamburg – im Folgenden Agentur für Arbeit genannt –, des Jobcenters team.arbeit.hamburg – im Folgenden Jobcenter genannt – und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften befragt.

Die befragten Einrichtungen lassen sich in vier Haupttätigkeitsbereiche einteilen (die Liste aller befragten Einrichtungen befindet sich im Anhang, s. S. 40 f.):

- » Migrationsberatungsstellen für Erwachsene (MBE)
- » Integrationszentren
(Integrationskurse und Deutsch für den Beruf)
- » Projekte speziell für Frauen
mit Migrationshintergrund
- » Projekte zur beruflichen Qualifizierung
- » Projekte zur Vorbereitung auf
Externenprüfungen für An- und Ungelernte

Die Quellenangaben zu den Zitaten und Auswertungen sind wie folgt strukturiert:

Die arabischen Zahlen benennen den Interviewpartner/die Interviewpartnerin, deren Namen den Autorinnen vorliegen – aus Datenschutzgründen jedoch nicht veröffentlicht werden.

Die römischen Zahlen kennzeichnen die jeweilige Frage des Interviewleitfadens. Die Liste der befragten Einrichtungen sowie der Interviewleitfaden befinden sich im Anhang.

I.4 METHODIK UND VORGEHENSWEISE

Als Erhebungsmethode wurde die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Phillip Mayring 2010)⁹ ausgewählt. Auf der Basis von leitfadengestützten Interviews mit den Beratern/-innen von Trägern/Institutionen und Projekten sowie Vertretern/-innen von Arbeitsverwaltung und Forschung wurden folgende Themenbereiche untersucht:

- » Ziele der Träger/Institutionen und Projekte
- » Reflexion der eigenen Arbeit
- » Wahrnehmung und Erklärungsmuster
der Berater und Beraterinnen zur Zielgruppe
- » Handlungsbedarfe, fehlende Angebote und
Maßnahmen
- » Empfehlungen an Wirtschaft, Politik und Verwaltung

Mit diesen Kategorien wurde an die transkribierten Interviews herangetreten. Im Zuge der Untersuchung wurden jedoch aus dem Datenmaterial über die Ergebnisdarstellung hinaus auch neue Kategorien entwickelt: Zum einen wurden Barrieren zusammengestellt, die der Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt im Wege stehen. Zum anderen wurden Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Alle relevanten Ergebnisse wurden gesammelt, systematisiert und interpretiert. Um neben qualitativen Einschätzungen das Gewicht einzelner Aussagen darzustellen, wurde ergänzend die Häufigkeit der Nennung bestimmter Themen untersucht.

Die vorläufigen Ergebnisse wurden am 21. Oktober 2014 mit der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration diskutiert und am 20. November 2014 durch einen Workshop mit den Interviewpartnern/-innen validiert.

⁹ Vgl. Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 11. Auflage, Weinheim und Basel 2010.

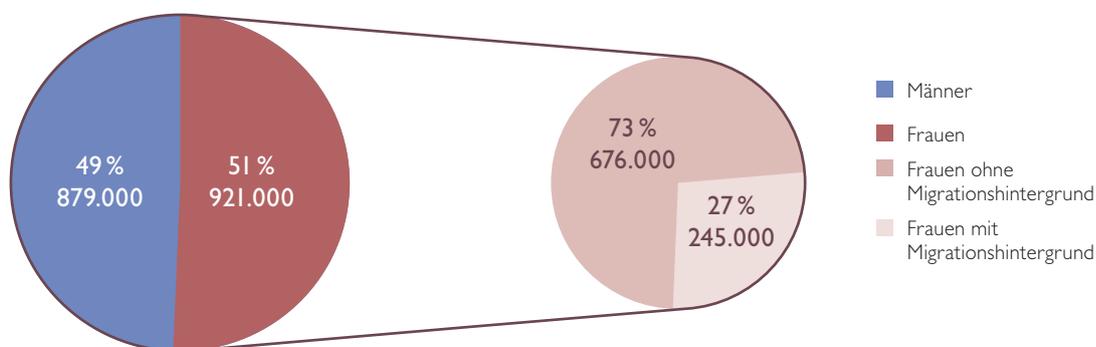
2. DATENLAGE UND STATISTIKEN

2.1 BEVÖLKERUNG MIT UND OHNE MIGRATIONSHINTERGRUND IN HAMBURG

In Hamburg leben laut Mikrozensus von 2012 insgesamt 1,8 Millionen Einwohner; davon 921.000 weibliche und 879.000 männliche Personen. Insgesamt haben 497.000 Hamburgerinnen und Hamburger einen Migrationshintergrund (rund 28 Prozent der gesamten Bevölkerung in Hamburg).

Folgende Grafik macht deutlich, dass etwa 27 Prozent aller Hamburger Frauen einen Migrationshintergrund haben.

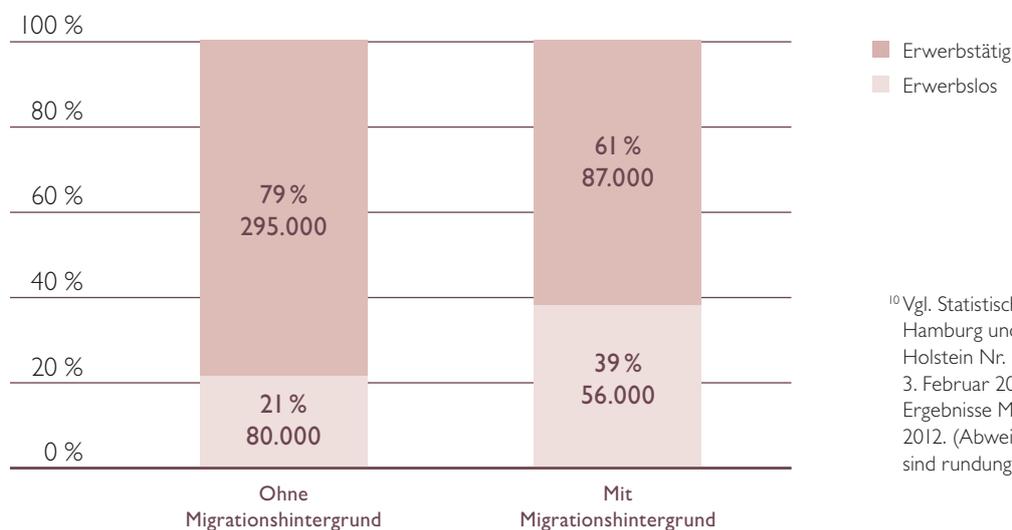
Abb. 1: Bevölkerung in Hamburg im Jahr 2012



2.2 FRAUEN ZWISCHEN 25 UND 65 JAHREN IN HAMBURG

Der Anteil der nicht erwerbstätigen Frauen ohne Migrationshintergrund zwischen 25 und 65 Jahren in Hamburg beträgt 21 Prozent. Bei Frauen mit Migrationshintergrund zwischen 25 und 65 Jahren liegt die Zahl der Nichterwerbstätigkeit dagegen mit 39 Prozent fast doppelt so hoch.

Abb. 2: Frauen zwischen 25 und 65 Jahren in Hamburg im Jahr 2012¹⁰



¹⁰Vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein Nr. 17/2014, 3. Februar 2012, Ergebnisse Mikrozensus 2012. (Abweichungen sind rundungsbedingt.)

3. ZIELE DER BEFRAGTEN

Alle befragten Einrichtungen haben zum Ziel, Frauen bei der beruflichen Entwicklung sowie der Teilhabe am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Ferner wird als Ziel die Entwicklung von Handlungsstrategien gegen Diskriminierung genannt. Die Unterstützung erfolgt durch Beratung, Coaching und Vermittlung in berufliche Weiterbildung, Ausbildung/Teilzeitausbildung, Praktikum oder in Arbeit. Integrationszentren und Qualifizierungsmaßnahmen richten sich in der Regel an alle Menschen mit Migrationshintergrund. Für die Studie wurden Interviewpartner/-innen ausgesucht, deren Angebote mehrheitlich von Frauen in Anspruch genommen werden.

In den Zielsetzungen der Träger/Institutionen und Projekte spiegelt sich das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Beratung, die bei den individuellen Lebenslagen der Kunden/-innen

beziehungsweise Klienten/-innen ansetzt, wider. In der Regel wird die berufliche Beratung mit anderen Themen wie Sprache (Deutsch/Alphabetisierung), psychologische Beratung, Sozial- und Familienberatung, aufenthaltsrechtliche Fragestellungen, Wohnungssuche oder Gesundheit verknüpft.

Die Interviewpartner/-innen des Jobcenters und der Agentur für Arbeit formulierten als Ziel, grundsätzlich dafür zu sorgen, dass Menschen ihren eigenen Unterhalt verdienen können beziehungsweise eine Arbeit aufnehmen (I-19, I-20).



4. ZIELGRUPPEN

Bei der Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre handelt es sich um eine konstruierte Gruppe. Hintergrund des Konstrukts ist die Beobachtung, dass Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre eine am Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Gruppe bilden. Laut Mikrozensus 2009 sind Frauen mit Migrationshintergrund bundesweit am wenigsten erwerbstätig (Erwerbsquote von 60 Prozent). Die geringste Erwerbsquote mit etwa 46 Prozent ist bei türkischstämmigen Frauen zu beobachten. Vergleichsweise hohe Quoten zeigen sich bei Frauen mit Spätaussiedlerstatus sowie mit einem kroatischen oder italienischen Migrationshintergrund.¹¹

Den befragten Beratern/-innen ist es ein Anliegen, die Vielfalt innerhalb der konstruierten Gruppe deutlich zu machen. Die Interviews zeigen, dass jede Frau einen ganz individuellen Lebensweg und damit Beratungs- und gegebenenfalls Vermittlungsbedarf hat.

Aus den Interviews lassen sich folgende Kategorien zur Differenzierung der Zielgruppe bilden (Auswahl):

- » **Leistungsbezug:** zum Beispiel
 - a) Frauen, die im Leistungsbezug sind, das heißt Arbeitslosengeld I oder II oder Sozialhilfe empfangen
 - b) Frauen, die arbeitssuchend gemeldet sind und keine Leistungen beziehen
 - c) Frauen, die nicht bei den Behörden registriert sind, weil sie vom Einkommen ihres Partners leben
- » **Qualifikation** (Schulbildung, Abschlüsse, Berufserfahrung): zum Beispiel
 - a) Akademikerinnen ohne Anstellung
 - b) Frauen ohne Berufsabschluss
 - c) Frauen mit Berufsabschluss ohne Anerkennung und/oder ohne Berufserfahrung
 - d) Frauen mit niedrigerer Schulbildung
 - e) Analphabetinnen

- » **Familienstand:** zum Beispiel
 - a) Mütter
 - b) Frauen ohne Kinder
 - c) verheiratete Frauen
 - d) geschiedene oder ledige Frauen in einer Partnerschaft
 - e) alleinstehende Frauen
- » **Religion:** zum Beispiel
 - a) muslimische Frauen mit Kopftuch
 - b) muslimische Frauen ohne Kopftuch
 - c) christliche Frauen
 - d) Frauen, für die Religion keine Rolle spielt
- » **Sprachkenntnisse:** zum Beispiel
 - a) Frauen mit guten Deutschkenntnissen
 - b) Frauen mit geringen Deutschkenntnissen¹²
- » **Ethnischer Hintergrund:** zum Beispiel
 - a) Frauen, die sich stark über ihren ethnischen Hintergrund definieren
 - b) Frauen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und sich als Deutsche definieren
 - c) schwarze Frauen
 - d) Spätaussiedlerinnen
- » **Alter:** zum Beispiel
 - a) junge Frauen zwischen 25 und 40 Jahren
 - b) Frauen über 40 Jahre
- » **Sexuelle Orientierung:**¹³ zum Beispiel
 - a) heterosexuelle Frauen
 - b) geoutete und nicht geoutete homosexuelle Frauen
 - c) bisexuelle Frauen
 - d) Transgender

¹¹ Vgl. Seebaß, Katharina/Siegert, Manuel: Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, hrsg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge „Integrationsreport“, Teil 9, Nürnberg 2011, S. 5 ff.

¹² Laut des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) gibt es folgende Deutsch-Sprachzertifikate: A1, A2, B1, B2, C1, C2, www.europa-eischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php [eingesehen am 12. März 2015].

¹³ Diese Kategorie wird von den Interviewpartnern/-innen nicht erwähnt, von den Autorinnen jedoch als notwendig erachtet.

Die Berater/-innen haben diese Differenzmerkmale und Voraussetzungen bei der Beratung im Blick. Ihre Herausforderung besteht darin, für jede Frau passende Empfehlungen und Handlungsschritte zu erarbeiten.

Eine Betrachtung der erreichten Zielgruppen macht deutlich, dass bestimmte Gruppen von Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre die Beratungs- und Qualifizierungsangebote besonders stark nutzen beziehungsweise besonders stark von den Angeboten profitieren. Die Beratung konzentriert sich meist auf Frauen ohne akademische Bildung oder Akademikerinnen mit Diskriminierungserfahrungen. Akademikerinnen, die versiert sind, sich in Deutschland zu bewegen, finden in der Regel mit eigenen Ressourcen eine Anstellung oder sind nur relativ kurz in der Beratung.

Um Aussagen über die Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre in Hamburg treffen zu können, müssen auch die Frauen in den Blick genommen werden, die sich bisher nicht an die zuständigen Stellen gewandt haben.

Im Zuge der Studie wurden alle Träger/Institutionen und Projekte befragt, die sich laut unserer Recherche mit Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatung speziell an die Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund in Hamburg richten.¹⁴ Die 17 befragten Beratungsstellen¹⁵ wurden im Jahr 2013 von etwa 4.200 Frauen aufgesucht.¹⁶ Vor dem Hintergrund, dass es in Hamburg 56.000 nicht erwerbstätige Frauen mit Migrationshintergrund gibt, erscheint die Zahl (etwa 8 Prozent) relativ gering.

Über die Lebensformen, Beweggründe und arbeitsmarktspezifischen Bedarfe der Frauen, die nicht erreicht werden, liegen kaum Informationen vor. Hier bedarf es weiterer Forschungen.

Einige Interviewpartner/-innen beobachteten, dass manche Frauen stark durch Familienarbeit, Kindererziehung, häusliche Pflege und andere Tätigkeiten eingebunden sind, sodass sie keine Kapazitäten für eine Erwerbsarbeit haben. Lediglich ökonomischer Druck führe bei dieser Zielgruppe zur Aufnahme einer Arbeit (IX-10).



¹⁴ Einige Träger/Institutionen und Projekte, die Frauen beraten und betreuen, berichteten, dass sie kaum von Frauen mit Migrationshintergrund aufgesucht werden oder keine Beratung bezüglich der Arbeit und beruflichen Qualifizierung durchführen, und wurden daher nicht interviewt. Lediglich eine angefragte Einrichtung, die ebenfalls zahlreiche Migrantinnen zum Thema Arbeitsmarkt berät, stand aus zeitlichen Kapazitäten nicht für ein Interview zur Verfügung. Flüchtlingsberatungsstellen wurden nicht befragt, da in der Beratung die Themen Arbeit und Qualifizierung nicht im Vordergrund stehen.

¹⁵ Von der Gesamtzahl der Befragten wurden hier die Agentur für Arbeit, das Jobcenter und die Hochschule für Angewandte Wissenschaften abgezogen.

¹⁶ Vgl. Kapitel 4.2. zur Berechnung der Zahl 4.200.

