



# **Wir können das – Wir machen das!**

**Frauen\* mit Flucht- und  
Migrationsgeschichte am  
Arbeitsmarkt**

**DOKUMENTATION DER JAHRESKONFERENZ VON DAMIGRA  
AM 05. 10. 2018 IN DER WERKSTATT DER KULTUREN, BERLIN**

**Wir können  
das – Wir  
machen das!**



# Inhalt

## GRUSSWORTE

- 04 **Eröffnungsrede** von Kook-Nam Cho-Ruwwe  
Vorstandssprecherin DaMigra e. V.
- 07 **Einführung** von Dr. Soraya Meket / Dr. Delal Atmaca
- 10 **Grußwort** von Juliane Seifert, Staatssekretärin im BMFSFJ

## KEYNOTE

- 14 **Migrantinnen\* im Arbeitsmarkt: Gender und Migration im Lebensverlauf** Prof. Dr. Ingrid Jungwirth

## PODIUMSGESPRÄCH

- 24 **Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte erzählen**  
mit Şemsi Bilgi, Zineb Daoudi, Vanessa Vu, Arabieh Badawi

## WORKSHOPS

- 36 **Workshop I – Perspektiven für Unterstützungsstrukturen**
- 40 **Workshop II – Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse**
- 44 **Workshop III – Perspektive der Arbeitgeber\*innen**
- 49 **World Café – Frauen\* in der Selbstständigkeit**

## PODIUMSDISKUSSION

- 52 mit Filiz Polat, Sebastian Bickerich, Dr. Rudolf Bunte

## SCHLUSSWORT

- 60 von Inna Schulze

## FORDERUNGEN

- 64 **Migrantinnen\* und geflüchtete Frauen\* am Arbeitsmarkt**

# »Diese Gesellschaft braucht uns alle!«

ERÖFFNUNGSREDE VON KOOK-NAM CHO-RUWWE,  
VORSTANDSSPRECHERIN DAMIGRA E. V.

Liebe Mitstreiter\*innen, liebe Teilnehmer\*innen und Gäste,

ich freue mich sehr, Sie alle heute im Namen des Vorstandes zur Jahreskonferenz von DaMigra e. V. begrüßen zu können. Unser Dank gilt insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch dessen Unterstützung diese Konferenz mit ermöglicht wurde. Wir treffen uns hier zum zweiten Mal in der Werkstatt der Kulturen: Einer Institution, deren Anliegen es ist, die Vielfalt unserer Gesellschaft zu würdigen – also einem hervorragenden Ort, um darüber ins Gespräch zu kommen, was es braucht, damit die Frauen\*, die zu dieser Vielfalt beitragen, ein selbstbestimmtes Leben führen können. Denn leider sind die Voraussetzungen dazu nicht für alle Menschen in diesem Land gleich.

## Vielzahl an Barrieren

Auch und insbesondere auf dem Arbeitsmarkt ist Selbstbestimmung für Frauen\* mit Migrations- und Fluchtgeschichte nur eingeschränkt möglich. Eine Vielzahl an Barrieren steht ihnen dabei im Weg, ihre Potenziale zu entfalten, ihre Fähigkeiten einzubringen und selbstbewusst sagen zu können: »Wir können das – wir machen das!«

Die Frauen\*, die hierher nach Deutschland gekommen sind, verfügen über wertvolles Wissen und Fähigkeiten. Der Zugang zum Ausbildungsmarkt, zur Weiterbildung oder zum Arbeitsmarkt ist aber oft mit massiven Schwierigkeiten für sie verbunden.

Insbesondere Neuzugewanderte oder geflüchtete Frauen\* kennen ihre Rechte oft nicht. Das Einfordern von Teilhaberechten setzt jedoch dessen Kenntnis voraus. DaMigra macht gerade in diesem Bereich viel. Wir wollen Migrantinnen\* und geflüchtete Frauen\* empowern, damit sie ihre Rechte einfordern können.

Einige haben in ihrem Herkunftsland Zeit und Arbeit in eine Berufsausbildung oder ein Studium investiert. Dann kommen sie hierher und können ihre Kenntnisse nicht einbringen, weil es große Hürden bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse gibt.

## Probleme mit der Anerkennung

Diese Problematik hat auch mich selbst betroffen. Als in Korea ausgebildete Krankenschwester\* musste ich in Deutschland um die Anerkennung meiner Qualifikation kämpfen. Und zwar nicht nur einmal – sondern immer wieder, nach Umzügen in unterschiedliche Bundesländer. Ich weiß, was für ein Gefühl das ist: Anzukommen und festzustellen, dass die Erfahrung und die Expertise, die man mitbringt, nicht selbstverständlich wertgeschätzt werden. Auch weiß ich aus eigener Erfahrung, wie es sich mit der Ungewissheit lebt, ob man hierbleiben darf. Denn obwohl Krankenschwestern\* aus Korea explizit angeworben wurden, waren wir nur als Arbeitskräfte willkommen, nicht aber als Bürgerinnen\*. Und als das deutsche Gesundheitswesen vermeintlich keinen Bedarf mehr an Pflegefachkräften hatte, wurden viele Aufenthalts- und Arbeitsverträge nicht weiter verlängert und Frauen\* mussten nach Korea zurückkehren.

## »Selbstbestimmung ist für Frauen\* mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt möglich.«

Ich kann mir gut vorstellen, wie es auch heute noch für die Frauen\* ist, die zwar einen offiziellen Abschluss in ihrem Herkunftsland erworben, aber Probleme mit dessen Anerkennung in Deutschland haben. Oder für Frauen\*, die über informell erworbene Kenntnisse verfügen, die hier nicht anerkannt werden. Oder auch für Frauen\*, die ein Studium in Deutschland absolviert haben und unter restriktiven Auflagen bei der Arbeitssuche leiden. Viele stehen dabei unter dem Druck, dass Arbeitslosigkeit ihre Aufenthaltserlaubnis gefährdet. Einseitige Beratungs- und Vermittlungsangebote genauso wie diskriminierende Einstellungsverfahren seitens der Arbeitgeber\*innen erschweren ihre Situation zusätzlich.

## Potenziale bleiben ungenutzt

Jede Frau\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte macht ihre eigenen Erfahrungen, alle jedoch stehen vor besonderen Hürden, die es ihnen massiv erschweren, ihre Potenziale, Kenntnisse und Ideen umzusetzen. Diese Hürden, die heute noch bei der Anerkennung von Abschlüssen oder von informell erworbenem Wissen bestehen, müssen endlich abgebaut werden! Denn das Wissen der Frauen\*, ihre Qualifikationen und Kenntnisse – sie sollten uns nicht verloren gehen.

**»Diese Hürden, die heute noch bei der Anerkennung von Abschlüssen oder von informell erworbenem Wissen bestehen, müssen endlich abgebaut werden! Denn das Wissen der Frauen\*, ihre Qualifikationen und Kenntnisse – sie sollten uns nicht verloren gehen.«**

Diese Problematik betrifft letztendlich die ganze Gesellschaft: Uns allen entgehen die Kompetenzen, das Engagement und die Ideen dieser Frauen\*. Das ist absurd, denn: Die Frauen\* wollen arbeiten – und diese Gesellschaft braucht uns alle. Unser Potenzial darf nicht länger ungenutzt bleiben und zwischen den vielen Steinen, die in unserem Weg liegen, versiegen. Wir brauchen eine Veränderung, die bewirkt, dass alle Frauen\* endlich selbstbewusst sagen können: »Wir können das – wir machen das!«



# »Ökonomische Unabhängigkeit ist ein Schlüssel zum selbstbestimmten Leben«

EINFÜHRUNG VON SORAYA MOKET UND DELAL ATMACA

Teilhabe – insbesondere ökonomische Teilhabe – gilt als Menschenrecht. Sie ist der Schlüssel zur kulturellen und sozialen Teilhabe. Denn spätestens seit den PISA-Studien wissen wir, dass es einen engen Zusammenhang zwischen dem Bildungserfolg der Kinder und Jugendlichen und dem sozio-ökonomischen Status der Familien gibt. Hier zählen viele Migrant\*innenkinder zu den Verlierer\*innen dieses Systems.

Desgleichen ist das Armutsrisiko bei Migrant\*innen besonders stark ausgeprägt. Sie sind insgesamt mehr als doppelt so häufig von Armut betroffen (26,1 %) wie Menschen ohne Migrationshintergrund (12,1 %). Darunter sind Kinder und Jugendliche sowie Frauen\* und ältere Menschen in besonderer Weise betroffen (SOEP-Papers 2017). Armut ist weiblich. Und Armut hindert Menschen daran, ihr Teilhaberecht – welches ein Menschenrecht ist – wahrzunehmen. Ökonomische Teilhabe ist deshalb ein wichtiger Schlüssel zu einem selbstbestimmten Leben. Finanzielle Sicherheiten erweitern die Auswahl zwischen Alternativen, d. h. über Entscheidungen, die eine Person in ihrem Leben treffen kann. Um diese Möglichkeit einer gewissen Unabhängigkeit zu erlangen, braucht es die Chancen und Möglichkeiten der freien Wahl von (Aus-)Bildung und Lohnarbeit, faire Arbeitsbedingungen und die gerechte Entlohnung für diese Arbeit. Auch das ist Menschenrecht!

Genau aus diesen Gründen haben wir uns für das Thema Arbeitsmarkt entschieden. Dabei bleiben wir uns auch in diesem Jahr treu und behandeln weiterhin »die Menschenrechte« genauso wie das Recht auf politische Teilhabe, welches der Fokus im letzten Jahr war.

»Wir können das – wir machen das!«, so lautet der Titel dieser Veranstaltung.

»Wir können das«: Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte gestalten den deutschen Arbeitsmarkt aktiv mit. Sie bringen sich und ihre Fähigkeiten, ihre Expertise und ihre Erfahrung ein. Sie verwirklichen ihre Ideen und erzielen Erfolge.

Andererseits jedoch stehen sie vor zahlreichen Hürden und können ihre Potenziale nicht umsetzen. Die Mehrfachdiskriminierung, der sie aufgrund

ihres Geschlechts, ihrer vermeintlichen Herkunft oder Hautfarbe, ihres Glaubens oder ihrer sozialen Herkunft, ihres Bildungsstandes oder ihrer körperlichen und geistigen Versehrtheit und ihrer sexuellen Identität ausgesetzt sind, schränken die Möglichkeiten zu dem »Wir machen das!« ein. Diese Einschränkungen sind leider Teil der gelebten Realität, obwohl das Recht auf Arbeit und gleichen Lohn ein Menschenrecht ist, festgehalten in Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte.

Menschenrechte sind unbedingte Teilhaberechte! Sie sind unteilbar, bedingen einander und gelten immer gleichermaßen. Das bedeutet, dass sie nur als Ganzes einen Sinnzusammenhang bilden.

Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte haben ein großes Potenzial, was leider viel zu häufig weder gesehen noch wertgeschätzt wird. Dies ist nicht nur für die Frauen\* selbst, sondern auch für die Aufnahmegesellschaft von großem Nachteil. Eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt ist essenziell, damit die Frauen\* auch als Vorbilder für nachfolgende Generationen dienen können.

Was sind die speziellen Hindernisse und Herausforderungen, denen sich Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt gegenübersehen? Welche Barrieren erschweren die gleichberechtigte Teilhabe? Wo findet Arbeitsmarktdiskriminierung statt und wie kann sie sichtbar gemacht und bekämpft werden? Welche Ressourcen, welche politischen und rechtlichen Anpassungen braucht es, um die Teilhabemöglichkeiten für Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte zu erweitern bzw. zu ermöglichen? Die vorliegende Broschüre dokumentiert die Beiträge und Diskussionen zu diesen Fragen. Wir haben hiermit die Möglichkeit, viele verschiedene Stimmen zu hören, verschiedene Erfahrungen und Perspektiven kennenzulernen. Denn nur wenn die Barrieren auf dem Arbeitsmarkt bzw. die Diskriminierungen sichtbar gemacht werden, können wir sie bekämpfen und uns gemeinsam den Lösungen annähern. Deshalb suchen wir mit diesem Austausch unserem Ziel näher zu kommen: Die Hürden, denen Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte am deutschen Arbeitsmarkt gegenüberstehen, zu benennen und Ideen zu entwickeln, wie wir diese schließlich überwinden können.

Gerade weil wir wissen, dass diese Fragen und Antworten in Zukunft von großer Relevanz für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sein werden.

## »Nur wenn Probleme benannt werden, können wir uns Lösungen annähern.«

# »Gezielt fördern und ermutigen«

GRUSSWORT VON JULIANE SEIFERT,  
STAATSEKRETÄRIN IM BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE,  
SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ)

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer,  
»Wir können das – wir machen das!« ist auch für deutsche Frauen auf dem Arbeitsmarkt keine Selbstverständlichkeit. Eine gleichberechtigte Teilhabe ist oft schwierig, weil Frauen an vielen Stellen diskriminiert werden und sich oft weniger zutrauen als ihre männlichen Kollegen. Für Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Fluchtgeschichte potenzieren sich die Herausforderungen deutlich. Sie erleben nicht nur strukturelle Diskriminierung, sondern auch Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion und Hautfarbe. Deswegen ist es wichtig, Frauen am Arbeitsmarkt zu unterstützen, ihnen Wege aufzuzeigen in den Beruf, sie zu ermutigen, sich Dinge zuzutrauen. Mindestens genauso wichtig ist es aber, bestehende Hürden am Arbeitsmarkt abzubauen.

## **DaMigra ist Sprachrohr für Migrantinnen und geflüchtete Frauen**

Seit seiner Gründung vor vier Jahren ist DaMigra für uns im Ministerium ein sehr wichtiger Ansprechpartner, wenn es um die Themen Integration, Migration und Flucht geht – vor allem im Zusammenhang mit Frauen. Mit über 70 Mitgliedsorganisationen schaffen Sie es, ein Sprachrohr für viele Migrantinnen und geflüchtete Frauen zu sein. DaMigra engagiert sich aktiv gegen Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung beispielsweise mit dem Empowermentprojekt zur politischen Teilhabe von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Das Projekt wird von meinem Ministerium im Rahmen des Bundesprogramms »Demokratie leben!« bis Ende 2019 gefördert.

**»Die Integration der Mütter ist oft der Schlüssel für die Integration der ganzen Familie.«**



## Herausforderungen und Hindernisse am Arbeitsmarkt

Eine gute Teilhabe am Arbeitsmarkt ist für die Gleichstellung aller Frauen sehr wichtig. Aber es gibt für Frauen Hürden am Arbeitsmarkt: den weiterhin bestehenden Gender Pay Gap, das Fehlen von Frauen in Führungspositionen, ihre Beschäftigung in Teilzeit und ihre vielfache Beschäftigung im Niedriglohnsektor.

Wir gehen diese Probleme an: Seit die Mindestquote von 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der großen Unternehmen gilt, steigt der Frauenanteil dort deutlich schneller als zuvor. Mit dem Entgelttransparenzgesetz haben wir einen weiteren Schritt zu mehr Lohngerechtigkeit getan. Auch mit der Einführung des Mindestlohns, dem Ausbau und der Verbesserung der Kinderbetreuung in ganz Deutschland und der Aufwertung von sozialen Berufen werden wir die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt weiter verbessern. Und mit dem Einwanderungsgesetz ist ein zusätzlicher Schritt getan, um die Teilhabe von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte zu stärken.

Dennoch: Migrantinnen und geflüchtete Frauen sind von den Herausforderungen und Hindernissen am Arbeitsmarkt häufig stärker betroffen als andere Frauen. Und Diskriminierungserfahrungen können ergänzend hinzukommen. Hier müssen wir weiter besondere Anstrengungen unternehmen.

### Besonderes Augenmerk auf Frauen und Mütter

Wir müssen ein Augenmerk auf die ganze Familie legen und neben Kindern und Jugendlichen die Frauen und Mütter in den Blick nehmen. Denn Mütter sind Vorbilder für ihre Kinder. Sie sind »Alleskönnerinnen« und erledigen den Löwenanteil der Erziehungsarbeit. Die Integration der Mütter ist oft der Schlüssel für die Integration der ganzen Familie.

