



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Perspektiven für Familien mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt

Monitor Familienforschung

Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik

Ausgabe 39

# **Perspektiven für Familien mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt**

**Ergebnisse des Zukunftsgesprächs  
am 20. Juni 2017 im Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

**Berlin, Oktober 2017**

# Inhalt

I.	Einleitung: Familien mit Migrationshintergrund.....	4
II.	Perspektive Arbeitswelt.....	5
	2.1 Familien mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt.....	5
	2.2 Empfehlung 1: Zielgruppe besser erreichen.....	9
	2.3 Empfehlung 2: Traumatisierung bei geflüchteten Familien adressieren.....	10
III.	Perspektive Vereinbarkeit: .....	12
	3.1 Situation der Familien mit Migrationshintergrund bezüglich Arbeitsteilung, Kinderbetreuung und Rollenbildern.....	12
	3.2 Empfehlung 3: Bestehende Betreuungs- und Begleitungsangebote ausbauen.....	14
	3.3 Empfehlung 4: Kommunikation mit der Zielgruppe zu möglichen Unterstützungsangeboten verbessern.....	15
IV.	Vorstellung der Expertinnen und Experten .....	17
V.	Literatur .....	19

# I.

## Einleitung: Familien mit Migrationshintergrund

Familien mit Migrationshintergrund sind ein wachsender Teil aller Familien in Deutschland: Von den insgesamt 8,0 Millionen Familien haben 2,5 Millionen eine familiäre Einwanderungsgeschichte. Das entspricht einem Anteil von 31 Prozent an allen in Deutschland lebenden Familien (BMFSFJ 2017a). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Lebensrealität dieser Familien in der im Juni 2017 erschienenen Publikation „Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland“ anhand von Mikrozensusdaten näher beleuchtet. Die Publikation bündelt zentrale Daten zur Lebenslage von Familien mit Migrationshintergrund, zur Bildungsteilhabe, zur wirtschaftlichen Situation und beruflichen Integration dieser Familien sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu wurden aktuelle statistische Daten ausgewertet und von Expertinnen und Experten aus der Forschung eingeordnet (ebenda).

Ausgehend von den Ergebnissen der Analyse hat das BMFSFJ die Perspektiven von Einwandererfamilien auf dem **Arbeitsmarkt** und zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** in einem Zukunftsgespräch am 20. Juni 2017 in den Blick genommen. Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft diskutierten zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Bundesverwaltung die Frage, wie Eltern mit Migrationshintergrund besser dabei unterstützt werden können, ihre Arbeitswünsche zu verwirklichen und Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Dazu wurden Handlungsempfehlungen entwickelt.

Die zentralen Ergebnisse der Publikation sowie die darauf aufbauenden Handlungsempfehlungen werden im Folgenden vorgestellt und durch ausgewählte Befunde der Publikation „Gelebte Vielfalt“ sowie am Dialog teilnehmende Expertinnen und Experten eingeordnet. Kapitel 2 beschäftigt sich mit der Perspektive von Familien mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt, Kapitel 3 mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein gesonderter Fokus in beiden Kapiteln liegt auf Familien mit Fluchthintergrund. Kapitel 4 stellt die zu Wort gekommenen Expertinnen und Experten vor.

Zu den verwendeten Definitionen:

Zu **Familien mit Migrationshintergrund** zählen laut Mikrozensus alle in einem Haushalt lebenden Eltern-Kind-Gemeinschaften mit Kindern unter 18 Jahren, bei denen mindestens ein Elternteil eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt, die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung erhielt oder (Spät-)Aussiedlerin bzw. (Spät-)Aussiedler ist, unabhängig davon, ob diese Personen zugewandert sind oder in Deutschland geboren wurden.

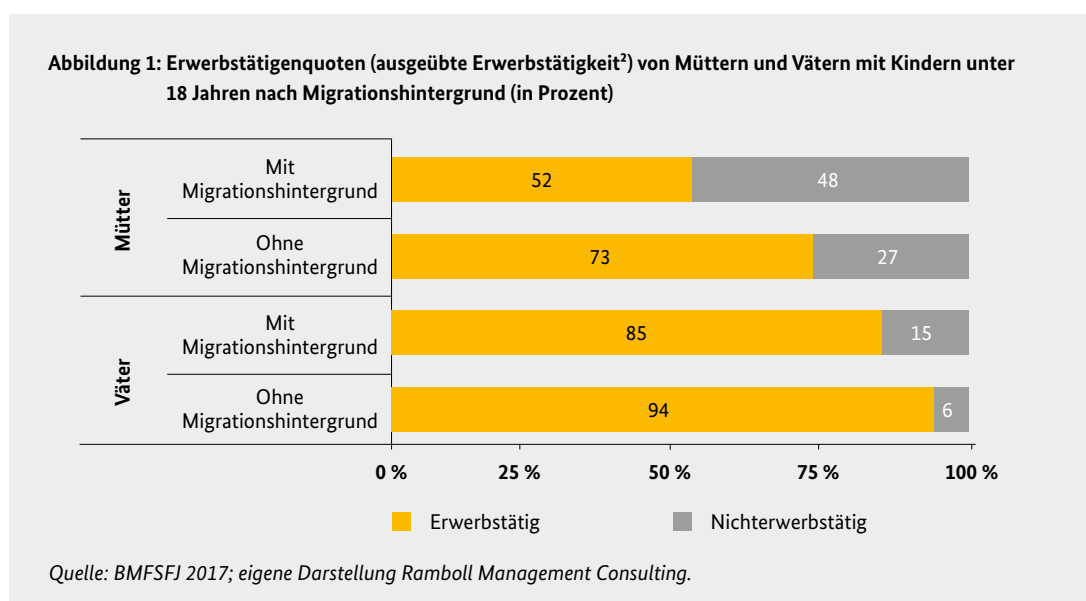
Betrachtet man nur **Mütter und Väter mit Migrationshintergrund**, gilt die Personendefinition des Mikrozensus: Gemeint sind alle Personen, die mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren in einem Haushalt leben und die selbst (oder mindestens ein Elternteil) die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen.

## II. Perspektive Arbeitswelt

### 2.1 Familien mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt hat einen wesentlichen Einfluss auf das Leben von Familien. Denn die Erwerbstätigkeit der Eltern sichert nicht nur das finanzielle Einkommen der Familien, sondern fördert auch die Teilhabe am ökonomischen, sozialen und kulturellen Leben und damit die gesamtgesellschaftliche Integration (OECD 2005). Dabei spielt die beiderseitige Erwerbstätigkeit von Vater und Mutter eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Situation der Familie: 35 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund leben in Haushalten mit ALG-II-Bezug, bei erwerbstätigen Müttern mit Migrationshintergrund sind es lediglich sechs Prozent (BMFSFJ 2017a)<sup>1</sup>.

