



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten

im Hinblick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit
unter besonderer Berücksichtigung des Familiennachzugs

Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten

im Hinblick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit
unter besonderer Berücksichtigung des Familiennachzugs

*Expertise des Kompetenzzentrums für die Arbeitsmarktintegration von
Müttern mit Migrationshintergrund im Auftrag des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

Autor und Autorin:

Anno Kluß und
Schahrazad Farrokhzad

Vorwort

Deutschland ist ein Zielland von Zuwanderung für mit- beziehungsweise nachreisende Familienangehörige, vor allem für Frauen. Erwerbs- und Familienmigration sind dabei eng miteinander verknüpft (OECD 2017, Borowsky et alii 2020). Partnerinnen im Familiennachzug verfügen vielfach über eine im Herkunftsland erworbene und in Deutschland anschlussfähige Bildung oder Qualifizierung. Gleichwohl ist nur ein Teil der qualifizierten Nachziehenden erwerbstätig – und dies trotz einer hohen Erwerbsneigung und einer höheren Unzufriedenheit mit der Einkommenssituation der Familie im Vergleich zu anderen Migrantengruppen.

Zwar gibt es in Deutschland Strukturen und Angebote, um die ankommenden mit- und nachreisenden Familienangehörigen bei dem Wunsch nach Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. Doch setzen die vorhandenen Strukturen in der Regel auf ein Aktivwerden der Zugewanderten und deren Kenntnis des deutschen Bildungs- und Arbeitsmarktes.

Die vorliegende Expertise setzt an der Frage des Umgangs mit dem Erwerbspotenzial für die Gruppe der nachgezogenen Partnerinnen an: Welche Zugangswege und Unterstützungsstrukturen bestehen für die Zielgruppe in der Zeit des Zuzugs nach Deutschland? Welche Bedarfe hat diese Gruppe und wie reagieren die Regelstrukturen darauf? Ziel der qualitativen Expertise ist es, eine Prozesskette abzubilden, um Schritte der nachziehenden Frauen und Mütter zur Einmündung in den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen, Unterstützungsbedarfe zu identifizieren und neue Zugangswege über bestehende Regelangebote herauszustellen.

Die Expertise ist im Rahmen des Kompetenzzentrums für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entstanden und wurde von Anno Kluß (context GbR) und Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad (Technische Hochschule Köln) durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Heterogenität der Zielgruppe in den Regelstrukturen stärker ins Bewusstsein rücken muss. Familiennachgezogene Frauen sollten von Verwaltungsstellen nicht als „im Schatten des Mannes stehend“ wahrgenommen werden, sondern mit ihrem Potenzial für den Arbeitsmarkt gesehen werden. Die Zielgruppe muss stärker auf vorhandene Beratungsmöglichkeiten und Anlaufstellen hingewiesen werden, beispielsweise im Rahmen einer ersten Verweisberatung bei den Meldebehörden. So könnten ein nicht selten stattfindender Rückzug in die Familienarbeit und ein Dequalifizierungsprozess vermieden werden. In der Diskussion über fehlende Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt darf die große Zielgruppe der mitreisenden Partnerinnen nicht aus dem Blick geraten.

An die Gruppe der nicht erwerbstätigen Migrantinnen mit Kindern, die einen starken Erwerbswunsch haben, richtet sich auch das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015–2022) mit 90 Kontaktstellen bundesweit. Partnerinnen im Familiennachzug werden dort bereits zum Berufseinstieg und zu Vereinbarkeitsfragen beraten. An der Ausrichtung solcher Programme gilt es anzusetzen und mit der Arbeitsverwaltung spezifische Projekte zu schaffen, in denen die nachziehenden Frauen in ihrer jeweiligen individuellen Lebens- und Arbeitssituation gefördert werden.

Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

Vorwort	5
Zusammenfassung der Kerneergebnisse	9
1 Einleitung	13
1.1 Ausgangslage und Zwecke der Expertise	13
1.2 Fragestellungen und Aufbau der Expertise	15
2 Forschungsstand	17
2.1 Feminisierung der Migration	20
2.2 Migrationsmotiv „Familiennachzug“	21
2.3 Bildung	22
2.3.1 Mitgebrachte Qualifikationen	22
2.3.2 Zugangswege zu Qualifikationssystemen in Deutschland: Beispiele Spracherwerb und Beschäftigungsförderung	23
2.4 Erwerbsmotivation	24
2.5 Erwerbsarbeit	25
2.5.1 Nicht-Erwerbstätigkeit/Erwerbstätigenquoten	25
2.5.2 Arbeitslosigkeit	27
2.5.3 Armutsrisiko	27
2.5.4 Einkommen	28
2.5.5 Berufliche Statusgruppen	29
2.5.6 Arbeitsmarktbranchen	29
2.6 Analyse von Barrieren	30
3 Design der empirischen Erhebungen	36
3.1 Erhebungsmethoden und Befragtengruppen	36
3.2 Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen (Sample)	38
3.3 Auswertung der qualitativen Daten	40
4 Ergebnisse der empirischen Erhebungen	41
4.1 Herausforderungen, Barrieren und Förderlücken	44
4.1.1 Information/Orientierung/Beratung	44
4.1.2 Partnerschaft	49
4.1.3 Familie und Beruf	52
4.1.4 Anerkennung von Abschlüssen	56
4.1.5 Vorurteile und Diskriminierung	58
4.1.6 Spracherwerb	61
4.1.7 Gesundheit	63
4.1.8 Wohnverhältnisse und finanzielle Rahmenbedingungen	64
4.1.9 Kulturelle Besonderheiten	64
4.1.10 Ressourcen	65

4.2	Für Berufsorientierung relevante Kontakte	66
4.2.1	Organisationen	66
4.2.2	Personen	66
4.3	Zeitpunkte der Thematisierung von Ausbildung und Beruf	68
4.4	Gruppenunterschiede	69
4.4.1	Familiennachzug versus eigenständige und partnerschaftliche Migration und die Rolle der Mutterschaft	69
4.4.2	EU- versus Drittstaatenangehörige	72
4.4.3	Partner mit versus ohne Migrationshintergrund	73
4.4.4	Bildungsstatus	74
5	Handlungsempfehlungen: Zugangswege und Gelingensbedingungen	75
	Bewusstseinschärfung für interkulturelle und migrationsspezifische Zusammenhänge	76
	Empowerment und Mentoring	77
	Förderketten	78
	Sicherheit im Aufenthalt/Rechtliche Regelungen	78
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	79
	Antidiskriminierung	79
	Anerkennung von Kompetenzen	79
	Anerkennung von Abschlüssen und bedarfsgerechte Nachqualifizierungsangebote	80
	Passgenaue Beratungs- und Informationspolitik	80
6	Literaturverzeichnis	83
7	Autorin und Autor	89

Zusammenfassung der Kernergebnisse

 *Viele Herausforderungen, die Migrantinnen im Familiennachzug beim Zugang zum Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt erleben, teilen sie mit anderen Migrantinnen.*

Die Ergebnisse der Expertise zeigen: Viele Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, Förderlücken, aber auch Gelingensbedingungen treffen nicht ausschließlich auf familiennachgezogene Migrantinnen zu, sondern (je nach individueller Ausgangssituation) auch auf andere Migrantinnen. Darüber hinaus haben einige Herausforderungen, zum Beispiel die Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Familie, für Mütter allgemein eine besondere Relevanz. Gleichzeitig werden spezifische Unterstützungsbedarfe, Hürden und Förderlücken sichtbar, die familiennachgezogene Migrantinnen stärker betreffen. In der Selbstwahrnehmung der Befragten hat das Merkmal „Familiennachzug“ häufig keinen relevanten Stellenwert im Vergleich zu den anderen Gruppenzugehörigkeiten.

 *Familiennachgezogene Migrantinnen sollten nicht nur verwaltungstechnisch, sondern auch in ihrem Potenzial als Arbeitskräfte angesprochen werden.*

Aus Sicht der Befragten ist die **Wahrnehmung** durch Vertreterinnen und Vertreter von Verwaltungen, öffentlicher Hand und sozialen Akteuren für die spezifische Situation nachgezogener Frau-

en **nicht ausreichend geschärft**. Die Frauen werden in der Phase der Einwanderung oft ausschließlich verwaltungsrechtlich angesprochen. Sie werden sozusagen **als „im Schatten des Mannes stehend“ wahrgenommen** und entsprechend eher nachrangig behandelt. Im Erstkontakt mit der kommunalen Meldebehörde findet eine Beratung vorwiegend in Richtung Mutterschaft, Sprache und Gesundheitswesen statt. Nach **beruflicher Qualifikation und Erfahrung wird nicht ausreichend gefragt**, und auch auf Zugänge zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wird wenig verwiesen. Um die Heterogenität der Zielgruppe stärker ins Bewusstsein zu rücken, müssten zum Beispiel spezifische Projekte eine stärkere Unterstützung durch die Regelstrukturen (unter anderem Jobcenter und Arbeitsagenturen) erfahren oder **Schulungen für qualifikations- und arbeitsmarktrelevante Akteursgruppen** durchgeführt werden mit dem Ziel, den Blick auf die Lebenssituation und die Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund zu schärfen beziehungsweise die Perspektiven zu erweitern. Dazu gehört unter anderem, das **Bewusstsein zu schaffen**, beispielsweise Migrantinnen nicht nur in der Rolle als Hausfrau und Mutter oder „Verwaltungsakt“, sondern **als potenzielle Arbeitskraft wahrzunehmen** – dies gilt besonders mit Blick auf familiennachgezogene Frauen, denen durch den verzögerten Nachzug aus institutioneller Perspektive tendenziell zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.



Alle Migrantinnen müssen zum Thema „Leben und Arbeiten in Deutschland“ bereits im Zeitfenster der Einreise umfassend informiert werden.

Mit Blick auf Orientierungsmöglichkeiten und Informationsbeschaffung in Bezug auf Ausbildung und Erwerbsarbeit werden insbesondere (aber nicht nur) nachgezogene Migrantinnen von den Beratungssystemen oft als „**Adressatinnen zweiter Ordnung**“ angesehen – im Gegensatz zu den erstzugewanderten Partnern. Es fehlt ihnen an bedarfs- und lebensweltorientierten, vernetzten Informations- und **Beratungsangeboten vor Ort, die gezielt frauen- und zugleich migrationsspezifische Perspektiven berücksichtigen**. Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter werden in diesem Zusammenhang als eher reaktiv und passiv („Komm-Struktur“) wahrgenommen. Zudem greift das **automatisierte Matching** bei der Zielgruppe oft nicht, weil deren Qualifikationen und die im Ausland erworbenen Abschlüsse „nicht ins Schema“ passen. Ganz entscheidend für eine Verbesserung der Informationspolitik ist hier eine primär kurz nach dem Einwanderungszeitpunkt **an den Meldebehörden angesiedelte erste Verweisberatung**, die umfangreiche Erstinformationen zu verschiedenen Lebensbereichen, auch zu Bildung und Arbeit, bereithält, auf weitere relevante Beratungs- und Unterstützungsstrukturen vor Ort verweist und entsprechend mit vielfältigem und mehrsprachigem Informationsmaterial ausgestattet ist. Die mit den Frauen in Kontakt kommenden Stellen (zum Beispiel Bürgeramt, Kinderwillkommensbesucherinnen und -besucher) sollten hierfür ebenfalls sensibilisiert werden. Weitere Gelingensbedingungen sind unter anderem die direkte und aktive Ansprache der Frauen, Hinweise **auf Beratungsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt am Ende eines Sprachkurses**, der Ausbau der allgemeinen Orientierungskurse, das Einspeisen von **Informationen für Frauen in bereits existierende Netzwerke der Männer**.



Der Berufseinstieg gelingt besser, wenn die Berufs- und Laufbahnberatung für Frauen im Familiennachzug ausgebaut und an vorhandene Regelangebote angeschlossen wird.

Von besonderer Wichtigkeit für familiennachgezogene Frauen ist eine gezielt **migrations- und gendersensible sowie ressourcenorientierte Bildungs- und Laufbahnberatung**. Hierunter fallen zum Beispiel die länderspezifische Aufklärung über deutsche Bildungssysteme, der Ausbau mehrsprachiger Angebote und die Durchführung frauenspezifischer Berufsinformationstage.



Familiäre Geschlechterarrangements nachgezogener Frauen müssen in der Beratungsarbeit sichtbar gemacht werden, um die Frauen in der Laufbahnberatung angemessen unterstützen zu können.

Die Befragungen zeigten: Auch bei nachgezogenen Migrantinnen sind **familiäre Geschlechterarrangements** vielfältig und zum Teil durch **gegenseitige Unterstützung**, zum Teil aber auch durch **asymmetrische Geschlechterrollen** und damit verbundene Belastungen zuungunsten der Frauen geprägt. Besonders im Familiennachzug können Belastungen aus der Partnerschaft eine Barriere im Zugang zum Arbeitsmarkt darstellen. **Rechtliche, ökonomische und soziale Abhängigkeit** spielt hier oftmals eine große Rolle und kann vor allem dann Risiken für die Möglichkeitsräume der Frauen in Deutschland bergen, wenn ihre Partner diese Situation explizit oder implizit ausnutzen. Dann kann sogar eine **Retraditionalisierung** von im Herkunftsland ehemals egalitär orientierten Geschlechterverhältnissen stattfinden. Dazu kann auch gehören, dass die nachgezogene Frau zumindest in der ersten Zeit ihren als Pionier zugewanderten Mann bei der Etablierung im Beruf und seiner gesellschaftlichen Rolle unterstützt und dabei ihre eigenen Entwicklungsbedürfnisse zurückstellt. Andererseits wird viel-

fach wahrgenommen, dass die zeitversetzt migrierten Frauen aufgrund der Abwesenheit des Partners vor ihrem eigenen Nachzug eine **Stärkung des Selbstbewusstseins** erfahren. Wenn sie merken, dass sie auch diese schwierige soziale Situation meistern können, kann dieses **Selbstbewusstsein als Ressource** genutzt werden.

Eine wesentliche Entlastung bietet die Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Kinderbetreuung durch bedarfsgerechte institutionelle Unterstützung. Diese stellt auch für Frauen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen eine Herausforderung dar.

 *Frauen mit Migrationshintergrund allgemein haben als Mütter ein verschärftes Vereinbarkeitsdilemma, dem mit Kinderbetreuung und mehr familienfreundlichen Qualifizierungs- und Arbeitszeitmodellen begegnet werden sollte.*

Das Thema der Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Familie ist nicht nur für nachgezogene Mütter, sondern für alle Frauen mit und ohne Migrationshintergrund von hoher Relevanz. Die Expertise reproduziert am Beispiel der nachgezogenen Frauen folgende Hürden und Fragestellungen, die aus bisherigen Forschungen bereits bekannt sind: Wie gelingt es beispielsweise zeitlich, mehrere Kinder in verschiedene Kitas/Schulen zu bringen und abzuholen und parallel dazu Qualifizierungsmaßnahmen und Berufstätigkeiten zu finden, die in diese zumeist engen Zeitfenster passen – oftmals **ohne die Möglichkeit des Rückgriffs auf Verwandte**? Die Zielgruppe erlebt das **Vereinbarkeitsdilemma in verschärfter Form**, zum Beispiel auch deshalb, weil informelle Informationsnetzwerke über die konkreten Möglichkeiten der Kinderbetreuung gerade zu Beginn des Lebens in Deutschland noch nicht so stark ausgeprägt sind. Hilfreich zur Verbesserung der Situation wäre hier beispielsweise die **Förderung familienfreundlicher Qualifizierungs- und Arbeitszeitmodelle**. Dazu gehören unter anderem Teilzeitpraktika, flexible modularisierte Teilzeitangebote in den Bereichen Sprachkurse und berufliche Nachqualifizierung sowie maßnahmenbegleitende bedarfsorientierte Kinderbetreuung für Mütter.

 *Deutschkenntnisse sind eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Sprachkurse mit parallelem Kinderbetreuungsangebot und alltagsorientierte Sprachlernmöglichkeiten sind für Frauen mit umfangreichen familiären Care-Aufgaben entscheidend.*

Die aktuelle Forschung belegt, dass der Erwerb der deutschen Sprache durch den Besuch von Sprachkursen bei Frauen mit Migrationshintergrund mit (jüngeren) Kindern im Allgemeinen oftmals davon abhängt, ob die **Kinderbetreuung sichergestellt** ist, wenn nicht durch die Regelstrukturen, dann als flankierende Kinderbetreuung unmittelbar in Verknüpfung mit den Sprachkursen. Dies gilt ganz besonders auch für familiennachgezogene Migrantinnen – die aufgrund der verzögerten Zuwanderung gegenüber dem erstzugewanderten Familienmitglied ein **erhöhtes Risiko** haben, **trotz Bildungs- und Erwerbsmotivation längere Zeit ausschließlich in der Familienfürsorge zu verharren**. Hier bleibt es eine Kernaufgabe, situationsangemessene und alltagsorientierte Sprachlernmöglichkeiten anzubieten, die gegebenenfalls sinnvoll mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten kombiniert sind. Sprachkurse sollten außerdem idealerweise zu arbeitnehmerfreundlichen Zeiten stattfinden. Das Kursangebot sollte darüber hinaus kostenlos sein und auch **höhere Sprachniveaus (zum Beispiel B2 und C1) umfassen** angesichts des Umstands, dass nicht wenige der familiennachgezogenen Migrantinnen gut ausgebildet sind, zum Teil auch ein Studium abgeschlossen haben.

 *Mitgebrachte berufliche Kompetenzen können durch geschlechtergerechte Kompetenzfeststellungsverfahren und flexiblere Qualifizierungswege besser berücksichtigt werden.*

Hinsichtlich des Bildungsgrads lassen sich bei nachgezogenen Frauen **keine sehr auffälligen geschlechtsspezifischen Nachteile** nachweisen – ein Ergebnis, welches immer noch gängige **Klischees zum Bildungsstand von Migrantinnen** weitgehend widerlegt. Gleichzeitig werden nur wenige mitgebrachte Zeugnisse aller Nachgezogenen (8,2 Prozent mit Berufsausbildung, 21,5 Prozent mit Studium/Promotion) formal anerkannt. Die diesbezüglich deutlich vorgetragenen Erfah-

rungen führen demnach gerade bei familiennachgezogenen Frauen zum Teil zu **Frustration und Rückzug in die Familienarbeit** beziehungsweise in eine Beschäftigung, die nicht ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau entspricht. Um die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu stärken, gilt es entsprechend, an die von nachgezogenen Frauen **mitgebrachten Kompetenzen anzuknüpfen**. Dies gelänge durch frühzeitige differenzierte und geschlechtergerechte Kompetenzfeststellungsverfahren, die **Wertschätzung von migrationsbedingten und sozialen Kompetenzen**, die **Sensibilisierung der Beraterinnen und Berater** für die gesellschaftliche und berufliche Position der Frauen, die sie vor ihrer Migration innehatten, und eine **flexiblere Gestaltung der Ausbildungszeit**.



Arbeitsmarktbezogene Antidiskriminierungsarbeit, Empowerment- und Mentoringprogramme müssen ausgebaut werden.

Sowohl durch den Forschungsstand als auch aufgrund der empirischen Ergebnisse wird deutlich, dass familiennachgezogene Frauen genauso wie andere Frauen mit Migrationshintergrund von **Vorurteilen und Diskriminierung am Arbeitsmarkt** betroffen sind. Hier ist es besonders problematisch, wenn Verantwortliche in Beratung und Arbeitsvermittlung pauschal **klischeebehaftete Vorstellungen über Traditionalismus** in Migrationsfamilien und eine damit verbundene angebliche Arbeitsmarktfremde aus kulturellen Gründen antizipieren und auf alle (familiennachgezogenen) Migrantinnen übertragen. Die zentrale Gelingensbedingung an dieser Stelle ist eine intensive und offensive **arbeitsmarktbezogene Antidiskriminierungsarbeit**, zum Beispiel durch die Etablierung von Ombudsstellen zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen in allen Regelstrukturen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes.

In den Befragungen wurde deutlich, dass die bei den Frauen vorhandenen beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen, formalen Ausbildungen, anderen Sprachfähigkeiten als Deutsch oder die soziale Leistung, mit einer Familie aus oft schwierigen Situationen emigriert zu sein, von Angehörigen

der Mehrheitsgesellschaft oftmals nicht wahrgenommen oder anerkannt werden. Umgekehrt gilt, dass es den Frauen, die „frisch“ eingewandert und mit familiären Aufgaben und der Neuorientierung beschäftigt sind, häufig **an zeitlichen und psychischen Ressourcen mangelt, um eine aktive Arbeitsmarktorientierung zu verfolgen**. Um die Ressourcen zu nutzen, wird der Ausbau von **geschlechtergerecht gestalteten Empowerment- und Mentoringkonzepten** empfohlen.



Aufenthaltsrecht, Anerkennungsverfahren und Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen sind auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu überprüfen.

Auch hinsichtlich der **aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Einschränkungen** beziehungsweise Wartezeiten lassen sich einige Hürden identifizieren – und zwar unabhängig von der Frage des Familiennachzugs. Rechtlich benachteiligt im Zugang zu Maßnahmen sind zum Beispiel Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus und sogenannter „geringer Bleibewahrscheinlichkeit“, ganz besonders aber diejenigen aus als „sicher“ deklarierten Herkunftsländern und solche mit Duldungsstatus nach § 60b. Bei einem **vom Ehegatten abhängigen Aufenthaltstitel** nach § 31 Aufenthaltsgesetz kann **erschwerend die Mindestehebstands von drei Jahren** hinzukommen. Dies kann die Teilhabe beispielsweise der Frauen mit häuslichen Gewalterfahrungen (nicht nur) am Arbeitsmarkt erheblich einschränken, da sie dann (zum Beispiel als Geflüchtete) **von Abschiebung** bedroht sind oder (beispielsweise als EU-Bürgerinnen) **keinen eigenständigen Anspruch auf Sozialleistungen** haben. Wichtig ist daher eine fortwährende kritische und geschlechtergerechte Überprüfung von arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Regelungen auf Ebene von Gesetzen und Verordnungen. Auch die Sicherstellung eines bedarfsgerechten und **zeitnahen Zugangs zu Qualifizierungsmaßnahmen** und die **Beschleunigung von Anerkennungsverfahren** für im Ausland erworbene Abschlüsse sind wichtige Gelingensbedingungen.

1

Einleitung

Die vorliegende Expertise wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Zeitraum November 2019 bis Juni 2020 von Anno Kluß (context GbR) und Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad (Technische Hochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften) durchgeführt. Sie soll eine Informationsgrundlage für die mögliche Anpassung, Weiterentwicklung oder Neuschaffung von Unterstützungsstrukturen und Fördermöglichkeiten für die angesprochene Zielgruppe unter besonderer Berücksichtigung von Frauen im Familiennachzug bilden.

Die Expertise berücksichtigt zum einen den aktuellen Forschungsstand zum Thema, der auf Basis einer breit gefächerten Analyse von Literatur erarbeitet wurde. Zum anderen wurde im Rahmen von vier qualitativ orientierten Fokusgruppendifkussionen, zwei mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren als Expertinnen und Experten mit Blick auf die Forschungsfragen und zwei mit der Zielgruppe dieser Expertise (Migrantinnen aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten im Kontext Familiennachzug), Datenmaterial erhoben und ausgewertet.

Die auf qualitativem Wege gewonnenen Ergebnisse besitzen Gültigkeit für die befragten Personen selbst und sind im statistischen Sinne nicht repräsentativ. Aufgrund des Rückbezugs auf den aktuellen Forschungsstand lassen sich – insbesondere, was die Auflistung von Maßnahmen zur

„Deckung“ der Förderlücken angeht – dennoch zulässige Rückschlüsse für eine Verbesserung der Situation der familiennachgezogenen Frauen allgemein ziehen.

1.1 Ausgangslage und Zwecke der Expertise

Das Anliegen im Rahmen des Auftrags zur Expertise, speziell die Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen der sogenannten ersten Generation, die selbst verzögert im Kontext Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten zugewandert sind, untersuchen zu lassen, hat im Wesentlichen mit drei vorliegenden Befunden zu tun:

1. In den letzten Jahren ist eine beträchtliche Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund im Kontext des Familiennachzugs nach Deutschland eingereist. Gemäß der BAMF-Familiennachzugsstudie (BAMF 2018) war beispielsweise 2017 im Vergleich zu anderen Aufenthaltswegen bei Menschen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten, die selbst zugewandert und nicht in Deutschland geboren sind, der Aufenthaltsweg „Familiennachzug“ zahlenmäßig am stärksten vertreten: 114.861 Personen aus Drittstaaten wurden unter der Kategorie „Familiennachzug“ geführt

1 Einleitung

(gefolgt von 60.849 Personen „Erwerbstätigkeit“ und 44.567 Personen „Studium“) (BAMF 2018, Seite 21). In Bezug auf den Ehegattennachzug ist zudem im Vergleich der Familiennachzug mehrheitlich weiblich geprägt: Von den 114.861 Familiennachgezogenen waren 44.855 Personen Ehefrauen – aber auch 13.126 Ehemänner. Den größten Anteil des Familiennachzugs machten jedoch mit 47.162 Personen die Kinder aus (BAMF 2018, Seite 23).¹

2. Trotz Einreise einer erheblich größer gewordenen Zahl von qualifizierten Migrantinnen in den letzten Jahren gelingt es Migrantinnen insgesamt immer noch weniger gut, Zugang zu einer (zudem qualifikationsadäquaten) Erwerbsarbeit zu finden, als den Männern mit Migrationshintergrund. Dies lässt sich auch anhand von Zahlen manifestieren. So lag 2017 die Erwerbstätigenquote bei Frauen ohne Migrationshintergrund bei 75,4 Prozent (männliche Vergleichsgruppe: 81,3 Prozent), die Frauen mit Migrationshintergrund bildeten mit 58,7 Prozent Erwerbstätigenquote das Schlusslicht (männliche Vergleichsgruppe: 71,1 Prozent) (Integrationsministerkonferenz 2019, Tabelle E1a). Hier stellt sich die Frage, welche Barrieren Frauen daran hindern, in (qualifikationsadäquater) Beschäftigung zu münden.
3. Zudem ist durch Forschung nicht ausreichend geklärt, welche Rolle im Einzelnen spezifische Migrationsprozesse und damit verbundene Besonderheiten im Hinblick auf Zugänge zu Qualifizierung und Beschäftigung bei Migrantinnen spielen. Besonders im Hinblick auf die Bedeutung des (verzögerten) Familiennachzugs

bei Migrantinnen mit Blick auf solche Zugänge ist die Forschungslage sehr lückenhaft.

Den entsprechenden Zugangswegen und Unterstützungsbedarfen von Migrantinnen aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten mit besonderem Fokus auf Migrantinnen im Kontext Familiennachzug näher auf den Grund zu gehen, ist migrationssoziologisch und auch migrationspolitisch gesehen daher ein bedeutsames Vorhaben – weiß man doch aus einer Reihe von vor allem qualitativ orientierten Studien zu Migrantinnen, dass diese in erheblichem Ausmaß eine Schlüsselrolle als Promotorinnen in familiären Migrations- und Integrationsprozessen einzunehmen scheinen.²

Im Rahmen der vorliegenden Expertise werden daher im Wesentlichen folgende Zwecke verfolgt:

- Beitrag zur Definition einer Prozesskette, die die Schritte und Strategien der Zielgruppe mit Blick auf die Vorbereitung der Migration nach Deutschland, die Migration selbst und Strategien der Einmündung in Qualifizierung und Erwerbsarbeit beschreibt
- Identifizierung von Unterstützungsbedarfen
- Beschreibung bestehender und möglicher neuer Zugangswege in Bildungssystem und Arbeitsmarkt

Die Adressatinnen und Adressaten der Expertise sind neben fachlich Interessierten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fachlich Interessierte in weiteren Bundesministerien, weitere fachlich Interessierte aus Politik, Wissenschaft und Praxis und Zielgruppen aus Branchenverbänden mit Fachkräftemangel.

.....

1 Über die Familiennachgezogenen aus EU-Ländern indes lassen sich nur schwerlich Zahlen identifizieren, da sie in der Regel im Rahmen der EU-Freizügigkeitsregelungen nach Deutschland einreisen. Es gibt eine aktuelle Studie zur Situation von Unionsbürgerinnen und -bürgern in Deutschland (Baas 2019), die auch bereits in der Ausschreibung erwähnt wurde – sie enthält jedoch kaum geschlechtsspezifische Analysen.

2 Solche Studien weisen zudem darauf hin, dass Migrationsentscheidungen oftmals in Familien gemeinsam gefällt werden und auch hierbei Frauen dann eine erhebliche Rolle spielen (vergleiche exemplarisch Farrokhzad 2007, Herwartz-Emden et alii 2000, Westphal 2004, IAB 2016) – auch wenn nicht wenige von ihnen erst im Zuge eines verzögerten Familiennachzugs einreisen (was oftmals unterschiedliche Gründe hat, zum Beispiel gefährliche Fluchtrotten).

1.2 Fragestellungen und Aufbau der Expertise

Dieser Expertise liegen Forschungsfragestellungen zugrunde, die im Exposé formuliert sowie in einem Klärungsgespräch zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden erörtert und präzisiert wurden. Die zentralen Fragestellungen beziehen sich auf die Herausforderungen beziehungsweise Barrieren und auf die Unterstützungsbedarfe, die sich für Frauen im Familiennachzug bezüglich ihrer Zugangswege und Teilhabechancen ergeben. Konkret wurde nach möglichen Zugängen zu Bildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen und Erwerbsarbeit gefragt und versucht, bestehende Förderlücken aufzuzeigen. Hierbei wird ein intersektioneller Ansatz verfolgt, der bei der Betrachtung der Zielgruppe die potenzielle Überkreuzung unterschiedlicher Kategorien beziehungsweise Differenzlinien in den Fokus stellt (Frau, Migrantin, Mutter, Partnerin und so weiter) und die Ergebnisse vor dem Hintergrund der entsprechenden Kontextualisierungen beleuchtet.

Fragestellungen zur Prozesskette „Einwanderung und Erwerbstätigkeit“

- Welche Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe ergeben sich während des Zuzugs nach Deutschland für die mit- oder nachreisenden Familien (Mütter, Kinder, Großeltern) mit Blick auf die Erwerbstätigkeit?
- Welche Barrieren erlebt die Zielgruppe im Zugang zu Bildungs-/Qualifizierungsmaßnahmen und Erwerbsarbeit?
- Sind bei den Herausforderungen signifikante Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten erkennbar innerhalb der Zuwanderungsgruppe? Und wenn ja: welche?
- Welche Organisationen im Herkunftsland oder in Deutschland unterstützen Migrantinnen aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten beim Familiennachzug? Mit wem sind Migrantinnen in der Regel vor, während und nach der Einreise in Kontakt?

- Wann beschäftigen sich Migrantinnen im Familiennachzug in der Regel mit einer potenziellen Berufstätigkeit in Deutschland? Und inwieweit sind hierbei spezifische Handlungsmuster überhaupt identifizierbar?

Fragestellungen zur Zielgruppen-erreichung durch Unterstützungsangebote

- Inwiefern decken bestehende Unterstützungsstrukturen diese Bedarfe bereits ab?
- Welche Förderlücken sind erkennbar?
- Welche Zugangswege zur Zielgruppe bestehen beziehungsweise wie wird die Zielgruppe erreicht? Ist die Zielgruppe beispielsweise digital oder analog besser erreichbar?
- Damit zusammenhängend: Wie kann diese Zielgruppe erreicht werden, sofern sie aktuell weder bei der Arbeitsverwaltung gemeldet noch berufstätig ist?
- Wer ist qualifiziert, sie zu beraten? Und wer könnte über bestehende Anlaufstellen hinaus den Informationsbedarf der Migrantinnen, aber auch der Anbieter von Beratungsstellen auf welchen Wegen decken?
- Gibt es erprobte Wege oder Beispiele für eine gelungene Ansprache von mit- oder nachreisenden Migrantinnen und ihre Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt? Wenn ja: welche?

Im Nachgang dieser Einleitung werden in Kapitel 2 relevante Erkenntnisse aus dem bisherigen Forschungsstand zur Situation von Frauen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf Teilhabe an Qualifizierung und Erwerbsarbeit dargestellt. Zu diesem Zweck werden mit Blick auf die Heterogenität der Ausgangslagen und Lebenssituationen von Frauen mit Migrationshintergrund für das Thema der Expertise relevante Forschungsergebnisse zu Frauen mit Migrationshintergrund unter besonderer Berücksichtigung der Frauen im Kontext Familiennachzug zusammengetragen. Thematisch wird im Rahmen des Forschungsstands insbesondere auf Migrationsmotive und -formen, Bildung, Erwerbsarbeit, Zugänge zu

1 Einleitung

Bildung und Erwerbsarbeit fokussiert und vorhandene Zugangsbarrieren werden analysiert. Die Aufarbeitung des Forschungsstands ist von hoher Relevanz, da von vielen Schnittmengen bezüglich der Lebenslagen von Migrantinnen im Allgemeinen und von Migrantinnen im Kontext Familiennachzug im Besonderen im Hinblick auf Teilhabe an Bildung und Erwerbsarbeit ausgegangen werden kann. Dadurch können die Erkenntnisse aus den im Rahmen dieser Expertise durchgeführten empirischen Erhebungen vor dem Hintergrund des bisherigen Standes der wissenschaftlichen Forschung als Referenzrahmen adäquat interpretiert und eingeordnet werden.

Im zweiten Teil der Expertise (Kapitel 3 und 4) werden die Ergebnisse der qualitativ orientierten

empirischen Erhebungen erörtert. Zu diesem Zweck wurden Gruppendiskussionen und Einzelinterviews mit a) Migrantinnen, die selbst im Kontext Familiennachzug nach Deutschland zugewandert sind, und b) mit Expertinnen aus der Praxis, die diese und andere Migrantinnen mit Blick auf Teilhabe an Qualifizierung und Erwerbsarbeit beraten, begleiten und/oder ausbilden, durchgeführt.

In Kapitel 5 schließlich werden (forschungs- und empiriebasiert) Gelingensbedingungen zur Stärkung der Teilhabe der Migrantinnen vor allem im Kontext Familiennachzug im Hinblick auf Bildung und Erwerbsarbeit formuliert.

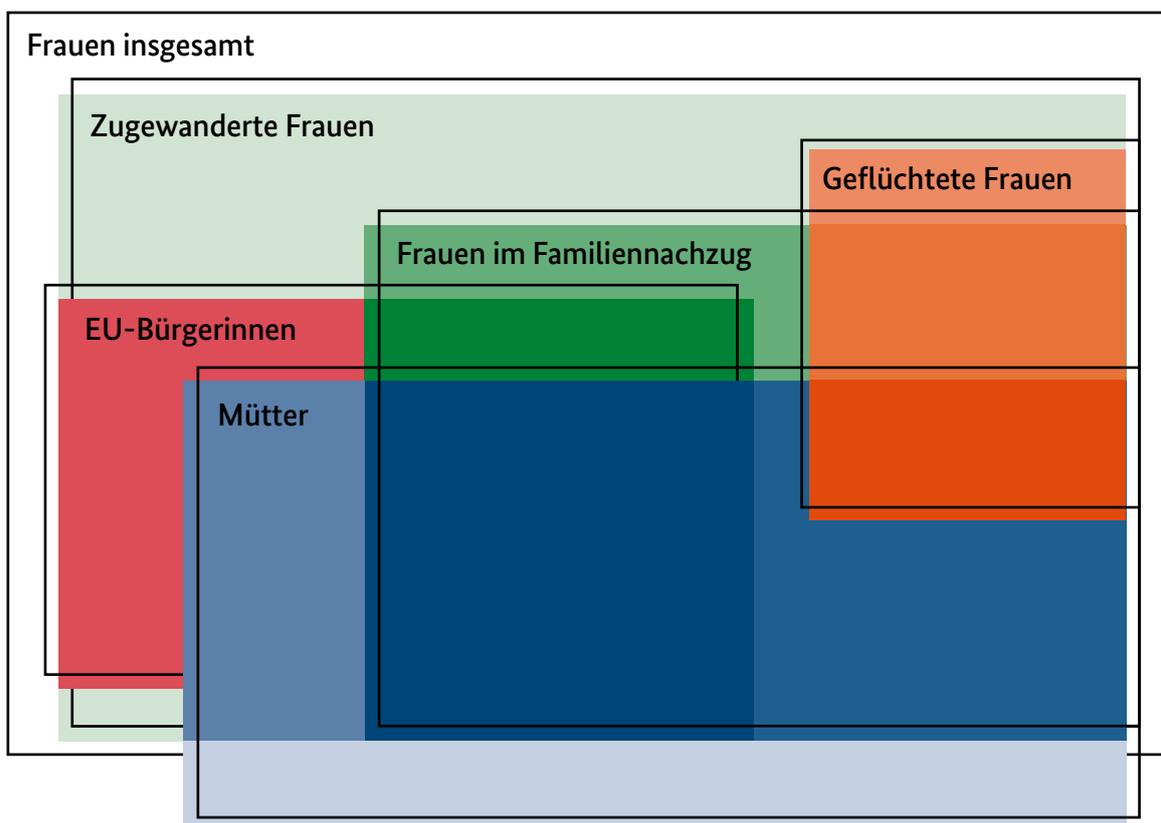
2

Forschungsstand

Die in dieser Expertise untersuchte Zielgruppe besteht aus Migrantinnen, die im Familiennachzug zeitversetzt zu ihrem Partner/ihrer Partnerin nach Deutschland zugewandert sind. Da zu dieser spezifischen Zielgruppe nur wenige quantitative und keine erkennbaren durch qualitative Methoden erzeugten Daten vorliegen, wird in dieser Erörterung des bisherigen Forschungsstands häufig ein Blick auf die umfassenderen sozialen Gruppen

geworfen, in deren Schnittmenge die Zielgruppe der familiennachgezogenen Frauen verortet ist. Zu diesen Gruppen zählen vom Speziellen zum Allgemeinen beispielsweise: zugewanderte Mütter, geflüchtete Frauen und zugewanderte Frauen insgesamt. Um eine „Verbesonderlichung“ der Situation von Frauen mit Migrationshintergrund inklusive der heterogenen Teilgruppen der Familiennachgezogenen zu vermeiden, werden exemp-

Abbildung 1: Teil- und Schnittmengen der Zugehörigkeiten



larisch zum Thema Teilhabe immer wieder Vergleiche mit Frauen ohne Migrationshintergrund im Kontext von Bildung und Erwerbsarbeit vorgenommen.

Abbildung 1 veranschaulicht die Mengen, Teilmengen und Schnittmengen der verschiedenen Zugehörigkeitsgruppen. Sie stellt im Rahmen dieser Expertise einen wesentlichen Analyse Rahmen dar, welcher die Notwendigkeit intersektionaler Perspektiven entlang verschiedener Differenzlinien (zum Beispiel Herkunft EU-Staat/ Drittstaat; Mütter/Nicht-Mütter; geflüchtet/ nicht geflüchtet et cetera) verdeutlicht.³

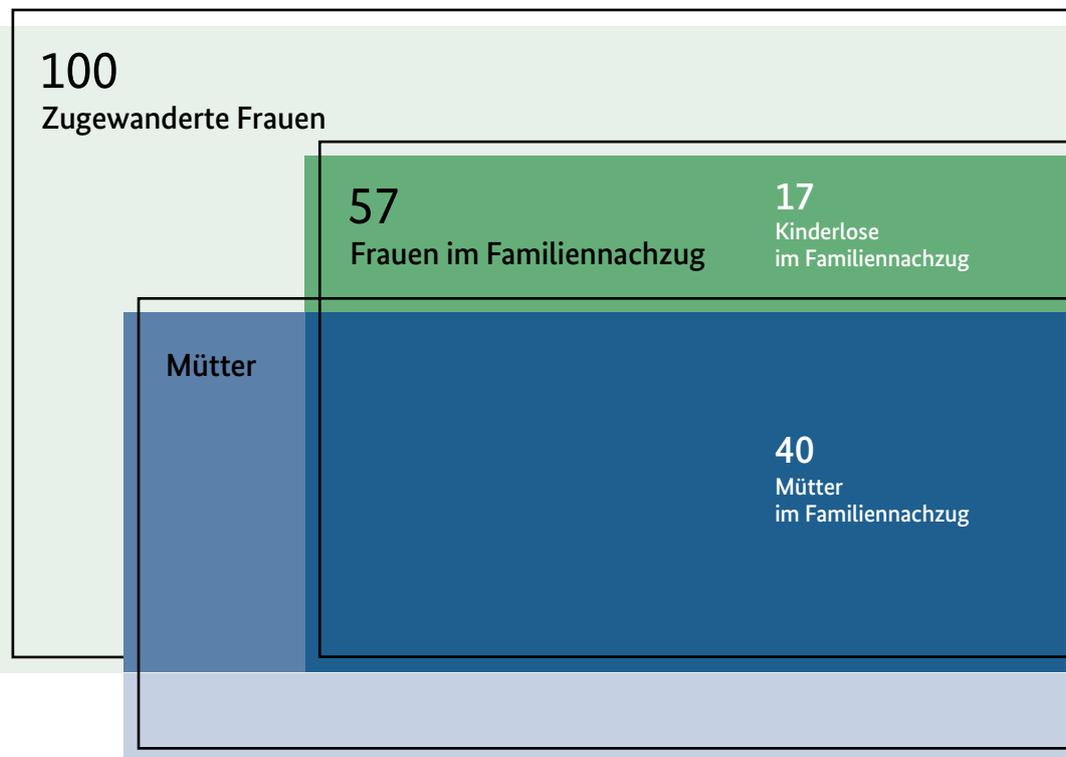
Bereits anhand dieser Darstellung, viel mehr noch in der sozialen Wirklichkeit, wird deutlich, welche weiteren Differenzlinien im Hinblick auf soziale Gruppenzugehörigkeit mit Blick auf Migrantinnen im Kontext Familiennachzug zu berücksichtigen sind. Mit Blick auf die individuellen Lebens-

lagen der Beteiligten wären diese Differenzlinien noch zu erweitern.

