

Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte

Ildikó Pallmann

Minor-Projektkontor für Bildung und Forschung

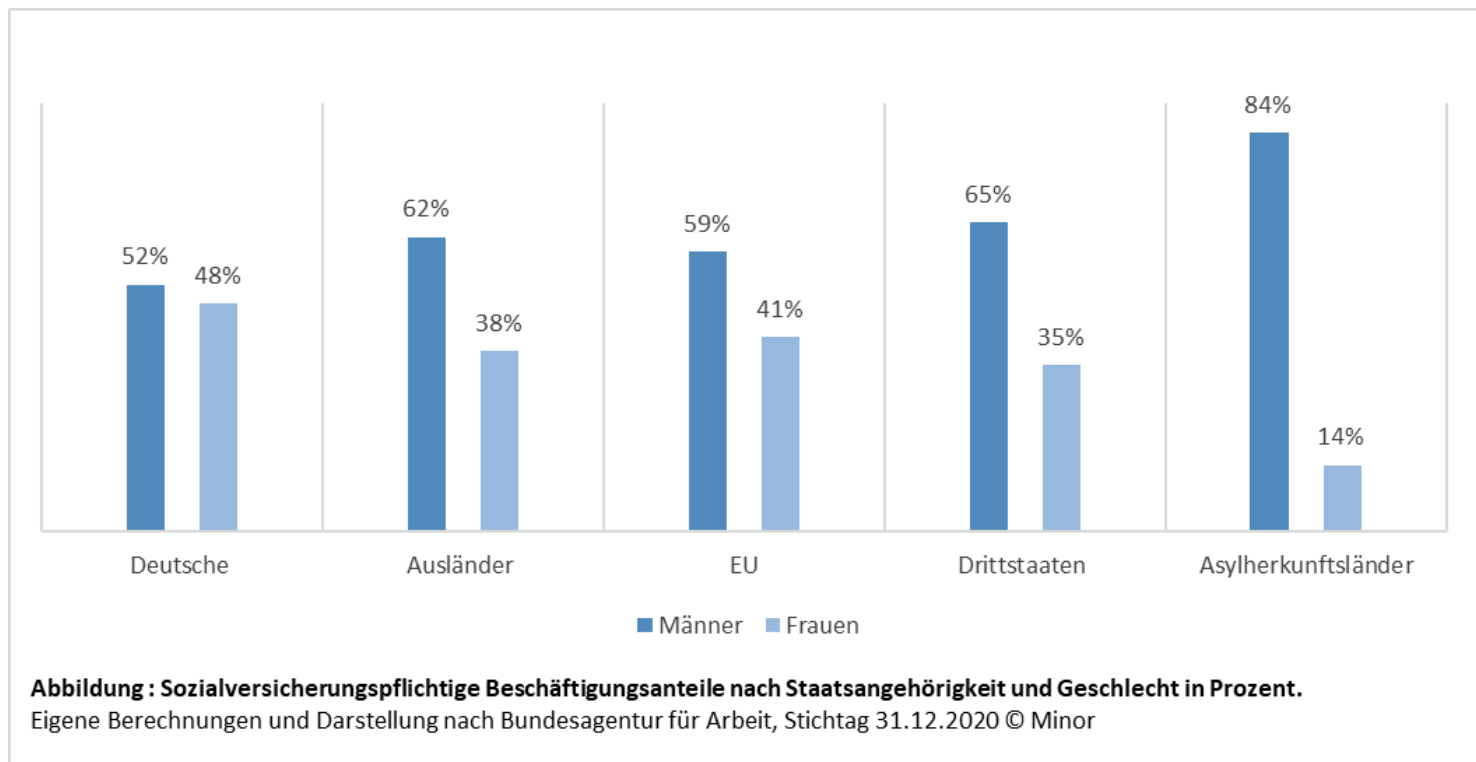
15.09.2022

Gliederung

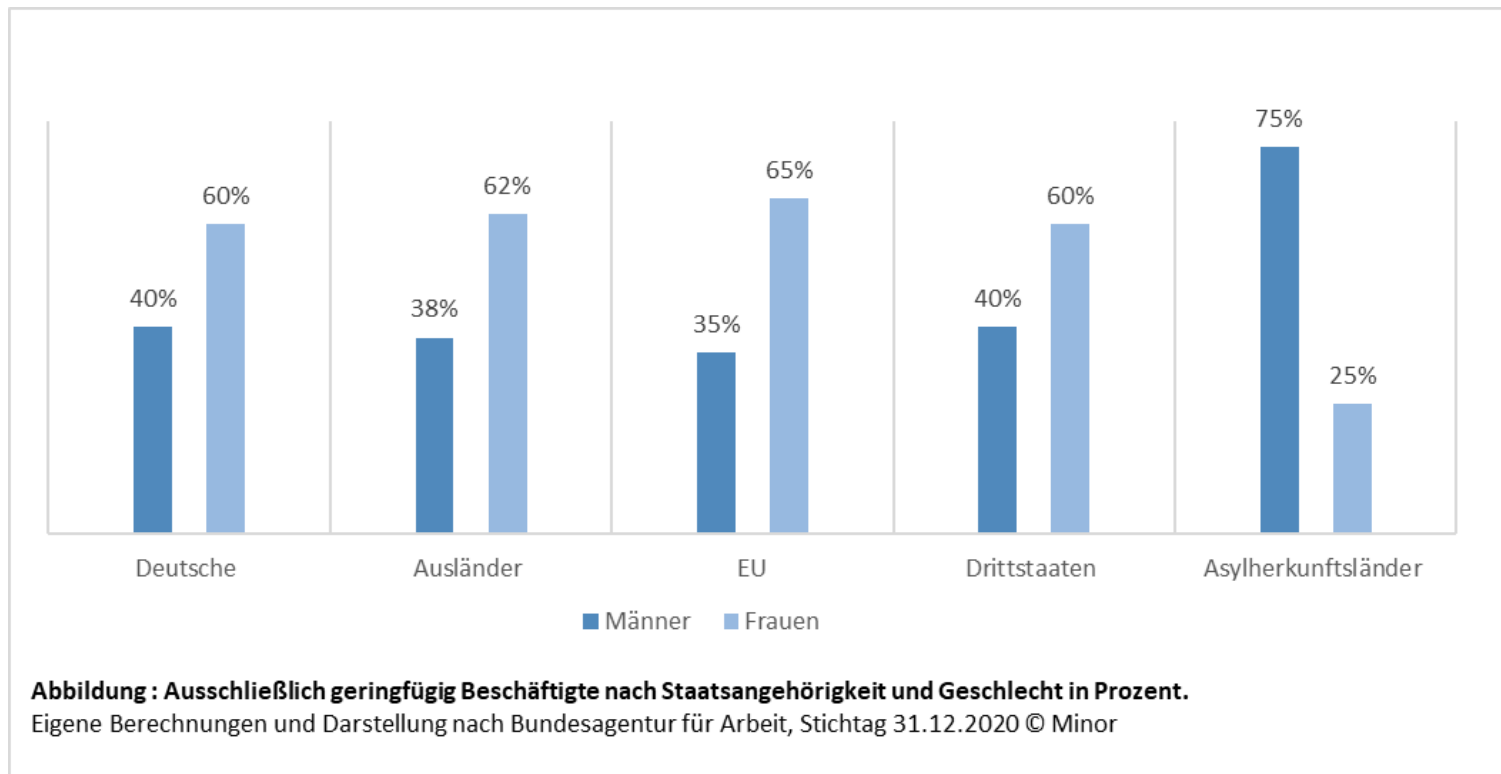
1. Ausgangslage und Hintergrund der Untersuchung
2. Ansätze und Strategien zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen
3. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbssituation von Migrantinnen
4. Fazit