Wir sehen auch, dass geflüchtete Frauen arbeiten wollen und ihr Potenzial bisher nicht ausreichend genutzt wurde. Wir wissen, dass die geflüchteten Frauen eine hohe Motivation und einen enormen Erwerbswunsch besitzen. Deshalb sind wir zuversichtlich, dass wir viele geflüchtete Frauen für den Arbeitsmarkt gewinnen und ihnen damit auch gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Wir müssen Frauen mit Fluchterfahrung gezielt fördern und sie ermutigen. Aber auch andere Frauen mit Migrationshintergrund dürfen wir nicht aus dem Blick verlieren.

## BMFSFJ fördert Projekte für geflüchtete Frauen

Das BMFSFJ führt das ESF-finanzierte Bundesprogramm »Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund« ab 2019 in einer zweiten Förderphase fort. Schon jetzt haben wir bereits über 8.800 Frauen mit Kindern und Zuwanderungsgeschichte an bundesweit 80 Kontaktstellen gecoacht, ihnen bei der Kompetenzfeststellung und Anerkennung ihrer Zeugnisse geholfen, den Weg zu Praktika und in Ausbildung oder Arbeit gewiesen. Im Jahr 2017 haben wir das Projekt »POINT.« für allein geflüchtete Frauen am Standort Berlin gestartet. Ziel ist es, allein geflüchtete Frauen mit einer guten Bleibeperspektive auf ihrem Weg zu einer Arbeitsaufnahme oder Qualifizierung zu unterstützen und zu begleiten.

Auch der Aufbau eines eigenen Unternehmens kann einen guten Weg in den Arbeitsmarkt darstellen. Aufbauend auf die Erfahrungen im Projekt »MIGRANTINNEN gründen«, werden im laufenden Projekt »Frauen mit Fluchterfahrung gründen« 2017 bis 2019 geflüchtete Frauen im Raum Frankfurt am Main an die Selbstständigkeit herangeführt.

### Gemeinsamer Einsatz für Gleichberechtigung

DaMigra ist eine starke Selbstorganisation geworden. Wir sind gerne an Ihrer Seite und unterstützen Sie, wenn Sie sich für die Gleichberechtigung von Migrantinnen, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Fluchterfahrung einsetzen. Ich wünsche Ihnen und uns, dass es gelingt, viele Frauen zu ermutigen, bestehende Hürden abzubauen, dass sie sich Dinge zutrauen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt nutzen ganz nach dem abgewandelten Motto: »Sie können das und Sie machen das!«

**»Wir müssen Frauen mit  
Fluchterfahrung gezielt fördern  
und sie ermutigen.«**

# Migrantinnen\* im Arbeitsmarkt: Gender und Migration im Lebensverlauf

PROF. DR. INGRID JUNGWIRTH, PROFESSORIN FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN  
MIT DEM SCHWERPUNKT DIVERSITÄT UND INKLUSION,  
FAKULTÄT GESELLSCHAFT UND ÖKONOMIE, HOCHSCHULE RHEIN-WAAL

Mit dem Titel der Jahreskonferenz bringt DaMigra Migrantinnen\* mit Qualifikationen in Verbindung – »Wir können das« – und ermuntert sie: »Wir machen das!« Ich greife diesen Aufruf auf und werde im Folgenden argumentieren, dass viele Migrantinnen\*<sup>1</sup> einen langen Atem beim Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland brauchen. Sie sind sowohl im Vergleich zu Migrantinnen\* als auch im Vergleich zu Frauen\* und Männern\* ohne Migrationserfahrung im Arbeitsmarkt schlechter gestellt.

## Arbeitsmarktintegration als Prozess: Soziologie des Lebenslaufs

Eine dynamische Perspektive auf Fragestellungen zur Arbeitsmarktintegration bietet die Soziologie des Lebenslaufs. Sie ermöglicht es, zu untersuchen, wie die soziale Stellung im Lebensverlauf entsteht. Ein entscheidender Mechanismus ist dabei die »kumulative Logik«, d.h., die erworbene berufliche und soziale Stellung baut auf Ressourcen auf. Dabei können sich sowohl ein Reichtum als auch ein Mangel an Ressourcen im Bildungs- und Berufsverlauf verstärken. Entscheidend für den Lebenslauf sind Wendepunkte wie die Berufswahl, der Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit, die Etappen in Berufsverlauf und Karriere, Unterbrechungen und Berufswechsel und die Rente. Der Berufsverlauf gilt dabei als zentral im Lebenslauf (Kohli 1985).

1 Unter Migrantinnen\* fasse ich, entsprechend der Definition des Mikrozensus, Frauen\* mit eigener Migrationserfahrung und Kinder von Migrant\*innen sowie, zusätzlich zu Frauen\* nichtdeutscher Staatsbürgerschaft, Frauen\* mit deutscher Staatsbürgerschaft, die diese im Laufe ihres Lebens erworben haben oder Kinder von Migrant\*innen sind.



**»Das Niveau der Erwerbstätigkeit von Frauen\* halbiert sich mit einem Rückgang von nahezu 30 % nach der Migration. Erst nach fünf Jahren sind sie wieder mehrheitlich beschäftigt, aber immer noch zu einem geringeren Anteil als vor der Migration.«**

In der Migrationsforschung untersucht man Berufsverläufe unter Bedingungen von Migration (Nohl / Schittenhelm et al. 2010; Nohl / Ofner / Thomsen 2010; Thomsen 2009; Nowicka / Zielinska 2007; Kogan / Kalter / Liebau / Cohen 2011; Wingers / de Valk / Windzio / Aybek 2011). Allerdings wurden Ansätze aus der Geschlechterforschung bislang nicht ausreichend in diese Untersuchungen einbezogen (Jungwirth 2011; 2017a). In der Geschlechterforschung wurde herausgearbeitet, dass zusätzlich zum Berufs- und Bildungsverlauf die *Gleichzeitigkeit* sowie *Wechselwirkungen* zwischen Lebensbereichen im Lebenslauf berücksichtigt werden müssen (Riley / Riley 1994; O'Rand 1996; Krüger 2009; Born / Krüger 2001). Ein integrativer Ansatz berücksichtigt über die Erkenntnisse in Migrationsforschung und Geschlechterforschung hinausgehend, für die Analyse der Entwicklung der sozialen Stellung den Erwerbszyklus in Zusammenhang mit dem Familienzyklus und dem Migrationszyklus (Jungwirth 2011). Erst unter diesen Voraussetzungen können die aufeinander aufbauenden Phasen im Bildungs- und Berufsverlauf in ihrer Entwicklung verstanden werden. Für Migrantinnen\* heißt das, sie müssen mehr Ausdauer aufbringen als andere soziale Gruppen.

### **Migrantinnen\* im Arbeitsmarkt**

Der Zweite Gleichstellungsbericht zeigt, inwiefern Migrantinnen\* an den Übergängen im Lebenslauf im Vergleich zu Migranten\* sowie zu Frauen\* und Männern\* ohne Migrationserfahrung schlechter gestellt sind. In Bezug zum *Berufseinstieg* ist bekannt, dass ein Drittel der Personen mit Migrationshintergrund (im Alter von 25 bis 55, ohne Unterscheidung nach Geschlecht) keinen Berufsabschluss hat und damit ein Anteil, der dreimal so hoch ist wie in der Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund (BMFSFJ 2017: 85). Migrantinnen\* erfahren besondere Diskriminierung durch Stereotypisierung aufgrund eines Kopftuchs (ebd.). Geflüchtete Frauen\* werden häufig hin zu Sorge- und Dienstleistungsberufen beraten, unabhängig von ihrer Qualifikation (ebd.). Die Selbstständigenquote ist unter Menschen mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft höher als unter Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft, wobei sich darunter ca. 43 % Frauen\* befinden (ebd.). Allerdings sind Unternehmensgründungen von Frauen\* (mit und ohne Migrationshintergrund) häufig in niedrig bezahlten Sektoren (ebd.). Zudem setzen Frauen\* deutlich niedrigere Summen zur Unternehmensgründung ein als Männer\* (ebd.).

In Bezug zu *Karriereentscheidungen* ist von Bedeutung, dass Teilzeitarbeit unter Menschen mit Migrationshintergrund verbreiteter ist (BMFSFJ 2017: 86). Dabei arbeiten sie häufiger unfreiwillig in Teilzeit als Personen

ohne Migrationshintergrund (ebd.). Mehr als die Hälfte der Frauen\* ohne deutsche Staatsbürgerschaft hatte 2013 ein Bruttoeinkommen von unter 1.500 Euro (ebd.). Einkommensunterschiede zwischen Männern\* und Frauen\* mit Migrationshintergrund wachsen nach der Zuwanderung (ebd.).

Für Migrantinnen\* ist ebenso wie für Frauen\* ohne Migrationshintergrund ein segmentierter Arbeitsmarkt für ihre berufliche Stellung entscheidend, d. h. Frauen\* arbeiten häufig in frauendominierten Berufen – das sind u. a. SAHGE (Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege). Für Migrantinnen\* sind insbesondere prekäre Beschäftigungsverhältnisse in Haushaltsdienstleistungen problematisch (BMFSFJ 2017: 93).

In Bezug zum Zusammenhang von *Erwerbstätigkeit und Familie* zeigt sich, dass für Migrantinnen\* der Einschnitt im Berufsverlauf durch Familiengründung ausgeprägter ist. Die Erwerbstätigkeitsquote von Müttern mit Migrationshintergrund ist deutlich niedriger als die von Müttern ohne Migrationshintergrund (BMFSFJ 2017: 87). Hinsichtlich *Rente und Alter* gibt es eine vergleichbare Situation für Frauen\* mit und ohne Migrationshintergrund: Sie haben geringere Rentenansprüche als Männer\*, wobei der *Gender Pension Gap* in Westdeutschland 58 % und in Ostdeutschland 28 % beträgt (ebd.: 90).

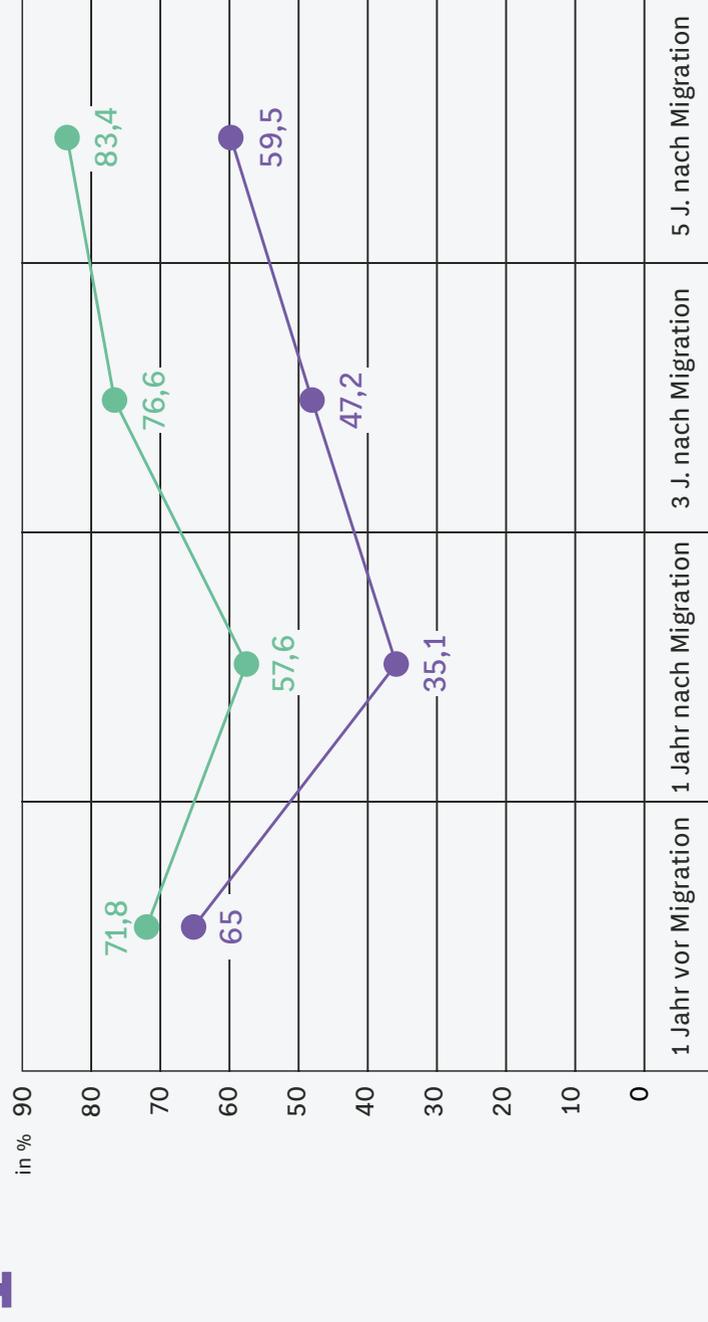
### **Hochqualifizierte Migrantinnen\* im Arbeitsmarkt**

In unserer Studie zur Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrant\*innen haben wir die Situation von zugewanderten Akademikerinnen in den Mittelpunkt gestellt (Jungwirth / Wolfram (Hrsg.) 2017). Wir haben erstmalig auf der Grundlage der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP 1995–2008) im *Längsschnitt* ausgewertet, wie sich die Erwerbstätigkeit hochqualifizierter Migrant\*innen vor und nach der Migration in die BRD entwickelt.

Wir untersuchten die Erwerbstätigkeit im Verlauf von sechs Jahren: ein Jahr vor bis fünf Jahre nach der Migration (Jungwirth 2017a: 43 ff.). Dabei zeigte sich ein starker Geschlechtsunterschied. Das Niveau der Erwerbstätigkeit von Frauen\* halbiert sich mit einem Rückgang von nahezu 30 % nach der Migration. Erst nach fünf Jahren sind sie wieder mehrheitlich beschäftigt, aber immer noch zu einem geringeren Anteil als vor der Migration. Bei Männern\* hingegen kann zwar ein Rückgang von rund 10 % nach der Migration ausgemacht werden, fünf Jahre nach der Migration sind sie allerdings zu einem deutlich höheren Anteil erwerbstätig als vor der Migration.

