



NEWSLETTER 11/2019

FORUM | MIGRATION


 Schwerpunkt migrantische Frauen

Pflegen ohne Pause

Bis zu 10.000 Euro im Monat kann die häusliche Pflege eines Angehörigen kosten. Einen Teil übernimmt die Versicherung, doch auch den Rest können viele Familien kaum aufbringen. Statt drei regulär bezahlte, sich im Schichtdienst abwechselnde Pflegekräfte zu beschäftigen, stellen immer mehr Familien so genannte „Live-Ins“ aus Osteuropa ein. Die leben im gleichen Haushalt wie die zu Pflegenden – oft zu haarsträubenden Bedingungen.

Die Frauen werden von Agenturen etwa in Polen mit einem „Dienstleistungsvertrag“, also als Selbstständige, nach Deutschland entsandt, sagt Justyna Oblacewicz von der Beratungsstelle Faire Mobilität. Die Arbeitsbedingungen sind sehr hart: Oft arbeiten sie 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche. Manche der Frauen müssen sich Betten mit dem zu Pflegenden teilen. Die Trennung von der Familie führt dazu, dass im Herkunftsland sich Großeltern um die Kinder kümmern müssen oder dort wiederum Menschen aus Drittstaaten angeworben werden, um sich um die Kinder zu kümmern. „Auf dem Papier sind die Pflegekräfte selbstständig, bei genauer Betrachtung handelt es sich dabei aber um Scheinselbstständig-

keit“, sagt Oblacewicz. Der Lohn liege in der Regel bei etwa 1.200 Euro im Monat – rund die Hälfte dessen, was für eine einzige einheimische Pflegekraft fällig würde. Doch die arbeite nur acht Stunden pro Tag – während die Live-Ins faktisch Tag und Nacht verfügbar sind. „So wird der Mindestlohn massiv unterschritten.“ Die Bereitschaft im Haus sei „definitiv Arbeitszeit und muss vergütet werden“, sagt Oblacewicz. Sowohl eine reguläre Einsatzdauer von über zehn Stunden, als auch die Verweigerung der vorgeschriebenen elfstündigen Ruhezeit sei illegal. Doch die systematischen Verstöße gegen das Arbeitszeit- und Mindestlohngesetz würden selten verfolgt. Die privaten Haushalte gelten nicht als Betriebsstätte, entsprechend fänden keine Kontrollen durch den Zoll statt. Weil der Arbeitsmarkt in Polen mittlerweile leergefegt ist, rekrutieren die polnischen Agenturen seit etwa zwei Jahren zunehmend Frauen aus der Ukraine, sagt Adam Rogalewski vom Gesamtpolnischen Gewerkschaftsverband OPZZ. „Die bekommen Visa für Polen und werden mit diesen als ‚entsandte Drittstaatler_innen‘ nach Deutschland geschickt.“

 www.faire-mobilität.de
 www.fair-labour-mobility.eu

INHALT 11/2019

Pflegen ohne Pause	1
Anerkennungs-News	2
Mut und Stimme haben	2
Putzen, Kochen und Bedienen	3
Geflüchtete Frauen arbeiten seltener	3
Erschwerte Bildung, leichter Statusverlust	3
News + Termine	4
Die Zukunft der Arbeitswelt ist bunt und weiblich – Kommentar von Naciye Celebi-Bektas, DGB Niedersachsen	5



Anerkennungs-News

Zwei Klassen für Lehrkräfte

Ein Jahr haben sich 24 geflüchtete Lehrer_innen an der Uni Bielefeld weiterqualifiziert. Ende September übergab nun die NRW-Landesschulministerin Yvonne Gebauer (FDP) den Absolvent_innen des ersten „Lehrkräfte Plus“-Lehrgangs ihre Zertifikate. Viele Hochschulen haben ähnliche Programme aufgesetzt, denn für ausländische Lehrkräfte ist die Anerkennung des Abschlusses mit besonderen Hürden verbunden. Die GEW warnt derweil vor einer Zwei-Klassen-Ausbildung.