Eltern mit Migrationshintergrund gehen jedoch deutlich seltener einer Erwerbstätigkeit nach als Eltern ohne Migrationshintergrund. Dies zeigt sich in der Erwerbstätigenquote und betrifft vor allem die Mütter (siehe Abbildung 1): Zwar ist der Anteil der berufstätigen Mütter mit Migrationshintergrund zwischen 2005 und 2015 um acht Prozentpunkte auf 52 Prozent deutlich gestiegen. Doch der Unterschied zur Erwerbstätigenquote der Mütter ohne Migrationshintergrund beträgt weiterhin rund 20 Prozentpunkte: Fast drei Viertel der Mütter ohne Migrationshintergrund (73 Prozent) sind auf dem Arbeitsmarkt aktiv, aber nur gut die Hälfte der Mütter mit Migrationshintergrund (52 Prozent). Bei Vätern mit Migrationshintergrund (85 Prozent) ist der Abstand zu Vätern ohne Migrationshintergrund (94 Prozent) weniger stark ausgeprägt.



<sup>1</sup> Die Daten der Publikation, die im Folgenden präsentiert werden, basieren auf Sonderauswertung der Mikrozensus-Daten von 2015 sowie komplementäre Daten der Befragungen des Panels Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS) und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Davon abweichende sekundäre Datenquellen werden im Text vermerkt.

<sup>2</sup> „Ausgeübte Erwerbstätigkeit“ umfasst nicht nur Personen, die aktiv erwerbstätig sind, sondern auch jene, die in der Berichtswoche aufgrund von betrieblichen Gründen (Krankheit, Unfall, Urlaub, Streik, Aus-/Fortbildung) in der Berichtswoche nicht gearbeitet haben. Ausgenommen sind dagegen Personen, die aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Altersteilzeit oder anderen persönlichen und familiären Verpflichtungen nicht gearbeitet haben.

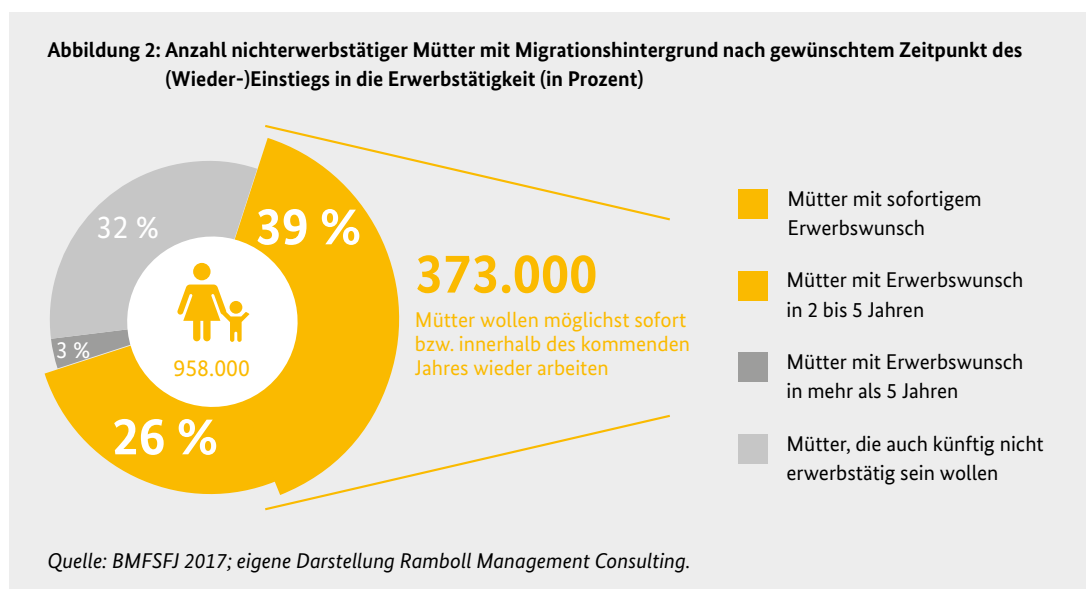
Insbesondere bei den Müttern wird eine große Heterogenität zwischen und innerhalb der Zuwanderungsgruppen deutlich. So liegt die Erwerbstätigenquote von türkeistämmigen Müttern bei 40 Prozent, von Müttern mit Spätaussiedler-Migrationshintergrund dagegen bei 67 Prozent. Auch die eigene familiäre Zuwanderungsgeschichte spielt eine Rolle: 52 Prozent der Mütter mit eigener Migrationserfahrung, aber 55 Prozent der Mütter ohne eigene Migrationserfahrung sind auf dem Arbeitsmarkt aktiv (BMFSFJ 2017a).

Bei Müttern mit Migrationshintergrund ist zudem, ähnlich wie bei autochthonen Müttern, die Familiensituation ein entscheidender Faktor für die Erwerbsbeteiligung. So gilt – je älter das jüngste Kind, desto eher sind Mütter (wieder) aktiv auf dem Arbeitsmarkt<sup>3</sup>. Auch die Anzahl der Kinder spielt eine Rolle – 33 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund mit drei oder mehr Kindern sind erwerbstätig, im Gegensatz zu 53 Prozent der Mütter mit einem Kind. Bei Müttern ohne Migrationshintergrund zeigen sich bei insgesamt höheren Erwerbstätigenquoten vergleichbare Muster (BMFSFJ 2017a).

Auch bei der Art der Erwerbstätigkeit zeigen sich Unterschiede. Denn Mütter mit Migrationshintergrund sind wesentlich häufiger geringfügig beschäftigt: Jede vierte Mutter mit Migrationshintergrund (24 Prozent) ist in einem Minijob tätig, bei Müttern ohne Migrationshintergrund sind es lediglich 11 Prozent (BMFSFJ 2017a). Väter sind hingegen so gut wie nie geringfügig beschäftigt.