4.1 STRATEGIEN ZUR ZIELGRUPPENERREICHUNG

Die Träger/Institutionen und Projekte haben ohne Ausnahme deutlich gemacht, dass sie zur Gewinnung von Kunden/-innen beziehungsweise Klienten/-innen keine Werbung machen müssen. Die Kapazitäten der Beratungsstellen seien weitestgehend ausgeschöpft. So heißt es beispielsweise:

Wir erreichen viele Leute beziehungsweise sie erreichen uns. Ich würde sogar sagen, wir können uns vor ihnen nicht retten (IV-4). Aus Kapazitätsgründen machen wir keine zusätzliche Werbung (IV-15).

Der gute Zulauf hat mehrere Gründe: Die befragten Einrichtungen sind in ihren Stadtteilen etabliert. Zudem sind die Berater/-innen bei der Zielgruppe vor allem in der Community ihrer Herkunftssprache beziehungsweise ihres Herkunftslandes bekannt und geschätzt. Mundpropaganda und Netzwerke sind neben Flyern und Homepages die stärkste Verbreitungsstrategie.

Das Vertrauen zu den Beratern/-innen der eigenen Herkunft, Religion oder Sprachkultur hat zur Folge, dass Frauen bestimmter Communitys (zum Beispiel Frauen aus Afrika, Afghanistan, Russland oder der Türkei) verstärkt beraten werden.

Um ihre Zielgruppen erreichen zu können, treffen Träger/Institutionen und Projekte unter anderem Vereinbarungen mit Migrantenselbstorganisationen. Sie stellen ihre Angebote dort vor und sind untereinander gut vernetzt, sodass sie eine versierte und effiziente Verweisberatung zu kooperierenden Einrichtungen anbieten können (zum Beispiel zu Themen, die mit dem Arbeitsmarkt verwandt sind, etwa Diskriminierung, Gesundheit oder Schulden).

Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern ist für viele Träger/Institutionen und Projekte ebenfalls wichtig, vor allem im Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen, für die die Klienten/-innen Bildungsgutscheine benötigen.

Die Interviewpartner/-innen können keine Aussagen dazu machen, ob bestimmte Zielgruppen bisher noch nicht erreicht werden. Hier liegt die Vermutung nahe, dass aufgrund der Auslastung aller interviewten Beratungsstellen bisher wenig Möglichkeit besteht, nach weiteren Zielgruppen Ausschau zu halten.

4.2 ZIELZAHLEN UND ERFOLGSQUOTEN

Die Aussagekraft der von den Interviewpartnern/-innen vorgelegten Zahlen ist begrenzt, da bei den Trägern/Institutionen und Projekten unterschiedliche Bemessungsgrundlagen vorliegen und sich Zielzahlen je nach zuständigem Personal und dem Inhalt des Angebots erheblich unterscheiden.

Quantitative Angaben sind in Zusammenhang mit dem jeweiligen Personalschlüssel sowie dem Schwerpunkt des Projekts zu sehen. Zudem ist der Beratungsumfang der jeweiligen Einrichtungen sehr unterschiedlich.

9 Berater/-innen benennen als Zielzahl eine Spanne von 167 bis zu 960 Frauen, die innerhalb eines Jahres eine Beratung in Anspruch genommen haben. Andere Berater/-innen betreuen beziehungsweise qualifizieren Frauen über Monate hinweg. So liegt die Zahl der beratenen, betreuten oder qualifizierten Frauen bei 8 Beratern/-innen zwischen 25 und 80 Frauen.

Möchte man trotz dieser unterschiedlichen Beratungs- und Betreuungsprozesse eine Gesamtzahl benennen, lässt sich festhalten, dass in einem Jahr rund 4.200 Frauen mit Migrationshintergrund Beratungs- und Qualifizierungsangebote von 17 interviewten Beratern/-innen genutzt haben. Frauen, die die Integrationskurse besuchen, werden hier nicht mitgezählt. In Jobcentern und der Agentur für Arbeit werden keine Statistiken über die beratenen Frauen mit Migrationshintergrund geführt.

Die unterschiedlichen Beratungsansätze, Konzepte und Zielzahlen machen deutlich, dass der Bereich ‚Frauen mit Migrationshintergrund und Arbeit‘ in Hamburg bisher wenig systematisiert ist und keine übergreifenden Qualitätsstandards und Wissensplattformen existieren. Diese könnten den Beratern/-innen notwendige Orientierung bieten sowie zur Erfolgssteigerung und weiteren Professionalisierung des Feldes beitragen.

5. REFLEXION DER BERATUNGSARBEIT DER INTERVIEWPARTNER/-INNEN

5.1 ERFAHRUNGEN BEI DER BERATUNG UND VERMITTLUNG

Auf die Frage nach den Erfahrungen, die die Berater/-innen bei ihrer Arbeit machen, gehen die Interviewpartner/-innen auf die Lebenslagen ihrer Klientinnen ein und beschreiben, welche Faktoren erfolgversprechend und welche hinderlich sind. Dargestellt wird mehrheitlich, dass Klientinnen aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse, wenig Arbeitserfahrung in Deutschland oder fehlender Berufsabschlüsse häufig nur Tätigkeiten im Reinigungs- und Gastronomiebereich oder als Pflegehilfe finden. Bei den Beratern/-innen werden eine hohe Identifikation sowie ein starkes Engagement im Kontakt mit den Klientinnen deutlich.

5.2 FAKTOREN FÜR DIE ZUFRIEDENHEIT DER BERATER/-INNEN

Bei den Fragen „Was hilft Ihnen bei Ihrer Arbeit?“ und „Wann ist die Arbeit besonders befriedigend?“ sprechen die Berater/-innen in erster Linie über Erfolge und Misserfolge der Zielgruppe: Wenn die Frauen motiviert sind und mitarbeiten, um das Ziel zu erreichen, ist die Arbeit befriedigend (VII-10). Der Erfolg bemisst sich dabei je nach Ausgangspunkt der Klientin.

Für den/die Berater/-in kann es befriedigend sein, wenn

- » die Frauen ohne Zwang freiwillig kommen (VII-12).
- » sich einzelne Perspektiven für sie eröffnen, wenn sie hier Fuß fassen (VII-3).
- » alles glatt läuft, wenn die Frauen Fortschritte machen, wenn die Frauen einen Job bekommen, der sie glücklich macht (VII-1).
- » sie Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen (VII-9).
- » Teilnehmerinnen in eine Maßnahme vermittelt werden und sie dabei bleiben (VII-13).

Besonders befriedigend ist es für Berater/-innen, wenn Frauen sich gestärkt fühlen und das verbal zum Ausdruck bringen:

Es gibt ja was für mich. Ich kann ja was (VII-14).

2 von 20 Interviewpartnern/-innen gehen bei der Frage, was ihre Arbeit befriedigend mache, auf ihre eigenen persönlichen Kompetenzen ein. Sie beschreiben ihre Fähigkeit, Empathie aufzubauen, eine gute Kommunikations- und Vertrauens Ebene mit den Klientinnen zu etablieren, ein ganzheitliches Konzept zu verfolgen sowie ihre Vorstellungen mit den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes abzugleichen. Auch persönlich als Vorbild zu agieren, macht Berater/-innen zufrieden.

6 Interviewpartner/-innen erwähnen Rahmenbedingungen und Kooperationen, konkret auch die Beziehung zur Arbeitsverwaltung.

Befriedigend ist die Arbeit, wenn die Jobcenter sich für unsere Arbeit interessieren und unseren Rat annehmen (VII-3).

Die Interviewpartner/-innen finden es wenig hilfreich, wenn einzelne Jobcenter-Mitarbeiter/-innen Kundinnen, die von Trägern/Institutionen und Projekten als kompetent eingeschätzt wurden, keinen Bildungsgutschein ausstellen oder die Empfehlungen der Berater/-innen mit Skepsis betrachten.

Uns würde helfen, wenn die Jobcenter mit uns kooperieren. Schließlich sind wir ein Dienstleister – auch für die Jobcenter (VII-7).

Hier wird ein Interessenkonflikt zwischen Jobcentern und Beratern/-innen deutlich. Die Agentur für Arbeit beziehungsweise die Jobcenter sind verpflichtet, zu prüfen, ob eine Klientin nach einer durch einen

Bildungsgutschein geförderter Qualifizierung eine Anschlussperspektive zur Arbeit hat. Für die Berater/-innen steht im Vordergrund, Frauen langfristig durch Qualifizierungen weiterzubringen, damit sie bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Qualifizierungen rechnen sich aus ihrer Sicht langfristig auch ohne unmittelbare Anschlussperspektive.

Ein weiterer Unterschied hinsichtlich der Herangehensweise wird in den Antworten deutlich: Für die Agentur für Arbeit/das Jobcenter ist das Niveau der Arbeit bei ausgebildeten Frauen häufig eher unwichtig, während die Berater/-innen den Anspruch haben beziehungsweise es als sinnvoller erachten, die Frauen darin zu unterstützen, in ihrem herkömmlichen Berufsfeld Arbeit zu finden.

Können Berater/-innen diesen Widerspruch mit der Agentur für Arbeit und den Jobcentern konstruktiv klären und trotz des kurzfristigen Vermittlungsdrucks adäquate Arbeitsmöglichkeiten für ihre Klientinnen finden, empfinden sie ihre Arbeit als besonders befriedigend.



5.3 ERFOLGSGESCHICHTEN AUS DER BERATUNGSPRAXIS

Die Erfolgsgeschichten der Interviewpartner/-innen beschreiben die Wege einzelner Frauen. Sie sind thematisch sehr vielfältig. So stellen die Berater/-innen beispielsweise dar, wie ihre Klientinnen Deutschkurse mit Zertifikat abschließen, eine Ausbildung beginnen, einen Hauswirtschaftskurs besuchen oder erfolgreich einen Hauptschulabschluss beziehungsweise einen Berufsabschluss erlangen. Die Erfolgsgeschichten enthalten häufig einen Wendepunkt, an dem die Frauen Selbstwertgefühl und den Glauben an sich selbst, meist durch Interventionen der Berater/-innen, (zurück-)gewinnen.

Als Erfolg wird beschrieben, wenn Frauen, gleich welchen Qualifikationsniveaus, vorankommen. Dabei fällt auf, dass nur selten Erfolgsgeschichten erzählt werden, die beschreiben, wie Frauen Beschäftigungen finden, die ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Es wird als Erfolg bewertet, wenn Frauen überhaupt ein Anstellungsverhältnis oder eine Qualifizierungsmaßnahme finden.

In einer Erfolgsgeschichte geht es beispielsweise um eine afghanische Zahnärztin, deren Abschluss hier nicht anerkannt ist:

Sie kam frustriert zu uns, war sehr wehleidig. ‚Mir tut alles weh, ich kann nicht arbeiten. Ich bin fertig, ich kann gar nichts‘, sagte sie. Wir haben sie aufgebaut, sodass sie nach ein paar Monaten im Pflegebereich eine Nachqualifizierung erlangt hat. Jetzt arbeitet sie als Pflegekraft und ist sehr zufrieden. Zum Schluss stand sie wieder mit beiden Füßen im Leben (VIII-12).

Nur 2 von 17 Beratern/-innen können positive Beispiele nennen, in denen Frauen ihrer Qualifikation entsprechend eine Arbeit gefunden haben.

Eine junge Polin, über 20 Jahre alt, wollte hier arbeiten. Sie hat sehr schnell Arbeit gefunden. Sie konnte Deutsch sprechen, hatte in Polen Betriebswirtschaftslehre studiert, war sehr motiviert. Sie hat auch ihrer Qualifizierung entsprechend eine passende Stelle im Management gefunden (VIII-19).

Bei dem zweiten Beispiel wird auch die Überwindung von Barrieren als Erfolg bewertet:

Eine türkische Frau mit Kopftuch, die hier aufgewachsen ist und Zahnarthelferin gelernt hat, nahm unsere Unterstützung in Anspruch. Nach der Ausbildung hat sie lange keine Arbeit in diesem Bereich gefunden. Sie hatte sich diskriminiert gefühlt. Wir haben sie sehr intensiv, konfrontativ gecoacht und auf Vorstellungsgespräche vorbereitet. Das Thema Kopftuch haben wir dabei nicht außer Acht gelassen. Wir haben realistische Situationen geschaffen und waren auch provokativ. Durch das Üben konnte sie im Vorstellungsgespräch sehr selbstbewusst auftreten. Es hat dazu geführt, dass sie eine Stelle in ihrem Beruf gefunden hat (VIII-12).

In den Erfolgsgeschichten werden die Klientinnen in ihrer gesamten Lebenssituation dargestellt. Die Berater/-innen gehen auf die Kinder der Frauen ein, auf die Deutschkenntnisse, die Aufenthaltsdauer in Deutschland, die familiäre/partnerschaftliche Situation. Dies macht deutlich, dass Erfolg nicht nur auf das berufliche Feld beschränkt ist, sondern aus anderen Bereichen genährt wird und in diese zurückwirkt.

Die Berater/-innen können meist nur Auskunft über die Entwicklung der Frauen bis zum Ende des Beratungsprozesses geben. Langfristige Erfolge der Frauen sind nicht nachweisbar, da keine Verbleibstudien vorliegen.

5.4 HINDERNISSE BEI DER BERATUNGSARBEIT

Hindernisse für ihre Arbeit sehen die Berater/-innen zum einen bei den beratenen Frauen selbst, zum anderen bei den Kooperationspartnern und Zuwendungsgebern.

6 von 20 Interviewpartnern/-innen beschreiben die Defizite von Klientinnen als hinderliche Faktoren für ihre Arbeit. Besonders die unrealistischen Erwartungen der Frauen werden als Hinderungsgrund genannt (IX-5 und IX-9). Aber auch mangelnde Deutschkenntnisse (zum Beispiel II-17, XXI-10, XXI-12), mangelnde Qualifikationen (XVII-1), mangelnde Arbeitserfahrung (zum Beispiel XVII-II) und fehlende Motivation (zum Beispiel X-4) führen die Berater/-innen als Beispiele für Hindernisse bei der Arbeit an.

Die Ebene struktureller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen wird dabei häufig nicht reflektiert. Negative Erfahrungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bringen die Berater/-innen nur selten mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, struktureller Diskriminierung oder Stereotypen in Verbindung. Eine befragte Person geht sogar davon aus, dass es heute in Zeiten des Fachkräftemangels allen Frauen möglich sei, auf dem Arbeitsmarkt Erfolg zu haben (IX-1).

Gleichwohl sehen 10 von 17 befragten Beratern/-innen Handlungsbedarfe in der Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, den Jobcentern sowie den Zuwendungsgebern.

Eine/ein Berater/-in macht deutlich, dass sich die Arbeit mit den Jobcentern schwierig gestaltet:

Es ist leichter, wenn wir die Frauen begleiten und die Mitarbeiter im Zweifel durch Fachwissen überzeugen können. Allein sind die Hürden für die Frauen ganz schwer überwindbar (IX-3).

Eine andere interviewte Person geht auf die engen Vorgaben der Projektförderer ein:

Die Vorgaben von der fördernden Behörde behindern unsere Arbeit zum Teil auch. Beispielsweise dürfen wir keine Frauen-Selbsthilfegruppen anbieten, wodurch die Frauen besser gefördert

werden könnten. Es gibt genaue Vorgaben, welche Beratungen in wie lange andauern dürfen: Lotsenberatung – eine halbe Stunde, Sozialberatung – eine Stunde, Multiplikatorenberatung – eine Stunde, Fallmanagement – eine Stunde. Eine volle Stelle muss am Tag sechs Stunden Beratung beinhalten. Das ist nicht produktiv (IX-3).

Als hinderlich wird auch die Gestaltung bestimmter Qualifizierungsangebote, die Frauen vermittelt werden können, beschrieben. So seien Qualifizierungsmaßnahmen und Deutschkurse häufig nicht kompatibel mit KITA-Zeiten (IX-4 und IX-9).