Das von der Bertelsmann- und der Mercator-Stiftung geförderte Projekt „Lehrkräfte Plus“ gibt es neben Bielefeld auch noch an der Uni Bochum. Auch Universitäten und Fachhochschulen in Oldenburg, Potsdam, Weingarten, Göttingen bieten mit eigenen Programmen zugewanderten Lehrkräften Hilfe auf dem Weg an deutsche Schulen. Dieser Weg sei im Verhältnis zu anderen ausländischen Abschlüssen „generell sehr schwierig und lang“, sagt Laura Roser von der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung in Nürnberg. Zum einen werde mit C2 ein besonders hohes Deutsch-Niveau verlangt. Zum anderen sei es in vielen Herkunftsländern verbreitet, dass Lehrer_innen nur ein Fach studieren. In Deutschland aber werden zwei Fächer verlangt. Das Problem betreffe vor allem Frauen: „Von den bei uns Rat suchenden ausländischen Lehrkräften sind 72 Prozent weiblich“, sagt Roser. „Wir wünschen uns, dass zugewanderte Lehrkräfte hier schnell beruflich weitermachen können und die Lehrer_innenschaft sich diversifiziert“, sagt Elina Stock, Referentin beim GEW Hauptvorstand. Ein Problem dabei sei der „föderale Flickenteppich“ – die Regelungen unterscheiden sich in den einzelnen Bundesländern erheblich. Teils sei der Zugang für den so genannten herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) leichter, weil hier auf das C2-Zertifikat verzichtet werde. „Diese Kolleg_innen sind jedoch oft schlechter gestellt, weil HSU nicht als gleichwertiges Unterrichtsfach anerkannt wird“, sagt Stock. Ein ähnliches Risiko bestehe bei den vielen Weiterbildungsmöglichkeiten an den Universitäten. Sie seien zu begrüßen, dürften aber nicht dazu führen, dass deren Absolvent_innen nur als schlechter bezahlte Assistenzlehrkräfte in den Schuldienst übernommen werden. Eine Hilfe für nötige Nachqualifizierung können Stipendien der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung sein. Im vergangenen Jahr förderte sie 2.692 Kandidat_innen, davon etwas über die Hälfte Frauen und mehr als ein Drittel (36,1 Prozent) mit Migrationshintergrund.

 Infos zu Fördermöglichkeiten für ausländische Lehrer_innen auf der Seite des IQ-Netzwerks: <https://bit.ly/2BFCWQA>

 Infos zur gewerkschaftlichen Begabtenförderung der Hans-Böckler-Stiftung: <https://bit.ly/2p0m7x3>


 Infos zum Programm Lehrkräfte Plus an der Uni Bielefeld: <https://bit.ly/2ClYON8> und Uni Bochum: <https://bit.ly/33XNX1P>



Foto: © offenblen.de

Mut und Stimme haben

Um Migrant_innen zu helfen, gibt es für Nuschin Rawanmehr nur einen Weg: Sie stärken, damit sie für ihre eigenen Rechte eintreten können.

Zum Beispiel damals, 2014, als Nuschin Rawanmehr Flüchtlings-Sozialarbeiterin war. Zu ihrer Einrichtung kamen Menschen aus Afghanistan und Iran, sie sprachen Farsi und Dari – wie Rawanmehr auch. „Du kannst das doch, übersetz’ doch“, hieß es da, und Nuschin Rawanmehr fand das nicht gerecht, denn es war Arbeit, die sie zusätzlich machen musste – ohne dass sie zusätzlich honoriert worden wäre.

Keine große Sache? Für Rawanmehr war es nur ein Beispiel von vielen für die mangelnde „Wertschätzung und Dankbarkeit für die Ressourcen und Perspektiven, die migrantische Kolleg_innen zusätzlich einbringen“, sagt sie.

Das gelte auch für die soziale Arbeit mit Flüchtlingen, die Rawanmehr als „sehr von oben herab, sehr weiß dominiert“ empfunden hat. Menschen mit eigener Fluchtgeschichte seien dort nur die „Petersilie der ganzen Show“. Aufsteigen können sie meist nicht, glaubt Rawanmehr. Und das schade auch den Flüchtlingen: Denen würde nicht geholfen, eigene Ressourcen zu mobilisieren. „Stattdessen werden sie betreut als wären sie Kinder.“

Mit ihren Eltern floh Rawanmehr 1987 aus dem Iran, die Familie wurde nach Hünxe am Niederrhein umverteilt. „Integration hätte da kaum stattfinden können, es gab dort ja fast nur Kühe und Schafe.“ In der elften Klasse ging sie von der Schule ab, erst viel später studierte sie als Quereinsteigerin Soziale Arbeit und Sozialpädagogik an der FH Düsseldorf. Sie lernte viel über Selbstbehauptung und Empowerment. Was sie als überzeugte Feministin vor allem interessierte:

Wie die Sozialisation von benachteiligten Mädchen und Frauen so unterstützt werden kann, „dass sie selbstsicher auftreten, mehr Mut und Stimme haben, damit sie ihre Ziele und Träume selbstbestimmt verwirklichen können“.

Sie habe auf ihrem weiteren Lebensweg feststellen müssen, dass es „strukturelle Machtverhältnisse gibt, die dazu führen, dass Rassismus und Diskriminierung reproduziert werden“, nach innen wie nach außen. „Und dagegen will ich vorgehen“, sagt sie.

So fand Rawanmehr unter anderem zur Münchener ver.di. Dort ist sie heute im Migrationausschuss engagiert, mit Kolleg_innen, die „die gleichen Erfahrungen gemacht haben, denen ich nichts erklären muss“. Ihre politische Agenda ist dabei durchaus grundsätzlich: Die Bevölkerung in Deutschland sei eben nicht nur weiß, der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund steige. Rawanmehr will erreichen, dass diese das Leben in Deutschland mitgestalten können – und zwar konkret. „Es geht nicht nur um Engagement“, sagt sie. „Wir wollen da sitzen, wo für uns Entscheidungen getroffen werden und repräsentativ mitsprechen.“ Machtinteressen stünden dahinter, dass Nicht-Weiße „permanent überall rausgehalten werden“, sagt Rawanmehr. „Solange das so ist, ist es keine Demokratie.“ Unter anderem will sie deshalb eine Quote für Migrant_innen in den Parlamenten.

„Wer in München Feminismus denkt und lebt, kommt an Nuschin kaum vorbei“, schreibt ein Online-Magazin über sie. Heute arbeitet Rawanmehr im Trambahnhäusl in München, leistet quartierbezogene Sozialarbeit in einem Stadtteil mit vielen Sozialwohnungen. Dort gefällt es ihr besser. „Es ist ein Ort, der offen ist für viele Themen, da kann ich meine Vorstellungen umsetzen“, sagt sie.



Putzen, Kochen und Bedienen

Was die Beschäftigten angeht sind Gastronomie- und Reinigungsbranche sich sehr ähnlich: Hier arbeiten überproportional häufig Frauen und Migrant_innen – und bekommen dafür oft deutlich weniger Lohn, als erlaubt. „Die Frage ist, ob wir unter den Arbeitgebern hier schwarze Schafe oder eher eine schwarze Herde haben“, sagt Christoph Schink, Referatsleiter bei der NGG.

In den Reinigungsberufen sind drei von vier Beschäftigten Frauen, in Hotels und Gastronomie sind es zwei von drei. Ähnlich hoch liegt die Migrant_innenquote: Im Reinigungsgewerbe sind es rund 32, in der Gastronomie rund 30 Prozent. Das ist an sich nichts Neues. Denn in beiden Branchen können auch die Geld verdienen, die wenig Deutsch sprechen – und Einheimische arbeiten lieber wo-

anders, wenn sie können, entsprechend geringer ist die Konkurrenz.

Der Arbeitskräftemangel ist dennoch chronisch. Entsprechend hätten „die Arbeitgeber gejubelt, als die Geflüchteten kamen“, sagt der Gewerkschafter Schink – und prompt die Schaffung einer „Leichtlohngruppe“ für Geflüchtete gefordert. „Das haben wir natürlich abgelehnt“, so Schink. Doch in vielen Fällen wird nun der „Leichtlohn“ auf andere Weise umgesetzt: Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zoll deckte im vergangenen Jahr bei der Überprüfung von über 9.000 Betrieben des Gastgewerbes in jedem zehnten Hotel oder Restaurant einen Mindestlohnverstoß auf.

„Die Reinigung der Zimmer haben viele Hotels an externe Firmen outgesourcet“, sagt Schink. Diese

würden den Putzkräften Akkordvorgaben machen, die in der vorgesehenen Arbeitszeit nicht zu schaffen seien. „So wird der Mindestlohn faktisch ausgehebelt. Am Ende landen die Beschäftigten bei fünf Euro Stundenlohn“, so Schink. Betroffen sind vor allem migrantische Frauen. Wer bessere Sprachkenntnisse hat, geht häufig woanders hin. Entsprechend gering sei das Rechtsbewusstsein der Beschäftigten – auch, weil die externen Reinigungsfirmen den Beschäftigten untersagen, mit Kolleg_innen der Hotels oder gar dem Betriebsrat auch nur zu sprechen. „Da wird richtig Druck gemacht“, so Schink. Für ihn hilft dagegen nur eine konsequente Aufstockung der Zahl der Zollkontrolleure. „Die Betriebe ändern ihre Praxis nur, wenn sie auffliegen.“

 Liste mit Beratungsstellen für migrantische Beschäftigte:
<https://www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen>

Geflüchtete Frauen arbeiten seltener

Schutzsuchende Frauen, zumal mit Kindern, sind deutlich seltener auf dem Arbeitsmarkt aktiv als geflüchtete Männer. Das ergab eine neue Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB).

Die Gründe dafür liegen teils in der familiären Situation: Viele Männer sind allein nach Deutschland geflüchtet, nur rund jeder vierte geflüchtete Mann hat ein Kind – bei den geflüchteten Frauen sind es

rund drei Mal so viele. Die Frauen sind meist mit dem Partner gekommen oder diesem gefolgt. Die geflüchteten Mütter versorgen oft zwei oder drei Kinder, die Hälfte der Kinder ist jünger als drei Jahre. „Kinder erschweren die Integration der Eltern in jeglicher Hinsicht“, sagt IAB-Direktor Herbert Brückner dem EPD.

Eine Folge: Die Teilnahme an Sprachkursen oder Arbeitsmarktprogrammen sei schwieriger. Nur 19

Prozent der geflüchteten Mütter mit Kindern hatten 2017 „gute“ oder „sehr gute“ Deutschkenntnisse – gegenüber 39 Prozent aller Geflüchteten. Und nach Zahlen des IAB hatten nur sechs Prozent der geflüchteten Mütter 2017 eine Arbeit – gegenüber 21 Prozent aller Geflüchteten. Bei geflüchteten Männern ohne Kinder lag die Erwerbstätigenquote im selben Zeitraum gar bei 30 Prozent.

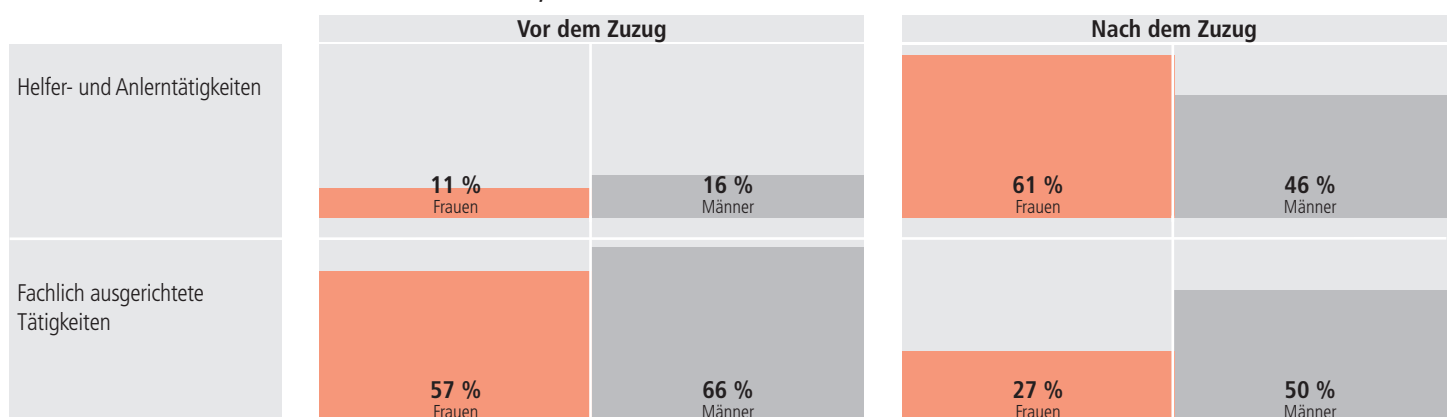
 IAB-Bericht: <https://bit.ly/33XuqIE>

Erschwerte Bildung, leichter Statusverlust

Besuch von Bildungseinrichtungen durch Geflüchtete in Deutschland, 2017

Berufliche Ausbildung:	Frauen 2 %
	Männer 6 %
Bildungseinrichtungen insgesamt (FH, Universität, Schule, Berufsausbildung)	Frauen 5 %
	Männer 10 %

Beruflicher Status vor und nach der Flucht in Prozent, 2017





News + Termine

Appell: Geflüchtete Frauen besser schützen

Der 25. November ist der Internationale Tag gegen Gewalt gegen Frauen. Die Selbstorganisation Women in Exile ruft an diesem Tag zu einer Kundgebungstour in verschiedenen brandenburgischen Städten im Rahmen ihrer Kampagne „Keine Lager für Frauen und Kinder“ auf. Diese seien verschiedenen Formen der Gewalt ausgesetzt „von anderen Geflüchteten, von Security-Mitarbeiter_innen und Deutschen aus der Umgebung“, heißt es im Aufruf von Women in Exile.

Aufruf Women in Exile: <https://bit.ly/2PFEMj2>

Linksammlung der Initiative Welcome Democracy zum Thema Gewalt gegen geflüchtete Frauen: <https://bit.ly/2MFYBOC>

Verfahrensdauer in Ankerzentren wird länger

Die Asylverfahren in den so genannten Ankerzentren dauern immer länger. Laut einer Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Linken lag die durchschnittliche Bearbeitungszeit für einen Antrag im zweiten Quartal dieses Jahres bei drei Monaten. 2018 lag der Durchschnittswert bei 1,3 Monaten. Das Bundesinnenministerium erklärte dies mit der gestiegenen Anzahl der Fälle, die in den Zentren bearbeitet werden.

Bundesregierung setzt Kommission Fluchtursachen ein

Eine Expertengruppe soll bis Ende nächsten Jahres Vorschläge zur Bekämpfung der Ursachen von Flucht und irregulärer Migration machen. „Die Politik konzentriert sich weiter auf die Abwehr von Flüchtlingen. Es muss endlich darum gehen, die Ursachen, warum Menschen sich gezwungen sehen, ihre Heimat zu verlassen, ernsthaft, systematisch und ehrlich zu ergründen, um dann gegenzusteuern“, sagte Ex-Umweltminister Klaus Töpfer. Eine Initiative aus Bürgerrechtler_innen und Umweltschützer_innen forderte, die Kommission müsse auch untersuchen, wie Deutschland zu Fluchtursachen beitrage. „Rüstungsexporte, Handelsbeziehungen, die Rohstoffwirtschaft, Agrarsubventionen und Fischfangquoten gehören auf den Prüfstand“, forderte etwa die Ehrenvorsitzende des Bundes für Umwelt und Naturschutz Deutschland, Angelika Zahrt.

Über 1.000 Tote in diesem Jahr bei Flucht über das Mittelmeer

In diesem Jahr sind nach einer Zählung der Internationalen Organisation für Migration bis Mitte Oktober über 1.070 Menschen ertrunken. „Das ist das sechste Jahr in Folge, in dem mehr als 1.000 Menschen im Mittelmeer ertrinken“, sagte der UNHCR Deutschland-Direktor Dominik Bartsch. „Diese Situation ist ein moralisches Fiasko und absolut inakzeptabel.“ Ein tragfähiger Mechanismus müsse her, damit

Menschen, die auf dem Mittelmeer gerettet werden, „nicht als Geiseln einer wochenlangen Schacherei unter oft unwürdigen Bedingungen auf dem Boot bleiben“, sagte Bartsch. Die EU-Innenminister konnten sich bei einem Treffen Mitte Oktober in Luxemburg nicht auf einen Mechanismus einigen, den Bundesinnenminister Seehofer vorgeschlagen hatte.

Aktuelle Statistik der IOM: <https://bit.ly/2hbp5Xd>

Designierter EU-Kommissar fordert „stärkere legale Migration“

Der künftige EU-Migrationskommissar, der Grieche Margaritis Schinas, hat die Notwendigkeit der legalen Zuwanderung nach Europa betont. „Europäisch zu sein bedeutet, offen für die Welt zu sein“ und die „Öffnung von Herzen und Heim für die weniger Glücklichen“, sagte Schinas im EU-Parlament. „Auch die Erfordernisse der Demografie und des Arbeitsmarktes sprechen für eine stärkere legale Migration.“ Die Entwicklung legaler Einwanderungswege nach Europa sei „eine Schlüsselpriorität“ der neuen EU-Kommission. Hierfür müsse aber „die Zögerlichkeit in einigen Mitgliedstaaten überwunden werden“. Darüber hinaus müsse diese Politik mit einem neuen Anlauf bei der Integration von Migranten und Flüchtlingen einhergehen. „Bildung und Ausbildung, Qualifikation und Kompetenzentwicklung“ müssten dabei im Zentrum stehen, so Schinas.

UN-Studie: Afrikanische Migranten in Europa überdurchschnittlich gebildet

Laut einer Studie des UN-Entwicklungsprogramms UNDP sind in Europa lebende Afrikaner_innen im Schnitt mindestens drei Jahre länger ausgebildet worden als Gleichaltrige. Eine Mehrheit der Berufstätigen hätte in ihrem Herkunftsland „konkurrenzfähige“ Gehälter bekommen, dennoch hätten viele nicht das Gefühl gehabt, angemessen bezahlt zu werden.

UN-Studie Scaling Fences: <https://bit.ly/2pCMNnh>

Treffen des gewerkschaftlichen Netzwerks für Migration im Mittelmeerraum und Subsahara-Afrika

Bei einer Konferenz in Tunis haben Vertreter_innen von Gewerkschaften aus Europa und Afrika ihre Regierungen aufgefordert, sich stärker für faire und gute Arbeit für Migrant_innen einzusetzen. Die Gewerkschaften verpflichteten sich ihrerseits, sich gleichermaßen für die Durchsetzung der Rechte von dokumentierten wie papierlosen Arbeitsmigrant_innen einzusetzen, heißt es in der Abschlusserklärung. Auch Vertreter von ver.di und ein deutscher Kollege aus dem Europäischen Gewerkschaftsbund waren vor Ort und brachten ihre Expertise für eine solidarische euro-mediterrane Partnerschaft ein.

Bericht des Treffens: <https://bit.ly/361Bxl>

Termine

Anerkennungskultur in Service – Transport – Logistik

07. November 2019

Veranstaltungsort: DGB Haus Köln

MENTO-Themenreihe: Grundbildung: Dimensionen der Grundbildung ausloten – gesundheitliche Grundbildung Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

09. November 2019

Veranstaltungsort: Arbeit und Leben gGmbH Mainz
Berlin-Brandenburg und Sachsen

16. November 2019

Veranstaltungsort: Berlin

Weiterbilden für Hilfsarbeitskräfte. Zielgruppenorientierte Bildungsdesigns und Anspracheformen

18. November 2019

Veranstaltungsort:
DGB Bildungswerk Bayern e.V., München

MENTO-Modul Beratung. Beratungsprozesse initiieren und gestalten

21. bis 23. November 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

MENTO-Basisqualifizierung. Kollegiale_r Ansprechpartner_in für Grundbildung und Alphabetisierung werden

Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt und Nord: Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern

26. bis 28. November 2019

Veranstaltungsort: Bremen

17. bis 18. April 2020

Veranstaltungsort: Hamburg

21. bis 23. April 2020

Veranstaltungsort: Springe

24. bis 25. April 2020

Veranstaltungsort: Hamburg

Sachsen und Berlin-Brandenburg

27. bis 29. Februar 2020

Veranstaltungsort: Berlin

Baden-Württemberg und Bayern

19. bis 21. März 2020

Veranstaltungsort: Stuttgart

MENTO-Modul Nachhaltigkeit. Grundbildung in den Betrieb einbringen und verstetigen

14. bis 15. Februar 2020

Veranstaltungsort: Hamburg

Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:

<https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/bildungsprogramm>



Die Zukunft der Arbeitswelt ist bunt und weiblich



© Foto: DGB Niedersachsen

Kommentar von Naciye Celebi-Bektas, DGB Niedersachsen

Der Begriff ist gerade in Mode, das Phänomen aber ist alt: „Intersektionalität“ nennt man die Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungsformen in einer Person. Intersektionelle Diskriminierung gibt es dann, wenn eine Person aufgrund verschiedener, zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird. So wie Frauen mit Migrationsbiografie auf dem Arbeitsmarkt.