# 1

## Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten im Verlauf, in Prozent

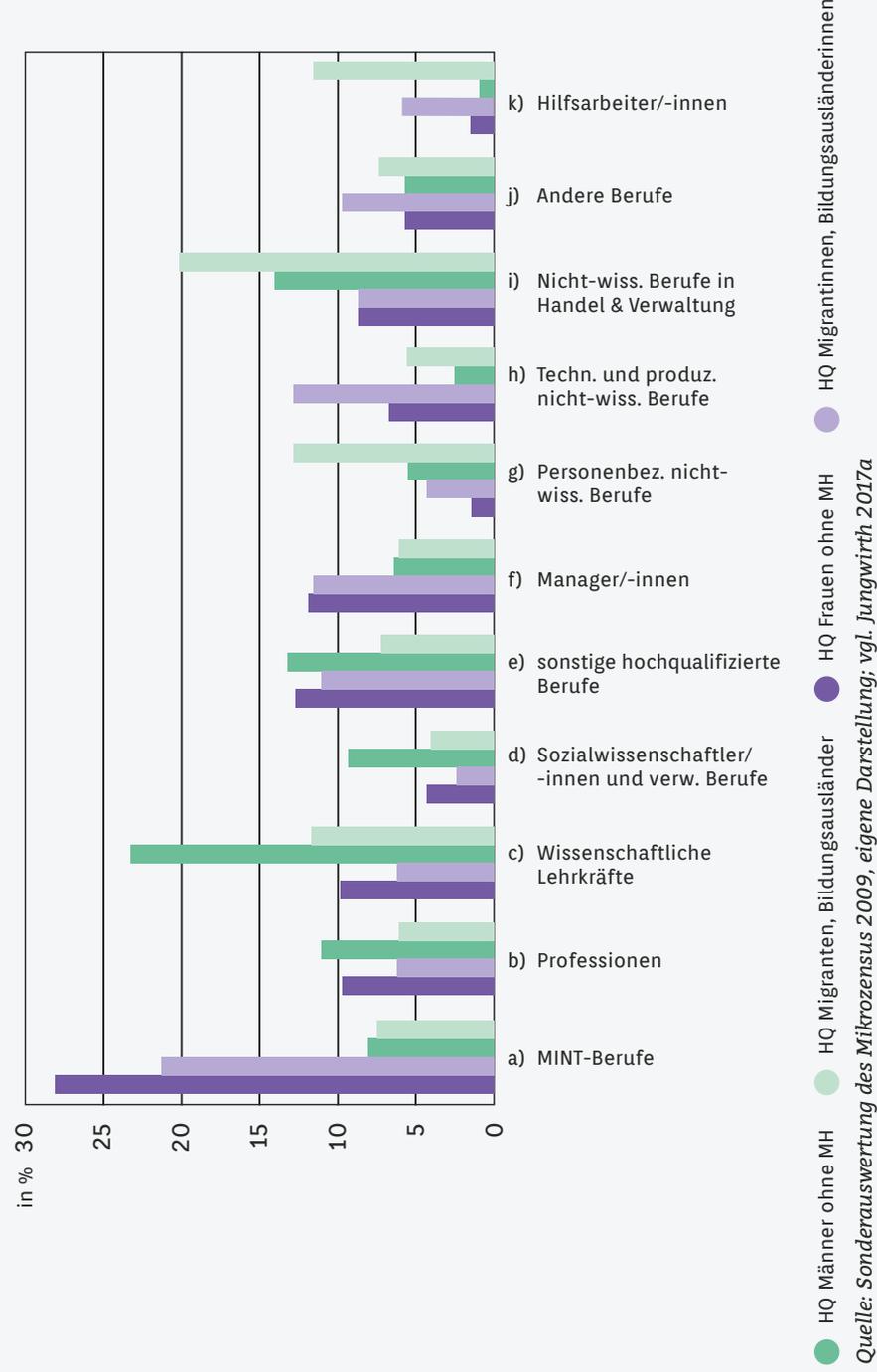


- ET Männer
- ET Frauen

Quelle: SOEP 1995–2008, eigene Berechnung, vgl. Jungwirth 2017a

# 2

## Beschäftigungsfelder hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten sowie hochqualifizierter Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund, im Alter von 23 bis 65, nach Geschlecht, in Prozent



- HQ Männer ohne MH
- HQ Frauen ohne MH
- HQ Migranten, Bildungsausländer
- HQ Migrantinnen, Bildungsausländerinnen

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Darstellung; vgl. Jungwirth 2017a

Zudem haben wir im *Querschnitt* auf der Basis von Daten des Mikrozensus (2009) die Allokation hochqualifizierter Migrant\*innen im Arbeitsmarkt im Vergleich zu hochqualifizierten Frauen\* und Männern\* ohne Migrationserfahrung ausgewertet. Diese Auswertungen beziehen sich auf alle akademischen Berufsabschlüsse und alle Herkunftsländer von Migrant\*innen. Der Befund der Auswertung der SOEP-Daten wurde bestätigt. Nur rund 60 % der hochqualifizierten Migrantinnen\* sind erwerbstätig, aber 79 % der hochqualifizierten Migranten\*. Unter den hochqualifizierten Personen ohne Migrationshintergrund sind es 84 % der Frauen\* und 90 % der Männer\* (Jungwirth 2017a: 45 ff.). Dabei sind die hochqualifizierten Migrantinnen\* mehrheitlich überqualifiziert in ihren Beschäftigungsverhältnissen, nur eine Minderheit von 42 % ist als Hochqualifizierte oder in Leitungsfunktionen beschäftigt. Bei den Migranten\* sind es 58 %, bei den Frauen\* ohne Migrationshintergrund 71 % und bei den Männern\* ohne Migrationshintergrund 76 %.

Der geschlechtlich segmentierte Arbeitsmarkt wirkt sich auf die Arbeitsmarktintegration auch der hochqualifizierten Migrantinnen\* aus, sie sind am häufigsten in Berufen beschäftigt, die typischerweise von Frauen\* ausgeübt werden. Am häufigsten sind sie in nichtwissenschaftlichen Berufen in Handel und Verwaltung (20 %) erwerbstätig, am zweithäufigsten in personenbezogenen nichtwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (13 %) und erst an dritter Stelle als Lehrerinnen (12 %). Gleichzeitig sind sie zu einem eklatant hohen Anteil von 12 % als Hilfsarbeiterinnen beschäftigt. Dies betrifft hochqualifizierte Migranten\* zu einem Anteil von 6 % hochqualifizierte Personen ohne Migrationshintergrund zu einem verschwindend geringen Anteil von einem Prozent.

Zusammengefasst erfahren hochqualifizierte Migrantinnen\* durch die Migration einen stärkeren Einschnitt in die Erwerbstätigkeit als hochqualifizierte Migranten\*. Anders als diese können sie die Migration nicht zur besseren Erwerbsintegration nutzen. Die Erwerbstätigkeit erfolgt insbesondere in Berufen, die typischerweise von Frauen\* ausgeübt werden. Mit anderen Worten: hochqualifizierte Migrantinnen\* sind im Arbeitsmarkt nicht entsprechend ihrer Qualifikation vertreten.

### **Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen\* im technischen Feld: Hürden und förderliche Bedingungen**

Um die Hürden und günstigen Bedingungen im Berufsverlauf hochqualifizierter Migrantinnen\* näher zu untersuchen, haben wir qualitative Interviews mit hochqualifizierten Migrantinnen\* durchgeführt, die in

MINT-Berufen qualifiziert und aus postsozialistischen Staaten zugewandert sind. Dabei sind wir gemäß unserem theoretischen Rahmen in der Soziologie des Lebenslaufs vorgegangen, wonach Lebenslaufregime, Genderregime und Migrationsregime *in ihrem Zusammenhang* berücksichtigt werden (Jungwirth 2011; 2017a).

Wir haben fünf Typen von Lebens- und Berufsverläufen von hochqualifizierten Migrantinnen\*, die nicht als Arbeitsmigrantinnen\* nach Deutschland zugewandert sind, analysiert. Aus diesen möchte ich zwei kontrastierende Typen herausgreifen. Das ist zum einen der *Geschlechtsspezifische Berufswechsel zu Berufstätigkeit unterhalb des Qualifikationsniveaus* (Jungwirth 2017a: 54 ff.). Zumeist handelt es sich dabei um die Reaktion auf eine *dequalifizierende Beratung* und Zuweisung von Stellen durch die Arbeitsvermittlung sowie auf die Erfahrung der Dequalifizierung im Arbeitsmarkt. Die Frauen\* treffen eine bewusste Wahl, um nicht in einem Beschäftigungsverhältnis ohne spezifische Qualifikationsanforderungen zu arbeiten: »Im Arbeitsamt hat mir eine Beraterin gesagt: ›Ja, mit einer elektrotechnischen Ausbildung haben Sie hier als Frau keine Chance.« [...] Dann habe ich von meiner Beraterin erfahren, dass ich noch die Möglichkeit habe, also als Bäckereifachverkäuferin [...] – also, zwei Jahre Umschulung zur Bäckereifachverkäuferin.«

Der zweite Typus ist die *Berufliche Verwirklichung bis zur ›gläsernen Decke‹* (Jungwirth 2017a: 60 ff.; Jungwirth 2017b). Dabei erreichen die Frauen\* eine beruflich erfolgreiche Integration sowie einen beruflichen und sozialen Aufstieg nach der Migration. Der Beruf hat für sie einen hohen Stellenwert und sie halten an dieser Einstellung auch über die Hürden, die mit der Migration verbunden sind, hinweg fest. Allerdings bleiben sie aus beruflichen Netzwerken zwischen Männern\* ausgeschlossen: »Also man merkt, ganz egal, wie viel du tust oder auch Kenntnisse hast, ist doch mehr eine Männergeschichte. Das kann man ihnen nicht nehmen, dass sie doch mehr unter sich bleiben wollen, wenn es geht. [...] Ich glaub, das hat gar nicht so viel mit Frauen aus dem Ausland zu tun, sondern mit Frauen allgemein.«

Im Unterschied zum ersten Typus hinsichtlich des *Migrationszyklus* findet die Migration eher zu einem frühen Zeitpunkt im Berufsverlauf statt. Anders als im ersten Typus ist für diesen Typus der *Familienzyklus* durch das Familienarrangement des Zweiverdienermodells bestimmt, während im ersten das Modell männlicher oder auch weibliche Haupternährer\*in sowie der Alleinerziehenden handlungsleitend ist.

## Fazit

Um Erkenntnisse über die Hürden im Berufsverlauf von Migrant\*innen zu erlangen, ist eine mehrdimensionale Analyse notwendig, die Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung für die Migrationsforschung aufgreift. Auf der institutionellen Ebene geht es um das Zusammenwirken von Institutionen im Lebenslaufregime, unter Berücksichtigung des Genderregimes wie des Migrationsregimes. Auf der Ebene des individuellen Lebenslaufs und Berufsverlaufs werden die Erfahrungen analysiert, die in Form von Arbeitszyklus, Familienzyklus und Migrationszyklus zusammenwirken. In Bezug zum Migrationszyklus erweist sich für hochqualifizierte Migrantinnen\* familienbegründete Migration als Hürde im Berufsverlauf nach der Migration, wenn berufliche Orientierungen dabei zurückgestellt werden. In Bezug zum Familienzyklus zeigt unsere Forschung, dass das Familienarrangement und das Ideal des Zweiverdienermodells für die berufliche Laufbahn am günstigsten ist, das Modell der Alleinverdiener\*in, männlich wie weiblich, dagegen als Hürde im Berufsverlauf nach der Migration erfahren wird. Allerdings kann Ausdauer zum Arbeitsmarktzugang für hochqualifizierte Migrantinnen\* führen: Auch nach langjähriger Abwesenheit und Erwerbstätigkeit ohne spezifische Qualifikationsanforderungen konnten die Migrantinnen\* Zugang zu qualifizierter Arbeit finden. Für manche Migrantinnen\* ist sie die Grundlage zum beruflichen Aufstieg.

**»Hochqualifizierten Migrantinnen\* sind mehrheitlich überqualifiziert in ihren Beschäftigungsverhältnissen. Sie sind zu einem eklatant hohen Anteil von 12 % als Hilfsarbeiterinnen beschäftigt.«**

## Literaturverzeichnis

**Born, Claudia / Krüger, Helga (2001):** Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierungen. In: Born, Claudia / Krüger, Helga (Hrsg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim: Juventa, S. 11–26.

**Jungwirth, Ingrid (2011):** Geschlechtliche Konfigurationen in grenzüberschreitenden Berufsverläufen von Migrantinnen. In: Vinz, Dagmar / Smykalla, Sandra (Hrsg.): Intersektionalität und Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 181–199.

**Jungwirth, Ingrid (2017a):** Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus. In: Jungwirth, Ingrid / Wolfram, Andrea (Hrsg.): Hochqualifizierte Migrantinnen – Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 33–82.

**Jungwirth, Ingrid (2017b):** Boundaries that matter: Hochqualifizierte Migrantinnen im technischen Feld. In: Jungwirth, Ingrid / Wolfram, Andrea (Hrsg.): Hochqualifizierte Migrantinnen – Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 83–117.

**Klammer, Ute / Bosch, Gerhard / Helferrich, Cornelia u. a. (2011):** Neue Wege – gleiche Chancen. Kurzfassung des Sachverständigenutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. In: Klammer, Ute / Motz, Markus (Hrsg.): Neue Wege – gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 13–43.

**Kogan, Irena / Kalter, Frank / Liebau, Elisabeth / Cohen, Yinon (2011):** Individual resources and structural constraints in immigrants' labour market integration. In: Wingens, Mathias / Windzio, Michael / de Valk, Helga / Aybek, Can (Hrsg.): A life-course perspective on migration and integration. Dordrecht: Springer, S. 75–100.

**Kohli, Martin (1985):** Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37, S. 1–29.

**Krüger, Helga (2009):** The life-course regime: ambiguities between interrelatedness and individualization. In: Heinz, Walter R. / Huinik, Johannes / Weimann, Ansgar (Hrsg.): The life-course reader. Individuals and societies across time. Frankfurt / M: Campus, S. 159–177.

**Nohl, Arnd-Michael / Ofner, Ulrike Selma / Thomsen, Sarah (2010):** Hochqualifizierte BildungsausländerInnen in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In: Nohl, Arnd-Michael / Schittenhelm, Karin / Schmidtke, Oliver / Weiß, Anja (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 67–82.

# Frauen\* mit Flucht- und Migrations- geschichte erzählen



MODERIERT VON

MIRIAM CAMARA, GESCHÄFTSFÜHRERIN VON AKOMA BILDUNG & KULTUR

MIT

ŞEMSI BILGI, VORSTANDSVORSITZENDE, TÜRKISCHER FRAUENVEREIN BERLIN E. V.

ZINEB DAOUDI, GRÜNDERIN UND EHRENVORSITZENDE, OUM EL BANINE E. V.

VANESSA VU, GESELLSCHAFTSPOLITISCHE REDAKTEURIN, ZEIT ONLINE

ARABIEH BADAWI, GESCHÄFTSFÜHRERIN, ARABIEH ENGINEERING AND BUSINESS CONSULTING

**Camara: Viele erfahren Rassismus auch ohne eigene Migrationsgeschichte. Auf dem Podium sitzen Frauen\* unterschiedlicher Generationen und mit diversen Lebensläufen. Welche Unterschiede sehen Sie zwischen Ihrer Elterngeneration und Ihnen? Welche Rolle spielen Sexismus und Rassismus?**

**Bilgi:** Meine Eltern kamen zum Arbeiten ohne Sprachkenntnisse und Bildung nach Deutschland und haben hier angefangen zu arbeiten. Sie waren Teil der ersten Generation, die für Hilfsarbeit nach Deutschland geholt wurde. Die Situation von uns Kindern war anders: Wir haben uns weitergebildet, haben studiert und gute Sprachkenntnisse erworben. Und dennoch gab es für uns enorme Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt hineinzukommen. Ich selbst musste trotz meines in Deutschland abgeschlossenen Informatikstudiums mehrmals in andere Bundesländer umziehen und in prekären Anstel-

lungsverhältnissen arbeiten, bis ich endlich eine Festanstellung erhielt.

**Vu:** Meine Mutter war Gastarbeiterin in Bulgarien, dann zog sie weiter nach Deutschland. Als Asylbewerberin war ihre Situation extrem schwierig. Dass es für mich einfacher war, habe ich meiner Mutter zu verdanken. Sie hatte zwei bis drei Jobs gleichzeitig, um mir den Rücken freizuhalten. Nur so war es mir möglich, in Ruhe zu lernen und ein Stipendium zu erhalten. Während meine Mutter bei all den Hindernissen und der vielen Arbeit gar nicht erst die Hoffnung entwickelte, als gleichwertiger Teil der Gesellschaft akzeptiert zu werden, hatte ich von Anfang an diesen Anspruch. Ich habe schon früh Rassismus erfahren, so musste ich beispielsweise in den Förderunterricht, Lehrer haben mich nicht für das Gymnasium empfohlen, mich nicht über Stipendien beraten und mir immer wieder Steine in den Weg gelegt. Und das, obwohl ich hier geboren und aufgewachsen bin.