Aus der subjektiven Perspektive der Befragten steht die Zugehörigkeit zur Gruppe „Migrantinnen im Kontext Familiennachzug“ immer im Hintergrund. In ihrem Erleben sind die Unterscheidungen zwischen Frauen und Männern allgemein, zwischen Zugewanderten und Nicht-zugewanderten allgemein, im rechtlichen Status, dem Grund der Zuwanderung, der EU-Zugehörigkeit oder der Frage der Mutterschaft in der Regel wesentlich relevanter. Dennoch konnten durch diese Studie auch intersektionelle Effekte herausgearbeitet werden, die zeigen, dass die Frage des Familiennachzugs in bestimmten Situationen der Berufsbiografie doch eine Rolle spielt (vergleiche Kapitel 5).

Bestimmte Teilgruppen lassen sich im Einzelvergleich wie folgt quantifizieren:

Abbildung 2: Familiennachzug und Mutterschaft (2020), in Prozent



Eigene Darstellung auf Basis DeZIM/BMFSFJ 2020

3 Zur Problematik der Abgrenzung der Zielgruppe und der Relevanz multipler Zuzugsmotive vergleiche auch DeZIM/BMFSFJ (2020, Seite 47).

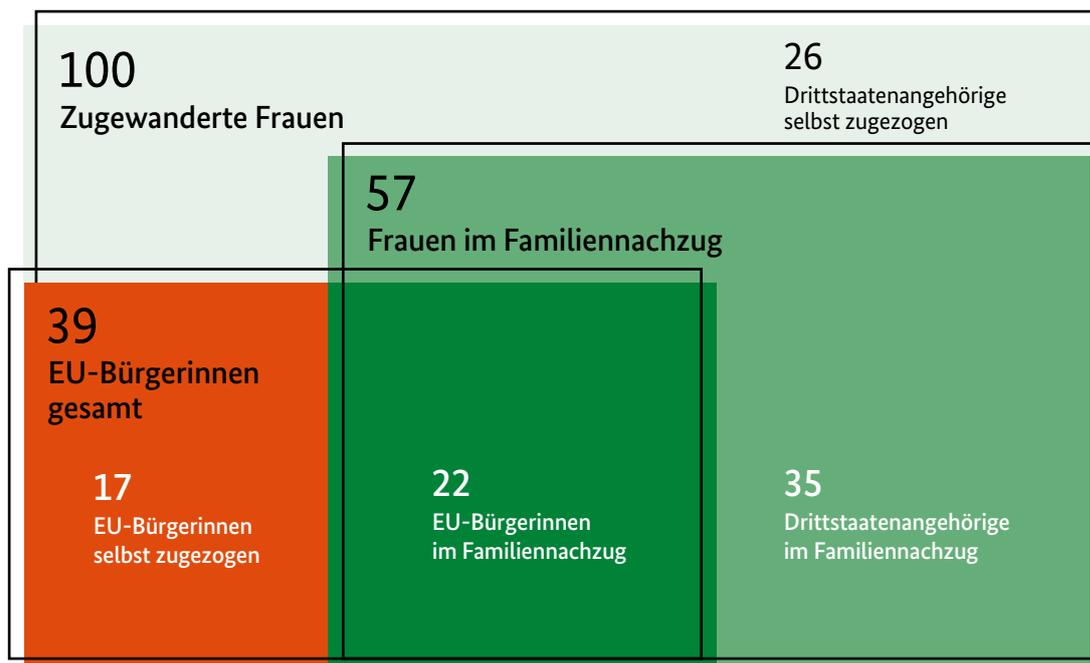
Von allen im Jahr 2018 zugewanderten Frauen geben 41,9 Prozent das Motiv „Familienzusammenführung“⁴ und 15,4 Prozent das Motiv „Familiengründung“⁵ als Grund ihrer Einwanderung an. Zusammengerechnet beträgt die Quote der Frauen im Familiennachzug gemessen an allen zugewanderten Frauen demnach 57,3 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019a, Tabelle 19, ab Seite 501).⁶

Eine Auswertung auf Grundlage des Ausländerzentralregisters ergibt, dass von der Gruppe der Frauen im Familiennachzug 69,9 Prozent Kinder haben, das entspricht 40,1 Prozent aller zugewanderten Frauen. Von den Müttern im Familiennachzug sind 3,3 Prozent zum Zeitpunkt der Befragung alleinerziehend (BAMF 2018, Tabelle 7-4, Seite 47).

Von den Migrantinnen insgesamt stammen 39,4 Prozent aus der EU. Von den 57,3 Prozent der zugewanderten weiblichen Personen im Familiennachzug (siehe oben) sind wiederum 38,1 Prozent in einem EU-Land geboren, das entspricht 21,8 Prozent aller zugewanderten weiblichen Personen (Statistisches Bundesamt 2019a, Tabelle 19, ab Seite 501).

Das Vorgehen, sich der Zielgruppe „Migrantinnen im Familiennachzug“ über die übergeordneten und angrenzenden Gruppen zu nähern, wird mit der Annahme verfolgt, dass in diesen Gruppen immer auch Frauen im Familiennachzug enthalten sind und übereinstimmende Erkenntnisse über diese Gruppen auch für die hier angesprochene Zielgruppe relevant sind. Die Relevanz

Abbildung 3: Familiennachzug und EU-/Drittstaatenangehörigkeit (2019), in Prozent



Eigene Darstellung auf Basis Statistisches Bundesamt 2019a

-
- 4 Das heißt: „Familienmitglieder wandern nach der Ankunft der Ankerperson ein, die in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis, eine Niederlassungserlaubnis oder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Die Familienzusammengehörigkeit lag bereits vor der Ankunft der Ankerperson vor“ (OECD 2019, Seite 167, zitiert nach und übersetzt von DeZIM/BMFSFJ 2020, Seite 4).
 - 5 Das heißt: „Eine in Deutschland ansässige deutsche oder nichtdeutsche Staatsangehörige heiratet einen Ausländer, wodurch diese Person zunächst eine Aufenthaltserlaubnis, dann eine Niederlassungserlaubnis erhält. Es gelten zudem erleichterte Voraussetzungen für die Einbürgerung“ (OECD 2019, Seite 167, zitiert nach und übersetzt von DeZIM/BMFSFJ 2020, Seite 4).
 - 6 Die Zahlen sind nur als ungefähre Werte zu betrachten, da unter das Motiv der Familienzusammenführung nicht nur der partnerschaftliche Familiennachzug fällt und es sich bei dem Motiv „Familiengründung“ nicht zwangsläufig um einen Nachzug handelt (DeZIM/BMFSFJ 2020, Seite 13). Hinzu kommt, dass in der Quelle Kinder unter 18 Jahren einbezogen sind, für die in der Regel das Migrationsmotiv der im Haushalt lebenden Eltern ausgewiesen ist (vergleiche Statistisches Bundesamt 2019a, Anmerkung zu Tabelle 19, Seite 12). Für eine ausführliche Diskussion der Datenlage vergleiche DeZIM/BMFSFJ (2020, ab Seite 11) und BAMF (ohne Jahr) sowie Kapitel 3.2.

ergibt sich aus den entsprechenden Überschneidungen der jeweiligen Gruppen und der daraus resultierenden thematischen Interferenz, die sich beispielsweise in der allgemeinen Benachteiligung von Frauen, der allgemeinen Benachteiligung von Migrantinnen sowie in den Herausforderungen in Bezug auf Sprache und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt. Zusätzlich soll eine intersektionelle Perspektive verfolgt werden, die beleuchtet, dass die Vor- und Nachteile, die sich durch die Zugehörigkeit zu verschiedenen sozialen Gruppen ergeben, nicht nur addieren, sondern auch sich verstärkende und/oder kompensierende Effekte haben können.⁷

Da der Fokus der Studie ausdrücklich auf der weiblichen Migration liegt, die – wie im folgenden Kapitel dargestellt – einen Großteil der weltweiten und deutschen Migration ausmacht, werden Daten zu Männern ausschließlich zum Zweck des Geschlechtervergleichs hinzugezogen.

2.1 Feminisierung der Migration

Sowohl die internationale Migration als auch die Migration nach Deutschland waren immer schon zu einem erheblichen Teil weiblich geprägt (Morokvasic 2018, Westphal 2004). In der Migrationsforschung wird zunehmend von einer Feminisierung der Migration gesprochen, die sich nach Schwenken (2018, ab Seite 153) unter drei Aspekten beschreiben lässt:

- Weltweit lässt sich seit Längerem eine Zunahme der weiblichen Migration beobachten (Morokvasic 2018, Westphal 2004).
- Für Deutschland gilt zwar, dass der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund unter allen Frauen in Deutschland vom Jahr 2009 von 18,5 Prozent bis 2018 auf 24,6 Prozent deutlich gestiegen ist, jedoch ist der Anteil der Frauen unter den Menschen mit Migrationshintergrund im vergleichbaren Zeitraum von

50,3 Prozent (2009) auf 48,7 Prozent (2018) leicht zurückgegangen (Statistisches Bundesamt 2020a).

- Bezogen auf Fragen der Erwerbsarbeit ist jedoch festzuhalten, dass der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 65) mit einem Umfang von 26,5 Prozent größer ist (Statistisches Bundesamt 2019a, Tabelle 2, ab Seite 87) als der Anteil der gesamten Bevölkerung mit Migrationshintergrund (25,1 Prozent) an der Gesamtbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2019a, Tabelle 1.2, Seite 61).

Erkenntnisreich ist in diesem Zusammenhang auch ein Blick darauf, wie sich das deutsche Wanderungssaldo zusammensetzt: Von den 1,4 Millionen nach Deutschland eingewanderten nicht deutschen Personen sind 38 Prozent weiblich. Von den circa 0,9 Millionen ausgewanderten Personen sind jedoch nur circa 33 Prozent weiblich. Im Wanderungssaldo von 460.000 nicht deutschen Personen sind daher recht genau 50 Prozent Frauen zu verzeichnen, obwohl wesentlich mehr Frauen ein- als auswandern und Frauen insgesamt zu weniger als 40 Prozent am Migrationsgeschehen beteiligt sind (Statistisches Bundesamt 2020b, Tabelle 3.4, Seite 64).

Ein Blick auf den Familienstand zeigt, dass von den 2018 nach Deutschland zugezogenen (deutschen und nicht deutschen) Frauen 70,8 Prozent ledig und 23,9 Prozent verheiratet waren, der Rest war geschieden oder verwitwet (Statistisches Bundesamt 2020b, Tabelle 3.5, Seite 66).

Über die bloßen Zahlen hinaus erläutert Schwenken (2018, ab Seite 156) auch qualitative Aspekte der Feminisierung von Migration: Die Erwerbstätigkeit, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund, häuft sich noch stärker als bei der Mehrheitsgesellschaft in bestimmten Sektoren, wie Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege. Zudem liegen mit der geschlechtsspezifischen Verfolgung, der Prostitution oder der Beschäftigung in Privathaushalten bestimmte, mehrheitlich frauenspezifische Migrationsmotive und -formen vor (Hane-

7 Zu intersektionellen Perspektiven vergleiche auch Smykalla/Vinz (2012) und Lutz/Amelia (2017).

winkel 2018, Westphal 2004) (vergleiche Kapitel 2.2 und 2.5.6). Darüber hinaus wird konstatiert, dass Frauen mit Migrationshintergrund eine stärkere Wahrnehmung und Sichtbarkeit in Öffentlichkeit und Forschung erfahren und eben nicht ausschließlich im Schatten der migrationsaktiven Männer stehen, sondern eine eigenständig wachsende Gruppe mit spezifischen Lebenslagen, Vulnerabilitätsfaktoren und Potenzialen darstellen (Schwenken 2018, Seite 158, vergleiche auch Hanewinkel 2018). Obwohl die Terminologie des „Familiennachzugs“ an eine Sichtweise anknüpft, die Frauen in einer eher passiven und auf Familie bezogenen Rolle darstellt, will gerade die vorliegende Untersuchung einen Beitrag dazu leisten, den „Schatten des Bildungs- und Arbeitsmarktes“, in den solche Frauen häufig noch gesetzt werden, etwas auszuleuchten.

2.2 Migrationsmotiv „Familiennachzug“

In Bezug auf die Motive lässt sich feststellen, dass Migrantinnen aus ähnlich heterogenen Motiven wie Migranten einreisen (Hanewinkel 2018, Lutz/Amelina 2017). Dazu gehören neben der dauerhaften oder temporären Arbeitsmigration (zum Beispiel die sogenannte „Gastarbeiterinnenmigration“ bis in die 70er-Jahre – vergleiche Mattes 2019) zum Beispiel die Bildungsmigration, die Fluchtmigration, ebenso wie die Migrationsbewegungen im Kontext der Aussiedlerinnenmigration und Aussiedlermigration.

Darüber hinaus gibt es geschlechtsspezifisch strukturierte Motive und Formen der Migration nach Deutschland, wie die Verfolgung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung, die mehrheitlich Frauen und Menschen aus dem Kontext LSBTIQ betrifft. Auch lässt sich eine Arbeitsmigration in geschlechtsspezifisch segmentierte Arbeitsmarktbereiche beobachten. Neben qualifizierten Bildungs-, Erziehungs-, Gesundheits- und anderen weiblich dominierten Berufen gehört auch Pflegearbeit im Kontext privater Haushalte zu den Migrationsmotiven (Hanewinkel 2018, Westphal 2004). Prostitution, vor allem im Zusammenhang mit Frauen-/Mädchenhandel, ist nicht als Motiv, sondern als

Erscheinungsform der Migration im Zwangskontext zu verstehen.

Auch der in dieser Studie thematisierte Familiennachzug ist zu einem erheblichen Teil weiblich dominiert. Im Folgenden sollen die damit verbundenen rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt sowie einige quantitative Befunde präsentiert werden.

Die Gesetzesgrundlage für den Familiennachzug bilden auf Grundlage des Artikels 6 des Grundgesetzes zum Schutz von Ehe und Familie die §§ 27–36 des Aufenthaltsgesetzes. Nachzugsberechtigt sind demnach Kinder und Ehegatten von in Deutschland lebenden Deutschen und Ausländern. Die Regelungen gelten jedoch weder für EU-Bürgerinnen und Bürger noch für Partnerinnen und Partner, die aus Drittstaaten zu EU-Angehörigen ziehen, da hier EU-interne Regelungen im Sinne der Familienfreizügigkeit greifen. Als Nachweis des Aufenthaltsrechts erhalten Drittstaatenangehörige in diesem Fall nach § 5 des Gesetzes über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern eine sogenannte Aufenthaltskarte (BAMF ohne Jahr, Seite 2).

Die vorliegende Studie konzentriert sich ausschließlich auf den partnerschaftlichen Familiennachzug, der als Teil des gesamten Familiennachzugs (das heißt von Eltern zu ihren Kindern oder Kindern zu ihren Eltern) anzusehen ist.

Zahlen zum Familiennachzug werden zum einen in der Visa-Statistik des Auswärtigen Amtes und zum anderen im Ausländerzentralregister (AZR) veröffentlicht. Im Jahr 2018 reisten nach Angaben des Auswärtigen Amtes (2019) über die Hälfte der Personen im Familiennachzug im Ehegattennachzug ein. Dieser war zu einem großen Teil weiblich: Die Zahl der nachreisenden Ehefrauen ist zweieinhalbmal größer als die Zahl der nachreisenden Ehemänner. Im Jahr 2011 machten nachgereiste Frauen knapp die Hälfte des gesamten Familiennachzugs aus (BAMF ohne Jahr, ab Seite 3).

Da die VISA Statistik und das AZR Migration weder EU-Bürgerinnen und EU-Bürger berücksichtigen noch integrationsrelevante Daten liefern, wurden im Rahmen einer Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) und des BMFSFJ

(2020) zum Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten Daten des Mikrozensus 2017 und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ausgewertet. Zur Identifikation von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug wurden die Befragten nach ihrem wichtigsten Zuzugsmotiv gefragt. Die Tatsache, dass eine Person oft mehrere Motive in unterschiedlicher Gewichtung verfolgt, wurde in den Erhebungen dieser Datengrundlagen leider nur eingeschränkt berücksichtigt (DeZIM/BMFSFJ 2020, ab Seite 11).

Auch diese Studie belegt eine weibliche Dominanz im Familiennachzug: Ein Geschlechtervergleich zeigt, dass der partnerschaftliche Familiennachzug zu 72 Prozent weiblich und zu 28 Prozent männlich ist (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 4, Seite 18).

2.3 Bildung

2.3.1 Mitgebrachte Qualifikationen

Die Erkenntnisse zum Bildungsgrad von Frauen im Familiennachzug sind aufschlussreich und widerlegen viele immer noch gängige Klischees zum Bildungsstand insbesondere der Frauen mit Migrationshintergrund.⁸

Im Rahmen der BAMF-Familiennachzugsstudie (2018, Seite 57) wurde herausgearbeitet, dass „die Schulbildung [...] weder insgesamt noch in den meisten Herkunftsgruppen relevante geschlechtsspezifische Unterschiede aufweist“. Beispielsweise beträgt die Bildungsquote, also der Anteil derer, die einen allgemeinbildenden Schulabschluss haben, bei den nachgezogenen Frauen 95 Prozent, die sich in diesem Merkmal nicht signifikant von den Männern unterscheiden (BAMF 2018, Seite 57).

„Insgesamt geben 61,0 Prozent der Ehegatten [...] an, dass sie im Ausland eine berufliche Bildung

absolviert haben“ (BAMF 2018, Seite 58). Auch in diesem Merkmal unterscheiden sich die Geschlechtergruppen nicht. Von dieser Gruppe haben Frauen mit 92,7 Prozent sogar noch zu einem signifikant höheren Anteil ein Zeugnis zu diesem Abschluss als Männer (BAMF 2018, Tabelle 8-3, Seite 58). Erhebliche Unterschiede in der Quote gibt es jedoch nach Herkunftsregionen. Während 80,4 Prozent der Frauen aus den GUS-Staaten eine abgeschlossene Berufsausbildung besaßen, waren es nur 44,8 Prozent der Frauen aus dem Westbalkan (BAMF 2018, Seite 58).

Aktuelle Auswertungen des Mikrozensus 2017 zeigen, dass ein Drittel der Frauen im partnerschaftlichen Familiennachzug einen Hochschulabschluss nach Deutschland mitbringen. 8 Prozent der Frauen haben einen beruflichen, 27 Prozent einen Gymnasial- und 20 Prozent einen Haupt- oder Realschulabschluss (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 9, Seite 23). Der BAMF-Familiennachzugsstudie zufolge bringt sogar ein deutlich größerer Anteil der nachgezogenen Frauen einen Hochschulabschluss mit nach Deutschland als die Männer (BAMF 2018, Tabelle 8-5, Seite 60). Dabei umfassen die Studienrichtungen der Frauen vor allem die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (30,8 Prozent) sowie die MINT-Fächer (27,5 Prozent) (BAMF 2018, Abbildung 8-2, Seite 62).

War die Bildungsquote bei Einreise noch nicht geschlechtsspezifisch geprägt, besteht ein hochsignifikanter Geschlechterunterschied in der Frage, wer an die Einreise nach Deutschland eine berufliche Bildung anschließt. Hier gaben 12,1 Prozent der Männer an, in Deutschland einen Abschluss erworben zu haben, während dieser Anteil bei den Frauen nur 4,8 Prozent betrug (BAMF 2018, Tabelle 8-11, Seite 69). Der nicht signifikante Unterschied zwischen Frauen und Männern, die sich zum Befragungszeitpunkt in Ausbildung oder Studium befanden, deutet darauf hin, dass es sich hier um ein temporäres Phänomen handelt: Männer gehen die berufliche Bildung zu einem früheren Zeitpunkt nach der Einreise an als Frauen, die damit erst einmal beruflich „zurückste-

8 Vergleiche zu gängigen Klischees exemplarisch Farrokhzad (2007, 2019).

cken“. In beiden Quoten gibt es je nach Herkunftsregion erhebliche Geschlechterunterschiede.

Die Varianzanalyse mehrerer Faktoren zeigt, dass bei den im Familiennachzug zugezogenen Migrantinnen das Vorhandensein einer in Deutschland absolvierten Bildung die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit signifikant steigert (BAMF 2018, Seite 111).

Weitere Indizien zu vorhandenen Qualifikationen und dem beruflichen Spektrum insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund (hier: selbst zugewanderte Frauen) zeigen die Zahlen aus den Anerkennungsberatungsstellen. 2018 durchliefen deutlich mehr Frauen (28.101) als Männer (22.413) ein Anerkennungsverfahren. Dies ist ein weiteres Indiz für das hohe fachliche Potenzial, welches Frauen in den Arbeitsmarkt einbringen könnten. Zu den zehn am häufigsten angestrebten Berufen in den Anerkennungsverfahren gehören bei den Frauen (in dieser Reihenfolge): Gesundheits- und Krankenpflegerin, mit relativ großem Abstand gefolgt von Ärztin, Lehrerin, Erzieherin, Ingenieurin, Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin, Physiotherapeutin, Bürokauffrau, Apothekerin und Zahnärztin (Statistisches Bundesamt 2020c). Auffällig ist die relativ hohe Quote von Ingenieurinnen – dies korrespondiert im Übrigen damit, dass auch in Deutschland etwas mehr Frauen mit als ohne Migrationshintergrund (im Vergleich zu der jeweiligen Gesamtgruppe der Studentinnen) Ingenieurwesen studieren und damit etwas häufiger von geschlechtsspezifischen beruflichen Stereotypen abweichen (Statistisches Bundesamt 2019b, Tabelle 3.6.2, Seite 104).

In den folgenden zwei Kapiteln werden Zugangswege zu Qualifikationssystemen am Beispiel von Spracherwerb und Beschäftigungsförderung erläutert und diesbezüglich Einschränkungen verschiedener Migrationsgruppen thematisiert.

2.3.2 Zugangswege zu Qualifikationssystemen in Deutschland: Beispiele Spracherwerb und Beschäftigungsförderung

Während zuziehende Fachkräfte für ihre Anerkennung in Deutschland nicht notwendigerweise Deutschkenntnisse nachweisen müssen, wird vom Ehegatten/von der Ehegattin im Familiennachzug verlangt, dass er/sie „sich zumindest auf einfache Art in deutscher Sprache verständigen kann“ (§ 30 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz). Paradoxerweise halten Unternehmen jedoch Sprachkenntnisse für die Integration für wichtiger als Fachkenntnisse (OECD 2019). Die BAMF-Familiennachzugsstudie (2018, Seite 111) zeigt zudem, dass die Auswirkung von Deutschkenntnissen auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit hochsignifikant ist, wobei diese bei den Frauen noch größer ist als bei den Männern.

Ein sehr bemerkenswerter Befund der erwähnten internationalen Studie der OECD weist darauf hin, welche nachteiligen Folgen es mit sich bringt, wenn Bildung in der Sprache des Aufnahmelandes nicht von Beginn an für alle Beteiligten konsequent gefördert wird: Für die nachreisende Person ist es nämlich leichter, Sprachkenntnisse zu erlangen, wenn die zuerst zuziehende Person bereits Kenntnisse in der Sprache des Aufnahmelandes vorweisen kann. Außerdem wirkt sich auch eine lange Verzögerung im Familiennachzug negativ auf den Spracherwerb aus. Die entsprechende Studie aus dem Jahr 2019 zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, die Sprache des Gastlands bis zu einer guten Kompetenz zu lernen, mit jedem Jahr der Verzögerung sinkt.

Die Studie hebt in diesem Zusammenhang Kanada als Positivbeispiel hervor, wo die Einreise von Fachkräften im Familienverbund gedacht wird. Alle Familienangehörigen erhalten mit Einreise

der Arbeitskraft einen Aufenthaltstitel und bekommen einen Zugang zu Integrationsmaßnahmen, das heißt unter anderem zu Sprachkursen, ohne dass diese sich weiter darum bemühen müssen (OECD 2019).

Die Differenzlinie „Fachkräfte/Nicht-Fachkräfte“ kann, wie beschrieben, eine bedeutende Rolle spielen. Daneben haben auch weitere Differenzlinien, zum Beispiel der Umstand, ob man als Geflüchtete zugewandert ist oder nicht, eine erhebliche Bedeutung. So ergeben sich etwa Unterschiede bei den Möglichkeiten des Zugangs zu Qualifikationssystemen in Deutschland vor allem mit Blick auf die Gruppe der Geflüchteten – und zwar auch innerhalb der Gruppe der Geflüchteten.

Ausschlaggebend hierfür sind verschiedene Klassifizierungen, zum Beispiel in Geflüchtete

- a) mit einem anerkannten Status als Geflüchtete (hier ist der Zugang zum Beispiel zu Sprachkursen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen zumindest rechtlich gesehen nicht eingeschränkter als bei nicht geflüchteten Zugewanderten),
- b) mit „hoher Bleibewahrscheinlichkeit“ (= mittlerweile weitreichende Zugangswege, teilweise auch im Duldungsstatus),
- c) mit „geringer Bleibewahrscheinlichkeit“ (= erheblich eingeschränktere Zugangswege),
- d) aus „sicher deklarierten Herkunftsstaaten“,
- e) mit einer (schlechtergestellten) Duldung nach § 60b gemäß Aufenthaltsgesetz (ungeklärte Identität) – die in der Regel mit einem Arbeitsverbot einhergeht.

Geflüchtete, die den Gruppen c) bis e) angehören, sind im Zugang zu Sprach- und Integrationskursen sowie Maßnahmen der Beschäftigungsförderung rechtlich benachteiligt (Farrokhzad 2019, ab Seite 11). Mit solchen Klassifizierungen entstehen also mit Blick auf Teilhabe an Qualifizierung und Erwerbsarbeit zum Teil weitreichende Unsicherheiten sowohl für Geflüchtete als auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Farrokhzad 2019, Seite 12) (vergleiche Kapitel 2.6).

2.4 Erwerbsmotivation

In qualitativen und quantitativen Studien zu Frauen mit Migrationshintergrund wird immer wieder die Erwerbsmotivation thematisiert. So weisen beispielsweise laut Vallizadeh et alii (2016, Seite 63) geflüchtete Frauen oftmals eine hohe Erwerbsmotivationsquote auf: Sie kamen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass 85 Prozent der dort befragten geflüchteten Frauen „sicher“ oder „wahrscheinlich“ arbeiten wollen (Vallizadeh et alii 2016, Seite 63). Ein frauenspezifisches Motiv (das nicht nur auf geflüchtete Frauen zutrifft) ist dabei das „selbstbestimmte Leben in Partnerschaften beziehungsweise im familiären Kontext“ (Farrokhzad 2019, Seite 11). Frauen streben durch die eigenständige Erwerbsarbeit nach einer eigenständigen Position und Sinnerfüllung im Leben. Zudem besteht der Wunsch, eine Vorbildfunktion für die eigenen Kinder einnehmen zu können (Farrokhzad 2019, ab Seite 10).

Auch in einer Studie über nicht erwerbstätige Mütter mit Migrationshintergrund geben 66 Prozent der dort Befragten an, auch als Mutter in Zukunft „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ arbeiten zu wollen (Mütter ohne Migrationshintergrund: 59 Prozent) (BMFSFJ 2018, Tabelle 7-5, Seite 55).

Indizien für eine in beträchtlichem Ausmaß vorhandene Erwerbsmotivation bei Frauen mit Migrationshintergrund – unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität und Zugehörigkeit zu verschiedenen der benannten sozialen Teilgruppen – lassen sich auch in anderen Erhebungen finden, auch wenn diese aufgrund der unterschiedlichen Grundgesamtheiten nur eingeschränkt vergleichbar sind. Nach dem „Migrationsmonitor“ der Bundesagentur für Arbeit beispielsweise liegt der Frauenanteil der als arbeitssuchend gemeldeten geflüchteten Personen im September 2020 (alle Altersgruppen) bei 32,4 Prozent⁹ und damit nur wenige Prozentpunkte unter dem durchschnittlichen Anteil geflüchteter Frauen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 35 Jahren insgesamt, die im Zeitraum Januar bis September 2020

9 Eigene Berechnungen auf Basis der Tabelle 5: „Bestand an arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen im Kontext von Fluchtmigration nach Ländern und ausgewählten Merkmalen“. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020): Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter. September 2020. Abrufbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20832&topic_f=fluchtkontext (Abruf: 20. Oktober 2020).

Erstasylanträge gestellt haben (35,6 Prozent). Anders sieht es bei den Frauen im erwerbsfähigen Alter ab 35 Jahre bis 65 Jahre aus, die im Zeitraum Januar bis September 2020 Asylerstanträge gestellt haben: deren durchschnittlicher Anteil an den Asylerstantragstellenden nach Geschlecht liegt bei 45,1 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnittswert der arbeitssuchenden geflüchteten Frauen.¹⁰

Der Vergleich dieser Zahlen lässt zumindest als grobe Tendenz vermuten, dass bezüglich der Motivation, aber auch der Möglichkeit mit Blick auf die eigene Lebenslage, die Kluft zwischen älteren und jüngeren geflüchteten Frauen mit Blick auf die Arbeitssuche auseinandergeht und damit insbesondere auch geflüchtete Frauen im Alter von über 35 Jahren von den arbeitsmarktbezogenen Beratungsstrukturen verstärkt in den Blick genommen werden sollten.

2.5 Erwerbsarbeit

Ein Blick in die Befunde zu Migrantinnen im Kontext Familiennachzug wiederum zeigt, dass von den acht abgefragten Merkmalen der Zufriedenheit die berufliche Situation den Lebensbereich darstellt, mit dem die Gesamtheit der befragten Frauen im Familiennachzug am wenigsten zufrieden ist (Mittelwert von 4,5 auf einer Skala von 0 bis 10). Demgegenüber wird die Zufriedenheit mit der gesundheitlichen beziehungsweise familiären Situation mit 8,3 beziehungsweise 8,4 angegeben (BAMF 2018, Tabelle 11-1, Seite 101).

Darüber hinaus sind diese Frauen signifikant unzufriedener mit ihrer beruflichen Situation als die Männer. „Es ist naheliegend, dass dies unter anderem mit der (viel) höheren Erwerbsbeteiligung von Männern und mit dem geringeren Anteil an geringfügig Beschäftigten zusammenhängt“ (BAMF 2018, Seite 101).

In den folgenden Kapiteln werden ergänzend zu diesem spezifischen Blick auf familiennachgezo-

gene Migrantinnen einige Befunde zur Erwerbsarbeit von migrierten Frauen verschiedener Gruppen ausgeführt, da davon auszugehen ist, dass es erhebliche Schnittmengen im Hinblick auf Zugangswege in Qualifikation und Beschäftigung und damit verbundene Lebenslagen gibt.

2.5.1 Nicht-Erwerbstätigkeit/ Erwerbstätigenquoten

Eine multivariate Auswertung verschiedener Einflussfaktoren auf die Erwerbswahrscheinlichkeit von Zugewanderten im Familiennachzug ergab, dass „bei Männern [...] die Erwerbswahrscheinlichkeit um mehr als 30 Prozentpunkte höher als bei Frauen“ ist (BAMF 2018, Seite 109). Diese Wahrscheinlichkeit schlägt sich noch deutlicher in den deskriptiven Daten nieder: Während 64,8 Prozent der nachgezogenen Männer erwerbstätig sind, beträgt die Quote bei den nachgezogenen Frauen nur 23,1 Prozent (BAMF 2018, Tabelle 10-2, Seite 82). An dieser Stelle zeigt sich eine dramatische geschlechtsspezifische Änderung gegenüber der Erwerbssituation vor der Ausreise. Zu dieser Zeit waren noch 48,5 Prozent der nachgezogenen Frauen, also circa doppelt so viele, berufstätig (davon haben sogar 89,5 Prozent mehr als fünf Jahre Berufserfahrung). Bei den nachgezogenen Männern beträgt der Rückgang lediglich knapp zehn Prozentpunkte (von 74,1 Prozent auf 64,8 Prozent) (BAMF 2018, Tabelle 9-2, Seite 73; Tabelle 9-4, Seite 74, und Tabelle 10-2, Seite 82).

Auffällig ist hier außerdem, dass 40,8 Prozent der nicht erwerbstätigen Frauen Hausfrauen sind (zum Vergleich: Männer 3,2 Prozent). Auch die Zahl der nicht erwerbstätigen Frauen in Mutterschutz ist mit 11,1 Prozent deutlicher höher als die der Männer (0,5 Prozent) (BAMF 2018, Tabelle 10-4, Seite 84). An dieser Stelle reproduziert sich die Situation, die bereits ein Jahr vor der Migration vorlag: Auch zu diesem Zeitpunkt waren Frauen hochsignifikant weniger berufstätig, aber deutlich häufiger als Hausfrau und/oder in Mutterschutz oder Elternzeit. In Bezug auf die Tätigkeit zeigt

10 Eigene Berechnungen auf Basis der Tabelle „Asylerstanträge nach Altersgruppen und Geschlecht im Berichtszeitraum Januar bis September 2020“. Quelle: BAMF (2020): Aktuelle Zahlen. Ausgabe: September 2020, Seite 8. Abrufbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-september-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Abruf: 20. Oktober 2020).

sich also ein geschlechtstypisches Verhältnis (BAMF 2018, Tabelle 9-2, Seite 73).

Aber nicht nur familiennachgezogene Migrantinnen, sondern Frauen mit Migrationshintergrund allgemein sind in vielerlei Hinsicht mit Blick auf den Zugang zum und ihre Positionierung auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt – trotz sukzessivem Anstieg der Erwerbstätigenquote über die letzten 20 Jahre. Ihre Erwerbstätigenquote beträgt lediglich 58,7 Prozent (zum Vergleich: Männer mit Migrationshintergrund: 71,1 Prozent; Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund: 75,4 Prozent beziehungsweise 81,3 Prozent) (Integrationsministerkonferenz 2019, Tabelle E1a).¹¹ Die Erwerbstätigenquote speziell von geflüchteten Frauen aus den acht Asylhauptideutschlandsländern¹² ist ebenfalls im Vergleich zu derjenigen männlicher Geflüchteter am niedrigsten (Brücker et alii 2019, Seite 8). Darüber hinaus lässt sich generell feststellen, dass tendenziell die Erwerbstätigenquoten von Frauen aus dem EU-Ausland höher liegen als von Frauen aus Drittstaaten (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019, Seite 195).

Deutlich fällt auch der Unterschied zwischen der Erwerbstätigenquote der nachgezogenen Frauen und der Frauen insgesamt aus: In Deutschland waren im Jahr 2018 72,1 Prozent aller Frauen erwerbstätig, das heißt, die Quote ist um 50 Prozentpunkte höher als die der nachgezogenen Frauen (Statistisches Bundesamt 2019c). Es zeigt sich, dass Kinder vor allem bei nachgezogenen Frauen negative Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit haben (BAMF 2018, Seite 110, 117). Während die Erwerbstätigenquote von nachgezogenen Frauen ohne Kinder 36 Prozent beträgt, liegt diese bei Frauen mit einem Kind nur bei 18,6 Prozent. Im Gegensatz dazu beträgt die Quote der erwerbstätigen Männer ohne Kind 68,7 Prozent und mit einem Kind 64,2 Prozent. Der Unterschied beträgt also bei den Männern nur 4,5 Prozentpunkte (BAMF 2018, Tabelle 10-3, Seite 83).

In diesem Zusammenhang ist auch ein Blick auf den Umfang der Beschäftigung aufschlussreich: Dem BAMF (2018, Tabelle 10-5, Seite 85) zufolge gehen 36 Prozent der nachgezogenen Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Diese Quote liegt deutlich höher als die der Männer (16,9 Prozent). DeZIM und BMFSFJ (2020, Abbildung 12, Seite 25) kommen sogar auf eine weibliche Teilzeitquote von 57 Prozent (zum Vergleich: nachgezogene Männer: 17 Prozent). Als Hauptgrund für diese sehr unterschiedlichen Quoten zwischen Männern und Frauen wird hier die Betreuung der Kinder durch die Frauen angegeben. Männer hingegen geben als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung an, dass eine Vollzeitbeschäftigung nicht zu finden sei (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 14, Seite 27). Entsprechend wird von den nicht erwerbstätigen nachgezogenen Frauen die Kinderbetreuung auch als Hauptgrund genannt, keine Arbeit zu suchen (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 18, Seite 30). Bei den nachgezogenen Frauen ist der Wunsch nach Arbeit größer als die eigentliche Suche danach. Bei den Männern ergibt sich ein gegenteiliges Bild (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 16, Seite 28) (vergleiche Kapitel 2.4).

Analog dazu bestätigen die Zahlen zur Teilgruppe der Mütter mit Migrationshintergrund insgesamt – auch unabhängig vom Familiennachzug – die Verstärkung der ehemals vorhandenen strukturellen Benachteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund durch Mutterschaft. So liegt die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Migrationshintergrund nur bei 52 Prozent (zum Vergleich: Väter mit Migrationshintergrund: 83 Prozent; Mütter und Väter ohne Migrationshintergrund: 74 Prozent beziehungsweise 94 Prozent) (BMFSFJ 2018, ab Seite 38).

Die letztgenannten Befunde verdeutlichen im Übrigen, dass auch unabhängig vom Migrationshintergrund Frauen bei Mutterschaft beruflich eher „zurückstecken“, während die Männer bei Vaterschaft sogar stärker als ohne Vaterschaft in die Arbeitswelt involviert sind.

11 Vergleiche Tabelle „E1a Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren 2011–2017 sowie Erwerbstätigenquoten nach Migration und Geschlecht“ auf Datenbasis Mikrozensus 2017. Quelle: <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren/e1a> (Abruf: 14. Februar 2020).

12 Diese Analysen beziehen sich auf die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (2018), die zwar aufschlussreiche Trends und Tendenzen auf Basis ihrer Stichprobe bereithält, aber angesichts der Beschränkung auf nur acht Asylherkunftslande (die allerdings mit Blick auf die Zahl der Geflüchteten in Deutschland stark vertreten sind) nur einen Ausschnitt aus der Realität darstellt. Zu den hier einbezogenen Asylhauptideutschlandsländern zählen: Afghanistan, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien (Brücker et alii 2019).

2.5.2 Arbeitslosigkeit

Die Studie zu im Familiennachzug Zugewanderten zeigt: Die Quote der Arbeitslosen (also der bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend **gemeldet**) ist im Vergleich zu den nicht erwerbstätigen nachgezogenen Männern bei den nachgezogenen Frauen jedoch geringer: Während 16,2 Prozent der nicht erwerbstätigen Männer arbeitslos gemeldet sind, sind es bei den Frauen nur 9,4 Prozent (BAMF 2018, Tabelle 10-4, Seite 84).

Als Grund dafür, (noch) nicht erwerbstätig zu sein, wurde sowohl von den befragten nachgezogenen Frauen wie Männern am meisten angegeben, dass die Deutschkenntnisse für eine Arbeit (noch) nicht ausreichen würden. Erst an zweiter Stelle steht bei gut einem Drittel (34,8 Prozent) der Frauen der Wunsch, die Kinder zu Hause zu betreuen, oder die Pflicht, den Haushalt zu organisieren (18,8 Prozent), während dies nur bei 15 Prozent der Männer (21,9 Prozent) der Fall ist (BAMF 2018, Abbildung 10-3, Seite 94).