Dass gerade viel über „Intersektionalität“ gesprochen wird, ist eine gute Nachricht. Denn diese Schnittstelle der Diskriminierung von Frauen oder Migrant_innen wurde lange vernachlässigt – auch von und in den Gewerkschaften. Das ändert sich nun langsam. Die empirischen Befunde, die zu dem Thema etwa vom sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung erhoben wurden, zeichnen ein klares Bild: Frauen mit Migrationsbiografie sind oft doppelt benachteiligt, wenn es darum geht, eine angemessen bezahlte und qualifikationsgerechte Beschäftigung zu finden – nicht nur aufgrund des Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer Herkunft. Ihnen fehlen häufig die Ressourcen für eine erfolgreiche Stellensuche. Sie haben oft keine ausreichenden Netzwerke und Kontakte. Häufig entsprechen ihre Deutschkenntnisse nicht dem geforderten Niveau. Auch Diskriminierung spielt eine wesentliche Rolle, genauso wie die fehlende Anerkennung von im Heimatland erworbenen Qualifikationen und (aufenthalts-)rechtliche Einschränkungen.

Die OECD hat im vergangenen Jahr herausgefunden, dass in den ersten fünf Jahren nach ihrer Ankunft in

Deutschland nur etwa 15 Prozent der geflüchteten Frauen Arbeit finden. In Schweden liegt der Wert mit 30 Prozent etwa doppelt so hoch. Beschäftigte mit Migrationshintergrund verdienen im Durchschnitt schlechter, arbeiten häufiger im Niedriglohnbereich – und öfter in Teilzeit: Mehr als 3 Millionen Frauen mit Migrationshintergrund sind ausschließlich geringfügig beschäftigt.


Sie können oft nicht anders, denn es fehlt unter anderem an Kinderbetreuung. Und sie sind kulturell geprägten Rollenbildern unterworfen, in denen keine reguläre Erwerbsarbeit von Frauen vorgesehen ist. Daraus folgt auch: Viele Männer weigern sich, Familienpflichten mit zu übernehmen.

Ganz allgemein konzentrieren sich Frauen auf eine schmale Auswahl von Berufen, vorrangig im Bereich Büro, Soziales und Dienstleistungen. Diese Beschränkung ist bei Frauen mit Migrationshintergrund stärker ausgeprägt. So arbeiten 74 Prozent der einheimischen erwerbstätigen Frauen in den Bereichen Sprachen, Wirtschaft, Soziales und Gesundheit. Bei den Frauen mit Migrationshintergrund sind es 78 Prozent. Umgekehrt hat nur eine von fünf einheimischen erwerbstätigen Frauen eine Ausbildung in Technik oder Naturwissenschaft – bei den Frauen mit Migrationshintergrund sind es nur 16 Prozent. Bei den Männern hingegen sind es genau vier Mal so viele – und zwar sowohl unter jenen mit als auch ohne Migrationshintergrund.

Das alles muss nicht so bleiben. Hemmnisse für erfolgreichen Berufsverlauf lassen sich aus dem Weg schaffen. Durch mehr und bessere Informationen über den Zugang zum Arbeitsmarkt – vor allem in

den Feldern hoch qualifizierter Beschäftigungen und Weiterbildungen. Durch fachspezifische Sprachkurse und Schulungen, durch schnelle und umfassende Anerkennung der Qualifikationen. Frauen mit Migrationsbiografie brauchen gesonderte Empowerment-Räume, um ihre eigenen Bedürfnisse und Stärken zu definieren und innovativ handeln zu können. Betriebe, Verwaltung und Verbände müssen ihre interkulturelle Kompetenz erhöhen – und Frauen mit Migrationsbiografie auch dorthin lassen, wo Entscheidungen getroffen werden.

Davon profitieren sie selbst ganz direkt: Innovation und Kreativität sind in gemischten Teams deutlich höher als in homogenen. Mit Migrantinnen kann es außerdem leichter gelingen, neue Märkte und Zielgruppen zu erschließen. Sie bieten mit ihren Fähigkeiten, Qualifikationen und Kenntnissen viele verborgene Schätze, die Arbeitgeber und Organisationen nutzen sollten.

 Zur Stärkung der Situation von Frauen mit Zuwanderungsbiografie hat der DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt im Februar 2019 das „NeMiA-Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt“ gegründet:
<https://niedersachsen.dgb.de/nemia>

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Daniel Weber
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 88
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Artikel zum Themenfeld Anerkennung im Rahmen des Projektes ANERKANNT gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

