



Wirtschaftliche Chancen für geflüchtete Frauen stärken:

Hindernisse für die wirtschaftliche
Selbstbestimmung von Frauen in
Deutschland verstehen und überwinden



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| I. | Zusammenfassung | 4 |
| II. | Hinweise an die Leser*innen | 7 |
| III. | Abkürzungen | 7 |
| IV. | Glossar | 7 |
| V. | Hintergrund | 9 |
| VI. | Forschungsergebnisse | 14 |
| | A. Wünsche und Hoffnungen der Frauen | 14 |
| | Definition für wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen | 14 |
| | Wahrgenommener Nutzen wirtschaftlicher Selbstbestimmung | 16 |
| | Mögliche unbeabsichtigte Konsequenzen von wirtschaftlicher Selbstbestimmung von Frauen | 17 |
| | Veränderung in der Einstellung gegenüber erwerbstätigen Frauen seit ihrem Aufenthalt in Deutschland | 18 |
| | B. Einschränkungen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen | 19 |
| | Zugangsbezogene Einschränkungen | 19 |
| | Umfeld- und handlungsbezogene Einschränkungen | 20 |
| | Änderungen der umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen aufgrund von Vertreibung und Resettlement | 22 |
| | C. Gegenwärtiges wirtschaftliches Engagement von geflüchteten Frauen | 22 |
| | Präferenzen von Frauen in Bezug auf die Art der Arbeit | 23 |
| | D. Unterstützung durch Netzwerke | 24 |
| | Zugang zu Unterstützungsnetzwerken | 24 |
| | Nutzen von Unterstützungsnetzwerken für die wirtschaftliche Selbstbestimmung | 25 |
| | E. Chancen für die Stärkung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen | 25 |
| VII. | Fazit und Empfehlungen | 29 |
| | Literaturverzeichnis | 35 |
| | Anhang A: Profil der Forschungsstichprobe | 36 |
| | Danksagung | 38 |
| | Forschungsteam | 38 |
| | Vorgeschlagene Zitierung | 38 |
| | Beitragende | 38 |

”

Eine selbstbestimmte Frau hat eine Arbeit und kann ihre Kinder erfolgreich erziehen. Es geht nicht unbedingt darum, was sie finanziell einbringt, sondern darum, sich an Entscheidungen zu beteiligen und in der Lage zu sein, gute Entscheidungen zu treffen.“

– Syrische Frau in Deutschland

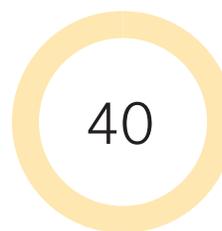
Zusammenfassung

Geflüchtete Frauen sind mit einzigartigen Risiken und Herausforderungen im Zuge der Vertreibung konfrontiert, einschließlich der Suche nach angemessenen Möglichkeiten, sich selbst und ihre Familien ausreichend zu versorgen. Weltweit zeigen fast alle wirtschaftlichen Indikatoren, dass Frauen schlechter gestellt sind als Männer. Diese wirtschaftliche Marginalisierung kann durch Gewalt und Vertreibung verstärkt werden (Jayasinghe, 2019), wodurch die Fähigkeit von geflüchteten Frauen eingeschränkt wird, Ressourcen auf sichere Weise zu erarbeiten, zu kontrollieren und auch zu nutzen.

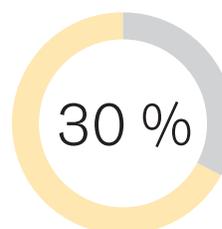
Um geflüchtete Frauen wirtschaftlich zu befähigen und generell ihre wahrgenommenen und vorstellbaren wirtschaftlichen Optionen zu erweitern, müssen in den Köpfen der Frauen selbst, in ihren Haushalten, in der Gemeinschaft und in der Gesellschaft Veränderungen stattfinden. Ein Wandel ist notwendig, um den **Zugang** zu den wichtigsten Ressourcen und Chancen (Bildung, Ausbildung, finanzielle Bildung, Kapital, Netzwerke, Kredite, Beschäftigungsoptionen) für geflüchtete Frauen zu verbessern und ihre **Handlungsfähigkeit** (die Fähigkeit, Entscheidungen darüber zu treffen, wie sie ihre Zeit und Ressourcen einsetzen) zu erhöhen (Markel & Jones, 2014).

Es gibt immer mehr Literatur, die versucht, die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen zu verstehen, zu definieren und die strukturellen Barrieren zu untersuchen, mit denen Frauen und andere Geflüchtete bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Trotzdem fehlt es immer noch an Forschung, die untersucht, wie geflüchtete Frauen selbst ihre wirtschaftlichen Bestrebungen und ihre Wahrnehmung der damit verbundenen Vorteile und Herausforderungen beschreiben. Um einige dieser Wissenslücken zu schließen und die Stimme der geflüchteten Frauen in unser Verständnis von wirtschaftlicher Selbstbestimmung einzubeziehen, führte das International Rescue Committee (IRC) in Bonn und Berlin eine formative, qualitative Untersuchung durch. Darin wurden auch die Hindernisse, denen geflüchtete Frauen beim Erwerb von Kompetenzen und bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt begegnen, betrachtet. Die Untersuchung befragte geflüchtete Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter und Schlüsselakteure in der Flüchtlingsintegration, die Programme oder Dienstleistungen für diese Bevölkerungsgruppen anbieten.

In Deutschland ist seit 2014 ein großer Zustrom von Geflüchteten zu verzeichnen, von denen viele aus Syrien und anderen von Konflikten betroffenen Ländern des Nahen Ostens und Afrikas kommen. Die Integration von geflüchteten Frauen in effektive Sprach- und Berufsausbildungsprogramme sowie in Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland zu unterstützen ist eine Herausforderung. Ihr Anteil in Ausbildung oder Arbeit ist wesentlich geringer als der von Männern. Die Städte Bonn und Berlin wurden als Standorte für diese Untersuchung ausgewählt, da etwa 30 % aller in Deutschland neu angesiedelten Geflüchteten in Berlin und Nordrhein-Westfalen (dem Bundesland, in dem Bonn liegt) leben und das IRC an beiden Standorten Programme anbietet. Insgesamt 40 Teilnehmer*innen wurden im Rahmen dieser Untersuchung befragt.



Gesamtzahl der im Rahmen dieser Untersuchung befragten Teilnehmer*innen.



30 % aller in Deutschland neu angesiedelten Geflüchteten leben in Berlin und Nordrhein-Westfalen (dem Bundesland, in dem Bonn liegt). Das IRC bietet an beiden Standorten Programme an.



Definition der wirtschaftlichen Selbstbestimmung

Interviews und Gespräche mit geflüchteten Frauen legen nahe, dass **es von zentraler Bedeutung für die Definition der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von geflüchteten Frauen in Deutschland ist, arbeiten zu können**, auch wenn fast keine der interviewten Frauen zum Zeitpunkt der Untersuchung berufstätig war. Neben der Möglichkeit zu arbeiten, wurden auch die **Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben** hervorgehoben sowie die **Freiheit und Unabhängigkeit, wichtige Lebensentscheidungen zu treffen**. Dieses Verständnis von wirtschaftlicher Selbstbestimmung wurde generell von männlichen Befragten und Schlüsselakteuren in der Flüchtlingsintegration bestätigt.



Vorteile der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen

Zu den wahrgenommenen Vorteilen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen gehörten **Vorteile für die eigene Person, die Familie und die Gesellschaft**.

Folgende Vorteile wurden von geflüchteten Frauen am häufigsten genannt:

- Freiheit und Unabhängigkeit, die sie den Frauen gewährt
- gesteigertes Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
- größere Erfüllung
- mehr Ressourcen für die Familie und Belastbarkeit
- Kindern als Vorbild dienen können
- generell Beiträge zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gesellschaft

Die Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass geflüchtete Frauen, denen es gelang, starke Bindungen innerhalb der Einwanderungsgemeinschaften oder zu Deutschen herzustellen, diese als eine wertvolle Quelle der Unterstützung in sozialer Hinsicht und bei der Suche nach wirtschaftlichen Möglichkeiten empfanden. Genannte Vorteile von dem Kontakt mit Deutschen:

- deutsche Sitten und Bräuche schneller erlernen
- Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse
- Unterstützung beim Zugang zu wichtigen Dienstleistungen (z. B. Kinderbetreuung) und Beschäftigungsmöglichkeiten



Unbeabsichtigte Konsequenzen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung

Andererseits skizzierten die Befragten mehrere **potenzielle unbeabsichtigte Folgen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung**:

- Frauen werden überlastet
- Herausforderungen in der Beziehung
- Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz oder auf der Straße

Hinsichtlich der Einschränkungen, die die Möglichkeiten von Frauen begrenzen, Kompetenzen zu erwerben und am Arbeitsmarkt teilzunehmen, nannten die Befragten sowohl **zugangs- als auch umfeld- und handlungsbezogene Einschränkungen**.



Zugangsbezogene Einschränkungen

Sprachliche Anforderungen

Die Erfüllung der sprachlichen Standardanforderungen für eine Anstellung, insbesondere die Grammatik- und Schreibkenntnisse, wurde von zwei Dritteln der weiblichen Befragten als eine große Herausforderung angesehen.

Zugang zu Kinderbetreuung

Der begrenzte Zugang zu Kinderbetreuung schränkte die Möglichkeiten der Frauen, an Ausbildungsprogrammen teilzunehmen und eine Arbeitsstelle anzutreten, stark ein.

Arbeitsmarktstruktur und Zertifizierungsanforderungen

Strikte Anforderungen, bei denen praktische Erfahrungen oder frühere Qualifikationen wenig wert sind, beschränken die für Frauen verfügbaren Arbeitsmöglichkeiten.

Zugang zu Informationen über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten

Informationskanäle über Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten waren nicht immer gut an die Umstände geflüchteter Frauen angepasst.

Rechtsstellung

Geflüchtete Frauen und Schlüsselakteure berichteten, dass Arbeitgeber*innen zögerten, Personen mit dem Status der Duldung einzustellen, wodurch der Pool der verfügbaren Optionen erheblich eingeschränkt wurde.

Diskriminierung

Sich überschneidende Formen der Diskriminierung aufgrund von Alter, Religion, Geschlecht, Herkunft und Ausländerstatus schränkten auch den Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten ein.



Umfeld- und handlungsbezogene Einschränkungen

Unbezahlte Betreuungsarbeit

Die Verantwortung von Frauen für Haushalt und Kinderbetreuung schränkt ihre Berufswahl ein.

Gesellschaftliche Normen

Normen zu unbezahlter Betreuungsarbeit von Frauen, Präferenzen der Ehemänner hinsichtlich der Tätigkeiten ihrer Ehefrauen, Entscheidungen im Haushalt und geschlechtsbezogene Belästigungen und Gewalt beschränken die Handlungsmöglichkeiten von Frauen.

Präferenzen von Frauen in Bezug auf die Art der Arbeit

Die eigenen Ansichten von Frauen über ihre Beschäftigungsoptionen können aufgrund von vorgefassten Meinungen darüber, welche Arbeit für Frauen angemessen ist, eingeschränkt sein.

Psychische Gesundheit und Vertrauen

Stressfaktoren, die mit Vertreibung, Trauma und Familientrennung in Verbindung gebracht wurden, sowie geringes Selbstvertrauen in einem neuen Umfeld, stellen ebenfalls Einschränkungen für die persönliche Handlungsfähigkeit von Frauen bei der Arbeitssuche dar.

Schließlich identifizierten weibliche Befragte und Schlüsselakteure mehrere Lücken bei der Bereitstellung von Ressourcen und Dienstleistungen, die zu einer Stärkung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen beitragen könnten. Diese umfassten unter anderem folgende Punkte:

- individualisierte Unterstützung, einschließlich geeigneter Verweisung zu weiteren Angeboten
- verbesserter Zugang zu Kinderbetreuung
- Möglichkeiten, die der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entsprechen
- verstärkte Sensibilisierung von Männern und Frauen für die Rechte der Frauen
- geschlechtergerechtere Ausbildungskonzepte
- Verbesserung der Art und Weise, wie Sprachkurse für Deutsch und Kurse zur kulturellen Orientierung unterrichtet werden
- Alternativen zu formellen Zertifizierungen oder Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Studie geben wir folgende Empfehlungen für Akteure der Integrationsarbeit, politische Entscheidungsträger*innen, die Regierung und andere relevante Interessengruppen (z. B. die Privatwirtschaft).



Organisationen (NGOs, Spender, Privatsektor usw.), die Programme für geflüchtete Frauen entwickeln und durchführen

- Bieten Sie individualisierte und umfassende Unterstützungsleistungen an, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abzielen. Dazu gehören auch geeignete Verweismechanismen.
- Entwerfen, entwickeln und weiten Sie berufsvorbereitende Maßnahmen aus, die auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes reagieren und einen direkten Weg zu einer dauerhaften Beschäftigung bieten.
- Stellen Sie sicher, dass alle angebotenen Kurse und Dienstleistungen wirklich geschlechtergerecht und an die Bedürfnisse und Einschränkungen von geflüchteten Frauen angepasst sind.
- Schaffen und fördern Sie Gelegenheiten für ein Engagement mit Deutschen in der Gesellschaft, die als Mentor*innen oder Coaches dienen können, und ermöglichen Sie gleichzeitig den geflüchteten Frauen, Verbindungen aufzubauen.
- Schaffen Sie Gelegenheiten und sichere Räume für ein bewusstes Engagement und Kurse mit Männern und Frauen zum Verständnis von Geschlechterrollen und -normen.
- Investieren Sie weiterhin in die Entwicklung und die Umsetzung von Forschung darüber, was zur Unterstützung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung geflüchteter Frauen beiträgt.



Regierungsverantwortliche und politische Entscheidungsträger*innen

- Räumen Sie der Integration von geflüchteten Frauen Priorität ein, indem ein struktureller Ansatz zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Unterschiede verfolgt wird.
- Unterstützen Sie Kommunen bei der Umsetzung eines auf Stärken basierenden Ansatzes des Fallmanagements bei Integrationsangeboten.
- Stellen Sie sicher, dass der Prozess, mit dem geflüchtete Frauen die Gleichwertigkeit ihrer Qualifikationen nachweisen müssen, zugänglich ist.
- Überprüfen Sie die Prozesse, durch die geflüchtete Frauen über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten informiert werden, und stärken Sie die Öffentlichkeitsarbeit, um den Bedürfnissen und Präferenzen der Frauen Rechnung zu tragen.
- Passen Sie die angewandten Unterrichtsmethoden in den Deutsch- und Integrationskursen an die Bedürfnisse der Lernenden an.

Hinweise an die Leser*innen

Dieser Bericht geht auf den Länderkontext, die Ergebnisse der Forschung und Empfehlungen für den deutschen Kontext ein. Einen Überblick über die Literatur und die Methoden für diese Untersuchung sowie über die Ergebnisse der beiden anderen Standorte (Niger und Kenia) finden Sie im **Hauptbericht** und in den **länderspezifischen Fallstudien**.

Abkürzungen

| | |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| CGD | Center for Global Development (Zentrum für globale Entwicklung) |
| COO | Chief Operating Officer (Geschäftsführer) |
| CSR | Corporate Social Responsibility (soziale Unternehmensverantwortung) |
| FGDs | Focus Group Discussions (Diskussionen der Fokusgruppe) |
| IRB | Institutional Review Board (Ethikkommission) |
| IRC | International Rescue Committee |
| IT | Informationstechnologie |
| KII | Key Informant Interview (Gespräch mit Schlüsselakteuren & Expert*innen) |
| NGO | Non-Governmental Organization |
| PII | Personally Identifiable Information (personenbezogene Daten) |

Glossar

Flüchtlingsschutz & Asylberechtigung

Eine Person, die den Flüchtlingsstatus oder Asylberechtigung erhält, erhält eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Nach drei Jahren kann bei ausreichenden Deutschkenntnissen und finanzieller Unabhängigkeit eine drei- oder fünfjährige Aufenthaltserlaubnis beantragt werden. Die Person hat vollen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und das Recht auf Familienzusammenführung.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung entspricht nach dem deutschen Arbeitsrecht einem maximalen Einkommen von 450 Euro pro Monat.

