



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Mütter mit Migrations- hintergrund – Familienleben und Erwerbstätigkeit

Monitor Familienforschung

Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik

Ausgabe 32

Inhalt

Einleitung	4
I. Familien mit Migrationshintergrund	5
1.1 Was bedeutet „Migrationshintergrund“?.....	5
1.2 Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland	5
II. Erwerbstätigkeit.....	10
2.1 Erwerbskonstellationen von Paarfamilien	10
2.2 Erwerbsbeteiligung von Müttern	11
2.3 Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Familien	13
III. Hürden beim Erwerbseinstieg für Mütter mit Migrationshintergrund.....	15
3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	15
Inanspruchnahme von Kinderbetreuung	16
Soziale Netze und Ressourcen	17
3.2 Die Rolle von Unternehmen	18
Erfahrung der Unternehmen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund	18
Gründe für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund	19
Hemmnisse für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund	20
Maßnahmen der Unternehmen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund	21
IV. Perspektiven, die Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund zu unterstützen.....	22
4.1 Politische Maßnahmen.....	22
4.2 Beispiele aus der Praxis	23
Zusammenfassung und Ausblick.....	31
Literaturverzeichnis.....	32
Nützliche Links	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Familien mit Migrationshintergrund mit Kindern unter 18 Jahren nach Herkunftsland, Anteile in Prozent (2010).....	6
Abbildung 2: Familien mit Kindern unter 18 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund im Vergleich nach Anzahl der Kinder, Anteile in Prozent (2011).....	7
Abbildung 3: Monatliches Nettoeinkommen von Familien mit und ohne Migrationshintergrund nach Einkommensgruppen (2011).....	8
Abbildung 4: Familien mit Kindern unter 18 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund im Vergleich nach Finanzierung des überwiegenden Lebensunterhalts, Anteile in Prozent (2011).....	9
Abbildung 5: Erwerbskonstellationen in Paarfamilien mit und ohne Migrationshintergrund (2011).....	10
Abbildung 6: Erwerbstätigenquoten (ausgeübte Erwerbstätigkeit) von Müttern mit Kindern unter 18 Jahren, nach Migrationshintergrund (2011).....	11
Abbildung 7: Höchste (anerkannte) berufliche Abschlüsse von Müttern mit und ohne Migrationshintergrund (2011).....	12
Abbildung 8: Wichtigste Gründe für eine Erwerbstätigkeit berufstätiger Mütter mit Kindern unter 18 Jahren mit Migrationshintergrund, Anteile in Prozent (2009).....	13
Abbildung 9: Gründe, warum Mütter mit und ohne Migrationshintergrund derzeit nicht erwerbstätig sind (2011).....	16
Abbildung 10: Betreuungsquote von Kindern unter sechs Jahren mit und ohne Migrationshintergrund in der Kindertagesbetreuung (März 2012).....	17
Abbildung 11: Erfahrungen von Unternehmen in Deutschland mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Anteile in Prozent (2011).....	19
Abbildung 12: Unternehmen, die sprachliche Defizite als Hemmnis für die Einstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sehen, Anteile in Prozent (2011) ...	20
Abbildung 13: Maßnahmen in Unternehmen mit über 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich an Beschäftigte mit Migrationshintergrund richten, Anteile in Prozent (2011).....	21

Einleitung

Zuwanderung und Integration finden häufig im Familienkontext statt. Etwa 2,4 Millionen Familien mit Migrationshintergrund und Kindern unter 18 Jahren leben aktuell in Deutschland. Familien- wie Arbeitsmarktpolitik nehmen zunehmend diese neue Zielgruppe in den Blick. Für Familien mit Migrationshintergrund stellt die berufliche Teilhabe der Eltern oftmals eine „Türöffner-Funktion“ dar. Eine Erwerbstätigkeit sichert nicht nur den Lebensunterhalt, sondern eröffnet gesellschaftliche Kontakte und verbessert so die Integration der gesamten Familie.

Für Mütter mit Migrationshintergrund kann der berufliche Einstieg eine große Herausforderung darstellen. Es stellen sich unter anderem Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Möglichkeiten der Kinderbetreuung, der Anerkennung von Qualifikationen, dem Vorgehen bei der Stellensuche sowie in Bezug auf spezifische Anforderungen an Bewerbungen, Vorstellungsgespräche und Sprachkenntnisse.

In Deutschland sind knapp eine Million Mütter mit Migrationshintergrund, die minderjährige Kinder haben, nicht erwerbstätig. Viele der Mütter wünschen sich eine Erwerbstätigkeit. Trotz steigender Nachfrage am Arbeitsmarkt gelingt es vielen Frauen aus Familien mit Migrationshintergrund – und insbesondere den Müttern – nicht, in einen Beruf einzusteigen: Während 73 Prozent der Mütter ohne Migrationshintergrund erwerbstätig sind, trifft dies nur auf 52 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund zu.¹ Familien mit Migrationshintergrund haben ein höheres Armutsrisiko und sind häufiger von Transferleistungen abhängig.

Hier bedarf es neuer Lösungsansätze, um den Bedürfnissen von Familien und Frauen mit Migrationshintergrund im Zuge des (Wieder-)Einstiegs in den Beruf gerecht zu werden. Mütter mit Migrationshintergrund bieten in Hinblick auf den steigenden Fachkräftemangel ein besonderes Erwerbspotenzial, das bisher nicht genutzt wird.

Diese Ausgabe nimmt Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland deshalb genauer in den Blick und setzt den Fokus auf die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Migrationshintergrund. Neben der Arbeitsmarktsituation, den Erwerbskonstellationen, der Erwerbsbeteiligung und der Rolle der Erwerbstätigkeit werden auch die Erwerbsbarrieren und Erwerbshemmnisse für Mütter mit Migrationshintergrund betrachtet. Abschließend werden Maßnahmen zur Unterstützung der Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund und Beispiele aus der Praxis dargestellt.

1 Statistisches Bundesamt (2011).

I.

Familien mit Migrationshintergrund

1.1 Was bedeutet „Migrationshintergrund“?

Es gibt verschiedene Definitionen, die einen Migrationshintergrund teilweise unterschiedlich herleiten. Eine in der amtlichen Statistik verwendete und damit weit verbreitete Definition legt für die Erfassung des Migrationsstatus die folgenden Kriterien fest:

„Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund zählen alle, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, alle in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer und alle in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Der Migrationsstatus einer Person wird somit sowohl aus ihren persönlichen Merkmalen zu Zuzug, Einbürgerung und Staatsangehörigkeit wie auch aus den entsprechenden Merkmalen der Eltern abgeleitet.“¹

Für die Betrachtung von Familien mit Migrationshintergrund sind zwei Begriffe relevant: Familie und Migration. Als Familien gelten nach der Definition des Statistischen Bundesamts (Mikrozensus) alle Eltern-Kind-Gemeinschaften, das heißt Ehepaare, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften sowie alleinerziehende Mütter und Väter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt.² Familien mit Migrationshintergrund sind demnach Familien, in denen mindestens ein Elternteil einen Migrationsstatus entsprechend der obigen Definition aufweist.

1.2 Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland

Familien mit Migrationshintergrund³ sind in Deutschland eine statistisch relevante Bevölkerungsgruppe. Im Jahr 2011 lebten im Bundesgebiet 2,4 Millionen Familien mit Kindern unter 18 Jahren, bei denen mindestens ein Elternteil einen Migrationsstatus aufweist. Dies entspricht

1 Destatis: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell.html>

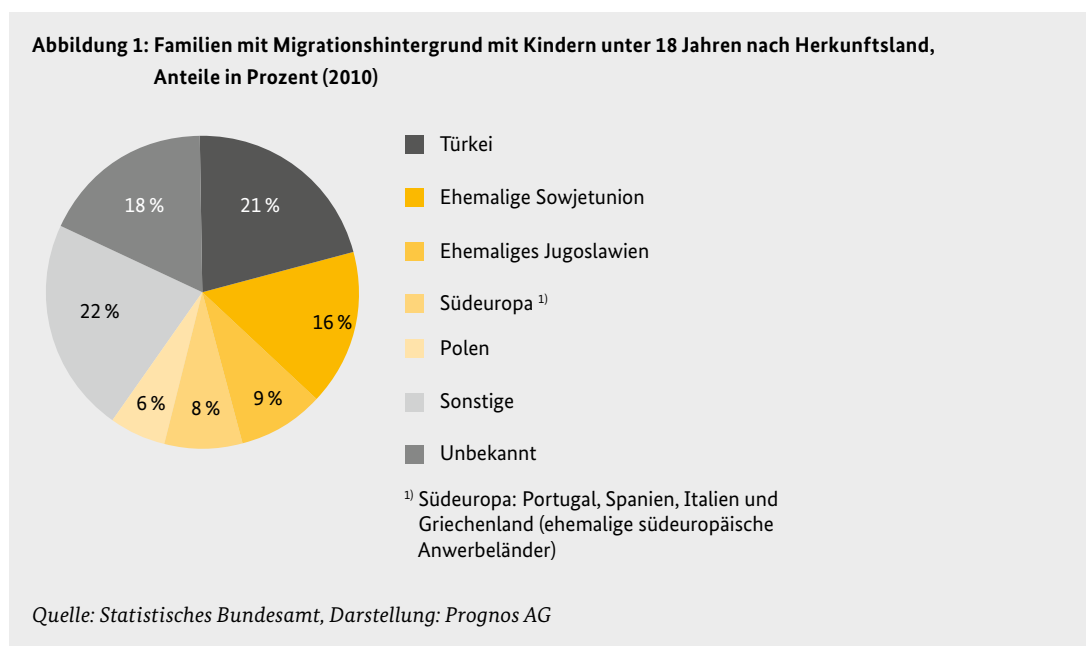
2 Vgl. DJI (2011).

3 Zu den Familien mit Migrationshintergrund zählen die in einem Haushalt zusammenlebenden Eltern-Kind-Gemeinschaften mit Kindern unter 18 Jahren, bei denen mindestens ein Elternteil eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt, die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung erhielt oder Spätaussiedlerin bzw. Spätaussiedler ist, unabhängig davon, ob diese Personen zugewandert sind oder in Deutschland geboren wurden (siehe https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Bevoelkerung/2012_03/ErlaeuterungMigrationshintergrund.html#Link2).

einem Anteil von 29 Prozent an allen Familien mit minderjährigen Kindern in Deutschland (insgesamt 8,1 Millionen). Seit dem Jahr 2005⁴ hat sich der Anteil der Familien mit Migrationshintergrund um 2 Prozentpunkte erhöht.⁵

Die meisten Familien mit Migrationshintergrund leben in den alten Bundesländern. Ihr Anteil an allen Familien lag dort im Jahr 2010 mit 32 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in den neuen Bundesländern (einschl. Berlin) mit 15 Prozent. Die weitere regionale Differenzierung zeigt, dass Familien mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft in Ballungsgebieten leben: Ihr Anteil liegt in Großstädten ab 500.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bei 43 Prozent. In kleinen Gemeinden mit weniger als 5.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hat dagegen nur rund jede 8. Familie einen Migrationshintergrund, was einem Anteil von 12 Prozent entspricht.

Den größten Anteil der Familien mit Migrationshintergrund machen mit 21 Prozent Familien mit türkischem Migrationshintergrund aus. Es folgen mit 16 Prozent Familien, die einen Bezug zu den Staaten der ehemaligen Sowjetunion aufweisen. Familien mit einer Abstammung aus den Gebieten des ehemaligen Jugoslawiens sind mit 9 Prozent die drittgrößte Gruppe. Danach folgen Familien, deren Migrationshintergrund auf eines der südeuropäischen Länder Spanien, Portugal, Italien und Griechenland zurückgeht (8 Prozent) (Abb. 1).

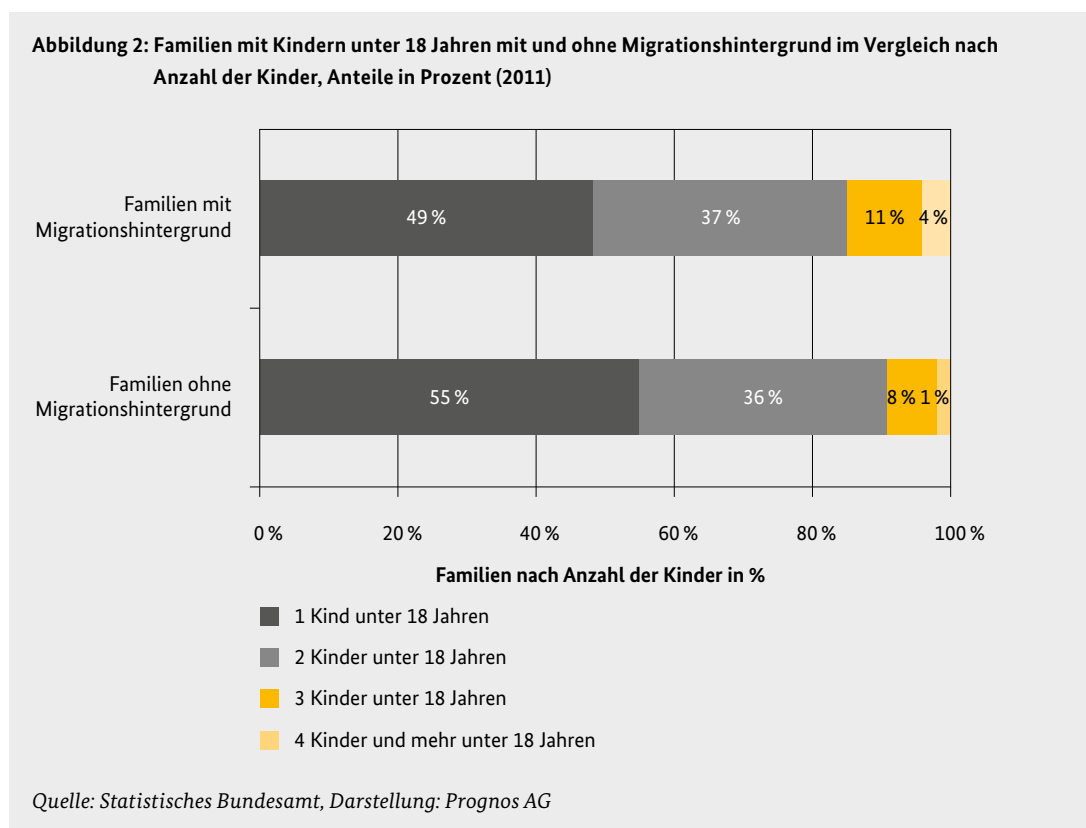


⁴ Seitdem werden im Mikrozensus detaillierte Angaben zum Migrationshintergrund erhoben.

⁵ Diese sowie die folgenden statistischen Zahlen beruhen auf den Angaben des Statistischen Bundesamtes 2012.

Familien mit Migrationshintergrund sind häufiger verheiratet und seltener alleinerziehend als Familien ohne Migrationshintergrund. 15 Prozent der Familien mit Migrationshintergrund sind Alleinerziehende, in Familien ohne Migrationshintergrund sind es 22 Prozent.

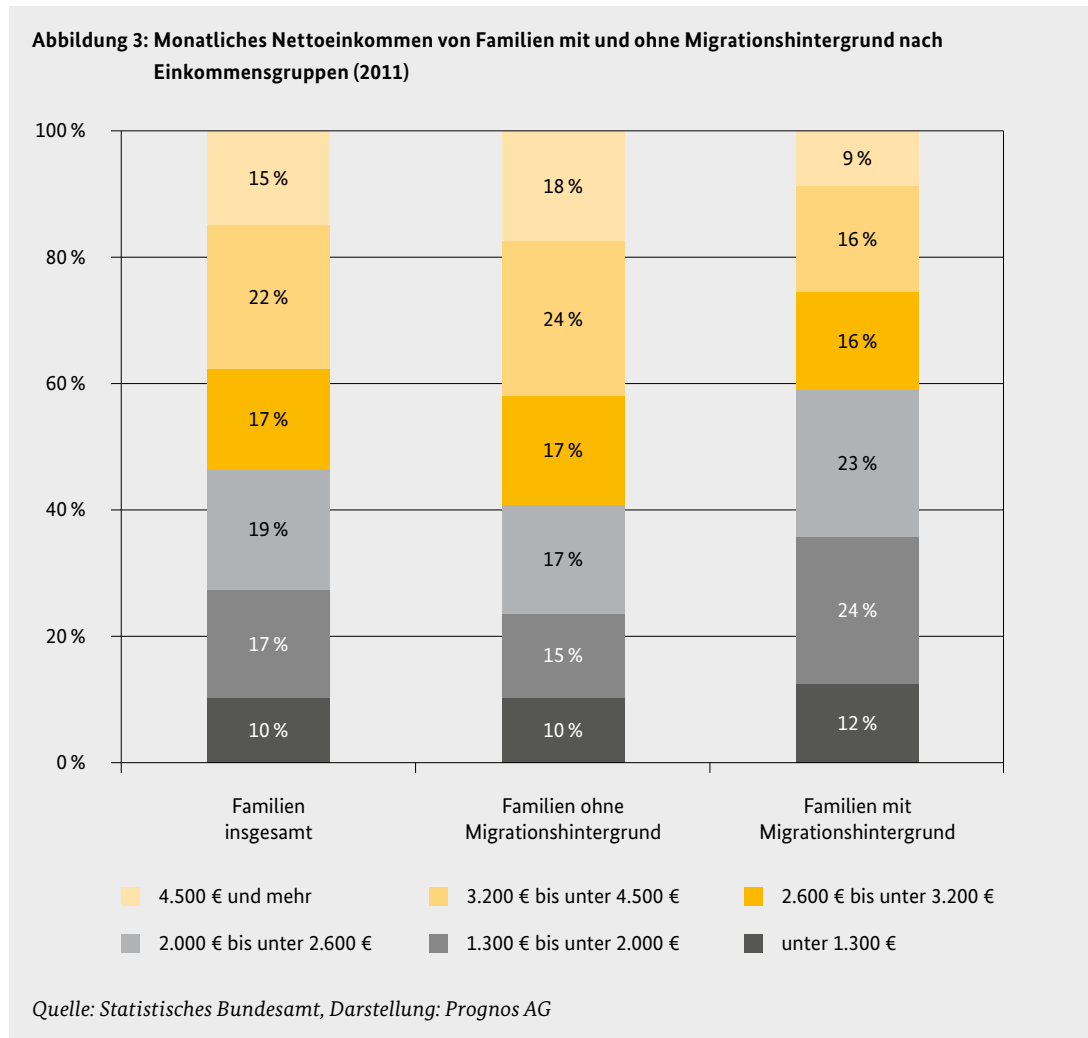
Familien mit Migrationshintergrund haben häufiger drei und mehr Kinder. Der Anteil der Mehrkindfamilien liegt bei Familien mit Migrationshintergrund bei 15 Prozent, bei Familien ohne Migrationshintergrund sind es 9 Prozent. Familien mit zwei Kindern sind in Familien mit und ohne Migrationshintergrund fast gleich verbreitet (37 bzw. 36 Prozent). Der Anteil der Familien mit nur einem Kind ist bei Familien ohne Migrationshintergrund etwas höher als bei Familien mit Migrationshintergrund (Abb. 2).



Bei der wirtschaftlichen Situation der Familien gibt es deutliche Unterschiede: Das mittlere monatliche Nettoeinkommen von Familien mit Migrationshintergrund liegt bei monatlich 2.151 Euro und beträgt damit etwa 86 Prozent des mittleren Nettoeinkommens aller Familien mit Kindern unter 18 Jahren, die in Deutschland leben. Familien mit Migrationshintergrund stehen für ihren Lebensunterhalt etwa 14 Prozent weniger finanzielle Ressourcen zur Verfügung als einer durchschnittlichen Familie.

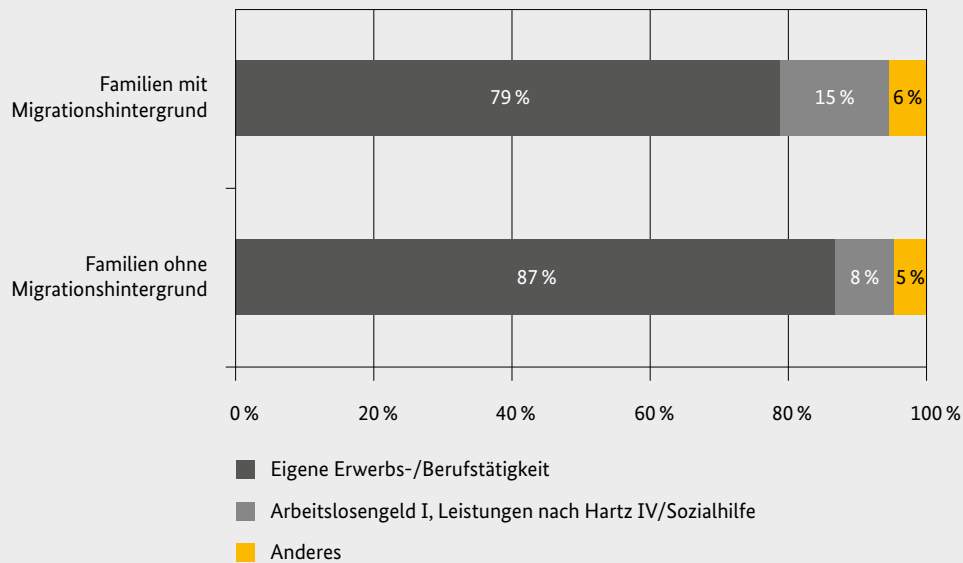
Der Blick auf die Einkommensverteilung zeigt: Familien mit Migrationshintergrund befinden sich deutlich seltener in den obersten Einkommensgruppen: So haben neun Prozent der Familien mit Migrationshintergrund ein monatliches Nettoeinkommen, das über 4.500 Euro liegt. Bei den Familien ohne Migrationshintergrund ist dieser Anteil doppelt so groß. Überdurchschnittlich viele Familien mit Migrationshintergrund gibt es dagegen im mittleren Einkommensbereich zwischen 1.300 bis unter 2.600 Euro. Knapp die Hälfte (47 Prozent) der Familien

mit Migrationshintergrund erzielen ein Einkommen in dieser Spanne, aber nur etwa jede dritte Familie ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der Familien mit Migrationshintergrund, die von weniger als 1.300 Euro leben, ist mit zwölf Prozent nur wenig höher als bei den Familien ohne Migrationshintergrund (10 Prozent). (Abb. 3).



Der Blick auf das Nettoeinkommen blendet allerdings aus, wie viele Familienmitglieder von dem erzielten Einkommen jeweils leben. Zur Finanzierung des überwiegenden Lebensunterhalts sind Familien mit Migrationshintergrund häufiger auf Transferleistungen (Arbeitslosengeld I, Leistungen nach Hartz IV oder Sozialhilfe) angewiesen als Familien ohne Migrationshintergrund. 15 Prozent der Familien mit Migrationshintergrund sind von diesen Leistungen abhängig, während es bei den Familien ohne Migrationshintergrund nur 8 Prozent sind. Dennoch bestreitet der größte Teil der Familien mit und ohne Migrationshintergrund den überwiegenden Lebensunterhalt aus einer eigenen Erwerbstätigkeit (Abb. 4).

Abbildung 4: Familien mit Kindern unter 18 Jahren mit und ohne Migrationshintergrund im Vergleich nach Finanzierung des überwiegenden Lebensunterhalts, Anteile in Prozent (2011)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Darstellung: Prognos AG

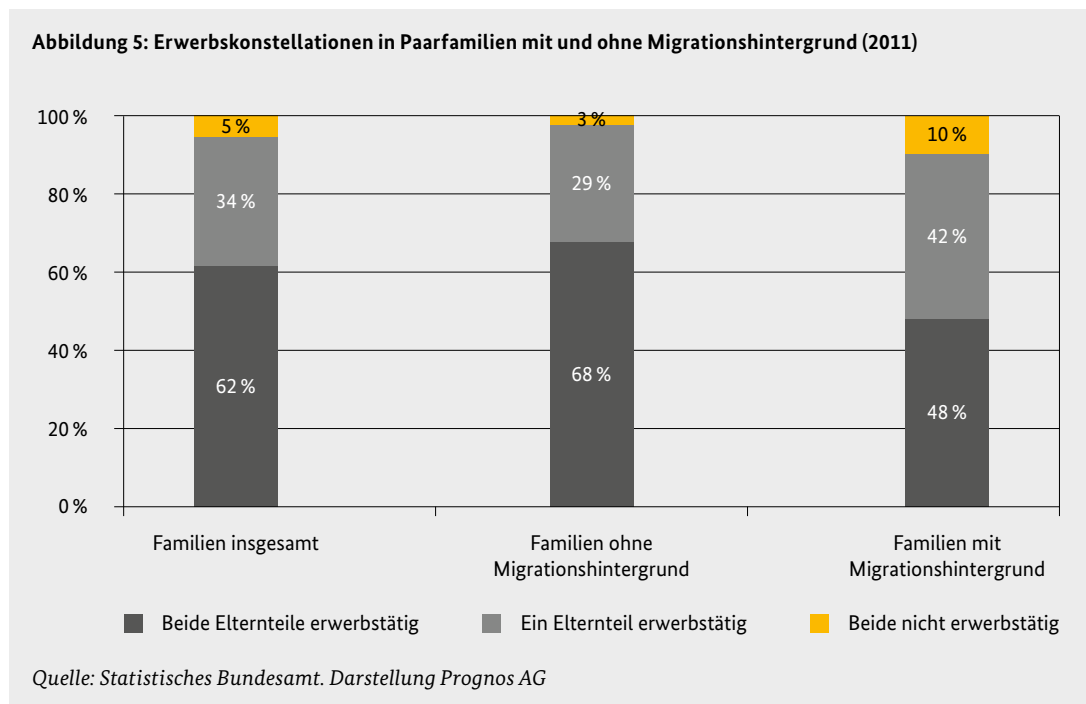
Auffällig ist die Armutsgefährdung von Familien mit Migrationshintergrund: Sie sind mit einer Armutsgefährdungsquote von 27 Prozent etwa doppelt so häufig armutsgefährdet wie Familien ohne Migrationshintergrund.⁶ Ihr äquivalenzgewichtetes monatliches Nettoeinkommen beträgt weniger als 60 Prozent des Median-Einkommens aller Haushalte. Dies hängt vor allem mit den unterschiedlichen Erwerbskonstellationen in Familien mit und ohne Migrationshintergrund zusammen. Eine Erwerbsbeteiligung der Mütter gilt als wirksames Mittel gegen die Armutsgefährdung.

⁶ Daten des Statistischen Bundesamts für das Jahr 2011.

II. Erwerbstätigkeit

2.1 Erwerbskonstellationen von Paarfamilien

Mütter mit minderjährigen Kindern und Migrationshintergrund sind deutlich seltener erwerbstätig als entsprechende Mütter aus Familien ohne Migrationshintergrund. Dies spiegelt sich auch in den Erwerbskonstellationen von Paarfamilien wider. In den Familien mit Migrationshintergrund ist häufiger als in Familien ohne Migrationshintergrund nur ein Elternteil erwerbstätig. Zugleich gibt es auch anteilig mehr Familien, in denen beide Elternteile nicht erwerbstätig sind. Dies betrifft etwa jede zehnte Paarfamilie mit Migrationshintergrund, aber nur drei Prozent der Familien ohne Migrationshintergrund. In knapp der Hälfte der Familien mit Migrationshintergrund sind beide Partner erwerbstätig. Bei den Familien ohne Migrationshintergrund trifft das auf gut zwei Drittel zu (Abb. 5).

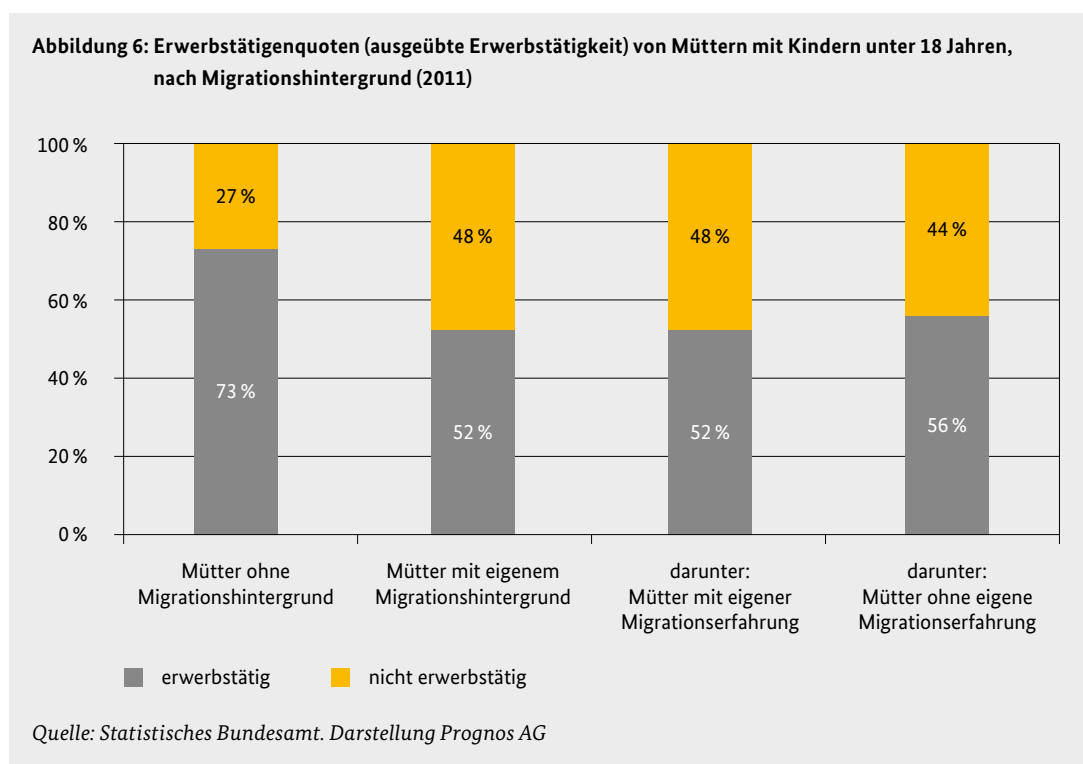


In Familien, in denen beide Eltern erwerbstätig sind, zeigen sich zwischen Familien mit und ohne Migrationshintergrund nur geringe Unterschiede hinsichtlich des Erwerbsumfangs: Sowohl in Familien mit Migrationshintergrund als auch in Familien ohne Migrationshintergrund ist die häufigste Kombination die Vollzeit-erwerbstätigkeit des Vaters mit einer Teilzeit-erwerbstätigkeit der Mutter. Der hohe Anteil an Müttern in Teilzeiterwerbstätigkeit und der niedrige Anteil der Familien, in denen beide Eltern in Vollzeit arbeiten, spricht für die besondere Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die offenbar unabhängig vom Migrationsstatus für viele Eltern besteht.

2.2 Erwerbsbeteiligung von Müttern

Die Erwerbstätigkeit von Eltern, insbesondere von Müttern, hat deutliche Auswirkungen auf die Organisation des Familienalltags und die familiäre Lebensführung. Die Erwerbskonstellationen und der Umfang der Erwerbstätigkeit der Eltern sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Bedeutung. Die Erwerbsarbeit ist allerdings nicht nur als zeitlicher Taktgeber relevant, sie ist auch hinsichtlich der Armutsgefährdung und finanziellen Absicherung ein entscheidender Faktor.⁷ Für viele Familien bedeutet die Erwerbsbeteiligung der Mutter eine deutliche Verbesserung der ökonomischen Situation. Auch für die gegenwärtige und zukünftige Absicherung der Frauen selbst spielt die Berufstätigkeit eine wichtige Rolle.

Mütter mit Migrationshintergrund sind seltener erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund: Zwar gehen 52 Prozent der Migrantinnen mit Kindern einer Erwerbstätigkeit nach, die Erwerbstätigenquote liegt allerdings deutlich unter der Erwerbstätigenquote der Mütter ohne Migrationshintergrund (73 Prozent) (Abb. 6).



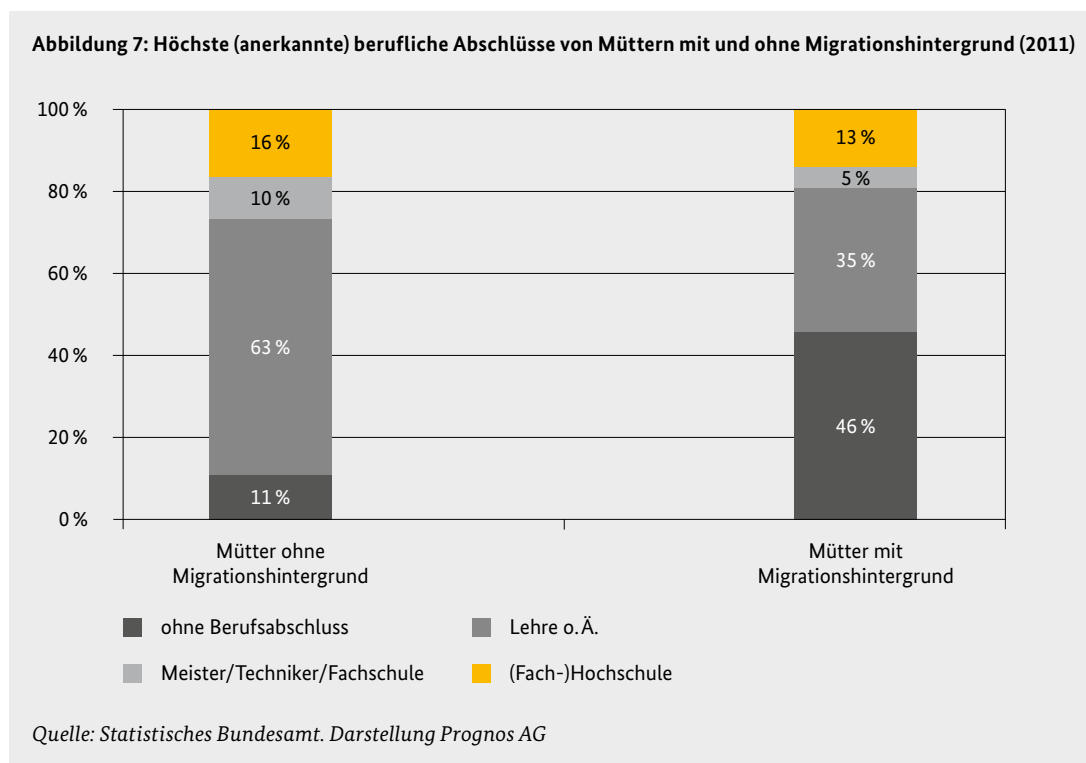
Insgesamt sind knapp 1,1 Millionen Migrantinnen mit Kindern unter 18 Jahren erwerbstätig. Etwa 978.000 üben derzeit keine Erwerbstätigkeit aus. Bei der Erwerbsbeteiligung bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsgruppen: So sind Mütter mit türkischem Migrationshintergrund deutlich seltener erwerbstätig als Mütter anderer Herkunft. Bei Müttern mit süd- und osteuropäischem Migrationshintergrund liegt die Erwerbstätigenquote hingegen über dem Durchschnitt der Mütter mit Migrationshintergrund insgesamt.

⁷ Vgl. DJI (2011).

Frauen mit Migrationshintergrund konnten an der positiven Arbeitsmarktentwicklung weniger stark partizipieren als Frauen ohne Migrationshintergrund.⁸ Generell zeichnet sich eine positive Entwicklung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund ab, an der zuletzt Frauen mit Migrationshintergrund einen größeren Anteil hatten als Männer mit Migrationshintergrund.⁹

Die Erwerbspotenziale von Frauen mit Migrationshintergrund werden in Deutschland jedoch bislang nur unzureichend genutzt. Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind vor allem Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnisse für die Integration in den Arbeitsmarkt von Bedeutung.¹⁰

Die beruflichen Abschlüsse der Mütter mit Migrationshintergrund zeigen eine erhebliche Spannweite: Einerseits gibt es unter den Müttern mit Migrationshintergrund ähnlich viele akademisch Qualifizierte wie unter den Müttern ohne Migrationshintergrund (13 Prozent gegenüber 16 Prozent). Andererseits ist der Anteil der Mütter mit Migrationshintergrund, die keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss haben, überdurchschnittlich hoch (46 Prozent gegenüber 11 Prozent bei den Müttern ohne Migrationshintergrund) (Abb. 7).



8 Die Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012).

9 BMAS (2012).

10 Vgl. BMAS (2012).

2.3 Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Familien

Die Teilhabe am Erwerbsleben hat nach wie vor eine hohe Relevanz für die ökonomische Absicherung.¹¹ Die berufliche Teilhabe ist aber auch eng mit dem subjektiven Wohlbefinden und der sozialen Teilhabe verknüpft. Dementsprechend wirkt sich eine eingeschränkte Teilhabe am Arbeitsmarkt auch negativ auf die soziale Teilhabe und das Wohlbefinden aus. Aus dieser Perspektive ist die hohe Diskrepanz zwischen den Müttern mit Migrationshintergrund, die einer Erwerbstätigkeit positiv gegenüberstehen, und jenen, die tatsächlich eine Erwerbstätigkeit ausüben, besonders relevant. Auch das Wohlbefinden der Kinder wird vom elterlichen Wohlbefinden und der ökonomischen Familiensituation beeinflusst. So erweist sich die mütterliche Erwerbstätigkeit als Schlüsselaspekt für die Armutsvermeidung von Kindern.¹²

Für Personen mit Migrationshintergrund ist eine Integration in den Arbeitsmarkt auch für die gesellschaftliche Integration insgesamt bedeutsam, beispielsweise durch den leichteren Aufbau von sozialen Kontakten und Netzwerken oder die Weiterentwicklung von Sprachkenntnissen. Hiervon profitieren auch die Kinder.

Erwerbstätige Mütter mit Migrationshintergrund sehen in ihrer Erwerbsbeteiligung vor allem eine Möglichkeit, den eigenen und familiären Lebensstandard zu verbessern und finanzielle Abhängigkeiten zu verringern. Für etwa zwei Drittel ist die Erwerbstätigkeit eine ökonomische Notwendigkeit zur finanziellen Absicherung der Familie. Ein wichtiger Aspekt der Erwerbstätigkeit sind offenbar auch soziale Kontakte (Abb. 8).



11 Vgl. 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (2012).

12 Bertram/Bertram (2009).

Die überwiegende Mehrheit (78 Prozent) der erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund ist mit ihrem Beruf sehr zufrieden oder zufrieden. Die Zufriedenheit liegt bei den vollzeiterwerbstätigen Müttern mit einem Anteil von 88 Prozent deutlich höher als bei den teilzeiterwerbstätigen Müttern, die dies zu 71 Prozent angeben. Umgekehrt sind 22 Prozent der in Teilzeit erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund „weniger zufrieden“ bzw. „gar nicht zufrieden“ gegenüber 7 Prozent der vollzeiterwerbstätigen Mütter.¹³ Teilzeiterwerbstätigkeit ist offenbar nicht immer selbst gewählt. Ein weiterer ausschlaggebender Faktor dürfte die Vergütung sein, die bei einer Teilzeittätigkeit entsprechend geringer ausfällt als bei einer Tätigkeit in Vollzeit.

13 IfD Allensbach (2009).

III.

Hürden beim Erwerbseinstieg für Mütter mit Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund stehen der Beteiligung am Erwerbsleben grundsätzlich sehr positiv gegenüber und haben eine hohe Berufsorientierung. Dennoch liegt der Anteil der Mütter mit Migrationshintergrund, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen in Deutschland, deutlich unter dem der Mütter ohne Migrationshintergrund (vgl. Kapitel 2.2).¹⁴

3.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

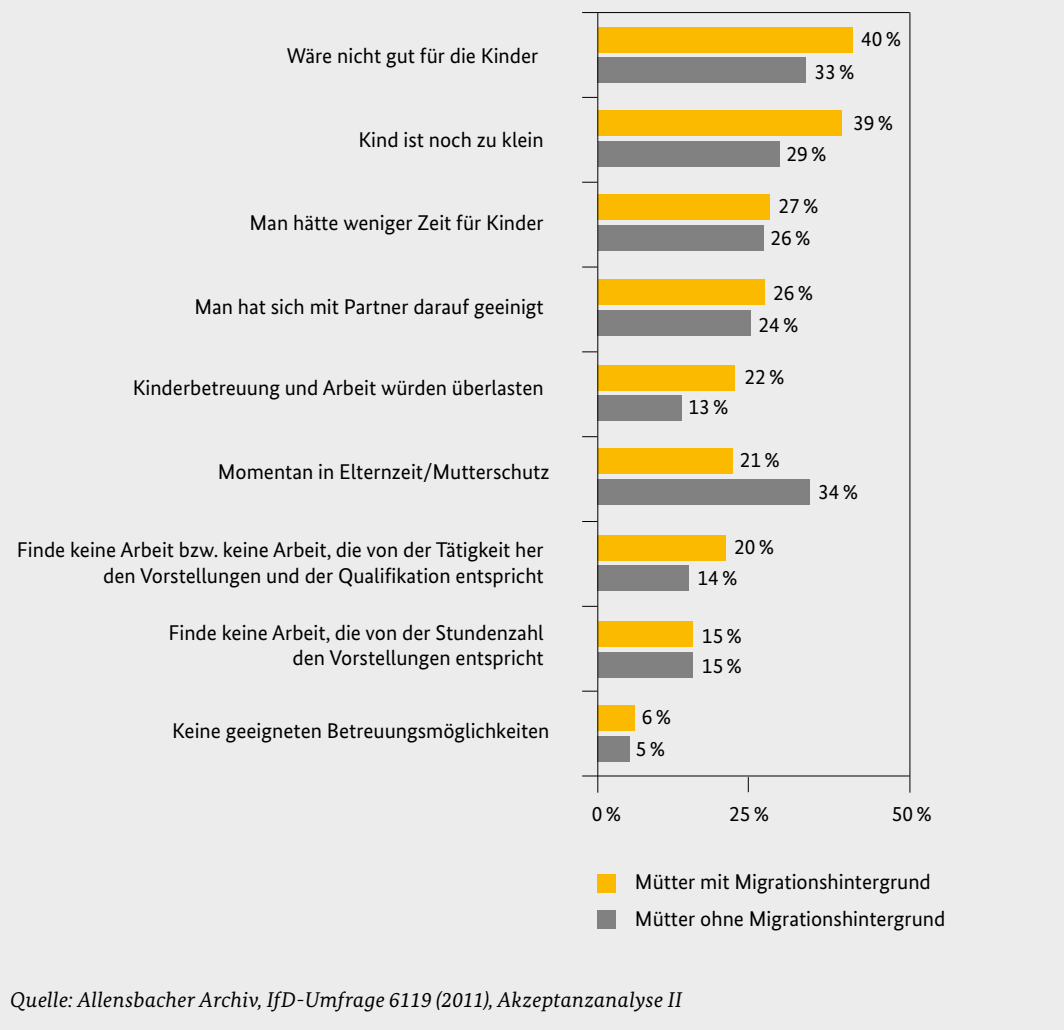
Für Mütter mit kleinen Kindern in Deutschland ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor eine Herausforderung. Das gilt unabhängig vom Migrationsstatus. Noch immer sind überwiegend die Frauen für Hausarbeit und Kinderbetreuung zuständig. Als Grund für die Nichterwerbstätigkeit nennen Mütter mit Migrationshintergrund etwas häufiger als Mütter ohne Migrationshintergrund die Betreuung von Kindern (Abb. 9). Mütter mit Migrationshintergrund betreuen zudem häufiger mehr als drei Kinder im Vergleich zu Müttern ohne Migrationshintergrund (vgl. Kapitel 1.2 zur Anzahl der Kinder in Familien). Gehen beide Eltern einer Erwerbstätigkeit nach, wird die Verantwortung für die Kinderversorgung häufiger gemeinsam getragen. Dies gilt ebenfalls unabhängig vom Migrationshintergrund.¹⁵ Der Wunsch nach einem gleichberechtigten Familienmodell ist für viele nicht realisierbar.¹⁶

¹⁴ Im Sechsten Familienbericht der Bundesregierung wird deutlich, dass die häufigsten Gründe für eine Nichterwerbstätigkeit von Frauen ausländischer Herkunft die Haushaltsverantwortung und die Betreuung von Kindern sowie Erfolgslosigkeit bei der Stellensuche sind (vgl. Sachverständigenkommission Sechster Familienbericht (2000: 148)).

¹⁵ DJI (2011: 33).

¹⁶ Sinus Sociovision (2010).

Abbildung 9: Gründe, warum Mütter mit und ohne Migrationshintergrund derzeit nicht erwerbstätig sind (2011)

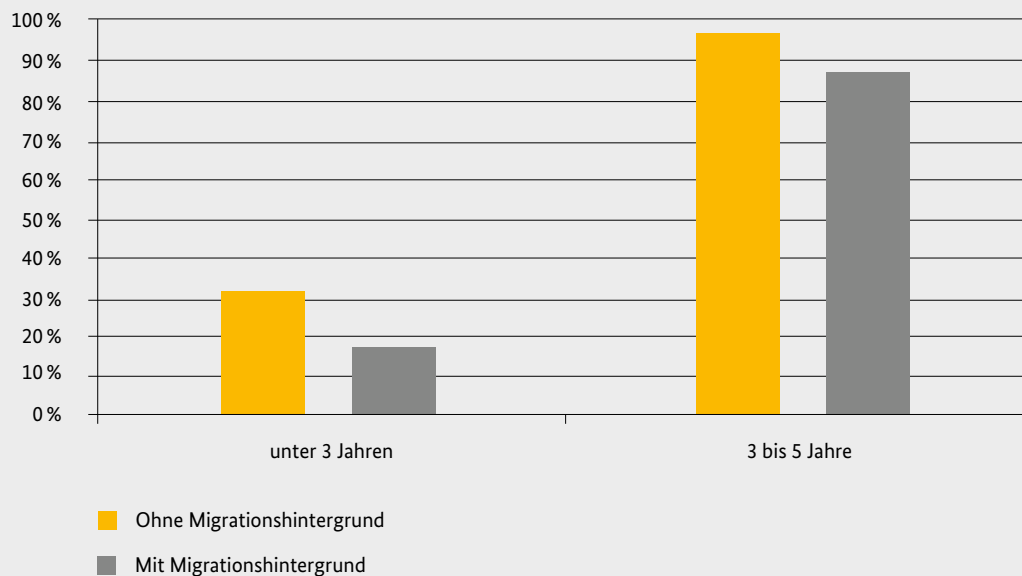


Inanspruchnahme von Kinderbetreuung

Eltern mit Migrationshintergrund nehmen für Kinder im Vorschulalter seltener eine Kindertagesbetreuung in Anspruch als Eltern ohne Migrationshintergrund (Abb. 10). Bei den Kindern unter drei Jahren lag die bundesweite Betreuungsquote von Kindern ohne Migrationshintergrund im März 2012 bei 33 Prozent, während sie bei Kindern mit Migrationshintergrund nur 16 Prozent und damit weniger als die Hälfte betrug. Für Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren steigt die Betreuungsquote für Kinder mit Migrationshintergrund zwar deutlich an. Mit 87 Prozent bleibt sie aber hinter der Betreuungsquote von Kindern ohne Migrationshintergrund (96 Prozent) zurück.¹⁷

¹⁷ Daten des Statistischen Bundesamts für das 1. Quartal des Jahres 2012.

Abbildung 10: Betreuungsquote von Kindern unter sechs Jahren mit und ohne Migrationshintergrund in der Kindertagesbetreuung (März 2012)



Quelle: Statistisches Bundesamt; Darstellung: Humboldt-Universität zu Berlin

Die geringere Betreuungsquote von Kindern mit Migrationshintergrund geht mit der geringeren Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Migrationshintergrund einher. Die Suche nach einem Betreuungsplatz erweist sich für viele dieser Mütter als Hürde.¹⁸ Hinderliche Gründe sind neben dem regionalen Mangel an Kinderbetreuungsplätzen auch Informationsdefizite über Betreuungsoptionen, sprachliche Barrieren und der Grad der interkulturellen Offenheit vonseiten der Betreuungseinrichtungen.¹⁹ Auch die finanziellen Kosten sowie die mangelnde Wohnortnähe der Einrichtungen werden als Barrieren für die Inanspruchnahme außerfamiliärer Betreuung angegeben.²⁰ Da Kinder erwerbstätiger Eltern bei der Platzvergabe häufig einen Vorzug erhalten, ist es für erwerbslose Eltern schwieriger, einen Betreuungsplatz für ihr Kind zu bekommen. Mit Inkrafttreten des Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung für jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr im August 2013 hat sich diese Situation verbessert.

Insgesamt zeigt sich, dass Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich die gleichen Lösungen zur Kinderbetreuung favorisieren wie Personen ohne Migrationshintergrund. Allerdings werden familiäre Betreuungslösungen bei Personen mit Migrationshintergrund öfter bevorzugt als eine institutionelle Betreuung.

Soziale Netze und Ressourcen

Die Generationenbeziehungen in Familien mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich. In Familien mit Migrationshintergrund wird Hilfe innerhalb der Familie vor allem von der jüngeren Generation für die ältere Generation erwartet. Diese Hilfen schließen die finanzielle Unterstützung mit ein. Dementsprechend unterstützen Familien mit Migrations-

¹⁸ Vgl. BMFSFJ (2011).

¹⁹ Vgl. BMAS (2013).

²⁰ Vgl. NUBBEK (2012).

hintergrund sowohl ihre Eltern als auch ihre Kinder finanziell. Im Vergleich zu Familien ohne Migrationshintergrund fällt die finanzielle Unterstützung der Kinder jedoch geringer aus. Zudem leben in Familien mit Migrationshintergrund etwas häufiger bereits erwachsene Kinder mit ihren Eltern zusammen.²¹ Wenn Eltern und ihre Kinder Hilfe benötigen, können sie häufig auf Personen in ihrem Umfeld zurückgreifen, die ihnen Unterstützung leisten. Dabei stehen an erster Stelle Verwandte, an zweiter Stelle Freunde und an dritter Stelle Nachbarn.²²

Kontakte und Freundschaften können nicht nur bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Unterstützung leisten, sie können auch bei der Arbeitssuche ein hilfreiches Netzwerk sein. Etwas mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Personen mit Migrationshintergrund gibt an, viele deutsche Freundinnen und Freunde zu haben. 24 Prozent hätten dagegen gerne mehr deutsche Freundinnen und Freunde und Bekannte. Schließlich geben 17 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund an, dass sie Schwierigkeiten haben, deutsche Freundinnen und Freunde zu finden.²³ Es zeigt sich, dass inter-ethnische Freundschaften oder engere Kontakte eher über Gemeinsamkeiten wie beispielsweise den Arbeitsplatz und weniger über das Wohnumfeld entstehen.²⁴ Somit ist der Arbeitsplatz auch aus dieser Perspektive wichtig für die Integration.

3.2 Die Rolle von Unternehmen

Zur Auseinandersetzung mit den Erwerbsbarrieren für Mütter mit Migrationshintergrund ist nicht nur die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihren verschiedenen Aspekten zentral. Wichtig ist auch die Perspektive der Unternehmen und die Frage, wie Unternehmen in Deutschland mit dem Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund umgehen. Dabei geht es sowohl um Gründe für eine Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund als auch um Hemmnisse und Schwierigkeiten, die Unternehmen sehen.

Erfahrung der Unternehmen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Eine Unternehmensbefragung²⁵ im Auftrag des BMFSFJ im Jahr 2011 ergab, dass insgesamt mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Unternehmen in Deutschland Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen. 11 Prozent der Unternehmen hatten zum Befragungszeitpunkt zwar keine Beschäftigten mit Migrationshintergrund, allerdings hatten diese Unternehmen innerhalb der letzten fünf Jahre Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Etwa ein Drittel (34 Prozent) der Unternehmen hatte weder zum Befragungszeitpunkt noch in den letzten fünf Jahren Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Innerhalb der letzten Jahre hat das Arbeitskräftepotenzial von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland erheblich an Bedeutung gewonnen: Gut ein Viertel (26 Prozent) der Unternehmen gab an, innerhalb der letzten fünf Jahre verstärkt Personen mit Migrationshintergrund eingestellt zu haben. Sogar 37 Prozent der Unternehmen, die mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, gaben dies an.

21 Vgl. BMFSFJ (2010).

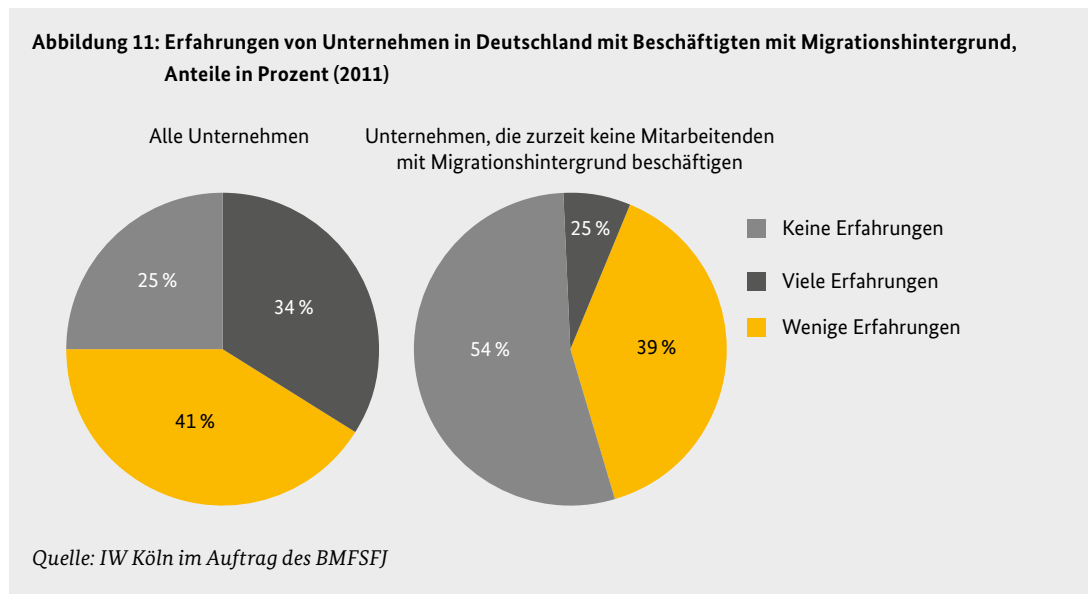
22 DJI (2011).

23 IfD Allensbach (2009).

24 BMFSFJ (2010).

25 IW Köln im Auftrag des BMFSFJ (2011).

Dementsprechend verfügen die meisten Unternehmen in Deutschland über Erfahrungen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Abb. 11). Nur 25 Prozent der Unternehmen gaben an, noch keine Erfahrungen mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit Migrationshintergrund gemacht zu haben. Dagegen verfügen 34 Prozent der Unternehmen diesbezüglich über viele Erfahrungen. Dagegen verfügen 34 Prozent der Unternehmen diesbezüglich über viele Erfahrungen.



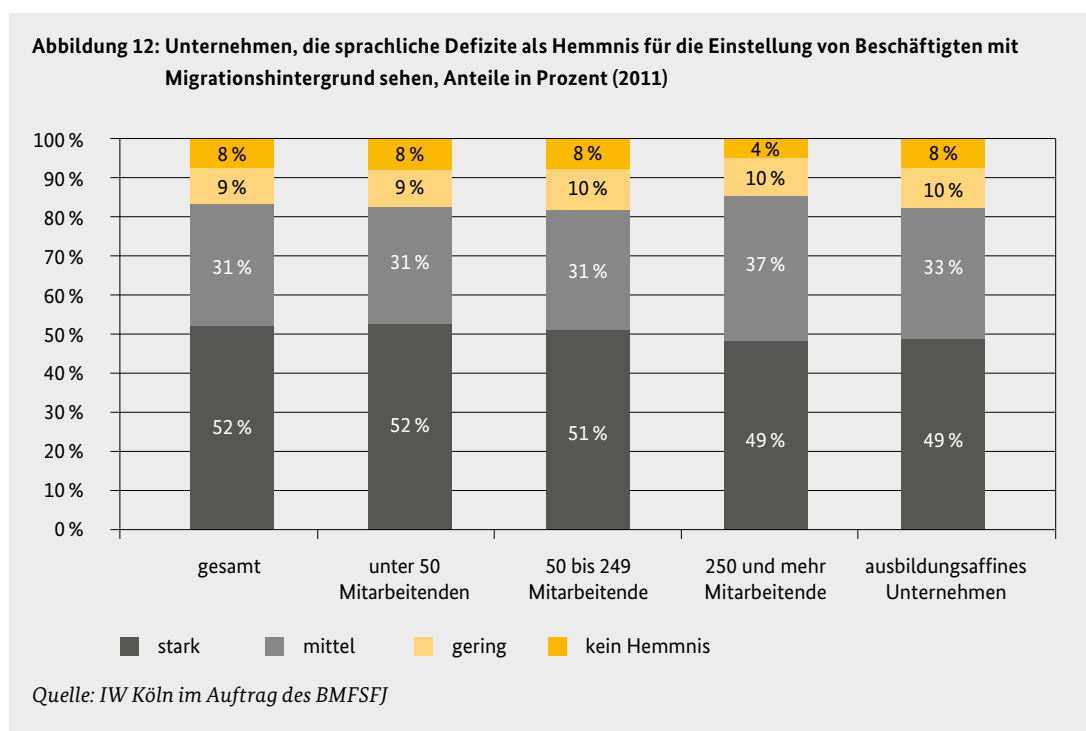
Gründe für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund

Ausschlaggebend für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund ist vor allem das Qualifikationsniveau. Von den befragten Unternehmen gaben 73 Prozent an, dass es für die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund sehr wichtig war, dass diese die Anforderungen der Stelle sehr gut erfüllt haben. Außerdem spielten bestehende Fachkräfteengpässe bei der Einstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund eine Rolle: Für 13 Prozent der Unternehmen waren Fachkräfteengpässe ein sehr wichtiger Grund, 31 Prozent der Unternehmen sahen darin einen eher wichtigen Grund. Daneben waren spezielle Fremdsprachenkenntnisse für 10 Prozent der Unternehmen ein sehr wichtiger und für 18 Prozent der Unternehmen ein eher wichtiger Grund für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere bei exporttätigen Unternehmen. Kulturelle Kenntnisse von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund waren für 4 Prozent der Unternehmen sehr wichtig und für 11 Prozent der Unternehmen eher wichtig. Auch diese Anteile liegen bei den exporttätigen Unternehmen mit 9 bzw. 15 Prozent erheblich höher. Ethisch-moralische Gründe, wie beispielsweise das Gefühl von gesellschaftlicher Verantwortung (Corporate Social Responsibility), waren für 5 Prozent der Betriebe sehr wichtig und für 22 Prozent der Betriebe eher wichtig für die Entscheidung für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Kleinere Betriebe mit unter 50 Beschäftigten gaben dies häufiger an als größere Betriebe.

Hemmnisse für die Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund

Zu den zentralen Hemmnissen für die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund zählten vor allem sprachliche Defizite, aber auch fehlende und unsichere Informationen über das Qualifikationsniveau. Ausschlaggebend waren außerdem aufenthaltsrechtliche Restriktionen, fehlende zeitliche Flexibilität sowie die familiäre Situation von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund.

Mehr als die Hälfte aller Unternehmen gab an, dass sprachliche Defizite ein starkes Hemmnis darstellen. 31 Prozent der Betriebe sahen diese als mittleres Hemmnis und nur 9 Prozent der Unternehmen sahen darin kein Hemmnis (Abb. 12). Dabei hing die Bedeutung sprachlicher Defizite als Hemmnis für die Einstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund kaum von der Unternehmensgröße ab.



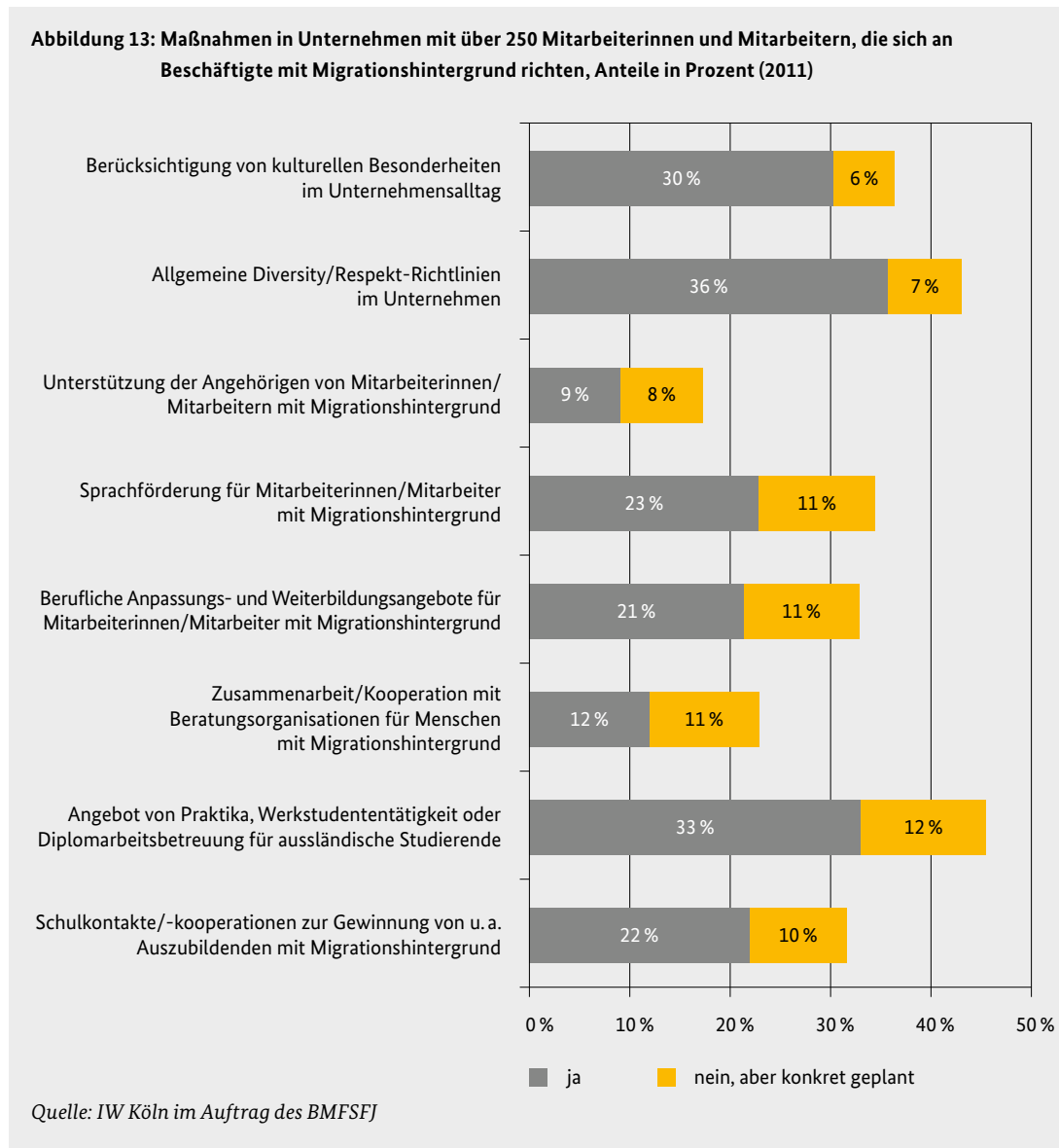
Fehlende oder unsichere Informationen über das Qualifikationsniveau waren dagegen für 19 Prozent der Unternehmen ein starkes und für 40 Prozent der Unternehmen ein mittleres Hemmnis bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund. Nur 21 Prozent der Betriebe sahen darin kein Hemmnis.

Zudem ist die familiäre Situation der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund von Belang. Diese sehen 11 Prozent der Betriebe als starkes und 35 Prozent der Betriebe als mittleres Hemmnis für die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund.

Maßnahmen der Unternehmen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Insgesamt gaben 47 Prozent der befragten Unternehmen an, dass sie personalpolitische Maßnahmen eingeführt haben, die speziell auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind. Bei den Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sind es sogar 79 Prozent. Dabei sind drei Arten von Maßnahmen zentral (Abb. 13):

1. Maßnahmen zur Berücksichtigung kultureller Besonderheiten im Unternehmensalltag
2. besondere Qualifizierungsmaßnahmen
3. Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund



IV.

Perspektiven, die Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund zu unterstützen

Familien mit Migrationshintergrund sind heute fester Bestandteil der Gesellschaft in Deutschland. Sie tragen wesentlich zum Humanvermögen und zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft bei. Vor diesem Hintergrund ist es elementar, dass sie die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlichen Ressourcen haben wie Familien ohne Migrationshintergrund.

Die berufliche Teilhabe von Frauen und Müttern mit Migrationshintergrund ist nicht nur aus Gründen der Integration und der besseren ökonomischen Absicherung der Familien zu unterstützen, sondern aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs in Deutschland auch aus volkswirtschaftlicher Sicht notwendig. Maßnahmen zur Unterstützung der Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund sind somit besonders relevant. Dies gilt nicht nur für Deutschland, sondern für alle OECD-Länder.²⁶

4.1 Politische Maßnahmen

Mit dem *Nationalen Integrationsplan 2007* und dem *Nationalen Aktionsplan Integration 2012* sowie dem *Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen* (Anerkennungsgesetz des Bundes), das am 1. April 2012 in Kraft getreten ist, hat die Bundesregierung wesentliche politische Maßnahmen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund auf den Weg gebracht. Die Erwerbsintegration ist dabei ein zentraler Aspekt.

Der *Nationale Integrationsplan* wurde am 12. Juli 2007 von der Bundesregierung, den Ländern und Kommunen sowie Migrantenorganisationen gemeinsam beschlossen. Er umfasst 150 Einzelmaßnahmen des Bundes sowie 250 Selbstverpflichtungen der Länder und Kommunen sowie der nichtstaatlichen Akteure.²⁷

Mit dem *Nationalen Aktionsplan Integration* wurde der Nationale Integrationsplan weiterentwickelt. Der Aktionsplan wurde am 31. Januar 2012 auf dem 5. Integrationsgipfel vorgestellt. Im Fokus stehen elf Dialogfelder, die sich mit wichtigen Themenfeldern für Fortschritte in der Integration befassen. Der Bund und die Länder haben hier erstmals gemeinsame Ziele vereinbart.²⁸ Dazu gehört unter anderem:

- die individuelle Förderung zu verstärken sowie die Potenziale von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erkennen,

²⁶ OECD (2012).

²⁷ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2007).

²⁸ Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2011).

- die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen zu verbessern,
- den Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst von Bund und Ländern zu erhöhen.

Die Bedeutung des Arbeitsmarkts für die Integration steht ebenfalls im Fokus des Aktionsplans. Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration werden deshalb die folgenden Ziele zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund festgehalten:

- beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen,
- interkulturelle und migrationsspezifische Qualifizierung des Beratungspersonals sicherstellen,
- betriebliche Integration verbessern,
- Fachkräftebasis sichern durch verbesserte Integration.

Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes wurde zudem eine entscheidende Voraussetzung dafür geschaffen, die Erwerbschancen für Personen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Nicht anerkannte Bildungsabschlüsse haben bisher zu einem hohen ungenutzten Potenzial von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund geführt. Zudem kann die Gruppe der Personen mit nicht anerkannten Bildungsabschlüssen statistisch nicht von der Gruppe mit fehlenden Bildungsabschlüssen unterschieden werden.²⁹ Mit dem Anerkennungsgesetz haben Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss nun einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen.³⁰ Ein zentrales Ziel dieser Regelung ist die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen und die Förderung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund. Das Anerkennungsgesetz bezieht sich auf 450 Berufe auf Bundesebene.³¹ Im Jahr 2012 wurden von 10.989 Anerkennungsanträgen 7.458 im Ausland erworbene Berufsabschlüsse als vollständig oder eingeschränkt gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation anerkannt. Darunter waren 6.837 Anträge aus dem Bereich der medizinischen Berufe und über 100 erfolgreiche Verfahren aus der Gruppe der Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe. Stand Oktober 2013 wurden 522 Anerkennungsanträge des Jahres 2012 abgelehnt. Bei 3.009 Verfahren steht noch eine Entscheidung aus.³²

4.2 Beispiele aus der Praxis

Praktische Lösungsansätze zur Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund müssen der Migrationsvielfalt gerecht werden. Mütter mit unterschiedlichen Migrationshintergründen haben unterschiedliche berufliche Qualifikationen und leben in unterschiedlichen familiären Konstellationen. Sie eint aber die Migrationserfahrung, sei sie selbst oder durch die Eltern erlebt. Diese Migrationserfahrung ist prägend für viele Faktoren, die entscheidend für

²⁹ Vgl. Färber (2008).

³⁰ Vgl. BMBF „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“, unter: <http://www.bmbf.de/de/15644.php>

³¹ Vgl. Familien-Wegweiser des BMFSFJ unter: <http://www.familien-wegweiser.de/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=185990.html>

³² Vgl. Destatis: Pressemitteilung vom 15. Oktober 2013, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/10/PD13_347_212.html

die Arbeitsmarktintegration sind: Dazu zählen im Ausland erworbene Schul- oder Berufsabschlüsse, sprachliche Voraussetzungen, Hürden beim Zugang zu Kinderbetreuung, fehlende Netzwerke zur Bewältigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf dieser Grundlage wurde Ende 2012 die Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ gestartet.

Im Rahmen eines einjährigen Modellprojekts fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend insgesamt 16 Standorte im Bundesgebiet, die zum Ziel haben,

- Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund zu eröffnen, konkret aufzubauen und umzusetzen,
- Übergänge zwischen den vorhandenen Angeboten zu schaffen und die Elemente der Prozesskette auf Ebene der Mütter über Unterstützungsangebote und Betreuungsformen miteinander zu verknüpfen,
- Informationsdefizite bei Arbeitgebern anzugehen und deren Befähigung zu einer am Prinzip der Vielfalt orientierten Personalpolitik zu fördern.

Die Projekte unterscheiden sich dabei hinsichtlich ihrer institutionellen Anbindung, ihrer Organisationsform, ihrer konkreten Zielsetzungen und Zielgruppen sowie ihres Praxisansatzes (siehe Info-Box). Die einjährige Pilotphase der Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ hat gezeigt, dass die Aktivierung der Mütter mit Migrationshintergrund nur mit einem auf sie ausgerichteten Instrumentarium gelingt. Neben einer persönlichen Ansprache und individuellen Begleitung z. B. durch ein Mentoring gehört die enge Vernetzung mit Akteuren des Arbeitsmarktes zu den Erfolgsfaktoren für eine Erwerbsintegration.³³

Für den deutlich überwiegenden Teil der eingebundenen Mütter mit Migrationshintergrund konnte in den Projekten eine konkrete Erwerbsperspektive aufgebaut werden, ein großer Teil der Frauen hat den Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft bzw. bereitet sich auf den Einstieg vor. Dabei hängt der Verbleib der Mütter nur bedingt von den mitgebrachten Qualifikationen ab. Nahezu alle Projekte berichten davon, dass die Mütter im Rahmen der Projekte ihre Deutschkenntnisse verbessert haben, deutlich an Kompetenzen und Selbstständigkeit gewonnen und eine Erwerbsperspektive entwickelt haben.

³³ Vgl. BMFSFJ: „Ressourcen stärken – Zukunft sichern“, unter: <http://www.ressourcen-staerken.de/ressourcenstaerken/root.html>

Die Projekte verfolgen unterschiedliche konzeptionelle und methodische Ansätze:

Auch die konzeptionellen und methodischen Ansätze der Projekte unterscheiden sich:

- **Mentoringprojekt:** Erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrierte Mütter mit Migrationshintergrund beraten jeweils eine Projektteilnehmerin in Form von Tandems. Flankiert werden die Treffen der Tandems durch individuelles Coaching durch die Projektmitarbeiterin sowie Gruppentermine.
- **Modularer Aufbau des Projekts:** Eine feste Gruppe an Teilnehmerinnen durchläuft über einen längeren Zeitraum verschiedene Module, auch Praktikumsphasen können integriert sein. Flankiert werden kann der modulare Gruppenunterricht durch individuelles oder Gruppencoaching.
- **Individuelles Coaching und/oder Gruppencoaching:** Im Rahmen von individuellen Coachings werden die Teilnehmerinnen in Einzelgesprächen von der Projektmitarbeiterin beraten und unterstützt. In Gruppencoachings unterstützen sie sich gegenseitig, die Projektmitarbeiterin begleitet und steuert den Austausch.
- **Feste Kooperation mit Ausbildungs-/Beschäftigungsfeld:** Die Projekte sind auf ein Berufsfeld spezialisiert und vermitteln die Teilnehmerinnen ausschließlich in diesen Bereich. Dafür haben sie spezifische Kooperationspartner.

Quelle: BMFSFJ

Die verschiedenen Projektstandorte³⁴ haben auf ganz unterschiedliche Art und Weise versucht, Mütter mit Migrationshintergrund beim Einstieg in die Erwerbsarbeit zu unterstützen. Einige Beispiele werden in den folgenden Einzelporträts³⁵ näher vorgestellt.

³⁴ Eine Übersicht über die 16 Projektstandorte der Initiative befindet sich unter: <http://www.ressourcen-staerken.de/ressourcenstaerken/projektportraits.html>

³⁵ Quelle für die Einzelporträts: BMFSFJ, Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern“; Darstellung: Humboldt-Universität zu Berlin.

Projektstandort Kassel: BENGI – Interkultureller Lern- und Begegnungsort für Frauen

Bildung – Existenz – Netzwerke – Gesundheit – Interkulturell

Zielgruppe: Mütter mit Migrationshintergrund. Viele der Frauen haben eher früh eine Familie gegründet, wobei Bildung und Ausbildung vernachlässigt wurden. Circa drei Viertel der Teilnehmerinnen haben keine abgeschlossene Ausbildung, ein Drittel hat einen Grundschulabschluss, ein Viertel verfügt über keine Schulbildung. Andererseits bringen Mütter bestimmte Fähigkeiten wie Organisationstalent, Managementfähigkeiten und Sprachvielfalt mit, die oftmals wenig wertgeschätzt werden. Unterstützungsangebote zur Integration in den Arbeitsmarkt erreichen die Frauen oft kaum, auch fehlen Kenntnisse über den Arbeitsmarkt. Die meisten Teilnehmerinnen haben den Integrationskurs mit dem Zertifikat B1 abgeschlossen.

Regionale Ausgangslage: Mehr als 35 Prozent der Bevölkerung Kassels haben einen Migrationshintergrund, größte Dichte in den ehemaligen Industriestadtteilen (hier ist auch die Arbeitslosigkeit überdurchschnittlich). Zu den (regionalen) Hemmnissen der Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zählen u. a.: der Wegfall von Arbeitsplätzen, die eine niedrige Qualifikation erfordern; dass Mütter mit Migrationshintergrund kaum Informationen über den Arbeitsmarkt haben; qualifikatorische Zugangsvoraussetzungen; die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Projektbeschreibung: Im Fokus stehen die Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, die Heranführung an den Arbeitsmarkt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie das Erlernen und der Ausbau von Selbstmanagement.

An drei Vormittagen pro Woche werden vier Module zur beruflichen Orientierung absolviert.

Modul 1: Reflektieren der individuellen und familiären Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit; Entwicklung persönlicher und beruflicher Eignungsprofile

Modul 2: „Informationen über Angebote der Arbeitsförderung. Stellenangebote werden recherchiert und Bewerbungen trainiert. (...) Einführung in die EDV sowie die Nutzung des Internets und der BENGI-Intranetplattform zum beruflichen Einstieg“ werden erlernt.

Modul 3: Erstellung von Bewerbungsunterlagen

Modul 4: Absolvieren eines Praktikums in einem kooperierenden Unternehmen

Regionale Kooperationspartner:

- Jobcenter Stadt Kassel
- Jugendmigrationsdienst des Internationalen Bundes Kassel
- Stadtteiltreff Forstfeld – piano e. V.
- Schule Am Lindenberg
- Diakonie Kurhessen-Waldeck Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte

Kontakt:

BENGI e. V.
Die Freiheit 14
34117 Kassel
www.bengi-ks.de

Ansprechpartnerin:

Frau Gülsen Akcay
Tel.: 0561-50958
bengi-ks@t-online.de

Projektstandort Erfurt: Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement (IBS) gemeinnützige GmbH

Modellprojekt Komm: Kooperation berufliche Orientierung für Mütter mit Migrationshintergrund

Zielgruppe: Mütter mit Migrationshintergrund zwischen 18 und 50 Jahren mit wenig Kontakt zur Aufnahmegesellschaft und unterschiedlichem Bildungsstand. Viele sind abhängig von Transferleistungen. Zu den Hindernissen einer Arbeitsmarktintegration zählen u. a. die fehlende Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen, mangelnde Sprachkompetenz, fehlende Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, geringes Vertrauen in öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen und die häufig alleinige Verantwortung für das Familienleben.

Regionale Ausgangslage: Thüringen hat einen Ausländeranteil von 2 Prozent, die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern ist mit 16,5 Prozent doppelt so hoch wie die der Deutschen. In Erfurt haben 6 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Wirtschaftliches Wachstum ist zurzeit vor allem in den Branchen Logistik, Solar und Automobilzuliefererindustrie zu verzeichnen, zudem besteht zunehmende Nachfrage nach Fach- und Hilfskräften im Bereich Altenpflege und Dienstleistungen.

Projektbeschreibung: Im Fokus stehen der Ausbau der Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache im öffentlichen Bereich und die Heranführung an den regionalen Arbeitsmarkt.

Das Angebot besteht aus drei Phasen mit jeweils dreimonatiger Qualifizierung. Hierzu zählt ein 12-wöchiger Kurs, in dem Kommunikation in der Arbeitswelt und im öffentlichen Raum, Kenntnisse in arbeitsmarktrelevanten Themen, Bewerbungstraining und persönliche und berufliche Beratung sowie Anerkennungsberatung bzgl. ausländischer Zeugnisse und Qualifikationen angeeignet werden können. Zudem bestehen Möglichkeiten der Kinderbetreuung, auch um Müttern die Vorteile der Kinderbetreuung zu verdeutlichen. Nach Abschluss der Präsenzphase finden weitere, offene Angebote zu arbeitsmarkt- und gesellschaftsrelevanten Themen statt.

Regionale Kooperationspartner:

- Jobcenter Erfurt
- Regionales Netzwerk IQ Thüringen
- Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen – Projekt „K 24“
- Evangelischer Kirchenkreis – Büro für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger
- Arbeiterwohlfahrt Thüringen – Bereich Migration

Kontakt:

IBS gGmbH
Johannesstr. 112
99084 Erfurt
www.ibs-thueringen.de

Ansprechpartnerin:

Frau Christine Gessler-Unthan
Tel.: 0361-51150416
gessler-unthan@ibs-thueringen.de

Projektstandort Frankfurt: Berami – berufliche Integration e. V.

Frauen machen Frauen stark (FMFS) – ein Mentoringprogramm für den Weg zum Beruf in Frankfurt

Zielgruppe: Frauen mit Migrationshintergrund, die über 25 Jahre alt sind und entweder selbst im SGB-II-Leistungsbezug stehen oder Teil einer Bedarfsgemeinschaft sind. Berufliche Qualifikationen und/oder Erfahrungen in der Erwerbsarbeit sind wünschenswert, aber nicht Voraussetzung. Deutschkenntnisse auf dem B1-Niveau sollten vorhanden sein. Die Vermittlung der Teilnehmerinnen erfolgt durch das Jobcenter Frankfurt.

Regionale Ausgangslage: 38 Prozent der Bevölkerung in Frankfurt haben einen Migrationshintergrund, die Arbeitslosenquote liegt bei 7 Prozent. Neben dem Banken-, Finanz- und Verkehrssektor sind derzeit wachsende Branchen die Informations- und Kommunikationstechnologie, die Biotechnologie, die Kultur- und Kreativwirtschaft sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen soll für Frauen mit Migrationshintergrund erschlossen werden, da hier Fachkräftebedarf vorhanden ist. Ein Hindernis zur Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund stellt der Mangel an wohnortnahen Kinderbetreuungsmöglichkeiten dar.

Projektbeschreibung: Im Mittelpunkt des Projekts zu beruflicher Orientierung und Hilfe beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben steht das Mentoring.

Zehn Teilnehmerinnen werden über einen Zeitraum von acht Monaten begleitet. Jede Teilnehmerin wird durch eine Mentorin unterstützt, mit der etwas alle 2 Wochen ein Treffen stattfindet. Die Mentorinnen haben teilweise selbst einen Migrationshintergrund, sind für ihre Aufgaben qualifiziert und haben oft selbst Erfahrungen mit der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Zudem finden halbtägige Informationsveranstaltungen und Gruppentrainings zu Themen wie Zeitmanagement und Vereinbarkeit von Familie und Beruf statt. Außerdem können fachliche Beratungsangebote zum Beispiel zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen genutzt werden. In der Teilnahmezeit finden auch zwei Veranstaltungen mit der gesamten Familie statt. Daneben werden die beruflichen Perspektiven der Teilnehmerinnen mit dem Jobcenter besprochen und Ausbildungseinrichtungen und Arbeitgeber werden zu zielgruppenorientierter Anwerbung beraten.

Regionale Kooperationspartner:

- Jobcenter Frankfurt am Main
- Frauenreferat der Stadt Frankfurt am Main
- B.-Jourdan-Schule für Sozialpädagogik, Sozialwesen, Sozialwirtschaft
- ein Unternehmen der Zeitarbeitsbranche
- DRK Landesverband Hessen mit dem Rotkreuz Campus Kronenberg

Kontakt:

berami berufliche Integration e. V.
Burgstr. 106
60389 Frankfurt am Main
www.berami.de

Ansprechpartnerin:

Frau Doro Cramer
Tel.: 069-913010-16
cramer@berami.de

Einige Projektträger haben neue Wege ausprobiert, wie Müttern mit Migrationshintergrund der Einstieg in die Erwerbstätigkeit gelingen kann. In Berlin war die enge Kooperation mit einem großen Klinikum der Schlüssel zum Erfolg. In Frankfurt am Main wurde das Instrument des Mentorings mit der Zielgruppe erprobt. Zwei Erfolgsgeschichten berichten, wie es konkret gelungen ist, dass Kooperationspartner im Rahmen der Projekte voneinander profitieren.

Erfolgsgeschichten:

Erfahrung und Kompetenz – Interkulturelles Beratungs- und Begegnungszentrums IBBC kooperiert mit dem Vivantes-Klinikum

Das Vivantes-Klinikum in Berlin-Neukölln kooperiert seit drei Jahren mit dem Interkulturellen Beratungs- und Begegnungszentrum IBBC e. V. Junge Mütter mit Migrationshintergrund bringen für das Klinikum ganz besondere Ressourcen mit.

Das Projekt richtet sich speziell an (junge) Mütter mit Migrationshintergrund, die Interesse an einem Beruf in der Pflege haben. Der Konzern Vivantes betreibt unter anderem 9 Krankenhäuser, 12 Pflegeheime für Seniorinnen und Senioren, eine ambulante Krankenpflege und mehrere medizinische Versorgungszentren. Damit ist Vivantes der größte Ausbilder im Gesundheitswesen in Berlin und hat eine Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen. Die Vorbereitungskurse des IBBC (interkulturelle Fortbildung und Trainings) schaffen die Voraussetzungen für einen Ausbildungsplatz bei Vivantes. Die erstens Azubinen und Azubis haben die Ausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen. Es gibt Ausbildungsplätze in 6 Berufen: Sozialassistentin bzw. Sozialassistent für Pflege (Hauptschulabschluss), Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege und operationstechnische Assistenz (Realschulabschluss), Hebamme bzw. Entbindungspfleger (Abitur). Viele der jungen Frauen mit Migrationshintergrund, die an der Ausbildung teilnehmen, bringen ein hohes Maß an Disziplin auf, um ihre Ausbildung zu beenden, auch wenn sie Kinder haben oder in der Ausbildungszeit Mutter werden.

„Mitarbeiterinnen, die im gleichen Kulturkreis wie eine Patientin oder ein Patient sozialisiert wurden, kennen selbstverständliche Gepflogenheiten, die mit der Pflege und Heilung koordiniert werden müssen“, betont Ulrich Söding vom Vivantes Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG). „Das sind Ressourcen, die in keinem Lehrbuch stehen und die wir ohne diese Auszubildenden nicht bereitstellen könnten.“

Projekt:

Interkulturelles Beratungs- und Begegnungs-Centrum e. V.

Werbellinstr. 42

12053 Berlin

www.ibbc-berlin.de

Ansprechpartnerin:

Frau Ilknur Gümüs

Tel.: 030-56822753

info@ibbc-berlin.de

Erfolgsgeschichten:

Vom Mentee zur Mentorin – Shabana Maliki (30)

Die aus Afghanistan stammende Shabana Maliki startete ihre schulische und berufliche Laufbahn erst nach ihrer Scheidung in Deutschland. Jetzt studiert die alleinerziehende Mutter Allgemeine Pflege mit Schwerpunkt Casemanagement an der Fachhochschule in Frankfurt am Main und berät andere Frauen auf dem Weg in eine selbstbestimmte Zukunft.

Shabana Maliki kam infolge einer Zwangsheirat, die von Großeltern initiiert wurde, nach Deutschland. Der Ehemann erlaubte ihr nicht, am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilzunehmen. Dafür musste sie alle Aufgaben im Haushalt übernehmen. Erst nach der Scheidung konnte Shabana Maliki ihren Realschulabschluss machen und eine Ausbildung als Krankenschwester absolvieren. Mit viel Ehrgeiz und Einsatz legte sie auch das Fachabitur ab und studiert seit 2012 „Allgemeine Pflege mit Schwerpunkt auf Casemanagement und Gesundheitsförderung“ an der Fachhochschule Frankfurt am Main.

„Mein Berufsziel ist es, eine multikulturelle Einrichtung für ältere Menschen verantwortlich mitgestalten zu können. Darüber hinaus möchte ich Frauen mit Migrationsbiografien, die als Opfer von Gewalt und Tradition zum Schweigen verurteilt sind, Gehör in unserer Gesellschaft verschaffen.“

Die alleinerziehende Mutter erhielt viel Unterstützung durch ihre Eltern und Geschwister. Auch die Crespo Foundation in Frankfurt am Main, die mit dem Stipendienprogramm SABA jungen Frauen und Müttern mit Migrationshintergrund die Chance bietet, ihre Bildungskarriere neu anzugehen, war ihr eine große Hilfe. In diesem Programm, das eng mit dem Verein berami (berufliche Integration) kooperiert, durchlief Shabana Maliki eine Mentoring-Schulung, ein Feld, in dem sie heute aktiv ist.

Die größte Hürde in ihrer Entwicklung war ihr traditioneller Glaube, sagt die angehende Fachhochschulabsolventin. Mit ihren Erfahrungen in Deutschland hat sich ihr Leben gewandelt. Heute sieht sie die Erde als einen Ort, an dem alle Menschen gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger sind. Für Zugewanderte sieht sie vor allem Bildung und den Erwerb deutscher Kulturkenntnisse als Schlüssel zum Erfolg. Mit ihrem ehrenamtlichen Engagement bei Aktionen gegen Bildungsarmut und als Beraterin für Frauen, die Gewalt erfahren haben, hofft sie, die Welt ein bisschen in diese Richtung verändern zu können.

Projekt:

berami berufliche Integration e. V.

Burgstr. 106

60389 Frankfurt am Main

www.berami.de

Ansprechpartnerin:

Frau Doro Cramer

Tel.: 069-913010-16

cramer@berami.de

Zusammenfassung und Ausblick

Für die Teilhabe am Erwerbsleben sind viele Faktoren prägend, auch die jeweilige Migrationserfahrung der Familien: etwa die im Ausland erworbenen Schul- oder Berufsabschlüsse, sprachliche Voraussetzungen, aber auch Hürden beim Zugang zu Kinderbetreuung und nicht zuletzt fehlende Netzwerke für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Trotz hoher Erwerbsorientierung und einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften gelingt vielen Müttern mit Migrationshintergrund der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht.

Dies bedeutet jedoch keinesfalls, dass Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund kein Interesse an einer Beschäftigung haben. Im Gegenteil: Sehr viele der erwerbstätigen Frauen und Mütter schätzen ihre Berufstätigkeit sehr und sprechen dieser auch einen erheblichen Stellenwert für die gesellschaftliche Integration zu. Mütter mit Migrationshintergrund, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder dieser nachgehen wollen, sind mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Aufgrund der durchschnittlich höheren Kinderzahl stellt sich für sie die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderem Maß. Auch Sprachkenntnisse und Unsicherheiten hinsichtlich der Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen stellen Hemmnisse für eine Erwerbsbeteiligung dar.

Die OECD empfiehlt in ihrem Report zur internationalen Migration migrations- und integrationspolitische Maßnahmen, die vor allem auf die Erwerbsintegration abzielen. Dazu zählt unter anderem, die bestehenden Erwerbspotenziale in Familien mit Migrationshintergrund besser zu nutzen.¹

Die Bundesregierung unterstützt verstärkt Mütter mit Migrationshintergrund auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Neben einem Beitrag zur Fachkräftesicherung sind mit der Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Zuwanderungsgeschichte weitere positive Effekte verbunden: Neben verbesserten materiellen Teilhabechancen der Familie geht eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt häufig auch mit einer höheren gesellschaftlichen Integration und besseren Perspektiven für die Kinder durch die breitere gesellschaftliche Teilhabe der gesamten Familie einher.

Die Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern“ ist ein erfolgreiches Beispiel, wie die Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund gefördert werden kann. Die Modellprojekte der Initiative leisten einen wichtigen Beitrag für eine bessere Vernetzung der unterschiedlichen Ansprechpartner: Vom Jobcenter über die Ausländerbehörde, Migrantenselbstorganisationen, Verbände und Vereine, bis hin zu Unternehmen wurden wesentliche Akteure beteiligt. Für die Zukunft ist es deshalb wünschenswert, die Erfahrungen aus den erfolgreichen Modellprojekten für die Erwerbsintegration von Personen mit Migrationshintergrund auf einer praktischen Ebene weiterzuentwickeln und zu verstetigen.

1 OECD (2012), (2013).

Literaturverzeichnis

Bertram, Hans und Bertram, Birgit (2009): Familie, Sozialisation und die Zukunft der Kinder. Opladen: Budrich.

BMAS (2012): Fortschrittsbericht 2012 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMAS (2013): Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMFSFJ (Hrsg.) (2010): Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 24: Ehe, Familie, Werte – Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

BMFSFJ (2011): Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituationen, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2012): 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

DJI (Hrsg.) (2011): Lebenssituation und Familienalltag von Familien mit Migrationshintergrund. Teilbericht I. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.

Färber, Christine et al. (2008): Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen: Budrich UniPress.

IfD Allensbach (2009): Zuwanderer in Deutschland. Sonderauswertung einer repräsentativen Befragung unter Migranten im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, im Auftrag des BMFSFJ (2011): Unternehmensmonitor Integration. Köln.

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg (2010): Familien in Baden-Württemberg. Migration, Familie und Beruf. Stuttgart.

NUBBEK (2012): Nationale Untersuchung zu Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit. Fragestellungen und Ergebnisse im Überblick. Berlin.

OECD (2012): International Migration Outlook 2012. OECD Publishing.

OECD (2013): International Migration Outlook 2013. OECD Publishing.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2011): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung.

Rubin, Jennifer et al. (2008): Migrant women in the European labour force. Current situation and future prospects. Report prepared for the European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity.

Sachverständigenkommission Sechster Familienbericht (2000): Unterrichtung durch die Bundesregierung. Sechster Familienbericht. Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen – Belastungen – Herausforderungen. Deutscher Bundestag, Drucksache 14/4357.

Sinus Sociovision (2010): Geschlechterrollen von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Türkischstämmige und Spätaussiedler, Muslime und Christen im Vergleich. Heidelberg.

TNS Emnid, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (2010): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vergleich von Bürgern mit und ohne Migrationshintergrund. Bielefeld.

Wall, Karin et al. (2010): Social Inequality and Diversity of Families. Working Report. European Commission, Family Platform.

Nützliche Links

Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern“

<http://www.ressourcen-staerken.de/>

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“

<http://www.netzwerk-iq.de/>

ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>

XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge

http://www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm__bleibeberechtigte.html#entry1

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

<http://www.bamf.de/DE/Startseite/startseite-node.html>

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



Wissenschaftliche Beratung:

Prof. Dr. Hans Bertram (Humboldt-Universität zu Berlin)

Redaktion:

Iris Angelika Quander, M.A. (Humboldt-Universität zu Berlin)
Unter Mitarbeit von:
Katharina Wieske, Felicitas Fleck, Sophia Heinzmann

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: November 2013

Gestaltung: www.avitamin.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.