3 Berater/-innen erwähnen Diskriminierung als Hindernis. So heißt es:

Die Frauen mit Migrationshintergrund haben allgemein mehr Schwierigkeiten als die Frauen ohne Migrationshintergrund (X-20).

Wenn Klientinnen mit Diskriminierungsfällen kommen, stoßen wir an unsere Grenzen. Da muss sich die Gesellschaft ändern (IX-2).

Es gibt sichtbare Diskriminierungsmerkmale: Hautfarbe und Kopftuch. Bei Frauen finden dann mehrfache Diskriminierungen statt. Ausbeutung, starker Leistungsdruck, Konkurrenz unter den Kolleginnen zum Beispiel durch Übererfüllung der Aufgaben wegen der Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses. Bei der Reinigungstätigkeit werden besonders schwarze Frauen ausgebeutet, zum Beispiel bekommen sie in der Probezeit ihre Gehälter nicht. Wenn Schwierigkeiten auftauchen, müssen sie diese meistens ausbaden (VI-15).

Auch auf die Bagatellisierung von Diskriminierung wird hingewiesen (IX-15). Einige Berater/-innen gehen auf Hindernisse ein, die sich auf ihre Arbeitsbedingungen beziehen. Eine/ein Berater/-in kritisiert die fehlende Kontinuität der Förderung und den damit einhergehenden Verlust qualifizierten Personals und Wissens (IX-12). Eine andere befragte Person kritisiert einen nicht nachvollziehbaren Maßnahmenstopp (IX-20). Schließlich wird deutlich gemacht, dass nicht ausreichend Zeit für Vernetzung und konzeptionelles Arbeiten besteht (IX-14).

6. GELINGENSBEDINGUNGEN FÜR DIE BERATUNG

Die Interviews machen deutlich, dass die Berater/-innen über ein hohes Maß an Erfahrungswissen verfügen. Im Folgenden sind anhand von Gelingensbedingungen Kompetenzen und Wissensbestände, über die professionelle Berater/-innen verfügen sollten, formuliert. Voraussetzung hierfür sind jedoch angemessene Rahmenbedingungen (s. S. 30, Kapitel 9. Handlungsbedarfe).

Nahezu alle Interviewpartner/-innen benennen die **ganzheitliche Beratung** als zentrale Strategie. Die Berater/-innen sehen die Frau nicht als potenzielle Arbeitskraft oder Leistungsempfängerin, sondern als Person, die vor vielfältigen Herausforderungen steht, um ökonomische, soziale und persönliche Sicherheit zu gewinnen. Um erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu vermitteln, müssen daher die Bereiche Sprache, Aufenthalt, Familie, Kinderbetreuung und ggf. Gesundheit, Religion, Wohnung mit in den Blick genommen werden.

Gelingensbedingung ist zudem eine starke **Prozessorientierung**. Zielführend ist, durch Interventionen fortlaufend auf die aktuellen Situationen der Klientinnen einzugehen und sie darin zu unterstützen, die Initiative zu behalten, sowohl bei der Diagnose als auch bei den Problemlösungsstrategien. Die Frauen sollten **langfristig** begleitet werden, sodass die Bearbeitung verschiedener Herausforderungen auch nacheinander möglich ist und ggf. Zeit für die Persönlichkeitsentwicklung und das **Empowerment** der beratenen Frauen zwischen den Terminen bleibt.

Eine **Vertrauensbasis** zwischen Berater/-in und ratsuchender Frau ist Grundlage für ein erfolgreiches Gespräch. Die Beratungsstellen unterstützen dies durch **mehrsprachige Angebote**, die Gestaltung der Räume, vor allem aber durch eine empathische freundliche Haltung und Sprechweise der Berater/-innen.

Auch wenn einige Berater/-innen die Defizite und Schwierigkeiten ihrer Zielgruppen stark im Blick haben: Zentraler Erfolgsfaktor, so sind sich die meisten einig, ist die **potenzialorientierte Ausrichtung** der Beratungsprozesse. **Das aktive Zuhören, die biografische Arbeit sowie die Wertschätzung und Anerkennung aller Kompetenzen, Erfahrungen, Zeugnisse** und ihre konstruktive Nutzung für die Arbeitsmarktintegration bezeichnen die Berater/-innen als zielführend.

Als notwendig wird zudem ein gewisses Maß an **Frustrationstoleranz** erachtet. Da Frauen häufig in vielerlei Hinsicht prekäre Lebenslagen mitbringen, ist **Geduld** und die Fähigkeit, Frauen auch bei Rückschlägen zu begleiten, unumgänglich.

Berater/-innen von Frauen mit Migrationshintergrund benötigen eine solide **psychologische und/oder sozialpädagogische Ausbildung** sowie eine hohe Beratungskompetenz. Sie müssen über ein breites Spektrum an Methoden und Interventionsmöglichkeiten verfügen, die sie flexibel einsetzen können.

Darüber hinaus sollten Berater/-innen fundierte Kenntnisse über den **Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**, Anforderungen für bestimmte Berufe und Erwartungen von Unternehmen haben. Das Vorhalten von **realistischen „Plan-B-Alternativen“**, wenn Berufswünsche mit realen Chancen kollidieren, wird als zielführend erachtet.

Auch die Persönlichkeit der Berater/-innen kann eine Rolle für den Erfolg der Beratungstätigkeit spielen. Berater/-innen bringen sich zum Teil mit ihren eigenen Erfahrungen in den Prozess ein und fungieren so als **Vorbild**.

Um Frauen im Beratungsprozess stärken und von negativen Selbstbildern entlasten zu können, müssen Berater/-innen ein **Verständnis von strukturell verankerter Diskriminierung** haben. Es gilt, **Diskriminierungserfahrungen anzuerkennen**, emotional aufzufangen und deutlich zu machen, dass Diskriminierung nicht durch die Frauen verursacht und nicht nur von ihnen erlebt wird. Daran anknüpfend sollte auf Stellen verwiesen werden, die speziell Antidiskriminierungsberatung anbieten und Handlungsstrategien mit Frauen entwickeln.

Da einzelne Träger/Institutionen und Projekte nicht alle Problemlagen abdecken können, sind eine gute Kenntnis der Angebote anderer Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen sowie **enge Kooperationen** und **gute Vernetzungsstrukturen** zielführend. Zu einer guten Verweisberatung gehört auch ein **Überblick** der konkreten **Qualifizierungsmaßnahmen** für Frauen.

Zielführend ist, die Beratungsarbeit örtlich nicht auf das eigene Büro zu beschränken, sondern Frauen auch an Orten, die diesen vertraut sind, **aufzusuchen** und zu beraten oder sie bei **Behördengängen zu begleiten**.



7. WAHRNEHMUNG UND ERKLÄRUNGS- MUSTER DER BERATER/-INNEN

2 der Interviewpartner/-innen halten es für schwierig, Einschätzungen zu Erfahrungen der Zielgruppe allgemein abzugeben, da die Zielgruppe und ihre Erfahrungen sehr divers seien. In die Beratung kämen gleichermaßen Frauen aus der Türkei ohne formale Bildung wie auch hoch qualifizierte Ingenieurinnen, dem westlichen Leben gegenüber aufgeschlossene Personen sowie Frauen, die nie ihr Kopftuch abnehmen und sich nie außerhalb ihres Viertels bewegen würden (X-14).

Den übrigen Befragten fiel es leicht, ihre Erfahrungen mit der Zielgruppe bezüglich beruflicher Bildung und Arbeit zu beschreiben. 2 Themenbereiche werden dabei besonders häufig genannt: Niedriglohnssektor und Statusverlust.

9 von 20 Befragten berichten von den Erfahrungen in den niedrig qualifizierten Arbeitsverhältnissen. Als Berufsbereiche werden die Reinigungs-, Hotel-, Gastronomie- sowie Pflegebranche genannt. Die befragten Personen beschreiben, dass ihre Klientinnen von schlechten Löhnen sowie von ständig wechselnden Einsatzorten (unter anderem durch Zeitarbeitsfirmen) sprechen. So heißt es:

Unsere Zielgruppe bekommt leider immer unpassende, ihrer Qualifizierung nicht entsprechende Jobs. Es sind ausbeuterische Arbeitsverhältnisse, Jobs durch Zeitarbeitsfirmen. Fast alle meine Klientinnen sind enttäuscht. Manchmal fehlt ihnen die Motivation, da sie unter schlechten Bedingungen arbeiten müssen und wenig Geld verdienen (X-4).

Ein Viertel der Befragten berichtet von gravierenden Fällen, in denen Akademikerinnen weit unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten. In diesem Zusammenhang wird auch auf die Schwierigkeit bei der Anerkennung von Abschlüssen hingewiesen. Beispielsweise Diplome von Iranerinnen werden nach Aussage der Interviewpartner/-innen oft nicht anerkannt.

Als besonders schwächend und zum Teil demütigend erleben viele Frauen die Statusabstufung, die häufig mit den gering qualifizierten Tätigkeiten einhergeht:

Eine Frau aus Nigeria hat Betriebswirtschaftslehre studiert und in Deutschland sofort mit dem Deutschkurs angefangen. Im Jobcenter wurde ihr eine Arbeit als Bürohilfe angeboten. Sie wurde zwar eingeladen aber im Vorstellungsgespräch sagte man ihr, sie wäre nicht geeignet, sie könne dort in der Firma jedoch als Reinigungskraft arbeiten. Sie hat nicht aufgegeben und ihr Diplom anerkennen lassen. Danach hat sie ein Stipendium für eine Nachqualifizierung bekommen. Frauen dürfen nicht aufgeben (XI-3).

Frauen mit Migrationshintergrund, die akademische Abschlüsse im geisteswissenschaftlichen Bereich mitbringen und bereits über 40 Jahre alt sind, finden in Deutschland häufig keine Arbeit. Selbst wenn ihr Diplom anerkannt ist, ist es oftmals schwer, eine Stelle zu finden, unter anderem weil einigen von ihnen Berufserfahrung fehlt (XVII-12).

Der Zugang zu Arbeit ist für viele Frauen erschwert, da sie durch die Betreuung von Angehörigen, Erziehungszeit oder Familienarbeit häufig über einen längeren Zeitraum hinweg nicht erwerbstätig waren.

Allgemein fällt auf, dass die Berater/-innen eher negative Erfahrungen beschreiben. Eingegangen wird auf verschiedene Aspekte, die zu den schlechten Erfahrungen beitragen: zum Beispiel Diskriminierung wegen eines Akzents, Enttäuschungen der Frauen, die sich aufgrund ihrer beruflichen Qualifikationen mehr Chancen in Deutschland erhofft hatten, sowie die **Diskrepanz** zwischen ihrer **Wahrnehmung** der eigenen Fähigkeiten und den **Anforderungen** des Arbeitsmarktes.

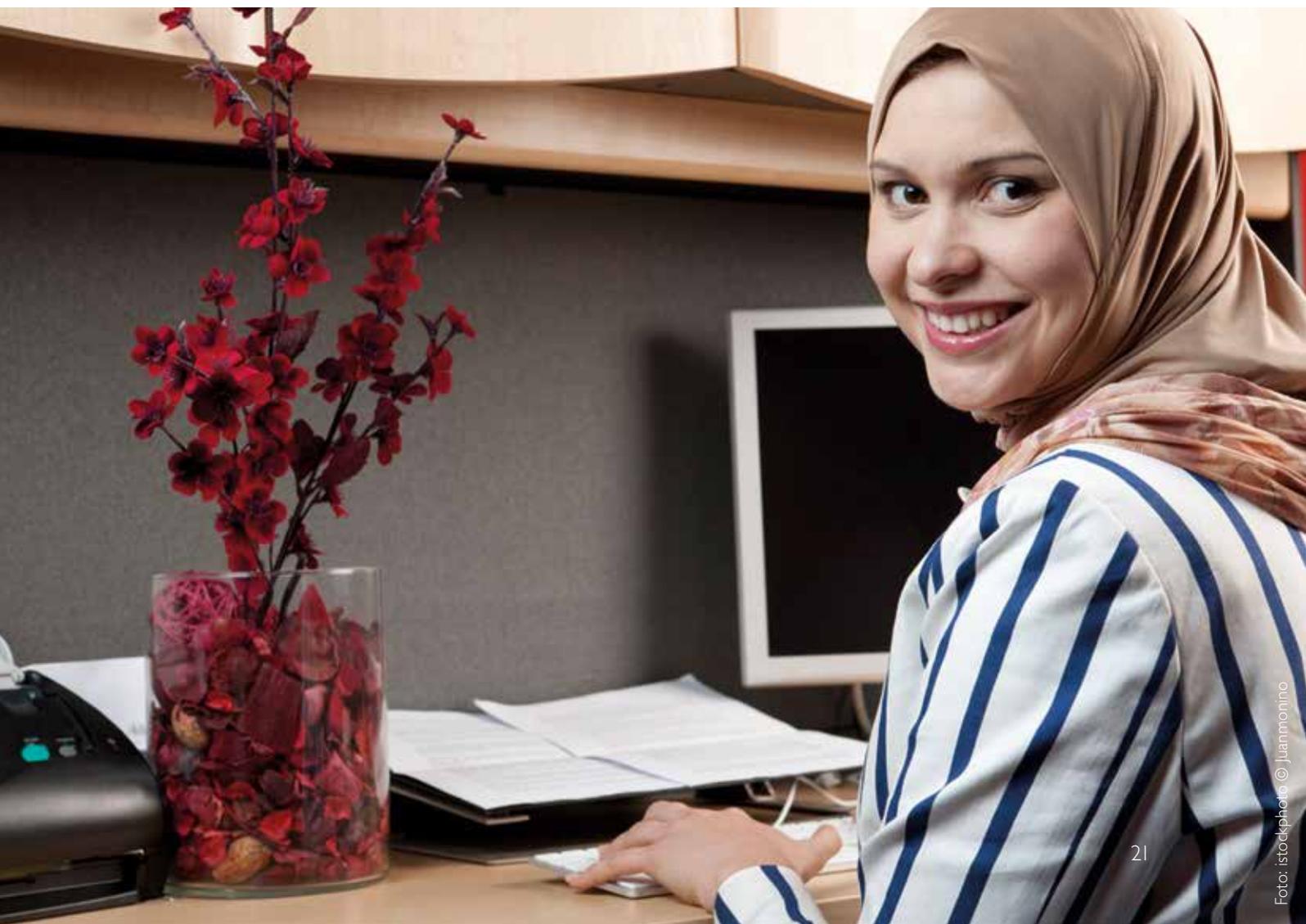
Die Berater/-innen erwähnen darüber hinaus, dass Frauen mit Problemen verschiedenster Bereiche konfrontiert sind. So müssen sie häufig familiäre Probleme oder Schwierigkeiten in der Verwandtschaft lösen und stehen unter einem hohen finanziellen Druck. Einige sind mit aufenthaltsrechtlichen Problemen konfrontiert. Andere fühlen sich durch unvertraute Umgangsformen missachtet, zurückgewiesen oder überfordert. Eine/ein Berater/-in beschreibt, dass die Klientin irritiert war, als sie feststellte, dass das Senioritätsprinzip hier nicht greift:

Ich könnte ihre Mutter sein und sie gibt mir Befehle (X-12).