### Erwerbswünsche von Müttern mit Migrationshintergrund

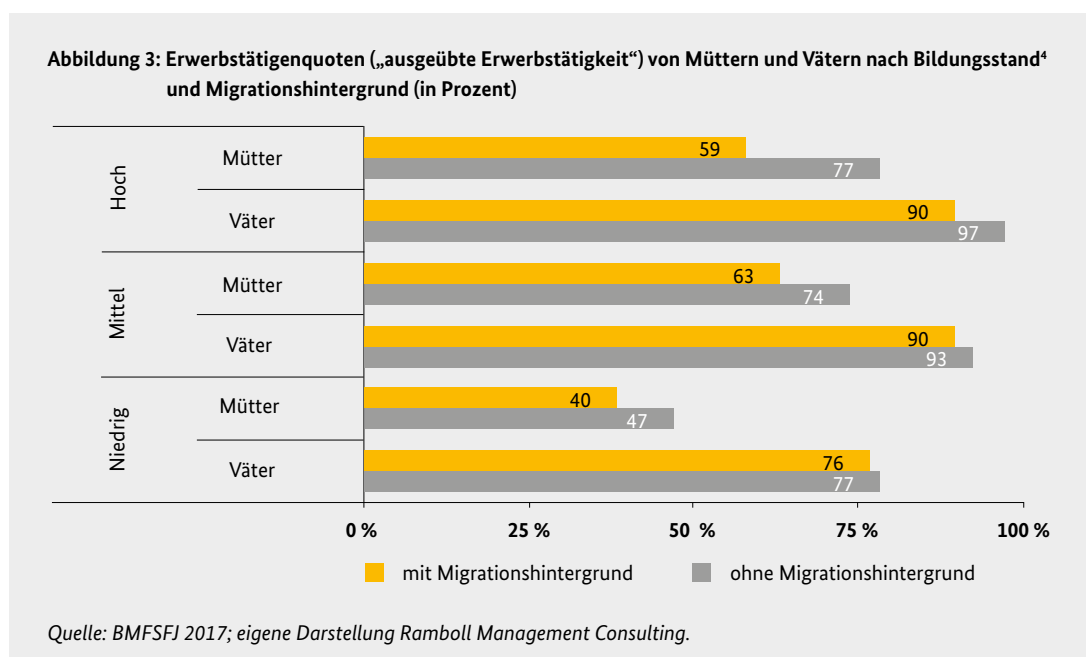
Ein Großteil jener Elternteile mit Migrationshintergrund, die nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind, hat den Wunsch, in naher Zukunft (wieder) arbeiten zu gehen. So möchten 68 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund „wahrscheinlich“ oder „ganz sicher“ in der Zukunft (wieder) erwerbstätig werden, 39 Prozent sogar möglichst sofort oder innerhalb des kommenden Jahres (siehe Abbildung 2). Der Anteil der nichterwerbstätigen Väter mit sofortigem Erwerbswunsch liegt sogar bei 52 Prozent. In absoluten Zahlen wollen also 373.000 Mütter bzw. 135.000 Väter mit Migrationshintergrund sofort oder möglichst bald (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen (BMFSFJ 2017a).



<sup>3</sup> Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Migrationshintergrund mit jüngstem Kind unter 3 Jahren beträgt 22 Prozent, mit jüngstem Kind zwischen 15 und 18 Jahren dagegen 70 Prozent (BMFSFJ 2017a).

## Qualifikationen von Eltern mit Migrationshintergrund

Die Erwerbsintegration von Vätern und Müttern mit Migrationshintergrund wird erschwert durch unterschiedliche, teils mehrfache Benachteiligungsmerkmale. So spielt neben dem Herkunftsland sowie der Migrationserfahrung (siehe Kapitel 1.1) der Bildungsstand eine wichtige Rolle für den Umfang der Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern mit Migrationshintergrund. In knapp jeder dritten Familie mit Migrationshintergrund haben Elternteile einen Hauptschulabschluss (23 Prozent) oder keinen Schulabschluss (neun Prozent), in jeder vierten Einwanderfamilie verfügen Elternteile über keinen (anerkannten) beruflichen Abschluss. Mütter mit Migrationshintergrund haben dabei wesentlich seltener einen beruflichen Bildungsabschluss (44 Prozent) als Väter mit Migrationshintergrund (38 Prozent). Entsprechend benachteiligt sind Mütter wie Väter mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt. Denn Elternteile mit niedrigem Bildungsstand sind weniger häufig erwerbstätig als Elternteile mit höherem Bildungsstand (siehe Abbildung 3) (BMFSFJ 2017a).



Unterschiede zwischen Familien mit und ohne Migrationshintergrund bestehen insbesondere in der Gruppe mit hohem Bildungsstand. Ein Einflussfaktor hierbei ist unter anderem die Bedeutung sehr guter Sprachkenntnisse bei akademischen Berufen. Tatsächlich sind sprachliche Defizite aus Sicht von mehr als der Hälfte der Unternehmen (58 Prozent) ein starkes potentiell Hemmnis bei der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund (BMFSFJ 2017b).

Prof. Dr. Claudia Diehl von der Universität Konstanz zu Qualifikationsunterschieden von Eltern und entsprechenden Herausforderungen:

*„Angesichts der anhaltenden Qualifikationsunterschiede zwischen Eltern mit und ohne Migrationshintergrund besteht die zentrale Herausforderung des deutschen Bildungssystems weiterhin darin, der „Vererbung“ geringer Bildung entgegenzuwirken. Dies gilt gerade vor dem Hintergrund der jüngsten Zuwanderung vieler Geflüchteter. Zwar sind längst nicht alle Eltern mit Migrationshintergrund gering gebildet, aber der Anteil derer mit Migrationserfahrung ist in dieser Gruppe besonders hoch.“*

<sup>4</sup> Die Bildungsabschlüsse sind wie folgt kategorisiert: Die Kategorie „Niedriger Bildungsabschluss“ umfasst Haupt-/Realschulabschluss, Anlernausbildung und Berufsvorbereitungsjahr sowie keinen Abschluss (ISCED 0–2). Die Kategorie „Mittlerer Bildungsabschluss“ umfasst Lehrausbildung, Abschluss einer Berufs-fachschule und (Fach-)Hochschulreife (ISCED 3–4). Die Kategorie „Hoher Bildungsabschluss“ umfasst (Fach-)Hochschulabschluss, Meister-Technikerausbildung, Promotion oder Vergleichbares (ISCED 5–6).

### Fokus: Familien mit Fluchthintergrund

Die Zahl der geflüchteten Familien ist in den letzten Jahren besonders gestiegen. Ein Drittel der geflüchteten Männer, die seit 2013 nach Deutschland kamen, sind Väter und über 70 Prozent der Frauen sind Mütter, so die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (Kroh et al. 2016). Über 95 Prozent dieser Mütter sind mit mindestens einem Kind in Deutschland angekommen.