Die im Kontext Familiennachzug migrierten Frauen sind tendenziell etwas zufriedener als Männer, auch wenn sie nicht erwerbstätig sind: 15,9 Prozent gaben an, sehr oder eher zufrieden mit der Situation zu sein, während 25,1 Prozent „teils/teils“ sagten. 42,7 Prozent aber sind sehr unzufrieden mit der Situation, keiner Erwerbstätigkeit nachzugehen (BAMF 2018, Abbildung 11-2, Seite 103).

Zieht man als Referenzrahmen die Arbeitslosigkeit von Menschen mit ausländischem Pass heran, zeigt sich, dass diese nach wie vor in erheblichem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Nach der Differenzlinie „Staatsangehörigkeit“ lassen sich also zunächst einmal auch unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit erhebliche Disparitäten identifizieren.¹³ Tendenziell sind aber auch hier die Frauen (hier: mit ausländischer Staatsangehörigkeit) mit 17 Prozent Arbeitslosenquote am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen (Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit: 15,8 Prozent; Frauen und Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit: 4,7 Prozent bezie-

ungsweise 5,6 Prozent). Hier lässt sich ein Unterschied zwischen der (höheren) Arbeitslosigkeit der Frauen mit ausländischem Pass insgesamt und der (im Geschlechtervergleich geringeren) Arbeitslosigkeit der familiennachgezogenen Frauen feststellen. Die Arbeitslosigkeit nach Meldedaten ist aber immer nur insofern eingeschränkt aussagekräftig, als sie Migrantinnen, die zwar arbeiten möchten, aber sich nicht bei Arbeitsagenturen und Jobcentern arbeitslos gemeldet haben, nicht umfasst.

2.5.3 Armutsrisiko

Die Erwerbstätigenquoten und Befunde zur Arbeitslosigkeit korrespondieren in gewisser Weise auch mit dem Armutsrisiko: Zunächst einmal sind Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig vom Geschlecht in erheblich höherem Maße von Armut betroffen oder bedroht – dies gilt im Jahr 2017 bei 28,9 Prozent der Frauen und 29,4 Prozent der Männer mit Migrationshintergrund (gegenüber 12,7 Prozent Frauen und 11 Prozent Männern ohne Migrationshintergrund) (Integrationsministerkonferenz 2019, Tabelle E6a). Weitere Differenzierungen zeigen: Familien mit und ohne Migrationshintergrund mit minderjährigen Kindern weisen bei drei Kindern und mehr ein höheres Armutsrisiko auf als Familien mit einem oder zwei Kindern. Auch Alleinerziehende (und das sind überwiegend Frauen) sind von einem höheren Armutsrisiko betroffen als Paarfamilien. Dies gilt besonders für Alleinerziehende mit Migrationshintergrund (52 Prozent; ohne Migrationshintergrund: 35 Prozent) (BMFSFJ 2018, Seite 31). Das bedeutet, dass über die Hälfte der Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund von Armut bedroht oder betroffen ist. Hier liegt aus einer intersektionellen Perspektive eine deutliche Mehrfachbenachteiligung vor. Diese Bedrohung durch Armut wird im Kontext der Zielgruppe der im Familiennachzug gekommenen Frauen dann relevant, wenn sich durch verschiedene Faktoren Konflikte oder Krisen in der Partnerschaft entwickeln, die auf eine Trennung hinauslaufen könnten. Schon die Perspektive der großen ökonomischen Abhängig-

13 Das Integrationsmonitoring der Länder stellt hierzu nur Daten nach Staatsangehörigkeit, nicht nach Migrationshintergrund bereit, daher ist die Vergleichbarkeit zu den anderen Daten etwas eingeschränkt, lässt jedoch trotzdem relevante Trends erkennen.

keit dürfte einen wesentlichen Faktor für die Lebensgestaltung der Frauen mit sich bringen.

Aber auch ungeachtet des Migrationshintergrunds machen die Zahlen die enorme strukturelle Benachteiligung Alleinerziehender in Deutschland insgesamt sichtbar, die zu erheblichen sozialen Ungleichheitsverhältnissen führt und die subjektiven Teilhabe- und Möglichkeitsräume dieser Gruppe deutlich einschränkt (Lenze/Funcke 2016).

2.5.4 Einkommen

Die spezifischen Befunde zu Familiennachgezogenen zeigen: Über ein Drittel (35 Prozent) der nachgezogenen Frauen gibt an, kein eigenes Einkommen zu haben. Auch hier ist wieder ein deutlicher Unterschied zu den nachgezogenen Männern erkennbar, von denen nur 8 Prozent kein eigenes Einkommen beziehen (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 21, Seite 32). Analog dazu liegt die Quote derjenigen Frauen, die ihren Lebensunterhalt primär durch ihren Partner, Eltern oder andere Angehörige beziehen, bei 51 Prozent (im Vergleich zu 11 Prozent bei den Männern) (DeZIM/BMFSFJ 2020, Abbildung 25, Seite 36). Zudem ist die Quote der Frauen in geringfügiger Beschäftigung¹⁴ mit 16,6 Prozent deutlich höher als die der Männer (7,0 Prozent) (BAMF 2018, Tabelle 10-5, Seite 85).

Die spezifischen Zahlen zum partnerschaftlichen Nachzug finden sich in ähnlicher Form auch allgemein bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund wieder: Frauen mit und ohne Migrationshintergrund bestreiten ihren Lebensunterhalt im Vergleich zu den Männern prozentual gesehen in geringerem Maße aus Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig ist 2017 der Anteil des Einkommens von Frauen mit Migrations-

hintergrund in der Rubrik „Einkommen von Angehörigen“ mit 29,3 Prozent gegenüber allen anderen Gruppen mit Abstand am höchsten (zum Vergleich: Frauen ohne Migrationshintergrund 16,1 Prozent, Männer 12,1 Prozent mit Migrationshintergrund und 7,3 Prozent ohne Migrationshintergrund) (Integrationsministerkonferenz 2019, Tabelle E7). Das weist darauf hin, dass Frauen mit Migrationshintergrund, wenn sie denn erwerbstätig sind, im Vergleich besonders häufig prekär beschäftigt sind. Ein weiteres Indiz hierfür sind die Daten zu abhängig Erwerbstätigen mit geringfügiger Beschäftigung als vorwiegender oder einziger Tätigkeit: Gegenüber allen anderen Gruppen liegen 2017 die Frauen mit Migrationshintergrund hier mit 18,4 Prozent vorn, gefolgt von den Frauen ohne Migrationshintergrund (10,5 Prozent) (Integrationsministerkonferenz 2019, Tabelle E3).

Auch die Zahlen zum Einkommen von Müttern und Vätern (BMFSFJ 2018, ab Seite 23) legen den Schluss nahe, dass Frauen ein höheres Risiko für prekäre, geringfügige und (langfristige) Teilzeitbeschäftigung haben – was wiederum das Armutsrisiko der Frauen, insbesondere auch im Alter, erhöht. Davon wiederum sind Mütter mit Migrationshintergrund am häufigsten betroffen: 2017 lag ihr mittleres Nettoeinkommen bei 1.211 Euro (Mütter ohne Migrationshintergrund: 1.316 Euro, Väter mit und ohne Migrationshintergrund: 2.135 Euro beziehungsweise 2.663 Euro) (BMFSFJ 2018, Seite 26). Bemerkenswert ist aber auch, wie groß die Einkommenslücke auch zwischen Müttern und Vätern ohne Migrationshintergrund weiterhin ist, was als ein Indiz für eine anhaltende Reproduktion sozialer Ungleichheitsverhältnisse nach Geschlechtszugehörigkeit zu werten ist, auch unabhängig vom Migrationshintergrund.

¹⁴ „Die Sozialversicherung unterscheidet drei Formen der geringfügigen Beschäftigung: Die kurzfristige Beschäftigung von längstens drei Monaten oder höchstens 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Monatsentgelt, das regelmäßig nicht mehr als 450 Euro betragen darf – der sogenannte Minijob. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten als eine besondere Art der geringfügigen Beschäftigung“ (BMAS 2019a).

2.5.5 Berufliche Statusgruppen

Ein Blick speziell auf die beruflichen Statusgruppen der im Kontext Familiennachzug migrierten Personen zeigt: Insgesamt sind 23,1 Prozent der nachgezogenen Frauen erwerbstätig. Der überwiegende Teil von ihnen (87,9 Prozent) befindet sich in einer abhängigen Beschäftigung (BAMF 2018, Tabelle 10-4, Seite 84). „Außerdem zeigt sich, dass Frauen seltener selbstständig tätig waren als Männer: Mit 9,9 Prozent der Frauen mit Arbeitsmarkterfahrung liegt der Wert knapp über der Hälfte des Wertes von 17,8 Prozent bei den Männern mit Arbeitsmarkterfahrung (die Anteile für abhängige Beschäftigung betragen 86,1 Prozent bei Frauen und 77,1 Prozent bei Männern)“ (BAMF 2018, Seite 75).

Die Zahlen zu erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund allgemein liefern als Referenzrahmen weitere Erkenntnisse: Bezogen auf die Stellung im Beruf haben die meisten Frauen mit Migrationshintergrund 2017 als Angestellte gearbeitet (zu 68,5 Prozent), nur noch 23,2 Prozent waren als Arbeiterinnen tätig. Das ist eine deutliche Abnahme gegenüber der Zeit der Gastarbeiterinnenmigration und Gastarbeitermigration der 50er- bis 70er-Jahre. 1,1 Prozent waren 2017 als Beamtinnen und 7,2 Prozent als Selbstständige berufstätig. In der männlichen Vergleichsgruppe waren deutlich mehr Personen als Arbeiter (37,4 Prozent) und deutlich weniger als Angestellte (51 Prozent) tätig, mit 10,6 Prozent einige mehr als Selbstständige und ebenfalls nur rund 1 Prozent als Beamte. Mit Abstand am häufigsten waren die Frauen ohne Migrationshintergrund als Angestellte tätig (78 Prozent) (Integrationsministerkonferenz 2019, Tabelle E2).

Ein ähnliches Bild zeigt die Analyse der beruflichen Statusgruppen von Müttern und Vätern mit Migrationshintergrund (BMFSFJ 2018, Seite 49), ebenso (bei etwas eingeschränkter Vergleichbarkeit) der meisten beruflichen Statusgruppen von Geflüchteten aus den acht Asylhauptherkunftsländern (Brücker et alii 2019, Seite 10).

2.5.6 Arbeitsmarktbranchen

Über die beruflichen Statusgruppen hinaus ist zudem ein Blick auf die Wirtschaftszweige aufschlussreich. Von den nachgezogenen Frauen in einer abhängigen Beschäftigung ist über ein Viertel (28,3 Prozent) im Bereich „Sonstige Service- und Dienstleistungen“ beschäftigt. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich vor allem im Gesundheits- und Pflegesektor: Hier ist die Beschäftigungsquote der Frauen circa viermal so hoch wie die der Männer (BAMF 2018, Tabelle 10-5, Seite 85) (vergleiche Kapitel 3.1 und 3.2).

Der Abstieg in der Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit ist markant: Von den nachgezogenen Frauen, die angaben, eine „einfache Tätigkeit“ auszuüben, hatten 30,7 Prozent vorher eine „fachlich ausgerichtete Tätigkeit“ und 29,9 Prozent „komplexe Spezialtätigkeiten“ gemacht. 11,6 Prozent gaben sogar an, zuvor „hoch qualifizierte oder Leitungstätigkeiten“ ausgeführt zu haben (BAMF 2018, Tabelle 10-6, Seite 87).

Ähnliche Zahlen ergeben sich aus der Betrachtung der Mütter mit Migrationshintergrund insgesamt. Hier zeigen sich eine erhebliche Unterrepräsentanz von Müttern mit Migrationshintergrund vor allem im Bereich der öffentlichen Verwaltung und eine deutliche Überrepräsentanz im Gastgewerbe – eine Arbeitsmarktbranche, in der sie bereits seit langer Zeit überproportional vertreten sind. Im Bereich „Erziehung und Unterricht“ haben die Frauen mit Migrationshintergrund zahlenmäßig „aufgeholt“, hier waren sie längere Zeit weniger stark vertreten. Der am stärksten von Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) besetzte Bereich ist der Dienstleistungssektor. Dieser Befund ähnelt dem Ergebnis der oben genannten BAMF-Studie (2018) zu den nachgezogenen Migrantinnen, nach welcher auch diese vergleichsweise häufig im Bereich „Sonstige Service- und Dienstleistungen“ tätig sind. Genauer nach einzelnen Dienstleistungsbranchen untersucht, zeigen sich leichte Unterschiede der zugewanderten Mütter, die eher im Gastgewerbe arbeiten und weniger in

der öffentlichen Verwaltung oder in Erziehung und Unterricht als nicht zugewanderte Mütter (BMFSFJ 2018, Seite 48).

Unter Berücksichtigung der vorherigen Analysen zum Einkommen der Frauen mit Migrationshintergrund, ihren Hauptquellen des Lebensunterhalts und ihrem Einsatz im Bereich der geringfügigen Beschäftigung lässt sich die These aufstellen, dass diese im Vergleich zu anderen Gruppen zum Beispiel im Bereich Dienstleistungen oder auch im Bereich „Private Haushalte“ häufiger einer eher prekären und schlecht bezahlten Tätigkeit nachgehen als die anderen analysierten Personengruppen. Zudem sind Frauen mit Migrationshintergrund allgemein im Bereich der Kranken- und Altenpflege zahlenmäßig relativ stark vertreten (Kühnle 2015). Hier handelt es sich überwiegend um Arbeitsmarktpositionen mit unterdurchschnittlicher Bezahlung, unregelmäßigen Arbeitszeiten, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und herausfordernden Arbeitsbedingungen (zum Beispiel körperlich schwere Arbeit).

Anhand dieser Zahlen wird erneut deutlich, welches Potenzial an Qualifikation und Arbeitserfahrung in der Zielgruppe der im Familiennachzug zugewanderten Frauen, aber auch der Frauen mit Migrationshintergrund allgemein, ungenutzt bleibt.

2.6 Analyse von Barrieren

Die vorhandene wissenschaftliche Literatur¹⁵, insbesondere auch die Erkenntnisse aus vorhandenen Förderprogrammen¹⁶, verweist auf eine Reihe von Barrieren, die bei einer verspätet stattfindenden Teilhabe am Arbeitsmarkt eine Rolle spielen können. Im Folgenden werden in gebündelter Form zentrale Barrieren aufgezeigt, die in den

Forschungsarbeiten diesbezüglich zutage treten. Wie einleitend erläutert, liegen bis auf die bis hierhin zitierten Studien des BAMF (2018) und des DeZIM/BMFSFJ (2020) kaum empirische Befunde und keine qualitative Forschung vor, die die Zielgruppe der im Familiennachzug zugewanderten Frauen fokussieren. Da die Zielgruppe aber Teilgruppe der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte insgesamt, der Mütter, zum Teil der Geflüchteten insgesamt ist, sind die im folgenden beschriebenen Faktoren auch hier relevant.

Welche Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Barrieren insbesondere für familiennachgezogene Frauen entstehen, wird durch den empirischen Teil der vorliegenden Expertise verdeutlicht (vergleiche Kapitel 4). Klar ist, dass alle benannten Barrieren weiterhin abgebaut werden müssen, um die Teilhabechancen von Frauen, zugewanderten Frauen und familiennachgezogenen Frauen auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern.

a) Soziale Selektivität des Bildungssystems

Das deutsche Bildungssystem ist weiterhin in hohem Maße durch soziale Selektivität geprägt – wengleich in den letzten Jahren bereits Verbesserungen erkennbar sind. Dies kann einen zusätzlichen benachteiligenden Effekt bei Menschen mit Migrationshintergrund haben. Als Folge davon müssen sie dann überproportional häufig Umwege in ihren Bildungslaufbahnen in Kauf nehmen.¹⁷ Dies kostet besondere Anstrengungen, es wird ein gutes Unterstützungsnetzwerk benötigt. Dies gilt für alle Passagen im Bildungssystem, also die Übergänge von der Grund- zur weiterführenden Schule, aber auch von der schulischen in die Hochschulbildung, die berufliche Bildung oder Fort- und Weiterbildung. Somit ist die soziale Selektivität des Bildungssystems auch für die Gruppe der nachgezogenen Frauen relevant.

15 Vergleiche hierzu exemplarisch Foda/Kadur (2005), Nohl et alii (2010), Thränhardt (2015), Aumüller (2016), Farrokhzad (2007, 2015b), Ottersbach/Pröhl (2011), Brücker et alii (2016), SVR (2016).

16 Vergleiche exemplarisch Gag/Voges (2014), Mirbach et alii (2013, 2014), XENOS (2014).

17 Vergleiche exemplarisch Farrokhzad (2007, 2015b), Schulze/Soja (2013).

b) Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Einschränkungen, Wartezeiten

Trotz einiger rechtlicher und struktureller Erleichterungen in letzter Zeit (wie zum Beispiel die Aufenthaltssicherheit während einer Ausbildung für Geduldete und der Wegfall der Vorrangprüfung, welche eine große Hürde sowohl für Geflüchtete als auch für Personalverantwortliche darstellte) lassen sich weiterhin aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden insbesondere (aber nicht nur) für Geflüchtete identifizieren, an denen noch gearbeitet werden muss.

So gibt es zum Beispiel nach wie vor ein Arbeitsverbot von drei Monaten (für Geflüchtete in Erstaufnahmeeinrichtungen sechs Monate, faktisch aber oft noch länger). Rechtlich benachteiligt im Zugang zu diesen Maßnahmen sind insbesondere die Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus und sogenannter „geringer Bleibewahrscheinlichkeit“, ganz besonders aber diejenigen aus als „sicher“ deklarierten Herkunftsländern und diejenigen mit Duldungsstatus nach § 60b (vergleiche Kapitel 2.3.2).¹⁸ Wartezeiten ergeben sich zudem aufgrund mangelnder Kapazitäten in Bezug auf Sprachkurs- und Kinderbetreuungsplätze (Farrokhzad 2019, ab Seite 12).

Bei Frauen mit Migrationshintergrund (denn diese sind am häufigsten davon betroffen) kann, sofern sie nur einen vom Ehegatten abhängigen Aufenthaltstitel haben, erschwerend hinzukommen, dass sie nach § 31 Aufenthaltsgesetz, zum Beispiel bei Scheidungswunsch wegen Konflikten und/oder Gewalterfahrungen in der Ehe, nur dann ein eigenständiges Aufenthaltsrecht erhalten, wenn die Ehe in der Zeit des Aufenthalts in der Bundesrepublik mindestens drei Jahre Bestand hatte. Dies

kann die Teilhabe der Frauen (nicht nur) am Arbeitsmarkt erheblich einschränken, da sie dann von Abschiebung bedroht sind.

Aber auch andere, nicht geflüchtete Frauen und Männer mit Migrationshintergrund können mit aufenthaltsrechtlichen Restriktionen zu tun haben, zum Beispiel Studierende mit Aufenthaltswortzweck „Studium“, die nach einer vorgesehenen Frist nach Abschluss des Studiums in Deutschland keine Arbeit finden. Auf ähnliche Weise ist die Gültigkeit des Aufenthaltswortzwecks „Erwerbstätigkeit“ abhängig davon, wie lange, für welche Arbeitsmarktbereiche und für welchen Arbeitszeitumfang der Aufenthalt rechtlich gesehen gestattet wurde.

c) Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuung, Mangel an Teilzeitangeboten

Die Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (die in Deutschland, wie erwähnt, unabhängig von der Herkunft nach wie vor mehrheitlich von Frauen sichergestellt wird) stellt auch für Frauen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen, darunter auch die Gruppe der familiennachgezogenen Frauen, eine Herausforderung dar (vergleiche Kapitel 2.5.3). Bereits im Rahmen der ersten Evaluation der Sprach- und Integrationskurse des Bundes (BAMF 2006) wurde empfohlen, dass an die Kurse Kinderbetreuungsangebote angegliedert werden müssen, um die Zahl der Teilnehmerinnen zu erhöhen beziehungsweise zu halten. Rund 39,5 Prozent der Kursträger hatten bei der Befragung damals angegeben, dass mangelnde Kinderbetreuung ein wichtiger Abbruchgrund sei.¹⁹ Frauen mit Kindern müssen oft auch

18 Hinzu kommen Verschärfungen durch das Bundesintegrationsgesetz (IntG) (zum Beispiel Verlängerung der Wartezeit auf Möglichkeiten der Aufenthaltsverfestigung von drei auf fünf Jahre und verschärfte Anforderungen an Lebensunterhaltssicherung, Sprachkenntnisse und Nachweis von ausreichend Wohnraum, die Geflüchtete aber zum Teil aufgrund verschiedener Barrieren, zum Beispiel im Zugang zu Maßnahmen, gar nicht rechtzeitig erfüllen können, was zu einer Verlängerung der Aufenthaltsunsicherheit führt). Letzteres gilt vor allem für geflüchtete Frauen, die vor allem, wenn sie Mütter sind, oftmals ihren Weg durch die Maßnahmen (Sprachkurse, Nachqualifizierungen et cetera) im Vergleich zu Männern/ Vätern verzögert antreten (Farrokhzad 2018).

19 Nach Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten war es dann entsprechend deutlich besser gelungen, Kursteilnehmerinnen zu gewinnen und zu halten. Umso unverständlicher ist es, dass diese Betreuungsangebote zwischenzeitlich wieder zurückgebaut wurden. Auch in neueren Studien beziehungsweise Analysen wurde der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten empfohlen (zum Beispiel Kosyakova 2017).

einen verzögerten Zugang ihrer Kinder zu Kitas und Schulen in Kauf nehmen (zum Beispiel weil sie erst auf eine Zuweisung zu einer Kommune warten müssen, danach folgen nicht selten aus verschiedenen Gründen weitere Warteschleifen). Manchmal erhalten sie – zum Beispiel aufgrund des Mangels an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren in vielen Kitas – auch gar keinen Kinderbetreuungsplatz oder nur einen Platz in Teilzeit. In diesen Fällen werden oft Paare bevorzugt berücksichtigt, bei denen beide Elternteile bereits erwerbstätig sind. Der Umstand, dass es aktuell einen Mangel an flexiblen Teilzeitangeboten im Bereich der Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für Geflüchtete gibt, ist daher besonders für diese Frauen ein Problem.

Auch im Fazit der Expertise des DeZIM und des BMFSFJ (2020, ab Seite 36) wird der Kinderbetreuung eine besondere Bedeutung zugemessen. Diese wird dort „als die wichtigste Hürde bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit“ beschrieben.²⁰ Die Autorinnen und Autoren plädieren dafür, „die Möglichkeiten der Kinderbetreuung auszuschöpfen und wo nötig weiter auszubauen“ (DeZIM/BMFSFJ 2020, Seite 37). Notwendig seien hierfür eine bessere Erschließung des Angebots an Kitaplätzen für nachgezogene Personen, die Vermittlung „niedrigschwelliger Informationen über institutionelle Kinderbetreuung in Deutschland und Zugangsmöglichkeiten zu Kitas“ sowie die Vorbereitung pädagogischer Fachkräfte auf Anforderungen der interkulturellen Elternarbeit (DeZIM/BMFSFJ 2020, Seite 37).

In der Familiennachzugsstudie (BAMF 2018, Seite 122) wird zudem darauf hingewiesen, dass sich „die Dauer der Abwesenheit [...] negativ auf die Chancen der Arbeitsmarktintegration auswirken kann“.

d) Diskriminierungsrisiken im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt

Immer mehr Studien belegen mittlerweile, dass Frauen (und Männer) mit Migrationshintergrund im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt zum Teil massiven individuellen und/oder strukturellen Diskriminierungen ausgesetzt sind.²¹ Studien zeigen beispielsweise mittlerweile, dass bereits durch einen „ausländischen“ Namen Bewerberinnen und Bewerber nachweislich Nachteile haben – oder dass Menschen mit Migrationshintergrund (besonders auch Frauen mit Kopftuch sind betroffen) in einer Studie von Scherr et alii 2015 aus „kulturellen Gründen“ (Antwort von 44 Prozent der befragten Betriebe) nicht eingestellt werden. Bei Frauen mit Migrationshintergrund können zusätzlich geschlechtsspezifische Diskriminierungseffekte hinzukommen. Und diese Diskriminierungseffekte sind unabhängig vom Bildungsgrad der Frauen mit Migrationshintergrund anzutreffen. So zeigen verschiedene Studien zum Teil erhebliche Diskriminierungserfahrungen auch von Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt.²²

Eine Studie zu ethnischen Hierarchien in der Bewerberauswahl hat gezeigt, dass Drittstaatenangehörige im Bewerbungsverfahren einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind als EU-Angehörige. Dies sei unter anderem auf Religionszugehörigkeit und Hautfarbe zurückzuführen (Koopmans et alii 2018).

20 Die Autorinnen und Autoren geben jedoch zu bedenken, dass „die Antwortverteilungen auch nahe[legen], dass es eine Reihe anderer Gründe gibt, die im Mikrozensus und SOEP derzeit nicht gesondert erfasst werden“ (DeZIM/BMFSFJ 2020, Seite 37).

21 Zu Diskriminierungserfahrungen von Befragten mit Migrationshintergrund in verschiedenen Lebensbereichen vergleiche auch die Studie zu Diskriminierungserfahrungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beigang et alii 2017).

22 Für eine ausführlichere Sekundäranalyse zu Diskriminierungserfahrungen von Frauen mit Migrationshintergrund in Bildung und Beruf vergleiche exemplarisch Farrokhzad (2015a), speziell zu geflüchteten Frauen vergleiche Farrokhzad (2019).

e) (Nicht-)Anerkennung von Abschlüssen, Bildungs- und Berufserfahrung aus dem Ausland und berufsbezogene Deutschkurse

„Die geltenden Regelungen [zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse] auf Bundesebene sind in dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen („Anerkennungsgesetz“) festgeschrieben“ (Heß 2012, zitiert nach BAMF 2018, Seite 66). Ein Blick auf die real anerkannten Abschlusszeugnisse macht jedoch deutlich, dass es auf dem Weg zur formalen Anerkennung erhebliche Hürden geben muss: Lediglich 8,2 Prozent aller bei der Zielgruppe der Nachgezogenen vorhandenen Zeugnisse zur Berufsausbildung und 21,5 Prozent aller vorhandenen Zeugnisse zum Studium oder zur Promotion sind formal anerkannt, davon werden 40,1 Prozent nur als „teilweise gleichwertig“ anerkannt (BAMF 2018, Tabelle 8-10, Seite 66). Eine geschlechtsspezifische Auswertung liegt hier leider nicht vor. Die größte Hürde liegt darin, dass nur 16,6 Prozent der Zugewanderten mit Berufsausbildung und nur 30,6 Prozent der Zugewanderten mit Hochschulabschluss überhaupt versuchen, ihre Zeugnisse anerkennen zu lassen. Als Grund geben mehr als ein Drittel der Befragten an, nicht zu wissen, wo und wie der Antrag gestellt werden soll; 29,8 Prozent halten eine Anerkennung für nicht wichtig oder notwendig; 12,8 Prozent erleben das Anerkennungsverfahren als zu bürokratisch (BAMF 2018, Abbildung 8-3, Seite 68). In diesem Zusammenhang kommt erschwerend hinzu, dass teilweise je nach Bundesland unterschiedliche Regelungen, Zuständigkeiten und Bedingungen für die Anerkennung gelten, „die Kapazitäten der Anerkennungsstellen auf die steigende Nachfrage infolge der hohen Zuwanderungszahlen stark ausgelastet sind“ und die für die Anerkennung aufzubringenden Kosten „für einige Personen abschreckend wirken“ (BAMF 2018, Seite 121).

Ein Blick auf das Qualifikationsniveau der letzten Tätigkeit vor dem Zuzug nach Art der beruflichen Bildung im Ausland erhellt einen möglichen Grund, warum die formalen Qualifikationen von einem Teil der Zugewanderten als nicht übermäßig entscheidend für die Ausübung der Tätigkeit angesehen werden: Aus der Gruppe derer, die keine berufliche Bildung erworben hatten, übten nur 25,6 Prozent eine „einfache Tätigkeit“ aus, während 36,9 Prozent „fachlich ausgerichteten Tätigkeiten nachgingen“, 17,9 Prozent „komplexe Spezialtätigkeiten“ ausführten und 19,6 Prozent sogar eine „hoch qualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion“ innehatten (BAMF 2018, Tabelle 9-8, Seite 78).

Hinzu kommt, dass nach wie vor mehr Nachqualifizierungsangebote in Arbeitssegmenten angeboten werden (zum Beispiel im Handwerk), die eher von Männern mit Migrationshintergrund in Anspruch genommen werden, und gerade in Arbeitssegmenten, an denen häufiger Frauen interessiert sind (zum Beispiel Erzieherin, Lehrerin, Gesundheitsberufe), häufig besonders lange Nachqualifizierungswege nötig sind. Gleichzeitig wird im MINT-Bereich noch viel zu selten das Potenzial derjenigen Frauen mit Migrationshintergrund aufgegriffen, die in diesen Bereichen Qualifikationen mitbringen. Auch das Angebot an berufsbezogenen Deutschkursen, vor allem auf Niveau C1 und höher, ist lückenhaft. Insgesamt orientiert man sich innerhalb der vorhandenen arbeitsmarktrechtlichen Maßnahmen also noch zu wenig systematisch an den Ressourcen der Frauen orientiert.

f) Mängel in der Informationspolitik

Nach wie vor lassen sich Defizite (trotz einer erkennbaren Zunahme an diesbezüglichen Bemühungen auf vielen verschiedenen Ebenen) im Bereich einer systematischen, vernetzten Informationspolitik bezüglich der vorhandenen Angebote zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit

Migrationshintergrund feststellen. Mit anderen Worten: Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben konkrete Bedarfe und Anliegen, kommen aber oft erst verzögert an die für sie „passenden“ Informationen (über Angebote, ihre Rechte und Möglichkeiten). Und auch nicht alle arbeitsmarktrelevanten Akteursgruppen kennen die jeweiligen Angebote vor Ort in ausreichendem Maße und können dann entsprechend nicht passgenau auf solche verweisen.²³

g) Kulturelle Barrieren

Auch kulturelle Barrieren können einer Teilhabe von Frauen (vor allem solchen aus Familien mit sehr traditionalistischen geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen) im Wege stehen. Die Zahl solcher familiärer Milieus in Deutschland wird zwar oft überschätzt (vhw 2018, ab Seite 40) – dennoch sind solche Barrieren anzutreffen und können die Frauen in ihren subjektiven Handlungsspielräumen zum Teil erheblich einschränken.²⁴

h) Zugänge zu Sprachkursen

Im Rahmen der BAMF-Familiennachzugsstudie werden „mangelnde Sprachkenntnisse“ von fast zwei Dritteln (65,6 Prozent) der Arbeitssuchenden und 56,6 Prozent der Erwerbstätigen als Hindernis für die Erwerbstätigkeit gesehen. Damit stellen diese das am häufigsten genannte Hindernis dar (BAMF 2018, Abbildung 10-5, Seite 98). Zudem deuten „Anmerkungen von einigen Personen am Ende des Fragebogens [...] darauf hin, dass die Chancen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, als sehr gering erlebt werden, solange die Sprachkenntnisse nicht ausgesprochen gut sind“ (BAMF 2018, Seite 119). In diesem Zusammenhang hebt die Tatsache, dass die Fertigkeiten „Schreibvermögen“ und „Sprechfähigkeit“ im Rahmen der Befragung von weniger als der Hälfte als gut oder sehr gut eingeschätzt wurden (BAMF 2018, Tabelle 7-8, Seite 53), die Bedeutung von Sprachförderung hervor.

Die Befragung lässt jedoch erkennen, dass nicht alle nachgezogenen Personen ausreichend über mögliche Förderangebote für Sprachkurse informiert sind. Dies betrifft vor allem diejenigen, die keinen Kontakt zur Arbeitsagentur oder dem Jobcenter haben. Hierzu gehören unter anderem Personen, die weder beschäftigt noch als arbeitslos beziehungsweise arbeitssuchend gemeldet sind. Aber auch bereits sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können einer Sprachfördermaßnahme nachgehen. Wenn sie ihre Beschäftigung jedoch eigenständig gefunden haben, können sie von der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter nicht auf diese möglichen Fördermaßnahmen hingewiesen werden. Solche Maßnahmen könnten vor allem für diejenigen von Nutzen sein, die für eine Tätigkeit auf ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau noch nicht über ausreichend Sprachkenntnisse verfügen (BAMF 2018, ab Seite 119).

i) Verlust von sozialem Kapital

Eine weitere Barriere stellt für viele Migrantinnen und Migranten, besonders für Geflüchtete, der Verlust von sozialem Kapital dar. Durch Migration verlieren sie ihre sozialen Netzwerke im Herkunftsland und damit subjektive Möglichkeitsräume in Bezug auf gegenseitige Hilfen und Unterstützung (zum Beispiel Zugang zu Informationen, Unterstützung durch Familie und Freundinnen und Freunde bezüglich Reparaturen in der Wohnung, Problemen in der Nachbarschaft, bei Krankheit, Kinderbetreuung und anderen Dingen des alltäglichen Lebens). Solche sozialen Netzwerke müssen sie in Deutschland erst mühsam wieder aufbauen. Teilweise werden sie hierbei durch Angebote der Sozialen Arbeit, Selbsthilfegruppen et cetera unterstützt. Und selbst wenn sie bei der Ankunft in Deutschland wissen, dass sie Bekannte oder Verwandte haben, die in Deutschland leben, können, zumindest bei Geflüchteten, der Königsteiner Schlüssel für die regionale Umverteilung von Geflüchteten in Deutschland (der nach ihrer Ankunft greift) und die Residenzpflicht verhindern, dass sie regelmäßig diese Kontakte aufsu-

²³ Für Vorschläge zur Verbesserung der Informationspolitik vergleiche Farrokhzad (2018, Seite 116).

²⁴ Vergleiche exemplarisch Foda/Kadur (2005).

chen und nutzen können. Auch durch die neu eingeführte Wohnsitzauflage nach dem Bundesintegrationsgesetz (IntG), die auch für anerkannte Geflüchtete für mehrere Jahre gilt, kann soziales Kapital unter anderem zur Verbesserung der eigenen Teilhabe am Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, aber auch als wertvolle Quelle der psychosozialen Unterstützung, nur eingeschränkt genutzt werden. Dies gilt gerade auch für geflüchtete Frauen mit Kindern, die aufgrund der Kinderbetreuung nicht selten nur eingeschränkt mobil sind, sodass sozialer Kontaktaufbau damit eingeschränkter ist.

j) Wohnverhältnisse

Eine weitere Herausforderung für Menschen mit Migrationshintergrund in sozial benachteiligten Lebensverhältnissen, ganz besonders aber für Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften, sind die Wohnverhältnisse. Eine Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR 2016, ab Seite 31) zeigte, dass zum Beispiel wenig bis keine Privatsphäre, sehr beengter Wohnraum und Konflikte unter den Bewohnerinnen und Bewohnern in Gemeinschaftsunterkünften die Lebensqualität vieler Geflüchteter (gerade auch weiblicher Geflüchteter) stark beeinträchtigen. Bei manchen Frauen kommen die vermehrten Belästigungs- und Gewalterfahrungen in Gemeinschaftsunterkünften (Engelhardt 2017, ab Seite 108) belastend hinzu. Schlafmangel kann nur eine der Folgen sein, die dann die Lernfähigkeit und auch die Erwerbsfähigkeit beeinträchtigen können.

k) Psychosoziale und körperliche Beeinträchtigungen

Psychosoziale und körperliche Beeinträchtigungen können ebenfalls eine Hürde für die Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellen (SVR 2016, ab Seite 77, Farrokhzad et alii 2017, ab Seite 194). Davon betroffene Geflüchtete etwa sind zum Beispiel aufgrund von Kriegserfahrungen und/oder des im Herkunftsland unmittelbar miterlebten Todes

von Verwandten oder Bekannten und/oder durch gewaltvolle Angriffe traumatisiert. Viele wurden verfolgt, als ethnische oder religiöse Minderheiten, als Frauen, als Andersdenkende. Manche wurden in Gefängnissen gefoltert, Frauen (aber auch Männer) haben zum Teil Vergewaltigungen erlebt, wurden Opfer von Vertreibungen und vielem mehr. Die Mehrheit der Betroffenen leidet nach wie vor an den Folgen dieser Erlebnisse. Hinzu kommt vielfach die Sorge um Verwandte, die noch in den Herkunftsländern sind. Diese starke Belastung wurde durch die Erschwerung des Familiennachzugs etwa im Rahmen des Asylpakets II weiter befördert. All diese Beeinträchtigungen können eine Erwerbsfähigkeit vermindern oder ganz verhindern. Daher ist eine angemessene medizinische und psychosoziale Versorgung auch für eine spätere Sicherung der arbeitsmarktlichen Teilhabe ganz besonders wichtig. Empfängerinnen und Empfängern von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz steht diese aber nur sehr eingeschränkt zur Verfügung.

l) Belastung aus der Partnerschaft

Besonders im Familiennachzug können auch Belastungen aus der Partnerschaft eine Barriere im Zugang zum Arbeitsmarkt darstellen. Die BAMF-Familiennachzugsstudie weist auf ein mögliches „Ungleichgewicht“ (BAMF 2018, Seite 122) zwischen den Ehepartnern hin, das durch die Verzögerung des Nachzugs entsteht: Im Gegensatz zur nachgezogenen Person hat die bereits in Deutschland lebende Person unter Umständen bereits ein „berufliches und soziales Netzwerk“ (BAMF 2018, Seite 122) aufgebaut. Anmerkungen der Befragten lassen erkennen, dass nachgezogene Personen teilweise in ein Verhältnis der Abhängigkeit rutschen und sich nicht mehr als selbstständig wahrnehmen (BAMF 2018, Seite 122). Vor dem Hintergrund der hohen Erwerbsmotivation der Frauen (vergleiche Kapitel 2.4) kann dies eine große Belastung darstellen.

3

Design der empirischen Erhebungen

In Kapitel 2.2 wurde dargestellt, dass die bisherigen Forschungsergebnisse im Feld des Familiennachzugs mit Blick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit der Migrantinnen ausschließlich auf der Grundlage der quantitativen Datenanalyse durch das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gewonnen werden konnten. Für die in dieser Expertise fokussierte Zielgruppe liegen bis heute jedoch kaum qualitative Daten vor. Die komplexen Zusammenhänge im Zuge des Familiennachzugs (Motive, Aufenthaltsstatusfragen, Anerkennung von Bildung, Familienleben, Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung, Armutsrisiken, Diskriminierungserfahrungen und so weiter) verlangen allerdings, die bereits erworbenen quantitativen Daten mit der Auswertung der Aussagen Betroffener abzugleichen. In diesem Sinne werden quantitative und qualitative Forschung als komplementär verstanden.

3.1 Erhebungsmethoden und Befragengruppen

Im Rahmen dieses empirischen Teils der Expertise wurden gemäß den Qualitätsstandards qualitativer empirischer Sozialforschung insgesamt vier qualitativ orientierte Gruppendiskussionen organisiert, davon zwei mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die als Expertinnen und Experten für die Forschungsfragen angesprochen wurden, und zwei mit der Zielgruppe dieser Expertise: Migrantinnen aus dem EU-Ausland und aus Dritt-

staaten im Kontext Familiennachzug. Als Gruppendiskussionsmethode wurde die Methode der Fokusgruppe eingesetzt. Fokusgruppen stellen eine strukturierte Form des Gruppendiskussionsverfahrens dar und fördern durch ein regelgeleitetes Erhebungsverfahren die Meinungsbildung und -explikation in Gruppen zu komplexen Fragestellungen. Fokusgruppen gewinnen Daten durch die Interaktion der Gruppenmitglieder, wobei die Thematik durch das Interesse der Forschenden bestimmt ist. Diese Form der Gruppendiskussion ist insbesondere geeignet, die Meinungsbildung zu komplexen Fragestellungen zu unterstützen und die Vielfalt der Meinungen und Erfahrungen von Personen, insbesondere wenn diese nicht direkt zugänglich sind, zu erheben. Fokusgruppen weisen spezielle Charakteristika auf: Sie richten sich auf ein vorab festgelegtes, enger umrissenes Thema, das sich aus den Untersuchungsfragestellungen ergibt. Den Kern bildet die Diskussion von mehreren Schlüsselfragen entlang einer Frageroute, wobei sich ein Gespräch zwischen den Teilnehmenden entspinnen soll und die Moderation sich weitgehend zurückhält (Krueger/Casey 2009, Morgan/Krueger 1998).