7.1 ERFAHRUNGEN DER ZIELGRUPPE MIT DISKRIMINIERUNG

Die Antworten auf die Frage „Welche Erfahrung hat Ihre Zielgruppe mit Diskriminierung wegen der Hautfarbe, des kulturellen Hintergrunds und ähnlicher Faktoren auf dem Arbeitsmarkt?“ fallen zunächst eher knapp aus. Auf Nachfrage – etwa bezüglich einzelner Diskriminierungsmerkmale – formulieren Berater/-innen jedoch sehr explizite Aussagen und geben konkrete Beispiele für Diskriminierungserfahrungen. Diese gehen zum einen von persönlichen Erfahrungen aus, zum anderen beziehen sie sich auf Erfahrungen mit strukturellen Barrieren in der Gesellschaft, in Unternehmen und der Arbeitsvermittlung.

Berater/-innen berichten allgemein von Diskriminierungserfahrungen ihrer Klientinnen aufgrund der Sprache, des Namens, der Hautfarbe, der Religion (Kopftuch) und/oder des Alters.



Auf unsere Nachfrage hinsichtlich Erfahrungen von Frauen mit Kopftuch auf dem Arbeitsmarkt berichten 13 von 20 der befragten Personen von Diskriminierungserfahrungen ihrer Klientinnen. So heißt es etwa:

Für junge Frauen mit Kopftuch ist es tendenziell schwieriger, eine angemessene Arbeit zu finden, obwohl sie hier in die Schule gegangen sind und ihre Ausbildung gemacht haben (XI-3).

Einige Unternehmen tun sich schwer und stellen keine Frauen mit Kopftuch ein, obwohl es ihnen so viele Vorteile bieten würde. Es ist eine Haltungssache. Einige werden durch persönliche Kontakte in Jobs vermittelt. Einige Unternehmen haben entsprechende Konzepte und gehen auch damit an die Öffentlichkeit (XI-2).

Nur eine der interviewten Personen war der Ansicht, dass auch Frauen, die ein Kopftuch tragen, angesichts des Fachkräftemangels berufliche Chancen haben, etwa im Einzelhandel (XI-1).

Für Frauen mit Kopftuch stellt sich in jedem Fall die Frage, wie sie strategisch am besten auf dem Arbeitsmarkt agieren.

Die Hautfarbe und das Kopftuch sind leider schon Ausschlusskriterien. Eine Teilnehmerin, die Kopftuch trägt, wollte aus diesem Grund bei ihrer Bewerbung kein Bild einfügen. Sie trägt ihr Kopftuch locker und damit sieht sie auch gut aus. Ich habe ihr Mut gemacht, dass der Arbeitgeber sie auch so gut finden kann. Sie bewirbt sich zurzeit mit dem Foto mit Kopftuch. Das Ergebnis ist noch offen (XI-16).

Das zweite mehrfach genannte Diskriminierungsmerkmal ist die Hautfarbe.

Eine afrikanische Klientin, 54 Jahre alt, findet keine Anstellung, noch nicht einmal in einem Reinigungsjob, obwohl sie sehr fit und motiviert ist (XI-2).

Eine/ein Berater/-in leugnet die Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe. Ihre nachfolgende Aussage beinhaltet jedoch stigmatisierende und pauschalisierende Bezeichnungen:

Sie finden schon Arbeit, weil sie Arbeitsbedingungen so akzeptieren, in Schicht arbeiten und auch an verschiedenen Standorten eingesetzt werden

können. Afrikanische Leute sind genügsam, die Hauptsache ist, dass sie in Beschäftigung sind (XI-4).

Auch eine zweite interviewte Person war der Ansicht, dass Hautfarbe kein Diskriminierungsmerkmal mehr auf dem Arbeitsmarkt sei:

Schwarze Frauen, die gut ausgebildet sind, haben keine Probleme auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt dieses Tabu der Hautfarbe in Deutschland nicht mehr (XI-9).

Diskriminierungserfahrungen sind laut der Berichte der Berater/-innen nicht an einen bestimmten Bildungsstand gekoppelt. So macht eine/ein Berater/-in deutlich:

Alle unsere Teilnehmerinnen berichten von Diskriminierungserfahrungen. Die Frauen, die eine höhere Bildung haben, sind empfindlicher, sie nehmen differenzierter wahr. Jede setzt sich mit Diskriminierungserfahrungen auseinander, aber die gebildeten Frauen merken es sofort. Es kann der Ton, es kann der Blick oder die Umgangsform sein. Sie sind es gewohnt, in ihrer Gesellschaft anders behandelt zu werden. Sie vergleichen sich mit Frauen ohne Migrationshintergrund und finden, dass sie unterschiedlich behandelt werden (XI-12).

Die Berater/-innen bemühen sich allgemein, negative Äußerungen über die Klientinnen zu vermeiden. Einige Interviewpartner/-innen treffen jedoch auch kulturalisierende Aussagen und begründen Fehlverhalten mit kulturellen Traditionen oder ethnischem Hintergrund:

Sie scheitern an mangelnder Qualifizierung, manchmal an Sprachkenntnissen, manche werden in ihren Familien unterdrückt (das ist die Tradition, da möchte ich mich nicht einmischen, das kann ich nicht ändern). [...] Frauen aus dem orientalischen Kreis erzählen manchmal auch Märchen, wenn sie vom Jobcenter gezwungen werden oder einen Vorschlag bekommen, wie es aussehen könnte, aber das ist nicht zu verallgemeinern (XII-1).

Iranische Frauen sind oft sehr leidensorientiert, wenig selbstbewusst (XI-11).

Neben den persönlichen Diskriminierungserfahrungen von Frauen werden auch strukturelle Barrieren angesprochen.

Die Segregierung des Arbeitsmarktes und das eingeschränkte Berufswahlspektrum benennen einige Berater/-innen als Hinderungsgrund für die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt.

Viele niedrig qualifizierte Arbeiten, die auf körperlicher Kraft oder handwerklichem Geschick basieren, werden in Deutschland oft als „Männerberufe“ verstanden.

Solche Tätigkeiten sind Frauen fast gänzlich verschlossen. Im Gegenzug dazu basieren sogenannte typische „Frauenberufe“ wie sozialpädagogische Assistenz, Erzieherin oder Arzthelferin häufig auf Kommunikation. Die Voraussetzungen für diese Berufe erfüllen Frauen mit Migrationshintergrund aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse jedoch häufig nicht (XVII-9).

Auch die gesetzlichen Regelungen und ihre Anwendungen geben keine ausreichenden Chancen auf eine angemessene Beschäftigung. Trotz der neuen Möglichkeiten der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) sind viele Abschlüsse nicht anerkannt. Häufig liegen die Abschlüsse schon jahrelang zurück und die Frauen haben in der Zwischenzeit wenig Berufspraxis. Ohne formal anerkannte Berufsbezeichnung und aktuelle Berufspraxis ist es jedoch schwer, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

Gegenüber Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund gibt es besondere Vorurteile auf Arbeitgeberseite. Negative Erfahrungen mit einzelnen Auszubildenden oder Mitarbeiterinnen werden verallgemeinert:

Sie heiraten früh und brechen die Ausbildung ab, sie sind nicht emanzipiert, sie bekommen hintereinander viele Kinder, daher fehlen sie oft auf der Arbeit (XX-11).

Studien machen deutlich, dass Personalverantwortliche migrantischen Bewerberinnen oft skeptisch begegnen und sie seltener zu Vorstellungsgesprächen einladen.¹⁷ Zwar gibt es rechtliche Möglichkeiten wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), um sich gegen Diskriminierung zu wehren, da vieles im Verborgenen stattfindet und Beweise oft fehlen, kann das Gesetz

¹⁷ Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin 2014.

auf dem Arbeitsmarkt jedoch nur in seltenen Fällen wirksam werden. Gerade strukturelle Diskriminierung ist oft nicht direkt erkennbar.

Unternehmen haben beispielsweise überzogene Anforderungen bezüglich der deutschen Sprache (VIII-15).

Einige Berater/-innen berichten auch von schlechten Erfahrungen ihrer Klientinnen mit Beratern/-innen der Arbeitsverwaltung. Besonders kritisch wird die Praxis bewertet, Menschen, die nicht gut Deutsch sprechen, zum psychologischen Test zu verpflichten (XI-17). Die Tests seien, so machen Berater/-innen deutlich, nicht auf die Zielgruppe der Nicht-Deutsch-Muttersprachler/-innen zugeschnitten. Zahlreiche Aufgaben seien sprachlich so anspruchsvoll formuliert, dass sie eher Sprachkenntnisse abprüfen, als dass sie psychologische Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt testen.

Migrantinnen, die an dem Test scheitern, wird häufig eine Lernbehinderung attestiert. Ihre Anträge werden abgelehnt (XI-17).



Bemängelt wird schließlich, dass die Beratung etwa der Agentur für Arbeit nicht immer potenzialorientiert erfolge¹⁸ und die Klientinnen mit niedrigen Qualifikationen selten zur Weiterbildung animiere:

*Sie können doch putzen gehen, da brauchen sie nicht mehr als A1/2 (XII-14).*¹⁹

Eine Barriere wird auch in den mangelnden Angeboten an Sprachkursen gesehen.

Die Sprachmaßnahmen sind nicht ausreichend und nicht lang genug. Die Frauen verlernen das Gelernte, wenn sie Kinder bekommen. Die Sprachkurse sollten flexibler und individueller sein (XII-7).

Nahezu alle Berater/-innen machen deutlich, dass das Sprachkursniveau B1 für eine Arbeitsaufnahme oder eine berufliche Qualifizierung kaum ausreicht. Die Tatsache, dass B2-Kurse nur in geringem Maße kostenfrei angeboten werden, stellt eine gravierende Hürde für Frauen dar, die auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden möchten.

Die befragten Berater/-innen nehmen Bildungsgutscheine für B2-Kurse und Qualifizierungsmaßnahmen als wirksame Instrumente zu Weiterbildung und Arbeitsaufnahme wahr. Viele Frauen erhalten jedoch keinen Bildungsgutschein, weil sie keine Leistungen beziehen, keine kurzfristige Arbeitsperspektive vorweisen können oder aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse als nicht erwerbs- oder arbeitsfähig gesehen werden.

Wird Zugang zu Berufen gefunden, ist noch nicht garantiert, dass die Frauen ökonomisch selbstständig sind. Die Interviewpartnerin aus der Wissenschaft weist darauf hin, dass es für Frauen schwer sei, mit gering qualifizierten Jobs zu überleben.

Als Reinigungskräfte müssten sie wissen, wie sie ihre Arbeitsaufträge und -abläufe so organisieren, dass sie ausreichend Geld verdienen. Und auch falls sich Frauen entscheiden, selbst ein Reinigungsunternehmen zu gründen, sei ‚unglaubliches System- und Herrschaftswissen erforderlich‘ (Vertragsentwürfe,

Ansprüche, Rechte). Die Frauen müssten, hinsichtlich ihrer Kompetenzen, der Strukturen und ihrer Möglichkeiten, sich zu positionieren, beraten werden (XVIII-18).

7.2 DIE ROLLE DER FAMILIE

Die Mehrzahl der befragten Berater/-innen schildern aus ihrer Beratungserfahrung, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ihren Klientinnen sehr unterschiedlich ausfalle. Sie beschreiben, dass viele Frauen sich für die Erziehung ihrer Kinder zuständig fühlen und es als wertvoll betrachten, diese selbst betreuen zu können. Institutionelle Ganztagsbetreuung für Kinder wird daher von vielen Frauen skeptisch betrachtet. Einige Berater/-innen haben den Eindruck, dass dies vor allem auf Mütter türkischer oder afghanischer Herkunft zutrefte. Frauen osteuropäischer und afrikanischer Herkunft seien eher bereit, ihre Kinder in eine Ganztagsbetreuung zu geben.

Nicht zu vernachlässigen ist in diesem Zusammenhang, dass Kindererziehung häufig ein starker identitätsstiftender Faktor ist – gerade für Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt wenige Chancen für sich sehen.

Motor zu einer Veränderung in diesem Bereich ist in erster Linie der ökonomische Druck. Viele Frauen, so machen die Berater/-innen deutlich, nehmen eine Qualifizierung oder Arbeit auf, um das nicht ausreichende Gehalt der Männer aufzustocken beziehungsweise produktiv etwas zum Familieneinkommen beizutragen. Identitätsbestimmende Werte der Berater/-innen – wie etwa der Wunsch nach Selbstverwirklichung, Emanzipation, Autonomie oder Selbstständigkeit – scheinen bei gering qualifizierten Frauen seltener der Ansporn zu sein. Möglicherweise verspricht ihnen weniger die eigene Ausbildung Sicherheit als ein gut gepflegtes Netz verwandtschaftlicher und persönlicher Kontakte.

9 von 20 befragten Personen beschreiben, dass die Frauen erwerbstätig werden möchten. Die Rücken- deckung aus der Familie falle jedoch sehr unterschiedlich aus:

¹⁸ Kaas, Leo/Manger, Christian: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market. A Field Experiment. In: German Economic Review, Februar 2012.

¹⁹ Die befragte Person bezieht sich hier auf das Deutschniveau A1/A2, (elementare Sprachanwendung).

Die Rolle der Familie ist kulturell und auch persönlich sehr unterschiedlich. Es gibt innerhalb einer ethnischen Gruppe Unterschiede. Manche Männer unterstützen ihre Frauen nicht und die Frauen akzeptieren es. Bei anderen Frauen wiederum steht die ganze Familie dahinter, dass die Frau sich weiterentwickelt, arbeitet oder sich weiterqualifiziert (XIII-13).

Generell halten es die Berater/-innen für zielführend, die Frauen in ihrem lebensweltlichen Kontext, das heißt auch mit ihrer Rolle in der Familie, zu sehen. Einige haben nichts dagegen, Familienmitglieder in die Beratung miteinzubeziehen.

Ein generelles Problem im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit dem zahlreiche Frauen mit Migrationshintergrund konfrontiert sind, ist struktureller Art: Die Arbeitszeiten im Niedriglohnssektor sind generell nicht familienkompatibel, insbesondere wenn die Männer in der Schichtarbeit tätig oder die Frauen alleinerziehend sind. Eine Bäckerin beginnt ihre Arbeit nachts, zu dieser Zeit hat aber noch keine Kita geöffnet.

7.3 ERFOLGSQUOTEN BEI DER BERATUNG

Von 20 Interviewpartnern/-innen können 9 keine Aussagen zu der Frage über Erfolgsquoten treffen. Die Antworten der übrigen 11 Berater/-innen fallen nicht besonders konkret aus – gegebenenfalls aus Sorge, Zahlen preiszugeben, die ohne Kenntnis des Kontextes falsch interpretiert werden könnten. Zudem lässt sich die langfristige Wirkung beziehungsweise der Erfolg der Arbeit nur schwer in Zahlen wiedergeben. Ein Projektmanagement, das Zielerreichung anhand quantitativer oder qualitativer Indikatoren misst und diese durch Monitoring und Evaluation überprüft, ist in den Gesprächen nicht erkennbar. Die gesamte Arbeitszeit sei von den Förderern für Beratungsgespräche eingeplant, sodass kaum Ressourcen für derartige Steuerungsprozesse vorhanden seien.

Die meisten Träger/Institutionen und Projekte beraten Frauen persönlich, telefonisch oder auf Veranstaltungen zu verschiedenen Themenbereichen und tragen so nach zahlreichen Kontakten – neben anderen Faktoren – zu deren Empowerment oder Etablierung auf



dem Arbeitsmarkt bei. Ein kurzfristiger Erfolg ist hier oft nicht nachweisbar, dennoch ist aber ein langfristiger Nutzen unumstritten.

Von 14 Beratungsprojekten sagen 4, dass die Erfolgsquote aller beratenen Frauen etwa bei 25 bis 30 Prozent liege. 2 Projekte schätzen, dass die Erfolgsquote etwa bei 10 bis 12 Prozent liege. Ein Projekt nennt eine Erfolgsquote von 40 Prozent, schränkt diese jedoch ein:

Sie finden eher in den Bereichen Pflege und Reinigung Arbeit. Manche Frauen akzeptieren es, im Pflegebereich unter schweren Bedingungen zu arbeiten, obwohl sie kein Interesse daran haben. Sie werden nach einer Weile psychisch krank. Anpassungsdruck macht krank. Entsprechende Hilfen fehlen dann meistens (XIV-9).