Integrationskurse

Rechtsverbindlicher Kurs für neu angekommene Einwander*innen, der die Sprache unterrichten und gleichzeitig mit dem deutschen System vertraut machen soll. Der Sprachkurs vermittelt Sprachkenntnisse, die sich auf das alltägliche Leben beziehen, wie z.B. Arbeit und Beruf, Bildung und Ausbildung, Kinderbetreuung und Erziehung. Im Orientierungskurs erwerben die Teilnehmer*innen unter anderem Kenntnisse über die deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur sowie über Rechte, Pflichten und Werte in Deutschland.

Jobcenter

Lokale Anlaufstellen für Arbeitssuchende und Langzeitarbeitslose, die Eingliederungs- und Geldleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II) beziehen. Die Jobcenter beherbergen die sogenannten „Integration Points“. Die Angebote dieser Stellen richten sich an Drittstaatsangehörige, Asylberechtigte oder Aufenthaltsberechtigte mit einem befristeten Aufenthalt in Form einer Aufenthaltserlaubnis oder eines Visums.

Subsidiärer Schutz & Nationale Abschiebeverbote

Eine Person mit subsidiärem Schutz erhält eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr, die dann um jeweils zwei Jahre verlängert werden kann. Diese Personen können sich uneingeschränkt in Deutschland auf Stellen bewerben, haben aber keinen Anspruch auf Familienzusammenführung. Eine Niederlassungserlaubnis ist nach fünf Jahren möglich (die Dauer des Asylverfahrens eingeschlossen), wenn andere Voraussetzungen, wie die Sicherung des Lebensunterhalts und ausreichende Deutschkenntnisse, erfüllt sind.

Duldung

Eine Person mit einer Duldung hat keinen Aufenthaltstitel. Die Abschiebung ist vorübergehend ausgesetzt aus unterschiedlichen Gründen. Die Person kann einer Beschäftigung nachgehen, wenn die Ausländerbehörde dies erlaubt. Wenn die Person nach fünf Jahren Sprachkenntnisse und die Fähigkeit, für sich selbst zu sorgen, nachweisen kann, kann sie eine Aufenthaltserlaubnis beantragen.

”

Es ist nicht nur für Syrerinnen, sondern für alle Frauen wichtig, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl zu haben. Wenn eine Frau stark ist, dann ist auch die Familie stark. Sie wird zum Vorbild für die Kinder. Es ist auch gut für die Gesellschaft, denn die Gesellschaft und das Land werden dann wirtschaftlich profitieren. Frauen können jede Arbeit machen, die auch Männer machen können – Ärztin, Ingenieurin oder Chefin sein.“

– Syrische Frau in Deutschland

Hintergrund

Deutschland hat in den letzten 5 Jahren einen großen Zustrom von Geflüchteten und Asylbewerber*innen erlebt und beherbergt derzeit 970 365 Geflüchtete (UNHCR, 2017).

Die Hauptherkunftsländer von Asylbewerber*innen in Deutschland sind Syrien, Irak, Nigeria, Türkei, Afghanistan und Iran, zunehmend auch Eritrea und Somalia (Worbs & Baraulina, 2017; BMFSFJ, 2018; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019). Insgesamt beantragten in Deutschland deutlich mehr Männer als Frauen Asyl, doch haben sich die Geschlechteranteile in den letzten Jahren verschoben und sind inzwischen etwas ausgeglichener: 2016 waren 66 % aller Asylbewerber*innen Männer und 34 % Frauen, 2018 waren es 57 % Männer und 43 % Frauen (Pallman et al., 2019). Dieser Trend war jedoch je nach Herkunftsland unterschiedlich. Bemerkenswert ist, dass der relative Anteil der weiblichen Erstantragstellerinnen auf Asyl aus Syrien von 21,2 % im Jahr 2015 deutlich gestiegen ist und nun mit 58 % im Jahr 2018 die Mehrheit darstellt (Heß, 2018). Die Gesamtzahl der geflüchteten Frauen wird in den kommenden Jahren aufgrund der Familienzusammenführung voraussichtlich steigen (Pfeffer-Hoffmann, 2017), obwohl die Ankunftsrate aufgrund der jüngsten Gesetzgebung, die die Zusammenführung von Personen mit subsidiärem Schutzstatus erschwert, sich wahrscheinlich verlangsamt.

In Deutschland war 2018 etwas mehr als die Hälfte aller Asylbewerber*innen verheiratet, wobei dieser Anteil bei den syrischen Antragsteller*innen (67 %) deutlich höher und bei den tendenziell deutlich jüngeren eritreischen und nigerianischen Antragsteller*innen (35 % bzw. 18 %) niedriger war (Heß, 2018). Etwa die Hälfte der erwachsenen Asylsuchenden war unter 30 Jahre alt, wobei die Altersstruktur je nach Herkunftsland sehr unterschiedlich ist (Heß, 2018). Die Mehrheit (58 %) der geflüchteten Frauen war im erwerbsfähigen Alter (16–65 Jahre) (BMFSFJ, 2018; Pfeffer-Hoffmann, 2017), und ca. 70 % der geflüchteten Frauen ab 18 Jahren hatten Kinder (Brücker et al., 2019). Tatsächlich flohen 95 % der geflüchteten Frauen, die bereits Mütter waren, mit ihren Kindern (geflüchtete Väter: 20 %) (BMFSFJ, 2018).

In Deutschland erhalten Familien Sozialhilfe zur Deckung der Grundbedürfnisse. Sie werden auch ermutigt, Sprachkurse und andere Kurse zu absolvieren, um Zugang zu Arbeitsplätzen zu erhalten. Dazu gehören Integrationskurse, die Sprachunterricht bieten und gleichzeitig mit dem deutschen System vertraut machen. Diese Kurse haben jedoch eine begrenzte Kapazität, einen eingeschränkten Zugang für Personen mit geringer Wahrscheinlichkeit eines längerfristigen Aufenthalts in Deutschland, und es wird oft keine Kinderbetreuung für die Dauer des Kurses angeboten, was die Teilnahme von Frauen mit Kindern erschwert. Aus der Literatur geht hervor, dass die bisherigen Beschäftigungsförderungsprogramme von Bund und Ländern in Deutschland weitgehend geschlechtsneutral sind, d. h. sie sind nicht auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet (Pfeffer-Hoffmann, 2017). Die Bundesagentur für Arbeit hat ein Programm im Angebot, das speziell auf geflüchtete Frauen zugeschnitten ist („Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“). Bis September 2018 haben jedoch nur wenige Frauen an dem Programm teilgenommen, möglicherweise weil es nur in wenigen Städten verfügbar ist (Pallman et al., 2019). Darüber hinaus besteht die Tendenz einer „Walk-in“-Kultur in den deutschen Behörden, d. h. nur wer aktiv Hilfe sucht und sich im System zurechtfindet, wird wirksam unterstützt (Fendel, 2019). Schwerer erreichbare Gruppen, wie z.B. geflüchtete Frauen, sind daher beim Zugang zu beschäftigungsunterstützenden Angeboten benachteiligt.

¹ Weitere Informationen zu diesem Punkt finden Sie beim International Rescue Committee (2019) unter Ruled out of work: Refugee women's legal right to work <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/4312/ruledoutofworkpolicybriefv3.pdf>

Rechtlicher und politischer Rahmen

Das Recht auf Arbeit in Deutschland gilt für Asylsuchende anders als für Geflüchtete und Personen, denen internationaler Schutz gewährt wird. Asylsuchenden ist es nicht gestattet zu arbeiten, wenn sie sich seit weniger als drei Monaten in Deutschland aufhalten und in einem Aufnahmezentrum leben müssen. Ab dem vierten Monat können die meisten Asylsuchenden und Geduldeten eine Arbeitserlaubnis beantragen, die von der zuständigen Ausländerbehörde mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erteilt wird. Die Genehmigung wird jedoch von Fall zu Fall erteilt, und die Leitlinien werden von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ausgelegt.¹

Der deutsche Rechtsrahmen sieht vor, dass Geflüchtete und Personen mit anderen Formen des internationalen Schutzes das Recht auf uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die Gleichstellung der Geschlechter ist in Deutschland als Verfassungsgrundsatz geschützt, und geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Bereich der Beschäftigung sind nach dem „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“² verboten. Wie bereits weiter oben in diesem Abschnitt erwähnt, sind die derzeitigen Beschäftigungsquoten von geflüchteten Frauen in Deutschland jedoch nach wie vor niedrig. Dies spiegelt die Notwendigkeit von politischen Rahmenbedingungen und Programmen wider, die einen strukturellen Ansatz zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Unterschiede verfolgen und geflüchtete Frauen darin unterstützen, ihre Rechte zu kennen und wahrzunehmen. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber und Behörden befähigt werden, diese Rechte zu erfüllen.

Die Gleichwertigkeit der Qualifikationen bleibt ein Hindernis für alle Geflüchteten, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Auch wenn das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen einem/einer Antragsteller*in ohne entsprechende Unterlagen erlaubt, die berufliche Ausbildung durch Arbeitsproben oder Prüfungen nachzuweisen, ist dieses Verfahren in der Praxis nur schwer umzusetzen. Häufig wird von Geflüchteten verlangt, erneut eine Ausbildung für das deutsche Äquivalent ihrer Qualifikation zu absolvieren. Dies kann ein kostspieliger und zeitaufwendiger Prozess sein, was bedeutet, dass selbst Hochqualifizierte unter Umständen eine Tätigkeit annehmen müssen, die unter ihren beruflichen Möglichkeiten liegt.³

Die Integrationsangebote in Deutschland sind verstreut und erfolgen auf kommunaler Ebene und auf Bundesebene durch Jugendmigrationsdienste, Migrationsberatung und das Jobcenter und die Agentur für Arbeit. Die Mercator Stiftung hat jedoch auf die Notwendigkeit eines lokalen Ansatzes für Integrations- und Beratungsangebote für Geflüchtete und Asylsuchende hingewiesen⁴. Das International Rescue Committee fordert darüber hinaus einen Ansatz für das Fallmanagement, der sich auf die Stärken einer Person konzentriert. Beim Fallmanagement handelt es sich um einen kooperativen, ganzheitlichen Prozess, in dem die Optionen und Dienstleistungen, die zur Erfüllung der Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Beschäftigungsbedürfnisse einer Person erforderlich sind, beurteilt, geplant, umgesetzt, koordiniert, überwacht und bewertet werden. Bei diesem Ansatz wird der/die Geflüchtete oder Asylsuchende aufgefordert, eine aktive Rolle beim Erkunden des neuen Systems und der neuen Kultur zu übernehmen. Gleichzeitig sollen die Fähigkeiten und Stärken des/der Einzelnen hervorgehoben werden.

² Ebd.

³ Ebd.

⁴ Stiftung Mercator (2018), Bessere Verwaltung in der Migrations- und Integrationspolitik – eine Aufgabe für Bund, Länder und Kommunen.

Aktueller Beschäftigungsstand von geflüchteten Frauen

Die Beschäftigungsquoten von geflüchteten Frauen in Deutschland sind niedrig, und erwerbstätige Frauen finden sich in der Regel in Berufen mit niedriger und mittlerer Qualifikation. Daten des deutschen Migrationsamtes deuten darauf hin, dass 20 % der Geflüchteten (Männer und Frauen), die 2015 ankamen, zwei Jahre später eine Beschäftigung fanden (Brücker et al., 2019). Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten von geflüchteten Frauen und Männern.

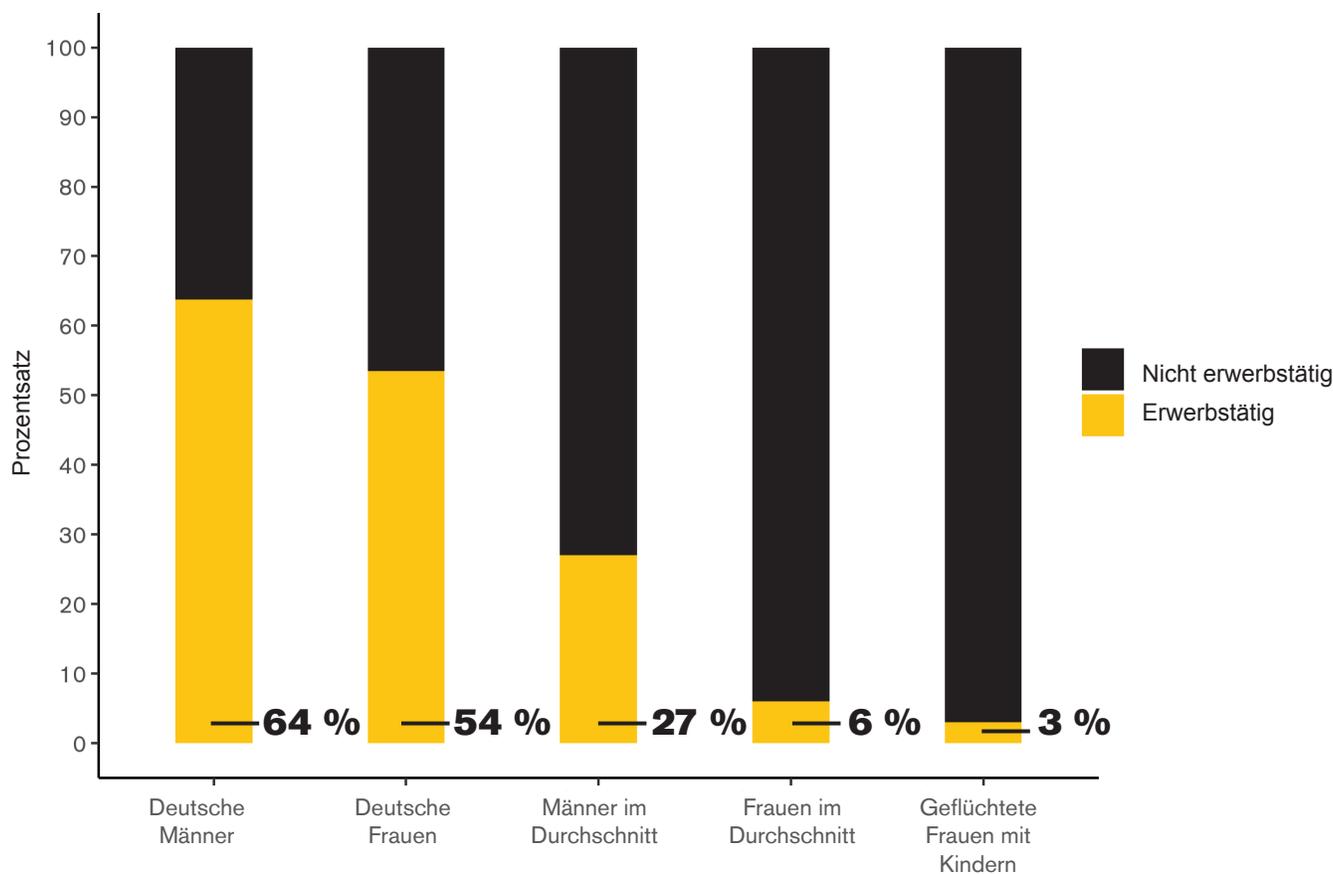
Die Beschäftigungsquote für männliche Geflüchtete in Deutschland liegt bei 27 %, während sie für weibliche Geflüchtete auf nur 6 % geschätzt wird (Kabir & Klugman, 2019). Der Anteil der berufstätigen Frauen mit Kleinkindern ist sogar noch geringer und wird auf 3 % geschätzt (Brücker et al., 2019).⁵ Der geschätzte Stundenlohn für geflüchtete Frauen in

Deutschland beträgt 10,67 US-Dollar gegenüber 12,92 US-Dollar für geflüchtete Männer und 17,09 US-Dollar für Frauen des Gastlandes (Kabir & Klugman, 2019).