Zur Vertiefung der Kommunikation während der Fokusgruppe wurde eine von context entwickelte Moderationstechnik für Gruppeninterviews eingesetzt. In einer zusammenfassenden Grafik wurden die Fragestellungen auf einer für alle Teilnehmenden sichtbaren Moderationswand schematisch visualisiert. Diese Visualisierung war für alle Gruppengespräche gleich, diente zur Einführung in die Thematik und kann als projektiver Gesprächsanreiz verstanden werden. Während eine Interviewerin die Fragen aus dem

Leitfaden stellte und die Redebeiträge koordinierte, notierte der zweite Interviewer gesprächsbegeleitend Kernbegriffe der Diskussion auf dieser Grafik an den vorgesehenen Stellen, zum Beispiel vor roten Balken, die die Barrieren symbolisierten, oder zwischen grünen Brücken, die die Zugangswege darstellten. Auf diese Weise erhielt die Gesprächsgruppe ein kontinuierliches visuelles Feedback über den Diskussionsstand. An entscheidenden Stellen im Diskussionsverlauf, zum Beispiel wenn Präzisierung gefragt war oder wesentliche Fragestellungen noch unbeantwortet waren, konnte die Moderation auf die Visualisierung zurückgreifen und diese wiederum als projektiven Stimulus einsetzen. In einem weiterführenden Beitrag zur Unterstützung von empirischen Befragungen durch Visualisierungen wird zusammengefasst: „In this approach, the visual language becomes an integral component of the research process, being used first to elicit comments from participants (i.e. as projective techniques), and then to facilitate the interview process (i.e. as facilitation techniques)“ (Comi et alii 2014, Seite 111).

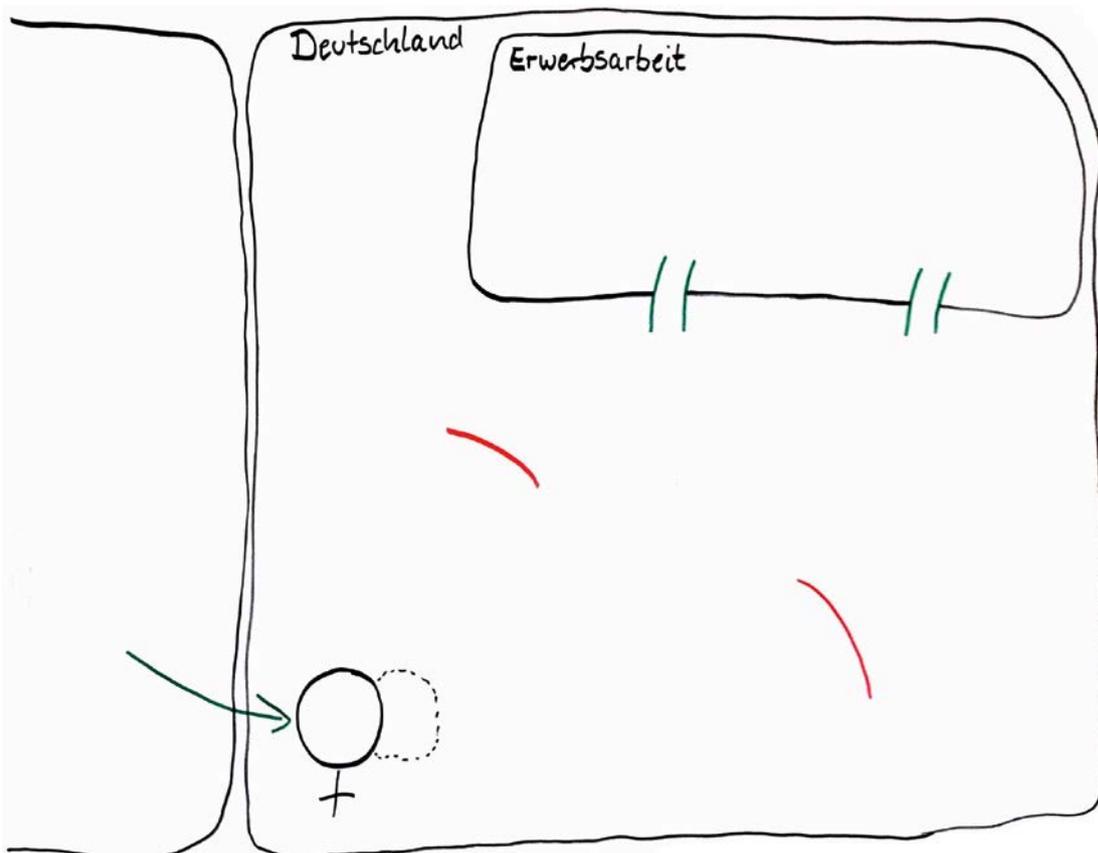
Ergänzend zu den Fokusgruppeninterviews wurden zwei Einzelinterviews mit Zielgruppenmitgliedern geführt, um die Heterogenität der Zielgruppe noch besser abzubilden.

Für die beiden verschiedenen Teilnehmerinnenkreise (Zielgruppe/Expertinnen) wurde jeweils ein Leitfaden entwickelt, der auf den genannten Fragestellungen und ersten Erkenntnissen aus der Literaturrecherche basierte.

Der Diskussionsleitfaden für die Zielgruppe Migrantinnen wurde auch für die Einzelinterviews eingesetzt. Die Gruppendiskussionen dauerten zwischen 90 und 120 Minuten, wurden auditiv aufgezeichnet, in anonymisierter Form und nach einfachen wissenschaftlichen Regeln transkribiert.

Als Impuls, um mit den Teilnehmerinnen der Fokusgruppen schnell und systematisch ins Gespräch zu kommen, diente folgende Schablone:

Abbildung 4: Visualisierung der Fragestellung

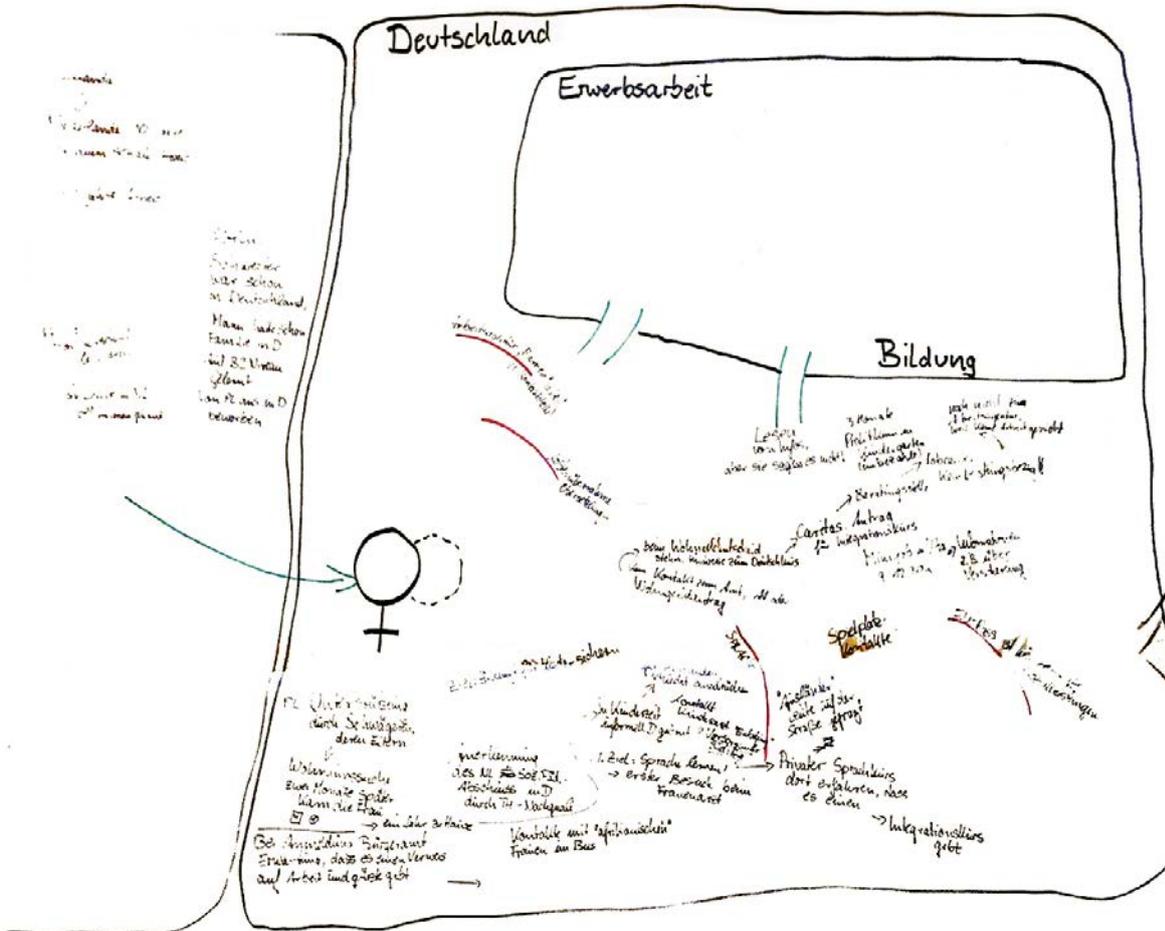


Ergebnisse des Gesprächs wurden unter anderem auch auf dieser Schablone festgehalten (siehe Grafik unten). In den Gruppendiskussionen mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden Teilnehmende zusammengebracht, die ausgewiesene Expertise zum Forschungsgegenstand mitbrachten. Die professionelle Expertise speiste sich aus der Erfahrung zum Beispiel als Mitarbeitende von Beratungsstellen, die von den Zielgruppen aufgesucht werden, aber auch als Mitarbeiterin der relevanten Institutionen der Arbeitsvermittlung. Eine wichtige Rolle spielten hierbei beratende Organisationen, die sich auf Migrantinnen spezialisiert haben. Migrantinnen aus der Zielgruppe der Expertise selbst wurden als Expertinnen für ihre eigene Biografie und Lebenserfahrung befragt.

3.2 Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen (Sample)

Aus der Zielgruppe konnten mit den oben genannten Erhebungen insgesamt zwölf Frauen erreicht werden, die dem Kriterium entsprachen, im Rahmen des Familiennachzugs zeitversetzt zu ihrem Partner nach Deutschland gekommen zu sein. Da keine der Frauen in den Interviews berichtete oder anderweitig anklagen ließ, in einer nicht heterosexuellen Partnerschaft zu leben oder sich als „non-binary“ oder transgeschlechtlich zu verstehen, wird in der Darstellung der Ergebnisse ausschließlich von „Frau“ und „Partner“ gesprochen.

Abbildung 5: Visualisierung der Gruppendiskussion



chen, obwohl die Thematik der Expertise selbstverständlich auch für nicht heteronormative Lebensentwürfe von Bedeutung ist. Dem Auftrag entsprechend konnte über alle vier Interviews mit Zielgruppenmitgliedern hinweg eine recht große Heterogenität bezüglich folgender Kriterien erzeugt werden:

Herkunftsregion	EU-Ausland:	4
	Drittstaaten:	8
Qualifikationsniveau	Akademikerin:	8
	Ausbildung:	3
	Grundschulabschluss:	1
Erwerbstätigkeit	Erwerbstätig:	2
	Nicht erwerbstätig:	10
Kinder	Mütter:	12
	Kinderlos:	0
Partner/Partnerin	Kein Migrationshintergrund:	3
	Migrationshintergrund	9

Einzig das Kriterium „Kinder“ war eindeutig ausgeprägt, das heißt, alle beteiligten Frauen hatten eigene Kinder. Die Bildungshintergründe der Frauen waren heterogen, genauso wie ihre beruflichen und/oder akademischen Abschlüsse: Unter den befragten zwölf Frauen, die eine Ausbildung oder ein Studium im Herkunftsland absolviert hatten, waren unter anderem Akademikerinnen aus den Bereichen Soziale Arbeit, Lehramt Sonderschule, Pädagogik, Germanistik und Theologie vertreten und Frauen mit Berufsausbildungen beispielsweise als Näherin, Verkäuferin, Bürokraft und Bauzeichnerin. Einzelne von ihnen haben in Deutschland eine zweite Berufsausbildung abgeschlossen (als Pflegerin) oder ein Aufbaustudium (zum Beispiel in Germanistik) absolviert. Die Frauen kamen aus verschiedenen Herkunftsländern: Vier Frauen aus den EU-Staaten kamen aus Polen, Bulgarien, Estland und den Niederlanden (Letztere war niederländische Staatsbürgerin, aber zuvor bereits aus Ruanda in die Niederlande und dann nach Deutschland migriert), die anderen Frauen kamen aus der Türkei, dem Kongo, Peru und Syrien. Sie lebten zum Befragungszeitpunkt unterschiedlich lange in Deutschland, die Aufenthaltsdauer bewegte sich zwischen 3 und 14 Jahren.

Für die Gruppe der Expertinnen und Experten konnten insgesamt 13 Personen gewonnen werden, die alle weiblich sind, obwohl dies kein Auswahlkriterium war. Infolgedessen wird im Rahmen dieser Studie bei der Darstellung der empirischen Ergebnisse ausschließlich von Expertinnen gesprochen. Um unterschiedliche Bezugsräume abzubilden, wurde eine Fokusgruppe in einer Großstadt in NRW durchgeführt, eine weitere in einer mittelgroßen Stadt in NRW. Auch hier wurde eine bewusst heterogene Befragtengruppe zusammengestellt, um die unterschiedlichen Perspektiven und professionellen Erfahrungshintergründe im Rahmen der Fokusgruppendifkussion zu vernetzten Ergebnissen verarbeiten zu können. Die Zusammensetzung der einzelnen Gruppen sowie die Summen stellen sich wie folgt dar:

	Großstadt	Mittelgroße Stadt	Summe(n)
Migrationsberatung für Erwachsene (MBE)	2	3	5
Jobcenter*	1	1	2
Bundesagentur für Arbeit	0	1	1
Kommunales Integrationszentrum*	0	1	1
Migrantinnenorganisation und Migrantenorganisation	2	0	2
Auf Frauen mit Migrationshintergrund spezialisierte Beratungs- und Bildungsarbeit	2	0	2

* Mitarbeiterin eines migrationspezifischen Förderprojekts

Zehn von 13 Expertinnen sind in Beratungseinrichtungen tätig, die sich ausschließlich oder vorwiegend an Menschen mit Migrationshintergrund richten und oftmals auch frauenspezifische Beratung anbieten. Drei Expertinnen arbeiten bei der Agentur für Arbeit beziehungsweise im Jobcenter, eine im Kommunalen Integrationszentrum. Einige Expertinnen sind in Projekten tätig, die sich explizit mit der Arbeitsmarktförderung von Migrantinnen beschäftigen. Eine der vertretenen Beratungsstellen fungiert auch als Standort des Bundesprojekts „Stark im Beruf“. Mehrere

Expertinnen sind in MBEs tätig, darüber hinaus zwei in Einrichtungen beziehungsweise Projekten, die sich speziell an Frauen mit Migrationshintergrund richten.

3.3 Auswertung der qualitativen Daten

Die Auswertung der qualitativen Daten aus den Gruppendiskussionen und Einzelinterviews erfolgte nach den Standards qualitativer Sozialforschung. Zunächst wurden Hauptkategorien anhand der in den Fragestellungen abgebildeten Themenkomplexe angelegt, um sicherzustellen, dass die gewonnenen Informationen den Fragestellungen zugeordnet werden konnten. Innerhalb dieser Hauptkategorien wurde die Methode des thematischen Codierens gewählt. Dieses Verfahren dient der induktiven Gewinnung inhaltlicher Kategorien zur Analyse verbaler Daten und ist ein aus der „Grounded Theory“ abgeleitetes Verfahren (Flick 2011). Hierbei wurden in mehreren Schritten theoretisch bedeutsame Kategorien gebildet, welche schließlich in ein mit thematischen Über- und Unterordnungen versehenes Kategoriensystem münden. Dieses Kategoriensystem ermöglicht es, thematisch geleitet Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Aussagen der Interviewten herauszuarbeiten, aber auch mögliche immer wieder auftauchende Zusammenhänge zwischen den einzelnen thematischen Kategorien zu identifizieren und induktiv abgeleitete Theorien zu bilden.

Zur Bildung eines strukturierten Kategoriensystems wurde die Software „f4-analyse“ eingesetzt, die die Codierung und nach Codes gruppierte Darstellung des Materials auch in Kombination verschiedener Codierungsfiler technisch unter-

stützt. Die eigentliche Inhaltsanalyse erfolgte dabei nicht automatisiert, sondern lag vollständig in der Hand der Forschenden.

Der auf Basis des qualitativen Materials entwickelte vierstufige Code-Baum wurde also sowohl induktiv aus dem qualitativen Material als auch deduktiv in Orientierung an den Fragestellungen der Expertise erstellt und ermöglichte eine detaillierte Analyse des vorhandenen empirischen Materials. Aus insgesamt siebeneinhalb Stunden Interviewmaterial und den daraus resultierenden 230 Seiten Transkript wurden 735 Textfragmente (Codings) erzeugt und entsprechend der oben beschriebenen Methodik zugewiesen. Die Analyse des Materials folgt der Logik des oben beschriebenen aus der „Grounded Theory“ abgeleiteten Verfahrens und dem interpretativen Paradigma.

Dem Ansatz der qualitativen Sozialforschung entsprechend und aufgrund des kleinen Samples ermöglichen die in dieser Expertise dargestellten Befunde keinerlei Quantifizierungen oder Möglichkeiten der statistischen Verallgemeinerung. Entsprechend werden Ergebnisse in der Darstellung im Allgemeinen als einfacher Aussagesatz formuliert. Nur wenn ein Thema besonders ausführlich und/oder in unterschiedlichen Fokusgruppen diskutiert wurde, erfolgt ein erläuternder Hinweis. Wenn nicht anders benannt, basieren die in der Ergebnisdarstellung gemachten Aussagen auf den Beiträgen der Zielgruppenmitglieder. Die Einschätzungen der Expertinnen sind von einem entsprechenden Hinweis begleitet. Zitate sind jeweils mit der Funktion der Sprechenden (Zielgruppe oder Expertinnen) gekennzeichnet sowie mit einer Nummer, die sich auf die Interviewgruppe, aus der die Aussage stammt, nicht jedoch auf die einzelne Sprecherin bezieht, es sei denn, eine nähere Erläuterung zur Biografie wäre für das Verständnis des Zusammenhangs notwendig.

4

Ergebnisse der empirischen Erhebungen

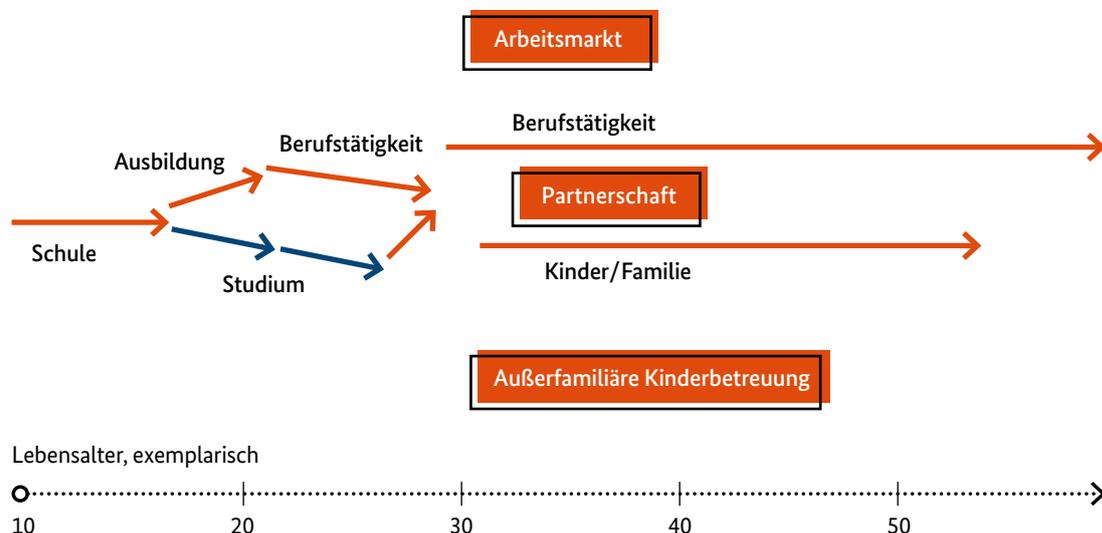
Um die Ergebnisse der empirischen Untersuchung im Zusammenhang mit den jeweils spezifischen Lebensläufen und den vielfältigen Entscheidungsdilemmata der Zielgruppe einzuordnen und in ihrer Komplexität zu verstehen, indem hier auch ein „Querdenken“ ermöglicht wird, liegt der Fokus des vorliegenden Kapitels unter anderem auch auf den biografischen „Umwegen“, von denen die befragten Frauen berichteten.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle bereits konstatieren, dass die Erfahrung der Migration – hier des Familiennachzugs – einen zentralen Einschnitt in das Leben der Frauen bedeutet, gerade auch im Hinblick auf ihre berufliche/erwerbstätige Entwicklung.

So ist die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie mit Kindern ein Thema der gesamten Gesellschaft und hat auch ohne die Berücksichtigung möglicher Migration gerade für die Konstruktion von Geschlechterarrangements eine hohe Relevanz. Die folgende Grafik verdeutlicht, dass die Berufstätigkeit in der Lebensspanne der Familiengründung und der Generativität der Versorgung der Kinder und der Familienarbeit gegenübersteht.

Diese Konstellation eröffnet ein Spannungsfeld, in dessen Mitte die Partnerinnen und Partner verhandeln, wie sie die von ihnen geleistete und für den Erhalt der Familie notwendige Erwerbs- und Reproduktionsarbeit erbringen und untereinander

Abbildung 6: Beruf und Familie ohne Migration in biografischer Perspektive



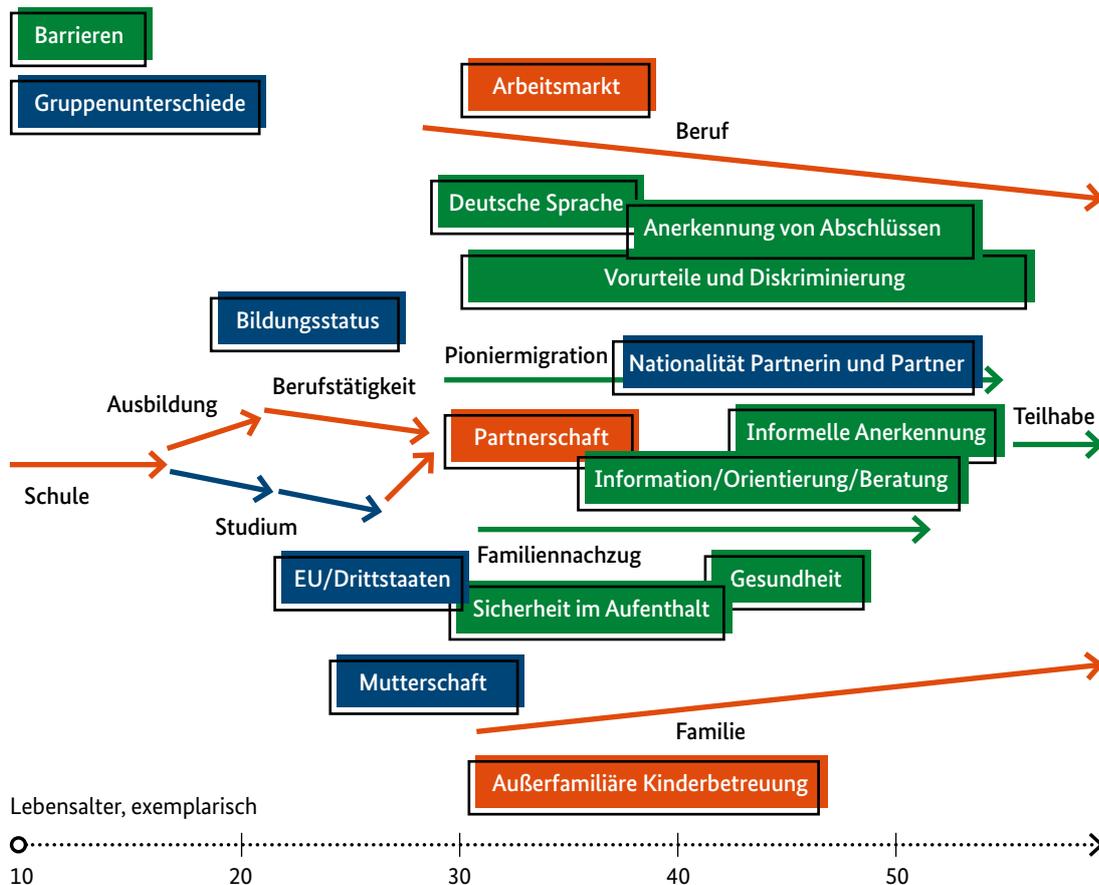
4 Ergebnisse der empirischen Erhebungen

der aufteilen. Die zentralen gesellschaftlichen Einflussgrößen sind auf der einen Seite, inwieweit der Arbeitsmarkt (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, gesetzliche Regelungen, gesellschaftliche Anerkennung unterschiedlicher Formen der Erwerbsarbeit) insgesamt ermöglicht, dass eine erwerbstätige Person gleichermaßen Familienarbeit leisten kann, und auf der anderen Seite, wie gut die außerfamiliäre Kinderbetreuung ausgebaut und anerkannt ist.

In der folgenden, stark erweiterten Grafik wird aus migrationssoziologischer Sicht ein Überblick geboten, durch welche Barrieren und Herausforderungen die gesellschaftliche Teilhabe von migrierten Familien am Arbeitsmarkt eingeschränkt wird und welche Hindernisse und Belastungen in Bezug auf die Familienarbeit entstehen.

Im Vordergrund steht hier die Perspektive der Lebensspanne, wobei die Altersangaben in der Grafik nur exemplarisch zu verstehen sind: In der Gesamtschau der empirischen Ergebnisse wurde deutlich, dass die – im Folgenden ausgeführten – Barrieren nicht zu einem festgesetzten Zeitpunkt auftreten und – einmal überwunden – in der Folgezeit keine Rolle mehr spielen. Vielmehr stellt der Beginn der Migration, vor allem wenn er nahe an der Phase „Familienerweiterung durch Kinder“ liegt, einen Zeitpunkt dar, zu dem diese Barrieren besonders stark in den Vordergrund treten und ab dem sie sich weiterhin in unterschiedlichen Konstellationen und Ausprägungen gleichsam zwischen die zugewanderten Personen und die angestrebte Berufstätigkeit auf der einen Seite und die dafür notwendige außerfamiliäre Versorgung der Kinder auf der anderen Seite „schieben“.

Abbildung 7: Beruf und Familie im Kontext von Migration in biografischer Perspektive



In dieser Expertise konnten anhand der Analyse des Forschungsstands und der qualitativen Daten bildungs- und berufsrelevante Themenkomplexe herausgearbeitet werden, die hier übersichtsartig benannt und dann im folgenden Text detailliert beschrieben und begründet werden. In der Grafik sind die Barrieren blau markiert, während Unterschiede innerhalb der Gruppe der familiennachgezogenen Frauen gelb gekennzeichnet sind.

Im Unterschied zu Familien, die gemeinsam migriert sind, sprechen wir im Kontext dieser Expertise von der Pioniermigration des Mannes und der im Familiennachzug migrierten Partnerin. Dieser (sehr unterschiedlich lange) Vorsprung des Partners hat unterschiedlichste, aber oft nachhaltige Auswirkungen auf die Teilhabewege (vergleiche Kapitel 4.4.1). Alle weiteren Themenkomplexe gelten in vieler Hinsicht auch für gemeinsam migrierte Familien. Die jeweiligen verbleibenden Besonderheiten für familiennachgezogene Frauen werden jedoch zu Beginn jedes Kapitels vorgestellt, sofern vorhanden.

Ein zentrales Thema, und deswegen mittig in der Übersicht zwischen den Partnerinnen und Partnern platziert, sind die Informationsgewinnung, Orientierung im neuen Land, der neuen Region/ Stadt, Gesellschaft und die entsprechenden Beratungsmöglichkeiten. Viele der im Weiteren beschriebenen Barrieren werden dadurch verstärkt, dass (Aus-)Bildungs- und Arbeitsmarktsysteme hoch kompliziert aufgebaut sind, adäquate Informationen nicht rechtzeitig und verständlich bei der Zielgruppe ankommen und auch das bereitstehende Beratungssystem in seiner Gänze nicht leicht durchschaubar und zugänglich ist.

Die Partnerschaft selbst stellt die Grundlage für die Existenz der Familie dar und ist auch eine wesentliche Ressource für die Bewältigung von Alltags- sowie migrationsbedingten Aufgaben, kann aber auch selbst zur Belastung führen, die die Entwicklung der Partnerinnen und Partner hemmt. Gründe hierfür können sowohl im Zeitraum vor der Migration liegen und werden langfristig „mitgebracht“ als auch durch die Bedingungen der Migration erst entstehen oder sich verstärken. In jedem Falle werden die Geschlechterarrangements und gesellschaftlichen Positionierungen auch in der Partnerschaft verhandelt,

weswegen dieser Themenkomplex auch eine zentrale Position in der Übersicht einnimmt.

Wiewohl auch für die nicht migrierten Familien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Herausforderung darstellt, erhalten die bekannten Barrieren der mangelnden Kinderbetreuung und (noch) fehlenden sozialen Netzwerke im Kontext von Migration und Familiennachzug eine besondere Intensität.

Die formale (Nicht-)Anerkennung von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen ist für alle Migrantinnen und Migranten eine wesentliche Hürde, wenn sie erwerbstätig werden wollen. Abgesehen vom Erfolg oder Scheitern der Anerkennung spielt die Dauer der Anerkennungsverfahren eine Rolle für die Motivation der Migrantinnen, sich entsprechend im Arbeitsmarkt zu platzieren.

Vorurteile und Auswirkungen von Diskriminierungen aufgrund von Herkunft und Geschlecht sind in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Sphären zu reflektieren, um entsprechende Gegenmaßnahmen aufbauen und wirkliche Teilhabe ermöglichen zu können. Im Rahmen dieser Expertise beziehen sich die Erkenntnisse hauptsächlich auf (Aus-)Bildung und Erwerbstätigkeit. Ebenso sind die Bedingungen für den Erwerb der deutschen Sprache ein Schlüsselement zur gesellschaftlichen Teilhabe, vor allem am Arbeitsmarkt. Beide Themen sind nicht kurzfristig zu bewältigen, sondern bedürfen je nach der neu entstehenden Situation oft einer jahre- oder lebenslangen Bearbeitung und Begleitung.

Zwei weitere Aspekte, die für die meisten der Familien mit Migrationshintergrund eine Schlüsselrolle spielen, sind die Rechtssicherheit im Aufenthalt sowie arbeitsmarktrechtliche Regelungen, wobei sich auch hier Besonderheiten in Bezug auf die Situation der im Familiennachzug eingereisten Frauen bestimmen lassen. Auch dieser Themenkomplex ist oft über sehr lange Zeiträume hinweg relevant und hat Auswirkungen auf alle anderen der genannten Aspekte. Auch körperliche und vor allem psychosoziale Belastungen können die Gesundheit der Migrantinnen dauerhaft beeinträchtigen und so zu einer verminderten Teilhabefähigkeit führen.

Schließlich werden quer durch die genannten Themenkomplexe auch Erfahrungen der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung berichtet. Diese werden deswegen in der Übersichtsgrafik als zentrale und dauerhaft vorhandene Barriere in der Nähe einer (umfassenden und gleichberechtigten) gesellschaftlichen Teilhabe dargestellt, die letztlich angestrebt wird.

Diese Faktoren sind durch die unterschiedlichsten Aspekte der Migration und daraus folgenden sogenannten „migrantischen Situation“ geprägt, die aus der Perspektive der mehrdimensionalen Sozialforschung immer von Geschlechterperspektiven durchkreuzt werden (vergleiche Kapitel 2). Die Bedingungen von Rollen- und Statuszuweisungen und Reaktionen auf Migranten sind nicht die gleichen wie die für Migrantinnen. Diese Bedingungen geben einen Überblick zur nun folgenden Darstellung der einzelnen Befunde aus den empirischen Erhebungen.²⁵

4.1 Herausforderungen, Barrieren und Förderlücken

Welche Herausforderungen erleben im Familiennachzug eingereiste Frauen im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Teilhabe? Welche Barrieren erschweren ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt? Wo sind Lücken in den Fördersystemen zu erkennen, die insbesondere auf diese Zielgruppe nachteilige Auswirkungen haben?

4.1.1 Information/Orientierung/Beratung

Eingeschränkte außerfamiliäre Kontakte

Per definitionem des verzögerten Familiennachzugs gibt es einen Partner, der zuerst nach Deutschland migriert ist. Allein durch diese Situation ergibt sich ein Vorsprung in Bezug auf die Orientierung in den relevanten Lebensbereichen wie Wohnen, Orientierung in der Umgebung und in der Stadt/Region, Sprache, Kontakt mit öffentlichen Einrichtungen und gegebenenfalls auch auf dem Arbeitsmarkt et cetera. Nachgezogene Frauen und gegebenenfalls weitere Familienmitglieder profitieren einerseits von diesem Orientierungswissen des Pioniermigranten, andererseits kann es je nach zeitlicher Differenz zur Erstmigration zu einem dauerhaften Rückstand an Informationen „aus erster Hand“ kommen, da die außerfamiliäre Kommunikation häufig vom Partner übernommen wird.

Auch für die Ausbildungs- und Arbeitsmarkt-orientierung ohne den Kontext der Migration sind informelle Informationen aus der Familie und dem sozialen Umfeld eine wichtige Orientierungshilfe. Fehlen große Teile der Familie im Zuwanderungsland und ist auch kein eigenes soziales Netz vorhanden, steht Menschen mit Migrationshintergrund ein großer Teil an implizitem Wissen über Prozeduren von Arbeitsfindung und Beschäftigungschancen nicht zur Verfügung. Eine Möglichkeit, die in dieser Situation genutzt wird, ist der Rückgriff auf die eigenen national oder sprachlich gruppierten Communities, die zum Teil auch in elektronischen sozialen Medien in Gruppen wie

25 Sofern nicht anders markiert, basieren sämtliche der folgenden Aussagen auf der systematischen Auswertung der Fokusgruppendifkussionen. An geeigneten Stellen werden Aussagen der Gruppenteilnehmerinnen zitiert, um die dargestellte Aussage zu illustrieren und damit sowohl Zielgruppen als auch Expertinnen für die Thematik selbst „zu Wort“ kommen zu lassen. Die Leitfragen und Erzählimpulse an die Expertinnen wurden immer mit der Aufforderung versehen, sich möglichst klar auf die Zielgruppe der Frauen im Familiennachzug zu beziehen. Auch die Fokusgruppen der Zielgruppe selbst wurden immer wieder nach den Besonderheiten der Situation als Migrantin im Kontext Familiennachzug gefragt, im Sinne einer lebensweltlichen Perspektive wurden diese letztlich aber als Expertinnen für ihre Lebenserfahrung verstanden. Insofern wird mit keiner der Zusammenfassungen, Paraphrasen und keinem der Zitate der Anspruch auf eine Gültigkeit für alle oder eine irgendwie quantifizierte Menge der Zielgruppe erhoben. Auf der anderen Seite ermöglicht die sinnverfolgende Auswertung der Gruppendiskussionen, Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichsten Bedingungen und Wirkungsketten nachzuvollziehen, wie sie sich aus Sicht der Betroffenen und der Reflexion der Expertinnen darstellen. Dies eröffnet die Chance, eine soziologisch mehrdimensionale Perspektive auf eine komplexe Dynamik einzunehmen. Soweit möglich, werden in den einzelnen Kapiteln zunächst jene Erkenntnisse genannt, die sich spezifisch auf die Situation des Familiennachzugs beziehen. Im Anschluss daran werden weitere Reflexionen dargestellt, die sich auf benachbarte und überschneidende Teilgruppen der Hauptzielgruppe beziehen. Diese tragen zum einen zum Verständnis der Zielgruppe bei, zum anderen leisten sie Beiträge zum breiteren Feld der Analyse weiblicher Migrationsverhältnisse (vergleiche Abbildung 1 in Kapitel 2).

„Polen in Düsseldorf“ organisiert sind. Hier werden auch Erfahrungen über den Arbeitsmarkt im Allgemeinen und konkrete Hinweise auf Arbeitsmöglichkeiten ausgetauscht. Gerade dieser Bezug kann aber eine eingeschränkte Perspektive auf berufliche Möglichkeiten bedeuten, indem sich zum Beispiel familiennachgezogene Frauen vorwiegend an Frauen der eigenen sprachlichen oder ethnischen Gruppe orientieren. Langfristig kann das zu einer unbewussten Fortschreibung der arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Positionierung beitragen.

Wie in Kapitel 4.1.3 dargestellt, kann die Situation als Frau im Kontext von Familiennachzug migriert zu sein, zu einer stärkeren Orientierung auf Familie und Reproduktionsarbeit führen, was auch die Kontakte zu arbeitsmarktnahen oder -teilnehmenden Teilen der Gesellschaft einschränken kann. Auch Frauen, die im Herkunftsland eine eigenständige Berufsbiografie hatten oder sich in Ausbildung befanden, kommunizieren nach der Migration häufig hauptsächlich im sozialen Feld von Familie, Haushalt und Kindererziehung, wodurch der Kontakt in die hiesige Arbeitswelt gar nicht erst entsteht. Dadurch werden die Anbahnung und Realisierung von Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplänen deutlich erschwert. Es kann das Gefühl entstehen, mit dem Wunsch, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, in der sozialen Bezugsgruppe allein zu sein, was sich wiederum negativ verstärkend auswirkt.

Komplizierte Systeme und fehlendes Wissen über Beratungsmöglichkeiten

Für die allgemeine Sozialberatung, Migrationsberatung und Ausbildungs-/Arbeitsmarktberatung gibt es in der Bundesrepublik ein Netz von institutionellen Beratungsstellen, die sich entweder an die Allgemeinheit richten oder spezifisch Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund zur Verfügung stehen. Das System der Beratungsmöglichkeiten ist den Befragten bei der Einreise oft völlig unbekannt und wird auch rückblickend als sehr komplex und undurchschaubar beschrieben. Eine typische Erfahrung ist, dass die Frauen sich bemühen, Informationen über Arbeitsmöglichkeiten und die damit zusammenhängenden Themen

zu erhalten, dabei an irgendeiner Stelle mit der Suche beginnen und sich so von Beratungsstelle zu Beratungsstelle „hangeln“, ohne die dahinterliegenden Zuständigkeiten und Abgrenzungen der Arbeitsaufträge dieser Stellen genauer nachvollziehen zu können.

Zu den Herausforderungen zählen zudem die föderalen Strukturen im Bildungssystem mit ihren unterschiedlichen Regelungen im akademischen System der Bundesländer. Sie machen es Menschen mit Migrationshintergrund schwer, sich zu orientieren, insbesondere wenn sie aus dem Herkunftsland national einheitliche Regelungen gewohnt sind:



*„Wir [im Herkunftsland] haben ein generelles System, es gibt generelle Voraussetzungen, die für alle Universitäten gültig sind. Aber wenn ich nach Deutschland gekommen war, habe ich auch so viele Probleme erlebt, weil in jedem Bundesländern gibt es verschiedene Systeme.“
(Zielgruppe 2, Absatz 42)*

Auch der möglicherweise vorhandene Informationsvorsprung des Partners hilft oft nicht weiter. Deutsche Partner, die eine ununterbrochene Schul-, Ausbildungs- und Arbeitsbiografie aufweisen, haben kaum Wissen und Erfahrungen mit relevanten Unterstützungssystemen gesammelt: Wo ist die Arbeitsagentur, das Jobcenter, die Migrationserstberatungsstelle? Was sind deren Aufgaben und Zuständigkeiten? Welche rechtlichen Bedingungen in Bezug auf eine Beschäftigung gelten für die Partnerin? Welchen Formen von Diskriminierung könnte die Partnerin begegnen und wie kann man dagegen angehen? Wo gibt es weitere Unterstützungsmöglichkeiten? Das sind Themen, mit denen sich in Deutschland sozialisierte und arbeitsmarktnahe Menschen nicht beschäftigen müssen.

Wenn der vorausgezogene Partner nicht aus Deutschland kommt, war sein Migrationsmotiv möglicherweise die Erwerbsarbeit, wodurch diese Orientierung schon im Vorfeld stattgefunden hat oder nur geringfügig notwendig war.