Die Erfolgsquoten bei den Integrationskursen und Qualifizierungsmaßnahmen liegen aufgrund der klareren Erfolgskriterien höher als bei den Beratungsangeboten, etwa bei 50 Prozent.

In Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten weisen die Berater/-innen darauf hin, dass es schwerer sei, die Hürde in die Qualifizierungsmaßnahme zu schaffen, als von dort aus einen nächsten Schritt zu gehen:

Wer erst mal im Haus ist, erfährt durch engmaschige Betreuung, Sprach- und Lernförderung und Nachhilfe viel Unterstützung (XIV-17).

7.4 FORMEN DER UNTERSTÜTZUNG

Die Antworten auf die Frage, mit welchen Unterstützungsformen Berater/-innen den Frauen helfen können, ihre Herausforderungen zu meistern, beziehen sich zum einen auf Angebote der Träger/Institutionen und Projekte, zum anderen auf Strategien, die angewendet werden, um Frauen mit Migrationshintergrund in Arbeit zu bringen.

Die Interviewpartner/-innen nennen folgende Angebote:

- » Unterstützung bei der Antragstellung etwa von Bildungsgutscheinen, Widersprüchen etc.
- » Begleitung zu den Behörden
- » Kooperationen mit den Jobcentern und der Agentur für Arbeit
- » Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, bei der Suche nach einer Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsstelle
- » Kooperation mit der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA)
- » Potenzialanalyse, Stärkung des Selbstbewusstseins
- » Alphabetisierungskurse
- » Psychosoziale Beratung
- » (Familien-)Coaching, biografische Arbeit
- » Bewerbungs- und Kommunikationstraining
- » Organisation der Kinderbetreuung
- » Selbsthilfegruppen
- » Frauen-/Mütterfrühstück
- » Fortbildungen
- » Verweisberatung



7.5 RESSOURCEN UND NETZWERKE FÜR FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

16 von 20 befragten Personen verweisen auf die Communitys als relevante Netzwerke. Mit Communitys meinen sie dabei vor allem herkunftssprachliche Kreise bestehend aus Verwandten, Bekannten, Freunden/-innen und Migrantenselbstorganisationen, Vereinen und Elterncafés, aber auch Chöre, Frauenfrühstücke, Computerkurse, Gebetstage, kirchliche Netzwerke, Moscheen oder Patenprojekte.

Nur 2 der Befragten nennen neben Netzwerken auch Ressourcen der Frauen. Hierbei stehen weniger finanzielle Ressourcen im Fokus als eigene Kompetenzen, die die Frauen mitbringen:

Frauen sind kämpferisch, bringen Organisations-talent mit. Sie können zum Beispiel schnell und unproblematisch Stadtteilstiftungen organisieren (XVI-3).

Die Ressourcen von Frauen liegen meistens bei Kompetenzen wie Zeitmanagement und Organisation. Ein Beispiel: Eine Frau zieht vier Kinder groß, holt ihr Diplom nach, erledigt den Haushalt und pflegt die Schwiegereltern (XVI-13).

7.6 UNGENUTZTE POTENZIALE DER ZIELGRUPPE

Bei den Antworten fällt auf, dass die Berater/-innen die Frage nicht spontan beantworten. Dies lässt vermuten, dass das Thema in der Beratung noch nicht überall etabliert ist. Die Hälfte der Berater/-innen gibt an, dass Potenziale vorhanden seien, einige konkretisieren ihre Einschätzung. Auch in diesem Zusammenhang wird auf das Zeitmanagement von Frauen verwiesen:

Das Zeitmanagement – was Frauen gut können. Trotz Großfamilie und Haushalt können sie nebenbei noch vieles bewältigen. Dieser Mehrwert wird leider von den Arbeitgebern nicht wahrgenommen (XVII-5).

Sie sind sehr motiviert, vom Gemüt her sehr stark, kämpferisch und ehrgeizig. Sie haben Organisations-talent (XVII-4).

Aber was diese Frauen alle haben, was ich auch viel lerne, diese Solidarität, Hilfsbereitschaft, Menschlichkeit, diese soziale Kompetenz, Ehrenamtlichkeit [...] (XVII-12).

Werden Potenziale genannt, dann werden häufig auch Defizite ergänzt. So gehen die Berater/-innen darauf ein, dass Frauen zwar berufliche Qualifikationen mitbringen, diese jedoch nicht auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können. Im Wege stehen zum Beispiel mangelnde Deutschkenntnisse sowie mangelndes Bewusstsein (XVII-7; XVII-10; XVII-11).

Ungenutztes Potenzial ist die berufliche Qualifizierung. Wenn die Zugänge vorhanden wären, könnten diese Frauen auch im gewerblich-technischen Bereich tätig sein. Hierfür fehlt jedoch das Bewusstsein der Frauen (XVII-13).

Auch aufgrund von Vorurteilen und strukturellen Barrieren bleiben Potenziale ungenutzt. So verweisen die Berater/-innen etwa auf Lehrerinnen mit Kopftuch, die dem Arbeitsmarkt „verloren gehen“ (XVII-2). Zudem stellen die prekären Lebensumstände strukturelle Barrieren dar²⁰, die vielen Frauen die Partizipation am Arbeitsmarkt erschweren:

Wenn sie in engen und kleinen Unterkünften wohnen, können sie ihre Potenziale nicht nutzen, weil sie belastet sind. Asylunterkünfte sind auch hinderlich (XVII-8).

Kaum ein/-e Berater/-in geht auf Mehrsprachigkeit als Potenzial, auf interkulturelle Kompetenzen, Lebenserfahrung, Anpassungsfähigkeit oder die Fähigkeit, mit Krisen und Veränderungen umzugehen, ein.

²⁰Vgl. Kapitel 8. Zusammenfassung.

8. ZUSAMMENFASSUNG

Barrieren für Frauen mit Migrationshintergrund am Hamburger Arbeitsmarkt

In den vergangenen Jahren wurden von Unternehmen, Behörden, Arbeitsverwaltung und Frauen selbst erhebliche Schritte unternommen, um die Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Eine präzise Benennung der oft unsichtbaren und ungewollten Hürden, an denen Frauen bisher oft scheitern, kann dazu beitragen, Barrieren abzubauen und ihre Erwerbsbeteiligung weiter zu verbessern.

BARRIEREN BEI DEN UNTERNEHMEN

- » Rekrutierungsstrategien und Einstellungspraktiken, die nicht auf Frauen mit Migrationshintergrund zugeschnitten sind
- » Ausbaufähige Kompetenz in der Einschätzung von Qualifikationen: Beschäftigung von Migrantinnen (auch Akademikerinnen) weit unter Qualifikationsniveau
- » Vorurteile gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund – insbesondere mit Kopftuch und schwarzer Hautfarbe – oder älteren Frauen; Rückschluss von sprachlichen Kompetenzen auf die Qualifikation
- » Mangelnde interkulturelle Öffnung beziehungsweise Inklusion
- » Unternehmen sind ebenso wie Berufsschulen nicht auf Frauen eingestellt, die sich um Familie kümmern müssen: wenige Teilzeitangebote, wenige flexible Urlaubsregelungen, wenige unterrichtsfreie Tage
- » Mangelnde Bereitschaft, sich auf Mitarbeiterinnen einzulassen, die zum Beispiel aufgrund von sprachlichen Schwierigkeiten nicht sofort voll einsatzbereit sind

BARRIEREN BEI DER ARBEITSVERWALTUNG

- » Kommunikationsschwierigkeiten mit den Kundinnen: Formulare und Verwaltungssprache sind schwer verständlich; eine zentrale Dolmetscherstelle – etwa bei den Jobcentern – fehlt
- » Vergabep Praxis von Bildungsgutscheinen: Ermessensspielraum wird nicht immer zielführend genutzt
- » Mangelnde interkulturelle Kompetenz und Vorurteilsbewusstsein: Vorurteile gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere aufgrund von Kopftuch, schwarzer Hautfarbe oder eines Alters ab 40 Jahren
- » Psychologische Tests, die nicht auf kulturelle und sprachliche Voraussetzungen der Zielgruppen zugeschnitten sind
- » Spannungsverhältnis zwischen kurzfristiger Vermittlung in Arbeit und langfristiger potenzialorientierter Beratung
- » Fehlende Information, mangelnde Transparenz und Zugänglichkeit von Beratungsangeboten

BARRIEREN BEI DEN BERATUNGSSTELLEN

- » Wenig Kontinuität der Beratung und Betreuung durch begrenzte Projektförderzeiten
- » Wenig zeitliche Kapazitäten für Fortbildungen, Konzeptentwicklung und Qualitätsmanagement
- » In einigen Fällen: Defizitperspektive auf Frauen; Gründe für mangelnde Arbeitsmarktintegration werden bei den Frauen gesehen (zum Beispiel mangelnde Arbeits Erfahrung, Bildung oder Deutschkenntnisse) – die gesellschaftliche, strukturelle Diskriminierung der Zielgruppe ist weniger im Blick

GESELLSCHAFTLICHE BARRIEREN

- » Frauen mit Migrationshintergrund werden aufgrund des Geschlechts (allgemeine Genderfrage), des Namens (ethnische Zugehörigkeit), der Religion (Tragen des Kopftuchs) und/oder der Hautfarbe diskriminiert
- » Medien und Öffentlichkeit zeichnen ein Bild von Migrantinnen, das nur gering mit dem Arbeitsmarkt und hoch qualifizierten Tätigkeiten in Verbindung gebracht wird
- » Zuordnung von Frauen mit Migrationshintergrund in Berufsbereiche der Reinigungs-, Hotel-, Gastronomie- oder Pflegebranche, die durch schlechte Löhne, Schichtarbeit und ständig wechselnde Einsatzorte gekennzeichnet sind
- » Einschränkung durch Gesetze, zum Beispiel mangelnde Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen

BARRIEREN BEI DEN FRAUEN

- » Mangelndes Systemwissen (Verträge, Ansprüche, Rechte)
- » Zeitmangel durch Konfrontation mit multiplen Problemlagen (familiäre Probleme, finanzieller Druck, aufenthaltsrechtliche Probleme)
- » Fremdheitsgefühl, mangelndes Selbstbewusstsein und geringe Selbstwirksamkeitserwartung in Bezug auf Bildung und Arbeit
- » Mangelnde sprachliche und berufliche Bildung, Qualifikation und/oder Berufserfahrung

BARRIEREN IN DEN FAMILIEN DER FRAUEN

- » Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Frauen mit Migrationshintergrund sind häufig für die Kinderbetreuung und die Pflege Angehöriger (Eltern, Schwiegereltern) verantwortlich; Skepsis gegenüber Fremdbetreuung, zum Beispiel in der Kindertagesstätte
- » In einigen Familien dominieren traditionelle Rollenbilder: Frauen werden dort auf reproduktive Tätigkeiten und ihre Rolle als Hausfrau und Mutter reduziert
- » Schichtarbeit des Partners: Frauen können daher nicht flexibel dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen

9. HANDLUNGSBEDARFE: FEHLENDE ANGEBOTE UND MASSNAHMEN

Die Gesprächspartner/-innen nennen eine Fülle von Bedarfen aus folgenden Bereichen:

- » Sprachförderung
- » Qualifizierungen und Weiterbildungsmöglichkeiten
- » Zielführende Kooperation und Kommunikation mit Behörden
- » Interkulturelle Öffnung von Unternehmen
- » Lobbyarbeit

9.1 SPRACHFÖRDERUNG

9.1.1 KONTINUIERLICHE, PRAXISBEZOGENE DEUTSCHKURSE MIT BESSERER QUALITÄT

9 von 20 Gesprächspartnern/-innen weisen darauf hin, dass es an kontinuierlichen und praxisbezogenen Deutschkursen fehle. Viele kritisieren die Qualität der Deutschkurse beziehungsweise mangelnde Qualitätskriterien (XXI-15). Häufig lernen Teilnehmer/-innen mit sehr geringen und jene mit umfangreichen Vorkenntnissen gemeinsam in einem Kurs, für beide Zielgruppen ist der Unterricht damit unbefriedigend. Besonders für Teilnehmende mit wenig Grundbildung sind die Deutschkenntnisse häufig nicht nachhaltig wirksam (XVIII-12).

9.1.2 WENIGER BARRIEREN FÜR DEUTSCHKURSE AUF B2-NIVEAU

Einen immensen Bedarf sehen die Interviewpartner/-innen für **Deutschkurse auf B2-Niveau**. Die Hürden, an einem Deutschkurs (mit B2-Zertifikat) teilnehmen zu können, der für eine Qualifizierung, Ausbildung oder Arbeit notwendig ist (XVIII-8), werden von den Beratern/-innen als hoch wahrgenommen. Diese Kurse laufen täglich mindestens sechs Stunden und sind für die Frauen kostenintensiv. Daher gibt es die Möglichkeit, Unterstützung in Form von Bildungsgutscheinen zu beantragen. Die Genehmigung für einen Bildungsgutschein ist jedoch an bestimmte Voraussetzungen gekoppelt: Antragsteller/-innen müssen im Leistungsbezug (ALG I, ALG II, Sozialhilfe) sein, um eine Deutschförderung genehmigt zu bekommen.²¹

Ob ein Bildungsgutschein erteilt wird, liegt im Ermessensspielraum des Jobcenters und der Agentur für Arbeit, der sehr unterschiedlich genutzt wird. Eine/ein Berufsberater/-in der Agentur für Arbeit erklärt das Vorgehen wie folgt:

Die Frauen haben falsche Erwartungen beziehungsweise Berater/-innen wecken falsche Hoffnungen. Bildungsgutscheine bekommen nur die Leute, bei denen die Arbeitsaufnahme nach einer Qualifizierung realistisch ist. Es wird also die Notwendigkeit geprüft. Wenn sie einen Bildungsgutschein bekommen, müssen diese Leute bereit sein und die Möglichkeit haben, danach in Arbeit zu gehen. Jemand möchte zum Beispiel für die Qualifizierung als Busfahrer/-in einen Bildungsgutschein bekommen, kann sich aber nicht auf Deutsch ausdrücken. Es geht dann eben nicht (XXI-19).

Die arbeitsmarktpolitische Regelung in diesem Bereich klingt paradox: Wer keine Aussicht auf Arbeit hat, bekommt keinen Bildungsgutschein für einen B2-Deutschkurs. Ohne gute Deutschkenntnisse ist aber eine Aussicht auf Arbeit kaum zu erlangen. Kaum eine Frau der Zielgruppe kann einen B2-Kurs selbst finanzieren. Ohne Genehmigung eines Bildungsgutscheins können die Frauen daher in der Regel nicht an den Kursen teilnehmen (XVIII-8).

So bleiben viele Migrantinnen nach dem Besuch eines Integrationskurses zunächst auf einem sprachlichen Niveau, das mit B1 bezeichnet wird und das nicht ausreicht, um für eine berufliche Tätigkeit qualifiziert zu sein. Auch für eine Ausbildung ist ein B2-Sprachniveau (Zertifikat) notwendig (XVIII-8).

²¹ Vgl. www.bamf.de/DE/DasBAMF/Aufgaben/BerufsbezogeneDeutschfoerderung/berufsbezogeneDeutschfoerderung-node.html [eingesehen am 12. März 2015].