1. Ausgangslage und Hintergrund der Untersuchung

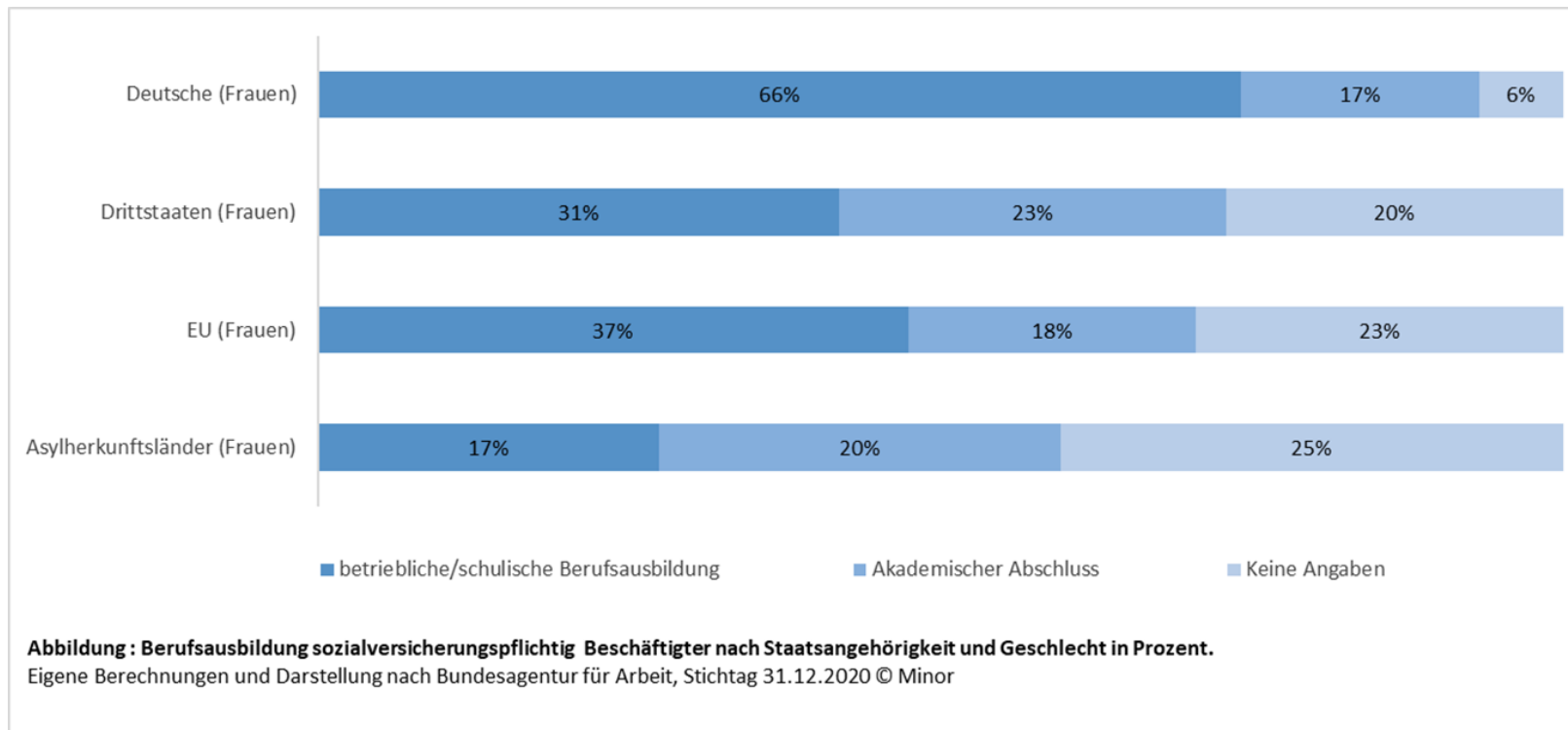
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht



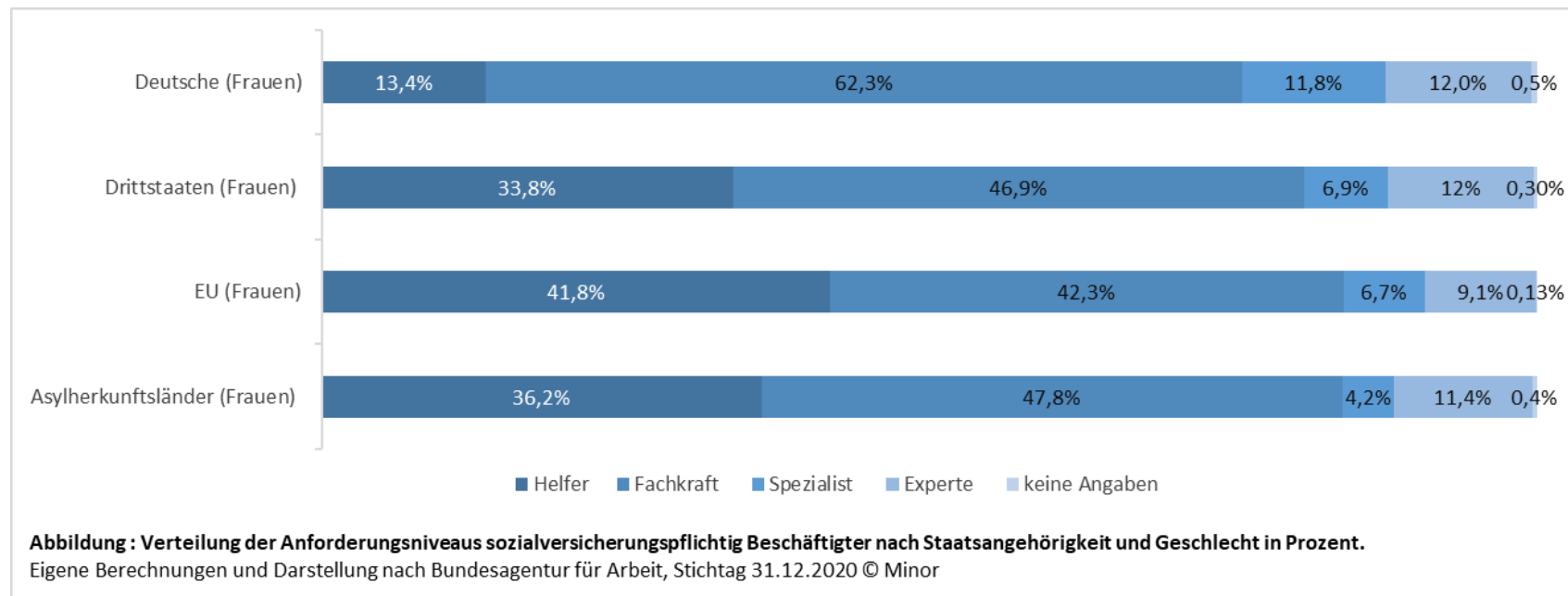
Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht



Berufsausbildung svB nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht



Anforderungsniveaus svB nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht



- Migrantinnen sind im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert.
- Unabhängig von ihren Qualifikation und Kompetenzen sind sie häufig im niedrigqualifizierten Helferbereich tätig.
- Von Arbeitsmarktakteur*innen werden sie oft als schwer zu erreichende Zielgruppe wahrgenommen und vielfach mit Stereotypen und Klischees behaftet.
- Die Heterogenität der Zielgruppe und die damit verbundenen Potentiale werden kaum gesehen.

→ **Viele Migrantinnen können sich beruflich in Deutschland nicht ihren eigenen Vorstellungen entsprechend entfalten.**

Mögliche Ursachen

- Migrationsspezifische Gründe
- Berufsstruktur des Herkunftslandes
- Familiäre Situation
- (Noch) Fehlende Anerkennung der beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen
- Ggf. unzureichende Sprachkenntnisse aufgrund verspäteter Teilnahme an Sprachkursen
- Unzureichende Kenntnisse hinsichtlich der Strukturen des deutschen Arbeitsmarkts
- (Mehrfach-)Diskriminierung (Frau, Migrantin, Geflüchtete)