Aus interkultureller Perspektive ist zu reflektieren, dass ein Großteil der neuen Informationen gar nicht erst aktiv gesucht wird, weil in der migrationsbedingt neuen Alltagssituation in einem neuen Land gar nicht wahrnehmbar ist, welche Strukturen, Abläufe, Rituale und impliziten Gewohnheiten sich zwischen den Herkunftsländern und Deutschland unterscheiden könnten. So kommt es immer wieder zu Missverständnissen und Irritationen auf beiden Seiten, weil das scheinbar Selbstverständliche in Deutschland anders funktioniert als im Herkunftsland. Illustriert wird dieser Gedanke am Beispiel einer Gruppenteilnehmerin, die für die Beerdigung ihrer Mutter sorgen musste: *„Wir wissen nicht, wie das System geht hier [...], dass ich muss für eine [...] Beerdigung einen Termin haben.“* (Zielgruppe 2, Absatz 162–164) Neben all den formalen Informationen über Zugänge zu Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geht es hier um implizites kulturelles Wissen, zum Beispiel: Wie bekomme ich heraus, was andere Leute arbeiten? Wie viel verdient man in diesem oder jenem Job? Darf ich offen danach fragen? Kann ich mit einem Bekannten einfach einmal mit zur Arbeitsstelle gehen und mich dem Arbeitgeber ohne Termin und Bewerbung persönlich vorstellen? Wie wichtig ist die formal korrekte Bewerbung, wenn ich nicht im Kundinnenverkehr und Kundenverkehr bin? Welchen Stellenwert haben Familien- und Erwerbsarbeit? Über diese kulturellen Wissensbestände (auch in Form von „ungeschriebenen Regeln“) zu verfügen und sie in den relevanten Situationen auch angemessen umsetzen zu können, ist Voraussetzung für einen erfolgreichen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Berufs(neu)orientierung

Auch ohne den Einfluss der Migration ist eine Berufsorientierung aus einer Familiensituation mit jüngeren Kindern und der damit oft verbundenen Unterbrechung der Berufstätigkeit ein hoher Aufwand. Gerade zu Beginn des Aufenthalts in Deutschland stehen viele andere Themen im Vordergrund, wie die generelle Orientierung, Absicherung des Aufenthaltsstatus, Sprachlernen, Aufbau neuer sozialer Netzwerke et cetera. Wenn es um Berufsorientierung geht, lassen sich zwei Perspektiven unterscheiden:

- a) Orientierung am Arbeitsmarkt, etwa ausgedrückt durch die Leitfrage: Was kann ich mit meiner Qualifikation und gegebenenfalls Berufserfahrung in Deutschland anfangen? Wie finde ich eine angemessene Beschäftigung?
- b) Orientierung an Nachqualifizierungen – dann entstehen Fragen wie: Wie muss ich mich weiter/anders qualifizieren und umsteuern, gegebenenfalls ganz neue Betätigungsfelder finden, um unter den gegebenen Bedingungen Beschäftigung zu finden?

Beide Perspektiven sind oft zeitgleich zu beobachten. Informationen über Voraussetzungen zu unterschiedlichen Tätigkeiten sind oft schwer einzuschätzen, zum Beispiel welches Sprachniveau aus welchem Grund für welche Tätigkeit erforderlich ist. Außerdem beeinflussen auch die durch die subjektive Wahrnehmung geprägten Erfolgsaussichten die Orientierung im von Ungleichheiten geprägten Sektor der Erwerbsarbeit sowie die eigene Aktivität stark.

Migrantinnen im Kontext Familiennachzug haben, sofern sie in den Herkunftsländern bereits erwerbstätig waren, auch vor der Migration gegebenenfalls mehrere berufliche Stationen durchlaufen. In diesen Fällen wird in den Gruppendiskussionen von einer großen Flexibilität berichtet, wenn es um die Arbeitssuche in Deutschland geht. Das kann vorteilhaft sein, um überhaupt eine Beschäftigung zu finden, weil die Möglichkeiten in der migrantischen Situation eingeschränkt sind. Es kann aber auch dazu führen, dass die Frauen leichter nachgeben und auch unterqualifizierte und schlecht bezahlte Beschäftigung annehmen (und sich darin verfestigen), statt ihren eigenen Anspruch, der ihrer Qualifikation und ihrem Potenzial entspricht, zu verwirklichen. Frauen, die in ihrem Beruf auf der Qualifikationsstufe bleiben wollen, auf der sie im Herkunftsland waren, und dies nicht realisieren können, können dauerhaft frustriert und desillusioniert sein. Eine generelle Resignation bezüglich der Arbeitsfindung kann die Folge sein.

Der allgemeine Umbruch der Lebenssituation durch die Migration, den wir, wie oben dargestellt, weniger als singuläres Ereignis, sondern als länger andauernde Phase beschreiben, kann auch dazu beitragen, dass Migrantinnen sich beruflich ganz bewusst anhand ihrer Bestrebungen generell neu orientieren: „[...] aber man muss schon für sich erst mal, ja man muss klar werden, was möchte ich persönlich dann machen.“ (Zielgruppe 3, Absatz 301)

Die Passung von Qualifikation, Beschäftigungswunsch und Beschäftigungsmöglichkeiten ist ein kontinuierliches Thema in der Arbeitsvermittlung. Eine Einschätzung der Expertinnen ist, dass es in der Beratung für akademische Berufe leichter ist, ein Referenzsystem zu finden, als für Ausbildungsberufe. Diese Einschätzung muss jedoch dahingehend relativiert werden, dass es nachgewiesenermaßen auch im akademischen Kontext Berufsbilder in verschiedenen Ländern gibt, die genauso wenig eins zu eins übertragbar sind, und die Anerkennungen und Nachqualifizierungsanforderungen komplex sind. Dies kann man beispielsweise allein durch Einblicke in die Datenbank „anabin“²⁶, welche systematisch auch akademische Abschlüsse zwischen vielen verschiedenen Ländern vergleicht und eine Unterstützung für die Anerkennungsberatungsstellen in Deutschland darstellt, feststellen.

Beratung

Aus Sicht der Migrantinnen spielt es eine untergeordnete Rolle, von welcher Stelle die für sie relevanten Informationen an sie weitergegeben werden. Eine besondere Chance wird jedoch in der Verweisberatung gesehen. Am Beispiel des Bürger- oder Einwohnermeldeamts wird klargemacht, dass sich neu Zugewanderte hier mehr proaktive Unterstützung auch in Richtung Erwerbsarbeit wünschen. Gerade wenn, wie im Falle von EU-Angehörigen, der eigentliche Verwaltungsakt der Anmeldung in der Kommune nur kurz dauert, wird vermisst, dass dieser sich ausschließlich auf die Verwaltung beschränkt und nicht mit einem weiteren „Willkommen“ und mündlichen, proaktiven Informationen über die Möglichkeiten in

Deutschland verbunden wird: „Sobald sie merken, die Papiere sind in Ordnung, gibt's keine Fragen mehr.“ (Zielgruppe 1, Absatz 136–139) Insofern bieten die Institutionen und Personen, mit denen neu zugewanderte Frauen ohnehin Kontakt haben, eine gute Chance, zumindest auf andere Beratungsstellen und Unterstützungsmöglichkeiten auch bezüglich der beruflichen Orientierung und Erwerbsarbeit hinzuweisen. Dabei lässt sich zumindest vermuten, dass gerade solche Situationen der Initiation (auch im Sinne von Weitergabe von Erstinformationen) besonders intensiv wahrgenommen werden und entsprechend auch Gefühle des Willkommen- oder Nicht-Willkommenseins beeinflussen könnten. Wenn beim Eintritt in ein anderes Land, bei Ankunft an einem neuen Wohnsitz dann nur die amtliche Verwaltung im Vordergrund steht, kann das im Nachgang so gedeutet werden, dass staatlicherseits gar kein Interesse daran besteht, Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Dabei werden in Behörden ausliegende Flyer, auch wenn sie mehrsprachig sind, nur eingeschränkt als wirkliche Einladung wahrgenommen, sich intensiver mit einem Thema zu beschäftigen, sofern nicht jemand proaktiv darauf verweist und sie gegebenenfalls erläutert.

Die vorhandene Beratung wird teilweise als nicht zielgruppen- und bedarfsgerecht wahrgenommen. Konkret wurden vom Jobcenter angebotene Maßnahmen zur Qualifizierung für den Bewerbungsprozess als zu lang empfunden und die Inhalte nicht auf den Bedarf der geförderten Personen ausgerichtet.

Insgesamt wird es als sehr ermüdend empfunden, sich auf der Suche nach geeigneter Unterstützung von einer Beratungsstelle zur nächsten „hangeln“ zu müssen und mit der Vielfalt der unterschiedlichen Informationen umzugehen: „[...] und ich kann sagen: Von vier Stellen habe ich fünf Meinungen bekommen. Und ... einen Weg zu finden ... alleine ... eine Antwort für eine Frage zu finden, ist sehr, sehr schwierig. Und das kostet viel Zeit. Viel Zeit kostet das.“ (Zielgruppe 2, Absatz 139)

26 Quelle: <https://anabin.kmk.org/anabin.html> (Abruf: 11.06.2020)

Ein wiederkehrendes Thema sind die langen Bearbeitungszeiträume bei der Anerkennung von Abschlüssen, bei Maßnahmen, die vom Jobcenter angeboten werden, und der Informationssuche im Allgemeinen: „Das dauert einfach alles sehr, sehr lange und kostet sehr, sehr viel Kraft und führt ja dann immer wieder dazu, dass auch Brüche drin sind ... oder dass die sich zurückziehen bei uns.“ (Expertinnen 1, Absatz 458) Eine andere Expertin nennt dies den „Gummibandeffekt“ und erläutert:



„In dem Moment, wenn die Kontakte nicht mehr da sind, fallen die bei uns auch [Arbeitsverwaltung] wieder raus. Und dann sind sie letztlich drauf angewiesen, entweder selber zu suchen, oder verschwinden wirklich vom Arbeitsmarkt und ziehen sich dann auch aus allem natürlich zurück, was Spracherwerb oder Übung der Sprache und dann auch Integration insgesamt für sie als Person anbelangt.“ (Expertinnen 1, Absatz 145–147)

Entsprechend kann bestätigt werden, was bereits in Kapitel 2 ein Analyseergebnis des Forschungsstands war: Lange Wartezeiten können zu Unterbrechungen und Abbruch der Arbeitssuche führen, die Frauen demotivieren und auf Dauer auch ein Gefühl der unterschweligen Diskriminierung auslösen: „In Deutschland alle sind pünktlich²⁷ [...], aber wenn es um Ausländer geht, diese Pünktlichkeit ist einfach weg, denke ich.“ (Zielgruppe 2, Abs. 141) Dies ist eine Aussage, die im Kontext der Diskussion über lange Bearbeitungszeiten gemacht wurde und diesen Zusammenhang verdeutlicht.

Agentur für Arbeit/Jobcenter

Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter als zentrale Stellen der Arbeitsvermittlung werden in den Gruppendiskussionen mehrheitlich als Institutionen wahrgenommen, die eher einen reaktiven Charakter aufweisen. Erst wenn eine Frau schon abhängig beschäftigt gearbeitet hat und es ein „Problem“ gibt, in Form von Arbeitslosigkeit oder der Notwendigkeit, Leistungen zu beziehen, rückt

auch das Thema „Erwerbsarbeit und Unterstützung“ in den Blick der Institutionen. Dadurch entsteht bei den Befragten der Eindruck, Hürden überwinden zu müssen, bevor es eine angemessene Beratung zur Orientierung oder Arbeitsvermittlung gibt. Symbolträchtig ist die Rede davon, dass man erst einmal an der (abweisend wirkenden) „Dame in der unteren Etage“ vorbeikommen müsse, um zu einer angemessenen, wohlwollenden Beratung „in den oberen Etagen“ vorzudringen. Erst dann entsteht der Eindruck, als Arbeitskraft erwünscht zu sein und entsprechende Förderung zu erhalten. Gewünscht wird eine proaktive Orientierung der Agentur für Arbeit, die ihren Fokus auf das Potenzial und die Förderung der zugewanderten Frauen legt und nicht erst dann eintritt, wenn Notlagen abgewendet werden müssen.

Nach Aussage einer Vertreterin der Agentur für Arbeit besteht eine andere Problematik für die Vermittlung von Migrantinnen und Migranten mit Vorqualifikationen darin, dass das automatisierte Matching der Profile der Stellenausschreibungen mit den Qualifikationsprofilen der Bewerberinnen und Bewerber zu keinen Ergebnissen führt, da hier oftmals keine formale Vergleichbarkeit gegeben ist, wenn die Qualifikationen im Ausland erworben wurden. Ähnliche Probleme kennen wir aus der Forschung, wenn beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund in Statistiken in der Rubrik „Keine qualifizierte Berufsausbildung“ erfasst werden, ohne zu beachten, dass sie zwar teilweise eine Berufsausbildung haben, diese aber nicht in Berufsausbildungsverfahren erworben wurden, die dem dualen System in Deutschland ähneln (vergleiche Farrokhzad 2018, Seite 91). Der Druck auf Vermittlungsquoten und das einkalkulierte Personal basiert aber darauf, dass die Stufe des automatisierten Matchings einen Großteil der Anfragen abdeckt, was dazu führt, dass Personen, deren Qualifikationen „nicht ins Schema“ passen und die deswegen intensive persönliche Beratung bräuchten, nicht ausreichend unterstützt werden können.

27 Mit „pünktlich“ ist hier eine hohe Geschwindigkeit im Allgemeinen gemeint.

Prekäre Beschäftigung

Durch eine migrationsbedingt veränderte Lebenssituation entsteht die Notwendigkeit, sich im sozialen Gefüge des Einwanderungslands neu zu orientieren und eine Position zu finden. Dabei spielen sowohl Informationsleistungen eine Rolle als auch die externe Zuweisung oder Verweigerung von Zugängen, verbunden mit möglichen strukturellen Beschränkungen. Wie im Forschungsstand in Kapitel 2.5.6 dargelegt, können durch die Überkreuzung der Differenzlinien „Geschlechtszugehörigkeit“ und „Migrationshintergrund“ doppelte Benachteiligungen von Frauen mit Migrationshintergrund entstehen, die weit häufiger keine oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse eingehen als Männer mit oder die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.

In Bezug auf die Familienkonstellation wurde von einzelnen Expertinnen beschrieben, dass auch das Verhältnis zwischen Partner und Partnerin austariert wird. In Einzelaussagen wird als Selbstbild der Frau und als Erwartung des Mannes beschrieben, dass die Frau zwar erwerbstätig sein kann und dies auch häufig akzeptiert wird, aber auf keinen Fall erfolgreicher als der Mann sein darf, da in diesem Fall die dort vorliegenden konservativen Geschlechterrollen verletzt würden (vergleiche Kapitel 4.1.2). Auch diese (Selbst-)Positionierung kann in denjenigen Migrationsfamilien, die konservative Geschlechterarrangements leben, dazu beitragen, dass Frauen in prekären Beschäftigungen verbleiben. Möglicherweise ist diese Dynamik verstärkt, wenn die erwachsenen Partner nicht gleichzeitig, sondern zeitversetzt im Aufnahmeland starten, also im Falle des Familiennachzugs (vergleiche Farrokhzad et alii 2011).

Zu beachten ist auch, dass selbst wenn von außen an sich weitere Möglichkeiten offengehalten werden, Prozesse der Selbstpositionierung, gespeist durch unterschiedliche Quellen, die Bewegung in gering qualifizierte oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse verstärken können: *„Und die sagen schon von sich aus, ja, Küchenhilfe, Produktionshelfer, also so Helferberufe und da können wir zum Beispiel ein Praktikum vereinbaren und ja, so geht das dann rein.“* (Expertinnen 1, Absatz 279)

4.1.2 Partnerschaft

Die Partnerschaft ist im Kontext der Migration im Familiennachzug oft Dreh- und Angelpunkt für Entscheidungen und Biografieverläufe. Unterschiedlichste Dynamiken wirken dabei auch auf die nachgereisten Frauen. Eine wesentliche Reflexion der Expertinnen ist, dass der Prozess der zeitversetzten Migration für die Partnerschaft und oft mit Kindern versehenen Familien eine große Veränderung mit sich bringt, die sich auch positiv auf das Selbstbewusstsein der Frauen auswirken kann, in der sich ständig verändernden Paarkonstellation aber zur Herausforderung werden kann:



„Und die Frau, die eigentlich [...] innerhalb der Familie die Rolle ausgefüllt hat, auf einmal mit den Kindern alleine in der Türkei irgendwo ums nackte Überleben kämpfen muss, die entdeckt jetzt ganz neue Seiten an sich. Dass sie doch mutig ist, dass sie doch stark ist, dass sie sich auch durchkämpfen kann und viele Kinder durchkämpfen kann.“ (Expertinnen 2, Absatz 47)

Abhängigkeit vom Partner

Es können drei Ebenen der Abhängigkeit unterschieden werden: Die rechtliche, ökonomische und soziale Abhängigkeit vom Partner, der schon in Deutschland ist, kann zu einer dauerhaften Konstellation von asymmetrischen Geschlechterverhältnissen zuungunsten der Frauen führen. Dabei ist festzuhalten, dass je nach Zugehörigkeit der Frau und/oder Familie zur Gruppe der EU-Bürgerinnen/Drittstaatenangehörigen oder zur Gruppe der Geflüchteten diese drei Faktoren in sehr unterschiedlicher Weise wirksam sind. Sofern vorhanden kann die Abhängigkeit vom rechtlichen Aufenthaltsstatus des Mannes ein gravierender Faktor für den Aktionsradius der Frau sein, wie bereits unter b) in Kapitel 2.6 erwähnt. Diese Abhängigkeiten sind der Zielgruppe auch bewusst. Hier wird auch ein deutlicher Unterschied zu Frauen gesehen, die selbstständig oder gemeinsam mit ihren Männern nach Deutschland kommen:



„Das macht Frauen im Geldverdienen eigentlich hilflos und die sind abhängig von ihren Männern. Und wenn die Frauen alleine kommen oder gleichzeitig mit dem Ehepartner, das Problem existiert einfach nicht. Weil das Problem sie haben vorher überlegt.“ (Zielgruppe 2, Absatz 313)

Auch wenn die Abhängigkeit in gegenseitigem Einverständnis nicht offen ausgespielt wird, kann sie selbst dann noch eine dauerhaft negative Auswirkung auf das Selbstwert- und Autonomiegefühl der Frauen haben:



„Psychologisch ist das auch total schlimm, [...] mein Mann immer mir bei allen Sachen geholfen hat. Dann denke ich immer, ich brauche immer auf allen Plätzen Hilfe. Ich bin nicht eigenständig und so selbstständig.“ (Zielgruppe 2, Absatz 335)

Krise

Für die Partnerschaft ist die Zeit der phasenversetzten Migration immer eine besondere Herausforderung. Gerade aus der Runde der Expertinnen, aber auch von einigen Zielgruppenmitgliedern werden Krisen in der Partnerschaft, die bis zur Trennung führen können, thematisiert. Die Gründe dafür sind unterschiedlich, beziehen sich aber immer auf die Zeit der familiären Trennung mit unterschiedlichen Entwicklungen der Partnerinnen und Partner beziehungsweise auf die neue soziokulturelle Situation, in der sich die migrierten Familien befinden. Die psychosoziale Belastung durch die Trennung wird zum Beispiel wie folgt beschrieben: *„Und auch die Männer unendlich darunter leiden, dass sie nicht wissen, was mit ihrer Familie ist, mit der Frau und den Kindern. Also das ist für die Frauen eigentlich eher schwerer.“ (Expertinnen 1, Absatz 404)* Hier besteht auch ein Unterschied zur Situation von Frauen, die allein oder gemeinsam mit ihrem Mann zugewandert sind: *„[...] während Frauen, die mit ihren Männern hier angekommen sind, haben halt auch dieses Stück gemeinsam geschafft und sind gemeinsam die Wege gegangen.“ (Expertinnen 1, Absatz 406)*

Ein weiteres Analyseergebnis ist, dass sich in der Zeit der Trennung der schon in Deutschland lebende Mann zwar einen sozialen Vorsprung erarbeitet, indem er Ausbildung und/oder Arbeit aufnimmt und die Nachreise der Frau und gegebenenfalls der Kinder vorbereitet, gleichzeitig aber gerade deswegen wenig Gelegenheit zur sozialen und sprachlichen Integration hat. Demgegenüber entwickelt die Frau im Herkunftsland eine neue Selbstständigkeit, weil ja auch sie ohne ihren Mann die Lebenssituation gestalten muss oder sich gegebenenfalls schon per Sprachkurs auf den Aufenthalt in Deutschland vorbereitet. Welche Entwicklungen die getrennten Partnerinnen und Partner aufgrund ihres temporär unterschiedlichen soziokulturellen Kontexts auch immer durchlaufen: Hierbei können die typischen „Wiederbegegnungssymptommatiken“ von längerfristig getrennt lebenden Paaren auftreten: *„Dann kann es natürlich zu einer Sprachlosigkeit kommen im besten Falle. Also, wenn es nicht schlimmer wird.“ (Expertinnen 1, Absatz 371)* Eine andere Expertin konkretisiert:



„[...] und dann lange Jahre gebraucht haben, um den Partner hierhin zu bringen, und auf einmal sehen sie: In den drei Jahren haben sich die Menschen verändert. Das sind zwei Fremde, die auf einmal aufeinanderprallen, und wenn da auch noch Kinder im Spiel sind und dann auch noch Gewalt hinzukommt, dann ist eigentlich diese Ehe auch zum Scheitern verurteilt.“ (Expertinnen 2, Absatz 47)

Unterschiedliche Erwartungen an die jeweiligen Rollen im Rahmen der neuen familiären Lebenssituation können dabei eine Rolle spielen. Eine Beraterin gibt ein Denkmuster, welches sie bei einigen ihrer Klientinnen und Klienten wahrnimmt, so wieder: *„Wäre die Frau eine anständige Frau oder eine gute Frau [...], würde sie das hier aushalten und ihren Mann unterstützen. Sie würde die Rolle, die er in Syrien hatte, und auch ihre Unterstützung aufrechterhalten.“ (Expertinnen 1, Absatz 378)*

Folgen von Partnerschaftsproblemen (die zum Teil vor der Migration bestanden, zum Teil aber auch erst nach der Migration entstehen) können Zerrüttungen von Ehen bis hin zur Trennung oder im schlimmsten Fall häusliche Gewalt sein. Ist in dieser Zeit der Aufenthaltsstatus der nachgezogenen Frau davon abhängig, dass sie mit ihrem Mann verheiratet bleibt, ist das eine Bedingung, die begünstigt, dass die ungleichen Machtverhältnisse in der Partnerschaft zuungunsten der Frauen ausgenutzt werden und diese auch belastende Situationen für lange Zeit aushalten. Eine verschärfende Rolle in der Dynamik von Partnerschaftskrisen spielt die Ehebestandszeit, also die Regelung, dass unabhängig von der Dauer der Ehe im Herkunftsland ein eigenständiger Aufenthaltstitel erst dann erteilt wird, wenn die Ehe **in Deutschland** mindestens schon drei Jahre lang besteht: *„Und dann nach zwei Jahren hatten die Probleme, musste sich trennen und dann war ihr Aufenthaltsstatus gefährdet, obwohl die 15 Jahre zusammen im Iran gelebt haben.“* (Expertinnen 2, Absatz 38) Aber auch wenn der Aufenthaltsstatus der Frau abgesichert ist, kann eine Trennung aus einer Partnerschaft, die als dauerhafte Einschränkung beschrieben wird, selbstverständlich auch eine Befreiung aus der Unselbstständigkeit und Unterdrückungsverhältnissen bedeuten. Die Partnerschaft wird von Einzelnen nicht nur als nicht unterstützend, sondern als hinderlich für ihre Entwicklung betrachtet. Gerade im Vergleich zwischen der Situation der Partnerschaft und des Alleinlebens wird diese Wahrnehmung deutlich: *„Ich habe ja eine andere Erfahrung gemacht: Alleine hab ich mehr geschafft.“* (Zielgruppe 2, Absatz 369)

In einem Fall wird auch die Veränderung des kulturellen Kontexts reflektiert: *„Weil wir leben ja unsere Kulturen zu Hause. Und das hat mich ein bisschen erniedrigt.“* (Zielgruppe 2, Absatz 369) Im Kontrast dazu beschreibt die Interviewpartnerin die Zeit nach Beendigung der Ehe: *„Ich war mehr frei sozusagen. Ich bin immer mit Freunden. Wir waren so wirklich in Deutschland. Ich habe mehr geschafft als verheiratet. [...] Mein einziger Abschluss ist ja französisches Abitur. Das hab ich alleine geschafft. Aber mit meinem Mann hab ich nix ge-*

schafft bis jetzt.“ (Zielgruppe 2, Absatz 380–382) Gerade nach einer Trennung sind rasche Schritte zur Arbeitsmarktintegration wichtig, um der Frau eine größere Stabilität und sozioökonomische Absicherung zu ermöglichen.

Gewalt

Vor allem von den Expertinnen wurde das Thema der häuslichen Gewalt mehrfach als Problemlage angesprochen – von den befragten Frauen aus der Zielgruppe allerdings kaum. Studien zu Gewalterfahrungen von Frauen belegen indes, dass in Deutschland und auch anderen EU-Ländern insgesamt betrachtet die Zahl von betroffenen Frauen, und zwar unabhängig vom Migrationshintergrund, weiterhin erschreckend hoch ist (FRA 2014). Die Statistiken einer Studie des Bundeskriminalamts (BKA 2019, ab Seite 4) verweisen darauf, dass sich die Anteile der gewaltbetroffenen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund nicht wesentlich zu unterscheiden scheinen – denn die Prozentanteile beispielsweise der gewaltbetroffenen Frauen mit türkischem, polnischem und weiteren aufgeführten Migrationshintergründen entsprechen im Vergleich zu den weiblichen Opfern häuslicher Gewalt ohne Migrationshintergrund im Großen und Ganzen den jeweiligen Bevölkerungsanteilen. Frühere Forschungsarbeiten zeigen gleichzeitig, dass (neben anderen migrationsunabhängigen Risikofaktoren) ein vom Ehegatten abhängiger Aufenthaltstitel das häusliche Gewaltisiko offenkundig überproportional erhöht (vergleiche zusammenfassend Farrokhzad 2012).

Umso dringender fordern die Expertinnen eine möglichst frühe eigenständige Rechtssicherheit für die Frauen ein:



Wenn die Frau ständig jetzt denkt: „Ich bleibe jetzt drei Jahre in der Ehe, Gewalt, ich muss mich trennen, ich trenne mich, dann werde ich abgeschoben, dann ist diese Rechtssicherheit nicht da, um andere Sachen zu machen. Das heißt, Rechtssicherheit ist wichtig.“ (Expertinnen 2, Absatz 100)

Teilweise steht die Migrationsmotivation der Frauen auch in direktem Zusammenhang mit der Situation im Herkunftsland in der Weise, dass sich die Frauen erhoffen, in Deutschland mehr Rechte zu haben und diese besser als im Herkunftsland wahrnehmen zu können, auch wenn das große soziale Veränderungen mit sich bringt:



„Und selbst wenn das kostet, dass das die Trennung von dem Mann ist. Weil die das nicht in ihrem Land kennen, [wo sie] abhängig vom Mann und im Finanziellen vor allem [sind]. Und die wissen hier, die haben auch ihre eigenen Rechte.“ (Expertinnen 2, Absatz 31)

Wenn es der Frau mit Unterstützung gelingt, sich aus einer gewaltbehafteten Partnerschaft zu befreien, wird die Frage nach der – auch ökonomischen – Selbstständigkeit dringender. Insofern ist gerade in dieser Situation eine raschere Arbeitsmarktintegration angezeigt:



„Also das heißt, die Trennungen, grade auch so in Gewaltsituationen, dass Frauen dem entfliehen, das wird häufiger. Und wir beginnen dann auch von Anfang an mit der Arbeitsmarktintegration.“ (Expertinnen 2, Absatz 65)

Gegenseitige Unterstützung

Von Befragten wird von der beidseitigen Erwartung berichtet, dass die nachgezogenen Frauen ihre in Pioniermigration gekommenen Männer in deren Beruf und bei der Etablierung einer gesellschaftlichen Rolle unterstützen. Diese partnerschaftliche Unterstützung auf Grundlage unterschiedlicher (geschlechtstypisch zugeschriebener) Rollenerwartungen wird in diesen Fällen dann auch zumindest in der ersten Zeit des gemeinsamen Zusammenlebens in Deutschland realisiert. Darüber erfahren die Frauen aber auch unterschiedlichste Unterstützung von ihrem Mann, die sie nicht ausschließlich auf ihre Rolle in Haushalt und Familie festlegt: *„Ich habe immer Unterstützung von meinem Mann, ob ich zu Hause bleibe oder mit Kinder, ja, oder Deutschkurs mache oder ich arbeite, da habe ich diese Unterstützung.“ (Zielgruppe 1, Absatz 319)*

Zusammenfassend lässt sich mit Blick auf die empirischen Ergebnisse zu Partnerschaften also sagen, dass die Partnerschaftsverhältnisse der Frauen durchaus heterogen sind – es wird sowohl von Unterstützung als auch von Hemmnissen berichtet. Diese vorhandene Heterogenität ist durch verschiedene Forschungsarbeiten belegt.²⁸ Bestimmte Konstellationen von Abhängigkeitsverhältnissen, die in der Regel mit dem verzögerten Familiennachzug der Frauen zusammenhängen (zum Beispiel aufenthaltsrechtliche, ökonomische), können vor allem dann Risiken für die Möglichkeitsräume der Frauen in Deutschland bergen, wenn ihre Partner diese Situation explizit oder implizit ausnutzen und damit asymmetrische Geschlechterverhältnisse zementiert werden.

4.1.3 Familie und Beruf

Zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gehört, dass die befragten Frauen sowohl beruflichen als auch familiären Aufgaben und damit verbundenen Anforderungen gerecht werden wollen. Wie herausfordernd das ist und dass das „Vereinbarkeitsdilemma“ in Deutschland auch unabhängig vom Migrationshintergrund im Geschlechtervergleich immer noch mehrheitlich vor allem für Frauen eine Herausforderung ist, wurde bereits in den Ausführungen zum Forschungsstand deutlich (Kapitel 2) und bestätigt sich hier einmal mehr im Rahmen der Auswertung der empirischen Ergebnisse. Durch die zusätzliche Belastung in der migrantischen Situation, die zum Beispiel von einem geringeren sozialen Netzwerk, dem notwendigen Aufwand, um erfolgreich die deutsche Sprache lernen zu können, zur Fort- und Weiterbildung und der permanenten Orientierungsleistung, dem Umgang mit Unsicherheiten und gegebenenfalls noch dem Kontakt zum Herkunftsland geprägt ist, kommt es auch bei hoher Motivation schnell zur Überforderung. Hinzu kommen strukturelle Barrieren. Das wird vor allem im Vergleich zu Deutschen oder kinderlosen Migrantinnen und Migranten sichtbar:

28 Vergleiche exemplarisch Herwartz-Emden et alii (2000), Farrokhzad et alii (2011), Hausbacher et alii (2012), Lutz/Amelina (2017).

„Ich habe so viele Aufgaben gegenüber meinem Sohn, meinem Mann auch, aber meine anderen Freundinnen können zum Beispiel morgens nach Universität einfach gehen und zum Beispiel in der Nacht können sie auch arbeiten.“ (Zielgruppe 2, Absatz 315)

Eine migrationspezifische zusätzliche Belastung ist, dass die Eltern sich nicht nur im Hinblick auf ihre eigene soziale Situation orientieren, sondern auch in den sozialen Systemen ihrer Kinder Anschluss finden müssen:

„Zumal die Frauen ja oft ihren Kindern auch nicht so locker eine Orientierungshilfe geben können. [...] Die wissen nicht, wie wir hier ticken. Wenn es dann um Kleinigkeiten geht: ‚Wie verhält sich ein Kind auf einem Kindergeburtstag?‘ oder ‚Wie richte ich einen Kindergeburtstag aus für mein Kind, dass die anderen auch gerne kommen?‘“ (Expertinnen 1, Absatz 312)

Kinderbetreuung

Bereits die literaturbasierten Analysen in Kapitel 2 haben gezeigt, welchen erheblichen Einfluss die Verantwortung für die Kinderbetreuung und zusätzlich das Alter und die Anzahl von Kindern auf das potenzielle Fernbleiben von Frauen vom Arbeitsmarkt haben. Dies gilt, statistisch betrachtet, für Frauen mit Migrationshintergrund in noch erheblicherem Maße als für Frauen ohne Migrationshintergrund. Zudem ist sowohl bei den Frauen mit als auch bei denen ohne Migrationshintergrund, die erwerbstätig sind, ein überproportional hohes Maß an Teilzeit-Erwerbsarbeit festzustellen.

Die empirischen Ergebnisse machen darüber hinaus deutlich: Die ohnehin knappen Ressourcen der Kinderbetreuung insbesondere im Elementarbereich zu erschließen, stellt besonders für neu Zugewanderte eine erhebliche Hürde dar, da die Situation, gegebenenfalls mehrere Kinder unterschiedlichen Alters ohne langen Vorlauf in einer Kindertageseinrichtung unterbringen zu wollen, aus Sicht der Regelsysteme nicht üblich ist. Die Träger der Einrichtungen haben zur Vergabe der

Betreuungsplätze Verfahren mit längeren Fristen entwickelt, die einen Quereinstieg eher als „Ausnahme“ und nicht als Regel vorsehen. Wenn beispielweise Frauen im Familiennachzug für die Kinderbetreuung zu Hause verantwortlich sind, beschränkt das – unabhängig von ihrer Zielstrebigkeit und ihrer Qualifikation – die Möglichkeiten im Arbeitsmarkt massiv:

„Ich kenne in [Name der Stadt] ganz viele Frauen, die gut ausgebildet waren, deren Kinder um die drei oder zweieinhalb waren, die haben es nicht mal geschafft, das letzte Jahr vor der Einschulung im Kindergarten in [Name der Stadt] aufgenommen zu werden.“ (Expertinnen 1, Absatz 189)

Besonders die gleichzeitige Unterbringung und Betreuung mehrerer Kinder in derselben Einrichtung wäre notwendig, um den Eltern zeitliche Freiräume zu verschaffen, die nicht von Fahrtwegen zwischen den verschiedenen Kitas aufgebraucht werden. Eine weitere migrationsbedingte Hürde stellt das mangelnde Wissen über die Möglichkeiten und Verfahren zu Beginn des Aufenthalts in Deutschland dar:

„Ich habe Bekannte, die hier Babys geboren haben, und die wussten nicht, dass sie das Kind noch bei Geburt in ein Kita anmelden sollen.“ (Zielgruppe 2, Absatz 313)

Von Expertinnen wurde zudem vermutet, dass die Erfahrung der Migration, insbesondere der Flucht, in den Familien auch eine stärkere Bindung der Eltern an die Kinder bedingt, was dazu führt, dass diese eher zu Hause betreut und erzogen werden.

„Da ist die Verbindung nun mal halt intensiver zu den Kindern, dass man da sagt, vor allen Dingen aufgrund dieser Fluchterfahrung kleb ich noch mehr an meinen Kindern, weil ich ganz genau weiß, ich war kurz davor, diese zu verlieren. Und ich möchte nicht irgendwie das Kind einfach so abgeben, ich würde mich aber besser fühlen, wenn ich wüsste, der Träger hätte ein Zimmer weiter eine Kinderbetreuung.“ (Expertinnen 2, Absatz 83)

Wenn dieses „Einfädeln“ der Kinder in die Betreuungskette nicht von Beginn an gelingt, ergibt sich die Negativspirale, dass die Mütter keine Zeit haben, sich um die eigene Weiterbildung und Berufstätigkeit zu kümmern, zum Schuleintritt des Kindes nicht arbeiten, deswegen weniger Chancen haben, einen Platz in der Ganztagsbetreuung zu bekommen, und dadurch wiederum wenig Zeit zur Verfügung steht, die eigene Berufstätigkeit voranzutreiben. Darüber hinaus fehlt den Kindern die Bildungserfahrung im Elementarbereich, inklusive des einfachen Erlernens der deutschen Sprache.

Das durch die Migration bedingte Fehlen sozialer und familiärer Netzwerke neben den strukturellen Barrieren im Zugang zum Regelbetrieb der Kitas und Schulen (insbesondere im Quereinstieg) ein wesentlicher Faktor für die nachteilhafte Situation. Gleichzeitig wird implizit deutlich, wie wichtig unbezahlte Care-Arbeit von Familienangehörigen für die Aufrechterhaltung von Erwerbsarbeit ist:



„Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist halt keine Frage der Migration, es kommt dann aber noch schwerer zu tragen, weil du hast keine Tante, keinen Onkel, keine Oma, keinen Opa, keine Nachbarin, wo du das Kind mal hingeben kannst, wenn es krank ist.“ (Expertinnen 2, Absatz 97)²⁹

Vereinzelt wurde von Familienmitgliedern aus dem erweiterten familiären Kontext berichtet, die explizit zur Kinderbetreuung herangezogen wurden. Beispielsweise haben einzelne Befragte ihre Mütter nach Deutschland geholt, damit diese (für eine begrenzte Zeit) die Kinderbetreuung übernehmen.

Geschlechterrollen

Durch die Migration kommt es zur Veränderung des kulturellen Kontexts. Damit sind immer kulturelle Transformationsprozesse der Familien verbunden, die unterschiedliche Formen und Ausprägungen haben. Da gerade bei der Überschneidung der Themenfelder Migration und Geschlecht eine besonders starke Tendenz besteht, Geschlechterrollen zu kulturalisieren, muss auch an dieser Stelle vor vorschnellen Schlüssen gewarnt und nochmals auf die in verschiedenen Forschungsarbeiten nachgewiesene Heterogenität der Geschlechterarrangements sowohl bei Familien mit als auch bei solchen ohne Migrationshintergrund verwiesen werden. Vielmehr wurde belegt, dass oftmals der Bildungshintergrund und die Generationenzugehörigkeit ausschlaggebender für die Frage sind, ob eher konservative, eher egalitäre oder bedingt egalitäre innerfamiliäre Geschlechterarrangements praktiziert werden oder nicht (vergleiche zum Beispiel Farrokhzad et alii 2011, Herwartz-Emden et alii 2000). Beobachtete Geschlechterarrangements in Familien mit Migrationshintergrund müssen daher immer intersektionell und in einer vergleichenden Perspektive mit Blick auf die Mehrheitsgesellschaft analysiert werden. Dies wird auch in Aussagen der Befragten deutlich:



„Das heißt, diese Rollenbilder, die die haben, die sind stärker. [...] Okay, ich meine, in Deutschland sind auch die Frauen zuständig für Putzen, Saubermachen und Pflege.“ (Expertinnen 2, Absatz 100)

Ein Hinweis auf tatsächliche kulturelle Unterschiede bezüglich Familie und Bildung kommt beispielsweise von dieser befragten Migrantin:

²⁹ In der aktuellen Coronakrise zeigt sich im Übrigen für alle Familien mit jüngeren Kindern, was es für die eigene Erwerbsarbeit bedeutet, wenn a) mit Ausfall von Angeboten der Kindertagespflege und Schulen plötzlich Kinderbetreuung, Homeschooling und Homeoffice über Monate miteinander vereinbart werden müssen und b) gleichzeitig aus Infektionsschutzgründen ältere Mitglieder des erweiterten Familiensystems (oder solche mit Vorerkrankungen) für die Unterstützung bei der Kinderbetreuung zumeist nicht angefragt werden. Ersten Erkenntnissen aus Studien zufolge sind es hier wieder (unabhängig von einem Migrationshintergrund) Frauen, die sich in diesen „Vereinbarkeitsdilemmata“ befinden – zum Teil mit der Folge, dass sie beruflich erheblich „zurückstecken“ müssen oder sogar ihre Arbeitsplätze verloren haben – mit entsprechenden Risiken für ihre weitere berufliche Entwicklung. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass die Arbeitsunzufriedenheit insbesondere der erwerbstätigen Mütter in Corona-Zeiten am höchsten zu sein scheint (Bünning et alii 2020).