9.1.3 THEMENSPEZIFISCHE AUSRICHTUNG UND ORGANISATORISCHE GESTALTUNG DER DEUTSCHKURSE

Die Berater/-innen weisen darauf hin, dass ihre Klientinnen mehr Angebote bräuchten, um erste Deutschkenntnisse zu vertiefen oder aufzufrischen und in der Sprachpraxis zu bleiben oder um den „Verlernerneffekt“ zu verhindern. Das bei den Bücherhallen angesiedelte Projekt „Dialog in Deutsch“ oder die Gesprächsrunden des Vereins „Sprachbrücken Hamburg e. V.“ seien zwar gute Ansätze, die aber ausgeweitet werden sollten.

Zudem machen die Berater/-innen deutlich, dass es wenige Angebote gebe, die **Sprachförderung mit beruflicher Qualifizierung koppeln**:

Es braucht noch mehr berufsbezogene Sprachkurse, etwa in den Bereichen Erziehung und Lager/Logistik (XIX-11).

9.1.4 ENGLISCHKURSE FÜR FRAUEN MIT HÖHEREM BILDUNGSNIVEAU

Für besser qualifizierte Frauen fehlt es an Englischkursen. In qualifizierten Berufen ist Englisch häufig notwendige Voraussetzung für die Arbeit und das Anstellungsverhältnis. Frauen mit akademischen Abschlüssen, die aus Ländern kommen, in denen Englisch nicht oder nur in geringem Maße zur Schulbildung gehört, seien darauf angewiesen, Englisch zu lernen (XVIII-14).

9.2 QUALIFIZIERUNGEN UND WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

9.2.1 NIEDRIGSCHWELIGE MÖGLICHKEITEN, INS ARBEITSLEBEN EINZUSTEIGEN

Die befragten Berater/-innen sprechen sich deutlich für mehr Qualifizierungsmöglichkeiten im niedrigschwelligen Bereich aus. Da in Deutschland formale Qualifikationen eine große Rolle für die Aufnahme von Arbeit spielen, müssten auch Frauen, die über wenig schulische und berufliche Bildung verfügen, Möglichkeiten erhalten, formale Qualifikationen zu erlangen. Die Angebote der Kammern in Hamburg für die Vorbereitungskurse auf die **Externenprüfungen**²² für bestimmte Berufsabschlüsse seien hier wegweisend, reichten aber bei Weitem nicht aus.

Die wenigen existierenden Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen seien häufig nicht bekannt (XVIII-2).

Vorgeschlagen werden **niedrigschwellige Angebote, die Lern- und Sprachförderung integrieren, etwa Verkaufstrainings** (XVIII-10).

Wie die interviewten Personen berichten, ist für viele Frauen, die mit multiplen Problemen im familiären wie persönlichen Bereich konfrontiert sind, die Arbeitswelt ein fremdes Terrain, das auch angstbesetzt ist. Hier fehlen zum einen „Mutmach“-Angebote (XVIII-14) und **Eingliederungsmaßnahmen für Frauen, die aufgrund der Kinder lange zu Hause geblieben sind** (XX-8), und zum anderen Angebote, die dazu beitragen, eine realistische Berufsperspektive zu entwickeln:

Viele Zuwanderer/-innen haben unrealistische Vorstellungen und zu wenige Einblicke in die Arbeitswelt. Praktika wären wichtig, Betriebe von innen sehen. Kleine konkrete Schritte sind für sie wichtig. Schulungen mit Praxisbezug (XXII-8).

Als weitere Maßnahmen, die die Schwellen senken und die Brücken zu Unternehmen bilden, werden **Betriebsbesichtigungen und Praktika** genannt (XVIII-9). Praktika in Unternehmen ermöglichen es, die Deutschkenntnisse zu verbessern (XVIII-7). Sie werden als gute Möglichkeit gesehen, in die Arbeitswelt hineinzuschnuppern und die dortigen Verhaltens- und Kommunikationsweisen kennenzulernen (XVIII-14). Alle Interviewpartner/-innen weisen jedoch darauf hin, dass es sehr schwer sei, **Praktikumsplätze** für Frauen mit Migrationshintergrund in Unternehmen zu finden (XVIII-3).

Zielführend sind nach Aussage der Berater/-innen Coachings, die neben anderen Inhalten auch Bewerbungstrainings umfassen.

Bedarf bestehe zudem hinsichtlich eines **Ausbaus bestehender PC-Kurse** (XIX-9). Die Hamburger Träger/Institutionen und Projekte, die bisher PC-Kurse angeboten haben, beschreiben, dass sehr viele Migrantinnen ein derartiges Angebot in Anspruch nehmen würden, wenn mehr Möglichkeiten bestünden.

²²Vgl. www.hwk-hamburg.de/nc/ueber-uns/projekte/aus-und-weiterbildung/die-chance-berufsabschluss-im-handwerk.html [eingesehen am 12. März 2015].

9.2.2 AUSBAU VON WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR HOCHQUALIFIZIERTE FRAUEN

Die Weiterbildungsmaßnahmen für hoch qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund sollten laut Mehrheit der Berater/-innen ausgebaut werden.

Viele arbeiten mit akademischen Abschlüssen in Putzjobs. Eine Akademikerin, die Management studiert hat, hat sich jetzt entschieden, in einem Drogeriemarkt zu arbeiten, um ihr Deutsch aufzubessern (XVIII-2).

Für Frauen mit Migrationshintergrund, die akademische Abschlüsse im geisteswissenschaftlichen Bereich mitbringen und bereits über 40 Jahre alt sind, bedarf es neuer **Qualifizierungs- und Beratungsangebote, die ihnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern:**

Angebote für ältere Frauen fehlen. Im Projekt ‚Sozialpädagogische Ausbildung für Migrantinnen‘ an der Berufsfachschule für Sozialpädagogik haben wir nicht ausreichend Plätze. Die Frauen, die Geisteswissenschaften studiert haben, können hier in solchen Bereichen nicht tätig werden. Eine afghanische Journalistin und Lehrerin findet hier keine Arbeit (XIX-8).

Zudem wird vorgeschlagen, ein duales Studium für Erwachsene ab 40 Jahren anzubieten. Ausbildung, Arbeit und Förderung könnten hier sehr gut verbunden werden (XXI-8).

9.2.3 MATCHING-PLATTFORMEN

Schließlich fehlt es an **Matching-Plattformen und Jobbörsen**, etwa im technischen Bereich: Einige Unternehmen haben einen großen Bedarf an Ingenieurinnen und Ingenieuren. Ihre Rekrutierungsstrategien zielen jedoch nicht auf Frauen mit Migrationshintergrund. Auf der anderen Seite gibt es gut qualifizierte Migrantinnen, die über Berufserfahrungen als Ingenieurinnen verfügen. Möglicherweise sprechen sie noch nicht perfekt Deutsch, hatten eine längere Familienpause oder fühlen sich noch nicht sicher genug, um sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bewerben. Unternehmen und hoch qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund finden bisher trotz des vorherrschenden Fachkräftemangels noch nicht ausreichend zusammen (X-14, XVII-17). Hilfreich wären hier Stellen, die Bewerbungsunterlagen sorgfältig scannen und auf die Bedarfe der Unternehmen anpassen, Bewerberinnen

coachen und über ein breites Netzwerk branchenspezifischer Unternehmenskontakte verfügen. Notwendig sind Projekte, die Bewerberinnen und Unternehmen passgenau zusammenführen und den Rekrutierungsbeziehungsweise Bewerbungsprozess möglichst bis nach Beendigung der Probezeit aktiv begleiten.

9.2.4 FAMILIENFREUNDLICHE QUALIFIZIERUNGS- UND ARBEITSANGEBOTE

Um Frauen in ihren Lebenssituationen abzuholen und für die Beteiligung am Arbeitsmarkt zu gewinnen, seien, so berichten nahezu alle interviewten Personen, **Sprachkurse, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten** notwendig, **die in Teilzeit angeboten werden**, etwa von 9:00 bis 14:00 Uhr, zu einer Zeit also, in der die Kinder betreut sind (XVIII-13). Gute Ansätze existieren bereits, zum Beispiel bei dem Projekt „Servicestelle Ausbildung in Teilzeit“.

Hilfreiche Maßnahmen in diesem Zusammenhang sind auch **Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Betrieb, flexible Betreuungsangebote** etwa in Kitas sowie **flexible Arbeitszeiten**. Eine interviewte Person fordert ein Projekt, das es ermögliche, den Realschulabschluss vormittags nachzuholen. Die Frauen seien nachmittags durch Kinder und Familie gebunden (XVIII-3). Eine fehlende Organisation von Kinderbetreuung stelle eine wesentliche Hürde dar (XXI-5).

Viele der existierenden Angebote seien noch nicht ausreichend auf die Lebenssituation der Frauen zugeschnitten. So sei etwa eine **Kombination aus Deutschkurs, Kinderbetreuung und beruflicher Qualifizierung** notwendig (XVIII-7, XIX-3).

Familienfreundlich, aber bisher in der Beratung kaum thematisiert, so eine interviewte Person, seien **freiberufliche Tätigkeiten**. Frauen, die zu ihr in die Beratung kommen, könnten etwa Iranisch- oder Kochkurse an der **Volkshochschule** geben – auch wenn das nur auf **Minijob-Basis** ginge. Der Zuverdienst sei dann vielleicht mit 200 bis 300 Euro nicht besonders hoch, aber die Frauen würden ihre Deutschkenntnisse verbessern und Berufserfahrung sammeln (XVII-11).

Darüber hinaus weisen die interviewten Personen darauf hin, dass wenige Angebote für Sinti und Roma existieren. Die Bedarfe dieser Zielgruppe differieren zum Teil von denen anderer Zielgruppen und müssten gesondert in den Fokus genommen werden.

9.2.5 PSYCHOSOZIALE BETREUUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

2 Interviewpartner/-innen weisen darauf hin, dass mehr psychosoziale Betreuungsangebote für Frauen notwendig seien. Für eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit bräuchten Frauen Strategien, um mit familiärem und ökonomischem Druck, Anpassungsdruck der Mehrheitsgesellschaft und der eigenen Communitys sowie mit Diskriminierung umgehen zu können.

Unsere Klientinnen haben festgestellt, dass es ihnen an psychosozialen Angeboten fehlt. Es gibt zwar schon Beratungsstellen mit diesem Schwerpunkt, es fehlen jedoch Ventilorte für Frauen mit ganzheitlichen Betreuungskonzepten, um ihre vielfältigen Belastungen besser verarbeiten zu können (XIX-12).

Diese Einschätzung teilt auch die/der Vertreter/-in der Wissenschaft. Die befragte Person warnt davor, dass Traumata, die aus Flucht- oder Diskriminierungserfahrungen herrühren, sonst in das Arbeitsleben eingebracht würden.

Posttraumatische Belastungsstörungen beeinträchtigen jedoch nicht nur die Arbeitsverhältnisse, sondern auch die Gesundheitskassen und ggf. sogar den sozialen Zusammenhalt (XVIII-18).

Schließlich weist eine interviewte Person auf die Notwendigkeit einer flächendeckenden Antidiskriminierungsarbeit hin (XIX-15).

9.3 ZIELFÜHRENDE KOOPERATION UND KOMMUNIKATION MIT BEHÖRDEN

9.3.1 INTERKULTURELLE SENSIBILISIERUNG UND INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Nahezu alle Interviewpartner/-innen sind der Auffassung, dass auf Seiten der Personalverantwortlichen, Arbeitsvermittler/-innen und anderen arbeitsmarkt-relevanten Akteuren/-innen Vorurteile die erfolgreiche Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt behindern. Problematisch seien aber nicht nur die Vorurteile, sondern auch, dass sie bagatellisiert werden.

Gefordert werden interkulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Beteiligten sowie die verstärkte interkulturelle Öffnung von Trägern/Institutionen und Projekten sowie Unternehmen.

Es geht viel Potenzial verloren. Vorurteile und Ängste vor Veränderungen müssen abgebaut werden. Vielfalt muss akzeptiert und gelebt werden. Alle müssen sich für die interkulturelle Öffnung einsetzen (XX-3).

9.3.2 TRANSPARENTE UND ERREICHBARE INFORMATIONEN DURCH TRÄGER/ INSTITUTIONEN UND PROJEKTE SOWIE BEHÖRDEN

4 Interviewpartner/-innen finden, dass es Frauen grundsätzlich an Informationen über das deutsche Bildungssystem und den Arbeitsmarkt oder an Beratungsmöglichkeiten mangle (XIX-9). 2 Berater/-innen weisen auf die Unübersichtlichkeit der Angebotsstrukturen hin und bezeichnen die Beratungslandschaft als „Dschungel“ (XIX-17). Viele Frauen suchen nicht speziell Beratungsangebote, wenn sie jedoch in ihren Kontexten, zum Beispiel bei Treffen in der Kita, auf ihre Situation und Wünsche angesprochen werden, wird deutlich, dass sie durchaus Bedarf haben:

Es ist fraglich, ob die Frauen einen Durchblick haben, was wo ist (XIX-1, XVIII-15).

Die Gespräche lassen erkennen, dass Internetangebote bisher nicht ausreichend auf Kundenbedarfe ausgerichtet sind. Die Plattform „Vernetzung Flucht Migration“ liefert einen guten Überblick der vorhandenen Angebote, ist aber nicht auf die Bedarfe von arbeitssuchenden Frauen zugeschnitten. Was fehlt, ist eine einfach handhabbare, mehrsprachige Plattform, die es betroffenen Frauen auf unkomplizierte Weise ermöglicht, ihre multiplen Problemlagen zu sortieren und Hilfe bei Trägern/Institutionen und Projekten sowie Behörden zu finden.

Einige Einrichtungen nutzen Migrantenselbstorganisationen und Multiplikatoren/-innen mit Migrationshintergrund, um auf ihre Angebote aufmerksam zu machen. Dies bietet ihnen die Möglichkeit, Informationen strukturiert und entsprechend der Kundenerwartungen zu übermitteln (XIX-3, XIX-17). Das Angebot der Integrationslotsen/-innen macht hier einen Anfang, der im Hinblick auf Arbeitsmarkt und Weiterbildung ausbaufähig ist. Auch die/der Vertreter/-in der Agentur für Arbeit empfiehlt, dass eine Institution Lotsen/-innen für Frauen anbieten solle (XXI-19).

Hier wird deutlich, dass es kundengerechter Informationsstrukturen bedarf, die es Frauen ermöglichen, selbstständig ihre Fragen in Bezug auf den Arbeitsmarkt, aber auch die damit zusammenhängenden Themen wie Kinderbetreuung, Qualifizierung, Aufenthaltsrecht und Sprache zu klären.

Hilfreich, so die Mehrzahl der Interviewpartner/-innen, sei es darüber hinaus, **Klientinnen** zur Agentur für Arbeit zu **begleiten**, für sie eine gute Kommunikationsbasis mit den zuständigen Mitarbeitern/-innen im Jobcenter herzustellen oder direkt anzurufen und dann den Hörer weiterzureichen. So könnten Kommunikationshürden beseitigt und Missverständnisse vermieden werden (XVIII-14).

In diesem Zusammenhang wird auch darauf hingewiesen, dass die **Antragsformulare** schwer verständlich seien und einer **Vereinfachung** bedürfen. Auch die Räumlichkeiten bei den Behörden könnten, so eine interviewte Person, ansprechender und einladender gestaltet werden. Sie würden dann als weniger anonym und beängstigend wahrgenommen (XX-17).

Die/der Vertreter/-in des Jobcenters äußert den Bedarf an einer **zentralen mobilen Dolmetscherstelle**:

Es wäre toll, wenn bulgarische, polnische, rumänische, syrische, arabische Dolmetscherleistungen gewährleistet werden könnten (XIX-20).