# »Meine größte Hürde war die Bürokratie. Ich hatte jedes Mal Angst, den Briefkasten zu öffnen, und machte es schließlich nur noch am Wochenende.«

ARABIEH BADAWI

**Camara: Frau Daoudi, wie war es bei Ihnen: Auf welche Hindernisse oder Möglichkeiten stießen Sie, als Sie aus Marokko nach Deutschland kamen?**

**Daoudi:** Der Einstieg in den Beruf war leichter für mich, da ich angeworben wurde und meine Unterkunft und Arbeit dementsprechend vorbereitet waren. Mein Problem war vielmehr, dass ich hier als Fabrikarbeiterin eingestiegen bin und das nie habe machen wollen. Daher hatte ich eine große Motivation, nach etwas anderem zu streben.

**Camara: Frau Badawi, Sie sind erst seit 2013 in Deutschland und haben sich als Geschäftsführerin eines Ingenieurbüros selbstständig gemacht. Wie ist Ihre Erfahrung?**

**Badawi:** Ich musste wegen des Krieges aus Syrien nach Deutschland ziehen und konnte nur zwei meiner Kinder mitnehmen. Eines musste

dort zurückbleiben. Ich musste mich hier um alles allein kümmern. Meine größte Sorge und Hürde war die Bürokratie. Ich hatte jedes Mal Angst, den Briefkasten zu öffnen, und machte es schließlich nur noch am Wochenende. Denn ich konnte nie wissen, welches Hindernis mich als Nächstes erwarten würde. Ich habe viel gelesen und viel gelernt. Ich war ja ohne Sprachkenntnisse nach Deutschland gekommen. Bereits nach neun Monaten hatte ich Deutschkenntnisse erworben, gemeinsam mit meinen Kindern habe ich viel gelernt.

**Camara: Wie haben Sie es bewältigt und geschafft? Braucht es Mentor\*innen? Wer hat Sie unterstützt?**

**Badawi:** Von offizieller, behördlicher Seite her hat mich niemand unterstützt, es war sehr schwierig. Meine Nachbarin war so nett, mir mit einigen Dingen zu helfen. Aber insgesamt war ich sehr alleingelassen mit allem.



**ARABIEH BADAWI**

Arabieh Engineering and Business Consulting

Arabieh Badawi ist seit 2015 in Berlin selbstständig. Sie ist Geschäftsführerin des Ingenieurbüros Arabieh Engineering and Business Consulting. Sie hat Ingenieurwissenschaften mit der Fachrichtung Maschinenbau an der Universität Damaskus studiert und war in Syrien über 30 Jahre als Entwicklungsingenieurin tätig, bevor sie 2013 nach Deutschland gezogen ist.



#### ŞEMSI BILGI

Türkischer Frauenverein in Berlin e. V.

Şemsi Bilgi gehört zur zweiten sogenannten Gastarbeiterinnen-Generation. Ihre Eltern sind Ende der 60er Jahre aus der Türkei nach Berlin gekommen. Şemsi Bilgi blieb bei ihren Großeltern in der Türkei und ist erst acht Jahre später, mit 12 Jahren, von ihren Eltern nachgeholt worden. Mittlerweile lebt sie seit 40 Jahren in Berlin. Sie ist Diplom-Informatikerin und arbeitet als Referentin beim AOK-Bundesverband. Darüber hinaus ist sie Vorstandsvorsitzende beim Türkischen Frauenverein in Berlin e. V.

**»Als Frau\* – als Migrantin\* – wird dir im Beruf nicht zugehört. Was du sagst, kann nicht richtig sein. Als Frau\* musst du doppelt so viel Energie aufbringen, um dich durchzusetzen.«**

ŞEMSI BILGI

**Camara: Wie ist Ihre Erfahrung mit Netzwerken? Wie viel Solidarität braucht es, um erfolgreich sein zu können?**

**Bilgi:** Es braucht viel Unterstützung. Der Türkische Frauenverein bietet seit 40 Jahren Beratung und Unterstützung für Frauen\* an. Seit vielen Jahren bieten wir auch Alphabetisierungskurse an, das ist eine erste Voraussetzung für Ausbildung und Beruf. Es braucht Sprachkenntnisse, um einen Beruf zu erlernen. Wir bieten außerdem Infoveranstaltungen an und es gibt Frauen\*gruppen, in denen die Frauen\* sich austauschen. Informationen und Austausch sind wichtig, genauso wie Vorbilder und gute Beispiele. Selbsthilfeorganisationen haben einen leichteren Zugang zu den Frauen\*.

**Camara: Konnten Sie ein Vorbild sein für andere Frauen\*, die Sie beraten haben?**

**Daoudi:** Eine große Rolle spielt die Solidarität. Mir war es egal, wie viel

ich verdiente – Hauptsache, es reichte für mich und meine Schwestern, die in Marokko studierten. Ich konnte nichts zurücklegen, ich habe alles ausgegeben. Ich wusste nicht, dass es Wohngeld gab. Das habe ich erst später erfahren. Deshalb habe ich alles selber finanzieren müssen. Die Miete war teuer, obwohl die Wohnung klein war. Dabei spielte Diskriminierung eine Rolle, nur war damals nie die Rede davon. In den 70er Jahren wurde nicht von Integration oder Diskriminierung gesprochen. Es hieß immer: »Wenn du das nicht willst, dann geh zurück.« In meinem Kopf war immer ein Zurück, aber ich bin geblieben. Ich denke, Netzwerke sind sehr wichtig. Seitdem ich Kopftuch trage, erlebe ich weniger Solidarität und Anerkennung. Doch davon lasse ich mich nicht unterkriegen. Ich bin und bleibe die, die ich bin. Als ich klein war, habe ich gelernt, nie »ich«, sondern »wir« zu sagen. Jetzt spreche ich von mir und sage »ich«. Das habe ich hier gelernt. Wir müssen uns bewusst machen, dass wir der Hebel für den Fortschritt sind.

**Frage aus dem Publikum: Was würden Sie anderen mitgeben? Worauf kommt es an, um in Deutschland Erfolg zu haben?**

**Bilgi:** Das Wichtigste ist, dass Eltern ihre Kinder unterstützen. Es braucht gute Bildungsmöglichkeiten und gute Förderung. Als ich nach Deutschland kam, war ich 12 Jahre alt. Erst nach fünf Jahren konnte ich mit Deutschen in eine Klasse gehen. Das ist inzwischen 40 Jahre her und leider gibt es das immer noch. Warum gibt es noch Kinder, die nicht die deutsche Sprache beherrschen? Dafür sind nicht nur die Eltern verantwortlich, auch die Gesellschaft muss ihnen eine Möglichkeit geben, weiterzukommen.

**Vu:** Meine persönliche Erkenntnis ist: Ausdauer, Netzwerk und Handwerk sind wichtig. Mit Ausdauer meine ich: Es ist okay, zu scheitern. Es wird immer Leute geben, die einem abraten, etwas zu machen. Gerade wenn man sehr hart zu sich selbst ist, ist es wichtig, das zu überwinden und seinem Traum zu folgen. Mit Netzwerk meine ich nicht, sich durch Beziehungen nach oben zu schummeln. In meinem Leben bestand das wertvollste Netzwerk aus Menschen, die einen empowern, die einen stärken und einen auf-fangen, wenn etwas nicht so läuft. Mit Handwerk meine ich das, was man machen will, besonders gut zu können. Das ist leider notwendig in einer Gesellschaft, die einem

misstraut. Ich wünschte, wir müssten nicht besser sein als die anderen, um im Beruf anzukommen, aber das ist leider immer noch die Realität.

**Camara:** Wir reden über Ressourcen, doch es gibt auch strukturelle Gegebenheiten, die wir nicht einfach allein ändern können. Ich kann gute Netzwerke haben und trotzdem Hürden vorfinden, weil ich mich in einem System bewegen muss. Dabei spielt auch die Politik eine Rolle. Welche Wünsche haben Sie an die Politik im Hinblick auf Gleichstellungs- und Familienpolitik?

**Daoudi:** Mehr Bildung für Migrantinnen\*, mehr Aus- und Weiterbildungen, mehr Maßnahmen, damit sie in die Arbeitswelt integriert werden. Das finde ich sehr wichtig. Bildung ist das A und O. Es darf nicht sein, dass Migrantinnen\* gut ausgebildet sind und dennoch keine Arbeit finden. Das ist sehr traurig.

**Bilgi:** Gute Beratungsstellen sind wichtig. Nach meinem Informatikstudium bin ich mit meiner Bewerbungsmappe zum Arbeitsamt und wollte über Berufschancen reden. Dort wurde mir sogleich unterstellt, hier falsch zu sein. Ich wurde gefragt, ob ich meine Zeugnisse übersetzt hatte. Obwohl ich hier studiert habe, wurde ich nach dem Studium wieder als Migrantin betrachtet, konnte mit meinem Beruf nichts anfangen und musste mich bundesweit bewerben.



**ZINEB DAOUDI**  
Oum El Banine e. V.

Zineb Daoudi kam 1972 mit 19 Jahren aus Marokko nach Deutschland. In Aachen arbeitete sie mehrere Jahre als Fabrikarbeiterin in einer Pralinenfabrik. Später war sie als Dolmetscherin und sechs Jahre in der Buchhaltung in einem großen Kaufhaus in Düsseldorf tätig. Sie studierte Soziale Arbeit und arbeitete mehrere Jahre in der AWO Integrations- und Beratungsstelle, in der sie marokkanische Familien und insbesondere Frauen beraten hat. Sie ist Gründerin und Ehrenvorsitzende von Oum El Banine e. V., ein Verein maghrebinischer Mütter, der sich v. a. um ledige Mütter mit ihren Babys kümmert.

## »Seit ich Kopftuch trage, erlebe ich weniger Solidarität und Anerkennung. Doch davon lasse ich mich nicht unterkriegen. Ich bin und bleibe die, die ich bin.«

ZINEB DAOUDI

Außerdem braucht es mehr Solidarität in der Arbeitswelt. Als Informatikerin\* war ich oft die einzige Frau in vielen Projekten, es gab Sexismus. Als Frau\* – als Migrantin\* – wird dir im Beruf nicht zugehört. Was du sagst, kann nicht richtig sein. Als Frau\* musst du doppelt so viel Energie aufbringen, um dich durchzusetzen. Immer wird den männlichen Kollegen zuerst zugehört, da ist noch viel Arbeit zu tun. Es braucht Mentorinnen\*-programme in Unternehmen und Unterstützung, damit Frauen\* sich nicht allein fühlen.

**Vu:** Politik kann vieles verändern. Es gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, nach dem man sich theoretisch einklagen könnte, wenn man sich für eine Stelle bewirbt und bei der Auswahl diskriminiert wird. Eine Klage hat aber sehr hohe Hürden für Privatpersonen. Die Politik könnte ein Verbandsklagerecht einführen, damit Verbände einem bei der Klageerhebung unterstützen können. Ich bin auch ein Fan von Statistiken. Es wäre schön zu wissen,

wie viele Menschen mit Migrationshintergrund es in den verschiedenen Ebenen der Unternehmen gibt, um auf der Grundlage Fördermaßnahmen zu ergreifen. Ich finde es auch eine Überlegung wert, eine Kategorie für POC zu finden, also *People of colour* oder Menschen mit sichtbarem Migrationshintergrund, da sie andere Diskriminierungen erfahren als zum Beispiel eine weiße Person mit einer österreichischen Mutter. Der Staat könnte mehr Fördergelder für Bildungs- und Antirassismusprojekte bereitstellen, um Unternehmen für eine vielfältige Belegschaft zu sensibilisieren.

**Badawi:** Politik könnte eine Rolle spielen darin, dass es nicht nur darum gehen kann, dass wir uns integrieren müssen. Denn auch die Deutschen könnten wesentlich mehr dazu beitragen.

**Frage aus dem Publikum: Zu welchem Zeitpunkt habt ihr realisiert, dass ihr nicht mehr als die Migrantinnen\* oder Ausländerinnen\*,**

**sondern einfach nur als qualifizierte, starke Frauen\* bezeichnet werden wollt?**

**Badawi:** Ich habe das bereits in der ersten Zeit beschlossen, vom ersten Tag an.

**Bilgi:** Es ist nicht einfach, beide Identitäten zu haben. Es gibt immer Momente, in denen man dran erinnert wird. Zum Beispiel, wenn ich gefragt werde: »Können Sie Deutsch?« Oder: »Haben Sie Internet?« Oder: »Fährst du nach Hause – in die Türkei?« Warum diese Frage? Ich lebe hier. Ich fühle mich hier angekommen, hier ist mein Lebensmittelpunkt. Aber ich bekomme immer noch diese Fragen zu hören. Wie lange wird es noch dauern, bis mein Kind nicht mehr ebenso mit diesen Fragen kämpfen muss? Sind wir immer noch nicht angekommen?

**Daoudi:** Als ich krank wurde, habe ich mir gesagt: Es ist Zeit, sich nicht immer zu rechtfertigen. Ich bin eine Frau und ich will mich durchsetzen. Punkt.

**Vu:** Bei mir ist der Moment nie gekommen, es war eher umgekehrt. Ich ging in Bayern zur Schule und dachte: Ich bin doch so wie ihr, ich bin doch deutsch. Was ist eigentlich euer Problem? Erst später habe ich mich mit Rassismus und Diskriminierung auseinandergesetzt. Seitdem sage ich: Ich bin eine *Person of colour*, ich habe einen vietnamesischen Migrationshintergrund, er macht mich aus. Es ist umgekehrt gekommen, dass ich gar nicht mehr versuche, nur eine Frau zu sein, ich bin eine Frau *of colour*, ich habe einen vietnamesischen Migrationshintergrund. Kommt bitte klar damit. Ich finde es gut und will den Teil meiner Identität nicht mehr verstecken.

**Frage aus dem Publikum: Wenn Sie sich ganz frei etwas für alle Frauen\* wünschen könnten, was wäre das?**

**Bilgi:** Für Frauen\* ist es wichtig, ein selbstständiges Leben führen zu können, und dafür brauchen sie Geld. Ohne wirtschaftliche Mittel erleben Frauen\* Abhängigkeiten in der Familie.

## »Ich habe einen vietnamesischen Migrationshintergrund, kommt bitte klar damit. Ich finde es gut und will den Teil meiner Identität nicht mehr verstecken.«

VANESSA VU



**VANESSA VU**  
ZEIT ONLINE

Vanessa Vu ist Redakteurin für Politik und Gesellschaft bei ZEIT ONLINE und Podcasterin bei Rice and Shine. Sie schreibt und spricht v. a. über Rassismus, Sexismus, Flucht und Migration. Bevor sie Journalistin wurde, hat sie in München, Paris und London Ethnologie und Völkerrecht studiert und die Deutsche Journalistenschule besucht. Für ihre Arbeit erhielt sie den 1. Platz des Helmut-Schmidt-Nachwuchspreises und den Theodor-Wolff-Preis. Das Medium »Magazin« wählte sie zu den »Top 30 bis 30«.

Ich wünsche mir, dass viele Frauen\* eine Ausbildung machen können, damit ihr eigenes Leben finanzieren und dadurch frei leben können.

**Daoudi:** Wir wünschen uns mehr Respekt, mehr Anerkennung und selbstverständlich Gleichberechtigung.

**Vu:** Ich wünsche mir, dass wir behandelt werden wie Menschen, und ich wünsche mir mehr Schwesternschaft. Wir sollten uns gegenseitig Jobs zuschieben und uns unterstützen, uns gegenseitig loben in der Öffentlichkeit. Es gibt viel zu viel Neid und Konkurrenzdenken, das ist schade. Zusammen sind wir stärker.

**Badawi:** Ich wünsche mir, dass alle Frauen\* genug Selbstbewusstsein haben, um alles zu schaffen, was sie wollen.

**Camara:** Ich wünsche mir von Politik und Wirtschaft, dass auch sie sich integrieren – in eine Welt, in der alle Menschen gleiche Möglichkeiten und die gleichen Rechte auf Bildung, Arbeit, Wohnung und auf ein menschenwürdiges Leben haben. Da sind Politik und Unternehmen gefragt, Strukturen zu ändern, damit alle die Möglichkeiten bekommen, die sie verdienen, und wir uns alle weiterentwickeln können.