Wenn sie erwerbstätig sind, arbeiten die geflüchteten Frauen hauptsächlich in einigen wenigen Sektoren, wie z.B. in der Reinigungsindustrie oder im Tourismus, sowie in Berufen mit niedriger und mittlerer Qualifikation (Worbs & Baraulina, 2017). Zweieunddreißig Prozent der geflüchteten Frauen sind für ihre Arbeit überqualifiziert, und Menschen mit einem Hochschulabschluss sind besonders betroffen (Brücker et al., 2019). Geflüchtete Frauen sind auch häufiger in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen⁶ (30 %) tätig als geflüchtete Männer (22 %) oder deutsche Frauen (16 %) (BMFSJ, 2018).

Auch in der Berufsausbildung sind geflüchtete Frauen unterrepräsentiert. Nur 15,7 % aller Bewerbungen für Berufsausbildungsprogramme kommen von Frauen, und auch an den Kursen, die von den Jobcentern angeboten werden, nehmen sie in viel geringerer Zahl teil als Männer (Pallman et al., 2019).

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten geflüchteter Frauen in Deutschland relativ zu anderen Bevölkerungsschichten



Quelle: Brücker et al., 2019; Kabir & Klugman, 2019

⁵ Die Beschäftigungsquote der geflüchteten Männer mit Kleinkindern liegt bei 18 %. Frauen mit älteren Kindern 9 % (Männer: 12 %), Frauen ohne Kinder 6 % (Männer: 30 %).

⁶ Eine geringfügige Beschäftigung entspricht nach dem deutschen Arbeitsrecht einem maximalen Einkommen von 450 Euro pro Monat.

Beschränkungen der Beteiligung am Arbeitsmarkt

Viele Beschränkungen zur Beschäftigung betreffen geflüchtete Männer und Frauen in ähnlicher Weise. So wurde beispielsweise festgestellt, dass folgende Faktoren die Arbeitsmarktintegration in Deutschland unabhängig vom Geschlecht hemmen (Rietig, 2016; Konle-Seidl & Bolits, 2016):

- unsicherer Rechtsstatus und Arbeitsmarktrestriktionen
- ein extrem institutionalisiertes berufliches Ausbildungssystem
- komplexe Anerkennung von Qualifikationen
- Mangel an individueller Beratung, die auf die besonderen Bedürfnisse und Wünsche einer Person eingeht
- mangelnde Sensibilisierung von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern in Jobcentern und anderen Arbeitsvermittlungsgagenturen in Bezug auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen von Geflüchteten (Pallman et al., 2019, S. 43–44)

Frauen sehen sich jedoch mit einer Reihe miteinander verbundener zusätzlicher Barrieren konfrontiert, die ihre Arbeitsmarktintegration schwieriger machen als für geflüchtete Männer. Dies scheint auch auf die deutsche Bevölkerung zuzutreffen, wo Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufsausbildung sichtbar unterrepräsentiert sind (Pallman et al., 2019). In der Literatur wird auf eine Reihe von Barrieren hingewiesen, von denen Frauen offenbar stärker betroffen sind als Männer, und zwar hauptsächlich in Bezug auf 1) psychische Gesundheit, 2) Bildung und Kompetenzen und 3) soziales/kulturelles Kapital und Normen, insbesondere in Bezug auf die Kinderbetreuung und die Verantwortung der Frauen im Haushalt.

Untersuchungen in Deutschland deuten darauf hin, dass die Hauptaufgabe geflüchteter Frauen in der Regel darin besteht, sich um den Haushalt und die Kinder zu kümmern, was Auswirkungen auf ihre Arbeitsmarktintegration hat. Die meisten geflüchteten Frauen haben bereits Kinder, wenn sie in Deutschland ankommen. Unter den weiblichen Asylsuchenden haben 52 % der Alleinstehenden und 85 % der verheirateten Asylsuchenden ein oder mehrere Kinder (Pallman et al., 2019). Darüber hinaus werden viele Frauen innerhalb des ersten Jahres nach ihrer Ankunft schwanger (Liebig, 2018), was dazu führt, dass sie während der Schwangerschaft und im ersten Jahr bzw. in den ersten Jahren nach der Entbindung zu Hause bleiben. Geflüchtete Frauen stehen im Vergleich zu den Frauen im Gastland vor zusätzlichen Herausforderungen bei der Kinderbetreuung. Beispiele: 1) Skepsis gegenüber dem deutschen Kinderbetreuungssystem; 2) mangelnde Informationen über das System und den Anmeldevorgang; 3) die Abneigung, teilweise traumatisierte Kinder in die Kinderbetreuung zu geben, und der Drang, die Familie nach einer belastenden Fluchterfahrung zusammenzuhalten (BMFSFJ, 2018; IQ, 2018; Schouler-Ocak & Kurmeyer, 2017). Das Vorhandensein von Kindern im Haushalt hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Teilnahme der geflüchteten Frauen an Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Sprach-

unterricht, Beschäftigungsförderungsprogramme von Jobcentern) und letztlich auf ihre Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die familiären Verpflichtungen werden häufig durch soziale Normen verstärkt, was die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf erschwert. Viele geflüchtete Frauen in Deutschland stammen aus Ländern, in denen geschlechtsspezifische Ungleichheit und eine niedrige weibliche Arbeitsmarkt-beteiligung vorherrschen (Brücker et al., 2019). Das BMFSFJ (2018) stellte fest, dass sich in einigen Familien traditionelle Werte und paternalistische Einstellungen negativ auf die Beschäftigung geflüchteter Frauen auswirken. Angesichts der vielfältigen Herausforderungen, mit denen Geflüchtete bei der Ankunft in einem neuen Land insbesondere zu Beginn konfrontiert sind, scheinen die Familien darüber hinaus der Ausbildung und Integration der Männer in den Arbeitsmarkt Priorität einzuräumen. Folglich bleiben die geflüchteten Frauen die primäre Betreuungsperson, wenn sie in Deutschland ankommen.

Schließlich deutet die vorhandene Literatur darauf hin, dass die sozialen Netzwerke geflüchteter Frauen in den Aufnahmegemeinden oft schwach sind. Eine große repräsentative Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge aus dem Jahr 2014 ergab, dass nur 12 % der geflüchteten Frauen angeben, täglich Kontakt zu Deutschen zu haben (im Vergleich zu Männern: 27 %) (Liebig, 2018). Das Erlernen der deutschen Sprache und die Arbeitssuche in Netzwerken kann für Frauen eine der effektivsten Möglichkeiten sein, die kulturellen Normen und Zugangsmöglichkeiten kennen zu lernen. Ohne Zugang zu diesen Netzwerken bleiben Frauen jedoch mit größerer Wahrscheinlichkeit isoliert und haben Schwierigkeiten, geeignete Unterstützung beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu finden.

Daher gibt es einen kumulativen und sich bedingenden Effekt der vielfältigen Einschränkungen, denen geflüchtete Frauen ausgesetzt sind, z. B.:

- geringere Qualifikation
- weniger Arbeitserfahrung
- familiäre Verpflichtungen
- Unterrepräsentation in Sprachkursen und anderen Beschäftigungsförderungsprogrammen (Pfeffer-Hoffmann, 2017; BA, 2018; BMFSFJ, 2018; Liebig, 2018; Brücker et al., 2019)

Dieser Effekt wird durch das Vorherrschen von geschlechtsneutralen Unterstützungsmaßnahmen verstärkt.

Insgesamt sehen sich geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit einer verschärften Benachteiligung konfrontiert: als Frauen, Migrantinnen und als Geflüchtete, die vor Gewalt geflohen sind (Liebig, 2018), ganz zu schweigen von den zusätzlichen Ebenen der Vorurteile und Diskriminierung, denen sie aufgrund von Alter, Religion und Hautfarbe ausgesetzt sein können. Trotz ihrer Arbeitsmotivation hindern diese sich überschneidenden Barrieren viele Frauen daran, eine Beschäftigung zu finden (Worbs & Bund, 2016).

Lücken in der Evidenzbasis und aktuellen Forschung

Obwohl auf struktureller Ebene bedeutende Fortschritte bei der Erfassung und Definition der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen und der Barrieren, mit denen Frauen und Geflüchtete bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt konfrontiert sind, erzielt wurden, gibt es auf individueller Ebene nur wenige Forschungsarbeiten, die untersuchen, wie die geflüchteten Frauen selbst wirtschaftliche Selbstbestimmung und dessen Vorteile definieren und wie sie die Herausforderungen wahrnehmen, denen sie bei der Aneignung von Kompetenzen und der Teilnahme am Arbeitsmarkt gegenüberstehen.

Um einige dieser Wissenslücken zu schließen, führte das IRC eine qualitative Forschungsstudie in drei verschiedenen Kontexten durch: Deutschland, Niger und Kenia. Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Ergebnisse der in Deutschland durchgeführten Untersuchung, wo

nur 6 % der geflüchteten Frauen erwerbstätig sind (im Vergleich zu 27 % der geflüchteten Männer), und das Lohngefälle schätzungsweise 49 Cent pro US-Dollar beträgt, den ein Mann des Gastlandes verdient (Kabir & Klugman, 2019).

Die Hauptuntersuchungsorte in Deutschland waren Bonn mit 300 000 Einwohner*innen und die Hauptstadt Berlin mit 3,7 Millionen Einwohner*innen. Vor der Wiedervereinigung Deutschlands war Bonn die Hauptstadt Westdeutschlands. Es ist nach wie vor Sitz vieler Bundeseinrichtungen und liegt im bevölkerungsreichsten Bundesland Nordrhein-Westfalen (17,91 Millionen Einwohner*innen, Stand Dezember 2018). Nach der Zuwanderungsstatistik des Bundes gab es 2018 in Nordrhein-Westfalen mit 45 025 Asylanträgen die meisten Asylanträge in Deutschland, in Berlin (administrativ als Bundesland betrachtet) gab es 10 215 Anträge (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019). Diese Zahlen sind für die erste Hälfte des Jahres 2019 gleichbleibend: Nordrhein-Westfalen weist 24 % aller Asylanträge in Deutschland auf (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019). Insgesamt erlebte Deutschland in den Jahren 2015 und 2016 einen starken Anstieg der Asylanträge, die mit 745 545 im Jahr 2016 einen Höchststand erreichten. Seither ist diese Zahl zurückgegangen, wobei Deutschland im Jahr 2018 185 853 Asylanträge verzeichnete (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019).



Angesichts der in der Literatur hervorgehobenen Einschränkungen konzentrierte sich die Forschung des IRC in Deutschland auf vier Schlüsselbereiche:

- 1** Was sind die wirtschaftlichen Bestrebungen der geflüchteten Frauen und was sind die wahrgenommenen Vorteile und unbeabsichtigten Folgen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung der Frauen?
- 2** Welches sind die deutlichsten Einschränkungen, denen geflüchtete Frauen beim Erwerb von Kompetenzen und beim Zugang zu Beschäftigung ausgesetzt sind?
- 3** Inwieweit nehmen geflüchtete Frauen an Unterstützungsprogrammen und am Arbeitsmarkt teil und wie stehen sie zu den verfügbaren Möglichkeiten?
- 4** Was sind die gegenwärtigen Lücken bei den Angeboten und welche Möglichkeiten gibt es, die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen in Deutschland zu verbessern?

Forschungsergebnisse

Diese Studie untersuchte das eigene Verständnis von geflüchteten Frauen zum Thema wirtschaftliche Selbstbestimmung und die Herausforderungen, denen sie bei der Aneignung von Kompetenzen und der Teilnahme am Arbeitsmarkt gegenüberstehen.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Ergebnisse auf Angaben, die von den geflüchteten Frauen selbst gemacht wurden. Angaben, die von Männern oder Schlüsselakteuren in der Flüchtlingsintegration stammen, sind eindeutig als solche kenntlich gemacht. Einzelheiten über die Forschungsstichprobe sind in Anhang A verfügbar, und weitere Einzelheiten über die Methodik finden sich im [Hauptbericht](#).

A. Wünsche und Hoffnungen der Frauen

Das Verständnis der Wünsche und Hoffnungen von Frauen auf der Grundlage ihrer aktuellen Situation ist von grundlegender Bedeutung, um Möglichkeiten für eine verstärkte positive wirtschaftliche Teilhabe zu erkennen. Frühere Untersuchungen aus Deutschland zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der geflüchteten Frauen nach mehr Bildung strebt und eine Motivation zur Arbeitsaufnahme zeigt (Fendel, 2019; Pallman et al., 2019). Zu den Beweggründen für geflüchtete Frauen in Deutschland eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, gehören unter anderem: ein selbstbestimmtes Leben, eine Besserstellung im Haushalt und eine Vorbildfunktion für die eigenen Kinder (BMFSFJ, 2018). Unsere Forschungsergebnisse stützen generell vorhandene Ergebnisse, obwohl einige der Frauen, die an der Untersuchung teilgenommen haben, weniger Motivation zeigten, wie weiter unten ausgeführt wird.



Abbildung 2. Hauptthemen aus der Definition der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen

Definition der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen

Um die Wünsche und Vorstellungen von Frauen im Zusammenhang mit Arbeit besser zu verstehen, müssen wir zunächst wirtschaftliche Selbstbestimmung kontextualisieren. Angesichts der großen Heterogenität unter den geflüchteten Frauen in Deutschland ist dies eine herausfordernde Aufgabe. Tatsächlich sprachen viele Schlüsselakteure über die unterschiedlichen Hintergründe und Situationen der geflüchteten Frauen (d. h. Herkunftsland, Bildungsstand, Berufserfahrung, Familienstand usw.). Unter den Befragten gab es ein breites Spektrum, von Frauen, die keine Schule besucht hatten, über Frauen, die sich auf die Kindererziehung konzentrierten, und Frauen, die Teilzeitarbeit und Deutschunterricht mit der Übernahme von Haushaltspflichten in Einklang brachten, bis hin zu Frauen mit höheren Abschlüssen, die in ihrem Herkunftsland ein eigenes Unternehmen besaßen. Eine Expertin der Stadt Bonn im Bereich Integration und Migration argumentierte, dass wirtschaftliche Selbstbestimmung nur als ein Prozess verstanden werden kann, der für jede Frau einzigartig ist. Vor diesem Hintergrund zeigen die Ergebnisse der Interviews und Fokusgruppendifkussionen nichtsdestotrotz Themen auf, die für das Verständnis der Wünsche und Hoffnungen von Frauen und für die Kontextualisierung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Bedeutung sind.

„Eine selbstbestimmte Frau hat eine Arbeit und ist erfolgreich in der Erziehung ihrer Kinder. Es geht nicht unbedingt darum, was sie finanziell einbringt, sondern darum, sich an Entscheidungen zu beteiligen und in der Lage zu sein, gute Entscheidungen zu treffen.“



- Syrische Frau in Deutschland

Um die einzigartigen Perspektiven von geflüchteten Frauen auf die wirtschaftliche Selbstbestimmung zu verstehen, bat das Forschungsteam die Befragten zu beschreiben, was sie als wichtig für die persönliche Erfüllung einer Frau erachten:

Arbeit als zentrales Element für die Selbstbestimmung

Dreiundsiebzig Prozent der weiblichen Befragten (11 von 15) sprachen über die Möglichkeit als Frau zu arbeiten, obwohl nur drei von ihnen jemals in Deutschland gearbeitet hatten. Nach Ansicht der Befragten war dies ein wichtiger Aspekt für die persönliche Erfüllung einer Frau, weil es ihr finanzielle Unabhängigkeit brachte. Als weitere Gründe nannten die Befragten die Verbesserung des Selbstvertrauens und der Kommunikationsfähigkeiten sowie das kontinuierliche Lernen und die persönliche Entwicklung. Zwei der fünfzehn Frauen sprachen darüber, wie die Möglichkeit als Frau zu arbeiten es ihnen ermöglicht, mehr zu ihrer Familie beizutragen, nicht nur finanziell, sondern auch bei der Entscheidungsfindung im Haushalt. Der Fokus auf die Arbeit als zentraler Punkt für die persönliche Erfüllung war besonders stark bei Frauen mit höherem Bildungsstand, die zuvor gearbeitet hatten.