9.3.3 PSYCHOLOGISCHE TESTS ÜBERARBEITEN

Einige Frauen müssen psychologische Tests absolvieren, um ihre Arbeitsfähigkeit nachzuweisen oder um einen Bildungsgutschein zu bekommen. **Möglichkeiten, sich auf den Test vorzubereiten**, gibt es jedoch nicht. Darauf weisen 3 Interviewpartner/-innen explizit hin (XXI-7, 10, 14). Zudem, so machen Berater/-innen deutlich, bedarf es eines **Zuschnitts der Tests auf die heterogenen, sprachlichen und kulturellen Voraussetzungen** der Klienten/-innen (XXI-14).

9.3.4 HILFREICHE RAHMENBEDINGUNGEN DURCH ZUWENDUNGSGEBER

Die Interviewpartner/-innen heben hervor, dass Einzelmaßnahmen und kurzfristige Beratungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote oft dann keine nachhaltige Wirkung entfalten, wenn sie nicht aufeinander aufbauen und abgestimmt seien (XVIII-11).

Die Tatsache, dass erworbenes Sprachwissen oder Berufskompetenzen wieder verloren gehen, wenn die Praxis fehlt, verschlinge erhebliche finanzielle Ressourcen. Die **Förderung** der Frauen solle daher kontinuierlich erfolgen (XVIII-12, XVIII-7).

Die Erfahrung der Beratungsstellen zeigt, dass vor allem eine langfristige Begleitung der Frauen in ihren multiplen Problemlagen und Herausforderungen zielführend ist. Dies widerspricht aber häufig der Förderlogik. Viele Fördermaßnahmen sind auf ein oder zwei Jahre ausgerichtet. Zieht man die Zeit der Anlaufphase ab, in der sich das jeweilige Projekt etablieren muss, bleibt nur eine relativ begrenzte Zeit für die Prozessberatung beziehungsweise Zielerreichung (XVIII-6, XXI-16, XXI-17, XXII-17).

Falls eine langfristige Förderung nicht möglich ist, müsse sichergestellt sein, dass **Maßnahmen und Angebote aufeinander abgestimmt sind und aneinander anschließen** (XXI-3). Bewährte Angebote sollten unbedingt erhalten bleiben:

Unabhängige, neutrale Beratungsstellen sind wichtig. Es gibt eine politische Tendenz, die Migrationsberatungsstellen abzuschaffen. Das wäre für die Zielgruppe schädlich, aber auch für die Gesellschaft (XXII-3).

Um die Beratungsstellen weiter zu professionalisieren beziehungsweise ihre Professionalität langfristig zu sichern, ist es wichtig, ihnen selbst **Fortbildungen und Coachings** zur Verfügung zu stellen: Eine Konfrontation und intensive Beschäftigung mit den prekären Lebensbedingungen der Frauen erfordert **Supervision**, die den Beratern/-innen kostenfrei zur Verfügung gestellt und damit im Projektbudget verankert sein müsste.

Auch Know-how in der Planung und Evaluation von Projekten kann weiter vermittelt werden, vor allem im Hinblick auf qualitative Formen der Erfolgsmessung.

Es müsste vielmehr auf die Qualität geguckt werden. Diese Zahlen-Fixiertheit [...]. Die Arbeit besteht nicht aus diesen Zahlen. Die Frau, der ich Selbstwertgefühl vermittelt habe, steht nicht in meinem Erfolgsbericht (XX-12).

Die Interviewpartnerin aus der Wissenschaft weist darüber hinaus auf die Gefahr hin, dass sich die prekären Arbeitsbedingungen der Klientinnen in den Beratungsstrukturen fortsetzen. Auch im Weiterbildungsbereich werden Kursleiter/-innen etwa von Deutschkursen, Integrationskursen oder von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen weit unter ihrer Qualifikation bezahlt.²³ In der Weiterbildungsbranche seien besonders viele Frauen tätig – in Relation zu ihrer Ausbildung in gering bezahlten und befristeten Stellen (VI-18).

9.4 INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON UNTERNEHMEN

Einige Interviewpartner/-innen haben konkrete Vorschläge an Unternehmen, die ihre Einstellungspraxis so verändern möchten, dass sie auch unter den Frauen mit Migrationshintergrund Arbeitskräfte gewinnen können. Sie erwähnen etwa anonymisierte Bewerbungen und interkulturell sensible Einstellungsverfahren als innovative Rekrutierungsinstrumente (XX-9, XX-4, XXI-13, XXII-7).

Anonyme Bewerbungsverfahren würden Frauen mit Kopftuch, schwarzer Hautfarbe oder fremdklingendem Namen – zumindest im ersten Bewerbungsschritt – bessere Chancen bieten (XI-16).²⁴

Einige Interviewpartner/-innen stellen klar, dass es auch struktureller Maßnahmen bedürfe, um den Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu erhöhen:

Es wird ja in Deutschland von Frauenquote geredet, warum nicht Migrantinnenquote zum Beispiel. [...] Ich bin auch dafür, dass jedes Projekt, das Migrantinnen betreut, eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund haben muss. Das ist eine andere Art der Arbeit (XXI-12, XX-12).

Eine Strategie der interkulturellen Öffnung ist auch, die Anforderungsprofile daraufhin zu überprüfen, welche Form und welcher Umfang von Deutschkenntnissen für die qualitativ hochwertige Umsetzung der Arbeit tatsächlich notwendig ist. Die Unternehmen, so eine befragte Person, sollten ihre Anforderungen hinsichtlich der Deutschkenntnisse überprüfen:

Es gibt überzogene Anforderungen bezüglich der deutschen Sprache. Hier ist es wichtig, den Abbau von Diskriminierung aufgrund der deutschen Sprache voranzubringen (XXII-15).

9.5 LOBBYARBEIT

Um langfristig Vorurteile abzubauen, bedürfe es positiver **Rollenmodelle und Vorbilder**. Außerdem müsse die Lobby von Frauen mit Migrationshintergrund gestärkt werden. Mehrere Träger/Institutionen und Projekte fordern daher eine **systematische und kontinuierliche Antidiskriminierungs- sowie Lobbyarbeit** (XXI-13, XXI-4).

Ein klares **Bekenntnis von Seiten der Politik zu Antidiskriminierungsarbeit** und für die interkulturelle Öffnung der Wirtschaft wäre hilfreich. Mehrere Interviewpartner/-innen fordern eine **Kampagne für die interkulturelle Öffnung der Wirtschaft für Migrantinnen auch mit Kopftuch**. Es sollte geprüft werden, welche Vorteile Unternehmen haben, wenn sie Frauen mit Migrationshintergrund einstellen. Die Öffentliche Verwaltung könne dabei eine Vorbildfunktion übernehmen (XXI-15, XXI-9). Vorgeschlagen wird eine öffentlichkeitswirksame Plakatkampagne, etwa im Stil der Kampagne „Wir sind Hamburg. Bist Du dabei?“, für die Erhöhung des Anteils Auszubildender mit Migrationshintergrund in der Öffentlichen Verwaltung.

²³ Vgl. www.sueddeutsche.de/bildung/euro-lehrer-in-der-berufsvorbereitung-prekariat-unterrichtet-prekariat-1.2186578. Unter dem Titel „Prekariat unterrichtet Prekariat“ weist die Süddeutsche Zeitung am 27. Oktober 2014 darauf hin, dass auch im Kursbereich der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BVB) schlecht bezahlt wird [eingesehen am 12. März 2015].

²⁴ Vgl. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html [eingesehen am 12. März 2015].

10. FAZIT

Frauen mit Migrationshintergrund bilden eine in vielerlei Hinsicht heterogene Gruppe. Doch gleich ob Akademikerin oder Ungelernte, Flüchtling oder Tochter eingewanderter Eltern – auf der Suche nach Arbeit scheitern sie oft an ähnlichen Barrieren.

Nicht nur vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels ist dies fatal. Frauen mit Migrationshintergrund in qualifizierte Beschäftigung zu bringen, heißt auch, die gesellschaftliche Partizipation voranzubringen, den Zusammenhalt zu stärken, Vorbilder zu schaffen und Sozialsysteme zu entlasten.

Die vorliegende Studie macht auf Basis einer qualitativen Inhaltsanalyse von leitfadengestützten Interviews mit Beratern/-innen von Trägern/Institutionen und Projekten sowie je einem/-r Vertreter/-in aus der Wissenschaft, der Handwerkskammer, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Barrieren für die berufliche Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt sichtbar. Gelingensbedingungen werden für eine erfolgreiche Beratung der Zielgruppe formuliert und Vorschläge zur Verbesserung ihrer beruflichen Integration gesammelt.

Während in den Interviews Barrieren zunächst bei den Frauen selbst ausgemacht werden, etwa mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde Qualifikationen, aber auch mangelndes Systemwissen und ein familiäres Rollenverständnis, das Frauen auf reproduktive Tätigkeiten festlegt, rücken im Gesprächsverlauf zunehmend Barrieren in Unternehmen, bei der Arbeitsverwaltung, bei Beratungsstellen und in der Gesellschaft in den Blick. So benennt die Studie Vorurteile gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere mit schwarzer Hautfarbe oder Kopftuch oder nicht perfekten Deutschkenntnissen, als Barriere.

Medien und Öffentlichkeit reproduzieren Bilder von Frauen mit Migrationshintergrund, die eher im niedrig qualifizierten Bereich – der Pflege-, Gastronomie- oder Reinigungsbranche – als im akademischen Bereich angesiedelt sind. Diese Bereiche sind durch schlechte Löhne, Schichtarbeit und ständig wechselnde Einsatzorte gekennzeichnet. Barrieren, mit denen alle Frauen konfrontiert sind, etwa familienunfreundliche

Arbeitszeiten und mangelnde Teilzeitangebote, sind für Frauen, die in niedrig qualifizierten Berufen arbeiten, besonders hinderlich.

Rekrutierungs- und Einstellungspraktiken sind häufig nicht auf die Zielgruppe von Frauen mit Migrationshintergrund zugeschnitten, sodass sich diese – seien sie gering oder hoch qualifiziert – nicht angesprochen fühlen beziehungsweise nicht von den Ausschreibungen erreicht werden. Auch im Bereich der Arbeitsvermittlung bestehen strukturelle Hürden. So wird der Ermessensspielraum bei der Vergabepaxis von Bildungsgutscheinen nicht immer zielführend genutzt und die deutsche Verwaltungssprache macht es Frauen mit Migrationshintergrund schwer, bestehende Instrumente zu verstehen und adäquat zu gebrauchen.

Die Beratungsstellen arbeiten hoch ambitioniert und engagiert, sind jedoch durch kurze Förderzeiträume und eine Festlegung der Jobprofile allein auf die Beratungsarbeit eingeschränkt. Eine der größten Herausforderungen besteht für die Mitarbeiter/-innen darin, ihre Qualitätsansprüche und Erfahrungswerte mit den gesetzlichen Vorgaben der Agentur für Arbeit in Einklang zu bringen: Sie wissen, dass letztendlich nur eine potenzialorientierte langfristige Beratung von Frauen sinnvoll ist, die auf eine Beschäftigung entsprechend ihrem Qualifikationsniveau und ihren Interessen zielt. Sie sehen sich damit aber oft in Widerspruch zu den gesetzlichen Vorgaben der Agentur für Arbeit beziehungsweise der Jobcenter, die auf eine kurzfristige Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse zielen.

Im Zuge der Studie werden notwendige Maßnahmen und Empfehlungen gesammelt, um die berufliche Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Allgemein ist eine interkulturelle Öffnung von Unternehmen notwendig. Um heterogene Teams zu nutzen und Fachkräfte zu gewinnen, müssen Unternehmen sich über ungewollte Barrieren in ihren organisationalen Praktiken und Routinen bewusst werden und diese schrittweise abbauen. Hilfreich dafür sind Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz, Möglichkeiten zur Begegnung etwa mit Frauen mit Kopftuch, Beratungsprozesse und konkrete Instrumente, wie zum Beispiel anonyme und kultursensible

Einstellungspraktiken. Hilfreich ist zudem die Bereitschaft, Frauen mit Migrationshintergrund durch Praktika und andere niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeiten die Chance zu geben, Kommunikations- und Handlungsgewohnheiten des deutschen Arbeitsmarkts kennenzulernen und ihre Potenziale zeigen zu können.

Darüber hinaus ist eine flächendeckende Lobbyarbeit für Frauen mit Migrationshintergrund notwendig. Es gilt, ihr Bild in der Öffentlichkeit so zu verändern, dass sie nicht automatisch mit niedrig qualifizierten Tätigkeiten in Verbindung gebracht werden, sondern ihre beruflichen Kompetenzen – auch wenn sie einen Akzent haben – gesehen werden. Hierfür sind neben politischer Rückendeckung geeignete PR-Maßnahmen hilfreich.

Das Bewusstsein für strukturelle Barrieren und Diskriminierung ist auch in der Beratungsarbeit weiter zu etablieren. Die Qualitätskriterien für eine zielführende potenzialorientierte Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund, die im Rahmen dieser Studie zusammengestellt sind, könnten zu einer weiteren Professionalisierung des Bereichs beitragen. Berater/-innen weisen auf die Notwendigkeit einer ganzheitlichen, prozessorientierten und langfristigen Beratung hin, die Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatung mit Persönlichkeitsentwicklung und Empowerment verbindet. Eine Vertrauensbasis und mehrsprachige Angebote werden ebenso als wichtig erachtet wie Geduld und ein hohes Maß an Frustrationstoleranz angesichts der prekären Lebenslagen vieler Frauen mit Migrationshintergrund und der damit verbundenen Rückschläge. Berater/-innen sollten über eine psychologische und/oder sozialpädagogische Ausbildung und eine hohe Beratungskompetenz verfügen, Kenntnisse über den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie die relevanten Beratungsangebote und Netzwerke mitbringen. Hilfreich ist zudem die Bereitschaft zur begleitenden und aufsuchenden Arbeit. Voraussetzungen für qualitativ hochwertige Beratungsarbeit sind langfristige Förderrahmen und eine angemessene Bezahlung der hoch qualifizierten Tätigkeiten.

Um es Frauen mit Migrationshintergrund und Beratungsprojekten zu ermöglichen, ihre multiplen Problemlagen zu sortieren und passende Hilfe bei freien und kommunalen Trägern/Institutionen und Projekten sowie Behörden zu finden, ist eine einfach handhabbare, ansprechend gestaltete, mehrsprachige Internetplattform notwendig.

Damit die Frauen erreicht werden, die Interesse daran haben, berufstätig zu werden, aber bisher noch nicht den Weg in eine Beratungsstelle gefunden haben, sollte die aufsuchende Arbeit verstärkt werden.

An konkreten Maßnahmen wird weiterhin empfohlen, Deutschkurse mit beruflicher Qualifizierung und Sprachbildung zu verbinden, Maßnahmen auf Zeiten abzustimmen, in denen Kinder betreut sind, bestehende PC- und Englischkurse auszubauen und spezifische Angebote für akademisch gebildete Frauen mit Migrationshintergrund über 40 Jahre aufzulegen. Der Aus- und Aufbau von Matching-Plattformen, die Bewerbungs- und Rekrutierungsprozesse unterstützen, qualifizierte Frauen und passende Unternehmen zusammenbringen und die Berufseinstiegsphase begleiten, werden ebenfalls als sinnvolle Maßnahme zur Förderung der beruflichen Integration der Zielgruppe erachtet. Erwähnt wird schließlich die Notwendigkeit eines Ausbaus psychosozialer Betreuungsangebote und einer flächendeckenden Antidiskriminierungsarbeit.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Agentur für Arbeit sollten im Hinblick auf die Vergabepaxis von Bildungsgutscheinen überprüft werden. Diese werden als sinnvolles Instrument erachtet, das aber noch stärker auf die Zielgruppe zugeschnitten und eingesetzt werden kann. Gerade für B2-Kurse, die für eine Berufstätigkeit relevant sind, benötigen viele Frauen mit Migrationshintergrund, auch solche, die keine direkte Anstellungsperspektive haben, Bildungsgutscheine. Die psychologischen Tests sollten kultursensibel gestaltet werden. Eine Dolmetscherstelle wäre hilfreich, ebenso mehrsprachige Texte und Texte in einfacher Sprache.