„Also zum Schluss wollte ich noch sagen, entweder man bleibt Hausfrau ... also nach unserer Kultur ... ich weiß nicht, was in andere ... entweder man erzieht die Kinder, man bleibt Hausfrau oder ... man ... wählt einfach Gegenrichtung aus ... bei uns ist es so einfach auch ...“ (Zielgruppe 2, Absatz 388)

Die Situation der zeitversetzten Migration im Familiennachzug in der Konstellation, dass der Mann sich in der Pioniermigration befindet, während die Frau (gegebenenfalls mit Kindern) nachzieht, kann allerdings zu einer Verstärkung von konservativen Geschlechterarrangements führen – oder sogar zu deren „Retraditionalisierung“, sofern diese Geschlechterpraxen in der Situation vor der Migration eher egalitär oder bedingt egalitär formatiert waren.

Aufgrund der Tatsache, dass sich häufig die Männer in der Pioniermigration befinden, fällt diesen laut Eindrücken einzelner Befragter zum Teil die Rolle zu, „Haupternährer“ zu sein und gleichzeitig das neue Zuhause für die Ankunft ihrer Partnerinnen angemessen vorzubereiten.

„Der Ehemann ist der Verdiener gewesen [...] und die Rolle wollen die Frauen auch hier von dem Mann auch sehen. Wenn sie [die Frauen] kommen, wird die Wohnung parat gemacht, [...] und man will der Frau das bieten. [...] ich hab die Männer gesehen, die vorher geweint haben, weil jetzt die Familie nicht kommen konnte, und wenn die Familie gekommen ist, die Frau war die Prinzessin sozusagen für die [...]“ (Expertinnen 2, Absatz 27)

Problematisch für die Entwicklung von beruflichen Perspektiven von an Erwerbsarbeit interessierten Migrantinnen, die im Kontext Familiennachzug nach Deutschland zugewandert sind, wird es allerdings, wenn Verantwortliche in Beratung und Arbeitsvermittlung pauschal klischeehaftete Vorstellungen über Traditionalismus in Migrationsfamilien und eine damit verbundene angebliche Arbeitsmarktfremde aus kulturellen Gründen antizipieren und auf alle (familiennachgezogenen) Migrantinnen übertragen:

„Für mich persönlich Ämter sagen immer, dein Mann ist Hauptverdiener, verdient gut und du brauchst gar nicht so viel zu machen. [...] Also das hat immer blockiert. Ja, und das möchte ich nicht.“ (Zielgruppe 1, Absatz 788–798)

Dabei sieht sich die Befragte nicht mit grundsätzlichen Geschlechterrollenzuweisungen konfrontiert „wie gegenüber arabischen Ländern“. Hier wird deutlich, dass eine Stereotypisierung der angenommenen „einheimischen“ wie der „migrantischen“ Geschlechterverhältnisse existiert, die die soziale Vielfalt in keiner Weise abbildet, aber wirksam für die realen Geschlechterkonstruktionen und auch für die Positionierungen auf dem Arbeitsmarkt ist. Durch solche Zuschreibungen wird auch das Erwerbskräftepotenzial der familiennachgezogenen Frauen übersehen, solange der Mann arbeiten kann.

Expertinnen reflektieren zur Unterbrechung des Arbeitsmarktprozesses und Elternschaft:

„Und dann ist ganz schnell, weil gerade, wenn man aus traditionelleren Orientierungen kommt, ist ganz schnell [...] Familienplanung wieder ein Thema und dann ist [es] vorbei. Also haben wir festgestellt: Wenn wir schnell sind und das³⁰ alles lückenlos läuft, dann wird das häufiger verfolgt.“ (Expertinnen 1, Absatz 163)

Wenn die Entwicklung zwischen Familie und Beruf nicht als „nur Familie“, „nur Beruf“ oder „Familie und Beruf“ konstruiert wird, sondern als Bewegung zwischen diesen beiden Polen, welche unterschiedlichste Phasen und Ausprägungen haben kann, lässt sich leichter nach der Funktion des jeweiligen Bereichs für die einzelne Frau und die Familie als Gesamtsystem fragen: In der ohnehin von vielen Unsicherheiten geprägten migrantischen Situation kann für einige nachgezogene Frauen der Schritt in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bedeuten, sich zunächst auf ein Feld zu begeben, welches nicht nur mit potenziellen Unsicherheiten, sondern auch mit vielen Anstrengungen, gegebenenfalls auch Diskriminierungserfahrungen und anderen Hürden verbunden sein kann. Insbesondere wenn schon Kinder da sind,

30 Hier ist der Prozess der Anerkennung von Abschlüssen und Arbeitsmarktberatung gemeint.

erzeugt eine weitere Mutterschaft erst einmal weitere Sicherheit und kann einen Ausweg aus der unsicheren Situation der Qualifizierung, Anerkennung und Arbeitssuche bieten. Auch im Hinblick auf die oben erwähnten langen Prozesse der Beratung und Anerkennung von Abschlüssen lässt sich hier festhalten, dass es angeraten ist, diese zu straffen, damit die Zielgruppe der Mütter eine realistische Chance hat, zum Beispiel an flexiblen und geschlechtergerecht konzipierten Nachqualifizierungsangeboten zu partizipieren.

4.1.4 Anerkennung von Abschlüssen

Erwartungsgemäß beeinflusst die Frage der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen, die bereits in Kapitel 2.3 erörtert wurde, ebenfalls Migrantinnen, die im Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind. Das bestätigten Befragte aus beiden Gruppen.

Formale Anerkennung

Die befragten Expertinnen differenzieren zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen. Für reglementierte Berufe in den Arbeitsfeldern Pädagogik, Gesundheit, Verwaltung, Justiz et cetera wird vonseiten der Beraterinnen nicht infrage gestellt, dass eine in Deutschland anerkannte Qualifikation vorliegen muss, sei es durch formale Anerkennung der schon erworbenen Abschlüsse oder durch spezifische Nachqualifizierung. *„Ich erwarte in einem bestimmten Beruf schon auch bestimmte Standards, das möchte ich einfach für mich haben und ich glaube, alle, viele andere Menschen auch.“* (Expertinnen 1, Absatz 125) Allerdings erscheinen einzelnen Expertinnen die Dauer des Anerkennungsprozesses, der notwendige Verwaltungsaufwand für die formale Anerkennung und auch der Zugang zu und die Dauer von geforderten Nachqualifizierungen offenkundig als sehr herausfordernd (vor allem in den reglementierten Berufen).

Gleichzeitig ist zu betonen, dass Frauen (mit Migrationshintergrund ebenso wie Frauen ohne Migrationshintergrund) überproportional häufig in den reglementierten Berufen vertreten sind (vergleiche hierzu auch Kapitel 2.3.1). Insofern ist für sie die jeweilige Anerkennung ihrer Qualifikationen im Zusammenhang mit den Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzen (BQFG) des Bundes und der Bundesländer von besonderer Bedeutung. Der Zugang zu nicht reglementierten Berufen ist – zumindest formal betrachtet – weniger hürdenreich: *„Bei den nicht reglementierten Berufen ist es zumindest in meiner Beratung immer so, dass ich versuche klarzumachen, man muss nicht in die Anerkennung.“* (Expertinnen 1, Absatz 129)

Hier sehen die Beraterinnen mehr Möglichkeiten, flexibel mit der Anbahnung und Aufnahme von Arbeitsverhältnissen umzugehen. Sie nehmen auch wahr, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in letzter Zeit vermehrt auf die praktisch sichtbaren Qualifikationen Wert legen und neu Zugewanderten die Chance geben, sich etwa durch Praktika oder Probezeiten im Job zu bewähren.

Die frustrierenden Erfahrungen, mit den bisherigen Qualifikationen und Arbeitserfahrungen nicht ohne Weiteres in Deutschland anerkannt zu sein, führen demnach gerade bei familiennachgezogenen Frauen zu Frustration und Rückzug in die Familienarbeit beziehungsweise in eine Beschäftigung, die nicht ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau entspricht.



„Aber wir haben auch Frauen, die Abschlüsse haben ... Abschlüsse sind nicht anerkannt. Ich hatte jetzt bei mir in der Beratung eine Bauzeichnerin, die sehr gut [...] zeichnet, und als Bauzeichnerin wollten sie alle zur Pflege, zur Altenpflegeausbildung schicken. Sie wollte nicht.“ (Expertinnen 2, Absatz 38)

Eine solche Arbeitsmarktempfehlung wird unter anderem damit begründet, dass gerade zugewanderten Frauen vergleichsweise noch stärker geschlechtsspezifische Stereotype zugeschrieben werden und ihnen entsprechend eher Berufsbilder im Reproduktionsbereich angeboten werden, die auch sonst mehrheitlich von Frauen ausgefüllt werden – und das trotz zum Teil inhaltlich vollkommen abweichender Vorqualifikationen. So gibt es nicht wenige Migrantinnen, die beispielsweise naturwissenschaftlich-technische Qualifikationen mitbringen (vergleiche Kapitel 2.3.1). Hinzu kommt, dass die angebotenen Tätigkeiten oft weit unter dem mitgebrachten Qualifikationsniveau der Frauen liegen:



„Zum Beispiel im Jobcenter, wenn aber der Klient wirklich einen super Lebenslauf hat und wirklich auch sehr kompetent ist und vielleicht nur dieser C1-Kurs noch fehlt, um eine hoch qualifizierte Arbeit ausüben zu können, man aber trotzdem der Meinung ist, nee, Sie sind besser dran, wenn Sie in die Reinigungsfirma XY sich da bewerben.“ (Expertinnen 2, Absatz 129)“

Die genauere Prüfung der formalen Qualifikationen kann aber auch dazu führen, dass die antragstellenden Frauen darauf hingewiesen werden, in welche höher qualifizierten Tätigkeiten sie sich nach Anerkennung noch begeben könnten. In dem hier berichteten Fall forderte der Träger einer Kindertageseinrichtung im Rahmen der Anstellung die Papiere einer dort schon arbeitenden Erzieherin an. Das zuständige Jugendamt wies diese dann darauf hin, dass sie mit einer Anerkennung ihres in den Niederlanden erworbenen Hochschulabschlusses in Sozialer Arbeit auch in Deutschland die Möglichkeit habe, sich auf eine höher qualifizierte Stelle zu bewerben: *„Sie haben gesagt, wenn du diese Anerkennung machst, dann kannst du in anderen Bereichen im Sozialbereich arbeiten. Also Jugendamt oder Beratungsstelle und dann habe ich das gemacht.“ (Zielgruppe 1, Absatz 672)*

Selbst wenn das Verfahren der Anerkennung von Abschlüssen aus Sicht der deutschen Verwaltungskraft „läuft“ und nicht zu beschleunigen ist, ist es für die wartende Person belastend, weil sie nicht erkennen kann, was „im Hintergrund“ alles passiert, um diese Anerkennung voranzutreiben – es scheint ihr so, als gäbe es einen Stillstand im Verfahren.

Entsprechend ist die einhellige Forderung sowohl der befragten Zielgruppenmitglieder als auch der Expertinnen, *„die Wege der beruflichen und sprachlichen Integrationen maximal zu verkürzen. Die sind definitiv auch zu lang.“ (Expertinnen 1, Absatz 446)*

Die Expertinnen berichten, dass bei den Arbeitsvermittlungsstellen der allgemeine Fachkräftemangel schon zu einer Erweiterung der Perspektive geführt habe und die Bewertung der Einsetzbarkeit der Bewerberinnen nicht mehr ausschließlich von fachlichen Qualifikationen abhängig gemacht werde. Insbesondere bei der Zielgruppe der Geflüchteten werde oft eine hohe Arbeitsmotivation vermutet, die vieles auch gegenüber deutschen Bewerberinnen und Bewerbern wettmachen könne.

Informelle Anerkennung

Neben den hinlänglich bekannten Schwierigkeiten bei der formalen Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen wird auch von wenig wertschätzendem Verhalten in Bezug auf die informelle Anerkennung berichtet. So war eine Frau, die mit abgeschlossenem Studium der Sozialen Arbeit zugewandert war, enttäuscht darüber, dass die Mitarbeiterin des städtischen Bürgeramts sich ausschließlich für die Richtigkeit der Papiere interessierte, nicht aber dafür, welche Potenziale und Chancen die Neubürgerin für den Arbeitsmarkt der betreffenden Kommune mitbringen könnte: *„Aber keiner hat mir gesagt, von diesem Büro, wenn ich mich angemeldet habe: ‚Oh, du hast studiert, du hast viele Chancen in Deutschland!‘“ (Zielgruppe 1, Absatz 748)*

Besonders nachgezogene Frauen, die im Schatten ihres (gut) verdienenden Mannes stehen, werden häufig nicht als potenzielle Erwerbstätige gesehen. Entsprechend werden sie häufig nicht mit den nötigen Förder- und Orientierungsangeboten versorgt.

In der Gruppendiskussion mit der Zielgruppe wurde deutlich, wie negativ sich dieser dauernde Mangel an persönlicher Anerkennung dessen, was die Frauen schon im Herkunftsland geleistet haben, auf den Selbstwert und die Motivation auswirkt:



„Ich bin auch Grundschullehrerin und Erzieherin in Bulgarien, mit 13 Jahren Erfahrung, habe ich gedacht, dass hier in Deutschland ein bisschen einfacher ist, mindestens als Kinderpfleger hier Arbeit zu bekommen.“ (Zielgruppe 2, Absatz 129)

Auch Beraterinnen der Migrationsberatungsstellen berichten, dass sich die von ihnen unterstützten Frauen häufig minderwertig behandelt fühlen: *„Also die Begegnung dieser Frauen auf Augenhöhe, also halte ich persönlich für sehr wichtig. [Sie werden] immer von oben herab so ein bisschen [angesehen].“ (Expertinnen 1, Absatz 320–324)*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zwar der in den Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzen (BQFG) auf Bundes- und Länderebene verankerte Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen und der damit verbundene Ausbau einer die Gesetze flankierenden Struktur von Beratungs- und Nachqualifizierungsangeboten im Zeitvergleich zur Verbesserung der Möglichkeit für Menschen mit Migrationshintergrund beitragen, in qualifikationsadäquater Erwerbsarbeit zu münden. Dennoch zeigen unter anderem diese Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen, dass diesbezüglich weiterhin Handlungsbedarf besteht – auch unabhängig von der Thematik des Familiennachzugs.

4.1.5 Vorurteile und Diskriminierung

Vorurteile, verstanden als pauschalisierte gedankliche Vorstellungen, die einer bestimmten Personengruppe gegenüber gehegt werden, sind in den Gruppendiskussionen in mehrfacher Perspektive Thema. Solche Vorurteile, die unter Umständen auch in Diskriminierungen münden können, werden von den Befragten sowohl gegenüber Migrantinnen als auch gegenüber Frauen allgemein beobachtet. Aber auch klischeehafte Vorstellungen aufseiten der Migrantinnen über Deutschland und die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft lassen sich identifizieren.

Eine Expertin fasst zusammen: *„Auch für Bäckerei, aber auch da die Frau ist schwarze Frau, ist eine Migrantin, ist eine Kopftuchträgerin, das ist alles ver hindernd.“ (Expertinnen 2, Absatz 150)*

Vorurteile und Diskriminierungen gegenüber Frauen mit Migrationshintergrund

Auch wenn die Frauen in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis angekommen sind, machen sie häufig Rassismuserfahrungen oder erleben rassistisch legitimierte Ausbeutung, die aufgrund der starken ökonomischen Abhängigkeitsverhältnisse stattfindet. Die Expertinnen beschreiben die Erfahrungen ihrer Klientinnen detailliert und fassen zusammen:



„Unsere Klientinnen, die sind leider von rassistischen Übergriffen bis hin zu körperlichen Angriffen ausgesetzt. Sei es auf der Arbeitsstelle oder bei zufälligen Bahnkontrollen.“ (Expertinnen 2, Absatz 129)

Die negativen psychosozialen Folgen von unterschiedlichsten rassistischen Übergriffen sind weithin belegt und werden auch im Kontext des Arbeitsmarktes klar benannt:

„Und das ist jetzt dritter Ausbildungsplatz, den sie gewechselt hat, weil sie ständig rassistisch diskriminiert wird. [...] Es wird aber auch sehr viel ausgebeutet, Überstunden bis zum geht nicht mehr. Und sie hat so viel Angst, dass sie verliert diesen Job, diesen Ausbildungsplatz. [...] okay, das ist auch wieder Sexismus, aber Rassismus beides zusammen. [...] das heißt, sehr viel Arbeitsausbeutung, aber auch immer wieder Sprüche ... immer wieder diese rassistischen Sprüche. Dann hat [sie] nach einem Jahr abgebrochen. Hat gesagt, ich kehre zurück in mein Land.“ (Expertinnen 2, Absatz 126)

Auch der Alltag von zugewanderten Frauen ist von Rassismuserfahrungen geprägt, die allzu häufig unentdeckt bleiben, da sie auch mit Scham belegt sind und nicht kommuniziert werden, wie Vertreterinnen der Beratungsstellen deutlich machen:

„[...] und die Klientinnen erst einmal auch in den Beratungssitzungen total verschämt sind, überhaupt über Rassismuserfahrungen zu sprechen. Das ist ja eine ganz krasse Situation. Ich mein, wer muss sich denn schämen, der Rassist, die Rassistin oder die betroffenen Menschen, die sogenannten Opfer? Also das ist sehr oft bei uns. Es ist jetzt auch Thema bei uns im Haus.“ (Expertinnen 2, Absatz 129)

Von institutioneller Diskriminierung in Behörden wie der Ausländerbehörde oder der Agentur für Arbeit wird vor allem von den Expertinnen, die Frauen in der Migrations- und Sozialberatung begleiten, berichtet: „Oder auch, rassistische Erfahrungen in der Ausländerbehörde zu machen. Das geht nicht, dass man immer im Rahmen des Ermessens den schlechtesten Aufenthalt oder die schlechteste Aufenthaltszeit ausstellt, nur weil die Nase mir des Menschen nicht passt. Das geht nicht.“ (Expertinnen 2, Absatz 129)

Auch Vorurteile gegenüber bestimmten Zuwanderungsgruppen spielen eine Rolle:

„Aber das hat mich getroffen, wenn jemand gesagt hat, dass wir Polen sitzen nur und suchen, was wir können bekommen. Das war auch nicht schön. – Diese Vorurteile? – Ja. Genau, dass wir immer etwas erwarten. [...] – Wer hat das gesagt? – Beim Arbeitsamt.“ (Zielgruppe 1, Absatz 375–81)

Eine interessante Beobachtung in den Gruppendiskussionen mit den Expertinnen war, dass das Thema der Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund von den Befragten unterschiedlich kontextualisiert und bewertet wurde, je nachdem, ob die Expertinnen selbst einen Migrationshintergrund hatten oder nicht.

In der einen Runde von Expertinnen wurde beispielsweise im Kontext der Diskriminierung aufgrund des Kopftuchs betont, dass auch die allgemeine Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt ein wesentlicher Faktor in der Thematik sei:

„Frau 1: Also, wenn der Arbeitgeber einen Grund haben will, warum die Frau gerade nicht passt, ist es entweder ein Kopftuch – ich provoziere jetzt mal gerade – oder es sind gerade Kinder. Jetzt ist die Frau zu alt ...

Frau 2: Oder es sind noch keine Kinder da. [...] Weil die können ja kommen.

Frau 1: Also ich glaube, das ist so eine grundsätzliche Frauendiskussion.

Frau 3: Das stimmt.“ (Expertinnen 1, Absatz 332–339)

In dieser Runde wurde die Hypothese abgelehnt, dass sich die Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrunds noch einmal verstärken würde: „Ich würde nicht sagen, dass sich das deutlich verschärft.“ – „Ich finde, das ist wirklich sehr analog zu sehen.“ (Expertinnen 1, Absatz 341–344)

In der Runde von Expertinnen, die **selbst Migrationshintergrund haben**, wurde zwar die allgemeine Diskriminierung von Frauen bestätigt, zusätzlich wurden aber weitere Diskriminierungsgründe beschrieben:

„Du hast ein Kind, egal ob Migration oder nicht – ich glaube, Migration verstärkt, weil du hast ein religiöses Zeichen oder so, ach, du wirst schon mal ausgeiebt, der Name passt nicht oder was auch immer – aber ein Kind oder Kinder ist einfach ein Grund, dich nicht einzustellen.“ (Expertinnen 2, Absatz 97)

Ein wiederkehrendes Thema ist die Diskriminierung von Kopftuch tragenden Frauen:

„Ich habe sogar eine Dame in der Beratung, wo sie das Gefühl hat, das Kopftuch steht ihr im Weg. Und dann musste, hat sie das also abgelegt, um in einer Grundschule auch als Nachmittagsbetreuungshilfe zu arbeiten.“ (Expertinnen 1, Absatz 296–298)

Eine andere Expertin beschreibt detaillierter:

„Also auch selbst in der Arbeitsverwaltung: Dann sitzen total kompetente Frauen [...] in den Eingangszonen, die teilweise ganz übersehen werden, auch in der Karriereplanung. Die das teilweise selber noch gar nicht im Blick haben, das muss man auch sagen. Aber ich erlebe es, dass es ganz selten ist, Kopftuch und Führungskraft. Ist fast ein No-Go. Also es fängt langsam an, an einigen Stellen, aber es ist eine große Herausforderung, weil die meisten Frauen, die ein Kopftuch tragen, werden aus meiner Sicht total unterschätzt. [...] wo halt ein tiefer Glaube ist bei Arbeitgebern auch bei Mitarbeitenden, dass Kopftuch und Bildung nicht zusammenpasst. Und an den Themen arbeiten wir. Aber das ist ein ganz großer gesellschaftlicher Prozess, der noch nicht stattgefunden hat.“ (Expertinnen 2, Absatz 120)

Auch das unterschiedlich hohe Ansehen verschiedener Fremdsprachen wird thematisiert:

„Manche Leute denken, es gibt eine Hierarchie unter den Sprachen. Zum Beispiel, wenn man hier Englisch spricht, dann kann man sie loben, aber [wenn man] hier auf Türkisch spricht, dann kann man ... diese Sprache ist nicht gleich hohen Wert hat mit englischer Sprache und so, zum Beispiel, ja.“ (Zielgruppe 2, Absatz 412)

Die Aussagen der Befragten bestätigen den bereits in Kapitel 2 analysierten Umstand, dass Diskriminierungen aufgrund des Migrationshintergrunds auf der einen Seite und Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit auf der anderen – sowie beides in Kombination – ein relevantes Thema sind und Einfluss auf die arbeitsmarktliche Teilhabe von Migrantinnen haben – auch auf solche, die im Kontext Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind. Zahlreiche Studien belegen mittlerweile Diskriminierungen aufgrund des Migrationshintergrunds allgemein (zum Beispiel Beigang et alii 2017, El Mafaalani 2017) und auch intersektionelle Diskriminierungen von Frauen mit Migrationshintergrund (vergleiche exemplarisch und zusammenfassend Farrokhzad 2015a). Die Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt zudem, dass Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund überproportional stark (und in dieser Reihenfolge) unter anderem auf dem Arbeitsmarkt (21 Prozent der Befragten), gefolgt vom Bildungssystem (13 Prozent) und in Ämtern/Behörden (13 Prozent) gemacht werden. Diskriminierungserfahrungen aufgrund der religiösen Zugehörigkeit werden ebenfalls besonders häufig, sogar noch häufiger, auf dem Arbeitsmarkt (26 Prozent), im Bildungssystem (21 Prozent) und in Ämtern/Behörden (15 Prozent) gemacht (Beigang et alii 2017).

Vorurteile gegenüber Deutschland

Doch auch pauschale, vorurteilsbehaftete Klischees über Deutschland und die vorhandenen gesellschaftlichen Systeme und ihre Funktionsweisen finden sich in den Gruppendiskussionen. Ein verbreitetes, pauschal artikuliertes Klischee über Deutschland ist eine in alle Lebensbereiche hineinspielende und strenge Bürokratie. Da Vorurteile dazu tendieren, sich selbst zu bestätigen, ist hier insbesondere der sozialpsychologische Mechanismus zu beobachten, dass Vertreterinnen und Vertreter des Staates oder der Arbeitsvermittlungssysteme in diese Kategorie eingeordnet werden und auch entsprechend negative emotionale Eindrücke bei den Zugewanderten hinterlassen.

Gleichzeitig prägen die Erfahrungen aus dem Herkunftsland den Umgang mit hiesigen Institutionen. So wurde zum Beispiel berichtet, dass eine Einladung des Jugendamts zur Vorsorgeuntersuchung nicht angenommen wurde, weil „Jugendamt“ mit bedrohlichen Aktivitäten der polnischen Institutionen assoziiert wurde und die Befragte es für besser hielt, nicht näher in Kontakt mit dieser Institution zu kommen:



*„Ich habe gedacht, okay, in Polen haben wir auch so Schlechtes vom Jugendamt gehört, weil das die polnischen Leute auch sagen, dass die Jugendamt in Deutschland für polnische Familie die Kinder nimmt oder alles.“
(Zielgruppe 1, Absatz 648)*

Hierin steckte aber auch das sprachliche Missverständnis, dass „Einladung“ als per se offen angesehen wurde, während es sich in Wirklichkeit um eine verbindliche Aufforderung zur Teilnahme an den entsprechenden Vorsorgeuntersuchungen handelte. *„Und mein Mann hat gesagt, ja, Einladung, lasse das [= du musst da nicht hingehen] und das ist okay.“ (Zielgruppe 1, Absatz 648)*

4.1.6 Spracherwerb

In der Darstellung des Forschungsstands wurde unter anderem analysiert, dass der Zugang zu Sprachkursen zum Beispiel bei Migrantinnen mit (jüngeren) Kindern oftmals davon abhängt, ob die Kinderbetreuung sichergestellt ist (wenn nicht durch die Regelstrukturen, dann als flankierende Kinderbetreuung unmittelbar in Verknüpfung mit den Sprachkursen [Kapitel 2]). In den Gruppendiskussionen wurde das Thema Spracherwerb mit Blick auf die Zielgruppe der Expertise, die familiennachgezogenen Migrantinnen, noch mal spezifischer thematisiert.

Die Motivation und die Kompetenzen familienbezogener Frauen, die deutsche Sprache zu erlernen, werden von den Expertinnen wahrgenommen und thematisiert: *„Einige haben erstaunlicherweise gar nicht so lange gebraucht, weil das Wollen ist da und die haben in 'ner kurzen Zeit von zwei bis drei Jahren so schnell Deutsch lernen können, dass sie jetzt die weiterführende B2 machen.“ (Expertinnen 2, Absatz 27)* Auch das Bewusstsein und Kenntnisse darüber, dass ein bestimmtes formalisiertes Sprachniveau Voraussetzung für bestimmte berufliche Tätigkeiten ist, sind in der Regel vorhanden: *„Nein ... als Grundschullehrerin hab ich nicht versucht, weil da Bedingungen C1 ist und ich habe das Niveau nicht.“ (Zielgruppe 2, Absatz 151)* Über diese spezifische Anwendung hinaus werden Deutschkenntnisse aber auch als basale Voraussetzung für Teilhabe benannt. Interessant ist, dass hier ein ausdrücklicher Zusammenhang mit dem emotionalen Status und dem Selbstbewusstsein der Migrantinnen hergestellt wird:

[Fremdsprache, Übersetzung durch während des Interviews anwesende Übersetzerin:]



„Also sie sagt, als Erstes ist das Wichtigste die Sprache, dass man die Sprache sehr gut kann, und die persönliche Einstellung. [...] Und wenn man die Sprache und die Persönlichkeit aufgebaut hat, dann kann man in diese Richtung gehen.“ (Zielgruppe 2, Absatz 109)

Ein Spezifikum der familiennachgezogenen Frauen könnte sein, dass sie in der Tendenz längere Zeit mit Familien- und Reproduktionsarbeit beschäftigt sind als andere Frauen:

[Fremdsprache, Übersetzung durch während des Interviews anwesende Übersetzerin:]



„Also sie sagt, dass sie sich da noch gar ... also noch gar keine Berührungspunkte hatte, weil eben auch die Sprache ja, es schwerfällt und sie auch gar keinen Kontakt hier hat.“ (Zielgruppe 2, Absatz 269)

Gleichzeitig zeigen jedoch die in Kapitel 2 erwähnten Studien, dass Kinder (vor allem jüngere und/oder mehrere Kinder) und die damit verbundenen Betreuungsverpflichtungen sowie Alltagsaufgaben (wie zum Beispiel das Bringen und Abholen von Kitas und Schulen) ein sehr wesentlicher Grund für die verzögerte Teilhabe auch am Spracherwerb sind (unabhängig vom Familiennachzug). Mit anderen Worten: Bei nachgezogenen Frauen ohne Kinder oder mit erwachsenen Kindern findet gegebenenfalls ein zügigerer Eintritt beispielsweise in Sprachkurse statt, weil Alltagsverpflichtungen für und mit Kindern wegfallen. Ob der verzögerte Nachzug für sich genommen diesbezüglich ein ausschlaggebender Aspekt ist, lässt sich auch mittels der vorliegenden Empirie nicht abschließend klären, da fast alle befragten Migrantinnen auch Kinder haben.

Jedenfalls war und ist bei einigen aus der Zielgruppe aus Sicht der Expertinnen und der befragten Migrantinnen die subjektive Notwendigkeit, aber auch die Möglichkeit, Deutsch als Alltagssprache zu lernen, nur begrenzt vorhanden. Auch zum Sprachgebrauch im Alltag, der für die Verfestigung und Vertiefung der Sprache unbedingt nötig ist, haben diese Frauen weniger Gelegenheit, sofern sie auch wenige außerhäusliche Kontakte haben:



„Wir haben ganz viele auch in unserem Verein, die kommen zum Deutschkurs, aber gehen nach Hause, weil sie sich um die Kinder kümmern, weil kein soziales Netz ist, wo sie diese Sprache dann üben können. Und dann nach B1 sind die so schwach immer noch, weil die keine Kommunikation haben.“ (Expertinnen 2, Absatz 158)

In Kombination mit Sprachkursen wären daher regelmäßige Kontakte mit deutschsprachigen Personen, mit denen Deutsch als Verkehrssprache benutzt wird, außerhalb der Familie sehr wichtig. Es besteht auch ein Zusammenhang mit dem oben beschriebenen „Gummibandeffekt“, der bedeutet, dass Frauen sich in Richtung Sprachlernen, Qualifizierung und Arbeitsmarkt bewegen, dann aber durch verschiedene Umstände wieder in den familiären Kontext „zurückgezogen“ werden: *„Wenn ein weiteres Kind dazukommt, bedeutet das ja auch erst mal wieder einen Rückzug in die Familie und damit auch Verlust an Sprachkompetenzen unter Umständen.“ (Expertinnen 1, Absatz 183)*

Um den Frauen auch höher qualifizierte Erwerbsarbeit ermöglichen zu können, wird in der Runde der Expertinnen die Forderung genannt, dass nicht nur bis zum Sprachniveau B1, sondern auch bis zum Niveau C1 regelmäßig gefördert wird, sofern es den Frauen möglich ist. Auf der anderen Seite wird angezweifelt, dass sämtliche Anforderungen an formale Sprachniveaus angemessen sind.

Eine Kernaufgabe bleibt es, situationsangemessene und alltagsorientierte Sprachlernmöglichkeiten anzubieten, die gegebenenfalls sinnvoll mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten kombiniert sind.

Mit Blick auf die Heterogenität der Gruppe ist anzumerken, dass die Voraussetzungen für das Deutschlernen bei den Zielgruppenmitgliedern sehr unterschiedlich sind und es eine Teilgruppe gibt, wie zum Beispiel Personen, die im Ausland Germanistik studiert haben, für die die deutsche Sprache im Zuge der Migration keine wesentliche Hürde darstellt.

4.1.7 Gesundheit

In den Gruppendiskussionen wurde vor allem die Bedrohung oder Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit der Frauen thematisiert und als mögliches Hindernis für eine Arbeitsmarktintegration angesehen. Dabei sind vielfältige Wechselwirkungen zu beachten.

Eine ganz grundsätzliche Belastung speziell in der ersten Zeit nach der Migration, die von mehreren Befragten angenommen wird, fasst eine Befragte so zusammen (vergleiche auch Kapitel 4.1.6):



„Am Anfang, wenn man hierherkommt, dann ist man noch orientierungslos und gestresst und [...] man ist hier so unter Druck. Und man muss dann sich wieder aufbauen, also die Persönlichkeit aufbauen, dass man überhaupt die ersten Schritte gehen kann. Und wenn man die Sprache und die Persönlichkeit aufgebaut hat, dann kann man in diese Richtung gehen.“ (Zielgruppe 2, Absatz 109)

Die psychischen Belastungen für das gesamte durch Migration beeinflusste Familiensystem wird durch die Migrationsmotive wie Flucht vor Verfolgung und Bürgerkrieg verstärkt. Trennt sich die Familie aufgrund der Umstände im Zuge der Migration zeitweise, können die Partnerinnen und Partner (und Kinder) einer noch stärkeren psychosozialen Belastung ausgesetzt sein. Expertinnen berichten, dass die durch die Flucht entstehenden Traumata bei Familien, die während der Flucht zusammenbleiben konnten, geringer sind als bei denen, die getrennt wurden. Zusätzlichen traumatisierenden Gefährdungen durch (sexualisierte) Gewalt sind allein oder mit ihren Kindern migrierende Frauen in erhöhtem Maße ausgesetzt.

Vor dem Hintergrund all dieser dauerhaft wirkenden Belastungen muss als Ziel im Bereich der Gesundheitsfürsorge die psychische Stabilisierung der zugezogenen Frauen angesehen werden. Gesellschaftliche Teilhabe, auch in Form von

Deutschlernen oder der Anerkennung der verantwortlichen Elternschaft, etwa durch Vertreterinnen und Vertreter der Kindertageseinrichtungen, trägt dazu bei. Ein Dilemma entsteht für das Selbstbewusstsein, wenn die eigenen Kinder viel schneller Deutsch lernen und sich in ihrem Teil der Gesellschaft zurechtfinden als die Eltern: Einerseits ist es oft ein dominantes Migrationsmotiv, für bessere Zukunftschancen seiner Kinder zu sorgen³¹, für welche die eigenen Chancen oftmals zurückgestellt werden; andererseits beeinträchtigt der implizite Vergleich mit den Lernfortschritten der Kinder häufig das eigene Selbstbewusstsein.



„Also, wenn ich Kinder habe in der Familie, und die lernen ja sehr schnell Deutsch, da muss man auch sehr aufpassen vom Selbstbewusstsein, dass die Kinder nicht die Eltern sehr schnell überholen und dann halt das Selbstbewusstsein auch der Eltern doch sehr deutlich darunter leidet.“ (Expertinnen 1, Absatz 384)

Es wird berichtet, dass dies auf Männer noch stärker zutrefte als auf Frauen.

Bezogen auf die Berufstätigkeit bedeutet die Migration häufig einen sozialen Abstieg, der mit einem bedeutenden gesellschaftlichen Statusverlust verbunden ist: *„Viele von ihnen hatten wirklich ein sehr gutes Leben und der Krieg hat alles zerstört. Und dann diese Demütigung hier vor Ort.“ (Expertinnen 2, Absatz 129)*

Auch unter diesem Aspekt wird deutlich, wie wichtig es ist, die Migration nicht als einmaliges Geschehen innerhalb einer Biografie anzusehen, das wie ein Grenzposten passiert werden kann, sondern zu erkennen, dass die Auswirkungen der damit verbundenen radikalen Kontextveränderungen auf das Familiensystem und die darin handelnden Persönlichkeiten nachhaltig belastend sein können. Da psychische Stabilität eine wesentliche Voraussetzung für die Teilnahme am Qualifizierungs- und Arbeitsmarkt ist, muss hier auch entsprechend nachhaltig unterstützt werden.

31 Vergleiche hierzu auch beispielsweise die qualitative Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Brücker et alii 2016) zu Geflüchteten in Deutschland, in welcher sowohl Frauen als auch Männer interviewt wurden. Gerade von Frauen wird immer wieder als ein Fluchtmotiv angegeben, dass es den Kindern einmal besser gehen soll als ihnen selbst. Auch aus der Gastarbeitermigration ist dieses Phänomen bekannt (vergleiche exemplarisch Farrokhzad 2007).

4.1.8 Wohnverhältnisse und finanzielle Rahmenbedingungen

Die Wohnverhältnisse wurden bereits im Forschungsstand (Kapitel 2) thematisiert und vor allem im Hinblick auf die Wohnsituation von Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften erörtert. Mit Blick auf die Situation der familien- nachgezogenen Frauen bei der Ankunft stellt sich – unabhängig davon, in welcher Wohnform der erstzugewanderte Partner in Deutschland zu dieser Zeit wohnt – die Situation so dar, dass sich in den meisten Fällen die Frauen im Familiennachzug nicht selbstständig an der Wohnungssuche in Deutschland beteiligen. In der Regel haben die erstzugewanderten Partner Wohnmöglichkeiten für die Partnerinnen und (falls vorhanden) auch für die Kinder, also für die ganze Familie, organisiert. Insofern stellt die Wohnungssuche im Vergleich zu anderen sozialen Gruppen für familiennachgezogene Frauen zunächst einmal ein geringes oder auch gar kein Problem dar.

In einigen Fällen, gerade nach einer möglichen Trennung, wird die Wohnungssuche aber auch als sehr schwierig und belastend beschrieben. Eine besondere Herausforderung für den Nachweis eines ständigen Aufenthalts in Deutschland für einen geforderten Zeitraum von fünf Jahren beispielsweise für Frauen aus der EU – der verbunden ist etwa mit dem Erwerb von Ansprüchen auf Sozialleistungen – ist es, wenn die Frauen aus unterschiedlichsten Gründen die Wohnung mehrfach gewechselt haben beziehungsweise mit Unterbrechungen in Deutschland gelebt haben.



„Was bei den fünf Jahren auch der Fall ist, ist, die fünf Jahre sollen ja auch ohne Unterbrechung sein. Das gibt es dann auch von der Meldehalle oder vom Ausländeramt. Das ist aber da ... zwischendurch haben wir ... da waren Sie/sie weg ... ohne Adresse und Sie/sie waren nicht mehr hier. Also wird wohl noch mal angefangen ... wo Sie/sie die erste, nächste Anmeldung hatte. Also weil sie quasi in den fünf Jahren immer hin und her oder war auch hier, aber hatte keine Anmeldung, weil sie eben keine Wohnung sich leisten kann, und Anmeldung ist ja durch diese ... Wohnungsgeberbescheinigung dann auch dadurch erschwert worden, dass sie eben keine Anmel-

dungen mehr so bekommen, ohne dass der Wohnungsgeber sagt, ja, hier ist Raum genug für zwei oder fünf. Sie wohnt hier. Es ist einiges für die EU-Bürger sehr, sehr schwer. Also für die Frauen auf jeden Fall. Die Männer, die schlagen sich so durch ... ja.“ (Expertinnen 2, Absatz 55)

Zum Thema „Finanzielle Rahmenbedingungen“: Unter Umständen kann auch ein ökonomischer Druck, der sich in zugewanderten Familien aufbaut, obwohl der Mann arbeitet, zu den Motiven für die Arbeitssuche der Frauen gehören. Gleichzeitig ist der finanzielle Druck eine Belastung, die zum Beispiel auch auf das Deutschlernen bezogen wird: Ohne die Qualifikation in der deutschen Sprache ist es schwerer möglich zu verdienen, ohne Verdienst und ein entsprechendes Auskommen steigt der Druck beim Ablegen der entsprechenden Prüfungen: *„Vorher bin ich an dieser Prüfung zweimal gescheitert und auch finanziell war auch total schlimm [...], wenn ich nicht drittes Mal diese Prüfung schaffen könnte, muss ich eine lange Pause machen, wegen der finanziellen [...]“ (Zielgruppe 2, Absatz 182)*

4.1.9 Kulturelle Besonderheiten

Die meisten der bisher im Vorfeld genannten Barrieren im Zugang zu Bildung und Arbeit ergeben sich aus der besonderen sozialen Situation, in der sich Frauen, die (zu ihren Partnern) nach Deutschland nachgezogen sind, befinden. Sowohl von der Zielgruppe als auch von den Expertinnen wurden aber auch kulturelle oder kulturalisierende Faktoren genannt, die eine Annäherung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einschränken könnten.