„Sie ist eine unabhängige Frau, die ihre eigene Arbeit hat (das ist für alle wichtig). Arbeit zu haben ist wichtig für eine Frau, um Geld zu haben, und auch für ihre Kommunikation. Es gibt ihr Selbstvertrauen und auch die Möglichkeit, weiter zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Das führt zu Zufriedenheit. Es ist wichtig, eine gute Balance zwischen Arbeit und Familie zu haben, und dass sowohl der Mann als auch die Frau ihre Zeit gut einteilen.“



- Syrische Frau in Deutschland

Generell unterstützten die FGDs die Idee, dass Arbeit für die Unabhängigkeit, Würde und das positive Selbstbewusstsein von Frauen von zentraler Bedeutung ist. Eine Frau beschrieb, wie wichtig es sei, intellektuelle Gleichberechtigung mit Männern zu demonstrieren, und eine andere beschrieb den Mehrwert von Kontakten und Verbindungen mit Menschen außerhalb der unmittelbaren Familie. Angesichts dieser Ergebnisse wird die Analyse in diesem Bericht weitgehend von der Möglichkeit zu arbeiten als wesentlicher Voraussetzung für die wirtschaftliche Selbstbestimmung umrahmt. Dies ist jedoch nicht der einzige Faktor, wie die von den Befragten hervorgehobenen zusätzlichen Themen zeigen, die im Folgenden erläutert werden.

Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Siebenundzwanzig Prozent der weiblichen Befragten (4 von 15) beschrieben persönliche Erfüllung als die Möglichkeit, Arbeit und Kindererziehung, Zeit mit der Familie und die Erfüllung anderer Pflichten im Haushalt zu vereinbaren. Eine Frau wies darauf hin, dass die Möglichkeit, anderen zu helfen und sie zu unterstützen, von zentraler Bedeutung für ihr Gefühl von Erfüllung ist, was bezahlte Arbeit einschließen kann, aber nicht muss.

Freiheit und Unabhängigkeit

Siebenundzwanzig Prozent der weiblichen Befragten (4 von 15) beschrieben, wie wichtig es ist, die Freiheit zu haben, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen. Eine Befragte beschrieb diese Freiheit, keinem psychologischen Druck zu Hause ausgesetzt zu sein und die Fähigkeit, ihre Träume und Ziele zu verfolgen.

Beispiele für selbstbestimmte Frauen

Von den vier Befragten, die Beispiele nannten für Frauen, die ihre Erfüllung gefunden haben, gaben zwei an, dass sie deutsche Frauen generell als selbstbestimmt ansehen. Eine dieser Befragten nannte auch eine Syrerin, die ihr eigenes erfolgreiches Restaurant eröffnet hatte, das von Angela Merkel besucht worden war. Eine andere erzählte von einer Frau aus einem ländlichen Dorf in ihrem Heimatland (Tunesien), die auf dem Bauernhof der Familie aufwuchs und schließlich Ministerin in Frankreich geworden war. Die letzte sprach von einer 55-jährigen Frau aus ihrem Heimatland (Syrien), die die Kraft hatte, allein nach Deutschland zu kommen, die Sprache zu lernen, eine Berufsausbildung zu beginnen und den Rest ihrer Familie nachzuholen.

Perspektiven geflüchteter Männer

Von den sechs männlichen Befragten beschrieben vier Arbeit und finanzielle Unabhängigkeit als zentral für die persönliche Erfüllung einer Frau. Zwei männliche Befragte konzentrierten sich auf die Vorstellung, dass Männer und Frauen beruflich gleichgestellt sind und dass ihre Wahrnehmung für die Kompetenz von Frauen während ihrer Zeit in Deutschland bestätigt oder verstärkt wurde. Weitere Aspekte, die von den männlichen Befragten (die jeweils einmal zitiert werden) genannt wurden, waren der gesellschaftliche Beitrag einer Frau, die Freiheit, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, sowie ihr Wissen und ihre Ausbildung.

Fünf männliche Befragte gaben Beispiele für selbstbestimmte Frauen in ihrem Leben. Ein Befragter aus dem Irak sagte, wenn er an erfüllte Frauen dachte, dachte er an Frauen, die selbstbewusst und mutig seien und sich den Männern nicht unterlegen fühlten. Er beschrieb, dies vor allem bei unverheirateten jungen Frauen zu sehen, die aus weniger patriarchalischen Familien stammten. Aus seiner Sicht beschrieb er, dass verheiratete Frauen möglicherweise nicht in der Lage seien, sich ihren Ehemännern zu widersetzen, die ihren Erfolg fürchteten und ihre Möglichkeiten einschränkten. Zwei Männer sprachen über die Frauen, mit denen sie arbeiteten, ihre finanzielle Unabhängigkeit und die einzigartigen beruflichen Stärken, die sie sahen, darunter mehr Geduld als Männer und einen besseren Geschäftssinn. Ein junger Mann sprach von seiner Mutter, die einen Abschluss in Wirtschaftswissenschaften hatte und die gerne gearbeitet hätte, aber immer noch die Jobcenter-Vorgänge durchlief. Schließlich sprach ein Mann von Angela Merkel, die beruflich erfolgreich war und vieles erreichen konnte.

Perspektiven der Akteure in der Integrationsarbeit

Unter den Schlüsselakteuren herrschte weitgehend Einigkeit darüber, dass die wirtschaftliche Selbstbestimmung der Frauen eine Voraussetzung ist für eine größere allgemeine Befähigung, Freiheit, Menschenrechte und Würde. Zum Beispiel sprach der Teamleiter des Programms Wirtschaftliche Integration des International Rescue Committee Deutschland davon, wie wichtig es ist, dass Frauen über eigenes Vermögen verfügen und die Macht haben, Entscheidungen darüber zu treffen, wie sie es nutzen. Eine Mitarbeiterin des Bonner Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe sprach darüber, wie finanzielle Unabhängigkeit Frauen die Möglichkeit gebe, eine gewalttätige Beziehung zu verlassen. Andere sprachen allgemeiner über die Würde und den Sinn, die Arbeit verleihen kann. Eine Expertin zitierte eine syrische Frau, die sagte, sie fühle sich jetzt zum ersten Mal wie ein Mensch, weil sie hilft, ihre Familie zu versorgen. Akteure, die mit geflüchteten Familien arbeiteten, beschrieben einen starken Wunsch der geflüchteten Familien nach finanzieller Unabhängigkeit, sowohl auf persönlicher als auch auf familiärer Ebene.

In diesem Zusammenhang beschrieb die Geschäftsführerin einer IRC-Partnerorganisation, wie schwer es für syrische Frauen sein kann, sich vorzustellen, Vollzeit zu arbeiten und eine Familie zu haben. Ihrer Erfahrung nach sahen sie dies als etwas an, was westliche Frauen tun können, aber das für sie aufgrund ihrer Kindererziehungs- und Haushaltspflichten unmöglich wäre.

Wahrgenommener Nutzen von wirtschaftlicher Selbstbestimmung

„Es ist nicht nur für Syrerinnen, sondern für alle Frauen wichtig, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl zu haben. Wenn eine Frau stark ist, dann ist auch die Familie stark. Sie wird zum Vorbild für die Kinder. Es ist auch gut für die Gesellschaft, denn die Gesellschaft und das Land werden dann wirtschaftlich profitieren. Frauen können jede Arbeit machen, die auch Männer machen können – Ärztin, Ingenieurin oder Chefin sein.“



- Syrische Frau in Deutschland

Auf die Frage nach dem Nutzen der wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen fielen die Antworten in drei Kategorien:

1. Vorteile für die Frauen selbst
2. Vorteile für ihre Familien
3. Nutzen für die Gesellschaft im Allgemeinen

Die Mehrheit der Frauen hebt die Vorteile für die Frauen selbst hervor.



Abbildung 3. Hauptthemen aus den Vorteilen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen

Vorteile für Frauen

Siebenundsechzig Prozent der weiblichen Befragten (10 von 15) sprachen von Vorteilen für die Frauen selbst, wobei die folgenden Vorteile am häufigsten genannt wurden:

- größere Freiheit und Unabhängigkeit, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen (40 %)
- erhöhtes Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl (20 %)
- größere persönliche Erfüllung (20 %)

Weitere Vorteile (jeweils einmal angegeben):

- wertvolle neue Erfahrungen und Kontakte
- eine tägliche Routine
- ihre Gleichberechtigung als Frauen kennen
- mehr Würde und Zufriedenheit

Zwei männliche Befragte beschrieben ebenfalls die Vorteile für die Frauen, darunter das Gefühl, glücklicher zu sein und eigene Entscheidungen treffen zu können.

Vorteile für die Familie

Vierzig Prozent der weiblichen Befragten (6 von 15) sprachen über Vorteile für die Familie. Davon sprach die Hälfte von mehr wirtschaftlichen Mitteln zur Versorgung der Familie und zur Stärkung der Belastbarkeit des Haushalts (z. B. für den Fall, dass der Ehemann seine Arbeit verliert oder sich entschließt, Frau und Kinder zu verlassen), und die andere Hälfte betonte die Vorbildwirkung von Offenheit und Stolz für ihre Kinder.

Zwei männliche Befragte sprachen von den positiven Auswirkungen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen auf Männer, u. a. durch den finanziellen Nutzen für die Familie und die Verbesserung der Kommunikation und Partnerschaft, um positive Entscheidungen für den Haushalt zu treffen.

Nutzen für die Gesellschaft

Zwanzig Prozent der weiblichen Befragten (3 von 15) sprachen vom breiteren Nutzen für die Gesellschaft. Dazu gehörten folgende Punkte:

- Einbringen der intellektuellen Fähigkeiten der Frauen
- Einflussnahme auf eine neue Generation durch eine offenere Denkweise
- allgemeine wirtschaftliche Vorteile für die Gesellschaft und das Land

Drei der männlichen Befragten (50 %) äußerten sich zu denselben Ideen. Ein Mann sprach darüber, wie die Arbeit von Frauen zu einem stärkeren Bewusstsein für die Veränderung der Geschlechterrollen, für die Gleichstellung der Geschlechter und für die Fähigkeit von Frauen führt, beruflich gleichermaßen erfolgreich zu sein. Ein Mann sprach davon, wie es seiner Meinung nach dem immigrantenfeindlichen Stereotyp unter Deutschen, dass geflüchtete Frauen auf staatliche Fürsorge angewiesen sein wollen und eine Belastung für die Wirtschaft darstellen, entgegenwirken könnte. Schließlich beschrieb ein Mann, dass es der Gesellschaft gut geht, wenn es Frauen, die ja die Hälfte der Gesellschaft ausmachen, wirtschaftlich und insgesamt gut geht. Seiner Ansicht nach kann ein verstärktes Engagement von Frauen in Politik und Gesellschaft in jedem Land die Wahrscheinlichkeit eines Krieges verringern.

„Es würde Stereotypen in Frage stellen, die Deutsche haben, die generell annehmen, dass weibliche Geflüchtete der Wirtschaft nicht helfen und nur von Sozialhilfe leben wollen. Wenn Frauen arbeiten, hilft das zu zeigen, dass dies nicht stimmt. Außerdem würde jeder merken, dass Frauen eine große Rolle in der Wirtschaft spielen.“



- Syrischer Mann in Deutschland

Auf die Frage, warum Frauen arbeiten wollen, spiegelten die Antworten der geflüchteten Frauen weitgehend die oben beschriebenen Vorteile wider. Darüber hinaus sprachen die Befragten und die Teilnehmerinnen der Fokusgruppe über die Notwendigkeit eines zusätzlichen Einkommens in der Familie und die Möglichkeit, ihren Kindern das zu geben, was sie brauchten und sich wünschten. Frauen mit früherer Arbeitserfahrung sprachen auch darüber, wie Arbeit zu einem wichtigen Teil der eigenen Identität wird, mehr Vertrauen und Würde bietet, den Kontakt mit anderen erleichtert und zum Fortschritt auf dem Weg zu künftigen Zielen beiträgt.

Mögliche unbeabsichtigte Konsequenzen von wirtschaftlicher Selbstbestimmung von Frauen

Auf die Frage nach den potenziellen Risiken der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen, sowohl für die Frauen selbst als auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf andere Haushaltsmitglieder, beschrieben 9 von 15 Frauen und ein Mann mögliche Probleme. Die Ergebnisse spiegeln die Perspektiven der FGD und der Befragten (sowohl Männer als

auch Frauen) zu der Frage wider, wie geflüchtete Frauen und Männer aus denselben Herkunftsländern die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen möglicherweise erleben und wie sie darauf reagieren. Das bedeutet, die Ergebnisse stellen nicht die gelebten Erfahrungen der Forschungsteilnehmer*innen selbst dar, sondern sie bieten vielmehr anekdotische Belege für die Dynamik, die die Befragten in anderen Familien erlebt oder von denen sie gehört haben. Dies kann wichtig sein, um die Haushaltsdynamik zu verstehen, der einige geflüchtete Frauen ausgesetzt sein können, wenn sie sich dazu entschließen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen und anzunehmen, und um Risiken wirksam zu minimieren.

Überlastung mit Folgen für Frauen und Kinder

Das am häufigsten genannte Risiko (von sechs der fünfzehn befragten Frauen) bestand darin, dass Frauen durch ihre Arbeit und ihre häuslichen Pflichten überlastet werden könnten. Dies wurde als besonders herausfordernd für Frauen mit vielen Kindern beschrieben, die bei der Arbeit abgelenkt würden, da sie sich um die Kinder Gedanken machten, selbst wenn die Kinder in der Kinderbetreuung wären. Den Befragten zufolge, die diese Sorge äußerten, könnten Frauen müde sein, wenn sie nach der Arbeit nach Hause kommen, und weniger Energie haben, um in der Familie präsent zu sein. Dies kann dazu führen, dass sie sich überlastet fühlen, was möglicherweise negative Auswirkungen auf ihre Kinder hat.

Spannungen zwischen den neu gewonnenen Freiheiten der Frauen und ihren Herkunftskulturen

Ein Risiko, das von zwei der fünfzehn weiblichen Befragten identifiziert wurde, bestand darin, dass Frauen beginnen könnten, auf eine Weise zu leben, die nicht mit den kulturellen Erwartungen übereinstimmt. Beispielsweise sagte eine Befragte aus Syrien:

„...Frauen können manchmal die Idee der Freiheit missbrauchen, um gegen ihre kulturellen Traditionen zu verstoßen, zum Beispiel, sich wie andere deutsche Frauen verabreden oder nach ihrem 18. Lebensjahr aus dem Elternhaus ausziehen.“



Eine Befragte aus Tunesien erklärte:

„...einige Frauen nutzen diese neue Freiheit vielleicht auf positive Weise, aber andere verlassen ihre Männer und Kinder und beginnen, wie deutsche Frauen zu leben, was ein Problem darstellt. Deutsche Frauen sind an diese Freiheiten gewöhnt, aber arabische und muslimische Frauen können so nicht leben, denn das wird Konsequenzen haben.“



Eine dritte weibliche Befragte aus Syrien sagte, dass es unter den Geflüchteten falsche Vorstellungen darüber geben könnte, dass Frauen – in ihren Worten – ihre Freiheiten „missbrauchen“ könnten, aber diese Vorstellungen werden nur von einer kleinen Minderheit vertreten.