Voraussetzung und Flankierung der konkreten Maßnahmen ist eine Fortführung der interkulturellen Sensibilisierung aller arbeitsmarktrelevanten Akteure mit dem Ziel einer wertschätzenden und potenzialorientierten Grundhaltung gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund.

II. LITERATURVERZEICHNIS

Babka von Gostomski, Christian (2010): **Fortschritte der Integration**. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Hrsg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Forschungsbericht 8, Nürnberg.

Boll, Christina (2013) unter anderem: **Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale in Deutschland. Maßnahmen und Effekte**. Hrsg. vom Hamburgischen Welt-Wirtschaftsinstitut gemeinnützige GmbH (HWWI), Hamburg.

Boos-Nünning, Ursula/Ilgün, Emra (2009): **Gesellschaftliche und politische Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund**. Ergebnisse einer Pilotstudie. Veröffentlicht in: Migration und Soziale Arbeit, Weinheim 2010, S. 62-73. www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/11/nl23_pilotstudie.pdf.

Brussig, Martin/Dittmar, Vera/Knuth, Matthias (2009): **Verschenkte Potenziale**. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG-II-Bezieher/-innen mit Migrationshintergrund. IAQ-Report, Duisburg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): **Arbeitslose mit Migrationshintergrund**. Statistik, Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): **Familien mit Migrationshintergrund**. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): **Vielfalt fördern, Vereinbarkeit gestalten, Fachkräfte gewinnen**. Lokale Bündnisse für Familie im Dialog, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): **Mütter mit Migrationshintergrund**. Familienleben und Erwerbstätigkeit. Monitor Familienforschung, Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Berlin.

DGB Bildungswerk BUND e. V. (2013): **Migration und Gleichberechtigung**. Newsletter 07/2013, Düsseldorf.

Jungwirth, Ingrid (2012): **Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen**. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin.

Kaas, Leo/Manger, Christian (2012): **Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market. A Field Experiment**. In: German Economic Review, Frankfurt am Main.

Knabe, Elke (2013): **Die Nadel im Heuhaufen gefunden**. Eine Suche nach Qualifizierungen für zugewanderte Akademikerinnen. Anpassungsqualifizierungen und Qualifizierungen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit für akademische MIINT-Berufe. Hrsg. vom LIFE e. V., Bildung Umwelt Chancengleichheit, Berlin.

Lutz, Anna/Heckmann, Friedrich (2010): **Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Bayern**. Stand der Integration und integrationspolitische Maßnahmen. Hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Bamberg.

Mayring, Philipp (2010): **Qualitative Inhaltsanalyse**. Grundlagen und Techniken (11. Auflage, 1. Auflage 1983), Weinheim und Basel.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2012): **Arbeitsmarkt-report NRW** (Sonderbericht), Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Bottrop.

Schmidt, Simone (2000): **Erwerbstätigkeit im Mikrozensus**. Konzepte, Definition, Umsetzung, Mannheim.

Schmolke, Judith (2010): **Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrigqualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund**. Beiträge zu Migration und Integration. Hrsg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Band 3, Nürnberg.

Seebaß, Katharina/Siegert, Manuel (2011): **Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland**. Hrsg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge „Integrationsreport“, Teil 9, Nürnberg.

12. ANHANG

12.1 DEFINITIONEN

Der Erwerbsstatus nach dem Labour-Force-Konzept der „International Labour Organization“ (ILO) wird als internationaler Standard in unterschiedlichen Surveys angewandt.

Erwerbslosigkeit nach der ILO-Arbeitsmarktstatistik des Statistischen Bundesamtes und Arbeitslosigkeit nach der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit lassen sich nicht vollständig ineinander überführen.²⁵



²⁵ Vgl. www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/erlaeuterung_arbeitslose-erwerbslose.pdf [eingesehen am 12. März 2015].

12.2 BEFRAGTE TRÄGER/ INSTITUTIONEN UND PROJEKTE

Die befragten Einrichtungen lassen sich in vier Haupttätigkeitsbereiche einteilen:

- » Integrationszentren
(Migrationsberatung für Erwachsene-MBE)²⁶
- » Deutschförderung
(Integrationskurse und Deutsch für den Beruf)²⁷
- » Projekte speziell für Frauen mit
Migrationshintergrund
- » Projekte zur beruflichen Qualifizierung

TRÄGER/INSTITUTIONEN UND PROJEKTE	DATUM
Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V., Projekt Mento – Kollegiales Netzwerk für Grundbildung Alphabetisierung	3. März 2014
Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V., Beratungsstelle Migration	3. März 2014
Diakonie Hilfswerk Hamburg, Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer	10. März 2014
Stiftung Berufliche Bildung Kompetenz gGmbH, 1001 Chance – Lern- und Trainingszentrum für muslimische Frauen	13. März 2014
Passage gGmbH, Wege in den Beruf, berufsbezogenes Deutsch, Hamburg-Harburg	25. März 2014
Passage gGmbH, Wege in den Beruf, berufsbezogenes Deutsch, Hamburg-Mitte	25. März 2014
W.H.S.B. Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH	26. März 2014
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	31. März 2014

²⁶ Vgl. www.hamburg.de/migrationsberatung.
Und für mehr Informationen: www.mbe-netzwerk-hamburg.de
[eingesehen am 12. März 2015].

²⁷ Vgl. www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html und
www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html
[eingesehen am 12. März 2015].

TRÄGER/INSTITUTIONEN UND PROJEKTE	DATUM
FLAKS e. V., Zentrum für Frauen in Altona	2. April 2014
BI Bildung und Integration Hamburg-Süd gGmbH, Integrationszentrum Harburg	4. April 2014
Türkische Gemeinde Hamburg und Umgebung e. V.	7. April 2014
Caritasverband für Hamburg e. V., Integrationszentrum Bergedorf	9. April 2014
Bildungs- und Beratungskarawane e. V.	16. April 2014
AQTIVUS gGmbH, Servicegesellschaft für Aktivität auf dem Arbeitsmarkt gGmbH	22. April 2014
Agentur für Arbeit Hamburg, Arbeitskreis Migration	25. April 2014
Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Hamburg-Harburg, Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer	12. Mai 2014
Jobcenter team.arbeit.hamburg	22. Mai 2014
basis & woge e. V.	28. Mai 2014
ELBCAMPUS Kompetenzzentrum Handwerkskammer Hamburg	16. Juni 2014
Beschäftigung und Bildung e. V., Servicestelle Ausbildung in Teilzeit	16. Juni 2014

12.3 INTERVIEWLEITFADEN

Zahlreiche Studien belegen, dass Frauen mit Migrationshintergrund zu den Gruppen gehören, die auf dem Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligt sind (Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität). So heterogen die Gruppe auch ist: Fast alle Frauen mit Migrationshintergrund wenden mehr Zeit bei der Stellensuche auf als männliche Kollegen beziehungsweise Frauen ohne Migrationshintergrund.

Frauen mit Migrationshintergrund sehen sich bei der Berufsberatung, Arbeitssuche oder in Unternehmen zahlreichen Vorurteilen ausgesetzt, etwa wegen der Hautfarbe, abweichendem Aussehen, nichtdeutsch klingendem Namen, Religionssymbolen, Sprachkenntnissen

oder ihrem Akzent. Es gibt dennoch auch positive Beispiele und Erfolgsgeschichten. Diese werden jedoch oft als Ausnahme von der Regel dargestellt oder exotisiert.

BQM Beratung Qualifizierung Migration hat den Auftrag, die Bedarfe von Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre bezüglich beruflicher Bildung und Arbeit in Hamburg festzustellen sowie Handlungsbedarfe und Angebotslücken zu definieren.

Um Aussagen über diese spezifische Bedarfe der Zielgruppe treffen zu können, führt BQM leitfadengestützte Interviews mit den Beratern/-innen von Einrichtungen durch, die auf dem Gebiet tätig sind. Aus diesem Grund möchten wir Sie bitten, folgende Fragen zu beantworten:

ECKDATEN

Träger/Institution/Projekt (Mitarbeiterzahl):

Adresse:

Förderer/Förderzeitraum:

Interviewpartner/-in:

	stimme voll zu	stimme zu	stimme teils zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
Frauen mit Migrationshintergrund haben keine Lobby in der Arbeitswelt.	<input type="radio"/>				
Die Mehrzahl unserer Klientinnen hat Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt beziehungsweise im Zugang zum Arbeitsmarkt erfahren.	<input type="radio"/>				
Mit der Zuschreibung/Markierung als Frau mit Migrationshintergrund werden Zugänge zum Arbeitsmarkt erschwert.	<input type="radio"/>				
Die große Mehrzahl unserer Klientinnen wäre bereit zu arbeiten, wenn sie sich gesellschaftlich akzeptiert und wertgeschätzt sähe.	<input type="radio"/>				
Die Beratungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund zum Thema Arbeitsmarkt in Hamburg reichen nicht aus.	<input type="radio"/>				

INFORMATIONEN ÜBER DAS PROJEKT/DIE EINRICHTUNG

1. Was ist das Ziel Ihres Projekts?
2. Welche Zielgruppen haben Sie im Fokus?
3. Welche Angebote haben Sie?
Welche Maßnahmen setzen Sie um?
Welche Strategien verfolgen Sie?
4. Wie kommunizieren Sie die Angebote?
Gibt es Gruppen, die Sie gerne erreichen würden,
aber bisher noch nicht erreichen?
5. Wie viele Frauen mit Migrationshintergrund lassen
sich etwa in einem Jahr in Ihrem Projekt/Ihrer
Einrichtung bezüglich der Arbeit oder beruflicher
Bildung beraten?

REFLEXION DER EIGENEN ARBEIT

6. Zunächst ganz allgemein: Welche Erfahrungen
machen Sie bei der Beratung und Vermittlung
von Frauen mit Migrationshintergrund in den
Arbeitsmarkt?
7. Was hilft Ihnen bei Ihrer Arbeit?
Wann ist die Arbeit besonders befriedigend?
8. Schildern Sie bitte eine Erfolgsgeschichte
aus der Beratungspraxis! Was hat dazu beigetragen,
dass es so gut gelaufen ist?
9. Was behindert Sie in Ihrer Arbeit?

WAHRNEHMUNG UND ERKLÄRUNGSMUSTER ZUR ZIELGRUPPE

10. Welche Erfahrungen macht Ihre Zielgruppe
bezüglich ihrer beruflichen Bildung und Arbeit?
11. Welche Erfahrung hat Ihre Zielgruppe mit Diskri-
minierung wegen der Hautfarbe, des kulturellen
Hintergrunds und ähnlicher Faktoren auf dem
Arbeitsmarkt?
12. Woran scheitern die Frauen Ihrer Meinung nach?
Wo liegen ihre Probleme?
Wo sehen Sie die größten Hürden/Barrieren für
Frauen mit Migrationshintergrund über 25 Jahre
auf dem Arbeitsmarkt?
13. Welche Rolle spielt die Familie der Klientinnen für
den Zugang oder Erfolg auf dem Arbeitsmarkt?
Wie gestaltet sich die Vereinbarkeit von Familie
und Beruf bei den unterschiedlichen Klientinnen?

14. Können Sie aus Ihrer Erfahrung heraus sagen, wie
viel Prozent Ihrer Klientinnen auf der Suche nach
einer Arbeit oder beruflicher Bildung Erfolg haben
(Schätzung)?
15. Wie unterstützen Sie die Frauen, die Herausforde-
rungen zu meistern?
16. Auf welche Ressourcen können die Frauen
zurückgreifen?
Welche Netzwerke erwähnen die Frauen?
17. Wo sehen Sie ungenutzte Potenziale von Frauen
Ihrer Zielgruppen?

WAHRNEHMUNG VON HANDLUNGSBEDARFEN

18. Welche Bedarfe stellen Sie in Ihrer Beratung bei
Ihrer Zielgruppe fest?
19. Welche Angebote/Maßnahmen fehlen?
20. Welche Hürden und Barrieren müssten von
Projekten, Politik oder Wirtschaft zusätzlich
stärker angegangen werden?
21. Welche Empfehlungen würden Sie Verantwört-
lichen in Politik und Wirtschaft geben?
22. Haben Sie sonst Anmerkungen?

13. ÜBER DIE AUTORINNEN



Foto: Jörg Müller,
www.joergmuellerfotografie.de

Hülya Eralp arbeitet seit 2002 als Fachreferentin bei der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. im Projekt BQM Beratung Qualifizierung Migration. Ihre Aufgabenbereiche sind:

- » Beratung von Unternehmen zu interkultureller Öffnung
- » Steuerung von Matching-Prozessen zwischen Schülern/-innen und Unternehmen
- » Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund zu beruflicher Qualifizierung

Hülya Eralp ist Berufsschullehrerin für Gesundheitswesen (Türkei), Diplom-Sozialarbeiterin sowie körper- und erfahrungsorientierte Psychotherapeutin. Sie verfügt über 30 Jahre Berufserfahrung in den Bereichen Erziehung, berufliche Bildung und Migration.



Foto: Jörg Müller,
www.joergmuellerfotografie.de

Dr. Rita Panesar ist seit 2009 als Fachreferentin bei der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. im Projekt BQM Beratung Qualifizierung Migration für folgende Aufgabenbereiche zuständig:

- » Konzeptentwicklung
- » Fortbildungen, Fachveranstaltungen
- » Beratung von Institutionen zu interkultureller Öffnung
- » Weiterbildung von Lehrkräften zur Interkulturellen Koordination

Dr. Rita Panesar ist Historikerin und Religionswissenschaftlerin sowie gestalt- und systemisch orientierte Organisationsberaterin. Sie verfügt über 15 Jahre Berufserfahrung in den Bereichen Diversity Management sowie internationales Bildungsmanagement.

14. DANK

Unser ganz besonderer Dank gilt den befragten Interviewpartnern/-innen und ihren Trägern/Institutionen und Projekten, die ihren wertvollen Beitrag zu dieser Bedarfsanalyse geleistet haben. Ein Dankeschön geht zudem an die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (Amt für Arbeit und Integration), an die Behörde für Schule und Berufsbildung sowie an die Freie und Hansestadt Hamburg und den Europäischen Sozialfonds ESF, die uns die Durchführung und die Veröffentlichung ermöglicht haben.

15. IMPRESSUM

Herausgeber	KWB e. V. · Haus der Wirtschaft Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg Tel. 040 334241-0 · Fax 040 334241-299 info@kwb.de · www.kwb.de
Geschäftsführender Vorstand	Hansjörg Lüttke
Autorinnen	Hülya Eralp, Dr. Rita Panesar
Lektorat	Monika Ehmke, Stella Regna, Christine Reinhold
Gestaltung	Regina Neubohn
Bildnachweis	Mauricio Bustamante: S. 3 istockphoto: Titel © PeopleImages, S. 10 © asiseeit, S. 12 © BakiBG, S. 15 © Geber86, S. 19 © philsajon- nesen, S. 21 © Juanmonino, S. 23 © Snowleopard1, S. 26 © 4774344sean Jörg Müller: S. 25, S. 44
Kontakt	Monika Ehmke ehmke@kwb.de · Tel. 040 334241-333 www.bqm-hamburg.de



www.bqm-hamburg.de