Ein mehrfach genannter Aspekt betrifft den in Deutschland sehr hoch angesetzten Stellenwert von Abschlüssen, insbesondere (Fach-)Hochschulabschlüssen, und den entsprechenden formalen Bescheinigungen. Einige der Zugewanderten bemerken, dass in Deutschland auch die persönliche Anerkennung der professionellen Leistungen an solche Nachweise gebunden ist: *„Aber wenn sie denkt, du hast diese Anerkennung, das ist ganz, ganz wichtig in Deutschland, Papier, dann man wurde wertgeschätzt und auch auf der Arbeit die Kolleginnen, man merkt das, oh, die hat studiert. Also dieses*

Klischee, man hat studiert, das ist ganz, ganz wichtig.“ (Zielgruppe 1, Absatz 736)

Eine tiefer liegend wahrgenommene Differenz, wie etwa in manchen Familien unterschiedliche (eher traditionalistisch orientierte) Geschlechterarrangements, wurde in Kapitel 4.1.2 angesprochen. Die Einschätzung der Rolle „der“ Frau in der Migrationsfamilie als derjenigen, die „für alles“ zuständig ist, wird von den Expertinnen jedoch durchaus wieder relativiert, indem sie auch weiterhin in Deutschland vorhandene klischeehaftete Rollenzuschreibungen gegenüber Frauen ohne Migrationshintergrund „in Deutschland einführen“:



„Das heißt, diese Rollenbilder, die die [Zugewanderten] haben, die sind stärker. Das heißt, die sind zuständig für alle – okay, ich meine, in Deutschland auch die Frauen sind zuständig für Putzen, Saubermachen und Pflege von allen, ist auch so immer noch in Deutschland – aber für die Zugewanderten noch stärker, weil die auch aus diesen Ländern kommen, dass diese auch stärker geprägt sind.“ (Expertinnen 2, Absatz 100)

Entsprechend werden auch Bedarfe an spezifischer emotionaler und struktureller Unterstützung gerade für diese Frauen genannt: *„Deswegen ist auch wichtig, diese Ermutigung und Förderung der Frauen, dass diese Rollenbilder überhaupt zu brechen ... braucht sehr viel auch andere Strukturen, Kinderbetreuung.“ (Expertinnen 2, Absatz 100)*

Im Forschungsstand (Kapitel 2) wurden bereits als mögliche Barrieren für die arbeitsmarktliche Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund (auch familiennachgezogenen Frauen) traditionalistische Geschlechterarrangements genannt, die in manchen Migrationsfamilien anzutreffen sind (deren Anzahl in Deutschland angesichts der vorhandenen Vielfalt von Geschlechterarrangements im Alltag aber oft überschätzt wird). Zudem ist hier kritisch zu reflektieren, inwieweit diese Differenzen sich aus einer von den Expertinnen angenommenen unterschiedlichen „kulturellen Prägung“ ableiten oder inwieweit sie durch die spezielle migrantische Situation der Neuorientierung von Familie erklärt werden können.

4.1.10 Ressourcen

Der Blick auf die psychischen, sozialen, aber auch bildungsbezogenen Ressourcen der im Familiennachzug migrierten Frauen ist bei den Expertinnen wie bei der Zielgruppe selbst präsent: *„Also was wir auf jeden Fall feststellen, ist, dass es auch drauf ankommt, wie viel Zeit und viel Ressourcen haben die Frauen. Sind sie in der komfortablen Situation, dass sie sagen können: ‚Okay, ich kann mich noch weiterbilden?‘“ (Expertinnen 1, Absatz 295)*

Der Ausdruck „komfortable Situation“ zeigt umgekehrt, dass es den Frauen in der Situation der neu Zugewanderten, oft mit familiären Aufgaben und der Neuorientierung beschäftigten Person häufig an diesen zeitlichen und psychischen Ressourcen fehlt, eine aktive Arbeitsmarktorientierung zu verfolgen. Die vorausgegangene Erörterung der Hindernisse und Barrieren zeigt die belastenden Faktoren ausführlich auf.

Auf der anderen Seite wird in den Befragungen deutlich, dass die bei den Frauen eigentlich vorhandenen Ressourcen, wie vorhandene berufliche Kompetenzen und Erfahrungen, formale Ausbildungen, andere Sprachfähigkeiten als Deutsch oder die soziale Leistung, mit einer Familie aus oft schwierigsten Situationen emigriert zu sein, von Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft oftmals offenkundig nicht wahrgenommen oder nicht anerkannt werden.

Eine eindimensionale und klischeehafte Zuordnung, von der sowohl die Zielgruppenangehörigen als auch Expertinnen oft sprechen, lautet, dass eine Frau, die viele Kinder habe, bestimmt gut in pädagogischen Einrichtungen wie Kita oder Offene Ganztagschule arbeiten könne. Eine solche „Wertschätzung der Ressourcen“ greift wesentlich zu kurz, wenn es darum geht, das volle Arbeitsmarktpotenzial familiennachgezogener Frauen zu erschließen und ihnen eine selbstbestimmte und an ihren Vorqualifikationen orientierte Arbeitsmarktteilnahme zu ermöglichen.

4.2 Für Berufsorientierung relevante Kontakte

Mit Blick auf eine Kette von Informations- und Orientierungsprozessen wurde in die Gruppendiskussionen die Fragestellung eingebracht, welches die für Frauen im Familiennachzug relevanten Organisationen und Personen seien (vergleiche Kapitel 1.2). Wenn überhaupt im Herkunftsland Informationen über Aus- und Fortbildungen beziehungsweise über den Arbeitsmarkt in Deutschland eingeholt wurden, geschah dies ausschließlich über das Internet, sofern das sprachlich möglich war. Über die Internetrecherche hinaus wurden keine Organisationen im Herkunftsland genannt, die für die Informationsbeschaffung genutzt wurden.

4.2.1 Organisationen

Von den befragten Migrantinnen wurden unterschiedlichste Organisationen aus den Bereichen Bildung, Verwaltung und Beratungseinrichtungen benannt, mit denen sie in ihrem Migrationsprozess in Deutschland in Kontakt kommen. Sie kritisierten jedoch, dass sie (wenn überhaupt) oftmals durch die von ihnen aufgesuchten Organisationen nur wenig oder lediglich beiläufig über Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten oder weitere Förderprogramme und -angebote zur Sicherstellung der Teilhabe am Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt erfahren haben. Einen Grund dafür sahen sie zum Teil darin, dass sich viele dieser Anlaufstellen auf ihr jeweiliges Themengebiet der Sprachbildung, Verwaltung von Aufenthalt und sonstiger Verwaltung oder die themenspezifische Beratung beschränken. Bei einigen befragten Migrantinnen hat sich die Wahrnehmung verfestigt, von den meisten Organisationen lediglich verwaltet oder zuständigkeitsspezifisch beraten zu werden, statt ganzheitlich – auch in Bezug auf das eigene Arbeitsmarktpotenzial – wahrgenommen und gefördert zu werden. Diese Thematik wird in Kapitel 4.1.1 vertieft behandelt. Zur besonderen Rolle der Agentur für Arbeit und der Jobcenter wird hier auf den dortigen Unterabschnitt „Agentur für Arbeit/Jobcenter“ verwiesen.

Folgende Organisationen wurden in den verschiedenen Zielgruppeninterviews als Anlaufstellen für die Informationssuche genannt:

Bildungseinrichtungen

- Universität/Fachhochschule
- Volkshochschule
- Sprachenschule (über Integrationskurs, auch privat)
- Kindertageseinrichtung (Kita)
- Frauenbildungszentrum (Bildungseinrichtung einer Migrantenselbstorganisation)

Verwaltung

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- Agentur für Arbeit
- Bezirksregierung
- Stadtverwaltung allgemein
 - Bürgeramt
 - Gesundheitsamt
 - Jugendamt
 - Jobcenter

Beratungsstellen

- Migrationserstberatungsstellen (MBEs)
- Kinderschutzbund
- Wohlfahrtsverbände allgemein
- Frauenberatungsstellen

4.2.2 Personen

Insgesamt zeigten sich alle befragten Migrantinnen sehr interessiert an Informationen, die ihnen in ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung hilfreich sein könnten. Die entsprechenden heterogenen sozialen Communities, in denen sie sich bewegen, scheinen häufiger dauerhaft eine zentrale informelle Plattform für den Informationsaustausch zu sein, die gerade von jenen genutzt wird, die (noch) keine weitreichende Orientierung im offiziellen Beratungs- und Informationssystem haben und gleichzeitig schriftliche Informationen (noch) nicht ohne Weiteres rezipieren können.

In der Regel sind im Kontext des partnerschaftlichen verzögerten Familiennachzugs die schon in Deutschland lebenden Partnerinnen und Partner der Frauen die ersten und wichtigsten Personen. Ein entscheidender Unterschied scheint dabei zu sein, ob der Partner allein aus dem Ausland zugewandert ist oder ob er aus Deutschland kommt und hier einen eigenen familiären Kontext hat. Konkret wird dieser Vorteil zum Beispiel bei der Wohnungssuche oder der Nutzung von sozialen Netzwerken: *„Mein Mann ist Deutscher, er hatte nur in den Niederlanden studiert. Nach seinem Studium ist er zurückgekommen, aber vorher haben wir geheiratet und dann ja doch eine Wohnung gesucht, aber nichts gefunden und dann sind wir zu seinen Eltern gegangen.“* (Zielgruppe 1, Absatz 38)

Menschen aus der sozialen Umgebung der Zielgruppen, häufig auch aus dem erweiterten familiären oder herkunftslandbezogenen Umfeld, geben immer wieder Informationen und Impulse für die persönliche Weiterentwicklung der Frauen. Neben Nachbarinnen und Nachbarn sind dies zum Beispiel zufällige Bekanntschaften über die Kinder (Kita, Schule, Spielplatzbekenntschaften, Spielgruppen für die Kinder) oder auch andere Teilnehmende von besuchten Sprach- und Bildungskursen, die durch ihre Nachfragen darauf aufmerksam machen, dass eine aktive Teilnahme am Arbeitsmarkt möglich wäre, beziehungsweise spätestens auf Anfrage ihr gesammeltes diesbezügliches Wissen auch zur Verfügung stellen. Teilweise sind hierdurch auch konkrete Vermittlungen von Arbeitsmöglichkeiten zustande gekommen: *„Wir haben uns auf dem Spielplatz getroffen und dann hat sie mir gesagt, ja, bei mir im Kindergarten brauchen sie Erzieherinnen. Und dann bin ich dahin gegangen, auch mit dem Kinderwagen. Und dann sagte sie: ‚Ja, wir brauchen Leute.‘ Und dann habe ich Minijob gemacht.“* (Zielgruppe 1, Absatz 186–188)

Dass einige der befragten Frauen auch fremde Personen auf der Straße nach ihren Erfahrungen und Möglichkeiten in Deutschland angesprochen haben („Woher kommen Sie? Was arbeiten Sie? Was haben Sie dafür gemacht?“), kann auf mehrere Motive und Ursachen zurückgeführt werden. Mehrfach ist beispielsweise genannt worden, dass solche Aktivitäten gerade aus dem Frust heraus entstanden sind, bei den formalen Informations- und Beratungsstellen zu wenige oder nicht passende Informationen bekommen zu haben. Sich gerade auf dem Weg zur oder Rückweg von der entsprechenden Einrichtung an „irgendjemanden“ zu wenden, geschieht quasi aus der Not heraus:



„[...] also ich habe mich vorgenommen, wenn ich irgendwann jede Ausländer, also egal Afrikaner oder polnisch, es waren auch viele Türken, habe ich immer gefragt. Bei C&A zum Beispiel mit den Babysachen kaufen oder beim Lidl habe ich mal gefragt: ‚Woher kommst du und was machst du hier?‘ [...] Oder bei mir in der Nähe war eine Fabrik und dann habe ich immer so gefragt: ‚Ja, und wie hast du die Sprache gelernt?‘ Also nichts von Behörden, gar nichts. Ja.

Interviewer: Also Sie haben tatsächlich fremde Leute auf der Straße angesprochen?

Genau. Ich habe Leute angesprochen.“
(Zielgruppe 1, Absatz 156–157)

Andererseits könnten auch persönlichkeitsbedingte oder kulturelle Voraussetzungen es begünstigen, spontan dieses Vorgehen zu wählen. Zur Vertiefung der mangelnden Informationen durch Institutionen wird hier auf Kapitel 4.1.1 verwiesen.

Vereinzelt werden auch andere Familienmitglieder genannt, die bei der Migration eine Rolle spielen. So gab eine Frau an, nur die vorausgegangene Zuwanderung ihrer Schwester mit Familie habe ihr den Impuls und Mut gegeben, selbst mit ihrem Mann nach Deutschland zu kommen. Diese ist in Deutschland auch weiterhin eine wichtige Bezugsperson zur Orientierung.

Andere Frauen der Zielgruppe berichteten, wie bereits erwähnt, dass sie sich zur familiären Entlastung die in Rente stehende Mutter aus dem Herkunftsland entweder temporär oder dauerhaft nach Deutschland geholt hätten, um zum Beispiel Kinderbetreuung zu gewährleisten, während sie selbst sich um Ausbildung oder Arbeitssuche kümmern. Für diese stehen wiederum sie selbst als Informationsgeberinnen zur Verfügung.

Aspekte, die den Partner als Bezugsperson betreffen werden, sind in Kapitel 4.1.2 eingehend erläutert.

4.3 Zeitpunkte der Thematisierung von Ausbildung und Beruf

Für das Anliegen, zielgruppenspezifische Unterstützungswege zu etablieren, wurde die Fragestellung formuliert, zu welchen Zeitpunkten sich Migrantinnen im Familiennachzug mit einer potenziellen Berufstätigkeit beschäftigen würden (vergleiche Kapitel 1.2). Diese Zeitpunkte sind so vielfältig und situationsbezogen wie die Migrationsverläufe der familiennachgezogenen Frauen selbst. Mit der Perspektive auf das Migrationsgeschehen als langfristigen, vielgestaltigen Prozess (vergleiche Kapitel 4.1) wird dies deutlich.

Abgesehen von der Fluchtmigration, bei welcher der Nachzug im Zeichen der Sicherheit und der

Absicherung für sich und die Familie steht, wurde vielfältig von Bemühungen berichtet, sich auch schon vor der Einreise nach Deutschland mit der zukünftigen Arbeit beschäftigt zu haben. Hier wurde deutlich, dass das Migrationsmotiv „Familiennachzug“ nur eins unter mehreren ist und mehrfach kombiniert mit dem Motiv „Arbeitssuche“ auftritt. Als Beispiel kann die ausgebildete Logopädin peruanischer Herkunft dienen, die zum Studieren nach Deutschland kam, dann in Spanien weiterstudiert hat und erst dort einen deutschen Mann kennenlernte, mit dem sie nach Deutschland kam, um auch gleich hier zu arbeiten. Oder die estnische Germanistikstudentin, die in Deutschland ein Au-pair-Jahr verbracht hat, infolgedessen einen deutschen Mann kennenlernte, sich nach dem Studium in Estland für ein weiterführendes Studium in Deutschland entschied, den Mann heiratete, eine Familie gründete und eine Arbeit aufnahm, als die zwei Kinder im selbstständigeren Alter waren.

Ein wesentlicher Faktor für die befragten Migrantinnen ist der Zusammenhang zwischen Familie, insbesondere der Kinderbetreuung, und beruflicher Perspektive. Dabei geht es nicht allein darum, dass die Kinder betreut sind, sondern um eine Abwägung, in welchem Alter und in welchen Einrichtungen die eigenen Kinder betreut werden sollten.

Zum Teil wird auch die Wechselwirkung zwischen den die Migrantinnen umgebenden gesellschaftlichen Erwartungen und der eigenen Motivation zu arbeiten angesprochen. Beispielsweise fragen Freundinnen, Freunde und Bekannte immer wieder „Was machst du?“, was im akademischen Milieu einen sozialen Druck erzeugen kann, sich als Frau nicht auf die Familienarbeit zu beschränken, sondern auch erwerbstätig zu sein. Auch andere Frauen setzen sich mit der Frage auseinander, was von ihnen gesellschaftlich erwartet wird, beziehungsweise empfinden – wenn es gelungen ist, dass die Kinder betreut sind – eine eigene Motivation, die freie Zeit zu nutzen:



„Ich habe immer gemerkt damals in dieser Krabbelgruppe, viele Mütter waren zu Hause für drei Jahre und dann sie musste zu Hause sein, weil die Kinder auch zu Hause sind. Aber meine waren betreut und dann habe ich gedacht: ‚Was soll ich machen von 8 bis 5 Uhr?‘ Und dann habe ich Sprache gelernt und gearbeitet.“ (Zielgruppe 1, Absatz 324)

Zusammenfassend lässt sich die Hypothese aufstellen, dass die Zeitpunkte, zu denen familien-nachgezogene Frauen ihre (Weiter-)Qualifizierung und eine Berufstätigkeit verfolgen, in sichtbarer Abhängigkeit vom (Nicht-)Vorhandensein von Kindern und deren Zugang zu der Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur gewählt werden. Nämlich mit anderen Worten: wenn a) (noch) keine eigenen Kinder da sind oder b) wenn vorhandene Kinder im Kontext der Situation der Neuzuwanderung gut in die hiesige Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur integriert sind oder c) wenn eigene Kinder größer oder erwachsen und damit eigenständig sind. Denn in diesen drei Situationen sind ausreichend Ressourcen für das Vorantreiben des eigenen Weges durch das Bildungs- und Beschäftigungssystem vorhanden.

Darüber hinaus ist als weiteres Ergebnis aus den Gruppendiskussionen feststellbar, dass die familiennachgezogenen Frauen grundsätzlich für die Arbeitsmarktorientierung offen sind und auf Impulse reagieren, die aus ihrem Lebensumfeld auf sie einwirken, zum Beispiel die Ansprache durch Freundinnen und Freunde, Bekannte, Nachbarinnen und Nachbarn, Familienmitglieder, Bildungseinrichtungen. Zufällig entstehende Chancen werden genutzt. Eigene berufliche Ambitionen werden außerdem dann vorangetrieben, wenn a) die Familie noch vor der Phase der Elternschaft steht, b) die ökonomische Notwendigkeit es fordert, weil das Familieneinkommen zu gering ist oder eine Trennung vorliegt, c) es durch Bildungs- und Beratungseinrichtungen wiederholte Impulse gibt, die die Frauen ermutigen, d) die Vorstellung der Berufstätigkeit als befriedigend angenommen wird, das heißt nicht mit Statusverlust oder Ausbeutung verbunden wird.

4.4 Gruppenunterschiede

Mit Blick auf eine der Fragestellungen der Expertise, die mögliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Migrantinnen im Familiennachzug anspricht, können – auch im Vergleich zu denjenigen Frauen, die nicht im Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind – einige Erkenntnisse herausgearbeitet werden, die neben Gemeinsamkeiten auch Spezifika der hier definierten Zielgruppe der Frauen im Familiennachzug beschreiben und zudem weitere Binnendifferenzierungen (zum Beispiel zwischen Frauen aus EU- und aus Nicht-EU-Ländern, unterschiedliche Bildungshintergründe) sichtbar machen.

4.4.1 Familiennachzug versus eigenständige und partnerschaftliche Migration und die Rolle der Mutterschaft

Unterschiede in der Situation von familiennachgezogenen Frauen gegenüber der Gruppe der allein oder gemeinsam mit ihrem Ehemann eingereisten Frauen werden vor allem dann deutlich, wenn diese ohne Kinder nach Deutschland gekommen sind. Bei Letzteren nehmen die Expertinnen aufgrund ihrer Lebenssituation dann eine wesentlich höhere Arbeitsmarktorientierung wahr und benennen deutlich, dass die Barrieren der fehlenden Kinderbetreuung und der Abhängigkeit von einem vorausgezogenen Partner nicht vorhanden sind. Mit Blick auf das „Vereinbarkeitsdilemma“ kann man jedoch davon ausgehen, dass dies jedoch genauso für die einem Partner nachgezogenen Frauen gilt, die keine Kinder haben. Außerdem spielt das mitgebrachte Bildungsniveau eine Rolle – unabhängig davon, ob man dem Partner verzögert nachgezogen ist oder nicht.

Die bei solchen Frauen oft im Vordergrund der Migration stehende Motivation zur Arbeitsorientierung wird als förderlich beschrieben: „Wenn sie

hier angekommen sind, dann wird bei den gebildeten Frauen ohne Kinder in der Regel sofort Erwerbstätigkeiten ein Thema.“ (Expertinnen 1, Absatz 53)

Auf der anderen Seite weisen die Expertinnen auch darauf hin, dass im Falle, dass eine Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme nicht gelingt oder ein Arbeitsverlust eintritt, Frauen, die nicht im Familienverbund leben, einer größeren Unsicherheit ausgesetzt sind als die Zielgruppe dieser Studie und andere mit Partnern zusammenlebende Migrantinnen.

In der Gesamtschau lässt sich die vorsichtige These aufstellen, dass Frauen ohne Kinder (unabhängig davon, ob sie familiennachgezogen sind oder nicht) tendenziell im Zugang zu Bildung und Erwerbsarbeit generell weniger Barrieren zu überwinden haben und zügiger Zugang finden als Frauen mit Kindern. Der Kontext Familiennachzug kann, so zeigen es unter anderem die empirischen Ergebnisse, zu einer weiteren Verzögerung führen (bei Frauen mit und ohne Kinder) – die Mutterschaft scheint aber in diesem Kontext die wirkmächtigere Differenzlinie zu sein als die Differenzlinie „Familiennachzug.“

Nachteil: „im Schatten“ des Partners

Die Situation, „im Schatten“ des Partners zu stehen, wird gerade im Kontrast zu Frauen, die allein oder mit ihrem Ehemann nach Deutschland gekommen sind, auch als dauerhafter Nachteil beschrieben. Einerseits sind der sicherere Platz und der vergleichsweise geringe Druck auf die Zielgruppe gute Voraussetzungen, andererseits kann diese Position zu einer größeren Abhängigkeit führen und es fehlt bisweilen die Notwendigkeit oder Dringlichkeit, sich selbst für die Arbeitssuche zu motivieren.



„Aber wenn du kommst nach, du kommst zu einem sicheren Platz ... und ja, der Druck auf die Frauen ist nicht so schwer und deswegen sind die Frauen hier, die nachkommen, die sind mehr abhängig, denke ich, von ihrem Ehepartner.“ (Zielgruppe 2, Absatz 340)

Eine wesentliche Herausforderung ist die Wahrnehmung nachgezogener Frauen durch Vertreterinnen und Vertreter von Verwaltungen, öffentlicher Hand und sozialen Akteuren insgesamt: Von den Mitgliedern der Zielgruppe wird vielfach beklagt, dass sie in der Phase der Einwanderung ausschließlich verwaltungsrechtlich angesprochen wurden und dabei häufig im Schatten ihres Mannes stehen. Besonders prägnant ist die Reflexion des Erstkontakts mit der kommunalen Meldebehörde: Wenn es keine aufenthaltsrechtlichen Schwierigkeiten gibt, wie zum Beispiel bei EU-Bürgerinnen oder bei geklärtem Aufenthalt, dauert der Kontakt im Bürgeramt nur wenige Minuten. Wenn eine weiter gehende Beratung stattfindet, dann eher in Richtung der Bedarfe als Mutter oder in Richtung Sprache und Gesundheitswesen. Es wird aber den Erfahrungen vieler Befragter nach weder nach beruflichen Qualifikationen oder Wünschen gefragt, noch werden aktiv Hinweise darauf gegeben, wie eine neu zugewanderte Frau Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bekommen könnte (vergleiche auch Kapitel 4.1.1).

Auch wenn aus Sicht der Verwaltung die Zuständigkeit dafür nicht bei der Meldebehörde liegt, kann ein solches Vorgehen bei den neu Zugewanderten einen nachhaltigen Eindruck von Desinteresse des Staates an ihren Fähigkeiten und ihrem Arbeitskräftepotenzial hinterlassen. Da die Orientierung nicht nur mit Blick auf den Arbeitsmarkt, sondern auch mit Blick auf das Beratungssystem anfangs vollkommen fehlt, wird die darauffolgende Suchbewegung wahlweise als willkürlich oder zufällig beschrieben.

Aus der Position als Frau zum (Ehe-)Mann nachgezogen zu sein, ergeben sich noch weitere Herausforderungen. Der Vorteil, dass ein Mann, der schon einige Zeit lang in Deutschland lebt und begonnen hat Fuß zu fassen, die nachgezogene Frau mit Informationen und besserer Kommunikation unterstützen kann, wird zum Nachteil für die Frau, wenn dadurch ihre Abhängigkeit in der Partnerschaft größer wird (vergleiche Kapitel 4.1.2).

Eine Expertin zieht den Vergleich zu Frauen, die eigenständig oder gemeinsam mit dem Mann gekommen sind, und betont, dass eine Frau, die selbst alle Erstberatungsangebote durchlaufen hat, bessere und vor allem eigenständig generierte und auch nutzbare Informationen hat:



„Ist dann halt der Vorteil, sie weiß dann schon, in welche Richtung es geht, und ist dann halt informierter als 'ne Frau, die dann erst nachzieht und der Mann schon bereits die Möglichkeit hatte, drei, vier Jahre hier zu sein und zu wissen, wie die Spielregeln sind. Das ist ganz klar.“ (Expertinnen 2, Absatz 107)

Die Herausforderung aus Sicht der familiennachgezogenen Frauen besteht dann also darin, ein Informations- und Kommunikationsdefizit aufzuholen und sich ein eigenständiges Bild der Lage zu verschaffen. Darüber hinaus könnte es aus geschlechtsspezifischer Sicht auch unterschiedliche Perspektiven geben, aus denen Männer typischerweise ein neues Land, eine neue Region/ Stadt, einen neuen Stadtteil, eine neue Hausgemeinschaft oder eine neue Gesellschaft erkunden, sodass hier der Eindruck entsteht, der vorgereiste Mann habe den „Überblick“. Aus der Perspektive der Frauen jedoch fehlen relevante Informationen, zum Beispiel über den nächsten Frauenarzt (vergleiche Kapitel 4.1.1).

Eine länger diskutierte Herausforderung ist die große psychosoziale Belastung durch die Zeit der (manchmal jahrelangen) räumlichen Trennung der Partnerschaft und gegebenenfalls Familie. Beide Partnerinnen und Partner strengen sich ganz besonders an – einerseits, um sich am neuen Ort zu etablieren, andererseits um die Migration im Nachzug, gegebenenfalls mit Kindern, vorzubereiten. Nach dieser besonderen Anstrengung ist die Zeit des Wiederzusammenkommens von einer erneuten Reorganisation des sozialen Systems Familie geprägt, die nicht selten zu weiteren Konflikten führt: Die Partnerinnen und Partner erkennen, dass jede und jeder sich auch für sich

entwickelt hat und selbstständiger geworden ist. Die Belastung der Familien wird begründet: *„Weil alles schon so runterfährt und die Unsicherheit einfach sehr da ist, während Frauen, die mit ihren Männern hier angekommen sind, haben halt auch dieses Stück gemeinsam geschafft und sind gemeinsam die Wege gegangen.“ (Expertinnen 1, Absatz 406) (vergleiche auch Kapitel 4.1.2)*

Von einem Zielgruppenmitglied wird auch die Perspektive aufgezeigt, die nachziehenden Frauen seien in der Tendenz abhängiger von ihren Ehemännern, gerade weil sie in eine „sichere Situation“ kommen, in der sie nicht so viel Eigenverantwortung übernehmen müssen:



„Aber wenn du kommst nach, du kommst zu einem sicheren Platz. Und ja, der Druck auf die Frauen ist nicht so schwer und deswegen sind die Frauen, die nachkommen, die sind mehr abhängig, denke ich, von ihrem Ehepartner.“ (Zielgruppe 2, Absatz 340) (vergleiche Kapitel 4.1.2)

Vorteil: erleichterte Situation

Unter anderen Aspekten wird die Situation von Migrantinnen im Kontext Familiennachzug gegenüber denen, die allein oder gemeinsam mit Partner/Familie nach Deutschland gekommen sind, als erleichtert beschrieben. Das bezieht sich zum Beispiel auf die Unterstützung des (bereits vorinformierten) Mannes bei der Informationssuche und der Kommunikation in Deutschland, aber auch auf die schon vorhandene finanzielle und materielle Grundversorgung mit Wohnung, Gehalt und Lebensmitteln. Einige Expertinnen berichten auch, dass die zuerst zugewanderten Männer sich manches Mal regelrecht unter Leistungsdruck setzen, um den nachziehenden Partnerinnen die Ankunft so angenehm wie möglich zu gestalten – zum Beispiel eine gut eingerichtete Wohnung zu beschaffen. Hier geht es um den Anspruch, der Partnerin insgesamt etwas „bieten“ zu können.

Von einigen Expertinnen wird ein systematischer Unterschied nicht nur in der Belastung der Frauen gesehen, sondern auch in der Eigenständigkeit. Frauen, die eigenständig und ohne Mann gekommen sind, hätten es zwar schwerer und müssten sich in allen Belangen selbst „durchboxen“, würden dafür aber auch in kürzerer Zeit selbstständig werden:



„Frauen, die zuerst nach Deutschland eingereist sind, die hatten die Möglichkeit durch teils auch sehr schmerzvolle Erfahrungen mit Behörden und mit dem ganzen System hier vor Ort, sich durchzuboxen, und haben ein gewisses Standing. Das heißt, man ist nicht in der Hinsicht abhängig von der Informationsvermittlung vom Ehemann, der zuerst hierhin gekommen ist. [...] Das ist natürlich ein Pluspunkt, aber es liegt in der Natur der Sache, wer zuerst kommt, mahlt zuerst ...“ (Expertinnen 2, Absatz 107)

Relativierend muss ergänzt werden, dass an mehreren Stellen darauf verwiesen wird, dass es **keinen** Unterschied mache, ob die Frauen selbst zugewandert oder nachgezogen sind: „Ja, aber ist nicht darauf zurückzuführen, dass der Mann jetzt hier war, das ist eine Motivationssache, eine persönliche Entscheidung.“ (Expertinnen 1, Absatz 414)

4.4.2 EU- versus Drittstaatenangehörige

Beratung

Eine wiederkehrende Wahrnehmung der befragten Migrantinnen aus EU-Ländern ist, dass sie gerade deswegen weniger oder schlechter unterstützt würden, weil der Fokus der Vermittlungs- und Unterstützungsmaßnahmen auf der Zielgruppe der Migrantinnen aus Drittstaaten (und hierbei insbesondere auf geflüchteten Frauen) liege:



„Interviewer: Haben Sie denn das Gefühl, dass Sie als Frau aus einem EU-Land genauso gut beraten und begleitet werden und genauso Zugang haben wie Frauen aus anderen Ländern?

Antwort: Schlechter ... bin ich beraten. [...] Ich sage dir als Frau von Bulgarien, ich sage noch einmal, in [Stadt] gibt es nur einen Platz, [...] wo man ein Beratung auf Herkunftssprache bekommen kann. [...] Und hier war Elisa zuständig, aber sie schon weg ... und das bedeutet, in ganz [Großstadt], wir haben keinen Platz, wo wir Beratung auf unserer Sprache bekommen können.“ (Zielgruppe 2, Absatz 397–402)

Es wird von Erfahrungen berichtet, dass sie sowohl durch Beratung als auch in der Versorgung mit Gütern (wie zum Beispiel gespendeten Kinderwagen, von Hilfsorganisationen vermittelt) nicht berücksichtigt würden, während Drittstaatenangehörige, insbesondere wenn sie geflüchtet sind, aus ihrer Perspektive sofort alle möglichen Arten der Unterstützung bekämen. Die Irritation aufseiten der Beraterinnen und Berater scheint dann besonders groß zu sein, wenn eine Frau den verbreiteten Wahrnehmungsfiltren zufolge nicht aus einem EU-Land kommt, sie zum Beispiel dunkelhäutig ist und deswegen als „Afrikanerin“, das heißt Drittstaatenangehörige, angesehen wird, sich dann aber doch als EU-Bürgerin ausweisen kann. Die Vorstellung, dass EU-Bürgerinnen keine Unterstützungsleistungen benötigen beziehungsweise nicht dazu berechtigt sind, scheint in Beratungsstellen, deren Klientel hauptsächlich Drittstaatenangehörige sind, durchaus zumindest teilweise verbreitet zu sein.



„Und ich habe so einen Pass aus Holland, [...] also es gab ja solche Momente, wo [die Beraterin] gar nicht wusste: ‚Wie mache ich das?‘ Weil sie haben noch nie jemand aus Holland geholfen. Man kennt nur Hollandurlaub und Meer [...]. Braucht diese Person überhaupt Geld, brauchst du Hilfe. Das war immer, ja, komisch.“ (Zielgruppe 1, Absatz 432–438)

Bei verschiedenen Frauen mit EU-Staatsangehörigkeit wurde deutlich, dass sie sich gegenüber Drittstaatenangehörigen durch den aktuellen Fokus der Beratung auf Geflüchtete nicht genügend berücksichtigt fühlten.

Rechtssicherheit im Aufenthalt – aber Nachteile im Zugang zu Sozialleistungen

Die Vorteile für Migrantinnen aus EU-Staaten liegen auf der Hand: Es entfällt die Hürde der aufenthaltsrechtlichen Anerkennung, Bildungsabschlüsse werden leichter anerkannt, der Familiennachzug oder eigenständige Zuzug ist aufgrund der Freizügigkeitsregelungen weitestgehend unproblematisch. An einer Stelle im Interview wurde deutlich, dass EU-Angehörige ein generell besseres Image genießen als Drittstaatenangehörige, dass es aber auch Unterscheidungen zwischen dem Ansehen verschiedener EU-Staaten gibt, die die Betroffenen auch entsprechend zu spüren bekommen.

Demgegenüber ist die wichtigste Voraussetzung, damit drittstaatenangehörige Frauen sich überhaupt der legalen Erwerbsarbeit annähern, dass sie einen zur Arbeitsaufnahme gültigen Aufenthaltsstatus und Rechtssicherheit haben. Der langfristige Verbleib im Duldungsstatus ist einer der wesentlichen Hinderungsgründe, sich dem Arbeitsmarkt zu nähern:



„Ich sage erst mal Bleiberecht. Das heißt, Rechtssicherheit ist Erstes und Wichtigstes. Wenn die Frau ständig denkt, ich bleibe jetzt drei Jahre Ehe, Gewalt, ich muss mich trennen, ich trenne mich, dann werde ich abgeschoben, dann ist diese Rechtssicherheit nicht da, um andere Sachen zu machen. Das heißt, Rechtssicherheit ist wichtig.“ (Expertinnen 2, Absatz 100)

Allerdings können Frauen aus EU-Ländern gegenüber Frauen aus Drittstaaten auch rechtliche Nachteile haben – sie genießen zwar aufenthaltsrechtlich die EU-Freizügigkeit, haben aber erst nach fünf Jahren dauerhaftem Aufenthalt Zugang zu Sozialleistungen. Eine Expertin aus einer der Gruppendiskussionen berichtete, dass sie in ihrem

auf Frauen aus EU-Ländern spezialisierten Beratungsprojekt in ihrer Einrichtung öfter die Situation erlebe, dass Frauen aus EU-Ländern beispielsweise nach Scheidungen, Arbeitslosigkeit und gleichzeitigem Aufenthalt in Deutschland weniger als fünf Jahren keinerlei Zugang zu Sozialleistungen haben und entsprechend dazu gezwungen sein können, in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Dies ist beispielsweise dann besonders problematisch, wenn sie sich aufgrund häuslicher Gewalt vom Partner trennen.

4.4.3 Partner mit versus ohne Migrationshintergrund

Insgesamt gibt es bei den Frauen der Interviewgruppen, sowohl Expertinnen als auch Zielgruppenangehörigen, wenige Fälle, in denen der Partner der hinzuziehenden Frau in Deutschland geborener Deutscher ist. Für die Frauen, bei denen das dennoch der Fall ist, lässt sich sagen, dass gerade diese Männer noch weniger Kenntnisse vom deutschen Arbeitsvermittlungs-, Beratungs- und Sozialhilfesystem haben als die zugewanderten Frauen selbst, weil sie selbst nie mit diesen Themen konfrontiert waren/sind.

Zwar unterstützen sie die zugezogene Partnerin bei der Informationssuche, sind dabei sprachlich meist im Vorteil, aber letztlich auch Neulinge auf dem entsprechenden Gebiet: *„[...] die Erwartung so, okay, ‚Du musst es ja eigentlich wissen, du lebst doch hier!‘ überhaupt nicht erfüllt wird, weil die [hier geborenen Partner] damit gar nichts zu tun hatten, bis die Ehe dann eben kam.“ (Expertinnen 2, Absatz 63)*

Weitere Ausführungen zur Relevanz der Partnerschaft und der Bedeutung der Herkunft des Partners finden sich auch in Kapitel 4.1.2.

4.4.4 Bildungsstatus

Bei nicht akademisch gebildeten Frauen mit Kindern – zu denen auch solche gehören, die in ihrem Herkunftsland einen sehr niedrigen Bildungsstatus hatten – wird von den befragten Expertinnen beobachtet, dass für sie im Vergleich zu den vorqualifizierten Frauen der Erwerb der deutschen Sprache häufiger im Vordergrund steht. Weniger im Fokus befindet sich jedoch die Arbeitsmarkt-orientierung, da zunächst die Sorge für und die Arbeit in der Familie als zentral gesehen werden.

Sofern die ökonomischen Verhältnisse es zulassen, kommt für diese – erst wenn die Familienphase mit Kleinkindern abgeschlossen ist – in den Blick, sich mit der eigenen Erwerbstätigkeit zu beschäftigen, beziehungsweise sie werden erst dann dafür ansprechbar: „[...] halt Frauen, die dann hier schon sind und abwarten, bis die Kinder zum Beispiel größer werden, dass die irgendwo geparkt sind, und erst dann kommen die und fragen nach den Möglichkeiten der Beschäftigung. Als Beispiel jetzt.“ (Expertinnen 1, Absatz 47) (vergleiche auch Kapitel 4.1.3 und 4.3).

Bei Frauen mit Hochschulbildung und -abschluss, aber auch mit Berufsausbildung, sehen die Expertinnen eine starke eigenständige Arbeitsmarkt-orientierung, sofern sie keine Kinder haben. Diese versuchen oft schon vor der Einreise, Informationen über Möglichkeiten, in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen, zu erhalten:



„Es gibt Frauen, die gute Berufe haben. Das sind Ärztinnen oder Krankenschwestern, diese, wenn sie dann eine Ausreise planen, schon im Vordergrund sich erkundigt haben, was wäre, wenn sie tatsächlich die Heimatländer verlassen haben.“ (Expertinnen 1, Absatz 47)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich je nach Zugehörigkeit zu unterschiedlichen (Teil-) Gruppen die Motivationen, die strukturellen Hürden, innerfamiliäre Konstellationen, aber auch der Zugang zu Gelegenheitsstrukturen zum Teil erheblich ändern können. Sowohl die Analysen des Forschungsstands (Kapitel 2) als auch die Erkenntnisse aus der Empirie legen nahe: Der Umstand, als Migrantin im Kontext des Familiennachzugs eingewandert zu sein, stellt sich vor allem in Kombination mit anderen Differenzkriterien als einflussreich auf die Teilhabe am Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt heraus. Beispiele hierfür sind das Vorhandensein von (jüngeren) Kindern, partnerschaftliche Konstellationen/ Geschlechterarrangements, der Bildungshintergrund und der eigene (und eigenständige) aufenthaltsrechtliche Status sowie der eigenständige Zugang beispielsweise zu Sozialleistungen und damit auch Arbeitsmarktförderinstrumenten.

5

Handlungsempfehlungen: Zugangswege und Gelingensbedingungen

Eine der wesentlichen Fragestellungen, mit denen der Auftrag für diese Studie beschrieben wurde, ist, welche Zugangswege zur Zielgruppe bestehen und wie diese für eine Teilhabe am Bildungs- und Arbeitsmarkt erreicht werden kann (vergleiche Kapitel 1.2). In diesem Kapitel werden sowohl die

relevanten Informationen aus der Analyse des Forschungsstands (vergleiche Kapitel 2) als auch die zusammengefassten Erkenntnisse der empirischen Forschung (Kapitel 4) thematisch gebündelt dargestellt:

Bewusstseinschärfung für interkulturelle und migrationsspezifische Zusammenhänge

Empowerment und Mentoring

Förderketten

Sicherheit im Aufenthalt/Rechtliche Regelungen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Antidiskriminierung

Anerkennung von Kompetenzen

Anerkennung von Abschlüssen und bedarfsgerechte Nachqualifizierungsangebote

Passgenaue Beratungs- und Informationspolitik

Diese Erkenntnisse basieren sowohl auf direkten Empfehlungen der Befragten, die vor allem in der abschließenden Phase der Interviews eingeholt wurden, als auch auf eigenen Schlussfolgerungen darüber, wie die genannten Barrieren (Kapitel 4.1) reduziert beziehungsweise überwunden werden können. Der Fokus in diesem Kapitel liegt auf allgemeinen und zielgruppenspezifischen Bedingungen, die zu einem Gelingen der beruflichen Teilhabe familiennachgezogener Frauen beitragen. An geeigneter Stelle wird auch auf die zusammengefassten Erkenntnisse aus der „Familiennachzugsstudie“ des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF 2018) verwiesen. Viele der genannten Gelingensbedingungen treffen nicht nur auf familiennachgezogene Migrantinnen, sondern auch auf viele Frauen mit Migrationshintergrund zu, die nicht im Kontext Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind. Einige der genannten Gelingensbedingungen wiederum treffen sehr spezifisch auf familiennachgezogene Frauen zu. Dies kann man jeweils den folgenden detaillierteren Ausführungen entnehmen.

Bewusstseinschärfung für interkulturelle und migrationsspezifische Zusammenhänge

Grundsätzlich ist es wichtig, die Heterogenität der Zielgruppe stärker ins Bewusstsein zu rücken, das heißt die nachgezogenen Frauen nicht auf wenige Kategorien zu reduzieren, sondern in ihrer jeweiligen Individualität zu sehen. Denn aus der Heterogenität der Zielgruppe ergeben sich auch mit Blick auf den Arbeitsmarktzugang unterschiedliche Voraussetzungen, die mit den Lebenslagen der Frauen zusammenhängen, und entsprechend heterogene Bedarfe, die mit Blick auf die Verbesserung der Teilhabechancen der Frauen in den Blick genommen werden müssen:



Also zum Beispiel meine Zielgruppe ist ja sehr bildungsfern, da müssen ja niederschwellige

Angebote zum Beispiel da sein. Anders als bei Hochqualifizierten, da muss man echt auf die Gruppen spezifisch gucken und die Angebote maßschneidern. (Expertinnen 1, Absatz 438)

Hierzu zählen im Einzelnen ...

- ... die Berücksichtigung der besonderen Lage der familiennachgezogener Frauen. Häufig befinden sich diese „im Schatten“ des Mannes und gelten sowohl rechtlich als auch ökonomisch (scheinbar) als versorgt und informiert. Hier ist kritisch zwischen direkt arbeitsmarkt-relevanten Einflüssen und den Wirkungen von Stereotypisierungen (= Selbst- und Fremdzuschreibungen) zu unterscheiden;
- ... eine verstärkte gesellschaftliche Auseinandersetzung mit den Themen Vielfalt und Migration. Dazu gehört auch die Förderung eines differenzierten und alle Mitglieder einer Gesellschaft und ihre Strukturen einbeziehenden Verständnisses von Integration:



„Und über die Integration wir denken [unverständlich] Integration auch für die ausländischen Leute, aber die Bevölkerung sollte auch über Integration sich auch ein bisschen entwickeln lassen eigentlich. Integration nicht nur für die von Ausland gekommene Leute, die Bevölkerung hat nicht so viele Informationen, was Integration ist. Welche Erwartungen haben sie auch [unverständlich] ... Sie denken, als Assimilation manchmal auch, als Integration.“ (Zielgruppe 2, Absatz 455)

Weitere relevante Gelingensbedingungen sind ...

- ... eine stärkere Unterstützung spezifischer Projekte durch Regelstrukturen, wie beispielsweise Jobcenter und Arbeitsagenturen;
- ... Schulungen für qualifikations- und arbeitsmarktrelevante Akteursgruppen mit dem Ziel, den Blick auf die Lebenssituation, Heterogenität und Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund zu schärfen beziehungsweise die Perspektiven zu erweitern. Dazu gehört unter anderem, das Bewusstsein zu schaffen, die neu zugewanderten Frauen nicht nur in der Rolle als Hausfrau und Mutter oder „Verwaltungsakt“,

sondern als potenzielle Arbeitskraft wahrzunehmen. Gesellschaftliche Teilhabe muss ganzheitlich verstanden werden. In den jeweiligen Organisationstypen sollten dafür Diversity-beziehungsweise interkulturelle Öffnungskonzepte initiiert werden, denn viele dieser Akteursgruppen sind wichtige Gatekeeper, also „Wächter an Statuspassagen“³² im Bereich der Übergänge des Bildungs- und Beschäftigungssystems;

- ... die Vermeidung einer allzu einseitigen Konzentration von Förderprogrammen, Beratungs- und Nachqualifizierungskonzepten auf Frauen aus Drittstaaten: Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass sich manche familiennachgezogene Frauen aus einem EU-Land im Vergleich zu Drittstaatlerinnen und Drittstaatlern, insbesondere auch geflüchteten Frauen, gewissermaßen mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten „unterversorgt“ fühlen;
- ... die Berücksichtigung der verschiedenen Bedürfnisse der Frauen auch in der Sprachförderung: Hier fehlt es vor allem an Kursen, die den Sprachanforderungen an eine „hoch spezialisierte Arbeitswelt“ gerecht werden (BAMF 2018, Seite 119). Zudem sollten Sprachkurse idealerweise zu arbeitnehmerfreundlichen Zeiten stattfinden und die Möglichkeit einer Kinderbetreuung bieten, um den Bedürfnissen der Frauen gerecht zu werden (BAMF 2018, ab Seite 119). Das Kursangebot sollte außerdem kostenlos sein, auch höhere Niveaus umfassen (bis B2/C1), frühzeitig wahrgenommen sowie von Anfang an für die ganze Familie ermöglicht werden (vergleiche OECD 2019).

Empowerment und Mentoring

Im direkten Zugang zum Arbeitsmarkt besteht weiterhin für überproportional viele Frauen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen und für familiennachgezogene Frauen im Besonderen Unterstützungsbedarf. Mögliche Maßnahmen zur Förderung von Teilhabe, die sich auch in bestehenden Projekten und Initiativen bewährt haben, sind in diesem Zusammenhang ...

- ... die Nutzung des Ehrenamts für den Übergang und den Einstieg in den Beruf: Eine ehrenamtliche Tätigkeit ermöglicht den Frauen, sich zu orientieren, zu qualifizieren und nötige Kontakte zu knüpfen³³;
- ... die geschlechtergerechte Gestaltung von Empowerment- und Mentoringprojekten³⁴ im Kontext der Migration mit Blick auf Teilhabe am Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang ist auch die Initiierung spezifischer Frauenförderprogramme vonnöten. Dies geht mit der Empfehlung des BAMF (2018, Seite 122) einher, Angebote zur Förderung des Arbeitsmarktzugangs immer zielgruppenspezifisch anzulegen;
- ... die gezielte Förderung von Empowerment in Frauengruppen;
- ... die Nutzung von Praktika für den Berufseinstieg. Diese sollten nicht nur in Vollzeit, sondern auch den Bedürfnissen der Zielgruppe angemessen absolviert werden können. Außerdem könnten steuerliche Erleichterungen als Anreiz für Unternehmen geschaffen werden:

32 Statuspassagen sind „Übergänge zwischen sozialen Positionen, bei denen es etwas zu gewinnen oder etwas zu verlieren gibt“ (Behrens/Rabe-Kleberg 2000, Seite 102). Gatekeeper sind Personen, die an den einzelnen Statuspassagen „wachen“ und direkt oder indirekt (mit-)entscheiden. Die Autorinnen und Autoren unterscheiden zwischen vier Typen von Gatekeepern: 1. Primärgruppen wie Peers, Freundinnen und Freunde, Ehepartner; 2. persönlich bekannte Organisationsangehörige wie Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen; 3. persönliche Organisationsrepräsentantinnen und Organisationsrepräsentanten wie Sachverwalterinnen und Sachverwalter; 4. externe Gutachterinnen und Gutachter.

33 Das Beratungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V. (BFMF) in Köln etwa berichtete 2018 in einem Gespräch mit der Mitautorin der Studie, Schahrazad Farrokhzad, beispielsweise von geflüchteten Frauen und Männern, die zunächst als freiwillig Engagierte für das BFMF arbeiteten und nach Abschluss von Nachqualifizierungen dort (und bei anderen Trägern) im Anschluss sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze erhalten haben.

34 Auch zu Mentoringprojekten für Menschen mit Migrationshintergrund (zum Teil geschlechtsneutral, zum Teil frauenspezifisch) gibt es in der Praxis einige Beispiele. Dazu gehören zum Beispiel das Mentoringprogramm für geflüchtete Frauen des Jobcenters Köln (<https://www.netzwerkchance.de/praxistipps/mentorenprogramme>, Abruf: 5. Juli 2020) und das Mentoringprogramm für Migrantinnen und Migranten mit ausländischem akademischem Abschluss für die Berufsbilder Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik der Technischen Hochschule Köln (https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/qualifizierungsprogramm-fuer-zugewanderte-akademikerinnen-und-akademiker-in-nrw_61572.php, Abruf: 5. Juli 2020).



„Dass man das vielleicht so irgendwie mit einem Bonus noch mal am Ende des Jahres beim Finanzamt noch mal irgendwie, dass das attraktiver für die Firmen wird, Frauen, die sich versuchen möchten, schneller und länger auch, für längere Zeit aufzunehmen.“ (Expertinnen 1, Absatz 474)



„Also würde mir vor allem wünschen, dass die Förderketten enger gesetzt sind. Also, dass man überhaupt noch von Förderketten reden und nicht immer von, wo gibt es gerade was, ach, da kann man vielleicht hin und dass auch verwaltungsseitig, also, wenn ich jetzt ins BAMF gucke, es hat sich zum 1.8. was geändert.“ (Expertinnen 1, Absatz 464) „Ja. Und dass man überhaupt mal von Förderketten redet. Ich glaube, dann wäre schon der Zielgruppe sehr geholfen.“ (Expertinnen 1, Absatz 466)

Förderketten

Die systematische und konsequente Umsetzung von sogenannten „Förderketten“ ist eine weitere wichtige Gelingensbedingung, um die Teilhabe der Frauen mit Migrationshintergrund inklusive der familiennachgezogenen Frauen zu stärken. In manchen Förderprogrammen gibt es bspw. solche Förderketten. Sie beschreiben in jeweils eigenen Varianten einen Ansprache-, Beratungs- und Qualifizierungsprozess – von der Stabilisierung der Lebenssituation (beispielsweise bei prekären Lebenslagen oder auch gesundheitlichen Problemen) über Erstinformationen, Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kompetenzfeststellung, Sprachkurse, Nachqualifizierungen, Kontakte in die Arbeitswelt bis hin zu Praktika und Begleitung/Coaching während der ersten Zeit der Erwerbstätigkeit.³⁵ Nach wie vor lässt sich beobachten, dass solche Förderketten zwar in einigen Förderprogrammen entwickelt und umgesetzt werden, aber von einer flächendeckenden Umsetzung von migrations- und gendersensiblen Förderketten mit Blick auf Bildung und Erwerbsarbeit weiterhin nicht ausgegangen werden kann. Entsprechend müssten solche Förderkettenmodelle stärker in die Fläche gehen. Entsprechend formulierte eine Expertin in einer der Gruppendiskussionen auch folgenden Wunsch:

Sicherheit im Aufenthalt/Rechtliche Regelungen

Auch im Bereich der aufenthaltsrechtlichen Regelungen sind weiterhin Anstrengungen notwendig, um die Teilhabe von nachgezogenen Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Hier sind vor allem zwei Punkte von besonderer Bedeutung:

- die fortwährende kritische und geschlechtergerechte Überprüfung von arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Regelungen auf Ebene von Gesetzen und Verordnungen. Hier ist zu hinterfragen, inwiefern diese (weiterhin) die Frauen mit Migrationshintergrund mit Blick auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt strukturell benachteiligen; das gilt auch beispielsweise für neue gesetzliche Regelungen wie etwa das Fachkräfteeinwanderungsgesetz oder auch die Beschäftigungsduldung,³⁶
- eine zügige Umsetzung von Regelungen, zum Beispiel bei Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Abschlüsse und bei der Förderung von Sprach- und Integrationskursen.

35 Förderkette des Programms „Stark im Beruf“: <https://www.starkimberuf.de> (Abruf: 5. Juli 2020) und Förderkette in der Broschüre „Bundesweite Analyse von nachhaltigen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen mit Fluchthistorie in Gesundheitsberufe“ (Quirrenbach 2018, Seite 5).

36 Die im Rahmen des „Migrationspakets“ eingeführte Beschäftigungsduldung wird beispielsweise (mit Ausnahme von 20 Arbeitsstunden pro Woche bei Alleinerziehenden) erst ab einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden ermöglicht – die vorgestellten Zahlen zeigten aber, dass es insbesondere Frauen (und nicht nur alleinerziehende Frauen) sind, die deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten und die dann nicht von dieser Regelung profitieren würden (BMAS 2019b).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beim Zugang von Müttern zu Bildung und Erwerbsarbeit muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch flächendeckender systematisch überprüft werden. Gegebenenfalls bedarf es hier einer Anpassung der Konzepte. Im Wesentlichen geht es um ...

- ... die Förderung familienfreundlicher Arbeitsmodelle (BAMF 2018, ab Seite 121). Dazu gehören unter anderem Teilzeitpraktika, flexible, modularisierte Teilzeitangebote in den Bereichen Sprachkurse und berufliche Nachqualifizierung und maßnahmenbegleitende bedarfsorientierte Kinderbetreuung für Mütter. Das BAMF (2018, ab Seite 121) weist jedoch darauf hin, dass in diesem Zusammenhang eine Förderung und Unterstützung der „Inanspruchnahme der Angebote“ von großer Relevanz sind – sofern ausreichend Angebote vorhanden sind. Dies ist jedoch oftmals nicht der Fall (vergleiche exemplarisch Farrokhzad 2019);
- ... den Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für „Personen [...], die nach einer Zeit der Kinderbetreuung und Familienarbeit einen (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben anstreben“ (BAMF 2018, Seite 122).

Antidiskriminierung

Sowohl im Kapitel zum Forschungsstand als auch im Kapitel zu den empirischen Ergebnissen wurde deutlich, dass familiennachgezogene Frauen genauso wie andere Frauen mit Migrationshintergrund von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen sind. Hier gilt es also, intensiver und offensiver auch arbeitsmarktbezogene Antidiskriminierungsarbeit zu betreiben:



„Weil wir gesehen haben, wir müssen uns noch stärker aufstellen gegen Diskriminierung und Rassismus, wir müssen das Kind beim Namen nennen.“ (Expertinnen 2, Absatz 129)

Eine mögliche Maßnahme wäre in diesem Zusammenhang beispielsweise ...

- ... die Etablierung von Ombudsstellen zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen in allen Regelstrukturen des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes. Auf diese Weise kann den vielfach belegten intersektionellen Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken von Frauen mit Migrationshintergrund entgegen gewirkt werden. Hierbei sollte auf eine Zusammenarbeit mit den etablierten Antidiskriminierungsberatungsstellen Wert gelegt werden.

Anerkennung von Kompetenzen

Um die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu stärken, gilt es, die von den nachgezogenen Frauen mitgebrachten Kompetenzen wertzuschätzen und daran anzuknüpfen. Hierbei sind folgende Strategien wichtig:

- frühzeitige differenzierte und geschlechtergerechte Kompetenzfeststellungsverfahren – unter Berücksichtigung nicht anerkannter Qualifikationen, Berufserfahrungen und informell und nonformal erworbener Kompetenzen, die möglichst frühzeitig nach Neuzuwanderung angeboten und platziert werden sollten. Zudem ist bei der Entwicklung von Maßnahmen auf die Heterogenität der geflüchteten Frauen zu achten. Im Zusammenhang damit ist es auch wichtig, sowohl spezielle Angebote und Strategien für die Frauen zu entwickeln als auch die vorhandenen Angebote um eine geschlechtergerechte Perspektive systematisch zu erweitern;
- die Wertschätzung von migrationsbedingten und sozialen Kompetenzen. Auch migrationsbezogene Kompetenzen/Lebenserfahrung können als Anerkennung der Arbeitgebenden verstanden werden. Eine Frau, die mutmaßte, nur wegen ihrer „ausländischen Herkunft“ in der Kita eingestellt worden zu sein, empfand

das durchaus als Wertschätzung – wichtig ist allerdings, dass unterstellte „migrationsbedingte“ Kompetenzen nicht zu neuerlichen Zuschreibungen führen und beispielsweise zu einer einseitigen Arbeitsbelastung à la „Unsere Kollegin mit Migrationshintergrund kann sich ja um die ganzen Migrantinnen kümmern“ führt;

- das Bewusstmachen der gesellschaftlichen und beruflichen Position der Frauen, die sie vor ihrer Migration innehatten, durch die Beraterinnen und Berater. So können die Frauen in ihrer gesamten beruflichen Identität gesehen und gezielt darin unterstützt werden;
- eine flexiblere Gestaltung der Ausbildungszeit, „um dem vorhandenen Ausbildungsstand, den Vorkenntnissen und der beruflichen Erfahrung der jeweiligen Person gerecht werden zu können“ (BAMF 2018, Seite 122).

Anerkennung von Abschlüssen und bedarfsgerechte Nachqualifizierungsangebote

Für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt sind entsprechende Qualifikationsnachweise von großer Bedeutung, die jedoch vor allem im Zusammenhang mit Migration eine Arbeitsmarktbarriere darstellen. Gelingensbedingungen umfassen in diesem Bereich ...

- ... (weiterhin) die kritische Reflexion der Praxis der Anerkennung von Abschlüssen und die Überprüfung des damit zusammenhängenden Nachqualifizierungssystems auf geschlechtsspezifische Förderlücken und „blinde Flecken“;
- ... eine „offensivere Informationspolitik“ über Möglichkeiten der Anerkennung beispielsweise durch Auslegen von Flyern in der Ausländerbehörde, die Bekanntmachung von zentralen Anlaufstellen (zum Beispiel: Portal „Anerkennung in Deutschland“, Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, Netzwerk IQ, MBEs)

oder die vermehrte Nutzung sozialer Netzwerke zur Informationsverbreitung (BAMF 2018, ab Seite 120);

- ... eine bundesweite Vereinheitlichung des Vorgehens in der Anerkennung (BAMF 2018, Seite 121);
- ... die Ausweitung der Kostenübernahme auf eine breitere Zielgruppe (BAMF 2018, Seite 121);
- ... die Erhöhung personeller und finanzieller Ressourcen zur Beratung und Durchführung der Berufsankennung (BAMF 2018, Seite 121);
- ... den Ausbau der Beratungsangebote in Englisch und gegebenenfalls weiteren Sprachen (BAMF 2018, Seite 121);
- ... die „intensivere Vernetzung“ der Beratungsinstitutionen/Akteure im Bereich der Berufsankennung (BAMF 2018, Seite 121).

Passgenaue Beratungs- und Informationspolitik

Ein besonders wichtiger Punkt ist in diesem Zusammenhang auch eine grundlegende Überprüfung der Informations- und Beratungspolitik. Zum einen fehlt es an bedarfs- und lebensweltorientierten, vernetzten Informations- und Beratungsangeboten vor Ort, die gezielt frauen- und zugleich migrationsspezifische Perspektiven in den Blick nehmen, zum anderen wird die Zielgruppe von entsprechenden Beratungsinstitutionen oftmals nicht systematisch erreicht.

Für eine bessere Zielgruppenerreichung sind folgende Maßnahmen beziehungsweise Handlungsoptionen in Betracht zu ziehen:

- Die Identifikation von Orten, wo Frauen mit Migrationshintergrund vermutet werden, weil die Orte Relevanz in ihrem alltäglichen Leben haben (Bürgeramt, Standesamt, Kinderärztinnen und Kinderärzte, Kindergärten, Frauenärztinnen und Frauenärzte, Supermärkte, Migrantentreffs, Alltagskontakte). Dort sollte dann direkt auf entsprechende Beratungsinstitutionen verwiesen werden:

„Da hab ich mir gedacht, man kann doch auch für die Frauen, die sich anmelden ... sei es beim Ausländeramt oder bei der Meldehalle, auch ein Blatt in die Hand drücken und sagen, Sie müssen ein Kommunales Integrationszentrum, also KI, einmal besuchen und dann Feststellung, was für Qualifikationen bringt sie, und dann dazu, wie ist die Schulbildung hier und wo kann man sie aufnehmen. Dass sie erst mal die Bildung bekommt ... durch die Anmeldung aber schon.“ (Expertinnen 2, Absatz 116)

Ganz entscheidend ist in diesem Zusammenhang also eine (zum Beispiel kurz nach dem Einwanderungszeitpunkt an den Meldebehörden angesiedelte) erste Verweisberatung, die umfangreiche Erstinformationen zu verschiedenen Lebensbereichen (auch Bildung und Arbeit) bereithält, auf weitere relevante Beratungs- und Unterstützungsstrukturen vor Ort verweist und entsprechend mit zahlreichem und mehrsprachigem Informationsmaterial (Flyer et cetera) ausgestattet ist.

- Die Aufklärung darüber, dass Wohlfahrtsverbände zum Teil eindimensional wahrgenommen werden, verbunden mit der Sichtbarmachung und Verbreitung der Beratungsmöglichkeiten der Verbände in den Communitys;
- die direkte und aktive Ansprache der Frauen. Gerade in der ersten Phase ist die direkte, mündliche Information essenziell und bedeutend zufriedener als lediglich ein passives Zurverfügungstellen von Informationen (wie zum Beispiel das Auslegen von Informationsflyern);
- Hinweise auf Beratungsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt am Ende eines Sprachkurses;
- eine Beratung direkt am Wohnort der Frauen, auch beispielsweise durch Arbeitsagenturen und Jobcenter:

„Wir zum Beispiel haben jetzt eine externe Beratungsmöglichkeit angeboten, dass wir nicht nur bei uns im Haus beraten, sondern auch gezielt in die Quartiere gehen.“ (Expertinnen 2, Absatz 83)

„Der super Erfolg war, dass das ... die Arbeitsverwaltung das irgendwo zur Kenntnis genommen hat und hat das aufgegriffen und

geht jetzt in die Quartiere rein. Und da haben wir uns total gefreut, dann haben wir eigentlich unser Ziel erreicht.“ (Expertinnen 2, Absatz 86)

- Der Ausbau der allgemeinen Orientierungskurse. Dort sollten auch Strategien im Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt thematisiert werden, idealerweise an verschiedenen Stellen der Migrationsbiografie;
- Informationsstrategien mit deutlichen Hinweisen darauf, dass auch und gerade die nachgezogenen Frauen mit ihren Ressourcen und Kompetenzen willkommen und gewollt sind:

„Du kannst was, du bist willkommen zu arbeiten! [...] Also ganz platt, also so 'ne PR-Kampagne wenn ich sie jetzt sehe, mit 'nem einfachen Slogan: ‚Ich rette Ihrem Kind das Leben‘, so ... gleichzeitig impliziert das, dass man irgendwie 'ne hohe Bildung hat und vielleicht Ärztin sein könnte ... fänd ich zum Beispiel gut.“ (Expertinnen 2, Absatz 132)

- Die verstärkte Nutzung des Internets als wichtige Informationsquelle für die Frauen. Von besonderer Bedeutung sind hier herkunftsspezifische Seiten in Social Media, die bereits im Herkunftsland zu einem informellen Peer-to-Peer-Austausch von wichtigen Informationen beitragen. Relevante Seiten wie „Stark im Beruf“ müssten dann auch durch Suchmaschinen zum Beispiel mit den Stichworten „Einstieg in den Beruf“ gefunden werden können;
- das Einspeisen von Informationen für Frauen in bereits existierende Netzwerke der Männer, da diese zur Etablierung von Kontakten und zur Informationsbeschaffung genutzt werden;
- die Erkundigung nach den Frauen über die Männer:

„Und können sagen, womit wir sehr erfolgreich sind, ... ist, wenn wir Familienverbände haben, dass wir die Männer ansprechen und sagen: Wie ist es denn mit Ihrer Frau? Kann die nicht auch mal zu uns in die Beratung kommen? Also das erleben wir als sehr positiv und das gelingt uns oft.“ (Expertinnen 2, Absatz 67)

5 Handlungsempfehlungen: Zugangswege und Gelingensbedingungen

- Die Ermöglichung der Ansprache von Frauen unabhängig von Notlagen wie dem Arbeitslosengeld II:



*„[...] ich würde mir wünschen, dass so was wie ‚Stark im Beruf‘ es auch in einem Kontext geben würde, wo auch Frauen einfach so reinkommen können, die nicht unbedingt Arbeitslosengeld II beziehen, weil das ist bei uns schon eine Voraussetzung, weil sonst können wir uns nicht finanzieren. Und ich nehme so ein paar Frauen rein dazu, wo ich einfach den Wunsch dazu habe und Kapazitäten, sagen wir mal so, aber ich würde mir wünschen, dass es da solche Angebote einfach für alle Frauen gibt. Für die Frauen, die sich in die Richtung Beruf gehen und jetzt nicht unbedingt Arbeitslosengeld beziehen.“
(Expertinnen 1, Absatz 440)*

Mögliche Maßnahmen zum **Aufbau und zur Nutzung von Netzwerken** im Kontext der Informations- und Beratungspolitik sind ...

- ... die Förderung des Aufbaus allgemeiner Netzwerke auch über Bekannte:



„Eine Freundin hat gesagt, dass man Honorarkräfte sucht im Integrationszentrum und da bin ich zum Gespräch gegangen und dann hab ich irgendwie auch meine Bekannten halt da wieder getroffen und hab auch meine, ja, Bewerbungsunterlagen einfach noch dort gelassen.“ (Zielgruppe 3, Absatz 214)

- ... die Installation beziehungsweise der Ausbau von rechtskreisübergreifenden Berufsagenturen, bei denen mehrere Akteure in einem Haus sitzen;
- ... der Ausbau der Vernetzungen zwischen spezialisierten Diensten und nicht auf Migration spezialisierten Regelstrukturen;
- ... die Aufrechterhaltung und Pflege bereits gewachsener Netzwerke.

Schließlich geht es um die **Ermöglichung einer gezielten migrations- und gendersensiblen sowie**

ressourcenorientierten Bildungs- und Laufbahnberatung sowohl bei migrationsbezogenen, spezialisierten Diensten als auch in Regelstrukturen wie Schulen, Kammern, arbeitsmarktlichen Behörden und Hochschulen sowie im Bereich der nonformalen Bildung. Von inhaltlicher Relevanz sind hier ...

- ... die Aufklärung über deutsche Bildungssysteme (länderspezifisch) auch im Kontrast zu Herkunftsländern;
- ... der Ausbau mehrsprachiger Angebote nicht nur in den meistgesprochenen Sprachen (Arabisch, Türkisch, Russisch), sondern in EU-Sprachen (Polnisch, Bulgarisch, Niederländisch ...);
- ... die Durchführung frauenspezifischer Berufsinformationstage mit der Möglichkeit zum Netzwerken. Für den Erfolg eines solchen Tages sollten eine Kinderbetreuung organisiert, Dolmetscherinnen und Dolmetscher engagiert und Anbieterinnen und Anbieter von Sprachfördermaßnahmen eingeladen werden;
- ... gegebenenfalls die Anregung zu einem Umdenken bei den Frauen mit Migrationshintergrund, wenn diese das Selbstbild haben, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten seien ab einem Alter von 35 Jahren nicht mehr gegeben. Von einer Befragten wurde beispielsweise überraschend positiv wahrgenommen, dass Menschen auch ab 35 in Deutschland noch eine Chance zu Bildung und Veränderung gegeben wird:



„Vielleicht diese Bildungsberaterinnen, die wir zur Verfügung haben ... müssen damit anfangen, den Frauen zu erklären, dass du kannst dich weiterbilden, obwohl du 30 bist oder 40 bist. Du kannst Ausbildung machen. Hier sind die Stellen, freie Stellen, du hast hier Chancen.“ (Zielgruppe 2, Absatz 447)

Dennoch sind auch hier weiterführende Anstrengungen zu unternehmen, um den Zugang zu beruflicher Bildung für Frauen im mittleren Alter zu erleichtern (BAMF 2018, Seite 122).

6

Literaturverzeichnis

Aumüller, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Quelle: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf (Abruf: 14.04.2020).

BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2018): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern im Familiennachzug. Ergebnisse der BAMF-Familiennachzugsstudie 2016. Quelle: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb32-arbeitsmarktintegration-zuwanderer-im-familiennachzug.pdf?__blob=publicationFile&v=15 (Abruf: 14.04.2020).

BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (ohne Jahr): Einreise und Aufenthalt aus familiären Gründen (Ehegatten- und Familiennachzug). Quelle: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (Abruf: 13.07.2020).

Behrens, Johann; Rabe-Kleberg, Ursula (2000): Gatekeeping im Lebensverlauf – Wer wacht an Statuspassagen? Ein forschungspragmatischer Vorschlag, vier Typen von Gatekeeping aufeinander zu beziehen. In: Hoerning, Erika M. (Hrsg.): Biografische Sozialisation. Stuttgart: Verlag Lucius & Lucius, Seite 101–135.

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

BKA (Bundeskriminalamt) (2019): Partnerschaftsgewalt. Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2018. Quelle: https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2018.html;jsessionid=CC5FF3DB1B79898795F387272AA0159B.live0611?nn=63476 (Abruf: 11.07.2020).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2019a): Geringfügige Beschäftigung. Informationen zur geringfügigen Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone/im Übergangsbereich. Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html> (Abruf: 06.05.2020).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2019b): Faktenpapier Migrationspaket. Was hat sich für Gestattete und Geduldete durch das „Migrationspaket“ der Bundesregierung verbessert? Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/faktenpapier-migrationspaket.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 24.02.2020).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2018): Aktualisierter Datenanhang zum Dossier: „Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland“. Quelle: <https://www.bmfsfj.de/blob/116842/818d6eab9265b1deab5d6cde4e2c71ce/datenanhang-zu-gelebte-vielfalt-familien-mit-migrationshintergrund-in-deutschland-data.pdf> (Abruf: 14.02.2020).

Brücker, Herbert; Kunert, Astrid; Mangold, Ulrike; Kalusche, Barbara; Siegert, Manuel; Schupp, Jürgen (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung. Herausgegeben vom IAB. Quelle: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> (Abruf: 10.04.2020).

Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantuono, Giuseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. iab-Kurzbericht 03/2019. Quelle: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> (Abruf: 24.02.2020).

Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Quelle: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/216101/1/Full-text-report-Buenning-et-al-Erwerbsarbeit-in-Zeiten-von-Corona-v1-20200415.pdf> (Abruf: 11.07.2020).

Comi, Alice; Bischof, Nicole; Eppler, Martin J. (2014): Beyond projection: using collaborative visualization to conduct qualitative interviews. In: *Qualitative Research in Organizations and Management*. Vol. 9, No. 2. Emerald Group Publishing Limited, Seite 110.

DeZIM (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung); BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2020): Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. Quelle: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/Publikationen/Project_Report/Erwerbskraeftepotenzial_von_Personen_im_partnerschaftlichen_Familiennachzug_aus_dem_EU-Ausland_und_aus_Drittstaaten/DeZIM_ProjektReport_02_200518_web_final.pdf (Abruf: 13.07.2020).

El Mafaalani, Aladin (2017): Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: Scherr, Albert; El Mafaalani, Aladin (Hrsg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS, Seite 465–478.

Farrokhzad, Schahrzad (2007): „Ich versuche immer, das Beste daraus zu machen.“ – Akademikerinnen mit Migrationshintergrund: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und biografische Erfahrungen. Berlin: irena regener verlag.

Farrokhzad, Schahrzad (2012): „Wo ist da der Unterschied?“ Diversity-Ansätze in der Sozialen Arbeit mit von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen. In: *neue praxis* 5/2012, Seite 454–474.

Farrokhzad, Schahrzad; Ottersbach, Markus; Tunc, Michael; Meuer-Willuweit, Anne (2011): *Verschieden – Gleich – Anders? Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich*. Wiesbaden: VS Verlag.

Farrokhzad, Schahrzad (2015a): „Selbst die Türkin hat 'ne Eins in Deutsch, nehmt Euch mal ein Beispiel!“ Bildung und der Kampf um Anerkennung. In: *Migration und Soziale Arbeit* 2/2015, Seite 108–116.

Farrokhzad, Schahrzad (2015b): Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gephart, Hella; Kosuch, Renate (Hrsg.): Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Tagungsdokumentation. Essen: Universität Duisburg-Essen, Seite 25–38.

Farrokhzad, Schahrzad; Kluß, Anno; Hand, Saloua Mohammad Oulad M.; Adams, Dirk; Schmitz, Andreas (2017): Impulse für Innovationen in der Migrations- und Integrationsarbeit. Köln. Quelle: <https://www.ki-koeln.de/assets/Uploads/Veroeffentlichungen/Studie-Migrations-und-Integrationsarbeit.pdf> (Abruf: 07.05.2020).

Farrokhzad, Schahrzad (2018): Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien. In: Pfeiffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. 2., erweiterte und überarbeitete Neuauflage der Ausgabe 2017. Berlin: Mensch und Buch Verlag, Seite 85–124.

Farrokhzad, Schahrzad (2019): Chancen und Barrieren für geflüchtete Frauen im Kontext von Qualifizierung und Beschäftigung. In: Arslan, Emre; Bozay, Kemal (Hrsg.): Symbolische Ordnung und Fluchtbewegungen in der Einwanderungsgesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, Seite 407–437.

Flick, Uwe (2011): Qualitative Forschung. Eine Einführung. 4. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Foda, Fadia; Kadur, Monika (2005): Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Menschenrechte. Quelle: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_fluechtlingsfrauen_verborgene_ressourcen.pdf (Abruf: 24.02.2020).

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Quelle: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-factsheet_de.pdf (Abruf: 11.07.2020).

Gag, Maren; Voges, Franziska (2014): Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit. Münster: Waxmann.

Hanewinkel, Vera (2018): Frauen in der Migration: Ein Überblick in Zahlen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Frauen in der Migration. Quelle: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz dossiers/280217/ein-ueberblick-in-zahlen> (Abruf: 04.11.2019).

Herwartz-Emden, Leonie (Hrsg.) (2000): Einwandererfamilien: Geschlechterverhältnisse, Erziehung und Akkulturation. Osnabrück: IMIS.

Integrationsministerkonferenz (2019): Integrationsmonitoring der Länder 2019. Quelle: <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren/> (Abruf: 24.05.2020).

Koopmans, Ruud; Veit, Susanne; Yemane, Ruta (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Discussion Paper SP VI 2018-104. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Quelle: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf> (Abruf: 06.05.2020).

Kosyakova, Yuliya (2017): Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktintegration und Erwerbsaspirationen der Geflüchteten. Eine geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Berlin: unveröffentlichte Präsentation.

Krueger, Richard A.; Casey, Mary Anne (2009): Focus groups: A practical guide for applied research. 4th edition, Thousand Oaks: Sage Publications.

Kühnle, Edith (2015): Was würden wir bloß ohne sie machen? Eine Geschichte vom Zusammenbruch unseres Pflegesystems ohne Migrantinnen. Quelle: http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/nw_vortrag_kuehnle_2015.pdf (Abruf: 24.02.2020).

Lenze, Anne; Funcke, Antje (2016): Alleinerziehende unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf. Herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung. Quelle: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Familie_und_Bildung/Studie_WB_Alleinerziehende_Aktualisierung_2016.pdf (Abruf: 24.02.2020).

Lutz, Helma; Amelina, Anna (2017): Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung. Bielefeld: transcript Verlag.

Mattes, Monika (2019): „Gastarbeiterinnen“ in der Bundesrepublik Deutschland. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Frauen in der Migration. Quelle: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/289051/gastarbeiterinnen-inder-bundesrepublik-deutschland> (Abruf: 04.11.2019).

Mirbach, Thomas; Triebel, Karin; Farrokhzad, Schahrzad (2013): Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg. Quelle: http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/Zwischenbilanz_BR_II_14-01-2013.pdf (Abruf: 24.02.2020).

Mirbach, Thomas; Triebel, Karin; Bartsch, Samera (2014): Programmevaluation: ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Zweite Förderrunde. Abschlussbericht. Quelle: https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/FP%202007-2013/evaluationsbericht-bleiberechtii.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 27.05.2020).

Morgan, D. L.; Krueger, R. (1998): The Focus Group Kit. Thousand Oaks: Sage Publications.

Morokvasic, Mirjana (2018): Frauen in Bewegung: Migration und Geschlechterrollen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Frauen in der Migration. Quelle: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/282700/migration-undgeschlechterrollen> (Abruf: 04.11.2019).

Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hrsg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2019): Familiennachzug und Integrationserfolg. Webinar mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Unveröffentlichte Präsentation.

Ottersbach, Markus; Pröhl, Claus-Ulrich (2011): Flüchtlingsschutz als globale und lokale Herausforderung. Wiesbaden: VS Verlag.

Quirrenbach, Claudia (2018): Bundesweite Analyse von nachhaltigen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen mit Fluchthistorie in Gesundheitsberufe. Quelle: https://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/netzwerk_w_analyse_bot.pdf (Abruf: 11.07.2020).

Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. Wiesbaden: Springer VS.

Schulze, Erika; Soja, Eva-Maria (2013): Verschlungene Bildungspfade. Über Bildungskarrieren von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Schief lagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, Seite 193–205.

Schwenken, Helen (2018): Globale Migration. Eine Einführung. Hamburg: junius Verlag.

Smykalla, Sandra; Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2012): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Statistisches Bundesamt (2019a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Fachserie 1, Reihe 2.2. Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 01.05.2020).

Statistisches Bundesamt (2019b): Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales. Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/statistisches-jahrbuch-2019-dl.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 23.02.2020).

Statistisches Bundesamt (2019c): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2018. Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html> (Abruf: 06.05.2020).

Statistisches Bundesamt (2020a): Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Geschlecht. Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/liste-migrationshintergrund-geschlecht.html> (Abruf: 14.04.2020).

Statistisches Bundesamt (2020b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wanderungen. Fachserie 1, Reihe 1.2. Quelle: https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/_publikationen-fachserienliste-1.html (Abruf: 07.05.2020).

Statistisches Bundesamt (2020c): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach Berufen (Top 20). Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-bqfg-rangliste-berufe.html> (Abruf: 30.04.2020).

SVR (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration) (2016): Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Quelle: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/07/SVR-FB_Fluechtlinge_wissen.pdf (Abruf: 14.04.2020).

Thränhardt, Dietrich (2015): Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Bertelsmann Stiftung. Quelle: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Die_Arbeitsintegration_von_Fluechtlingen_in_Deutschland_2015.pdf (Abruf: 14.04.2020).

Vallizadeh, Ehsan; Giesselmann, Marco; Romiti, Agnese; Schmelzer, Paul (2016): Der Weg der Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. In: Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 116, Seite 57–68. Quelle: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.547162.de/diwkompakt_2016-116.pdf (Abruf: 30.04.2020).

6 Literaturverzeichnis

vhw e.V. (2018): Migranten, Meinungen, Milieus. Vhw-Migrantenmilieu-Survey 2018. Quelle: https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/07_presse/PDFs/ab_2015/vhw_Migrantenmilieu-Survey_2018.pdf (Abruf: 24.02.2020).

Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte. Feminisierung der Migration. Quelle: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/migration_genderaspekte.pdf (Abruf: 04.11.2019).

XENOS (Hrsg.) (2014): Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung. Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft. Bilanzpapier des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Quelle: https://www.frsh.de/fileadmin/pdf/Material-Publikationen/Bilanzpapier_Bleiberechtsnetzwerke_20150521.pdf (Abruf: 11.07.2020).

7

Autorin und Autor

Anno Kluß

Diplom-Pädagoge und Mitbegründer von context – interkulturelle kommunikation und bildung GbR (Training, Beratung, Prozessbegleitung, Evaluation, Moderation)



Arbeitsschwerpunkte:

Interkulturelle Öffnung, diversitätsbewusste Konzept- und Organisationsentwicklung, Evaluation sozialpolitischer und pädagogischer Programme

Kontakt:

www.context-bildung.de

kluss@context-bildung.de

0221 – 922 955 37

Schahrzad Farrokhzad

Diplom-Pädagogin und Professorin an der Technischen Hochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung

Arbeitsschwerpunkte:

Interkulturelle und diversitätsorientierte Soziale Arbeit und Bildung, erziehungs- und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf Migration und Geschlechterverhältnisse (Schwerpunkt Bildung und Erwerbsarbeit), interkulturelle, diversitätsbewusste und rassismuskritische Bildungsarbeit und Organisationsentwicklung, Jugendarbeit und Familienbildung

Mitgliedschaften:

Unter anderem Mitglied in den wissenschaftlichen Beiräten der Zeitschrift „Migration und Soziale Arbeit“ und des Forschungsprogramms „Migration und gesellschaftlicher Wandel“ des Bundesministerium für Bildung und Forschung, im Rat für Migration, im Netzwerk Fluchtforschung und in der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA)

Kontakt: schahrzad.farrokhzad@th-koeln.de

Impressum

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



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: November 2020

Gestaltung: www.zweiband.de

Redaktion: Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund

Die Expertise „Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ durch das Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der 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.



* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