**»Ich wünsche mir von Politik und Wirtschaft, dass auch sie sich integrieren – in eine Welt, in der alle Menschen gleiche Möglichkeiten und die gleichen Rechte auf Bildung, Arbeit, Wohnung und auf ein menschenwürdiges Leben haben.«**

MIRIAM CAMARA

# Perspektiven für Unterstützungs- strukturen

**Was brauchen zugewanderte Frauen\* auf ihrem Weg in Arbeit?  
Wie kann eine Angebotsentwicklung diese Bedarfe aufgreifen?**

## Impulse

Die Workshopleiterinnen Rosaria Chirico und Forough Hossein-Pour von KOBRA Beruf Bildung Arbeit stellten Unterstützungsangebote für Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte im Bereich Arbeit und Qualifizierung vor und erörterten Problemlagen und mögliche Lösungen. Auf den ersten Blick scheint es zwar eine breite Angebotspalette zu geben (Aktivierungs-, Beratungsangebote, Orientierungsmaßnahmen, Einstiegs-, Anpassungs- oder Nachqualifizierungen, Mentoring-Programme etc.). Die Angebote würden jedoch viele bestehende Probleme nicht zur Genüge aufgreifen. Die Referentinnen\* identifizierten fünf Problemlagen:

- 1. Zu lange Orientierungs- und Integrationszeiten von bis zu zehn Jahren**  
Es besteht die Gefahr, dass Frauen\* in Ketten unpassender Maßnahmen geraten, Sprach- und Bürokratiehürden unüberwindbar werden, Übergänge nicht funktionieren und der Erstkontakt zu potenziellen Arbeitgeber\*innen in weite Ferne rückt. Den zu langen Orientierungszeiten setzt das Projekt »Taste the job« von Life e. V. in Berlin etwas entgegen. Teilnehmer\*innen lernen typische Arbeitsanforderungen in spezifischen Berufsbranchen kennen und können sich im praktischen Tun ausprobieren, noch bevor sie Deutsch gelernt haben.
- 2. Deutschland hat ein Anerkennungsgesetz, aber der Geist der Anerkennung wird noch nicht überall gelebt**  
Bei der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen und Qualifikationen

**»Es braucht Angebote, die Frauen\* stärken, um die vielen Hürden und Neins auf ihrem Weg zu überwinden.«**

ROSARIA CHIRICO UND FOROUGH HOSSEIN-POUR, BILDUNGSBERATERINNEN  
BEI DER BERLINER BERATUNGSEINRICHTUNG KOBRA

könnte noch systematischer vorgegangen werden. Ziel wäre es, dass alle Zeugnisse zumindest eine fachliche Einschätzung erhalten. Das Angebot für die Nachqualifizierung müsste auf ein breiteres Berufsspektrum erweitert werden. Praxisbezogene Kompetenzfeststellungen müssten für weitere Berufe ermöglicht werden, wenn es keine oder nicht ausreichende Papiere gibt. Ein gutes Beispiel ist die Arbeitsgruppe einer IQ-Anerkennungsberatungsstelle und dem Landesamt für Gesundheit und Soziales (LaGeSo), weil sich die beiden Einrichtungen gemeinsam über konkrete Fälle austauschen. Ein weiteres gutes Beispiel ist die Kiron Open Higher Education gGmbH, die eine Online-Universität für Geflüchtete gegründet hat. Geflüchtete können dort gleich nach ihrem Ankommen ihr im Herkunftsland abgebrochenes Studium fortsetzen oder ein Studium aufnehmen – bevor die bürokratischen Voraussetzungen dafür geklärt sind.

### **3. Ressourcen von Frauen\* kommen nicht am Arbeitsmarkt an**

Viele Frauen\* arbeiten nicht ausbildungsadäquat, sie erfahren Dequalifizierung und Demotivation in Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern. Beispielsweise wird einer Akademikerin gesagt: »Sie können nicht an Ihren Abschluss anknüpfen, dafür reicht Ihr Deutsch nicht.« Oder: »Bleiben Sie doch in der Gastronomie, da werden Leute gesucht.« Ein gutes Beispiel, auch wenn die Finanzierung dieser Weiterbildung zurzeit nicht geklärt ist, ist eine Weiterbildung des Bildungswerks Kreuzberg (BWK) für migrierte Journalist\*innen ([www.bwk-journalismus.de](http://www.bwk-journalismus.de)). Hier haben ausschließlich Praktiker\*innen unterrichtet und Praktika waren integriert. Es müsste mehr Weiterbildungen dieser Art geben für Berufe, in denen Sprache eine wesentliche Rolle spielt – zum Beispiel für die Bereiche Verwaltung, Büromanagement und Buchhaltung. Es ist empfehlenswert, sich Unterstützung bei den Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) zu holen, die es seit 2011 in jedem Jobcenter und in jeder Arbeitsagentur gibt.



#### 4. Interkulturelle Missverständnisse am Arbeitsplatz und Diskriminierung

Häufig bestehen Frauen\* die Probezeit nicht, weil es zu interkulturellen und ungeklärten Missverständnissen kommt. Ein gutes Angebot ist in diesem Zusammenhang das Berliner Jobcoaching bei Unternehmen der Berliner Goldnetz GmbH. Arbeitgeber\*innen und -nehmer\*innen werden in den ersten Wochen nach der Arbeitsaufnahme beraten und auf Wunsch geschult.

#### 5. Trotz allem gibt es im ganzen Unterstützungssystem Demotivierung, Dequalifizierung, Diskriminierung und viele andere Hürden

Es braucht Information und Empowerment durch gelungene Geschichten, denn Geschichten funktionieren besser als abstrakte Abbildungen und Wegweiser. Beim Erzählsalon »Arbeiten in Berlin: Wir haben es geschafft!«, einer Kooperation von KOBRA und dem Willkommenszentrum Berlin, erzählen zugewanderte Frauen\*, wie es ihnen gelungen ist, in Berlin beruflich Fuß zu fassen. Sie schildern Probleme, Hürden und wie sie diese mit viel Beharrlichkeit, ihren Netzwerken und Unterstützungsangeboten überwunden haben.

## Diskussion

Viele Teilnehmende des Workshops sind in Beratungseinrichtungen tätig und haben sich über ihre Erfahrungen ausgetauscht, über Probleme bei der Akquise von finanziellen Mitteln oder über fehlende Vernetzung untereinander. Einige berichteten von Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt – aufgrund von Alter, Kopftuch, Name oder Wohnsitz im ländlichen Raum.

Verschiedene Frauen\* äußerten Kritik am mehrheitsgesellschaftlichen Verständnis von »Integration«. So wurde diskutiert, dass Personen aufgrund von bestimmten Merkmalen mangelhafte Integration vorgeworfen wird, dazu zählen beispielsweise das Sprechen mit Akzent oder das Tragen eines Kopftuchs.

In Bezug auf Arbeit und Weiterbildung werden Frauen\* häufig wegen ihres Alters (v. a. Frauen\* **über** 50) und ihrer Geschlechterzugehörigkeit diskriminiert. In diesem Zusammenhang steht auch die Verknüpfung von Einkommen und Bleiberecht, die Frauen\* in einem besonderen Maße betrifft. Die Teilnehmenden nannten außerdem Probleme beim (Wieder-)Einstieg in einen Beruf nach langer Phase ohne Arbeitserlaubnis (wegen Aufenthaltsrechts-Verfahren) und dass es im ländlichen Raum kaum Stellen-, Beratungs- und Bildungsangebote gibt.

## Forderungen

Am Ende der Gruppendiskussion wurden Forderungen erarbeitet:

- Es braucht mehr Schutz gegen Diskriminierung bei den Behörden.
- Es braucht mehr Angebote für qualifizierte Frauen\*, damit diese bildungsadäquat an ihre Kompetenzen anknüpfen können.
- Es braucht mehr Angebote für ältere Frauen\* ohne Abschluss, damit diese eine Chance zur beruflichen Teilhabe erhalten.
- Es bedarf psychosozialer Angebote für Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte, die schwer belastet oder traumatisiert sind.

# Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse

**Welche Faktoren begünstigen die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse und wie kann ihr langfristig entgegengewirkt werden? Welchen konkreten Änderungsbedarf sehen Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte selbst?**

## Impuls I – BeMA Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit

Dr. Irina Lazarova stellte das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA vor.

Hier werden Ratsuchende in 13 Sprachen zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in Deutschland beraten sowie zu anderen damit verbundenen Rechtsgebieten. Unterstützung bei der Suche nach Sprachmittler\*innen und/oder Deutschkursen wird ebenfalls angeboten. In den letzten Jahren seiner Tätigkeit hat das Beratungszentrum einen Anstieg an Beratungssuchenden verzeichnet, von denen etwa die Hälfte Frauen\* sind. Diese arbeiten hauptsächlich in der Pflege, der Reinigung, der Gastronomie und im Hotelgewerbe – Branchen, in denen generell prekäre Beschäftigungsformen vorherrschen und in denen Löhne niedrig sind. In der Beratung geht es u. a. um Kündigung, Lohnbetrug, Arbeitszeit, Urlaub, ALG I, ALG II, Krankengeld, Mutter\*schutz, Kindergeld, Elterngeld und Minijobs.

Berater\*innen des BEMA stellen in der Praxis eine Vielzahl an individuellen, aber auch strukturellen Herausforderungen fest, die Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte auf dem deutschen Arbeitsmarkt antreffen. Beispielhaft dafür sind einerseits: Rechtsverletzungen im Zusammenhang mit den Themen Mutter\*schaft, Mutter\*schutz und Elternzeit (Kündigung wegen einer Schwangerschaft, keine Ausbezahlung des Mutter\*schaftsgeldes bzw. des Mutter\*schaftslohnes im Beschäftigungsverbot, keine Herausgabe von notwendigen Bescheinigungen seitens des Arbeitgebers, Verfall bzw. Versagung von Urlaubstagen, Verletzung von Fürsorgepflichten des Arbeitgebers bei Schwangerschaft, tätigkeits- und eingruppierungsgerechter Wiedereingliederung nach der Elternzeit), sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die ungleiche Aufteilung von Sorgearbeit, Möglichkeiten und Herausforderungen

der Teilzeitarbeit, Rentenansprüche usw. Auf der anderen Seite werden auch strukturelle Probleme erkannt wie zum Beispiel die systematische Arbeitsvermittlung von Frauen\* in sogenannte »Frauenberufe« wie Pflege und Reinigung seitens der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Löhne und Beschäftigungsbedingungen in diesen Branchen sind allgemein prekär: In der Hotelreinigung wird zum Beispiel durch Akkordlöhne und Fälschung von Arbeitszeiten der Tarifmindestlohn umgangen, in der häuslichen 24-Stunden-Pflege werden gesetzliche Abruf- und Arbeitszeiten missachtet und dadurch ebenfalls Mindestlöhne umgangen. Die Vermittlung findet in der Regel bei nicht ausreichenden Sprachkenntnissen ohne Berücksichtigung tatsächlicher Wünsche, Vorerfahrungen oder sogar Qualifikationen der Frauen\* statt.

Um diese Bedingungen zu verbessern, wären zum Beispiel mehr Kontrollen von Arbeitsverhältnissen, mehr allgemeinverbindliche Tarifverträge, Erleichterungen in der Durchsetzung von Arbeitsrechten sowie eine individuellere Arbeitsvermittlung wünschenswert.

Wege aus den prekären Arbeitsverhältnissen führen über Empowerment und darüber, die Frauen\* über ihre Rechte zu informieren. Zu den Tätigkeitsfeldern des Beratungszentrums gehört es, Arbeitgeber\*innen zu kontaktieren und Frauen\* bei außergerichtlichen Verhandlungen sowie auch bei Klagen oder anderen rechtlichen Wegen zu begleiten. Bei institutioneller Diskriminierung sind Kontakte zu Institutionen wie der Agentur für Arbeit, den Jobcentern, der Familienkasse und Krankenkassen wichtig.

## Impuls II – beramí berufliche Integration e. V.

Lydia Mesgina und Salwa Yousef von beramí berufliche Integration e.V. sprachen über die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse.<sup>1</sup> Eine atypische Beschäftigung – zum Beispiel Befristung, Teilzeit, Minijob, Zeitarbeit, Scheinselbstständigkeit – stufen sie dann als prekär ein, wenn sie mindestens zwei der folgenden Indikatoren umfasst.

- *Indikatoren in der Beschäftigung:* niedriges Einkommen, mangelnde soziale Absicherung und Arbeitsplatzunsicherheit
- *Indikatoren in den Haushaltslagen:* schlechte Wohnsituation, schwierige finanzielle Haushaltsslage, besondere Belastungen und fehlende rechtliche Absicherungen.

<sup>1</sup> Die Angaben stammen aus den unter »Literatur« angegebenen Quellen sowie aus der Praxiserfahrung der beiden Referentinnen.



**»Wege aus den prekären Arbeitsverhältnissen führen über Empowerment und darüber, die Frauen\* über ihre Rechte zu informieren.«**

**DR. IRINA LAZAROVA**, BERATERIN FÜR ARBEITSRECHTLICHE THEMEN  
IM BERATUNGSZENTRUM FÜR MIGRATION UND GUTE ARBEIT BEMA  
(ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS BERLIN-BRANDENBURG).

Prekäre Arbeitsverhältnisse herrschen dann, wenn Personen trotz Erwerbstätigkeit dauerhaft in Unsicherheit leben. Frauen\* mit Zuwanderungsgeschichte sind davon aus den folgenden Gründen häufiger betroffen:

- niedriger Bildungshintergrund oder die geringe Chance der Anerkennung der erworbenen Kompetenzen und Abschlüsse,
- schwierige aufenthaltsrechtliche Situation,
- eingeschränkte gesundheitliche Situation, z.B. durch eingeschränkte Lern- und Arbeitsfähigkeit aufgrund biographischer Erlebnisse,
- fehlendes berufliches und soziales Netzwerk und fehlende Unterstützungsstrukturen,
- durch Mehrbelastung in der Familienarbeit,
- soziokultureller Hintergrund, z.B. ein niedriger sozioökonomischer Status im Herkunftsland.

Auch sind Sprach- und Bildungsangebote oft unzureichend auf die Lebenssituation von Frauen\* ausgerichtet, da sie die besonderen Herausforderungen, mit denen Frauen\* mit Zuwanderungsgeschichte konfrontiert sind, nicht ausreichend berücksichtigen.

**Diskussion und Forderungen**

In der Diskussion ging es insbesondere um die Frage, wie Frauen\* in prekären Arbeitsverhältnissen besser erreicht werden können, um sie über ihre Arbeitsrechte und Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren bzw. zu beraten.

Die Teilnehmer\*innen sprachen vielfältige Möglichkeiten an, um Frauen\* in prekären Arbeitsverhältnissen zu erreichen:

- Eine interkulturelle Öffnung von staatlichen Institutionen wie Behörden, Verwaltung etc., aber auch der Gewerkschaften ist notwendig. Zudem müssen Mitarbeiter\*innen der Jobcenter und Arbeitsagenturen durch Diversity-Trainings sensibilisiert werden.
- Über Migrantinnen\*vereine können Beratungsangebote geschaffen werden. Wichtig ist, dass es Beratungsstellen zum Thema gibt und über Arbeit und Lohn im Sinne von Entgeltgerechtigkeit offen gesprochen wird.
- Frauen\* können über soziale Medien wie z. B. Facebook-Gruppen oder auch über »Mund-zu-Mund-Propaganda« in die Communities erreicht werden.
- Bei Informationsveranstaltungen, Integrations- und Orientierungskursen, Seminaren u. Ä. kann das Thema Arbeitsrecht angesprochen werden.

- Mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit kann wirksam sein, z.B. Flyer und Aushänge an sozialen Knotenpunkten wie Arztpraxen, Cafés, Kitas, Schulen usw.