Die Integration in den Arbeitsmarkt gestaltet sich bei geflüchteten Männern, insbesondere aber bei geflüchteten Frauen besonders langwierig. So erklärt Prof. Dr. Martin Kroh vom Institut der Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin:

*„Geflüchtete Frauen sind nach unseren Befunden<sup>5</sup> in der Vergangenheit vergleichsweise spät nach Zuwanderung in den deutschen Arbeitsmarkt eingestiegen. Für die Zuwanderungsjahre 1990 bis 2010 schätzen wir, dass 40 Prozent der geflüchteten Frauen im erwerbsfähigen Alter in den ersten 10 Jahren nach Zuwanderung einen Job in Deutschland aufgenommen haben. Bei geflüchteten Männern sind es geschätzt 80 Prozent und bei Frauen mit sonstigem Zuwanderungshintergrund 60 Prozent. Für die aktuelle Fluchtmigration seit 2013 zeichnet sich ein ähnlicher Trend ab.“*

Auch unter Geflüchteten besteht eine große Heterogenität, die den Erfolg der Arbeitsmarktintegration beeinflusst. Vor allem Bildung spielt eine große Rolle, wie Prof. Dr. Birgit Leyendecker von der Ruhr-Universität Bochum betont:

*„Geflüchtete Mütter gehören zu einer bildungsmäßig sehr heterogenen Gruppe. Gerade diejenigen, die zuerst gekommen sind, hatten eine vergleichsweise gute Schul- und Berufsausbildung. Von ihnen sind vergleichsweise gute Integrationsmöglichkeiten in den deutschen Arbeitsmarkt zu erwarten. Diejenigen hingegen, die aus eher ländlichen Gebieten (und häufig erst später) gekommen sind, haben oft eine geringere Schulbildung. Sie haben es vergleichsweise schwerer und brauchen mehr Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt.“*

Frauen mit Fluchthintergrund sind besonders von Vermittlungshemmnissen betroffen und werden oft nicht vom Regelsystem unterstützt, wie Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) argumentiert:

*„Studien zeigen, dass geflüchtete Frauen trotz hoher Erwerbsorientierung nur schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Sie sind dabei mit zusätzlichen, geschlechtsspezifischen Herausforderungen konfrontiert (z. B. je nach Herkunftsland sehr tradiertes Rollenverständnis). Außerdem ist diese Gruppe bisher in Arbeitsmarktprogrammen stark unterrepräsentiert – wobei diese Programme häufig nicht auf die spezielle Gruppe zugeschnitten sind.“*

Um nachhaltige Perspektiven für die Erwerbsintegration von Müttern und Vätern mit Migrationshintergrund zu schaffen, sprachen sich die Teilnehmenden des Zukunftsgesprächs für zwei zentrale Empfehlungen aus.

<sup>5</sup> Prof. Dr. Martin Kroh bezieht sich hier auf Eisnecker et al. (2016).



## 2.2 Empfehlung 1: Zielgruppe besser erreichen

Um Mütter und Väter mit Migrationshintergrund besser dabei zu unterstützen, ihre Erwerbswünsche zu verwirklichen, empfehlen die Expertinnen und Experten des Zukunftsgesprächs, die Zielgruppenerreichung bestehender und zukünftiger Unterstützungsleistungen und -programme zu verbessern. Dies impliziert zum einen, dass entsprechende Angebote zielgruppenspezifisch und passgenau auf die Zielgruppe ausgerichtet sind bzw. innovative Ansätze entwickelt werden, um auf die Heterogenität der Zielgruppe eingehen zu können. Dies ist insbesondere mit Blick auf den Bildungsstand notwendig, wie Jutta Höhne vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung bekräftigt:

*„Förderprogramme, die nach Qualifikation der Mütter differenzieren, sollten ausgebaut und langfristig finanziert werden: Orientierungs- und Qualifikationsprogramme speziell für Hochqualifizierte, z. B. fachspezifische Sprachkurse und Schulungen zu international unterschiedlichen Standards, Verbesserung des Zugangs zu Informationen zum Arbeitsmarkt, insbesondere zu den Feldern hochrangiger Beschäftigungen und möglichen Weiterbildungen und Ganztagskinderbetreuung für hochqualifizierte Migrantinnen. Für geringqualifizierte Migrantinnen sollten die niedrighwelligen Sprach- und Alphabetisierungskurse mit Kinderbetreuung weiter ausgebaut und mit Praktika verbunden werden.“*

Differenziert werden sollte auch zwischen Müttern mit und ohne eigene Migrationserfahrung. Denn die Unterstützungsbedarfe dieser beiden Personengruppen unterscheiden sich, wie Dr. Anja Stichs vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) betont:

*„Aus vielen unserer Studien wissen wir, dass sich die Situation von Frauen, die selbst als Erwachsene zugewandert sind, von denen in Deutschland aufgewachsenen Frauen mit Migrationshintergrund stark unterscheidet. Grundlegend bei selbst zugewanderten Frauen und Müttern ist es, möglichst bald nach der Einreise den Erwerb guter Deutschsprachkenntnisse zu fördern, so etwa durch die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durchgeführten Integrationskurse. Zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen in Deutschland aufwachsender Frauen erscheint es sinnvoll, bereits in der Schule anzusetzen, so etwa durch frühzeitige Beratung der Eltern sowie Schülerinnen über die Bedeutung einer beruflichen Ausbildung und durch Unterstützung bei der Suche nach einem passenden Beruf.“*

Zum anderen impliziert eine verbesserte Zielgruppenerreichung, die Ansprache bzw. Kommunikation mit der Zielgruppe zu intensivieren. Teilnehmende des Zukunftsgesprächs betonen, dass es wichtig sei, der Zielgruppe die hohe Bedeutung von Qualifizierung als Investition in die eigene Zukunft zu vermitteln. Denn insbesondere geflüchtete Menschen sind durchschnittlich sehr jung und ohne bisherige berufliche Erfahrung. Hier muss insbesondere in Sprache und Bildung investiert werden. Doch häufig ist das primäre Ziel dieser Zielgruppe, möglichst schnell an den Arbeitsmarkt zu gelangen – sei es aufgrund geringer Perspektiven auf eine langfristige Aufenthaltserlaubnis oder aufgrund von Familienangehörigen im Heimatland, die auf die finanzielle Unterstützung angewiesen sind. Entsprechende Überzeugungs- und Aufklärungsarbeit über bestehende Bildungs- und Unterstützungsangebote ist daher nötig.