Herausforderungen für Beziehungen

Von den drei befragten Frauen, die über die möglichen Auswirkungen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung der Frauen auf die Männer im Haushalt sprachen, beschrieben zwei die psychologischen und auf die Beziehung bezogenen Herausforderungen, die sich daraus ergeben könnten. Diese Frauen gaben Beispiele dafür, wie sich geflüchtete Männer misstrauisch gegenüber der neuen Kultur, in der sie leben, zeigen und wie sich das auf das Verhalten ihrer Frau auswirken und zu Eifersucht führen kann. Teilnehmerinnen der beiden FGD, an denen vor allem syrische Frauen teilnahmen, sprachen darüber, dass einige geflüchtete Männer es vorziehen, dass ihre Frauen zu Hause bleiben und auch nicht an Sprachkursen teilnehmen, da sie Angst vor deren Erfolg haben. Laut einer weiblichen Befragten gibt es hohe Scheidungsraten unter Syrer*innen, die nach Deutschland gekommen sind, eine Behauptung, die von mehreren Akteuren der Integrationsarbeit bestätigt wird. Nach Ansicht der Befragten können die hohen Scheidungsraten bei den Männern zu der Befürchtung führen, dass sich ihre Frauen, wenn sie arbeiten gehen, ebenfalls scheiden lassen wollen, entweder weil sie einen anderen Mann kennen gelernt haben oder weil sie jetzt die finanzielle Unabhängigkeit haben, ohne sie zu leben. Die drei weiblichen Befragten, die über die möglichen Auswirkungen auf Männer sprachen, sagten jedoch, dass ihre eigenen Ehemänner sie bei der Arbeit unterstützen. Eine andere Befragte sagte, es gäbe keine Risiken, solange die Frauen eine ihrer Situation angemessene und von ihren Männern akzeptierte Arbeit finden könnten – ihrer Ansicht nach würde dies bedeuten, dass sie Teilzeit arbeiten, die Kinderbetreuung und die Hausarbeit wie bisher weiterführen und nicht mit anderen Männern zusammenarbeiten müssten.

Eine weibliche Befragte beschrieb den Stress, den geflüchtete Männer im Zusammenhang mit ihrer eigenen Arbeitssuche erlebten. Sie beschrieb, wie die Verantwortung der Männer, für die Familie zu sorgen, durch die Zahlungen von Sozialhilfe während des Besuchs von Sprachkursen abgenommen habe. Ihrer Ansicht nach wirkte sich dies auf die Beziehungsdynamik aus und könnte destabilisierend wirken, da die Rollen und Identitäten der Männer immer weniger definiert seien. Wir haben beobachtet, dass in der gesamten Forschungsstichprobe von den 10 weiblichen Befragten, die verheiratet waren, nur drei einen berufstätigen Ehemann hatten: zwei der drei hatten ein Praktikum oder einen kleinen Teilzeitjob.

Die Ansichten der männlichen Geflüchteten deckten sich weitgehend mit denen der Frauen. Zum Beispiel beschrieb ein junger unverheirateter Syrer Anfang 20, wie sich Männer in Deutschland in ihren Rollen unsicher fühlen könnten, da Frauen mehr Macht und Rechte haben und keine Männer mehr brauchen. Ein anderer junger unverheirateter Mann aus Pakistan sprach von der Unbeholfenheit und dem Unbehagen im Umgang mit Frauen, als er ankam, angesichts ihrer Gleichberechtigung und ihres gleichberechtigten Standes in der Gesellschaft, da er dies nicht gewohnt war. Ein verheirateter Eritreer Anfang 30 beschrieb das Unbehagen einiger Männer, wenn sie von ihren Frauen gebeten werden, mehr Aufgaben im Haushalt zu übernehmen, wie z. B. Putzen und Kochen, und dass dies zu Konflikten und sogar zur Trennung führen kann.

Belästigung und Gewalt

Schließlich sprachen 2 der 15 weiblichen Befragten von der Gefahr, dass muslimische Frauen an ihrem Arbeitsplatz belästigt oder sogar auf der Straße angegriffen werden könnten (vor allem, wenn sie ein Kopftuch tragen), und zwar aufgrund einer ausländerfeindlichen Stimmung und Ängsten der Bevölkerung. Sie hatten Geschichten von sowohl offenkundig bedrohlichen als auch höchst unangenehmen Kontakten mit Deutschen gehört, denen ihre Anwesenheit ein Dorn im Auge sei.

Perspektivwechsel bei arbeitenden Frauen seit ihrem Aufenthalt in Deutschland

Von den 10 weiblichen Befragten, die darüber sprachen, ob und wie sich ihre Perspektive seit ihrer Ankunft in Deutschland verändert hat, gaben vier (40 %) an, dass sich ihre Perspektive verändert habe. Unter den männlichen Befragten waren drei (50 %) der Ansicht, dass sich ihre Sichtweise in Bezug auf die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen geändert habe.

Veränderte Perspektive

Sowohl Männer als auch Frauen, deren Perspektiven sich verändert hatten, schilderten den Schock, als sie plötzlich einer neuen Kultur begegneten, in der Frauen mehr Freiheit und eine höhere Stellung in der Gesellschaft haben. Dieses Ereignis wurde allgemein als positiv beschrieben, obwohl es sowohl für Männer als auch für Frauen gleichzeitig schwierig und destabilisierend sein kann. Diese Interviewpartner*innen sprachen von der Aufgeschlossenheit, die sich unweigerlich aus der Begegnung mit neuen Ländern und Kulturen ergibt. Zwei junge unverheiratete Männer aus Syrien und dem Irak schilderten, dass sich ihre Sichtweise auf arbeitende Frauen seit dem Verlassen ihrer Heimatländer nicht dramatisch verändert habe, sondern durch das, was sie in Deutschland gesehen und erlebt hatten, bestätigt worden sei. Ein junger Syrer erläuterte, dass er jetzt sehe, dass Frauen wirklich jede Karriere verfolgen und darin genauso gut sein könnten wie ein Mann. Ein junger pakistanischer Mann beschrieb einen dramatischen Perspektivwechsel und dass ihm nun klar sei, wie traurig es für die Frauen zu Hause (einschließlich seiner Schwestern) war, keine Freiheit zu haben.

Eine geschiedene Tunesierin, die seit etwas mehr als einem Jahr in Deutschland war und deren Perspektive sich geändert hatte, teilte Folgendes mit:

„Es gibt Frauen, die hierher kommen und ihren neuen Schutz durch das Gesetz in Anspruch nehmen können und erstaunt feststellen, dass sie ein neues Leben und eine neue Hoffnung haben können. Für mich war die Ablehnung gegen meine frühere Kultur und Religion ein notwendiger Teil meiner Integration hier in Deutschland und die Veränderung hin zu einem besseren Leben.“



Aus ihrer Sicht war ein völliger Sinneswandel die einzige Möglichkeit, von ihrer neuen Chance in Deutschland zu profitieren, rechtlich geschützt zu sein und ihre beruflichen Ziele zu verfolgen.

Unveränderte Perspektive

Bei den 6 Frauen (von zehn), die angaben, ihre Perspektiven hätten sich nicht geändert, handelte es sich eher um gebildete Frauen, die in ihrem Herkunftsland gearbeitet hatten. Diese Frauen berichteten, dass sie sich in gesellschaftlichen Kreisen in Syrien befanden, wo viele Frauen gut ausgebildet waren und arbeiteten, und dass dies daher von ihnen selbst und ihren Ehemännern in Deutschland voll akzeptiert wurde. Mehrere Frauen sprachen darüber, wie ihre Ehemänner sie bei ihrer Arbeit immer unterstützt hatten. Eine Frau, deren Sichtweise sich nicht geändert hatte, beschrieb jedoch, wie bestimmte „Regeln“ für die Arbeit einer Frau innerhalb von Paaren nach wie vor gelten, darunter, dass sie nicht mit Männern zusammenarbeiten sollte und dass sie weiterhin alle Kinderbetreuungsaufgaben wahrnimmt.

B. Einschränkungen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen

Zugangsbezogene Einschränkungen

Die folgenden Zugangsbeschränkungen, die in den Interviews und FGD zur Sprache kamen, stellen strukturelle und institutionelle Faktoren dar, die es für Frauen schwierig machen, sich wirtschaftlich zu integrieren. Es sei darauf hingewiesen, dass diese mit umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen zusammenspielen, die die Möglichkeiten der Frauen, sich für eine bestimmte Tätigkeit zu entscheiden, weiter eingrenzen, und somit Zugangsbeschränkungen noch verschärft werden können.

Sprachliche Anforderungen

Siebenundsechzig Prozent der weiblichen Befragten (10 von 15 Frauen) nannten die Herausforderung, den sprachlichen Anforderungen gerecht zu werden, als ein großes Hindernis für die Arbeit. Zwei Frauen sprachen speziell darüber, dass sie zwar gut Deutsch sprechen können, aber mit der formalen Grammatik und den schriftlichen Anforderungen bei Sprachtests zu kämpfen haben. Darüber hinaus beschrieben die Interviewpartnerinnen, dass die Kurse auf eine sehr akademische Art und Weise unterrichtet werden, bei der kein Selbstvertrauen aufgebaut wird, sich auf Deutsch zu unterhalten. In diesem Zusammenhang wies eine Akteurin in der Flüchtlingsarbeit darauf hin, dass, wenn der Außenkontakt mit deutschen Muttersprachlern begrenzt ist, es nur wenige Gelegenheiten gebe, das Sprechen und Verstehen der deutschen Sprache in einem weniger formellen Rahmen zu üben. Dies scheint bei den meisten Forschungsteilnehmer*innen der Fall zu sein, wie im Folgenden beschrieben. Nach Angaben einiger Schlüsselakteure gibt es nur wenige zusätzliche Ressourcen, die Frauen mit niedrigem Bildungs- und Alphabetisierungs-niveau das Erlernen der deutschen Sprache erleichtern oder sie dabei unterstützen. Darüber hinaus wird es nach Angaben einiger Schlüsselakteure umso schwieriger, sich zu engagie-

ren und die Sprache zu erlernen, je länger eine Frau wartete (z. B. wenn sie in ihren ersten Jahren in Deutschland zu Hause blieb, um Kinder zu betreuen).

Zugang zur Kinderbetreuung

Es herrschte ein breiter Konsens unter den Akteur*innen der Integrationsarbeit, dass mangelnde Kinderbetreuung eines der größten Hindernisse für geflüchtete Frauen beim Zugang zu Ausbildung oder Arbeit ist. Dies wurde auch von den weiblichen Befragten als Herausforderung angesprochen. Von den sechs weiblichen Befragten mit Kindern unter 12 Jahren, die bei ihnen leben, sprachen drei von einem Mangel an vorhandener und zugänglicher Kinderbetreuung als Arbeitshindernis. Beide männlichen Befragten, die verheiratet waren und Kinder hatten, sprachen ebenfalls über Kinderbetreuung als ein großes Hindernis für die Möglichkeiten von Frauen zu arbeiten. Nach Angaben einiger Schlüsselakteure gibt es nicht genügend Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen, da es an qualifizierten Fachkräften für die Kinderbetreuung und an geeigneten Standorten mangelt. Darüber hinaus ist der Zugang zu einem Betreuungsplatz von der Beschäftigungssituation der Eltern abhängig. Selbst wenn ein Kinderbetreuungsplatz zur Verfügung steht, kann es schwierig sein, die Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtung in Einklang zu bringen.

Im August 2013 hat die Bundesregierung den universellen Zugang zu Kinderbetreuung mit subventionierten Angeboten für einkommensschwache Familien festgeschrieben. Die Kommunen verfügen jedoch noch nicht über die Infrastruktur, qualifizierte Arbeitskräfte oder Systeme, um eine solche Kinderbetreuung zu gewährleisten, was zu einem massiven Nachfrageengpass in Städten wie Bonn und Berlin führt. Der Zustrom geflüchteter Familien hat das Problem noch verschärft. Während deutsche Familien vielleicht über das Wissen und die finanziellen Mittel verfügen, um einen Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz auf der Grundlage des neuen Gesetzes geltend zu machen, sind geflüchtete Familien kaum in der Lage, sich in der Bürokratie zurechtzufinden. Die Schwierigkeit, eine Kinderbetreuung zu finden, kann daher ein Faktor sein, der geflüchtete Frauen daran hindert, eine Ausbildung zu absolvieren oder einer Arbeit nachzugehen. Nach Angaben der Vorsitzenden einer syrischen feministischen Organisation gibt es nach zahlreichen Scheidungen in syrischen Familien inzwischen auch viele alleinerziehende Mütter, die motiviert sind, zu arbeiten, für die aber die Kinderbetreuung eine unumgängliche Einschränkung darstellt.

Arbeitsmarktstruktur und Zertifizierungsanforderungen

Auf die Frage nach den größten Einschränkungen, denen sie bei der Arbeitssuche ausgesetzt sind, sprachen 40 % aller befragten Frauen (6 von 15) über die starre Struktur des Arbeitsmarktes. Dies wurde von den Experteninterviews bestätigt, die beschrieben, inwiefern die deutschen Zertifizierungsanforderungen praktische Erfahrungen oder Abschlüsse aus anderen Ländern nicht anerkennen, was den schnellen Zugang zu Arbeit erschwert. Praktika oder Lehrstellen (3 Jahre) stellen eine be-

deutende Investition mit geringer Bezahlung dar, können aber langfristig zu einer viel höheren Verdienstmöglichkeit führen. Zunächst das für eine Lehre erforderliche Sprachniveau zu erreichen (was mehr als 3 Jahre dauern kann) und dann weitere 3 Jahre in die Lehre zu investieren, kann jedoch schwer zu akzeptieren sein, insbesondere für ältere Frauen mit langjähriger Berufserfahrung.

Zugang zu Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsmarktchancen

Eine der Fokusgruppen hob hervor, dass die Methoden zur Informationsweitergabe an geflüchtete Frauen über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten nicht immer sehr effektiv waren, insbesondere wenn es darum ging, Frauen zu erreichen, die unter isolierteren Bedingungen leben. Die Teilnehmerinnen betonten, wie wichtig es sei, Frauen über informelle Kanäle in ihrer Gemeinschaft in arabischer Sprache über diese Möglichkeiten zu informieren. Einer Expertin zufolge, die mit den Herausforderungen, denen sich die syrischen Frauen gegenübersehen, bestens vertraut ist, lebten viele Frauen noch immer in konservativen Haushalten und Gemeinschaften und verließen kaum ihr Zuhause. Ihrer Ansicht nach waren die Methoden der deutschen Behörden oder anderer NGOs, diese Frauen zu erreichen, um neue Fähigkeiten zu erlernen und Zugangsmöglichkeiten zu schaffen, ineffektiv.

Rechtsstellung

Nach Angaben mehrerer Akteur*innen der Integrationsarbeit, darunter eine Mitarbeiterin der Stadt Bonn im Bereich Migration und Integration, zögern Arbeitgeber*innen eher, Geflüchteten Arbeit anzubieten, wenn ihre Bleibeperspektive in Deutschland unsicher ist. Dies ist weniger ein Problem für Frauen aus von Konflikten betroffenen Ländern wie Syrien, die wahrscheinlich den Asylstatus erhalten werden, sondern eine große Herausforderung für diejenigen mit dem Status der „Duldung“. Dies bestätigte die Direktorin für soziale Verantwortung im Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) eines großen Unternehmens, die sagte, dass ein vorübergehender Aufenthaltstitel, der regelmäßig erneuert werden muss, eine große Abschreckung für die Einstellung von Geflüchteten sei. Einer anderen Expertin zufolge trifft dies auch auf kleine und mittlere Unternehmen zu, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, Mitarbeitende zu finden, aber dennoch nicht bereit sind, das Risiko einzugehen, jemanden einzustellen, dessen Status vorübergehend oder unsicher ist.

Diskriminierung

Unter den Befragten gaben fünf von fünfzehn Frauen und einer von sechs Männern Diskriminierungen verschiedener Art als weiteres Hindernis für den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt an. Die Befragten identifizierten folgende Arten:

Diskriminierung von Ausländer*innen

Die Befragten beschrieben Vorurteile, die Deutsche davon abhalten, Eingewanderte oder Geflüchtete im Allgemeinen einstellen zu wollen, darunter Misstrauen gegenüber Qualifikationen, Sprachkenntnissen und beruflichen Fähigkeiten.

Diskriminierung von Frauen, die ein Kopftuch tragen

Zwei Frauen und ein Mann sprachen dies an, insbesondere bei einer Arbeit, bei der eine Frau mit Kund*innen in Kontakt kommt. Diese Befragten waren der Ansicht, dass Frauen allein auf dieser Grundlage für eine Beschäftigung abgelehnt werden könnten. Einer Akteurin der Integrationsarbeit zufolge ist Kleidung im Allgemeinen ein Thema, da Arbeitgeber*innen die von Frauen aus Syrien und Afghanistan getragenen Ganzkörperkleider als veraltet ansehen.