Ebenso angesprochen wurde die Bedeutung einer institutionellen Förderung für nachhaltige Beratungsstrukturen, auf die Frauen\* zurückgreifen können. Auch Vernetzung kann Frauen\* arbeitsrechtlich empowern.

Eine weitere Frage war, welche Formate und Strategien des Empowerments es braucht, um Frauen\* dabei zu unterstützen, berufliche Zukunftsperspektiven zu entwickeln. In der Diskussion wurde deutlich, dass hierbei vor allem strukturelle Änderungen auf der politischen Ebene zwingend notwendig sind. Die Teilnehmenden forderten:

- die Abschaffung von prekären Arbeitsverhältnissen für alle,
- eine Professionalisierung und Verbesserung der Qualität von Unterstützungsangeboten durch auskömmliche nachhaltige Finanzierung seitens des Staates (statt Projektförderung),
- eine ressourcenorientierte Förderung von Mädchen und Frauen\*,
- Workshops über Berufsbilder sowie Empowerment-Schulungen, Mentoring, Begleitung und eine individuelle Beratung zur Kompetenzerfassung,
- den Ausbau und die finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung,
- Entgeltgerechtigkeit und Grundrente,
- mehr Repräsentation von Frauen\* (auch poc-Frauen) in Gremien wie Gewerkschaften,
- mehr gesellschaftliche Debatten und gesellschaftliche Reflexionsprozesse über Gender und Rassismus.

### Literatur

**Liebig, T. (2018):** »Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge«, OECD Publishing, Paris.  
<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/fluechtlingsfrauen.htm>

**Stuth, Stefan; Schels, Brigitte; Promberger, Markus; Jahn, Kerstin; Allmendinger, Jutta (2018):** »Prekarität in Deutschland?!«, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/p18-004.pdf>

# Perspektive der Arbeitgeber\*innen

**Mit welchen Chancen und Herausforderungen sehen sich Arbeitgeber\*innen in der Beschäftigung von Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte konfrontiert? Welchen konkreten Änderungsbedarf sehen Frauen\* selbst und wie kann dieser an politischen Akteur\*innen und Institutionen festgemacht werden?**

### Diskussion

Unter Leitung von Valentina Mählmeyer, Projektreferentin beim NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, erfolgte der Einstieg in den Workshop mit einer Diskussion in Kleingruppen. Dabei besprachen die Teilnehmenden folgende Fragen:

1. Warum sollen die Arbeitgeber\*innen auf die Frauen\* mit Migrationshintergrund aufmerksam werden?
2. Mit welchen Fragen in Bezug auf Arbeitsmarktintegration werden die Frauen\* mit Migrationserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert?
3. Aus welchen Gründen scheitert momentan die Integration der Frauen\* auf dem Arbeitsmarkt?

Dafür, dass Arbeitgeber\*innen auf Migrantinnen\* aufmerksam werden sollten, finden die Teilnehmenden diverse Argumente. Allen voran: Arbeitnehmerinnen\* mit Migrationserfahrungen haben ein großes Potenzial, das genutzt werden sollte. Sie sind »Organisationstalente und Multitaskerinnen\*«, sie ermöglichen mit ihren Sprachkenntnissen eine Zielgruppen-erweiterung und können die Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen oder Projekten durch die Diversifizierung der Sichtweisen bereichern. Außerdem bietet die Einstellung von Migrant\*innen eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, auch können sie zu einer Verbesserung des Betriebsklimas beitragen.

**»Unsere Erfahrung ist, dass die Erwartungen der Arbeitgeber und die Unterstützungsangebote der Migrantinnen\*selbstorganisationen oft weit auseinander gehen. Das Ziel unseres Netzwerks ist die gegenseitige Annäherung und dadurch ein besseres Verständnis der gegenseitigen Bedürfnisse, um die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Frauen\* zu beschleunigen.«**

**VALENTINA MÄHLMAYER, PROJEKTREFERENTIN BEIM NETZWERK  
UNTERNEHMEN INTEGRIEREN FLÜCHTLINGE**

Frauen\* mit Migrationsgeschichte werden auf dem Arbeitsmarkt mit immer wiederkehrenden Fragen konfrontiert. Dabei geht es häufig um die interkulturelle Verständigung in der Zusammenarbeit, etwa um Ernährungsgewohnheiten oder die Religionsausübung, aber auch um Unterschiede in den Strukturen und Vorgehensweisen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und in den Herkunftsländern. In der Diskussion äußern die Teilnehmenden auch eigene Fragen bezüglich ihrer beruflichen Möglichkeiten in Deutschland: Woher weiß ich, was ich kann und möchte? Und wie komme ich dahin? Weitere wiederkehrende Themen sind Sprachkenntnisse und die Organisation von Kindern und Elternzeiten.

Hinsichtlich der Hürden, welche die Arbeitsmarktintegration von neu zugewanderten Frauen\* erschweren, wurden am häufigsten die noch nicht ausreichenden Sprachkenntnisse und die mangelhafte Anerkennung von beruflichen Abschlüssen oder Berufserfahrungen genannt. Auch unterschiedliche kulturelle Gewohnheiten, Strukturen und Vorgehensweisen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und in den Heimatländern sowie familiäre Strukturen kamen zur Sprache. Die Teilnehmenden befanden außerdem: Es braucht eine gute Berufsorientierung für den Einstieg auf dem Arbeitsmarkt.

### **Impulse**

Im zweiten Teil des Workshops stellte Stephan Just, Leiter der Abteilung Medizincontrolling im Unfallkrankenhaus Berlin, die Geschichte, das Leistungsspektrum und die Spezialisierung sowie die Mitarbeiter\*innenstruktur des Krankenhauses vor. Die Personalabteilung des Krankenhauses beschäftigt sich unter anderem damit, welche aktuellen Anforderungen und vorhandenen Ressourcen es gibt, wo welche personellen Ressourcen am besten eingesetzt und wie Fachkräfte in die Gesamtstruktur eingegliedert werden können.



Für Unternehmen ist es überaus wichtig, gutes Personal zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Es gibt allerdings bestimmte gesetzliche Restriktionen, die man beachten muss. Frauen\* sollten auf dem Weg in den Arbeitsmarkt gut strukturiert begleitet werden – dies sieht Stephan Just unter anderem als die Aufgabe von Migrantinnen\*selbstorganisationen.

Um Ressourcen effizient zu nutzen, bezieht die Personalabteilung Netzwerke mit ein und baut Kooperationen aus. Auf die Frage, wie es andere Unternehmen handhaben, berichtet Valentina Mählmeyer davon, dass sie das Personal qualifizieren, branchenspezifische Veranstaltungen organisieren und den Austausch sowie das Netzwerken fördern.

Eine Teilnehmerin\* erzählt, dass sie gern im Pflegebereich arbeiten möchte, aber nicht weiß, wie sie ihre Arbeitserfahrungen und Abschlüsse anerkennen lassen kann. Es gebe keine klare Kommunikation seitens der staatlichen Behörden, welche Prüfungen nachgeholt werden müssen.

Stephan Just betont, wie wichtig eine Transparenz der akademischen Abschlüsse wäre, und schlägt ein Punktesystem vor, das einen Vergleich der deutschen mit den ausländischen Abschlüssen ermöglicht. Er weist auf die Bedeutung von Praktika, Hospitationen und das Sammeln von praktischen Erfahrungen hin. Dabei können Migrantinnen\*selbstorganisationen den Frauen\* helfen, ihnen bei der Suche nach einem Praktikumsplatz behilflich sein und sie auf Praktika vorbereiten. Zuletzt appellieren die Workshopleiter\*innen an die Migrantinnen\*selbstorganisationen:

- Sie kennen Ihre Zielgruppe am besten und können dazu beitragen, dass die Frauen\* bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt fachlich begleitet werden.
- Gehen Sie auf die Frauen\* zu, ermutigen Sie sie dazu, unterschiedliche Arbeitsfelder auszuprobieren.
- Man kann nicht alles können! Wenden Sie sich an Fachleute, die das nötige Wissen haben. Nutzen Sie Netzwerke und Kontakte!

### Forderungen

Abschließend sammelten die Teilnehmer\*innen, welche Forderungen sie an Politik sowie staatliche und zivilgesellschaftliche Strukturen stellen:

- Migrantinnen\*organisationen bzw. DaMigra als Dachverband müssen gefördert werden, um verstärkt Lobbyarbeit leisten zu können.
- Migrantinnen\* benötigen Möglichkeiten der Berufsorientierung – durch Praktika, Jobcoaching, Beratung.
- Es muss ein vereinfachtes Prozedere für die Anerkennung von Abschlüssen geben. Dabei sollten auch informelle Erfahrungen berücksichtigt werden.
- Es muss eine Annäherung von Arbeitgeber\*innen und Migrantinnen\*-selbstorganisationen erreicht werden.
- Damit Migrantinnen\* sich beruflich orientieren und arbeiten können, muss die Kinderbetreuung gewährleistet sein.
- Für ausreichend Beratungs- und Unterstützungsangebote muss die Finanzierung sichergestellt werden.

**»Die Beschäftigung von Menschen mit Fluchtgeschichte ist vielen Arbeitgeber\*innen ein wichtiges Anliegen, unter anderem, weil sie soziale Verantwortung übernehmen oder dem Fachkräftemangel entgegenwirken möchten. Migrantinnenorganisationen können hier als wichtige Brücke fungieren.«**

STEPHAN JUST, LEITER DER ABTEILUNG MEDIZINCONTROLLING  
IM UNFALLKRANKENHAUS BERLIN

# World Café – Frauen\* in der Selbstständigkeit

**Wann und für wen können Selbstständigkeit und Existenzgründung eine Strategie der Selbstermächtigung sein? Mit welchen Chancen, Herausforderungen und Diskriminierungserfahrungen sehen sich Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte vor, während und nach der Existenzgründung bzw. Selbstständigkeit konfrontiert?**

### Diskussion

Zu Beginn befassten sich die Teilnehmenden unter der Anleitung von Dr. Özlem Yildiz von der Initiative Selbständiger Migrantinnen e. V. (I.S.I. e. V.) mit der Frage, was Frauen\* für ihre Selbstständigkeit brauchen. Einige Teilnehmerinnen\* berichten davon, dass ihnen in der Arbeitsagentur von der Selbstständigkeit abgeraten oder dass ihr Abschluss nicht anerkannt wurde. Auch kam zur Sprache, dass der für die Selbstständigkeit notwendige Businessplan eine erhebliche Hürde darstellt, wenn man nicht über das notwendige Know-how verfügt. Zudem diskutierten die Teilnehmenden intensiv über die Informationslage. So hatten die meisten Frauen\* das Gefühl, nur unzureichend über die eigentlich notwendigen Informationen zu verfügen bzw. falsch informiert zu sein. Der Verein I.S.I. e. V. sowie andere Hilfsangebote von Vereinen, Behörden und Initiativen waren vielen zum Beispiel nicht bekannt. In diesem Zuge überlegten die Teilnehmenden, wie dafür gesorgt werden kann, dass alle Frauen\* barrierefrei an die für sie notwendigen Informationen für eine Selbstständigkeit gelangen.

Die Teilnehmenden kamen zu dem Schluss, dass es eine Vielzahl an Ressourcen braucht, um selbstständig zu arbeiten: Ressourcen finanzieller und materieller Art, Zeit, Energie, Disziplin und Motivation und allem voran Frauen\*-Power – also Selbstbewusstsein, Mut, Risikobereitschaft, Vertrauen und Ausdauer. Außerdem sind sowohl professionelle als auch private Netzwerke unabdingbar. Ebenfalls wichtig: Information, Know-how, Bildung und psychische Stabilität. Das befand auch Dr. Özlem Yildiz aus

ihrer Beratungserfahrung heraus: »Hürden wird es immer geben! Das eigene stabile ICH ist wichtig.«

In einem zweiten Diskussionspunkt ging es um Potenziale und Chancen sowie Herausforderungen und Risiken der Selbstständigkeit. Als Risiko sahen die Teilnehmerinnen\* vor allem die finanzielle und gesundheitliche Unsicherheit. Das Potenzial der Selbstständigkeit sahen sie vor allem in der Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und im Empowerment. Eine Teilnehmerin\* äußerte sich besorgt: »Von der Kreativität auf der einen Seite kann man schnell in der Selbstausschöpfung auf der anderen Seite landen.« – »Jede Medaille hat zwei Seiten. Auf der einen Seite kann ich mir zum Beispiel meine Zeit frei einteilen, auf der anderen Seite trage ich die Verantwortung für die Konsequenzen«, fasste eine weitere Teilnehmerin\* die positiven wie negativen Aspekte zusammen, die sich durch die Selbstständigkeit vor allem für Mütter ergeben. Nur mit großer Selbstdisziplin und Unterstützung von außen gelingt es den selbstständigen Müttern, durch die Möglichkeit der freien Arbeitseinteilung mehr Zeit für die Kinder zu gewinnen. Denn allzu oft kann es so kommen, dass sie Arbeit in der Nacht erledigen müssen und den Kindern damit auf lange Sicht vielleicht quantitativ, nicht aber qualitativ mehr Zeit widmen können.

Eine andere Teilnehmerin\* schilderte aus eigener Erfahrung, dass man gerade anfangs dazu tendiert, über seine Grenzen zu arbeiten, um sich einen guten Namen zu machen, neben anderen zu bestehen, schnell viel Geld zu verdienen. Diesem Druck kann aber niemand auf lange Sicht ohne Einbußen standhalten. Zu den geregelten (aber zunächst als Korsett empfundenen) Arbeitszeiten im regulären Angestelltenverhältnis sehnten sich nicht wenige zurück, da dies auch mit Absicherungen unter anderem im Gesundheitsbereich verbunden ist. »Positives und Negatives stehen auch oder gerade in der Selbstständigkeit sehr nah beieinander«, erläuterte Dr. Özlem Yildiz und empfahl den Teilnehmenden, zuerst ihre Freizeit zu planen und danach Termine und Fristen. Dieser Erfolgstipp wurde von den Teilnehmerinnen\* sehr positiv aufgenommen.

### Forderungen

Auf die Frage, was die Politik für selbstständige Frauen\* tun kann, stellten die Frauen\* folgende Forderungen auf:

Es muss mehr finanzielle Förderung von weiblichen Selbstständigen geben – zum Beispiel mit angemessenen Krankenversicherungsbeiträgen und einer besseren Rente.

- Es braucht verbesserte Möglichkeiten und finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung.
- Eine kostenlose (steuer-)rechtliche Beratung und Hilfestellung bei der Antragstellung und anderen bürokratischen Prozessen ist wünschenswert.
- Frauen\* mit dem Status der Duldung sollten ebenfalls ein Recht auf Selbstständigkeit haben.
- Auch für die Selbstständigkeit spielt eine leichtere Anerkennung von Bildungsabschlüssen eine große Rolle, so ist beispielsweise im Handwerk der Meister\*innentitel für die Selbstständigkeit besonders relevant.

## »Hürden wird es immer geben! Das eigene stabile ICH ist wichtig.«

DR. ÖZLEM YILDIZ, MITARBEITERIN BEI DER INITIATIVE  
SELBSTÄNDIGER MIGRANTINNEN E. V. (I.S.I. E. V.)