Um möglichst viele Mütter und Väter mit Migrationshintergrund zu erreichen, sei es notwendig, Schlüsselakteure - die mit den Zielgruppen in Kontakt stehen - als Multiplikatoren für bestehende Unterstützungsangebote zu aktivieren. Dazu zählen Peer-Gruppen, Migrantenorganisationen, Netzwerke, Wohlfahrtsverbände, sowie staatliche Akteure wie die Bundesagentur für Arbeit und Kommunen. Ein Beispiel für die zielgruppengerechte Aktivierung von Müttern mit Migrationshintergrund bildet das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, das vom Bundesfamilienministerium sowie dem Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Rund 80 Kontaktstellen setzen sich bundesweit dafür ein, den Erwerbseinstieg für Mütter mit Migrationsgeschichte zu erleichtern und den Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration zu verbessern. Rund die Hälfte der Kontaktstellen bietet spezifische Angebote für geflüchtete Mütter.

### 2.3 Empfehlung 2: Traumatisierung bei geflüchteten Familien adressieren

Bei Geflüchteten kommt neben den bereits genannten Benachteiligungsmerkmalen erschwerend hinzu, dass ein großer Teil an traumatisierenden Erlebnissen und Erfahrungen leidet. Hinweise über die Verbreitung von Traumatisierung unter geflüchteten Frauen bietet eine kürzlich erschienene, repräsentative Studie der Charité (Schouler-Ocak & Kurmeyer 2017). Sie kommt zu dem Schluss, dass 40 Prozent der geflüchteten Frauen an stark ausgeprägter Traurigkeit leiden und über die Hälfte eine Neigung zum Weinen, Schlafschwierigkeiten, Nervosität und Angstgefühle haben. Als traumatisierende Erlebnisse bzw. Erfahrungen wurden der Aufenthalt im Kriegsgebiet, Mangel an Nahrung oder Wasser und eines Daches über dem Kopf sehr häufig benannt - doch basieren schwere Traumata auch auf Gefangenschaft, Folter, Entführungen und sexualisierter Gewalt. Trotz des Bedarfs an psychologischer Unterstützung hat nur weniger als jede Zehnte die Möglichkeit, mit einem Psychologen oder Therapeuten zu sprechen.

Traumatisierung stellt bei geflüchteten Menschen tatsächlich ein zu wenig beachtetes psychologisches Hemmnis dar, so Dr. Laura Castiglioni vom Deutschen Jugendinstitut (DJI):

*„Bei Frauen (und Männern) mit Fluchterfahrung könnte (...) ihre prekäre seelische Gesundheit ein wichtiges Hindernis für eine stabile Eingliederung in den Arbeitsmarkt werden.“*

Die Expertinnen und Experten des Zukunftsgesprächs empfehlen daher, einen niedrigschwelligen Zugang zu zielgruppengerechten psychologischen und sozialpädagogischen Unterstützungsangeboten zu gewährleisten. Dies ist eine wichtige Grundlage für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt, wie Dr. Maria Kontos vom Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main argumentiert:

*„Sprachvermittlung, Orientierungsinformation, Anerkennung von Diplomen, ein stabiler Aufenthaltsrechtlicher Status und leicht zugängliche Kinderbetreuung sind Voraussetzungen für die Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Mütter mit Migrationshintergrund. Die Erwerbstätigenquote der geflüchteten Frauen bzw. Mütter wird jedoch zusätzlich davon abhängen, wie die extensiven Traumatisierungen durch Krieg und Flucht mit Hilfe von Therapieangeboten und Beratung bewältigt werden können.“*

Dabei geht es nicht nur um traumatische Erlebnisse im Herkunftsland, sondern auch um Gewalterfahrungen in Flüchtlingsheimen. Hier gilt es, präventive Maßnahmen umzusetzen, wie es beispielsweise die von BMFSFJ und UNICEF beschlossenen „Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ (BMFSFJ & UNICEF 2017) vorsehen.

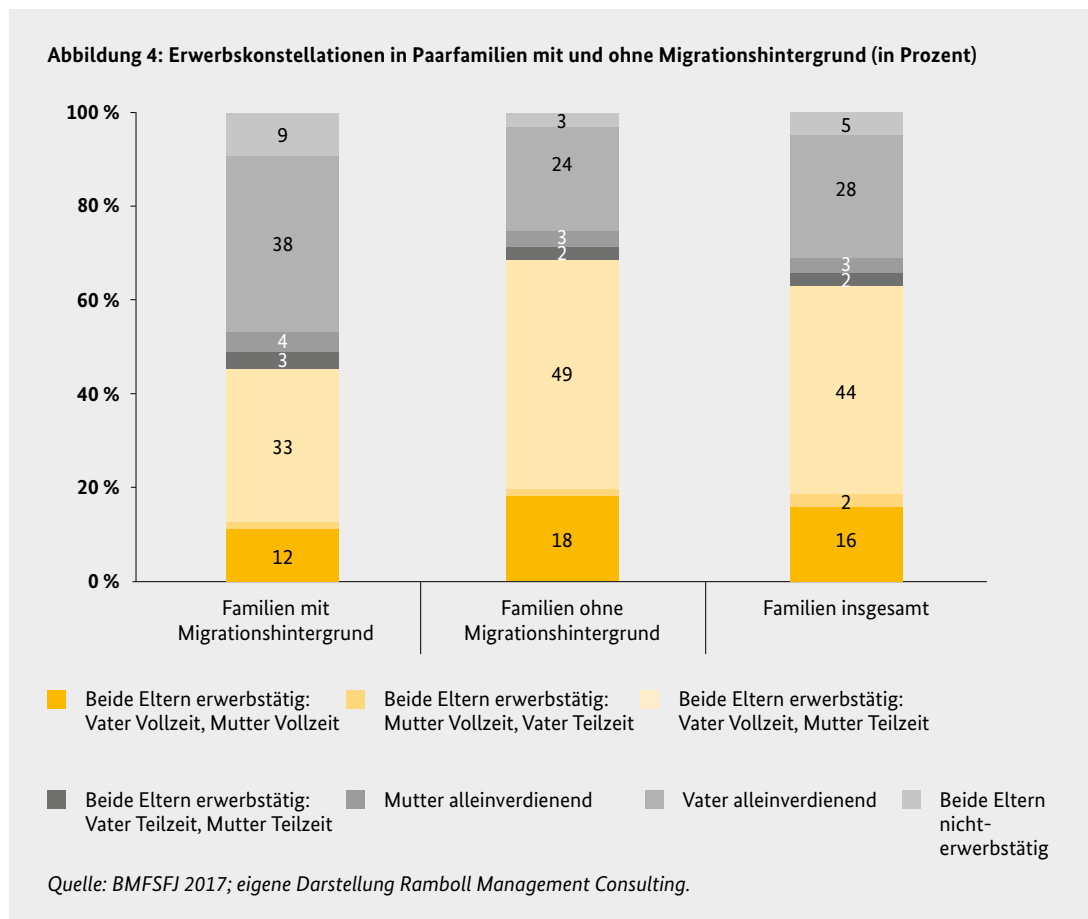
Laut den Teilnehmenden des Zukunftsgesprächs benötigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Flüchtlingsunterkünfte sowie Ehrenamtliche jedoch psychologische Unterstützung – zumindest aber Supervision –, um entsprechend reagieren und Erlebnisse aufarbeiten zu können.