Zwei Fallstudien – zwei Perspektiven

- Hürden im Rahmen der Arbeitsmarktintegration aus der Perspektive geflüchteter Frauen: Fallstudie „Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung“ (2019): <https://minor-kontor.de/arbeitsmarktintegration-gefluechteter-frauen/>
- Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen aus der Perspektive der Jobcenter und Agenturen für Arbeit: Fallstudie „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte. (2021): <https://minor-kontor.de/arbeitsmarktintegration-von-migrantinnen-2/>

2. Ansätze und Strategien zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

2.1. Interne Erfolgsfaktoren

2.1.1. Frauen mit Migrationserfahrung bewusst als Zielgruppe wahrnehmen

„Migrantinnen waren lange ein Randthema. Man hat da nicht so einen großen Fokus draufgelegt.“ (JC Bremen)

- Teilweise erst seit 2015/2016 stärker im Fokus → Konzentration vor allem auf geflüchtete (zumeist niedrigqualifizierten) Frauen
- Heterogenität der Zielgruppe in Städten mit langer Migrationsgeschichte, u. a. Dortmund und Kiel, stärker wahrgenommen und berücksichtigt

2.1.2. Bedarfe kennen, um passgenaue Angebote zu schaffen

- Regelmäßige Bedarfsanalysen
- Anpassung der Standardmaßnahmen an die Bedarfe vor Ort bzw. Konzeption eigener Angebote und Maßnahmen:

„Unsere Maßnahmeangebote weichen häufig von den Standardmaßnahmen ab und sind individualisiert. Wir berücksichtigen dabei sehr stark die Interessen und persönlichen Lebenslagen, damit die Zielgruppe von den Maßnahmen profitiert. Das ist aufwendig und mühevoll. Wir stecken da viel Zeit und Geld rein.“ (JC Dortmund)

2.1.3. Koordinierung und Verzahnung der Angebote und Maßnahmen

- Gemeinsame Prozessplanung + Flexibilität und Offenheit
Bsp. Dortmund: Integrations- und Berufssprachkurse finden halbtags statt, damit Teilnehmende parallel dazu Coaching-Angebote in Anspruch nehmen können
- Nutzung diverser interaktiver Tools:
*„Neuen Kolleg*innen hilft das Tool ungemein, weil die Flut an Maßnahmen selbst in einem so kleinen Landkreis wie unserem ungeheuerlich ist. Es hilft, um einmal bei einer komplexen Kundengeschichte zu erkennen, was das Kernproblem ist und was mit welchen Maßnahmen klappen könnte.“ (Kommunales JC der Grafschaft Bentheim)*

2.1.4. Weitere relevante interne Faktoren

- Unterstützung der Geschäftsführung
- Einbindung der BCA und Migrationsbeauftragten in den gesamten Prozess
- Benennung von Zuständigen für relevante inhaltliche Themenbereiche, z. B. Sprachförderung, Kinderbetreuung
- Sensibilisierung der Kolleg*innen, u. a. durch Workshops und Schulungen

2.2. Strategische Netzwerkarbeit

2.2.1. Enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner*innen

- Kooperation mit diversen Partner*innen aus Verwaltung, Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft

*„Dank der engen Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartner*innen können wir im Einzelfall Probleme schnell erkennen und Angebote machen. So kann niemand hinten runterfallen.“ (JC Vogtland)*

- Neben breiteren sind auch spezifische Netzwerke nötig:

„Die Genderthematik braucht eine besondere Struktur, weil sie in den allgemeinen Netzwerken oftmals untergeht.“ (Netzwerkpartnerin des JC Dortmund)

2.2.2. Netzwerkpartner*innen aus der Wirtschaft

- Institutionalisierte Austausch mit Arbeitgebervereinigungen
- Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innen bisher vor allem einzelfallbezogen auf bilateraler Ebene: Unternehmen sind nur selten Teil der lokalen Netzwerke
- Kontakte fördern über Messen, Jobbörsen und Speeddatings
- Z. T. Unterstützung des Onboarding-Prozesses: Begleitung von Migrant*innen im neuen Job + Unterstützung der Arbeitgeber*innen:
„Man muss nachsteuern. Es geht nicht nach dem Motto: vermittelt und fertig. Denn häufig kommen die Probleme erst dann“. (JC Kiel)

2. 2.3. Stärkere Einbindung von Migrantinnen

- Gezielte Zusammenarbeit mit Migrant*innenselbstorganisationen, um die Perspektive der Zielgruppe mit einzubeziehen.
- Eine stärkere Einbindung von Migrantinnen ist gewünscht, findet bisher aber kaum statt: es fehlen Ideen, wie dies konkret umgesetzt werden könnte:

„Vermutlich stellen wir selbst als Institution Jobcenter für viele Migrantinnen eine große Hürde dar, z. B. in der Kommunikation.“ (JC Landkreis Konstanz)

2.2.4. Voraussetzungen für effektive Netzwerkarbeit

Entscheidend ist die Qualität und Stabilität des Netzwerkes. Dafür braucht es:

- Engagierte Einzelpersonen, die die Fäden zusammenhalten
- Engagement der Institutionen als Ganzes durch die Bereitstellung von Ressourcen + proaktive Netzwerkarbeit
- Regelmäßigen persönlichen Austausch
- Vertrauen untereinander und eine gute Atmosphäre

3. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbssituation von Migrantinnen

- Mehrheitlich eklatante Folgen für die Erwerbssituation von Migrantinnen zu beobachten:

*„Corona ist wie ein Brennglas: Alle Gruppen, die ohnehin schon Schwierigkeiten hatten, in den Arbeitsmarkt einzumünden, haben es nun noch schwerer, so auch Migrant*innen.“ (JC Bremen)*

- Insbesondere Frauen mit Fluchterfahrung durch vorwiegende Tätigkeit im Helferbereich, unterdurchschnittliche Betriebszugehörigkeit und instabile Arbeitsverhältnisse von Jobverlust betroffen
- Vielerorts kaum noch in Jobs oder Praktika vermittelt

- Langfristige Auswirkungen durch Aussetzen der Sprach- und (beruflichen) Bildungsangebote zu erwarten:
„Das Ausfallen der Sprachkurse war eine Katastrophe. Viele Frauen hat das stark zurückgeworfen.“ (Kommunales JC der Grafschaft Bentheim)
„Die Folgen sind katastrophal. Manche Frauen haben im Sommer [2020] bei null wieder angefangen.“ (JC Kiel)
- Online-Tutorien/virtuelle Klassenzimmer nicht für alle Frauen gleichermaßen geeignet → abhängig von vorhandenem Sprachniveau und technischer Ausstattung (inkl. Datenvolumen)

4. Fazit

Um die Situation von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern, wird...

- ein **umfassender, struktureller und gendersensibler Ansatz** benötigt,
- der darauf abzielt, Frauen mit Migrationserfahrung mit ihren **individuellen Kompetenzen und Qualifikationen wahrzunehmen**,
- sich daraus ergebende **Bedarfe zu erfassen** und
- basierend darauf **gemeinsam mit Netzwerkpartnern passende Förder- und Unterstützungsangebote zu schaffen**.

Die Voraussetzung hierfür ist, dass...

- Frauen mit Migrationserfahrung als **heterogene Zielgruppe** mit diversen Potentialen und Kompetenzen wahrgenommen werden.
- die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen von den relevanten Akteur*innen als **kooperativer Prozess** begriffen und die Zusammenarbeit untereinander aktiv gefördert und verstärkt wird.
- die Ausrichtung der Beratung und Unterstützung an den **individuellen Bedarfen**, beruflichen Erfahrungen und Interessen der einzelnen Frau erfolgt und gemeinsam **langfristige berufliche Perspektiven** erarbeitet werden.
- **passgenaue Angebote und Maßnahmen**, die über einen hohen Praxisanteil verfügen, berufsspezifische Sprachkenntnisse vermitteln und zielgerichtet auf berufliche Perspektiven hinarbeiten, entwickelt und angeboten werden.

„Die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen ist bei uns kein kleines Projekt von Überzeugungstäter*innen geblieben, sondern ein komplettes Paradigma geworden.“

(Kommunales JC der Grafschaft Bentheim)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

i.pallmann@minor-kontor.de