

Zusammenfassung der Veranstaltung „Zukunftsgespräch: „Jobchancen für geflüchtete Mütter – wie der berufliche Einstieg in Deutschland gelingt“

Geflüchtete Mütter können den Erwerbseinstieg in Deutschland trotz teilweise geringer Vorkenntnisse packen – wenn ein starker Wille und gezielte Unterstützung zusammenkommen. Das war die Kernbotschaft des Zukunftsgesprächs „Jobchancen für geflüchtete Mütter – wie der berufliche Einstieg in Deutschland gelingt“, das am 12. Oktober 2018 im Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) stattfand. Zu Beginn des Zukunftsgesprächs wurden die Ergebnisse des Programm-Monitorings mit den „Stark im Beruf“-Kontaktstellen zur Arbeit mit geflüchteten Müttern diskutiert. Vertreterinnen und Vertreter der bundesweiten „Stark im Beruf“-Kontaktstellen waren bei der Veranstaltung in Berlin vor Ort, um über die Erkenntnisse ihrer Arbeit mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Arbeitsverwaltung zu diskutieren. Die Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesfamilienministerin, Caren Marks, lobte besonders die Rolle der 80 „Stark im Beruf“-Kontaktstellen in Deutschland: „Frauen können alles, aber das ist leichter gesagt als getan, wenn man aus einem anderen Land kommt. Die Kontaktstellen helfen den Teilnehmerinnen über Stolpersteine hinweg und auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“



Caren Marks, parl. Staatssekretärin im BMFSFJ

Das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das Bundesfamilienministerium geförderte Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ unterstützt Mütter mit Migrations- und Fluchthintergrund beim Einstieg in den Job: Jede zweite Teilnehmerin mit Fluchthintergrund hat bereits eine Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen, eine Weiterbildung begonnen oder eine Arbeit aufgenommen oder. Insgesamt konnte bislang rund 9000 Müttern mit Migrationshintergrund auf ihren Weg in die Berufstätigkeit geholfen werden. Die Hälfte der geflüchteten Mütter im Programm hat einen Integrationskurs besucht, 30 Prozent geben Deutschkenntnisse über A2/B1-Niveau an. Jedoch bleiben Sprachbarrieren bei den Teilnehmerinnen bestehen, die den Arbeitsmarkteinstieg erschweren. Die Unternehmen sehen fehlende Sprachkenntnisse als Hemmnis bei der Einstellung. Daher bedarf es insbesondere bei geflüchteten Müttern einer Sensibilisierung von Sprachkursen. Weiterhin gibt es Probleme bei der Anerkennung der Berufe. Jede dritte geflüchtete Mutter hat eine abgeschlossene Berufsausbildung, doch von 80 Prozent, ist der Berufsabschluss noch nicht anerkannt. Dennoch verfügen Frauen mit Fluchthintergrund über eine hohe Teilnahmemotivation, trotz unsicherer Bleibe- und Erwerbsperspektive. Diese Leistungsbereitschaft fördern die „Stark-im-Beruf“-Kontaktstellen und entwickeln eine realistische berufliche Perspektive gemeinsam mit den Müttern. Durch eine enge Abstimmung zwischen Jobcentern und Kontaktstellen gelingen erste Schritte zur Erwerbsintegration von geflüchteten Frauen. Hierbei unterstützen vor allem die Kontaktstellen bei der individuellen Betreuung, Förderung der Sprachkompetenz, Coaching und die Heranführung an den Arbeitsmarkt. Laut Bastian Schneider, Projektkoordinator der Servicestelle „Stark im Beruf“ bei der Stiftung SPI, ermöglicht die Flexibilität des Programms vertrauensbildende Maßnahmen und die Professionalisierung der Kontaktstellen. So können geflüchtete Frauen auch bei der Alltagsbewältigung besser unterstützt werden. Die Themen der Alltagsbewältigung und der Familiensituation standen auch beim Worldcafé im Vordergrund.

Was gelingt bereits und warum?

Das Worldcafé widmete sich der Frage, wie die Heranführung an den Arbeitsmarkt für geflüchtete Mütter ganz konkret gelingen kann. Folgende Themen wurden an sechs Tischen diskutiert: die Projektumsetzung, die Alltagsbewältigung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wege in die Wirtschaft, die Rolle der Jobcenter und der Träger sowie auch Erkenntnislücken. Es ging um Gelingensfaktoren, bewährte Ansätze und Methoden. Die Erwerbstätigkeit der Mutter bringt Veränderungen für die ganze Familie mit. Bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind sich Träger und Experten einig, dass es durch die Beratung gelungen ist, Familienaufgaben anders zu verteilen, sodass geflüchtete Mütter nicht alles alleine stemmen müssen. Weiterhin profitieren die Teilnehmerinnen von den Unterstützungsstrukturen und bauen Vertrauen zu den Ansprechpartnern auf. Durch die gezielte Betreuung gelingt der (Wieder-) Einstieg auf den Arbeitsmarkt.