# III.

## Perspektive Vereinbarkeit

### 3.1 Situation der Familien mit Migrationshintergrund bezüglich Arbeitsteilung, Kinderbetreuung und Rollenbildern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für mehr als zwei Drittel aller Mütter und mehr als die Hälfte aller Väter - unabhängig vom Migrationshintergrund - eine wichtige Voraussetzung für Lebensqualität (BMFSFJ 2015). Bei Einwandererfamilien sind es jedoch nach wie vor größtenteils Frauen, die Arbeit und Familienleben durch eine verminderte Beteiligung am Erwerbsleben miteinander zu verbinden versuchen. Tatsächlich ist das klassische Einverdienermodell mit erwerbstätigem Vater unter Familien mit Migrationshintergrund verbreiteter (38 Prozent) als bei Familien ohne Migrationshintergrund (24 Prozent). Jede dritte Familie mit Migrationshintergrund arbeitet im Zuverdienermodell, d.h. der Vater arbeitet Vollzeit und die Mutter Teilzeit (BMFSFJ 2017a), bei Familien ohne Migrationshintergrund ist dies bei jeder zweiten Familie der Fall. Auch beim Doppelverdienermodell gibt es signifikante Unterschiede: In 18 Prozent der Familien ohne Migrationshintergrund arbeiten beide Elternteile Vollzeit, bei Familien mit Migrationshintergrund sind es 12 Prozent (siehe Abbildung 4).



Diese traditionelle Rollenverteilung schlägt sich auch auf das Arbeitszeitmuster nieder: 15 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund arbeiten über 32 Stunden und 24 Prozent zwischen 15 bis 32 Stunden, bei Müttern ohne Migrationshintergrund sind es 22 Prozent bzw. 39 Prozent respektive (BMFSFJ 2017a).

Zudem nutzen Familien mit Migrationshintergrund Kinderbetreuungsangebote später im Lebensverlauf der Kinder als Familien ohne Migrationshintergrund. Zwar ist die Betreuungsquote in den letzten Jahren gestiegen – in der Altersgruppe von 0 bis unter 3 Jahren wuchs diese um sieben Prozentpunkte auf 21 Prozent – doch liegt sie nach wie vor deutlich unter der Betreuungsquote von Kindern ohne Migrationshintergrund (bei 0 bis unter 3 Jahren sind es 38 Prozent) (BMFSFJ 2017a).

Gleichzeitig lässt sich feststellen, dass die klassischen Rollenmuster auch bei Einwandererfamilien immer mehr an Bedeutung verlieren. 36 Prozent der Mütter und 46 Prozent der Väter mit Migrationshintergrund stimmen der Aussage zu, dass es die Aufgabe eines Ehemannes sei, Geld zu verdienen, die der Ehefrau, sich um den Haushalt und die Familie zu kümmern. Die Zustimmung für die beschriebenen Geschlechterrollen hat innerhalb der letzten sechs Jahre abgenommen, sowohl bei Müttern (um 9 Prozentpunkte) als auch bei Vätern mit Migrationshintergrund (um 3 Prozentpunkte). Dennoch unterscheidet sich die Position von Familien mit Migrationshintergrund deutlich von Müttern (16 Prozent) und Vätern (20 Prozent) ohne Migrationshintergrund (BMFSFJ 2017a).

Eine Einstellungsänderung braucht jedoch Zeit, wie Dr. Carola Burkert vom IAB betont:

*„Kulturell verankerte Geschlechterrollen bezüglich der familiären Arbeitsteilung weisen eine institutionelle Trägheit auf. Auch in Deutschland hat sich die familiäre Arbeitsteilung nur sehr langsam in den letzten 15 Jahren verändert. Möglichkeiten der Veränderung liegen einerseits in positiven Vorbildern und Aufklärung und andererseits durch das Setzen von institutionellen Rahmenbedingungen, die neuere Formen - nicht konservative - der familiären Arbeitsteilung belohnen, v. a. materielle Vorteile.“*

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter wie Väter mit Migrationshintergrund zu erwirken, sprachen sich die Expertinnen und Experten des Zukunftsgesprächs für die zwei folgenden zentralen Empfehlungen aus:

### 3.2 Empfehlung 3: Bestehende Betreuungs- und Begleitungsangebote ausbauen

Um eine größere geschlechtliche Egalität der familiären Arbeitsteilung und damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Familien mit Migrationshintergrund zu erreichen, braucht es fördernde Faktoren, wie es Dr. Laura Castiglioni vom DJI beschreibt:

*„Die Arbeitsteilung in den Familien hängt stark von äußeren Rahmenbedingungen, etwa dem Kinderbetreuungsangebot und flexiblen Arbeitszeiten, oder auch den Einkommenschancen von Männern und Frauen ab. Hieraus ergeben sich vielfältige Anknüpfungspunkte für eine auf partnerschaftliche Vereinbarkeit gerichtete Politik.“*

Gleiches gilt für Mütter mit Fluchthintergrund, wie Prof. Dr. Martin Kroh vom Institut der Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin festhält:

*„Dreiviertel der Frauen sind mit Kindern nach Deutschland geflüchtet und benötigen daher über die allgemeinen Hilfestellungen zum Arbeitsmarkteinstieg hinaus Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um die Erwerbsaspiration umzusetzen.“*

Die Expertinnen und Experten des Zukunftsgesprächs empfehlen angesichts der Analyse den Ausbau bestehender Betreuungs- und Begleitungsangebote. Insbesondere Mütter mit Migrationshintergrund sollten bei familiären Verpflichtungen unterstützt und somit entlastet werden, um ihre Karriere bzw. ihren (Wieder-)Einstieg auf den Arbeitsmarkt forcieren zu können. Hierfür sei ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung wünschenswert, da es den nötigen Freiraum für die berufliche (Wieder-)Eingliederung der Mütter biete.

Des Weiteren empfehlen die Teilnehmenden des Zukunftsgesprächs, bestehende Unterstützungsleistungen besser miteinander zu verknüpfen und aufeinander abzustimmen. Dies erlaube innovative Ansätze, die flexibel und passgenau auf die Bedarfe der Zielgruppe zugeschnitten werden können. Das Angebot an Deutschkursen mit angeschlossener Kinderbetreuung ist nach Meinung von Dr. Laura Castiglioni vom DJI ein Anknüpfungspunkt für die Zielgruppe der Neuzugewanderten:

*„Die erfolgreiche Eingliederung der Gruppe gut ausgebildeter Einwanderer in den deutschen Arbeitsmarkt hängt von der Anerkennung ausländischer Studien- und Berufsabschlüsse und von der Erreichung sehr guter deutscher Sprachkenntnisse ab. Mütter mit kleinen Kindern sind in diesem Prozess schlechter gestellt: Wenn sie nicht erwerbstätig sind, bekommen sie oft keine oder eine eingeschränkte Betreuung für ihre Kinder. Dies erschwert die Teilnahme. Ein Angebot an Deutschkursen mit Kinderbetreuung ist deshalb überfällig gewesen.“*

Um kulturell verankerte Geschlechterrollen mit Blick auf die familiäre Arbeitsteilung zu verändern, bedürfe es dagegen Aufklärung und positiver Vorbilder. Einen Ansatzpunkt dafür sieht Dr. Wido Geis vom Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Integrations- und Sprachkursen.

*„Ob Familien mit Migrationshintergrund und insbesondere die neuzugewanderten Flüchtlingsfamilien zu einer partnerschaftlicheren Aufteilung der familiären Aufgaben übergehen, wird stark davon abhängen, inwieweit sie in Kontakt zu Personen kommen, die in anderen Rollenmustern leben. Um diesen Kontakt zu erleichtern, ist es wichtig, dass alle Zuwanderer und insbesondere auch Frauen, die nicht direkt am Arbeitsmarkt aktiv werden wollen, zeitnah nach ihrer Einreise gute Deutschkenntnisse erwerben. Hierzu wäre es zielführend, wenn die Integrationskurse für alle Geflüchteten verpflichtend wären, die dauerhaft in Deutschland bleiben werden.“*

Zudem ist die hohe Bedeutung des familiären Einflusses auf die Einstellung zu Rollenmustern zu berücksichtigen, wie Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan von der Universität Duisburg-Essen festhält:

*„Die Annahme, in etwa 15 Jahren würden wir bei Geflüchteten ähnliche Verhältnisse wie in der Mehrheitsgesellschaft haben, verkennt die Macht tiefsitzender Sozialisationserfahrungen, der habitualisierten Weltwahrnehmungen sowie mentalitätsgeschichtlichen Verwurzelungen. Deshalb werden Muster der familialen Arbeitsteilung bei Geflüchteten sich zunächst nur marginal ändern; denkbar aber in der hier aufwachsenden Generation, wenn diese in der Phase der Familienplanung und der Familiengründung sind.“*

### 3.3 Empfehlung 4: Kommunikation mit der Zielgruppe zu möglichen Unterstützungsangeboten verbessern

Eine weitere Herausforderung besteht bei Müttern und Vätern mit Migrationshintergrund in der nicht ausreichenden Inanspruchnahme von Betreuungs- und Unterstützungsleistungen. Dies trifft insbesondere auf die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung zu. Denn diese Form der Ausbildung, die eine gute Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung ermöglicht, ist nach wie vor kaum verbreitet. Laut den Teilnehmenden des Zukunftsgesprächs liegt dies zum einen daran, dass Unternehmen Teilzeitausbildungsplätze nicht ausreichend anbieten. Andererseits nimmt die Zielgruppe entsprechende Ausbildungsplätze noch nicht in erwartetem Maße in Anspruch. Tatsächlich ist die Nachfrage der Zielgruppe nach eben solchen Ausbildungsangeboten sogar teilweise sehr gering. Ein Grund hierfür ist die Tatsache, dass die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung bei vielen Betrieben wie auch bei potenziellen Nutzern noch nicht in notwendigem Maße bekannt ist (BMBF 2011; GIB 2015).

Zudem ist die Inanspruchnahme der Kinderbetreuung unter Familien mit Migrationshintergrund trotz des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz im Vergleich zu Familien ohne Migrationshintergrund gering. So beträgt der Unterschied der Betreuungsquote bei 0 bis unter 3 jährigen Kindern 17 Prozentpunkte (vgl. Kapitel 3.1).

Angesichts dieser Herausforderung empfehlen die Teilnehmenden des Zukunftsgesprächs, stärker als zuvor Aufmerksamkeit für bestehende Hilfeleistungen, Bildungsangebote – wie den Angeboten zur Teilzeitausbildung – und rechtlichen Ansprüchen zu schaffen. Dies sollte – wenn möglich – durch eine zentrale Anlaufstelle erfolgen, die einen umfangreichen Überblick zu passenden Unterstützungsleistungen bietet und zu der eine schnelle und niedrigschwellige Kontaktaufnahme möglich ist. Dabei sollten Familien ohne Migrationshintergrund jedoch gleichermaßen berücksichtigt werden, wie Prof. Dr. Helen Schwenken von der Universität Osnabrück argumentiert:

*„Bezogen auf die familiäre Arbeitsteilung kann bei Familien mit Fluchtgeschichte erwartet werden, dass sich nicht sofort, aber über einen längeren Zeitraum und erst recht über Generationen hinweg, ein Wandel hin zu größerer Egalität beobachten lassen wird. Allerdings sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass sich auch in Familien ohne Migrationshintergrund schon mit dem ersten Kind eine Re-Traditionalisierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung beobachten lässt. Daher sollten sich Maßnahmen, die eine größere geschlechtliche Egalität der familiären Arbeitsteilung erreichen wollen, gleichermaßen an Paare mit Kinderwunsch mit und ohne Migrationshintergrund richten. Denn vielen jungen Leuten ist die ‚Kinderfalle‘ kaum bewusst.“*

Die Expertinnen und Experten wiesen im Zukunftsgespräch darauf hin, dass eine aufsuchende und niedrigschwellige Betreuung und Begleitung von Eltern mit Migrationshintergrund notwendig sei, um auf die positiven Effekte der Unterstützungsleistung hinzuweisen. Schließlich ist die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsangeboten in jungen Jahren nicht nur gewinnbringend für das Kind selbst, sondern auch für die Eltern: Sie profitieren von neuen Kontakten und einer stärkeren Verankerung in der Nachbarschaft, die auch Ressourcen zur Unterstützung für Alltagsschwierigkeiten birgt. Die Teilnehmenden des Zukunftsgesprächs empfehlen daher, entsprechende Unterstützungsleistungen und Brückenangebote auszuprobieren und bei Erfolg ins Regelsystem zu überführen, wie es beim Programm „Kita-Einstieg“ angelegt ist.