# Podiums- diskussion

MIT

**FILIZ POLAT**, MDB BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND SPRECHERIN FÜR MIGRATION UND INTEGRATION DER FRAKTION VON BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

**SEBASTIAN BICKERICH**, PRESSESPRECHER DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

**DR. RUDOLF BÜNTE**, LEITER DER KOORDINIERUNGSSTELLE MIGRATION DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

FRAGEN AUS DEN WORKSHOPS VON

**ROSARIA CHIRICO** (WORKSHOP I), **LYDIA MESGINA** (WORKSHOP II), **VALENTINA MÄHLMAYER** (WORKSHOP III) UND **DR. ÖZLEM YILDIZ** (WORLD CAFÉ)

MODERIERT VON **MIRIAM CAMARA**

**Frage aus dem Workshop III: Frauen\* mit Migrations- und Fluchtgeschichte werden häufig mehrfach benachteiligt. Dadurch benötigen sie länger für den Weg in den Arbeitsmarkt als Männer, obwohl sie viele Potenziale mitbringen. Welche Maßnahmen sind geeignet, damit Frauen\* mit Migrations- und Fluchtgeschichte nicht abgehängt werden?**

**Dr. Bünte:** Ich leite die Koordinierungsstelle Migration in der Bundesagentur für Arbeit und möchte an Sie appellieren: Fassen Sie Vertrauen in unsere Mitarbeiter\*innen. Diese

sind in der Regel gut qualifiziert und setzen sich in ihrer Ausbildung mit interkultureller Beratung auseinander. Als ich vor 18 Jahren in der Bundesagentur begonnen habe, gab es Massenarbeitslosigkeit und die Hartz-IV-Gesetzgebung kam. Heute ist die Situation eine andere mit weniger Arbeitslosen. Jetzt können und müssen wir mehr in die Qualität der Beratung investieren. Dies gehen wir aktiv an und investieren intensiv in die Beratungstätigkeit. Wir hatten eine größere Schulungsoffensive zu interkultureller Kompetenz und wurden vom IQ Netzwerk geschult.

**Bickerich:** Wir sind in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes tagtäglich mit Diskriminierungserfahrungen konfrontiert – insbesondere geht es dabei um den Arbeitsmarkt. Das beginnt bereits mit der Arbeitssuche. Oft fehlen in Beratungsstellen Ansprechpersonen mit interkultureller Kompetenz. Wichtig ist es auch, über Diskriminierung laut zu sprechen, und das Problem nicht zu verharmlosen, wie wir es in den Medien zum Beispiel bei der Özil-Debatte erlebt haben. Als Arbeitgeber muss man eine Kultur der Anerkennung etablieren.

**Polat:** Das Aufenthaltsrecht ist in Deutschland sehr bürokratisch, unübersichtlich und restriktiv geregelt. Die eigene Situation auf dem Arbeitsmarkt hängt demnach sehr stark davon ab, wie und von wo man nach Deutschland gekommen ist. Es ist jedoch die Aufgabe der Politik und nicht Aufgabe von Sachbearbeiter\*innen, dies zu lösen. Erschwerend für die Arbeitsmarktintegration ist beispielsweise die Erteilung von befristeten Aufenthaltstiteln. Davon sind nicht nur Frauen\* betroffen, sondern alle Immigrant\*innen. Weiter gibt es einen exklusiven Zugang zu Integrations- und Sprachkursen. EU-Bürger\*innen zum Beispiel haben keinen Zugang.

Die Koordinierungsstelle Migration in der Bundesagentur für Arbeit ist dabei ein guter erster Schritt, um solche Themen anzusprechen und transparent zu machen. Hierbei geht es vor allem darum, die Perspektive der



**»Antirassismus muss in allen Köpfen verankert werden.«**

**FILIZ POLAT**, MDB BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND SPRECHERIN FÜR MIGRATION UND INTEGRATION DER FRAKTION VON BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN



**»Es ist wichtig, über Diskriminierung laut zu sprechen, und das Problem nicht zu verharmlosen.«**

SEBASTIAN BICKERICH, PRESSESPRECHER DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

Migrantinnen\* einzunehmen. Denn wir sind noch lange nicht da, wo wir sein müssten. Es ist wichtig, für Frauen\* mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung passgenaue Angebote anzubieten. Vor allem im Bereich Selbstständigkeit von Frauen\* und Antidiskriminierung gibt es noch große Baustellen, an denen wir weiterarbeiten müssen.

**Frage aus dem Workshop II: Wie erreichen wir Frauen\* in prekären Arbeitsverhältnissen, um sie zu beraten?**

**Bickerich:** Bisher gibt es nur in wenigen Bundesländern eine eigene Landesantidiskriminierungsstelle, die kompetent beraten kann. Wir werben bei den Ländern dafür, mehr Beratungsangebote zu machen. Außerdem denken wir derzeit darüber nach, den Bereich Diskriminierungsschutz um den Aspekt der sozialen Herkunft zu erweitern.

**Polat:** Die Debatte über arbeitnehmerrechtliche Fragen im Kontext Migration ist enorm wichtig und wie wir über Arbeitnehmer\*innenrechte aufklären und eine menschenwürdige Unterbringung sicherstellen können. Funktionieren kann das jedoch nur im Einklang und mit Druck auf Arbeitgeber\*innen – die mittlerweile vieles an Subunternehmen weitergegeben haben. Denken wir hier zum Beispiel an die Schlachtindustrie in Niedersachsen. Über muttersprachliche Sozialarbeiter\*innen wurde hier auf das

Angebot der neu eingerichteten Beratungsstellen hingewiesen. Es wurde sehr gut angenommen und vom Land und den Kommunen finanziert. Für solche Angebote braucht es mehr Geld – auch aus dem Bundeshaushalt. Und es bedarf mehr Mittel für die Selbstorganisationen von Migrant\*innen. In Niedersachsen haben wir die Mittel in den letzten fünf Jahren verzehnfacht. Das hat sich ausgezahlt, weil wir so die Menschen erreichen und ihre Potenziale fördern.

**Bünthe:** In jedem Jobcenter und in jeder Arbeitsagentur gibt es eine oder einen Beauftragte\*n für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. In dieser Funktion widmet er oder sie sich dem Thema Antidiskriminierung und Partizipation am Arbeitsmarkt und kann eine erste Ansprechperson sein. Es gibt auch Migrationsbeauftragte in den Arbeitsagenturen. Ich möchte Sie ermutigen, das zu nutzen. Wenn es zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen kommt, sollten Sie es der Agentur mitteilen. Die Arbeitgeber\*innenverbände sind in Selbstverwaltung ebenfalls in der Agentur vertreten. Wenn solche Informationen sich häufen, entsteht ein entsprechendes Bild und wir nutzen alle Kontakte, um dagegen vorzugehen.

**Frage aus dem Workshop I: Wo beginnt Dequalifizierung, Demotivierung und Diskriminierung? Wenn einer Gastarbeiter\*innentochter beispielsweise gesagt wird: »Geh nicht aufs Gymnasium, das schaffst**

**du nicht!«, meint das ja auch: »Ich empfehle dir, diesen schweren Weg nicht zu gehen.« Was machen wir mit diesen Sätzen, wie gehen wir damit um?**

**Bickerich:** Ein Schritt ist es schon einmal, darüber zu reden. Mit unserer Kampagne »Darüber reden« unterstützen wir das. Dabei animieren wir dazu, über Diskriminierung zu sprechen – egal aufgrund welchen Merkmals, sei es das Kopftuch oder wegen Homophobie. Wir haben uns 6.000 Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung angeschaut. Was wir gefunden haben, ist nicht Diskriminierung auf den ersten Blick, aber in viel zu vielen Anzeigen sind nur Bilder von Männern zu sehen. Es braucht mehr Geschlechtersensibilität und die Ansprache bestimmter Gruppen. Außerdem benötigen wir ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren. Wir wollen dafür sensibilisieren, dass althergebrachte Methoden der Personalgewinnung infrage gestellt werden.

**Polat:** Im Bereich Antidiskriminierung ist in den letzten 10 bis 15 Jahren zu wenig passiert. Wir haben zwar die Antidiskriminierungsstelle geschaffen, diese ist aber ressourcenschwach aufgestellt. Von der Regierung und von der Integrationsbeauftragten muss mit einem breiten Bündnis eine Antirassismus- und Antidiskriminierungsinitiative gestartet werden. Antirassismus muss in allen Köpfen verankert werden.



»Für die Frauen\*quote sind positive Effekte nachgewiesen. Auch bei uns entwickelt es sich dahingehend sehr positiv: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in den Jobcentern steigt von Jahr zu Jahr. Ich denke, dass man über die Personalpolitik gute Effekte erzielen kann.«

DR. RUDOLF BÜNTE, LEITER DER KOORDINIERUNGSSTELLE MIGRATION DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

In Niedersachsen haben wir gleich zu Beginn der Fluchtbewegung im Jahr 2015 ein breites zivilgesellschaftliches Bündnis »Niedersachsen packt an!« aus Kommunen, Unternehmen, Gewerkschaften, NGOs, Kirchen und weiteren Akteuren geschaffen. Das hat sehr viel bewegt. So etwas brauchen wir jetzt auch gesamtgesellschaftlich. Und das Thema muss in vielen Bereichen angegangen werden, zum Beispiel auch in der Bildung. Hier eine Änderung zu erwirken, kostet Geld, das die Politik zur Verfügung stellen muss.

**Frage aus dem Workshop I: Es kam der Vorschlag, eine Art Benachteiligungsausgleich für Personen einzurichten, die lange mit dem Aufenthaltsstatus zu kämpfen hatten und nicht arbeiten durften. Oder für Fälle, in denen Menschen falsch beraten wurden. Könnte man nicht überlegen, ob man sie nachträglich entschädigt oder besonders fördert?**

**Polat:** Ich glaube nicht, dass es realistisch umsetzbar ist, bei schlechter Beratung einen Nachteilsausgleich zu bekommen. Falsche Beratung gibt es nicht nur bei Migrantinnen\*, sondern häufig deshalb, weil die Grundlagen, die wir in der Politik schaffen, sich ständig ändern.

**Bickerich:** Ich sehe das auch skeptisch. Der Diskriminierungsschutz greift nicht im Verhältnis des/der

Bürger\*in zum Staat. Zum Beispiel wenn Sie im Arbeitsamt oder bei *Racial Profiling* diskriminiert werden, haben Sie sehr geringe rechtliche Möglichkeiten. Berlin prüft gerade, ob man nicht offizielle Sanktionsmechanismen schaffen kann, sodass es eine Form der Entschädigung bei rassistischer Diskriminierung geben könnte. Da sind wir noch ganz am Anfang.

**Frage aus dem World Café: Immer wieder kommen migrantische Frauen\* demotiviert vom Jobcenter in ein Beratungsgespräch. Oft wurde ihnen abgeraten, existenzgründerisch tätig zu sein. Wie wird bei Ihnen daran gearbeitet, dass mehr migrantische Frauen\* zu Unternehmerinnen\* werden?**

**Bünthe:** Das ist ein wichtiges Thema der Bundesagentur für Arbeit. Unser Auftrag ist es, unsere Kunden in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Es gibt aber auch einen Gründungszuschuss und andere Leistungen, die in Richtung Selbstständigkeit fördern. Aber: Das kann auch in Prekarisierung führen. Wir sehen in dem Bereich einen Handlungsbedarf und haben seit einem Jahr ein Projekt zur Selbstständigkeit in Nordrhein-Westfalen finanziert. Die ersten Erkenntnisse aus dem Projekt sind sehr positiv. Das Thema ist identifiziert, aber wir sind noch in der Lernphase.

**Frage aus dem World Café: Wie kann Politik den Bedürfnissen der Migrantinnen\* gerecht werden, wenn diese kaum repräsentiert sind? Sollte man eine migrantische Frauen\*quote einführen? Wie machen Sie das in Ihrem Bereich?**

**Bickerich:** Bei uns in der Antidiskriminierungsstelle setzen wir konsequent anonymisierte Bewerbungsverfahren ein. Dadurch schauen wir zuerst auf die Qualifikation einer Person. Wir haben einen sehr ausgeglichenen Anteil an Migrant\*innen und würden uns das für den gesamten öffentlichen Dienst wünschen. Einer Migrant\*innenquote stehen wir positiv gegenüber.

**Polat:** Für die Repräsentanz entsprechend dem Bevölkerungsanteil hatten wir verschiedene Maßnahmen wie die Charta der Vielfalt oder Diversity-Strategien im Bund und in den Ländern. Parallel dazu läuft der Prozess mit anonymisierten Bewerbungen. Je nach Behörde ist die Repräsentanz sehr unterschiedlich, so gibt es bei der Polizei eine gute Repräsentanz migrantischer Personen, bei den Ministerien hingegen nicht. Bündnis 90/Die Grünen hat sich nie programmatisch auf eine Migrant\*innenquote festgelegt, hat aber immer einen zwingenden Anteil, gemessen am Bevölkerungsanteil, als Repräsentanz gefordert. Es gibt dafür insgesamt allerdings keine Mehrheit im Bundestag.

**Bünthe:** Wir haben einen Migrant\*innenanteil von 17 Prozent in der Bundesagentur für Arbeit und die Tendenz ist steigend. Das ist mehr als in anderen Behörden, aber noch nicht genug. Vor allem schauen wir verstärkt darauf, migrantische Vermittler\*innen zu gewinnen. Ob eine Migrant\*innenquote den gewünschten Effekt hat, weiß ich nicht. Für die Frauen\*quote sind positive Effekte nachgewiesen. Auch bei uns entwickelt es sich dahin gehend sehr positiv: Die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in den Jobcentern steigt von Jahr zu Jahr. Ich denke, dass man über die Personalpolitik gute Effekte erzielen kann.

**Frage aus dem Publikum: Wir sprechen von Vielfalt, aber das ist ein leeres Wort, solange Migrantinnen\* nicht überall vertreten sind. Während in den 80er Jahren gefordert wurde, dass Frauen\* breiter vertreten sind, scheinen aktuell alle Parteien gegen eine Migrant\*innenquote zu sein. Warum? Es wäre doch ein Schritt in Richtung vielfältige Gesellschaft.**

**Bünthe:** Wenn ich mit migrantischen Kundinnen und Kunden spreche, dann fragen sie mich häufig: »Was wollen Sie von mir? Ich definiere mich nicht über Migration, ich bin jemand, der arbeiten kann und will.« Viele verstehen es nicht als Unterstützung, sondern finden es sogar diskriminierend. Wenn man der Frage nach

einer Migrant\*innenquote nachgeht, sollte man auch bedenken, dass es nicht bei allen Migrant\*innen auf Zustimmung stößt, sie anhand ihres Migrationshintergrunds einzuordnen.

**Frage aus dem Publikum: Aber was ist mit denen, die seit über 50 Jahren in Deutschland sind? Da geht es um soziale Gerechtigkeit, nicht um Integration. Es kann nicht sein, dass 20 Prozent der Gesellschaft an den Ressourcen nicht teilhaben können. Wie schaffen wir es, dass die Ressourcen so aufgeteilt werden, dass alle davon profitieren können?**

**Polat:** Wenn man gezielt Maßnahmen ergreift und finanziell hinterlegt, kann man sehr viel erreichen. Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen muss zwingend flexibler gestaltet werden. Es kann nicht sein, dass im 21. Jahrhundert ein Ingenieur in Deutschland Taxi fahren oder eine Lehrerin putzen gehen muss. Auch andere Bereiche sind zu kurz gekommen. Dazu gehört auch, dass Migrantinnen\*organisationen Ressourcen erhalten, damit sie die Behörden beraten und passgenaue Angebote machen können.

# Migrantinnen\* und geflüchtete Frauen\* am Arbeitsmarkt

**WIR FORDERN EINEN ABBAU DER HÜRDEN BEI DER ANERKENNUNG VON BERUFLICHEN QUALIFIKATIONEN UND BILDUNGSABSCHLÜSSEN!**

**WIR FORDERN STRUKTURELLE MASSNAHMEN, DIE DEN FOKUS NICHT ALLEIN AUF HOCHQUALIFIZIERTE RICHTEN UND AUF FORMALE ABSCHLUSSANERKENNUNG ABZIELEN.**

**WIR FORDERN FESTSTELLUNGSVERFAHREN, DIE AUF FERTIGKEITEN, FÄHIGKEITEN UND ERFAHRUNGEN DER FRAUEN\* BASIEREN.**

Die Anerkennung von beruflichen Abschlüssen und Qualifikationen ist in Deutschland weder einheitlich noch vergleichbar bundesländerübergreifend geregelt. Das Prozedere der Anerkennung ist mehrstufig und komplex. Die Kosten schrecken ab. Informelle Erfahrungen und Fähigkeiten bleiben oft unberücksichtigt. Der Fokus liegt auf formalen Schul- und Berufsabschlüssen. Die formale Vergleichbarkeit mit deutschen Bildungsabschlüssen wird nicht selten angezweifelt und Abschlüsse niedriger eingestuft trotz langjähriger Berufserfahrung im Herkunftsland. Aufenthaltsstatus und langwierige Asylverfahren sind Barrieren und Zugangshemmnisse.