Darüber hinaus absolvieren geflüchtete Frauen erfolgreich Maßnahmen, im Wesentlichen durch die Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen. Gute Deutschkenntnisse in mündlicher Sprache und Schrift sind in vielen Berufsfeldern Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und fördern die Integration. Im Bereich der Wirtschaft wird als Erfolg gesehen, dass beide Seiten von einer Kooperation im Rahmen von „Stark im Beruf“ profitieren, sowohl Kontaktstellen als auch

Unternehmen. Durch eine intensive Zusammenarbeit, gelingt die Vermittlung von Frauen mit Fluchthintergrund in den Beruf. Zudem erwerben die Teilnehmerinnen Qualifikationen und Praktika für den Einstieg in ein Unternehmen. Vertreter der Jobcenter und der Kontaktstellen sehen eine Förderung des Integrationsprozesses und befürworten eine Weiterführung des ESF-Programms.

Wo sind noch Baustellen und welche Ideen könnten helfen?

Im Worldcafé ging es auch um Baustellen und Herausforderungen. Hier wurde deutlich, dass trotz der Absolvierung eines Sprachkurses die Kenntnisse der Teilnehmerinnen oft nicht ausreichen für den Jobeinstieg wie z.B. in pädagogische Berufe in Deutschland. Es werden mehr Übersetzer als Vermittler für die Arbeitgeber benötigt und weitere Maßnahmen für eine berufs begleitende Sprachförderung, an denen sich vor allem Unternehmen beteiligen sollten. Weiterhin sehen sich viele geflüchtete Mütter alleine für die Kinderbetreuung verantwortlich. Durch die Betreuungssituation der Kinder nähmen viele geflüchtete Mütter den Einstieg in verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen nicht wahr. Diese Frauen benötigen mehr Flexibilität und Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Eine weitere Baustelle sind fehlende Systemkenntnisse im Alltag. Familien mit Fluchthintergrund brauchen eine intensivere Begleitung, wenn es darum geht, sich in Deutschland zurechtzufinden. Die Kontaktstellen können keine Einweisung über den Aufbau der deutschen Behörden geben, wie man Wohnungsformulare ausfüllt oder eine Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr beantragt. Gerade bei Geflüchteten sollte der Fokus nicht zuerst auf der Arbeitsmarktintegration liegen, sondern auf einer stabilen Lebenssituation. Dafür werden mehr Ressourcen und finanzielle Unterstützung benötigt.

Blick nach vorn- Welche Themen müssen in Zukunft angegangen werden?

Kontaktstellen des Programms, Experten aus Wirtschaft und aus der Arbeitsverwaltung möchten weiterhin, dass der Berufseinstieg für alle Beteiligten möglichst reibungslos verläuft und fördern die Idee, für weitere Kooperationspartner zu werben. Zudem sollte an der Möglichkeit gearbeitet werden, mehr Ehrenamtliche in das Projekt einzubeziehen. Alle Beteiligten sind vor allem daran interessiert, dass geflüchtete Mütter, die einen Berufseinstieg geschafft haben, auch bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit der Männer im Job bleiben. Die individuelle Betreuung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte stets im Fokus stehen. Die Familienkonstellation gilt hierbei als essentieller Faktor für den Einstieg in den Arbeitsmarkt, erläuterte Prof. Dr. Herbert Brücker in einem Fachvortrag im Anschluss an das Worldcafé.

Ein Blick auf neue Zahlen

Prof. Dr. Herbert Brücker, Direktor des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität, präsentierte erste Erkenntnisse zum Gender-Gap von geflüchteten Frauen im Arbeitsmarkt. Professor Brücker ist zugleich Leiter des Forschungsbereichs Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Befragung ist die einzige Datenquelle in Deutschland, die repräsentative Schlussfolgerungen über die Geflüchteten, die seit dem 1.1.2016 bis zum 31.1.2017 zugezogen sind, zulässt. Im Jahr 2016 wurden 4500 Befragte im Alter von 18 und älter befragt. Im darauffolgenden Jahr gab es 2700 Wiederholungsbefragte. 2017 erfolgten Aufstockungstichproben von 2200 Befragten und 700 Personen die neu in Haushalte zugezogen sind. Insgesamt standen 2017 damit 5500 Beobachtungen zur Verfügung. Bei der Befragung ging es um das Verständnis, die geflüchteten Menschen und ihre Biografien zu verstehen. Es wurde unter anderem nach Fluchtmotiven gefragt, Sprachkenntnissen, den Bildungsgrad und Wertevorstellungen. Große Unterschiede bestehen bei der Erwerbsbeteiligung vor dem Zuzug. Bei den geflüchteten Männern weisen 74 Prozent Berufserfahrung auf und bei den geflüchteten Frauen haben 37 Prozent Berufserfahrung. Die Beschäftigungsdauer lag sowohl bei Frauen als auch bei den Männern bei 11 Jahren. 87 Prozent der Frauen mit Fluchthintergrund, beabsichtigen eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufzunehmen. Jedoch belegen die Zahlen aus dem Jahr 2017, dass der Anteil erwerbstätiger Frauen bei 6 Prozent lag und der Anteil erwerbstätiger Männer bei 28 Prozent. Laut Professor Brücker, ist der Gender-Gap vor allem durch die Familienkonstellation getrieben. Geflüchtete Frauen unterscheiden sich von geflüchteten Männern vor allem durch den Familienstatus, insbesondere den hohen Anteil von Kleinkindern in den Haushalten. Die Politik könnte mithilfe zweier Maßnahmen den Gender-Gap abbauen, durch gute Unterstützung bei der Kinderbetreuung zum einen und zum anderen durch die gezielte Beteiligung von Frauen an maßgeschneiderten Sprach- und Integrationsprogrammen. Weitere Maßnahmen, Herausforderungen und Lösungsansätze besprach Professor Brücker in einer abschließenden Diskussionsrunde.

Fünf Perspektiven in der Diskussion

An der Diskussion beteiligten sich Michael van der Cammen, Leiter des Bereichs Migration und Geflüchtete der Bundesagentur für Arbeit und Dr. Sandra Hartig, Leiterin des Bereichs Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag e.V. Beide berichteten davon, dass es bis zum Jahr 2015 keine passgenauen Programme für Geflüchtete in Deutschland gab. Kulturelle Vielfalt ist längst fester Bestandteil der deutschen Gesellschaft und der Arbeitswelt, doch es gab lange keine wirkungsvollen Programme für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Vor allem fanden Mütter keinen Weg für einen Erwerbseinstieg und wurden lange von Arbeitsverwaltung und Wirtschaft übersehen. Diese Situation wurde erfolgreich durch das ESF-Programm „Stark im Beruf“ des Bundesfamilienministeriums geändert, es gibt nun mehrere Projekte, die auch geflüchtete Frauen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützen. Die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration begann mit interkulturellen Schulung von Mitarbeitern, die nun im Umgang mit Geflüchteten helfen. Durch eine gute Beratung kann ein erfolgreicher beruflicher (Wieder-) Einstieg in Deutschland erfolgen, darüber war man sich einig. Es werden nun keine Programme mehr benötigt, sondern eine gezielte Beratung und Betreuung der Frauen. Dieser Schlussfolgerung stimmte auch Fachbereichsleiterin Hatice Müller-Aras zu. Sie arbeitet für Multikulturelles Forum e.V. und hat das Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“ in Lünen auf den Weg gebracht. Ihrer Ansicht nach müssen die Beratungsfachkräfte kompetent sein. Eine individuelle Beratung ist wichtig, denn jede geflüchtete Frau hat eine individuelle Biografie und Familiensituation. Zum Thema Sprachkompetenz merkte Frau Müller-Aras an, dass Frauen mit Fluchthintergrund nicht auf die Sprachfähigkeit reduziert werden sollten.

Diese Frauen bewältigen ihr Leben in einem ganz neuen Gesellschaftssystem und weisen eine hohe Leistungsbereitschaft auf. Dr. Thomas Metker, Leiter der Unterabteilung 20 im BMFSFJ, sprach sich am Ende der Diskussion dafür aus, die Ergebnisse und Informationen des Zukunftsgesprächs in die Weiterführung des Programms miteinfließen zu lassen. Die erste Förderphase von „Stark im Beruf“ endet zum 31. Dezember 2018. Eine zweite Förderphase wird ab 2019 mit rund 90 Projektstandorten in Deutschland fortgesetzt.



v.l.n.r.: Dr. Metker, Dr. Hartig, M. van der Cammen, H. Müller-Aras, Prof. Dr. Brücker