Während des Zukunftsgesprächs wurde wiederholt die Einstellung des Vaters als Voraussetzung für die erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mutter betont. Für eine nachhaltige Einstellungsänderung sollten daher beide Geschlechter für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit sensibilisiert und auch Väter stärker in entsprechende Unterstützungsmaßnahmen eingebunden werden.



# IV.

## Vorstellung der Expertinnen und Experten

Folgende Expertinnen und Experten haben am Zukunftsgespräch am 20. Juni 2017 im BMFSFJ mitgewirkt:

**Dr. Carola Burkert** arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Hessen und leitete bis Ende 2010 die Arbeitsgruppe „Migration und Integration“. Sie befasst sich inhaltlich mit der Schnittstelle Migration und Arbeitsmarkt und der Fachkräftesicherung.

**Dr. Laura Castiglioni** ist Leiterin der Fachgruppe „Familienpolitik und Familienförderung“ am Deutschen Jugendinstitut (DJI). Bis 2017 hatte sie die Projektkoordination und Geschäftsführung bei pairfam (deutsches Beziehungs- und Familienpanel) inne.

**Prof. Dr. Claudia Diehl** leitet den Arbeitsbereich Mikrosoziologie an der Universität Konstanz. Themenschwerpunkte umfassen die Eingliederungsprozesse von Zuwanderern, Prozesse ethnischer Grenzziehungen wie Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung sowie Phänomene der internationalen Migration.

**Dr. Wido Geis** ist Senior Economist am Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. Er arbeitet insbesondere zu den Themen Bildung, Zuwanderung und Innovation. Unter anderem hat er sich mit der Fachkräftemobilität innerhalb der EU beschäftigt.

**Jutta Höhne** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Zudem arbeitet sie als Gastwissenschaftlerin in der Abteilung „Migration, Integration, Transnationalisierung“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Sie forscht u. a. zu Gender- und Migrationsfragen am Arbeitsmarkt.

**Dr. Maria Kontos** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt/Main. Aktuell befasst sie sich mit der Bedeutung des öffentlichen Integrationsdiskurses für das Selbstverständnis, die Selbstpositionierung und das Integrationshandeln von Migrantinnen und Migranten.

**Prof. Dr. Martin Kroh** ist Professor für Sozialwissenschaftliche Methoden am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin und stellvertretender Leiter der forschungsbasierten Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin. In letzterer Funktion ist er maßgeblich an der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten in Deutschland beteiligt.

**Prof. Dr. Birgit Leyendecker** ist Professorin an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Entwicklungspsychologie auf den Schnittstellen von Migration, Familie und Kultur. Ihr Forschungsinteresse gilt insbesondere den Einflussfaktoren auf die Entwicklungsverläufe von Kindern aus zugewanderten Familien.

**Prof. Dr. Helen Schwenken** ist Professorin für Migration und Gesellschaft am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften und am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Unter anderem forscht sie in den Themenfeldern Arbeitsmarktintegration und Migration und Geschlecht.

**Dr. Anja Stichs** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe am Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Sie forscht insbesondere im Feld „Integration und gesellschaftlicher Zusammenhalt“.

**Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan** ist Professor für Moderne Türkeistudien und Integrationsforschung an der Fakultät für Geisteswissenschaften der Universität Duisburg-Essen. Er forscht u. a. zu psychosozialen Belastungen von Migrantenfamilien.

# V.

## Literatur

- Bundesministerium für Bildung und Forschung [BMBF] (2011):** Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen. Band 13 der Reihe Berufsbildungsforschung. Verfügbar unter: [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung\\_Band\\_13.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsforschung_Band_13.pdf) (Zugriff: 28.07.2017).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2015):** Familienreport 2014 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Verfügbar unter: [www.bmfsfj.de/blob/93784/e1e3be71bd-501521ba2c2a3da2dca8bc/familienreport-2014-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/93784/e1e3be71bd-501521ba2c2a3da2dca8bc/familienreport-2014-data.pdf) (Zugriff: 25.07.2017).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017a):** Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/116880/83c02ec19ddea15014d7868048f697f2/gelebte-vielfalt-familien-mit-migrationshintergrund-in-deutschland-data.pdf> (Zugriff: 20.07.2017).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2017b):** Aussagen des Personalpanels des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln 2016 zur Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund. Verfügbar unter: [www.bmfsfj.de/blob/114164/bd36783681c9c-4879060b6729e2fa06e/personalpanel-iw-beschaeftigung-mit-migrationshintergrund-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/114164/bd36783681c9c-4879060b6729e2fa06e/personalpanel-iw-beschaeftigung-mit-migrationshintergrund-data.pdf) (Zugriff: 25.07.2017).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] & United Nations Children's Fund [UNICEF] (2017):** Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/117472/f6ec3b5df6c5b876861562d38f5e6b3a/mindeststandards-zum-schutz-von-gefluechteten-menschen-in-fluechtlingsunterkuenften-data.pdf> (Zugriff: 28.07.2017).
- Eisnecker, P.; Giesecke, J.; Kroh, M.; Liebau, E.; Marcus, J.; Salikutluk, Z., Schacht, D., Spieß, C. & Westermaier, F. (2016):** Die Integration Geflüchteter – Erkenntnisse aus der Vergangenheit. DIW Wochenbericht, 35|2016, S.727-730.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung [GIB] (2015):** Teilzeitberufsausbildung – Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen (TEP). Eine empirische Untersuchung der Programmumsetzung. Verfügbar unter: <http://www.gib.nrw.de/service/veroeffentlichungen/arbeitspapiere/teilzeitberufsausbildung-2013-einstieg-begleiten-2013-perspektiven-oeffnen-tep-.-eine-empirische-untersuchung-der-programmumsetzung> (Zugriff: 28.07.2017).

**Kroh et al. (2016):** Das Studiendesign der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. In Brückner, H. et al. (Hrsg): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 116.

**Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] (2005):** Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland. Paris: OECD.

**Schouler-Ocak, M. & Kurmeyer, C. (2017):** Abschlussbericht: Study on Female Refugees. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. Verfügbar unter: <https://female-refugee-study.charite.de/> (Zugriff: 25.07.2017).

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Redaktion:**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Ramboll Management Consulting GmbH: Simon Böhmer, Kristina Broens  
Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Stand:** Oktober 2017

**Gestaltung:** Ramboll Management Consulting GmbH: Janine Wentorf

\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8–18 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter: [www.115.de](http://www.115.de).

Der Monitor Familienforschung wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: [www.esf.de](http://www.esf.de)