**WIR FORDERN DIE INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VON BEHÖRDEN, ORGANISATIONEN UND UNTERNEHMEN!**

**WIR FORDERN EINE »PARITÉ«-REGELUNG, BEISPIELSWEISE PARITÄTISCHE BESETZUNG VON INSTITUTIONEN, GREMIEN UND ORGANISATIONEN, DIE GENDER- UND DIVERSITY-SPEZIFISCHE BELANGE WIDERSPIEGELT.**

**WIR FORDERN DIVERSITY-TRAININGS UND SCHULUNGEN, DIE NICHT ALLEIN SENSIBILISIEREN, SONDERN MIT ALLEN MITARBEITER\*INNEN HANDLUNGSORIENTIERT METHODIK UND PRAXIS ÜBEN.**

**ALLE UNTERNEHMEN, ORGANISATIONEN UND INSTITUTIONEN – OB STAATLICH, PRIVAT ODER IN KONFESSIONELLER TRÄGERSCHAFT – MÜSSEN KONKRETE ZIELE ZUM THEMA DIVERSITY UND GENDER IN IHRE ORGANISATIONS-, PERSONAL- UND PROZESSENTWICKLUNG IMPLEMENTIEREN. EXTERNE FACHSTELLEN KÖNNEN U. A. DIE PROZESSBEGLEITUNG, DIE BERATUNG UND DAS MONITORING ÜBERNEHMEN. WIR FORDERN, DASS IN DIESEN PROZESS DIE EXPERTISE DER MIGRANT\*INNENORGANISATIONEN UNBEDINGT MITEINBEZOGEN WERDEN!**

**WIR FORDERN DISKRIMINIERUNGSARME, GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBLE BEWERBUNGSVERFAHREN.**

Die Fakten und Analysen, dass zu wenige Frauen\* in Wirtschaft und Politik Entscheidungsträgerinnen\* sind, bleiben unstrittig. Dass Frauen\* – mit Migrations- und Fluchtgeschichte zudem – seltener in Wirtschaft und Politik vertreten sind, rückt nur sehr langsam in das Bewusstsein von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft. Damit die Belange von Migrantinnen\* und geflüchteten Frauen\* stets mitgedacht werden, müssen Migrant\*innen beispielsweise in der Arbeitnehmer\*innenvertretung sichtbar und handlungsfähig sein. In Gremien und Behörden wie den Jobcentern sollten sowohl die Belegschaften als auch die Führungspositionen mit Migrant\*innen besetzt sein.

Die interkulturelle Öffnung ist von global agierenden Unternehmen nicht nur aus der Notwendigkeit von internationalen Teams heraus praktiziert worden, sondern auch weil die rechtliche Situation Gleichbehandlung fordert. Das ist aber noch nicht in allen Organisationen selbstverständlich. Nicht selten erfahren Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte von Mitarbeiter\*innen der Job-Center, Arbeitsagenturen und andere Behörden (auch in migrationspolitischen Projekten oder in unterschiedlichen Beratungsstellen für Migrant\*innen) Diskriminierung und Rassismus.

**WIR FORDERN DAS UNEINGESCHRÄNKTE RECHT AUF ARBEIT – UNABHÄNGIG VOM AUFENTHALTSSTATUS!**

**WIR FORDERN POTENTIALORIENTIERTE, INDIVIDUALISIERTE BERATUNGS- UND UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE! WIR UNTERSTÜTZEN BERATUNGSANGEBOTE, DIE AUF INDIVIDUALISIERTEN, GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBLEN FESTSTELLUNGSVERFAHREN BASIEREN UND DEREN GRUNDLAGE DIE ERWORBENEN FERTIGKEITEN UND FÄHIGKEITEN SOWIE DIE PERSONALISIERTE ANALYSE IM HINBLICK AUF DEN JEWEILIGEN SEKTOR DES ARBEITSMARKTES BILDEN.**

**WIR FORDERN EINE INSTITUTIONELLE FÖRDERUNG FÜR DEN AUFBAU UND ERHALT NACHHALTIGER BERATUNGSSTRUKTUREN.**

Viele Migrantinnen\* und geflüchtete Frauen\* sind mit verschiedenen Hürden und langen Wartezeiten nach der Migration konfrontiert, in denen ihnen das Recht auf Arbeit verwehrt wird. Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht (§23 der Menschenrechte-Charta), und darf nicht durch eine restriktive Einwanderungspolitik eingeschränkt werden! Es braucht strukturelle Förderung und langfristige Maßnahmen, die Menschen unabhängig vom Aufenthaltsstatus mit Würde und Respekt vor ihrem bisherigen (Arbeits-)Leben in die Gesellschaft inkludieren.

Es braucht passgenaue Beratungsangebote. Migrantinnen\* machen seit Jahrzehnten die Erfahrung, dass Frauen\* in geringqualifizierte, prekäre Arbeitsverhältnisse geraten, ja geradezu gedrängt werden. Dagegen braucht es individuelle Beratungsangebote, nicht nur für Hochqualifizierte und Akademiker\*innen, sondern für alle Menschen, deren individuelle Fähigkeiten und Ausbildungswünsche berücksichtigt werden müssen.

Für eine potentialorientierte Berufsberatung braucht es neben der beruflichen Beratung durch öffentliche Behörden (JobCenter, Arbeitsagentur) und staatlich zertifizierte private Träger den Ausbau von Beratungsangeboten durch NGOs. Vorzugsweise müssen Migrant\*innenselbstorganisationen an dem Prozess maßgeblich beteiligt sein. Damit diese eine professionelle, qualitativ hochwertige und nachhaltige Beratung anbieten können (auch spezielle Angebote für ältere Frauen\*), muss eine langfristige Finanzierung gewährleistet werden: institutionelle Förderung anstelle von befristeter Projektförderung. Auch sollten psychosoziale Angebote für Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte strukturell und finanziell unterstützt werden, um den schwer belasteten oder traumatisierten Frauen\* eine Perspektive zu eröffnen mit dem Ziel ökonomische Selbstbestimmung zu erlangen.

**WIR FORDERN DEN AUSBAU UND DIE FINANZIERUNG DER KINDERBETREUUNGSANGEBOTE!**

**WIR FORDERN STRUKTURELLE UND MONETÄRE MASSNAHMEN, DIE SICH AN DEN LEBENSSITUATIONEN VON FRAUEN\* ORIENTIEREN. DAZU GEHÖREN BEISPIELSWEISE FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE, HOMEOFFICE ETC. DIESE FLEXIBILISIERUNGSMODELLE SOLLTEN ALLEN MENSCHEN, EGAL WELCHER LEBENSWEISE OFFENSTEHEN – ALSO FAMILIENMODELLE UND MENSCHEN UNTERSTÜTZEN, DIE UNABHÄNGIG VON HERKUNFT, GESCHLECHT UND GESCHLECHTSIDENTITÄT IN SELBSTGEWÄHLTEN PARTNER\*INNENSCHAFTEN LEBEN WOLLEN.**

**WIR FORDERN DIE WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG VON CARE-ARBEIT IM PRIVATEN BEREICH EBENSO WIE DIE STRUKTURELLE UNTERSTÜTZUNG VON MENSCHEN UND INSTITUTIONEN, DIE IM PFLEGESEKTOR ARBEITEN.**

Frauen\* leisten in allen Teilen der Welt den größten Teil an Sorgearbeit (Care-Bereich) innerhalb der Gesellschaft. Familiäre Situationen und private Umstände bremsen Frauen\* auf einem selbstbestimmten Weg im Bereich Bildung und Arbeit aus. Dringend notwendig sind daher finanzielle und personelle Mittel, um den Bereich der Kinderbetreuung weiter auszubauen und die Frauen\* mit Kindern zu unterstützen. Migrant\*innen, die offen homosexuell leben, erfahren in vielen Lebensbereichen strukturelle und individuelle Diskriminierung.

**WIR FORDERN MASSNAHMEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DER SELBSTSTÄNDIGKEIT VON FRAUEN\*!**

**WIR FORDERN EINE BEHÖRDLICHE BERUFSBERATUNG, DIE HINSICHTLICH DER SELBSTSTÄNDIGKEIT UND IHRER KONSEQUENZEN BERÄT UND INFORMIERT.**

**WIR FORDERN DAHER EINE KOSTENLOSE (STEUER-)RECHTLICHE BERATUNG UND EINE HOCHQUALITATIVE FACHLICHE PROZESS-BEGLEITUNG VON DER ANTRAGSTELLUNG ÜBER DAS PROJEKT-MANAGEMENT BIS HIN ZUR ORGANISATIONSENTWICKLUNG.**

Als möglicher Ausweg aus der Prekarisierung und den ungerecht verteilten Arbeitsprivilegien ist die Selbstständigkeit als eine enorme Chance für Migrant\*innen zu verstehen. Dazu sind einerseits strukturelle Förderung und Maßnahmen nötig, die aus der sozialstaatlichen Grundsicherung in eine gesicherte Selbstständigkeit übergehen. Andererseits sind Maßnahmen notwendig, damit in der Selbstständigkeit keine prekären Lebenssituationen entstehen. Gesamtgesellschaftliche Modelle und langfristige strukturelle Maßnahmen müssen eine bessere finanzielle Förderung von weiblichen\* Selbständigen gewährleisten, zum Beispiel mit einer würdigen Rentensicherung. Denn Altersarmut betrifft weitgehend Frauen\*.

# »Entschlossenheit und Unnachgiebigkeit«

SCHLUSSWORT VON INNA SCHULZE, VORSTANDSVORSITZENDE, DAMIGRA E. V.

Liebe Teilnehmer\*innen und Gäste, liebe Interessierte und Unterstützer\*innen,

viele unterschiedliche Stimmen wurden heute gehört. Ich habe die Gelegenheit, diese Konferenz abschließen zu dürfen. Es ist mir wichtig, dabei nicht nur über das zu sprechen, was hinter uns liegt – ein bewegter Tag mit unglaublich interessanten Diskussionen. Sondern ich möchte vor allem auch noch einmal betonen: Vieles liegt vor uns, muss weiter diskutiert, angepackt, umgesetzt werden!

Wir brauchen als Gesellschaft Entschlossenheit und Unnachgiebigkeit. Nur so können die Ziele von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden. Ich sage das auch vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen. Ich denke, es ist wichtig, das explizit anzusprechen: Rechtspopulistische Stimmen erstarken – nicht nur auf den Straßen in Ostdeutschland. Das hat zur Folge, dass sich viele Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte nicht sicher fühlen. Auch ihr Recht auf ökonomische Teilhabe wird immer wieder infrage gestellt.

## Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe

Gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt für alle Menschen, auch für Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte: Das ist eine Forderung, die den Schutz vor Diskriminierung betrifft, das Prinzip der Chancengleichheit und das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe – kurzum: wichtige Grundsätze demokratischen Zusammenlebens!

Mädchen\* und Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte sind Teil dieser Gesellschaft. Sie wollen diese mitgestalten – gleichberechtigt! – auch auf dem Arbeitsmarkt. Sie wollen sagen können: »Wir können das – wir machen das!«

Die Zivilgesellschaft und die Politik dürfen nicht müde werden, sich rassistischem Populismus entgegenzustellen und gleichzeitig die Hürden abzubauen, die migrierte und geflüchtete Frauen\* an gleichberechtigter ökonomischer Teilhabe hindern.



**»Wir brauchen als Gesellschaft Entschlossenheit und Unnachgiebigkeit. Nur so können die Ziele von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden.«**

## Freiheit und das Recht auf Selbstbestimmung

Heute wurde häufig beklagt, dass Frauen\* mit Hochschulausbildung manchmal als Reinigungskraft oder in ähnlichen Berufen arbeiten müssen. Das ist dann schlimm, wenn es gegen den Willen der Frauen\* passiert. Der zentrale Aspekt dabei ist die Selbstbestimmung. Denn es ist egal, welcher Beschäftigung Frauen\* nachgehen, es muss ihre Entscheidung sein.

Wir haben heute darüber diskutiert, wo die Probleme der ökonomischen Teilhabe von Migrantinnen\* liegen und welche Schritte wir gehen müssen, um diese Probleme einzudämmen und letztendlich aufzulösen. Auch ist klar geworden: Die Situation ist dringend! Sie betrifft nichts Geringeres als die Freiheit und das Recht auf Selbstbestimmung der Frauen\*. Deswegen müssen wir mit Entschlossenheit vorangehen.

**»Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte müssen ihr Wissen und ihre Talente einbringen können!«**

### Chancen- und Teilhabegerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt für alle

Ich möchte an dieser Stelle noch einmal einige der Forderungen aufgreifen, die heute formuliert wurden, und ihnen Nachdruck verleihen: Wir brauchen einen Abbau der Hürden bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Bildungsabschlüssen. Außerdem müssen Frauen\* auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt beraten, begleitet und unterstützt werden, dafür benötigen wir potenzialorientierte Unterstützungsangebote.

Wir brauchen Kinderbetreuung, damit Frauen\* nicht durch die Aufgaben, die sie im familiären Umfeld übernehmen, daran gehindert werden, einen selbstbestimmten Weg im Bereich Bildung und Arbeit zu gehen. Und nicht zuletzt brauchen wir eine Strategie zur interkulturellen Öffnung von Organisationen und Unternehmen.

Das sind einige wichtige Maßnahmen, die dazu beitragen können, die Hürden abzubauen, vor denen Frauen\* mit Flucht- und Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt stehen. Es sind konkrete Vorschläge, Hebel, die sich mit dem nötigen Willen in Bewegung setzen lassen.

Also: Chancen- und Teilhabegerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt für alle Menschen ist keine Forderung, die im Bereich der Fiktion verbleiben muss. Es ist die Formulierung eines Ziels, dem man sich durch konkrete Schritte nähern kann! Und auch mit Blick auf diese dringend notwendigen Schritte sage ich:



**»Wir können das – Wir machen das!«**

## IMPRESSUM

### **Herausgeberin**

Dr. Delal Atmaca, DaMigra e.V. – Dachverband der  
Migrantinnenorganisationen

Am Sudhaus 2

12053 Berlin

info@damigra.de

www.damigra.de

**Gesamtkoordination und Redaktion** Linda Polónyi

**Endredaktion** Nicole Thies

**Text** Caroline Ausserer

**Layout** Johanna Goldmann

**Fotografien** Estefanía Landesmann

**Korrektorat, Lektorat, Gesamtherstellung und Druck**

Mitteldeutscher Verlag GmbH, Halle (Saale)

**Redaktionsschluss** Dezember 2018

### **HINWEIS ZUR GENDERSENSIBLEN SCHREIBWEISE**

Als intersektional feministisch denkender und handelnder Dachverband von und für Migrantinnen\* in Deutschland verwendet DaMigra e. V. eine gendersensible Schreibweise mit Sternchen. Dies soll über die Zweigeschlechtlichkeit (»Frauen« und »Männer«) hinausweisen und die tatsächliche Vielfalt von Geschlechtern symbolisieren.

Die Angebote von DaMigra e.V. richten sich an Frauen\*. Gemeint sind damit alle Personen, die sich selbst als Frauen\* bezeichnen und / oder in unserer Gesellschaft Erfahrungen als Frauen\* machen.



**»Frauen\* mit Flucht- und  
Migrationsgeschichte müssen  
ihr Wissen und ihre Talente  
einbringen können!«**

**WWW.DAMIGRA.DE**  
**ISBN: 978-3-9819672**



Gefördert vom:



Bundesministerium  
des Innern, für Bau  
und Heimat



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages