



16. Werkstattgespräch „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Unterstützung geflüchteter Frauen“

Dokumentation des 16. Werkstattgesprächs für Jobcenter und Agenturen für Arbeit vom 11.12.2018 (Gelsenkirchen)

Herausgeber: G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop

mail@gib.nrw.de
www.gib.nrw.de

Ansprechpartner: Oliver Schweer (G.I.B.)
G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH
Telefon: 02041 767-252
o.schweer@gib.nrw.de

Juli 2019

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Einleitung	4
2. Einführende Statements	5
3. Vortrag zu Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland	5
4. Austausch im Open Space – Zusammenfassung der Ergebnisse	6
5. Materialien und Links	23
6. Präsentation „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“, Hilde Mußinghoff (innovaBest)	25
7. Datenblätter mit zentralen, arbeitsmarktpolitischen Kennzahlen zum Themenfeld „Geflüchtete Frauen“, Jan Amonn und Arthur Wawrzonkowski (G.I.B.)	26

1. Einleitung

Die Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt bedarf besonderer Unterstützung und stellt auch die Landesarbeitspolitik vor Herausforderungen. Vor allem mit Blick auf die Erreichbarkeit dieser in den letzten zwei Jahren stark gewachsenen Zielgruppe sind neue Wege und Lösungen gefragt, um bedarfsgerechte Angebote (weiter) zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund fand am 11. Dezember 2018 das 16. Werkstattgespräch „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen“ zum Schwerpunktthema „Unterstützung geflüchteter Frauen“ in Gelsenkirchen statt. Dies war nach 2017 die zweite Veranstaltung aus der Reihe „Werkstattgespräche“, die sich mit dieser Zielgruppe befasste. Ziel der Veranstaltung war es, Kontakte und Vernetzung von Multiplikatoren/-innen zu befördern und für den Austausch fachlicher Informationen zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen zu sorgen. Gemeinsam sollten Herausforderungen besprochen und an beispielhaften Lösungen gearbeitet werden. Hierzu sollten alle Teilnehmenden ihre eigene Fachexpertise und Praxisbeispiele einbringen – gefragt waren auch und insbesondere die Erfahrungen der Zielgruppe „Geflüchtete Frauen“ selbst. Die G.I.B. orientierte sich dabei konzeptionell an einer Veranstaltung, die das Landesnetzwerk W(iedereinstieg) mit Förderung des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW im November 2017 im Rhein-Erft-Kreis durchgeführt hatte (Konzept und Organisation: innovaBest, Frechen).

Eingeladen waren die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie auf die Betreuung und Vermittlung geflüchteter Frauen spezialisierte Vermittlungsfachkräfte der Jobcenter und Agenturen für Arbeit in NRW sowie weitere Expertinnen und Experten aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Soziales und Wiedereinstieg. Eingeladen war zudem die Zielgruppe selbst: Dank der Unterstützung regionaler Netzwerkpartnerinnen aus der Emscher-Lippe-Region gelang der G.I.B. erstmals die Beteiligung von über 30 geflüchteten Frauen. Bei den Partnerinnen aus der Region handelte es sich um die Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative für Frauen in Emscher-Lippe (QUAFFEL) sowie das Netzwerk W(iedereinstieg) der Region Emscher-Lippe. Dank gebührt an dieser Stelle insbesondere den Trägern RE/init e.V., Caritasverband Gelsenkirchen und Sozialdienst katholischer Frauen Recklinghausen e.V., die die Frauen ansprachen, für die Veranstaltung begeisterten und ihnen auf der Veranstaltung zur Seite standen.

Die G.I.B. hatte das 16. Werkstattgespräch, das aus Mitteln des Landes NRW und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wurde, im intensiven Austausch mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS NRW) und der Regionaldirektion NRW (RD NRW) der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorbereitet.

Am Vormittag führten Stefan Kulozik (MAGS NRW) und Astrid Berger-Fels (RD NRW) mit arbeitsmarktmarktpolitischen Statements in das Thema ein. Im Anschluss stellte Hilde Mußinghoff (innovaBest, Frechen) in einem Kurzvortrag „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in NRW bei der Arbeitsmarktintegration“ vor und damit Ergebnisse einer qualitativen Studie, die 2016/17 im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg mit Förderung des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen entstand.

An die Statements und an den Kurzvortrag schloss sich eine gemeinsame Arbeitsphase in Anlehnung an das Open-Space-Format: Die über 130 Teilnehmenden kamen an sechs moderierten Tischinseln zusammen, um sich über Herausforderungen und Angebote zu den Themen „Spracherwerb/Sprachförderung“, „Anerkennung“, „Ausbildung“, „Arbeit“, „Existenzgründung“ und „Kinderbetreuung“ auszutauschen. Wie schon bei den Vorträgen vom Vormittag standen auch hier Übersetzer/-innen bei sprachlichen Problemen unterstützend zur Verfügung – auch ihnen und allen Unterstützerinnen an den Thementischen sei an dieser Stelle noch einmal herzlich gedankt.

Als Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Einordnung erstellte die G.I.B. für die Tagungsunterlagen Datenblätter mit einigen zentralen Kennzahlen zum Themenfeld geflüchteter Frauen. Die Datenblätter befinden sich im Anhang der Dokumentation.

2. Einführende Statements

Stefan Kulozik (MAGS NRW) und Astrid Berger-Fels (RD NRW) benannten in ihren einführenden Statements arbeitsmarktpolitische Herausforderungen in Bezug auf die Zielgruppe „Geflüchtete Frauen“ und skizzierten erfolgversprechende Unterstützungsmöglichkeiten. Stefan Kulozik vom MAGS NRW hielt ein Plädoyer für Offenheit und das gemeinsame Gespräch miteinander, um Vorstellungen und Bedarf der Zielgruppe individuell und zielorientiert zu erfassen. Denn an einem mangelte es seiner Wahrnehmung nach nicht: Wie die Praxis und viele Studien belegen, sei die Motivation und Erwerbsorientierung vieler geflüchteter Frauen hoch.

Auch Astrid Berger-Fels von der RD NRW hob die Bedeutung von „Offenheit“ in ihrer Rede hervor: Diese sei notwendig, um die wachsende Zahl geflüchteter Frauen, die von den Arbeitsagenturen und Jobcentern betreut werden, gut unterstützen zu können. Inzwischen seien über 70.000 geflüchtete Frauen bei den Agenturen für Arbeit und bei den Jobcentern gemeldet, die meisten zwischen 25 und 34 Jahre alt. Es seien vor allem junge Frauen, die hier ankommen und sich weiterentwickeln wollen. Damit diese Frauen die Chance haben, an Sprachkursen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen zu können, sei gegenwärtig insbesondere das Thema „Kinderbetreuung“ ein entscheidender Faktor.

3. Vortrag zu Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland

Hilde Mußinghoff, Netzwerk W-Koordinatorin im Rhein-Erft-Kreis und Geschäftsführerin von innovaBest, stellte die Ergebnisse ihrer qualitativen Untersuchung zur Lebenssituation von weiblichen Geflüchteten vor. Die zugrundeliegenden Gespräche mit 37 geflüchteten Frauen wurden von November 2016 bis Februar 2017 durchgeführt. Die von ihr und ihrem Team geführten Interviews mit den geflüchteten Frauen zeigten, dass die Orientierung auf Bildung und Berufstätigkeit hoch sei, insbesondere auch bei Erziehenden, und die berufliche Ausbildung einen hohen Stellenwert habe. Als größte Integrationshindernisse wurden von den Befragten mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende Kontakte zur deutschen Bevölkerung genannt. Wichtige Handlungsempfehlungen von Hilde Mußinghoff gehen in Richtung zielgerich-

teter Möglichkeiten zum Kontaktaufbau, der Schaffung eines Bewusstseins für geschlechtsspezifische Unterschiede und Potenziale der geflüchteten Frauen sowie auf die Entwicklung auf einzelne Gruppen abgestimmter (individueller) Angebote zur beruflichen und sozialen Integration (siehe auch die Präsentation im Anhang).

4. Austausch im Open Space – Zusammenfassung der Ergebnisse

Um einen Dialog auf Augenhöhe zu gewährleisten, organisierte die G.I.B. – in Anlehnung an die Open Space-Methode – Inputs und Diskussionen an sechs Thementischen. Ganz im Sinne des Kontaktschaffens und des fachlichen Austausches standen Gesprächssituationen im Mittelpunkt dieses Veranstaltungsteils. Um sich zwei der sechs Themen widmen zu können, standen den Teilnehmenden zwei Durchgänge des Austausches zur Verfügung. Die Inputs und Gespräche drehten sich um entscheidende Aspekte der Integration in Arbeit: Spracherwerb, Anerkennung, Ausbildung, Arbeit, Existenzgründung und Kinderbetreuung. Die sechs Thementische waren wie folgt zusammengesetzt:

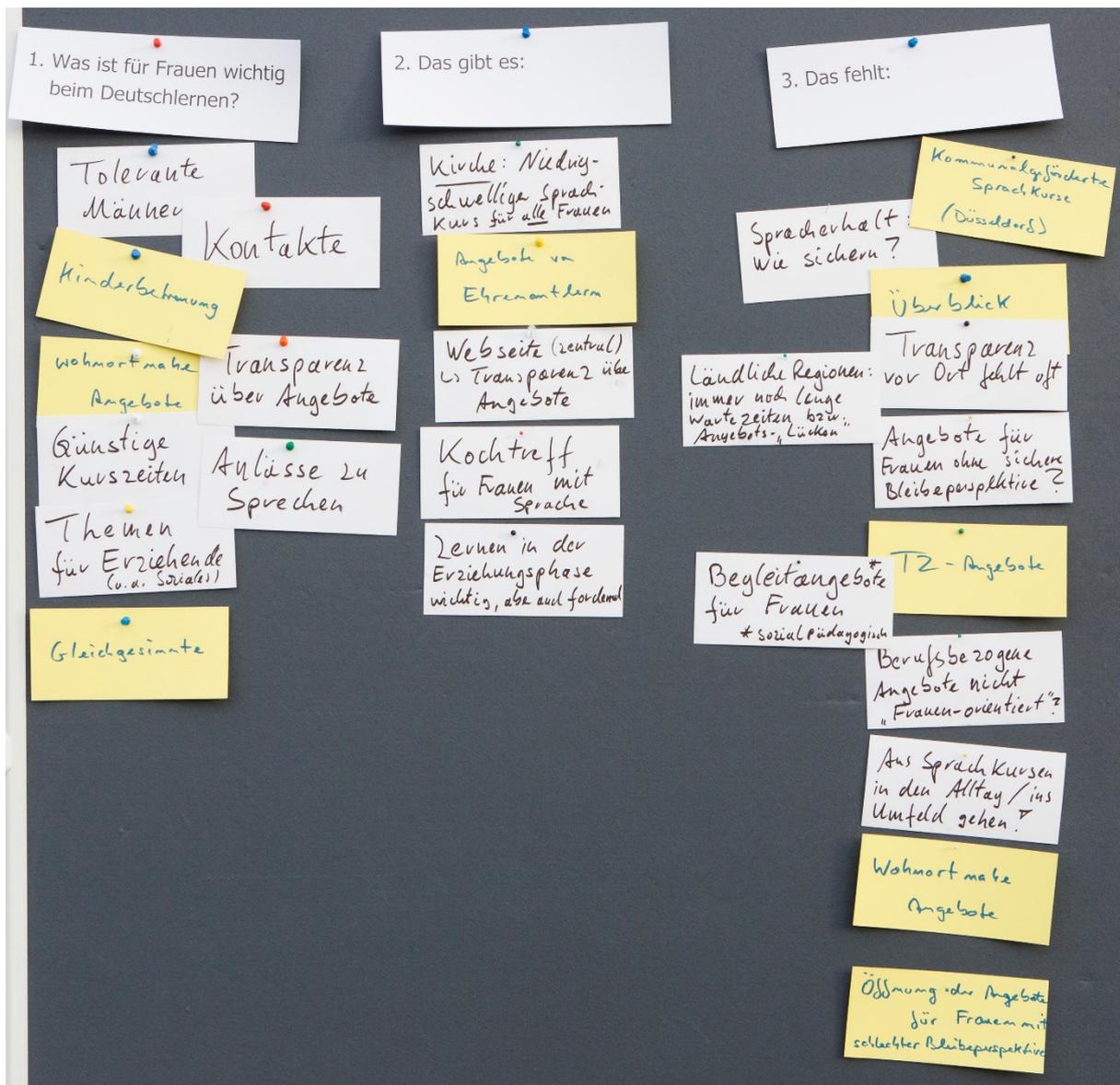
Thema	Besetzung
Spracherwerb	Gabriele Faßbach und Iris Meyer, Bildungszentrum des Handels e.V. Moderation: Oliver Schweer, G.I.B.
Anerkennung	Claudia Quirrenbach, RevierRessourcen Moderation: Petra Giesler, Regionalagentur Emscher-Lippe
Ausbildung (inkl. Teilzeitberufsausbildung und Studium)	Mariethres van Bürk-Opahle und Angela Leimmecke, RE/init e.V. Dagmar Pech, Agentur für Arbeit Recklinghausen Moderation: Karin Linde, G.I.B.
Arbeit (u. a. Bewerbung, Praktikum, Minijob, ögB, Jobbörse, Messen)	Ariane Hohengarten, Agentur für Arbeit Recklinghausen, Manuela Seifert, Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen, Maria Bongers, SkF e.V., und Frau Jaafar (Tagesmutter) Moderation: Ariane Hohengarten und Manuela Seifert
Existenzgründung	Jutta Beyrow, B 3 und Intisar Saif (selbstständige Tagesmutter), Obiageli Njoku (Karrierecoaching für Frauen mit interkulturellem Hintergrund) Moderation: Barbara Hordt, G.I.B.
Kinderbetreuung	Irene Pawellek, Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen – das Jobcenter, Shukri Mohamad-Yusuf, RE/init e.V., Ulrike Gertz, GeKita, Stadt Gelsenkirchen Moderation: Anne Gollenbeck, G.I.B.

Die wichtigsten Ergebnisse sind auf den folgenden Seiten zu jedem Thementisch kurz zusammengefasst.

Thementisch 1: Spracherwerb (Moderation: Oliver Schwer, G.I.B.)

Fachlicher Input: Gabriele Faßbach und Iris Meyer, Bildungszentrum des Handels e.V.





Wichtige Themen und Wünsche im Kontext von Spracherwerb waren:

- Die Vereinbarkeit des Sprachlernens mit den Anforderungen der Familienarbeit gewährleisten; mehr Angebote der Kinderbetreuung bereitstellen.
- Zu Beginn des Erlernens der deutschen Sprache „Frauen unter Frauen“ fördern. Es sollten für diejenigen mit wenig Lernerfahrung Angebote zur Verfügung stehen, die noch unterhalb des Niveaus eines Integrationskurses ansetzen bzw. ein Angebot vor dem Integrationskurs bereitstehen. Dieses niedrigschwellige Angebot sollte auch Inhalte umfassen, die den geflüchteten Frauen bei Herausforderungen im (deutschen) Alltag und bei Behörden-gängen hilfreich sind.
- Bei der Ansprache der Zielgruppe auch die (Ehe-)Männer „mitnehmen“, um die Frauen für die Sprachkursteilnahme zu gewinnen. Dabei sollten die Väter auch in der Kinderbetreuung mitgedacht werden, um Frauen auch in den Fällen die Teilnahme an Sprachkursen zu ermöglichen, in denen keine institutionelle oder integrierte Kinderbetreuung zur Verfügung steht.

- Auch für diejenigen geflüchteten Frauen, die keine gute Bleibeperspektive haben und nur über eine Duldung verfügen, sollte es einen Zugang zu den Integrationskursen geben – hier wird ansonsten für Menschen, die zu einem großen Anteil voraussichtlich sowieso in Deutschland bleiben werden, wertvolle Zeit verloren, was den Integrationsprozess behindert und nachhaltig verzögern wird.
- Es sollten besondere Angebote der Sprachförderung auch für berufstätige Frauen mit Fluchthintergrund bereitgestellt werden.

Thementisch 2: Anerkennung (Moderation: Petra Giesler, Regionalagentur Em-scher-Lippe)

Fachlicher Input: Claudia Quirrenbach, RevierRessourcen

Anerkennung

Hochschule

- Verschiedene AE-Strukturen
- lange Wege
- fehlende Zeugnisse → Valifikation / praktische Erfahrung
- gleicherwertigkeit ≠ Gesellenbrief
- Wenig Anpassungsqualifizierungen
- gleichwertigkeit bringt nicht unbedingt eine Modellierung (Förderung)
- Arbeitsmarkt ist skeptisch bzgl. AE
- deutscher Referenzbrief f. Grundschul-Lehrer:innen + Erzieher:innen FAKT !!!
- Projektförderung f. f. an Uni Essen → leider ausgedaut

Motto

Miteinander reden!
Voneinander lernen!

Wunsch/Forderung

Portal Wünschenswert für Anpassungsqualifizierungen

Other notes:

- Schulabschlüsse müssen ggf. nachgemacht werden
- Nur der akademische Grad ist anerkannt → genaue Inhalte → kaum Nachqualifizierungen
- IA-Projekte z.B. f. Lehrer:innen → wenig Plätze (Lohn + Gehalt)
- Was macht man mit den Hindernissen?? → Was? Wo?
- Hocher Beratungsbedarf + kontinuierliche Betreuung / Begleitung → durch wen???
- ?? ⚡

Legende:

- rote Karten: + orange
- grüne Karten: positiv, Beispiele

Wichtige Themen und Wünsche im Kontext von Anerkennung waren:

- Kritisch angemerkt wurde grundsätzlich, dass es zu viele, verschiedene Anerkennungsstellen gäbe (Transparenz, Überblick schwierig) und der Prozess der Anerkennung lang und komplex wäre. Auch seien nur wenige Anpassungsqualifizierungen verfügbar. Der Arbeitsmarkt (die Arbeitgeber) reagiere oftmals skeptisch gegenüber dem Thema „Anerkennung“.

Eine sehr gute bundesweite Übersicht mit grundlegenden Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bietet die Internetseite „anerkennung-in-deutschland.de“. Informationen zur Fachberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen finden Sie [hier](#).

- In Bezug auf die Berufe aus dem sozialen und erzieherischen Bereich wurde kritisiert, dass hier die Feststellung eines deutschen Referenzberufes Schwierigkeiten bereitet. Die Ausbildung im Ausland befähigen in der Regel nicht in Deutschland z. B. als Lehrerin zu arbeiten, de facto muss fast immer ein großer Teil der mehr als 6-jährigen Ausbildung zur Lehrerin nachgeholt werden, siehe auch nächster Spiegelstrich.
- Im Bereich Hochschule gibt es eine bundesweite Stelle für die Anerkennung von Hochschulabschlüssen. Allerdings werden hier nur die akademischen Abschlüsse festgestellt – es fehlen inhaltliche Konkretisierungen und es stehen kaum Nachqualifizierungen zur Verfügung.

Siehe in Bezug auf das Anerkennungsverfahren von Lehrerinnen und Lehrern den [Beitrag](#) von Laura Roser für den Newsletter 1/2019 der IQ-Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Siehe zur Bewertung von ausländischen Bildungsnachweisen (auch zur Bewertung von ausländischen Hochschulabschlüssen!) das Info-Portal [anabin](http://anabin.net).

- Ein wichtiger Wunsch betraf die Entwicklung eines internetbasierten Info-Portals zum Thema „Anpassungsqualifizierungen“ und die Erhöhung der Zahl von Anpassungsqualifizierungen.
- Eine zentrale Herausforderung wird darin gesehen, dass es für viele derjenigen, die sich in das Anerkennungsverfahren begeben und auf Hindernisse stoßen, einen großen Beratungs- und Unterstützungsbedarf gibt. Hier könnten weitere Begleitstrukturen hilfreich sein. In NRW hat sich ein Teil der landesfinanzierten Beratungsstellen zur beruflichen Entwicklung (BBE) auf die „Fachberatung zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ spezialisiert. Sie prüfen mit den Ratsuchenden, ob ein Anerkennungsverfahren für den beruflichen Weg sinnvoll ist, sie unterstützen bei der Antragstellung und bei eventuell erforderlichen Nachqualifizierungen: <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/fachberatung-erkennung>.

Thementisch 3: Ausbildung (Moderation: Karin Linde, G.I.B.)

Fachlicher Input: Mariethres van Bürk-Opahle und Angela Leimcke, RE/init e.V.

Dagmar Pech, Agentur für Arbeit Recklinghausen



Wichtige Themen und Wünsche im Kontext von Ausbildung waren:

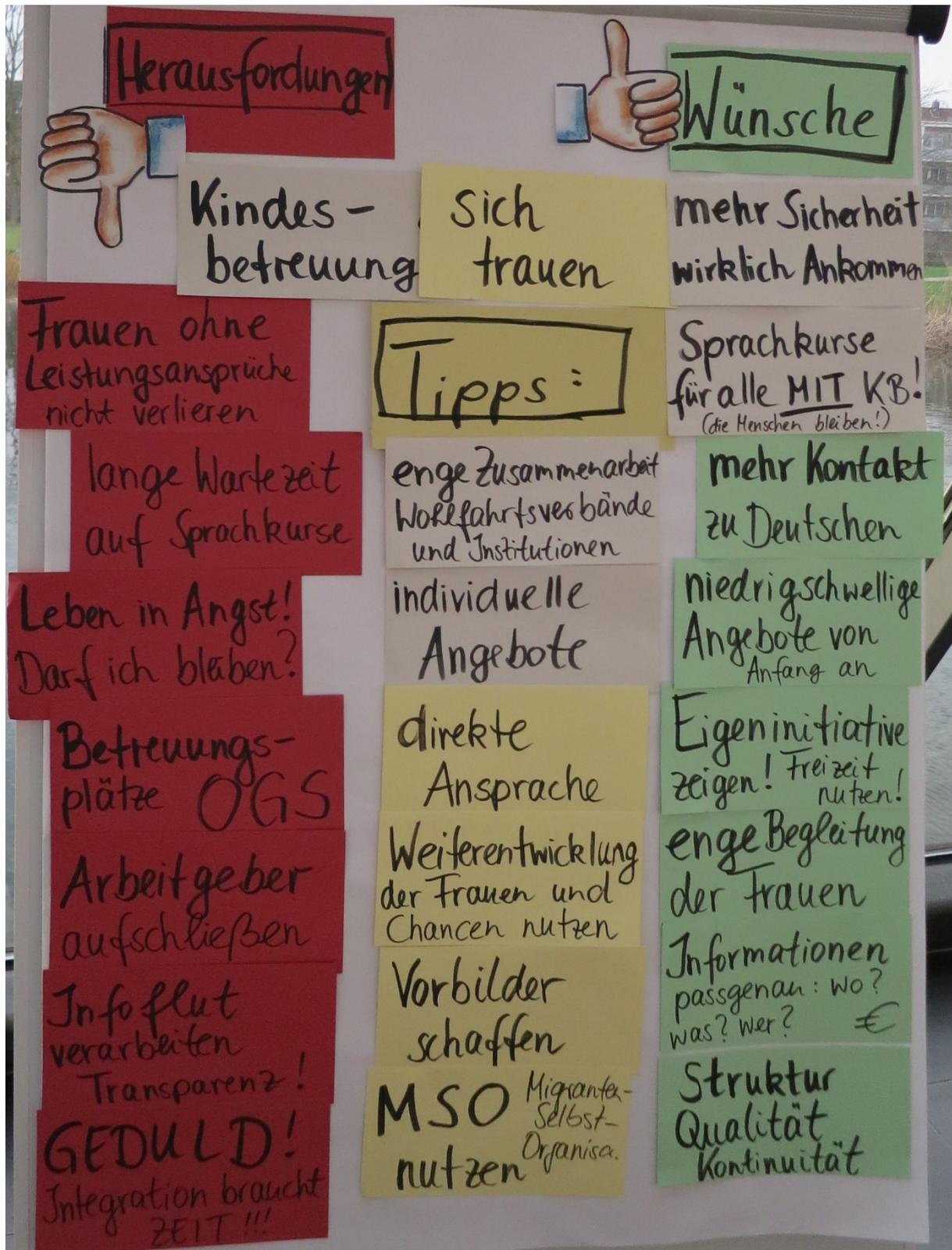
- Es sollte eine Möglichkeit gefunden werden, dass die Fahrtkosten für alle Frauen, die an Sprachkursen – also auch Angebote außerhalb von Integrationskursen und DeuFöV – teilnehmen möchten, erstattet werden können.
- Es sollte Anlaufstellen geben, die vor und während der Ausbildung Fragen beantworten können, die sich an der Schnittstelle von Ausbildung/Beruf und Familie (z. B. Kinderbetreuung) ergeben.
- Es sollten berufliche Orientierungsangebote speziell für geflüchtete Frauen angeboten werden. Dabei ist ein Mix aus persönlicher Beratung (z. B. BBE) und Kleingruppenangeboten zum gegenseitigen Austausch und zur Motivation wichtig.
- Um Mütter über eine Ausbildung den Weg in eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen, ist Teilzeitausbildung wichtig. Es müssen Lösungen für Teilzeitausbildungen in der Alten- und Krankenpflege gefunden werden, da hier Fachkräfte besonders gesucht werden.
- Es sollte die Möglichkeit geben, die Sprache am Arbeitsplatz zu erlernen – noch vor dem Einstieg in die eigentliche Ausbildung. Der Spracherwerb im betrieblichen Kontext gelingt ggf. schneller als in der Schule. (Anm. der G.I.B.: Vgl. hierzu auch Ansätze wie z. B. „Einstiegsqualifizierung plus Sprache“, bei der ein betriebliches Praktikum mit einem Sprachkurs kombiniert wird und die Teilnehmenden gezielt auf eine duale Berufsausbildung vorbereitet werden.)

Thementisch 4: Arbeit (Moderation: Ariane Hohengarten und Manuela Seifert)

Fachlicher Input: Ariane Hohengarten, Agentur für Arbeit Recklinghausen, Manuela Seifert, Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen; Maria Bongers, SKF e.V., und Frau Jaafar (Tagesmutter)







Wichtige Ergebnisse im Kontext von Arbeit waren:

- Herausforderungen:
 - Frauen ohne Leistungsanspruch nicht verlieren – hier muss es besondere Unterstützungsmöglichkeiten geben!
 - Die Arbeitgeber müssen verstärkt für die Zielgruppe „Geflüchtete Frauen“ aufgeschlossen werden.
 - Die Zielgruppe (und auch behördliche Mitarbeiter/-innen) sind durch Informationsflut überfordert – hier gilt es Transparenz zu schaffen.
- Empfehlungen (Tipps):
 - Sich intensiv mit den vorhandenen Ressourcen der Frauen beschäftigen bzw. diese dabei unterstützen, sich ihrer Ressourcen bewusst zu werden.
 - Eine enge Zusammenarbeit mit Wohlfahrtsverbänden und Institutionen aufbauen und pflegen.
 - Die geflüchteten Frauen direkt ansprechen, individuelle Angebote unterbreiten und die Frauen in ihrer Weiterentwicklung unterstützen und begleiten. Vorbilder (Peer-Ansatz) können beim Integrationsprozess unterstützen.
 - In der Arbeit mit geflüchteten Frauen ist es wichtig, Vorbilder – möglichst aus dem gleichen Herkunftsland – für die Frauen einzubeziehen. So sehen die Frauen, die auf dem Weg sind: ich kann es schaffen! Des Weiteren ist die Ansprache durch diese Vorbild-Frauen, die selbst Fluchthistorie haben, eine andere.
 - Migrantenselbstorganisationen (MSO) stärker einbinden.
 - Den Frauen eine „Stimme geben“. Was brauchen sie wirklich? Reflektion der vorhandenen Angebote in der Kommunikation mit Betroffenen und Akteuren auf dem Arbeitsmarkt.
- Wünsche:
 - In allen Formen von Sprachkursen sollte die Möglichkeit der Kinderbetreuung gegeben sein – nicht nur in Integrationskursen!
 - Raum für deutschsprachige Kontakte ggf. in Vereinen, Ehrenamt, Kochkursen schaffen – die Möglichkeit geben, voneinander zu lernen. Kulturelles Verständnis auf deutscher, wie auf Seite der Migrant/-innen schärfen.
 - Es sollte von Anfang an niedrigschwellige Angebote für geflüchtete Frauen geben und eine enge Begleitung ermöglicht werden.
 - In Bezug auf die besonders wirksamen Unterstützungsangebote muss Folgendes gelten: Hilfreiche Strukturen erhalten – Qualität von Angeboten sichern – Kontinuität gewährleisten.

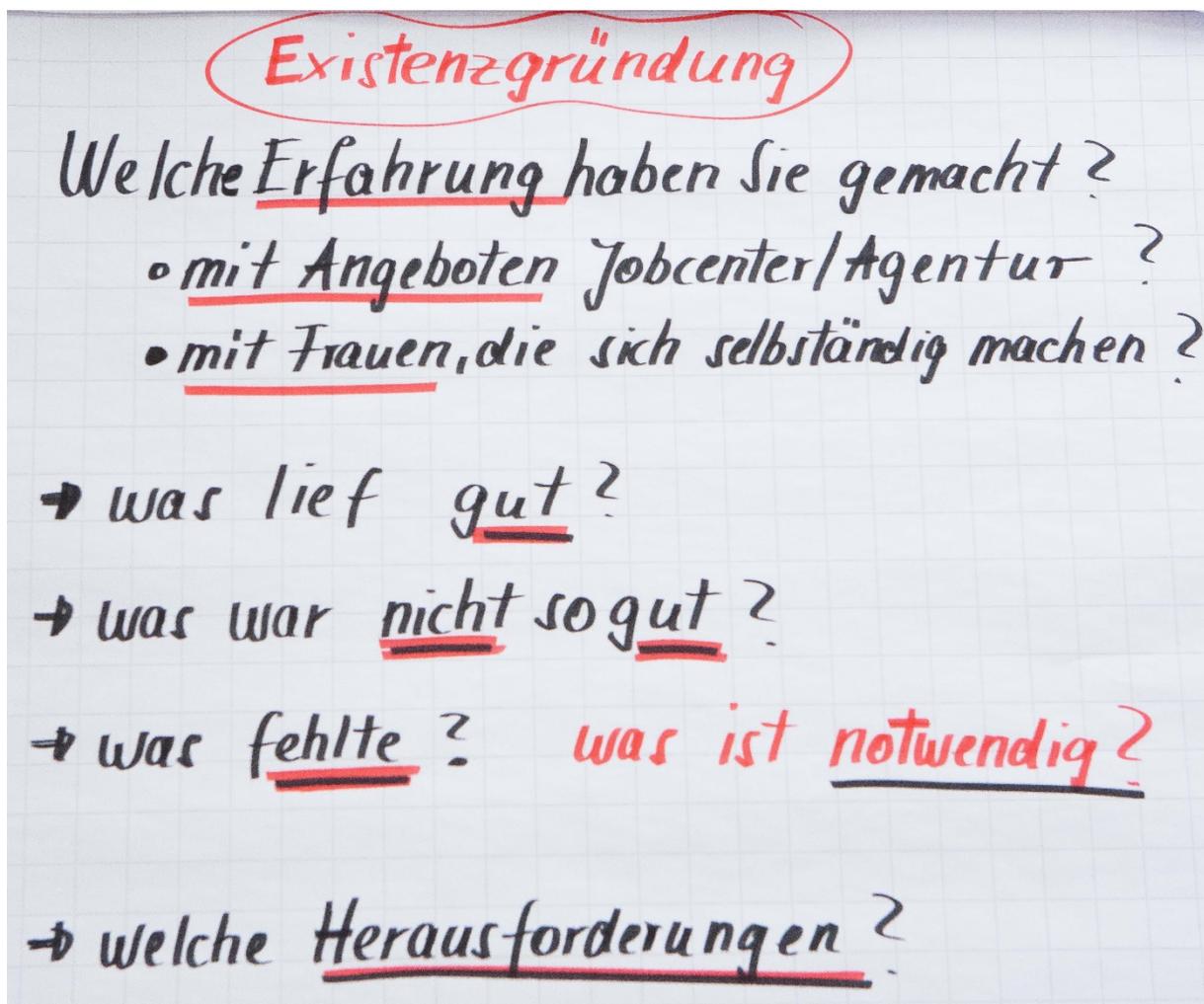
Die (vielleicht) wichtigste Erkenntnis an diesem Thementisch war: „Integration braucht Zeit“. Bei der Integration der Zielgruppe „Geflüchtete Frauen“ ist Geduld gefragt – wir erzielen zwar zunehmend Erfolge, werden jedoch für viele aus der Zielgruppe Jahre benötigen, um sie zu erreichen und in den Integrationsprozess einzubinden.

Arbeitsmarktpolitische Angebote der Agentur für Arbeit Recklinghausen insbesondere zum Thema „Wiedereinstieg“ und die Kontaktdaten von Frau Hohengarten (BCA der Agentur für Arbeit Recklinghausen) finden Sie [hier](#). Arbeitsmarktpolitische Angebote des Jobcenters Kreis Recklinghausen und die Kontaktdaten von Frau Seifert (BCA des Jobcenters Kreis Recklinghausen) finden Sie [hier](#).

Thementisch 5: Existenzgründung (Moderation: Barbara Hordt, G.I.B.)

Fachlicher Input: Jutta Beyrow, [B³ - Beyrow Business Beratung](#) *und Intisar Saif (selbstständige Tagesmutter), Obiageli Njoku (Karrierecoaching für Frauen mit interkulturellem Hintergrund)

* Zum 01.02.2018 wurde B³ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) die [Geschäftsstelle](#) für die [Initiative „FRAUEN unternehmen“](#) übertragen. B³ betreut die Initiative gemeinsam mit der Prospektiv GmbH. Das BMWi hat die Initiative „FRAUEN unternehmen“ ins Leben gerufen, um Frauen zur beruflichen Selbständigkeit zu ermutigen und Mädchen für das Berufsbild Unternehmerin zu begeistern.



Existenzgründung

Herausforderungen:

- Anerkennung + Diskriminierung
 - von Kopftuch / Hautfarbe
 - Konflikt Anerkennung durch Ämter
Überwindung / Vorurteile / schlechte Info
 - Akzeptanz = „Rassismus“ überwinden
- Innere Stärke - Positionieren
- Hohe Motivation = Klar sein wer ich bin!
- BWL - studiert = Fokus Selbständigkeit
- Berufler lern - ohne Chancen im D-AM
- Unterstützung Jobcenter: !!
 - ↳ bei selbständigen Tagesmutter
sehr problematisch → Gründung gegen JC-Rat
 - Nicht abschrecken lassen!
→ Teamleitung hinzuziehen
 - ↳ Unabhängige Beratung nutzen!
- Sehr wichtig = Selbständigkeit wollen!
→ auch gegen alle „amtliche“ Widerstände

Input: → Jutta Beyrow, Ulrike Weber
B 3 und "Frauen
unternehmen"

- Intisar Saif, selbständige
Tagesmutter
- Obiageli Njoku, Karriere-
coaching für Frauen

Mod.: Barbara Hordt, G.I.B.

Voraussetzung: 2 Frauen mit
akademischen Abschlüssen =
→ Wechsel nötig → Neuer Beruf
+ Arbeitsbereiche suchen!
→ z.B. Grundschullehrerinnen
Dipl. Klimaingenieurin + Dozentin
Haustechnik

• Unterstützung im Jobcenter
- auch Finanzierung
- Vorbereitung Assessment
in Startercenter NRW
www.startercenter.com

• z.B. Jobcenter Köln
Beauftragte für Chancen-
gleichheit:
→ kümmert sich!
als Lotsin

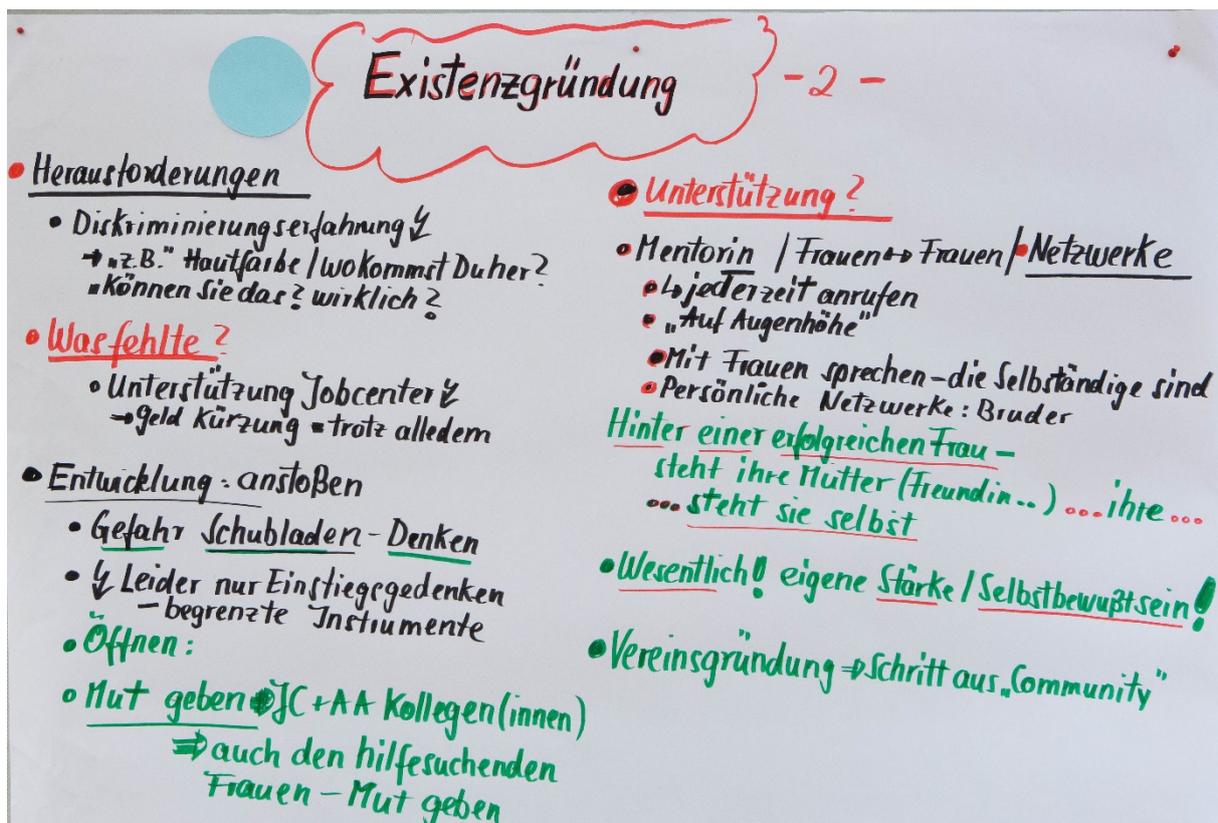
• Hilfe durch Netzwerke
→ Patinnen
→ selbständige beraten
→ Business Netzwerke
Migrantinnen
www.petekweb.de

• Verein: in dem Frau Saif Vorsitzende ist:
www.friedenswegeV.info
Friedensweg e.V.

-1-

www.frauen-unternehmen-initiative.de

• Düsseldorf
• Essen



Wichtige Themen und Wünsche im Kontext von Existenzgründung waren:

- Beide Existenzgründerinnen trafen zunächst auf erhebliche Widerstände bei Behörden und bei Jobcentern. Hier war die Herausforderung Anerkennung zu bekommen und Akzeptanz zu erfahren – trotz „Kopftuch, Hautfarbe“ und kultureller Unterschiede.
- Herausforderung besteht darin, im Beratungsprozess von Jobcenter und hilfeschuchenden Frauen die Kompetenzen für eine Existenzgründung herauszuarbeiten. Im Dialog während des Thementisches gab es ganz hautnah das Aha-Erlebnis „... ganz ehrlich – das hätte ich Ihnen auch spontan nicht zugetraut – da erfahre ich gerade selbst, wie sich meine Vorurteile aktivieren“.
- Bei Teilnehmenden des Thementisches bestand der Wunsch, dass alle Beteiligten ihre interkulturellen Kompetenzen erweitern und dass Institutionen sich mit interkultureller Öffnung auseinandersetzen.
- Die Darstellungen der zwei Existenzgründerinnen Frau Saif und Frau Njoku machten deutlich, dass die Selbstständigkeit ein erfolgreicher Weg ist, die eigene Arbeitslosigkeit zu beenden. Beide Existenzgründerinnen betonen, dass eigene Stärke, Selbstbewusstsein und unbedingtes Durchhaltevermögen, wichtige Voraussetzungen sind.
- Mehrere Jobcenter und auch beide Gründerinnen berichteten von eigenen erfolgreichen Handlungsansätzen, die vor allem in Kooperation mit Netzwerken rund um das Thema „Existenzgründung“ umgesetzt wurden, wie Gesprächsforen unter Gründerinnen, Netzwerke mit Mentorinnen, Patinnen, Lotsinnen sowie Nutzung von Business-Netzwerken und der Startercenter NRW. Die Beauftragten für Chancengleichheit in Jobcentern sind hier besonders engagiert.

Thementisch 6: Kinderbetreuung (Moderation: Anne Gollenbeck, G.I.B.)

Fachlicher Input: Irene Pawellek, Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen – das Jobcenter, Shukri Mohamud-Yusuf, RE/init e.V., Ulrike Gertz, Ge-Kita, Stadt Gelsenkirchen





Wichtige Themen, Herausforderungen und Wünsche im Kontext von Kinderbetreuung waren:

The image shows a whiteboard with handwritten notes in German, organized into two main sections: 'Herausforderungen' (Challenges) and 'Wünsche' (Wishes). The notes are written in blue and red ink. The 'Herausforderungen' section is on the left, and the 'Wünsche' section is on the right. The 'Wünsche' section is further divided into three sub-sections by red horizontal lines. The notes are as follows:

Herausforderungen

- = Kinderbetreuung im Flächenkreis
- = Betreuung U-3 Kinder
- = Finanzierung von passgenauen Lösungen
- = Kinderbetreuung bei Sprachkursen für Träger nicht auskömmlich
- = Kinderbetreuung an Grundschulen
- = Finanzierung f. Kommunen in der Haushaltsicherung

Wünsche

- = Lokale Politik / BürgermeisterInnen f. Themen
- = Übergang Kita => Grundschule aufschließen
- = besser Gestaltung Ferienzeiten
- = Initiative „Gemeinsam klapp't“ => Auftrag 2019
- = Ferienangebote Schulen
- = Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten durch Jobcenter **!!**
- = erprobte Kinderbetreuung f. Familien mit mehreren Kindern
- = Hol- u. Bringdienste
=> Finanzierung?
=> Qualifizierung?
- = Übersicht Angebote
- = abgestimmte Förderbetten Kinderbetreuung

5. Materialien und Links

Anbei finden Sie eine Auswahl an Publikationen und Links zum Themenbereich „Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen“ aus den Jahren 2017 - 2019:

Publikationen

Bundesagentur für Arbeit; Stab Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt: Arbeitsmarkterfahrung von Frauen mit Fluchterfahrung: Erfolgsgeschichten und gute Ansätze für die Praxis. Januar 2019. [Download](#).

Fendel, Tanja: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. WISO Direkt 02/ 2019, Bonn, 2019. [Download](#).

G.I.B.-Info 2/2018: Weibliche Geflüchtete – Motor im Integrationsprozess. Eine Studie im Rahmen des Netzwerk W. S. 32 – 35. Bottrop, 2018. [Download](#).

Lange, Miguel Montero; Ziegler, Janine: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. IQ-Fachstelle „Einwanderung“, Working Paper 04/2017. [Download](#).

Liebig, Thomas: Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. OECD Publishing, Paris, 2018. [Download](#).

Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. IQ-Fachstelle Einwanderung. Berlin, 2017. [Download](#).

Veröffentlichungen der NRW Landeskoordinierungsstelle „Frauen und Flucht“ (c/o Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr; Förderung: MBHKG NRW):

Mira Ragunathan: „Gleichstellung und Diversität in der Einwanderungsgesellschaft: Lehrbausteine zu Politik, Geschichte und Gesellschaft“. Gemeinsame Veröffentlichung der NRW Landeskoordinierungsstelle „Frauen und Flucht“ und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen in Nordrhein-Westfalen (Mülheim an der Ruhr 2018): http://www.frauenundflucht-nrw.de/images/pdf/Gleichstellung_und_Diversitaet_in_der_Einwanderungsgesellschaft.pdf

Handbuch „Frauen im Islam. Eine länderübergreifende Einführung“ (Mülheim an der Ruhr, 2017) von der Islamwissenschaftlerin Dr. Jessica Schrinner: http://www.frauenundflucht-nrw.de/images/pdf/Schrinner_Frauen_im_Islam.pdf

Links

Existenzgründung

<http://www.startercenter.nrw.de> - Damit die ersten Schritte auf dem Weg in die Selbstständigkeit gelingen, bieten die STARTERCENTER NRW Existenzgründerinnen und -gründern Starthilfe: Sie beraten und informieren landesweit an 75 Standorten zu Gründung und Firmenentwicklung. Träger der STARTERCENTER NRW sind Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern oder kommunale Wirtschaftsförderungen. Die STARTERCENTER NRW werden

mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung und des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. In den [Empfehlungen zum Thema "Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt"](#) erfahren Sie, vor welchen Herausforderungen weibliche Geflüchtete stehen und wie sie beim Arbeitsmarkteinstieg unterstützt werden können.

Landesinitiative Netzwerk (W)iedereinstieg

Die vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes NRW geförderte Landesinitiative Netzwerk W zielt darauf, den beruflichen Wiedereinstieg für Mütter (und Väter) nach einer Familienzeit zu verbessern, Wege in eine dauerhafte, existenzsichernde und qualifikationsgerechte Erwerbstätigkeit aufzuzeigen und damit gute berufliche Entwicklungsperspektiven für Berufsrückkehrende in NRW zu stärken. Die Landesinitiative hat ein eigenes [Themendossier zur Zielgruppe der geflüchteten Frauen mit guter Bleibeperspektive](#) aufgebaut. Dort finden Sie auch die [Pilotstudie](#) „Weibliche Flüchtlinge: Warum sie zum Motor im Integrationsprozess werden können – Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“ (2017) von Hilde Mußinghoff (innovaBest, Frechen), die die Grundlage für die angehängte Präsentation (Kapitel 6) war.

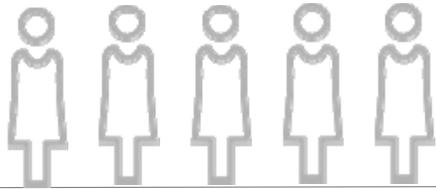
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS NRW)

In Nordrhein-Westfalen ist die Förderung von Integration und Teilhabe ein wichtiges Anliegen – das gilt auch für geflüchtete Menschen, die in NRW ankommen und eine gute Bleibeperspektive haben. Entscheidend ist, dass die Integration in Arbeit und Ausbildung gelingt, auch durch einen möglichst frühen Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Landesregierung bündelt dafür alle Kräfte und schafft Perspektiven für ein erfolgreiches Ankommen in NRW. Das MAGS NRW [berichtete](#) im Februar 2019 über das 16. Werkstattgespräch.

Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative für Frauen in Emscher-Lippe (QUAFFEL)

QUAFFEL ist eine regional angelegte Initiative, die Frauen nach der Familienphase verschiedene Beratungs-, Einstiegs- und Qualifizierungsangebote zum Wiedereinstieg in das Berufsleben macht. In QUAFFEL sind neben den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagenturen Gelsenkirchen und Recklinghausen sowie der Jobcenter in Bottrop, Gelsenkirchen und Kreis Recklinghausen, Vertreter und Vertreterinnen von regionalen Bildungseinrichtungen und die Regionalagentur Emscher-Lippe beteiligt. In QUAFFEL ist die Landesinitiative Netzwerk W(iedereinstieg) integriert. Am 23. Januar 2018 fand das [10. Fachforum QUAFFEL / Netzwerke W GE, RE und BOT](#) statt; Schwerpunktthema war die Entwicklung von innovativen Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen mit Fluchthistorie.

6. Präsentation „Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland“, Hilde Mußinghoff (innovaBest)



Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland

Ergebnisse einer qualitativen Studie in NRW

16. Werkstattgespräch „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Unterstützung geflüchteter Frauen“
Wissenschaftspark Gelsenkirchen, 11. Dezember 2018

Hilde Mußinghoff

Agenda

- Hintergrund und Zielsetzung der Studie
- Methodik und Themen der Befragung
- Ausgewählte Ergebnisse
- Fazit und Handlungsempfehlungen

- Status Quo in der Praxis
- Ausblick

Hintergrund

- Hohe Fluchtmigration nach Deutschland (890.000 Flüchtlinge in 2015; weitere 305.000 in 2016) → jeweils ein Drittel Frauen
- Soziale und berufliche Integration → Ziel und größte Herausforderung zugleich
- Entwicklung von Angeboten → Wissen über die Zielgruppe
- Weibliche Flüchtlinge → nur wenig bekannt

→ → Anlass für die qualitative Befragung von geflüchteten Frauen

- Durchgeführt im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg
- Gefördert vom Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

Zielsetzung der Studie

- Erhalt eines Überblicks über die persönlichen, familiären und beruflichen Voraussetzungen von geflüchteten Frauen
- Identifizierung von Bedarfs- und Profillagen
- Gewinnung von Erkenntnissen für die Entwicklung von adäquaten Angeboten zur beruflichen Integration
- Aufbau von Vertrauen und Motivation bei den Frauen

Methodik

- Leitfadengestützte ca. 1,5 stündige Interviews
- Profil der Zielgruppe/Stichprobe: Geflüchtete Frauen mit hoher Bleibeperspektive (Syrien, Iran, Irak, Eritrea, Somalia)
- (vermutetes) Arbeitsmarktpotential; Alter ab 18 Jahren
- Durchführung Nov. 2016 bis Febr. 2017

Themen der Befragung

1. Persönliche und familiäre Situation
2. Berufliche Voraussetzungen und Ziele
3. Einstellungen und Werte
4. Erfahrungen in und Kenntnisse über Deutschland
5. Erwartungen und Perspektiven der Integration

Ausgewählte Ergebnisse

1. Persönliche und familiäre Situation
2. Berufliche Voraussetzungen und Ziele
3. Einstellungen und Werte
4. Erfahrungen in und Kenntnisse über Deutschland
5. Erwartungen und Perspektiven der Integration

Persönliche u. familiäre Situation

Demografische Daten der Befragten

- Frauen zwischen 18 und 50 Jahren, fast die Hälfte verheiratet, gut die Hälfte mit Kindern
- Gut 40% aus Syrien, ein Viertel aus Iran, ein Fünftel aus Eritrea, gut 10% aus dem Irak
- Fast alle mit der großen Zuwanderungswelle 2015/2016 nach Deutschland gekommen

Persönliche und familiäre Situation oft schwierig, aber voller Hoffnung

- Fehlende Aufenthaltserlaubnis, lange Wartezeiten, Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften, fehlende Familienangehörige als große Unsicherheitsfaktoren
- Fast alle zukunftsorientiert, motiviert und stark

Berufl. Voraussetzungen u. Ziele

- **Bildungsniveau** der befragten Frauen war eher hoch. Viele hatten einen mittleren oder hohen Schulabschluss. (78%, Vergleich bundesweit: 63%)
- Ein Großteil kam aus akademischen Berufen oder hatte ein Studium begonnen. Nur eine kleine Gruppe hatte keinen Beruf erlernt und verfügte über keinerlei Berufspraxis. Die meisten hatten mehr als fünf Jahre Berufspraxis.
- Über ein durchweg hohes Bildungsniveau verfügten die Syrerinnen und Iranerinnen.
- Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau stammten zumeist aus ländlichen Gebieten oder gehörten einer ethnischen oder religiösen Minderheit an. (Kurden oder Jesiden, bei denen der Zugang zu Bildung gerade für Frauen verwehrt war)

Berufli. Voraussetzungen u. Ziele

- Die **Anerkennung der beruflichen Qualifikationen** stellte sich als schwieriges Feld heraus. Es fehlten Informationen jeglicher Art.
- **EDV-Kenntnisse** waren eher gering verbreitet. Bei denen, die Computerkenntnisse hatten, waren sie hoch, auch in Spezialsoftware.
- Das **Sprachniveau der Befragten** war eher gut, über die Hälfte verfügte über Englischkenntnisse, ein Viertel bereits über Deutschkenntnisse.
- Die **deutsche Sprache** zu erlernen war für die Frauen **das wichtigste Ziel**. Dafür entwickelten sie überraschend kreative Ideen.
- **Nur wenige profitierten bis dato von Sprachkursen**, Integrationsmaßnahmen und ehrenamtlicher Betreuung.

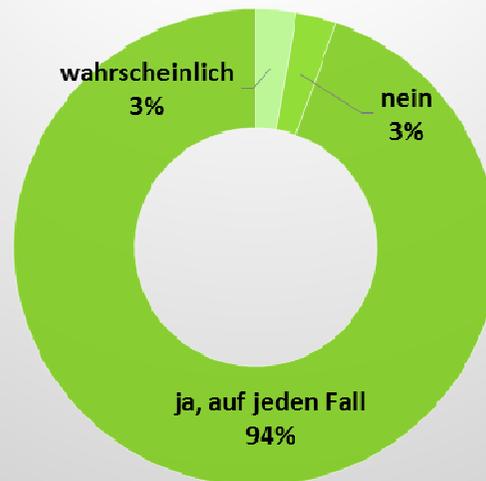
Berufliche Voraussetzungen u. Ziele

- Fast alle hatten konkrete **berufliche Ziele**. Die Vorstellungen der meisten waren realistisch und passten zu den (angegebenen) Vorqualifikationen.
- Besonders hoch waren die Zielvorstellungen bei den (angehenden) Akademikerinnen, zum Teil ohne Berücksichtigung möglicher Probleme bei der Anerkennung.
- **Bildungsaspiration und Arbeitsmotivation** waren überraschend hoch.
- Es zeigte sich eine klare Priorität: → Ausbildung geht vor Arbeit.
- Anders als bei vielen männlichen Flüchtlingen schien das Bestreben, möglichst schnell Geld zu verdienen, bei den Frauen keine vorrangige Rolle zu spielen.

Berufli. Voraussetzungen u. Ziele

Arbeitsmotivation

Möchten Sie in Deutschland arbeiten?



Wichtigkeit einer Arbeitsstelle

0 5 10



Durchschnittswert: 9

Berufli. Voraussetzungen u. Ziele

Veränderungsbereitschaft

Drei Gruppen:

- Die Durchstarterinnen
- Die Verhaltenden
- Die religiös Gebundenen



Einstellungen und Werte

- **Berufstätigkeit von Frauen** von fast allen als sehr wichtig und richtig angesehen. **Wirtschaftliche Unabhängigkeit** als Hauptbegründung.
- Auch **Berufstätigkeit von Müttern** bewertete die Mehrheit als sehr positiv.
- Orientierung an Erfahrungen in Herkunftsländern, aber auch sehr schnelles **Anpassen an deutsche „Vorbilder“** (Kombination Beruf und Familie, Kinderbetreuungssystem...).
- **Gleichberechtigung** bisher kaum erlebt, mehrheitlich in „untergeordneten Rollen“, keine gleichen Rechte, in ihren Freiheiten deutlich eingeschränkt. Ausmaß variierte in Abhängigkeit vom Herkunftsgebiet, der religiösen Zugehörigkeit und der Familie.

Einstellungen und Werte

- **Wunsch nach mehr Freiheit** bei den meisten deutlich vorhanden, nur sehr wenige mit ihrer bisherigen Rolle zufrieden.
- **Religion** mit hohem Stellenwert, aber unterschiedlichen Auswirkungen auf ihr alltägliches Leben (je nach Religionszugehörigkeit).
- **Deutsche Werte** als sehr positiv wahrgenommen und hoch geschätzt. Menschenrechte, Freiheit, Gleichheit und Meinungsfreiheit am häufigsten genannt.

Erfahrungen in Deutschland

- **Erfahrungen mit deutschen Behörden und Menschen** überwiegend positiv. Hervorgehoben: Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Menschen.
- Beklagt: u.a. die lange Wartezeit für Entscheidungen
- **Fehlende Kontakte als größtes Problem.** Fast alle der befragten Frauen wünschten sich mehr Kontakte zu Deutschen (starker Appell).
- Akzeptanz, weniger Vorurteile, weniger Distanz als die größten Wünsche an die Menschen in Deutschland.

Erwartungen und Perspektiven

- **Erwartungshaltung** durchweg optimistisch mit individuellen Unterschieden je nach Lebenssituation.
- **Finanzielle Erwartungen** konzentrierten sich auf das Lebensnotwendige. Die große Mehrheit möchte in Zukunft wirtschaftlich unabhängig sein und eine Arbeit finden. Aber: kaum Bewusstsein über Hürden des deutschen Arbeitsmarkts.
- **Persönliche Wünsche** - vor allem Familienzusammenführung, Gesundheit und eine gute Zukunft für die Kinder. Ebenso groß ist der Anteil derjenigen, die sich eine Arbeit, eine Ausbildung oder ein Studium wünschen.

Erwartungen und Perspektiven

- Als **größte Integrationshindernisse** wurden mangelnde Sprachkenntnisse und fehlende Kontakte gesehen.
- Eine **gelungene Integration** machten die Frauen an einem selbstbestimmten, freien und unabhängigen Leben fest.
- Viele sahen im Erlernen der Sprache und im Bemühen um Kontakte ihren **persönlichen Beitrag zur Integration**. Engagement für andere Flüchtlinge und Projekte zur leichteren Integration will ein Großteil der Frauen einbringen.
- Der **Bleibewunsch** war hoch und lag bei über 80 Prozent.

Zusammenfassendes Fazit

- Bildungsbereitschaft und Arbeitsmotivation sind hoch
- Wirtschaftliche Unabhängigkeit und Gleichberechtigung als Zukunftsziele
- Potenziale und Ambitionen der Frauen werden unterschätzt
- Mangelnde Kontakte als größtes Hindernis
- Frauen profitieren weniger von Unterstützungsangeboten als Männer
- Geflüchtete Frauen hinten anzustellen ist riskant und eine vertane Chance

Handlungsempfehlungen

- Zielgerichtete Möglichkeiten zum Kontaktaufbau – drohende Isolation vermeiden
- Haupt- und Ehrenamtliche für die Zielgruppe sensibilisieren – Bewusstsein schaffen für geschlechtsspezifische Unterschiede und Potenziale der Frauen
- Auf einzelne Gruppen abgestimmte (individuelle) Angebote zur beruflichen und sozialen Integration entwickeln
- Alternative und neue Methoden anwenden (bei Sprache u. Qualifizierung)
- Hohe Bereitschaft für eigenes Engagement der weiblichen Flüchtlinge nutzen und einbeziehen

Status Quo in der Praxis

- Sprache: Sprachniveau steigt – aber langsam
- Anerkennung: Informationsstand verbessert – Verfahren langwierig
- Bildung: Qualifikationen – sehr heterogen mit Praxisproblemen
- Arbeit: Hohe Erwerbsorientierung – sehr niedrige Erwerbsquote
- Familie: Sich wandelnde Geschlechterrollen – und Geburtenstipz
- Betriebe: Zurückhaltend - mit Unterstützungsbedarf

Ausblick

- Anzahl der geflüchteten Frauen ist hoch und wird deutlich steigen
- Mehrfache Benachteiligung auch international konstatiert
- Integration in den Arbeitsmarkt wird ein langwieriger Prozess
- Bisherige Arbeitsmarktprogramme mit nur wenig Erfolg
- Es braucht Mut für neue Strukturen und guten Willen von allen Beteiligten

Vielen Dank für Ihr Interesse

Hilde Mußinghoff M.A.

innovaBest

Institut für Innovation & Bildung GbR

Europaallee 33, 50226 Frechen

02234 999 58 - 10

hilde.mussinghoff@innovabest.de

www.innovabest.de

7. Datenblätter mit zentralen, arbeitsmarktpolitischen Kennzahlen zum Themenfeld „Geflüchtete Frauen“, Jan Amonn und Arthur Wawrzonkowski (G.I.B.)

Dieses Informationsblatt bietet einige zentrale Kennzahlen zum Themenfeld geflüchteter Frauen:

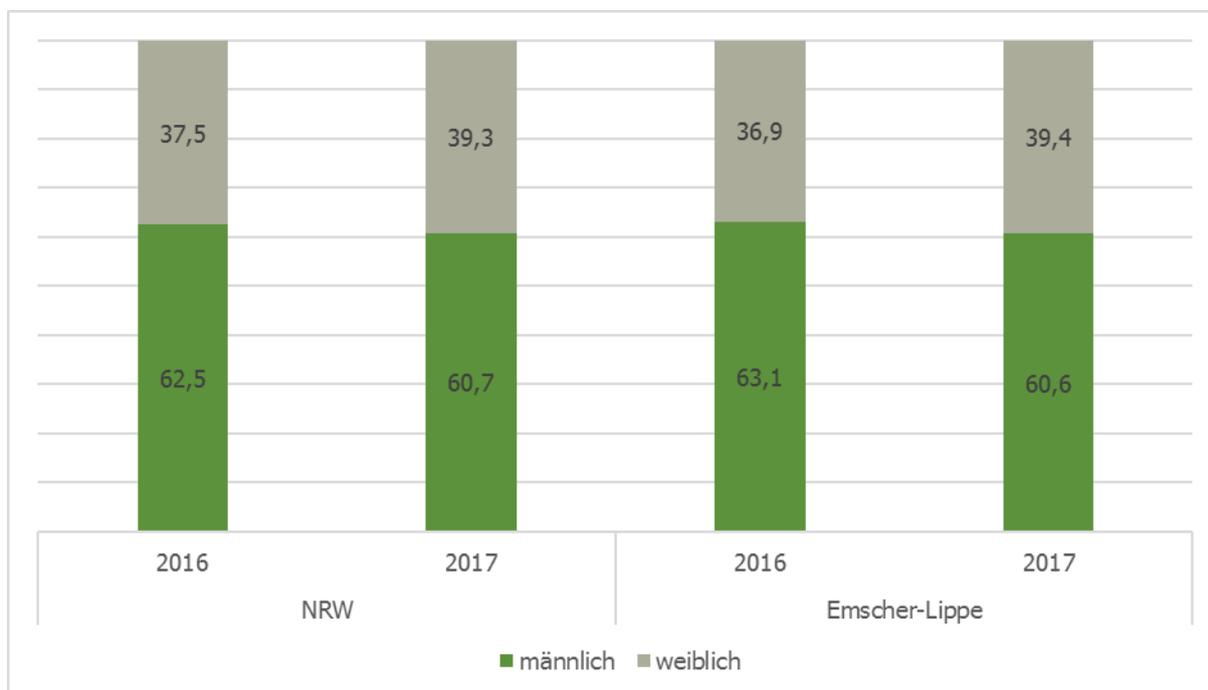
- Abbildung 1 und Tabelle 1 behandeln die Geflüchteten nach Geschlecht in der Bevölkerung. Sie zeigen, dass die Geflüchteten noch immer mehrheitlich männlichen Geschlechts sind, die Frauenanteile jedoch im Zeitverlauf angewachsen sind. „Geflüchtete“ werden dabei über die Staatsangehörigkeit aus einem der acht häufigsten Asylherkunftsländer definiert (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien).
- Tabelle 2, Tabelle 3 und Abbildung 2 enthalten Darstellungen zur Beschäftigung Geflüchteter nach Geschlecht. Ihnen kann entnommen werden, dass die Zahl der beschäftigten Geflüchteten anwächst, bei den Frauen fällt das Wachstum allerdings bislang unterproportional aus. Auch hier werden „Geflüchtete“ über die Staatsangehörigkeit operationalisiert.
- Tabelle 4 gibt Auskünfte über die ausgeübten Tätigkeiten. Geflüchtete Frauen üben dabei prozentual gesehen häufiger Tätigkeiten in Gesundheits-, Erziehungs-, Verkaufs- und Reinigungsberufen und seltener Tätigkeiten in Verkehrs-, Logistik-, Sicherheits- und fertigungstechnischen Berufen aus als geflüchtete Männer.
- Abbildungen 3, 4 und 5 geben Auskunft über die Fallzahlenentwicklung und den konkreten Arbeitsmarktstatus der im SGB III und SGB II betreuten erwerbsfähigen geflüchteten Frauen. Sie weisen auf eine hohe und weiter wachsende Zahl geflüchteter Frauen in Erziehung, Haushalt oder Pflege hin. „Geflüchtete“ sind hier über den Aufenthaltstitel definiert (Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis Flucht oder Duldung), was in den anderen verwendeten Statistiken z.T. nicht möglich ist.

Rückfragen an:

Jan Amonn (j.amonn@gib.nrw.de)

Arthur Wawrzonkowski (a.wawrzonkowski@gib.nrw.de)

Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Geflüchteten in der Bevölkerung (in %), Stichtag jeweils am 31.12.



Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Tabelle 1: Geflüchtete in der Bevölkerung (absolut) und Veränderung im zeitlichen Verlauf (in %), Stichtag jeweils am 31.12.

		Insgesamt	männlich	weiblich
<i>NRW</i>	2016	359.545	224.790	134.750
	2017	382.725	232.490	150.225
	Veränderung %	6,4	3,4	11,5
<i>Emscher-Lippe</i>	2016	18.270	11.530	6.735
	2017	21.125	12.805	8.325
	Veränderung %	15,6	11,1	23,6

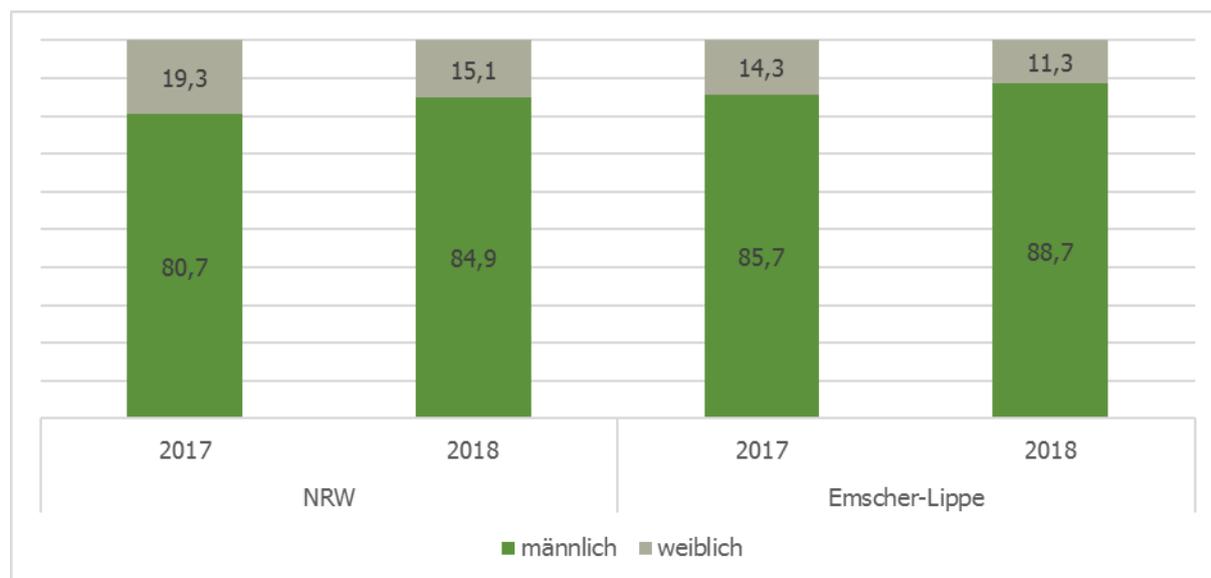
Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Tabelle 2: Geflüchtete in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (absolut) und Veränderung im zeitlichen Verlauf (in %), Märzdaten

		Insgesamt	männlich	weiblich
<i>NRW</i>	2017	27.392	22.096	5.296
	2018	46.100	39.136	6.964
	Veränderung %	68,3	77,1	31,5
<i>Emscher-Lippe</i>	2017	742	636	106
	2018	1.377	1.221	156
	Veränderung %	85,6	92,0	47,2

Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Abbildung 2: Geschlechterverteilung bei den Geflüchteten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (in %), Märzdaten



Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Tabelle 3: Geflüchtete in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (svB) und ausschließlich geringfügiger Beschäftigung (agB) differenziert nach Geschlecht, Märzdaten

			Insgesamt	männlich	weiblich
<i>NRW</i>	2017	svB	27.392	22.096	5.296
		agB	12.384	9.742	2.642
	2018	svB	46.100	39.136	6.964
		agB	16.781	13.494	3.287
<i>Emscher-Lippe</i>	2017	svB	742	636	106
		agB	410	(314)*	(59)*
	2018	svB	1.377	1.221	156
		agB	701	610	91

*Es lagen bei den agB in Bottrop (2017) aufgrund von Anonymisierungen keine Angaben zum jeweiligen Geschlecht vor. Dementsprechend sind diese Werte nur als Summe der Beschäftigten aus Gelsenkirchen und Recklinghausen zu interpretieren.

Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

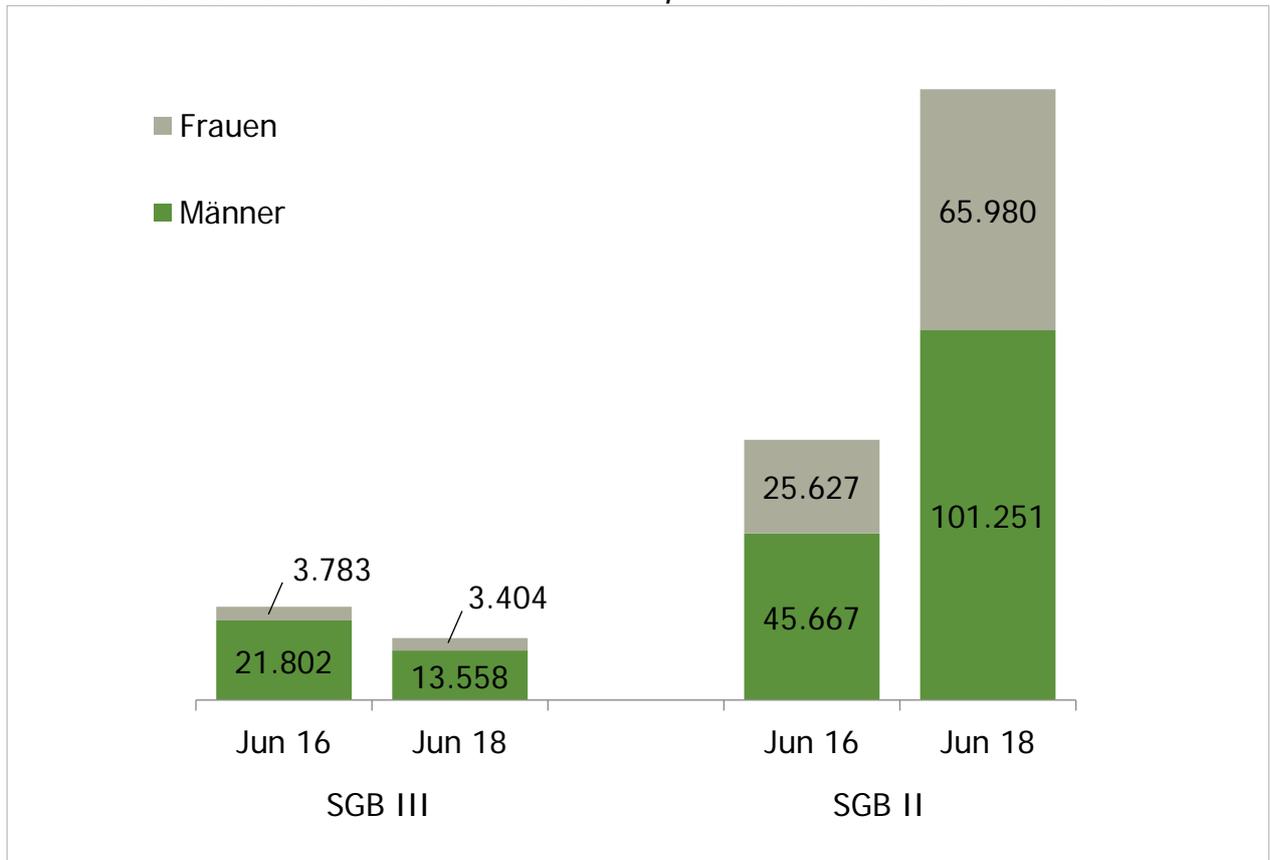
Tabelle 4: Ausgeübte berufliche Tätigkeiten von Geflüchteten (Anteile an Beschäftigten insgesamt) differenziert nach Geschlecht, März 2018, NRW

Tätigkeit nach Klassifikation der Berufe (KldB 2010)	svB		agB	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
1 Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	*	*	1,7	0,5
2 Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	32,2	11,5	27,6	13,6
3 Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	6,2	1,1	3,7	0,6
4 Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	2,3	2,2	*	*
5 Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit, Reinigung	32,8	17,5	32,7	32,5
6 Kaufmänn. Dienstl., Handel/Verkauf, Vertrieb, Tourismus	11,1	18,8	24,9	31,6
7 Unternehmensorganisation, Buchhaltung Recht, Verwaltung	3,2	10,3	1,5	4,5
8 Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	9,1	34,9	6,7	10,3
9 Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	1,5	2,3	0,4	0,7
Keine Zuordnung/Angabe	0,2	1,2	0,3	5,3
Insgesamt	39.136	6.964	13.494	3.287

* Anonymisierung aufgrund zu geringer Fallzahlen. Anteilswerte addieren sich deshalb in der jeweiligen Spalte nicht auf 100%.

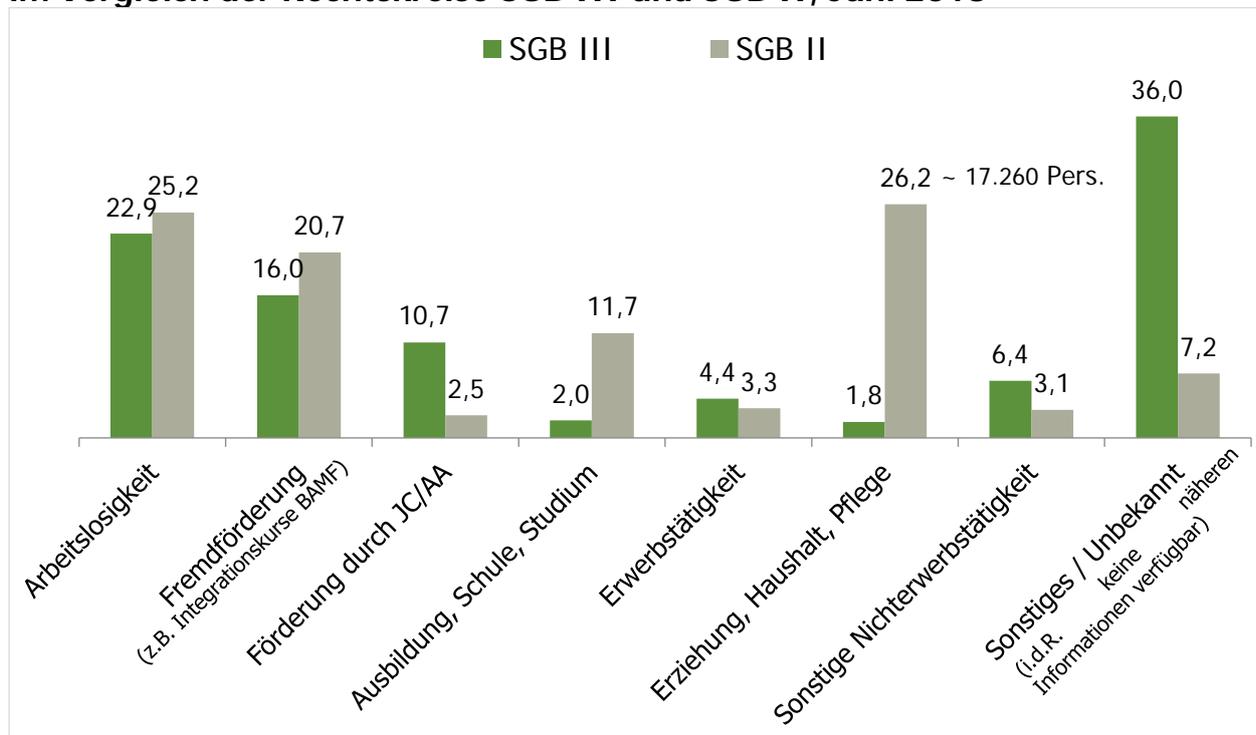
Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Abbildung 3: Fallzahlen erwerbsfähiger geflüchteter Frauen und Männer in den Rechtskreisen SGB III und SGB II, NRW Juni 2016/ Juni 2018



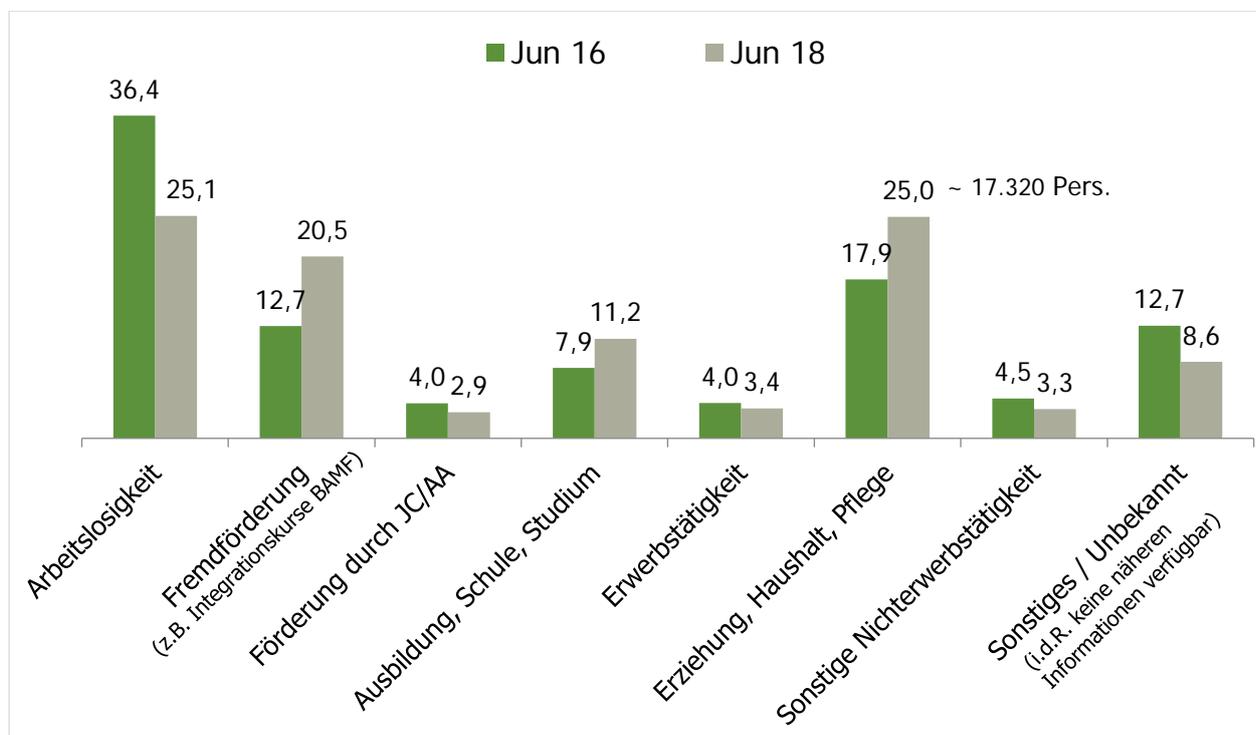
Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Abbildung 4: Der Arbeitsmarktstatus geflüchteter Frauen in NRW im Vergleich der Rechtskreise SGB III und SGB II, Juni 2018



Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

Abbildung 5: Der Arbeitsmarktstatus geflüchteter Frauen in NRW (SGB II und SGB III) im Zeitvergleich Juni 2016 und Juni 2018



Quelle: Daten der BA-Statistik, Berechnung und Darstellung: G.I.B. Monitoring und Evaluation