Altersdiskriminierung

Drei Frauen zwischen 40 und 50 beschrieben, dass sie sich bei ihren Bewerbungen aufgrund ihres Alters diskriminiert fühlten.

Diskriminierung von Frauen

Einer Mitarbeiterin der Stadt Bonn zufolge zögern sowohl große als auch kleine Unternehmen, Frauen einzustellen, da sie der Ansicht sind, dass sie mehr Flexibilität und Entgegenkommen aufgrund ihres Geschlechts benötigen. Dies kann besonders bei alleinerziehenden Müttern der Fall sein. Anekdotische Belege von einer alleinerziehenden Mutter aus Tunesien unterstützten diesen Punkt. In ihrem Interview erwähnte sie, dass sie von einem Arbeitgeber abgelehnt worden war, weil dieser wusste, dass sie alleinerziehende Mutter eines kleinen Sohnes war, und nicht glaubte, dass die erforderlichen Arbeitszeiten (auch abends und am Wochenende) für ihre Familie funktionieren würden. Allerdings hatte sie die Stelle wirklich gewollt und hätte für ihren Sohn andere Vorkehrungen getroffen.

Dem Konzept der Intersektionalität nach bedingen sich verschiedene Formen der geschlechtsspezifischen und rassistischen Diskriminierung, sodass ungleiche Machtstrukturen und Marginalisierung verschärft werden. Es ist daher wichtig hervorzuheben, dass diese Formen der Diskriminierung nicht als eigenständiges Phänomen verstanden werden können, sondern inhärent mit der Erfahrung der Benachteiligung einer Frau auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängen.

Umfeld- und handlungsbezogene Einschränkungen

Umfeld- und handlungsbedingte Einschränkungen sind solche, die die Fähigkeit einer Frau einschränken, ihre eigenen Entscheidungen über die Arbeit, die sie ausüben möchte, zu treffen und zu handeln.

Unbezahlte Betreuungsarbeit

Gesellschaftliche und familiäre Erwartungen an die Verantwortung der Frauen im Haushalt wurden von fast 25 % aller weiblichen Befragten (4 von 15) und von 33 % der männlichen Befragten (2 von 6) als ein großes Hindernis genannt. Drei Frauen und zwei Männer sprachen speziell von Kinderbetreuung, während in anderen Interviews unhinterfragt davon ausgegangen wurde, dass Frauen in erster Linie (oder ausschließlich) für die Kinderbetreuung zuständig seien. Nach

Angaben einer syrischen Interviewpartnerin Ende 20 war sie seit drei Jahren in Bonn und hatte seit ihrer Ankunft an keinem Sprach- oder sonstigen Integrationskurs teilgenommen. Sie wurde bald nach ihrer Ankunft schwanger, wäre aber trotzdem froh gewesen, nach der Geburt ihres Kindes mit Sprachkursen beginnen zu können. Für ihren Sohn gab es jedoch keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten, und ihr Mann sollte vorrangig Sprachkurse besuchen. Selbst wenn Familien Zugang zur Kinderbetreuung haben oder Kinder eingeschult werden, ist die verfügbare Zeit für Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten begrenzt, da der Unterricht nur bis 12:30 Uhr dauert.

Gesellschaftliche Normen

Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Befragten beschrieben Erwartungen an die Rolle der Frau im Haushalt und „akzeptable“ Arbeitsformen als potenzielle Faktoren, die die Handlungsfähigkeit und das wirtschaftliche Empowerment von Frauen einschränken. Es ist wichtig, die Heterogenität der Erfahrungen und Perspektiven in Bezug auf die sozialen Zwänge, mit denen die befragten Frauen konfrontiert sind, zu beachten, wobei widersprüchliche Informationen aus verschiedenen Quellen stammen (d. h. von den befragten Frauen und anderen Schlüsselakteuren).

Eine Befragte beschrieb zum Beispiel, wie sehr ihr Mann sie bei ihren ersten Bemühungen um eine Karriere in Syrien unterstützt hat und dass er sie weiterhin ermutigt, die beste berufliche Chance zu finden. Eine andere Syrerin bezeichnete hingegen ihren Ehemann als das größte Hindernis für ihre Arbeit, da er sich jeglicher Änderung ihrer täglichen Haushaltspflichten entgegenstellte. Viele Frauen schilderten Situationen irgendwo dazwischen, in denen die Ehemänner sie bei der Arbeit unterstützten, solange sie weiterhin ihre Haushaltspflichten erledigten. Aus den Interviews mit geflüchteten Frauen und Männern sowie Schlüsselakteuren ergaben sich die folgenden häufigen Einschränkungen, die jedoch keineswegs für alle befragten geflüchteten Frauen gelten.

Verantwortung der Frauen für die Kindererziehung und unbezahlte Betreuungsarbeit

Laut einer syrischen Aktivistin und Mitarbeiterin in der Flüchtlingsarbeit in Deutschland, die sich für die Rechte der Frauen unter syrischen Geflüchteten einsetzt, kann das Gebären und Aufziehen von Kindern als Instrument genutzt werden, um Frauen daran zu hindern, sich außerhalb der Gemeinschaft zu wagen. In solchen Fällen haben Frauen keine Kontrolle über Entscheidungen, die ihre Reproduktion oder ihr Leben allgemein betreffen. Nach Angaben der Aktivistin leben diese Frauen weiterhin innerhalb der sozialen Normen ihrer Herkunftsgemeinden, in denen der Hauptzweck der Frauen darin besteht, Mütter zu sein und sich um das Zuhause zu kümmern. Zwei der fünfzehn befragten Frauen gaben an, dass ihre Ehemänner sie zwingen würden, ihre Arbeit aufzugeben, wenn sie zu arbeiten begännen und sich nicht mehr genau wie zuvor um ihre Haushaltspflichten kümmern könnten (einschließlich der Betreuung ihrer Kinder in gleicher Weise).

Präferenzen der Männer

Mehrere weibliche und männliche Befragte äußerten, dass manche männliche Geflüchtete nicht wollen, dass ihre Frauen arbeiten, und sie daran hindern, dies zu tun. Eine Frau teilte ihre persönliche Erfahrung, dass ihr eigener Mann nicht will, dass sie arbeitet, als Beispiel. Ihrer Erfahrung nach ist es manchmal schlimmer, wenn Familien nach Deutschland kommen, da der Ehemann nicht will, dass seine Frau sich auf die westliche Kultur einlässt. Andere Gründe, die von männlichen und weiblichen Befragten genannt wurden, waren Eifersucht (sie wollten nicht, dass ihre Frauen an einem Ort arbeiten, an dem sie mit Männern interagierten) oder die Angst, dass Frauen erfolgreicher oder klüger als sie werden könnten.

Entscheidungsfindung im Haushalt

Informationen, die von einer Schlüsselakteurin, die im Programmbereich wirtschaftliche Integration arbeitet, weitergegeben und von einer FGD-Teilnehmerin bestätigt wurden, legten nahe, dass von einigen Frauen erwartet wird, dass sie ihren Mann um Erlaubnis bitten, arbeiten zu dürfen, da die meisten Haushalte von Geflüchteten immer noch männlich dominiert sind. Derselben FGD-Teilnehmerin zufolge ist es wichtig, dass Frauen den Wünschen ihres Mannes nachgeben. Für Frauen, die allein nach Deutschland gekommen sind, sei es leichter, den Blick darauf was möglich ist zu erweitern und sich neue Chancen zu erschließen, so die Geschäftsführerin einer Partnerorganisation, die den Arbeitsmarkteintritt von Geflüchteten in Berlin unterstützt.

Geschlechtsspezifische Belästigungen und Gewalt

Der Geschäftsführerin zufolge gibt es in einigen Haushalten die Ansicht, dass Gewalt für Männer ein notwendiges und akzeptables Mittel sei, um ihre Frauen zu disziplinieren; dies schafft erhebliche psychologische Barrieren für Frauen, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Die Gefahr von Gewalt hindert Frauen daran, Arbeit zu suchen, und kann sogar andere davon abhalten, sich um eine Sensibilisierung innerhalb der Familie zu bemühen, aus Angst, den Konflikt im Haushalt zu verschärfen oder zur Zielscheibe zu werden.

Neben der häuslichen Gewalt können auch geschlechtsspezifische Belästigungen und andere Formen der Belästigung ein Problem am Arbeitsplatz sein.

Präferenzen von Frauen in Bezug auf die Art der Arbeit

Die Mehrheit der befragten Frauen beschrieb in erster Linie den Wunsch, in Sektoren zu arbeiten, die als „traditionell weiblich“ gelten (wie z. B. Kindertagesstätten, Unterrichten, Einzelhandel, Friseur oder Veranstaltungsplanung), was ein Hinweis darauf sein kann, wie sie die ihnen zur Verfügung stehenden Optionen wahrnehmen. Einer wichtigen Quelle zufolge sehen sich Frauen in bestimmten Sektoren (z. B. Informationstechnologie), in denen eine starke Nachfrage und die Möglichkeit einer lukrativen Karriere besteht, möglicherweise nicht – oder werden nicht dazu ermutigt, sich selbst dort zu sehen. Darü-

ber hinaus zeigten die Ergebnisse der FGD, dass eine Reihe von Frauen ihre primäre Rolle darin sehen, zu Hause bei den Kindern zu sein. Deshalb muss die Arbeit hinter anderen primären Aufgaben zurückstehen. Zwei Befragte sprachen sich dafür aus, zu Hause zu bleiben und sich um ihre Kinder zu kümmern, wenn ihre Ehemänner in der Lage wären, genug zu verdienen, um die Familie zu ernähren. Einer Mitarbeiterin des Jobcenters zufolge möchten Frauen, die in ihrem Heimatland nicht gearbeitet haben, mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in Deutschland nicht arbeiten. Wie bereits oben erwähnt, deuten jedoch neuere Ergebnisse von Pallmann et al. (2019) darauf hin, dass die überwiegende Mehrheit der geflüchteten Frauen arbeiten möchte, auch wenn sie bisher keine Gelegenheit dazu hatten.

Psychische Gesundheit und Selbstvertrauen

Mehrere Befragte erwähnten den Stress, unter dem sie litten, als sie von ihren Familien, einschließlich ihrer eigenen Kinder, die noch immer in anderen Ländern oder in unsicheren Situationen gestrandet waren, getrennt waren. Weitere psychische Stressfaktoren waren die Entmutigung bei der Arbeitssuche und die Angst, nicht über ausreichende Fähigkeiten zu verfügen oder am Arbeitsplatz nicht akzeptiert zu werden. Auf die Frage während der FGD, warum Frauen möglicherweise nicht arbeiten wollen, beschrieben die Teilnehmerinnen ähnliche Überlegungen (obwohl sie auch klar sagten, dass die meisten syrischen Frauen arbeiten wollen). Ihnen zufolge kann es Frauen an Selbstvertrauen mangeln, sowohl in Bezug auf ihre Arbeitsfähigkeit im Allgemeinen als auch in Bezug auf ihre Deutschkenntnisse im Besonderen. Darüber hinaus befürchteten Frauen möglicherweise, dass sie als Einwanderinnen nicht akzeptiert werden. Einige FGD-Teilnehmerinnen beschrieben die Entmutigung, keine ihren Qualifikationen und Erwartungen entsprechende Position finden zu können (insbesondere im Fall von Frauen mit höherer Bildung und Berufserfahrung) und schließlich aufzugeben.

Änderungen der umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen aufgrund von Vertreibung und Resettlement

Verantwortlichkeiten von Männern und Frauen

Auf die Frage, wie sich die Erwartungen von Männern und Frauen seit ihrer Ankunft in Deutschland verändert hätten, wiesen die Befragten im Allgemeinen darauf hin, dass Männer weniger Verantwortung tragen (da sie nicht mehr komplett für den Unterhalt der Familie verantwortlich sind) und Frauen mehr Verantwortung haben. Frauen können mehr Aufgaben außerhalb des Hauses übernehmen und (dank der Sozialleistungen des Jobcenters) zu gleichen Teilen zur Deckung der Haushaltsaufgaben beitragen.

Unbezahlte Betreuungsarbeit

Bei der spezifischen Frage nach unbezahlten Betreuungsaufgaben stellten die männlichen und weiblichen Befragten einige marginale Veränderungen fest. Manche Männer hatten begonnen, mehr bei Hausarbeiten, Kinderbetreuung und Terminen zu helfen. Insgesamt schienen Frauen jedoch weiterhin den Großteil der Hausarbeit zu erledigen, obwohl sie in Bezug auf die Teilnahme an Sprachkursen, Schulungsprogrammen und die Arbeitssuche außerhalb des Hauses gleichberechtigte Verantwortlichkeiten haben.

Rechtlicher Schutz

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Gewalt gaben FGD-Teilnehmerinnen an, dass der gesetzliche Schutz von Frauen in Deutschland für manche Familien ein relativ neues Konzept sei. Die Tatsache, dass die Frauen nun von ihrem gesetzlichen Recht wussten, sich den Ansichten ihrer Ehemänner zu widersetzen, erleichterte es ihrer Meinung nach den Frauen, eine größere Unabhängigkeit anzustreben. Dieser Schritt könnte jedoch auch dazu führen, dass die Familie einer Frau auseinanderbricht, was es für sie schwierig macht, zu entscheiden, ob sie diese Rechte anerkennen und umsetzen will.

Scheidung

Wichtige Schlüsselakteure, Befragte und Teilnehmerinnen der Fokusgruppe wiesen alle auf die zunehmende Verbreitung von Scheidungen in syrischen Familien hin. Viele sahen für einige geflüchtete Frauen, die in konservativeren Ehen lebten, eine deutliche Wahlmöglichkeit. Nach Aussage der Befragten müssen einige Frauen entweder ein eingeschränktes Leben mit Gehorsam, Haushaltspflichten und aufeinanderfolgenden Geburten akzeptieren oder sich dafür entscheiden, ihre familiären Bindungen (einschließlich möglicherweise ihrer Kinder) aufzugeben, um den Schutz, die Freiheit und die Möglichkeiten der Aufnahmegemeinschaft zu nutzen.

Die obigen Ergebnisse deuten darauf hin, dass es zwar zu marginalen Veränderungen innerhalb der Haushaltsdynamik und der eigenen Wahrnehmung der Möglichkeiten für Frauen kam, dass aber dramatischere Veränderungen der umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen für Frauen und ihre Familien schwierige Konsequenzen und Kompromisse mit sich bringen können.

C. Die gegenwärtige wirtschaftliche Teilhabe von geflüchteten Frauen

Vor dem Hintergrund der oben genannten Einschränkungen erörtert der folgende Abschnitt die Beschäftigungsergebnisse für geflüchtete Frauen in Bonn und Berlin und die wichtigsten Arten von Arbeit, zu denen sie derzeit Zugang haben.

Niedrige Beschäftigungsquoten

Die Ergebnisse der Interviews spiegelten prinzipiell die Statistiken zur Beschäftigungsquote von Frauen wider. Fast keine der weiblichen Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig. Dies mag zum Teil auf die Verzerrung der Stichprobe zurückzuführen sein (da die meisten Befragten durch Arbeitstrainingsprogramme ermittelt wurden), spiegelt aber auch die Realität geflüchteter Frauen in Deutschland wider, wie Schlüsselakteure in den Interviews berichten. Nur eine befragte Person hatte einen Teilzeitjob als Reinigungskraft, drei weitere hatten zuvor befristete Teilzeitjobs (in einem Restaurant, im Rahmen eines Praktikums in einer Kindertagesstätte oder im Einzelhandel). Auch die meisten verheirateten Ehemänner der Frauen hatten noch keine Arbeit, da sie ebenfalls Sprach- und Integrationskurse absolvierten.

Schwerpunkt auf Sprachunterricht und/oder Kindererziehung

Nach Angaben mehrerer Schlüsselakteure (einer Freiwilligen, eines Projektkoordinators für eine Organisation in der Flüchtlingshilfe und einer Angestellten des öffentlichen Sektors beim Jobcenter) wussten diese von sehr wenigen geflüchteten Frauen, die eine Arbeit aufgenommen hatten. Die Mehrheit befand sich nach wie vor im Sprachunterricht (da für die meisten Jobs und Lehrstellen ein Mindestniveau an Sprachkenntnissen erforderlich war und diese Frauen von den Jobcentern ermutigt wurden, bis dahin mit der Arbeitsaufnahme zu warten), andere befanden sich im Mutterschaftsurlaub, und wieder andere waren dabei, ihren Mittelschulabschluss zu machen, oder waren arbeitssuchend. Nach Angaben des Teamleiters des Programms für wirtschaftlichen Integration Geflüchteter in Deutschland waren viele geflüchtete Frauen, die arbeiteten, tendenziell jünger, akademisch orientiert und hatten noch keine Familien.

Nutzung von Einstiegsmöglichkeiten für Geringqualifizierte und Marktnachfrage

Nach Angaben von Schlüsselakteuren aus verschiedenen Organisationen in der Flüchtlingshilfe konzentrierten sich die Bemühungen, den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt zu unterstützen, weitgehend auf Berufe, in denen Frauen in der Praxis lernen konnten. Beispiele hierfür waren Tätigkeiten im Gastgewerbe, in Supermärkten, im Einzelhandel, in der Altenpflege und in der Kinderbetreuung. Diese Fokussierung kann problematisch sein, da sie möglicherweise geschlechtsspezifische Stereotypen über die für geflüchtete Frauen am besten geeigneten Sektoren widerspiegelt oder impliziert, dass dies die einzige Art von Arbeit ist, für die geflüchtete Frauen qualifiziert sind. Dies waren jedoch auch die Arbeitsformen, die möglicherweise besser zur aktuellen Lebenssituation einer großen Zahl von geflüchteten Frauen passten (d. h. die noch Deutsch lernen, Kinder betreuen und weiterhin für andere Aufgaben im Haushalt verantwortlich sind) und die aufgrund der größeren Flexibilität und Akzeptanz innerhalb der bestehenden sozialen Normen der Haushalte von Geflüchteten von Interesse sind. Einer Mitarbeiterin des Jobcenters zufolge sind Frauen, die eine berufliche Laufbahn gefunden haben, hauptsächlich im Betreuungsbereich tätig.

Darüber hinaus, so eine Mitarbeiterin der Stadt Bonn, die sich mit Migrations- und Integrationsfragen beschäftigt, wird der Schwerpunkt tendenziell darauf gelegt, wo auf dem Arbeitsmarkt Bedarf besteht. Einerseits kann dies Frauen in bestimmte Sektoren leiten, die nicht ihren längerfristigen Interessen entsprechen, für die es aber mehr Möglichkeiten gibt, andererseits sind dies aber auch Sektoren, in denen Frauen eher schnell eingestellt werden. Dies verdeutlicht die Herausforderung, sowohl die Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt in Sektoren zu unterstützen, in denen echte wirtschaftliche Chancen bestehen, als auch sicherzustellen, dass der Prozess partizipativ ist und von den individuellen Wünschen und Lebensumständen der Frauen angetrieben wird.

Demografische Differenzierungsmerkmale

Laut der Geschäftsführerin einer IRC-Partnerorganisation, die die Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt, sind die wichtigsten demografischen Differenzierungsmerkmale für den Zugang von Frauen zur Arbeit Sprache und Alter. Selten werden Frauen über 40 Jahre in eine qualifizierte Beschäftigung vermittelt, selbst wenn sie über einen früheren Abschluss und Berufserfahrung verfügen, da diese in Deutschland oft nur durch ein langwieriges bürokratisches Verfahren anerkannt werden.

Darüber hinaus kann das Alter das Erlernen der Sprache erschweren, und gut angepasste Ausbildungskurse für Menschen über 40 gibt es derzeit nicht. Ältere Frauen haben in der Regel auch längere Arbeitspausen eingelegt, um ihre Familie zu versorgen, wodurch es für sie schwierig ist, wieder eine Arbeit aufzunehmen. Auch der Bildungshintergrund machte einen Unterschied, da junge Frauen, die mit einer gewissen Ausbildung kamen, weiter studieren und in eine qualifiziertere und höher bezahlte Beschäftigung wechseln konnten.

Schließlich sei auch der rechtliche Status ein eindeutiger Faktor, so die Mitarbeiterin der Stadt Bonn. Für geflüchtete Frauen mit begrenzten Aussichten auf einen längerfristigen Aufenthalt in Deutschland (d. h. Frauen mit dem Status „Duldung“, insbesondere aus sogenannten „sicheren Herkunftsländern“ – derzeit Westbalkan, Senegal oder Ghana) waren die Arbeitsmöglichkeiten äußerst beschränkt.

Präferenzen von Frauen in Bezug auf die Art der Arbeit

Trotz aktueller Statistiken zu den Beschäftigungsquoten von geflüchteten Frauen äußerten die Befragten generell den starken Wunsch zu arbeiten, wenn sie Arbeit finden könnten, die ihrer familiären Situation gerecht wird. Dies wurde durch die für Deutschland recherchierte Literatur unterstützt, aus der hervorging, dass eine Mehrheit der geflüchteten Frauen nach mehr Bildung strebte und die Motivation zeigte, eine Beschäftigung zu finden (Fendel, 2019).

Die ausgedrückten Präferenzen für Arbeitsformen waren je nach der familiären Situation der Frauen sowie ihrem Bildungs- und beruflichen Hintergrund unterschiedlich. Es gab jedoch einige Gemeinsamkeiten und Leitmotive. Beispielsweise wurde bei Frauen mit Kindern Teilzeit- oder Heimarbeit mit größerer Flexibilität bei der Betreuung der Kinder stark bevorzugt. Die Befragten sprachen auch die Notwendigkeit eines Kompromisses an, um etwas zu finden, das zu ihrer familiären Situation passt. Zum Beispiel beschrieb eine Teilnehmerin der Fokusgruppe, wie einige syrische Frauen begonnen hatten, informell von zu Hause aus zu arbeiten: Mahlzeiten für deutsche Familien kochen, Friseurarbeiten, Babysitting oder Online-Verkauf von Artikeln über Facebook.

Andere Frauen beschrieben ihren Wunsch, eine Karriere zu verfolgen, die zu ihrem Bildungshintergrund passt. Beispielsweise hatte eine Fokusgruppenteilnehmerin aus dem Iran, Anfang 40, Kunsttherapie im Iran gemacht, aber man hatte ihr gesagt, dass sie aufgrund der erforderlichen Qualifikationen zu alt sei, um die gleiche Arbeit in Deutschland auszuüben. Ihr wurde geraten, Schneiderin zu lernen. Wie bereits erwähnt, war die Suche nach Arbeitsmöglichkeiten, die ihrem Bildungs- oder beruflichen Hintergrund entsprachen, eine besondere Herausforderung für ältere Frauen, die entweder mit ihrer Ausbildung bei Null anfangen oder die weniger qualifizierte Arbeit akzeptieren mussten, die ihnen angeboten wurde.

Auf die Frage nach der spezifischen Art der Arbeit, die sie ausüben wollten, antwortete fast die Hälfte der befragten Frauen (7 von 15) mit dem Wunsch, in der Betreuungsbranche oder als Lehrkräfte zu arbeiten, wobei die meisten an Kinderbetreuung interessiert sind. Dieses große Interesse an der Betreuungsbranche spiegelt möglicherweise eine Verzerrung der Stichprobe wider, da ein großer Teil der Forschungsteilnehmer*innen über das IRC oder über Programme von IRC-Partnern kontaktiert wurde, die teilweise auf der Marktnachfrage und den Möglichkeiten für Frauen, im Betreuungsbereich zu arbeiten, basieren. Sie kann auch die Präferenz der Frauen widerspiegeln, eine Arbeit zu finden, die in ihrem Haushalt angesichts ihrer unbezahlten Betreuungspflichten und der Wünsche ihrer Ehemänner als „akzeptabel“ angesehen wird, auch wenn es nicht das ist, was sie am befriedigendsten oder motivierendsten finden. Weitere Interessen waren Sozialarbeit, Schreiben, Frisieren, Einzelhandel und Arbeiten in der IT-Branche.

Wie bereits erwähnt, gab es unter den geflüchteten Frauen eine große Heterogenität hinsichtlich des Bildungsniveaus, der früheren Berufserfahrung und der Berufswünsche, und diese Ergebnisse lassen sich angesichts der geringen Stichprobengröße und der potenziellen Verzerrung der Stichprobe nicht verallgemeinern.

D. Unterstützungsnetzwerke

Zugang zu Unterstützungsnetzwerken

Soziale Isolation

Von den 11 Frauen, die über die Stärke ihres sozialen Umfelds sprachen, schilderten fünf (alles syrische Frauen), dass sie sich in Deutschland sehr allein oder isoliert fühlten, mit begrenzten Bindungen außerhalb ihres Haushalts. Eine junge Mutter in Bonn beschrieb, wie sie seit ihrer Ankunft in Bonn kaum das Haus verlassen habe und keine Gelegenheit hatte, andere Syrer*innen zu treffen. Eine andere sprach davon, dass sie in einem Berliner Stadtviertel mit wenigen arabischen Familien oder Immigrant*innen lebte, in dem sie das Gefühl hatte, die Deutschen seien nicht daran interessiert, sie kennen zu lernen. Andere Frauen, die sich isoliert fühlten, schilderten, dass sie einen kleinen sozialen Kreis mit einer handvoll anderer Migrantinnen hatten, aber dass dies nicht völlig zufriedenstellend war.

Soziale Netzwerke innerhalb von Einwanderungsgemeinschaften

Von den 11 Frauen, die über die Stärke ihrer sozialen Umgebung sprachen, gaben sechs an, starke soziale Bindungen aufgebaut zu haben. Diese waren in erster Linie innerhalb der Geflüchteten- bzw. Einwanderungsgemeinschaft angesiedelt. Sie trafen Menschen durch ihre Sprachkurse, Verwandte, die in der Nähe wohnten, arbeiteten ehrenamtlich in der Moschee oder Kirche und lernten andere durch diese Verbindungen kennen. Einige dieser Frauen hatten jedoch noch nicht viele Kontakte zu Deutschen geknüpft.

Soziale Netzwerke mit Deutschen

Von den 10 Frauen, die darüber sprachen, ob sie Verbindungen zu Deutschen hergestellt hatten, hatten 80 % (8 von 10) auf unterschiedliche Weise eine positive Verbindung zu Deutschen hergestellt. Eine Minderheit von ihnen (2 syrische Frauen) hatte selbst aktiv nach Möglichkeiten gesucht, mit Deutschen in Kontakt zu kommen. Zum Beispiel hatte sich eine Syrerin Ende 40 mit Deutschen angefreundet, indem sie Gruppen und Veranstaltungen auf Facebook (darunter eine speziell zur Begrüßung von Ausländern) und durch Meetups gefunden hatte. In beiden Fällen waren die Frauen Christinnen, was das Knüpfen solcher sozialer Verbindungen ohne die wahrgenommenen Barrieren religiöser Unterschiede erleichtert haben mag. Andere hatten Deutsche kennen gelernt, die ehrenamtlich in den Asylzentren oder Kirchen arbeiteten oder die angeboten hatten, eine Gastfamilie für Geflüchtete zu sein.

„Eine selbstbestimmte Frau arbeitet, hat viele Kontakte und Verbindungen. Sie bleibt nicht zu Hause, sondern lernt und entwickelt sich ständig weiter und probiert neue Dinge aus.“



- Syrische Frau in Deutschland

Nutzen von Unterstützungsnetzwerken für die wirtschaftliche Selbstbestimmung

Die Geschichten von Frauen, die sich mit unterstützenden Deutschen in Verbindung gesetzt hatten, zeigen die Vorteile solcher Kontakte. Von den acht Frauen, die beschrieben haben, positive Verbindungen zu Deutschen aufgebaut zu haben, sprachen fünf von der spezifischen Unterstützung, die sie von deutschen Freiwilligen oder Sponsor*innen erhalten haben und die sie als sehr hilfreich beschrieben. Eine junge Frau aus Eritrea war mehrere Monate lang bei einer Gastfamilie untergebracht, bevor sie eine eigene Wohnung fand. Sie beschrieb, wie diese Erfahrung es ihr ermöglichte, deutsche Sitten und Bräuche kennen zu lernen und ihre Kommunikation in deutscher Sprache zu verbessern, was ihr den Zugang zu Chancen erleichterte. Die Familie hatte ihr geholfen, eine befristete Stelle in einer Kindertagesstätte zu finden (wo sie andere gute Freunde gefunden hatte), wo sie im August ein Praktikum in der Kinderbetreuung beginnen würde.

Eine andere Frau sprach über eine deutsche Person, die ihre Familie unterstützt und ihr geholfen hatte, eine Schule für ihren Sohn zu finden. Die bereits erwähnte Syrerin, die seit ihrer Ankunft in Bonn größtenteils zu Hause isoliert war, erhielt alle paar Wochen Deutschunterricht von einer deutschen Freiwilligen, der ihr erster Außenkontakt zu sein schien. Eine andere Frau hatte Unterstützung bei der Wohnungssuche erhalten, sodass sie aus dem Asylzentrum ausziehen konnte. Schließlich hatte eine der Frauen, die sich stärker für den sozialen Kontakt mit Deutschen engagiert hatte, die Gelegenheit erhalten, eine deutsche Ingenieurin bei der Arbeit zu begleiten – eine Gelegenheit, die ihrem Bildungshintergrund entsprach.

Diese insgesamt positiven Erfahrungen wurde durch die Erfahrungen einer lokalen NGO in Bonn bestätigt, die geflüchtete Familien mit deutschen Freiwilligen zusammenbringt. Dabei wurde festgestellt, dass erfolgreiche Einzelgespräche mit Freiwilligen sehr effektiv bei der Förderung der wirtschaftlichen Integration sein können, da die Deutschen dann gerne ihre sozialen Netzwerke zur Unterstützung bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten anzapfen.

E. Chancen für die Verbesserung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen

Dieser Abschnitt enthält Informationen über Lücken in der Dienstleistungsversorgung und darüber, wie Unterstützungsangebote besser erbracht werden könnten, um die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen zu verbessern. Diese Informationen basieren auf der Perspektive von geflüchteten Frauen und Schlüsselakteuren, die an der Programmgestaltung und -durchführung für Geflüchtete beteiligt waren.

Es wurden mehrere Bedürfnisse in Bezug auf neue Arten von Programmen oder Änderungen des derzeitigen Ansatzes festgestellt. Dazu gehörten folgende Punkte:

- 1** **Bedarf an individualisierter Unterstützung, einschließlich geeigneter Verweisberatung**
- 2** **Notwendigkeit eines verbesserten Zugangs zur Kinderbetreuung**
- 3** **Bedarf an Arbeitsmöglichkeiten, die der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entsprechen**
- 4** **Notwendigkeit eines verstärkten Gender-Bewusstseins bei Männern und Frauen**
- 5** **Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Kursgestaltung**
- 6** **Verbesserungsbedarf bei Sprachkursen für Deutsch und Kursen zur kulturellen Orientierung**
- 7** **Notwendigkeit Stereotypen und Diskriminierung zu bekämpfen**
- 8** **Bedarf an Alternativen zu Zertifizierungen oder Unterstützung beim Anerkennungsprozess**

Bedarf an individueller Unterstützung, einschließlich geeigneter Verweisberatung

Geflüchtete Frauen und Schlüsselakteure sprachen beide die Notwendigkeit eines individuelleren und umfassenderen Unterstützungsangebots an, um den Bedürfnissen von geflüchteten Frauen gerecht zu werden. Die Expert*innen waren sich darüber einig, dass die Vielfalt der Situationen, mit denen geflüchtete Frauen konfrontiert sind, und die Unterschiede in ihren Wünschen und Sehnsüchten eine Einzelfallbetreuung am effektivsten machten. Obwohl solche Dienste derzeit zum Teil von den Jobcentern angeboten werden, schienen sie nicht auf die differenziertere kulturelle Orientierung und die Bedürfnisse der geflüchteten Frauen nach Lebenskompetenzen einzugehen. Befragte geflüchtete Frauen nannten den hohen Stellenwert einer persönlichen Unterstützung, die ihnen hilft, sich in Ausbildungs- und Arbeitsoptionen zurechtzufinden. Ihrer Meinung nach ist es manchmal schwierig, sich im Jobcenter zurechtzufinden, sodass es am effektivsten war, Kontaktpersonen zu haben, die in der Lage waren, individuelle Unterstützung und Beratung zu bieten und gleichzeitig den Frauen die Nutzung der verfügbaren Dienste zu erleichtern.

Eine weibliche Befragte sprach jedoch davon, dass das Jobcenter für einige Situationen, mit denen geflüchtete Frauen konfrontiert sind, wie etwa die Unterstützung von Überlebenden häuslicher Gewalt, nicht ausgerüstet sei. In ähnlicher Weise hob ein Schlüsselakteur hervor, dass die Sachbearbeiter*innen der Jobcenter und anderer verwandter Einrichtungen eine Schulung über die besonderen Bedürfnisse und Situationen von geflüchteten Frauen benötigten, um effektiv arbeiten zu können.

Expert*innen, die sich für diese Art des Fallmanagements einsetzten, erwähnten, dass die Umsetzung teuer und politisch schwierig sein könnte, da Geflüchtete mehr Ressourcen und Unterstützung erhalten als Deutsche, was wiederum Futter für eine rechtsextreme und immigrantenfeindliche Stimmung liefert.

Notwendigkeit eines verbesserten Zugangs zur Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung wurde in Deutschland immer wieder als eine große Herausforderung genannt, da nur wenige Befragte wirksame Wege gesehen hatten, die unumgänglichen Einschränkungen durch unzureichende (oder scheinbar unzugängliche) Optionen anzugehen.

Übereinstimmend mit der Evidenzbasis wird die weibliche Seite in der Betrachtung hervorgehoben: Besserer Zugang zur Kinderbetreuung (Verfügbarkeit, Standort, Stunden, Qualität) als entscheidende Voraussetzung für die Teilnahme an Ausbildungsprogrammen und beruflicher Tätigkeit. Einige erwähnten die Idee der häuslichen Betreuung als eine Möglichkeit. Andere empfahlen, Teilzeitbeschäftigung und flexible Beschäftigungsmöglichkeiten auszuweiten, auch wenn eine Teilzeit-Kinderbetreuung nach wie vor erforderlich wäre, um diese Optionen realisierbar zu machen.

Bedarf an Möglichkeiten, die der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entsprechen

Die weiblichen Befragten gaben an, dass sie ihre Zeit für Programme (Ausbildung, Praktika) verwenden wollten, die als Ausrichtung auf vorhandene Arbeitsoptionen dienten und reale Möglichkeiten schufen, diese kurzfristig mit bezahlter Arbeit zu verbinden. In ähnlicher Weise waren Initiativen zur Unterstützung der Arbeit von geflüchteten Frauen am wirksamsten, wenn sie an die Marktnachfrage in Schlüsselsektoren gekoppelt waren, da dies klarere Wege zu tragfähigen Beschäftigungsmöglichkeiten bot (UNHCR, 2017). In mehreren Sektoren wurde in Gesprächen mit Schlüsselakteuren vor allem darüber gesprochen, wo angesichts der oben beschriebenen Einschränkungen derzeit die größten Chancen für geflüchtete Frauen bestehen.

Pflegesektor

Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in der Pflegebranche ist enorm. Die Berufsbildungswege sind jedoch nach wie vor stark strukturiert, wobei für Berufe, die über die Arbeit als Pflegehelfer*in hinausgehen (für die ebenfalls eine einjährige Ausbildung erforderlich ist), eine mindestens dreijährige Ausbildung erforderlich ist. Dies ist möglich, sobald die Sprachkenntnisse erreicht sind und die Frauen nachweisen können, dass sie einen mittleren Schulabschluss erworben haben. Dies kann vor allem für ältere Frauen mit jahrelanger Erfahrung abschreckend wirken, die Mühe haben, Schriftdeutsch zu erlernen. Nichtsdestotrotz ermöglichen spezielle Chancen weiterführende Analysen und mögliche Pilotprojekte.

Dienstleistungssektor

Wie eine Mitarbeiterin der Stabsstelle Integration der Stadt Bonn mitteilte, bestehe generell im Dienstleistungsbereich ein hoher Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter*innen. Dazu gehörten Positionen in der Verwaltung, in der Logistik und in Callcentern. Allerdings waren die Sprachbarrieren für diesen Sektor, in dem die Fähigkeit, den Kund*innen gegenüberzutreten, von entscheidender Bedeutung ist, erheblich. Dies wurde von der CSR-Direktorin eines großen Unternehmens mit Sitz in Bonn aufgegriffen, das geflüchtete Mitarbeiter*innen ausgebildet und eingestellt hatte. Sie werden zwar erfolgreich zu Lieferwagenfahrer*innen ausgebildet (wofür Deutsch nicht erforderlich ist), aber es gab Gelegenheiten im Berufsalltag, bei denen dennoch gute Sprachkenntnisse erforderlich waren.

Notwendigkeit eines verstärkten Gender-Bewusstseins bei Männern und Frauen

Befragte Geflüchtete und Schlüsselakteure sprachen von der Notwendigkeit, geflüchtete Frauen und Männer für Genderfragen zu sensibilisieren. Sowohl die männlichen als auch die weiblichen Befragten betonten, wie wichtig es sei, insbesondere bei den Männern ein Bewusstsein für die Rechte der Frauen zu schaffen. Ein junger irakischer Mann sagte, es sei entscheidend, zuerst Kurse für Männer zu organisieren, in denen auf die Vorteile der Arbeitsfähigkeit von Frauen eingegangen wird, bevor man etwas für Frauen plant.

Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Pflegesektors



Kinderbetreuung

Sowohl das IRC als auch seine Partner haben mögliche Ansatzpunkte für die Unterstützung der Arbeit von geflüchteten Frauen in der Tagesbetreuung untersucht. Wie bereits beschrieben, gibt es eine enorme Marktnachfrage, und es ist ein Sektor, der für eine Reihe von geflüchteten Frauen selbst attraktiv ist. Eine starke Arbeitnehmer*innengewerkschaft wehrt sich jedoch gegen Bemühungen, die Ausbildungsanforderungen zu ändern. Es gibt eine alternative Zertifizierungsoption für die Kinderbetreuung, die weniger Zeit in Anspruch nimmt und den Frauen mehr Flexibilität bietet, die Tagesbetreuung von zu Hause aus zu übernehmen. Die häusliche Umgebung muss jedoch offiziell anerkannt werden. Darüber hinaus bietet die Selbständigkeit kein garantiertes Einkommen und kann für geflüchtete Frauen zusätzliche Komplikationen in Bezug auf Marketing, Unternehmensführung, Steuern usw. mit sich bringen.



Altenpflege

Es gibt gute Beschäftigungsmöglichkeiten in der Altenpflege, wo das Gehalt für eine Lehrstelle im Vergleich zu Lehrstellen in anderen Sektoren recht hoch ist. Dies kann die Bereitschaft der Frauen erhöhen, ihre Zeit zu investieren. Darüber hinaus gibt es nach dem Abschluss quasi keine Arbeitslosigkeit, gut bezahlte Stellen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Der Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe in Bonn führte sehr erfolgreiche Programme durch, die sowohl die zugangs- als auch die umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen für Frauen behandelten (u. a. Sensibilisierung für Frauenrechte, soziale Fähigkeiten, Sprachkurse, Unterstützung bei der Anerkennung von Vorqualifikationen und Kinderbetreuung) und gleichzeitig geflüchtete Frauen auf Fertigkeiten und Möglichkeiten in der Altenpflege hinwiesen. Fünfundsiebzig Prozent der Programmteilnehmer*innen traten anschließend in die dreijährige Lehrzeit ein. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Arbeit in der Altenpflege körperlich sehr anstrengend sein kann. Aufgrund des Personalmangels berichten die Arbeitnehmer*innen von langen Arbeitszeiten, wenig Zeit pro Patient*in, Stress bei der Arbeit und Rückenproblemen. Neue Gesetze sollen diese Arbeitsbedingungen verbessern. Darüber hinaus kann es kulturelle Herausforderungen geben, da geflüchtete Frauen sich nicht um Männer kümmern wollen, was für die meisten Arbeitgeber*innen nicht verhandelbar ist.

Eine syrische Expertin, die sich an isolierte syrische geflüchtete Frauen gewandt hatte, betonte jedoch den Einsatz indirekter Mitteilungen bei konservativeren Haushalten und die Notwendigkeit, äußerst vorsichtig zu sein, um die Möglichkeit häuslicher Gewalt nicht zu erhöhen.

Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Kursgestaltung

Nach Angaben von Schlüsselakteuren haben die Bildungsanbieter zunehmend die Notwendigkeit einer geschlechtergerechteren Kursgestaltung in Deutschland erkannt, aber nur langsam reagiert. Das IRC und andere Organisationen haben mit gewissem Erfolg damit begonnen, reine Frauenkurse anzubieten. Um für Frauen zugänglichere und akzeptablere Möglichkeiten zu schaffen, weisen die Kurse folgende Besonderheiten auf:



Einsatz weiblicher Kursleiterinnen



Berücksichtigung des Kinderbetreuungsbedarfs von Frauen

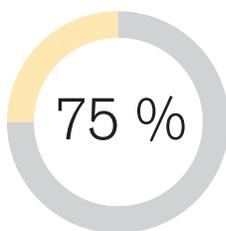


Berücksichtigung terminlicher Einschränkungen von Frauen



Berücksichtigung der Heterogenität des Bildungs- und Alphabetisierungsniveaus

In ähnlicher Weise beschrieben die weiblichen Befragten einen Bedarf an speziell für geflüchtete Frauen konzipierten Beschäftigungsschulungen, die sich auf Arbeitsformen konzentrieren, die ihren Interessen und Lebensumständen entsprechen. Nach Ansicht der weiblichen Befragten müssten geschlechtsspezifische Kurse zeitlich abgestimmt werden (d. h. sie könnten aufgrund von Kinderbetreuungsengpässen nur von 9 bis 12 Uhr stattfinden und müssten näher am Wohnort eines Großteils von Geflüchteten-/Immigrantenfamilien liegen (die Lage wurde von einer Befragten als Problem hervorgehoben).



der Teilnehmerinnen eines Programms des Vereins der Pflege- und Gesundheitsberufe in Bonn traten anschließend die 3-jährige Ausbildung an.

Verbesserungsbedarf bei Sprachkursen für Deutsch und Kursen zur kulturellen Orientierung

Weibliche Befragte empfahlen, praktischere Lehrmethoden zu verwenden und verschiedene Möglichkeiten der Sprachpraxis anzubieten, darunter:



Lieder



Bilder



Spiele

Außerdem forderten sie mehr Möglichkeiten, das Sprechen mit Deutschen in der Praxis zu üben.

In diesem Zusammenhang beschrieben viele Frauen Herausforderungen beim Verständnis der deutschen Kultur und forderten effektivere kulturelle Orientierungskurse. Die bestehende kulturelle Orientierung konzentriert sich auf die Geschichte und die politischen Strukturen und nicht auf die eher praktischen Alltagssorgen im Zusammenhang mit Gesetzen und kulturellen Normen, die für geflüchtete Frauen wichtig sind, um sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden und Zugang zu Arbeit zu finden.

Schließlich brachten einige Frauen zum Ausdruck, dass es sinnvoll wäre, Kurse anzubieten, die spezifisches Deutsch-Vokabular für bestimmte Arten von Arbeit vermitteln. Es wurden zwar einige solcher Kurse angeboten, aber diese könnten ausgeweitet werden, damit sie häufiger angeboten und für Frauen leichter zugänglich gemacht werden können.

Notwendigkeit Stereotypen und Diskriminierung zu bekämpfen

Wie bereits erwähnt, sprachen die Befragten über die Barrieren sich überschneidender Formen von Stereotypen und Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, nationaler Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit und Religion. Eine Expertin lieferte ein vielversprechendes Beispiel dafür, wie dieses Problem angegangen werden kann.

Der Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe in Bonn bot Ausbildungs- und Trainingsprogramme für geflüchtete Frauen in der Altenpflege an und hatte Projekte und Workshops durchgeführt, um Missverständnisse und Stigmatisierung zwischen Geflüchteten und deutschen Unternehmen abzubauen.

Ein Programm namens „Living Diversity Together“ vermittelte beispielsweise interkulturelle Kompetenzen für Geflüchtete, die dann mit Auszubildenden zusammengebracht wurden und diese bei der Arbeit begleiten konnten. Der Verein führte auch interkulturelle Kompetenztrainings für alle Lehrkräfte durch, die ihre Kurse leiteten, und trug dazu bei, zukünftige Arbeitgeber für die besonderen Umstände von Geflüchteten zu sensibilisieren.

Bedarf an Alternativen zu Zertifizierungen oder Unterstützung beim Anerkennungsprozess

Mehrere Befragte sprachen über die Starrheit des deutschen Zertifizierungsverfahrens und über die Möglichkeit, anstelle der erforderlichen Zertifizierungen Prüfungen zum Nachweis von Erfahrung und Qualifikationen durchzuführen. Dies mag angesichts der Struktur des deutschen Arbeitsmarktes eine unwahrscheinliche Option sein, aber Bemühungen, Frauen individuelle Unterstützung und Beratung bei der Orientierung im Prozess der Anerkennung von Vorqualifikationen zu bieten, könnten eine realistischere Alternative darstellen. Eine Mitarbeiterin des Vereins für Pflege- und Gesundheitsberufe sprach über die Wirksamkeit einer individualisierten Unterstützung, die geflüchteten Frauen hilft, den mühsamen und bürokratischen Prozess der Anerkennung von Vorzertifikaten zu durchlaufen.

Fazit und Empfehlungen

Die oben vorgestellten Erkenntnisse deuten auf mehrere miteinander verbundene Faktoren hin, die die wirtschaftliche Selbstbestimmung von geflüchteten Frauen in Deutschland einschränken und die Heterogenität und Komplexität der Kontexte verdeutlichen, in denen Frauen Entscheidungen darüber treffen, wie sie sich in ihrem neuen Umfeld zurechtfinden wollen. Diese Untersuchung erhärtet sowohl vorliegende Beweise für solche Einschränkungen und bietet gleichzeitig neue Einsichten und Erkenntnisse zu bestimmten Themen.



Wünsche und Hoffnungen der Frauen

Die Ergebnisse bestätigen prinzipiell die bisherige Forschung in Deutschland, die darauf hindeutet, dass geflüchtete Frauen aufgrund finanzieller, sozialer und persönlicher Motivation willig seien zu arbeiten. Diese Untersuchung bietet neue Einblicke in die Art und Weise, wie geflüchtete Frauen selbst wirtschaftliche Selbstbestimmung definieren, wobei Arbeit eine zentrale Komponente ist, die finanzielle Unabhängigkeit, mehr Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeiten sowie kontinuierliches Lernen und persönliche Entwicklung bietet. Ein weiterer Aspekt, der von einem Viertel der befragten Frauen als wichtig beschrieben wurde, war die Fähigkeit der Frauen, Arbeit mit Kindererziehung, Zeit mit der Familie und anderen Aufgaben im Haushalt zu vereinbaren.

Die Untersuchung wirft auch ein Licht darauf, was geflüchtete Frauen und Männer als die wichtigsten Vorteile der Arbeit von Frauen sehen. Dies ist eine besonders wertvolle Information bei der Konzeption neuer Programme, da sie aufzeigt, wo Anreize und Erfahrungen im Haushalt (z.B. bei denjenigen, die die klaren Vorteile der Arbeitsaufnahme von Frauen gesehen haben) dazu beitragen können, bestimmten umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen entgegenzuwirken.

Für Frauen selbst wurden folgende Vorteile festgestellt:



größere Freiheit und Unabhängigkeit bei der Entscheidungsfindung



gesteigertes Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl

Nach Angaben der Befragten gab es beispielsweise folgende Vorteile für die Familie:



erhöhte finanzielle Ressourcen und Resilienz



Frauen tragen mehr zu Familienscheidungen bei, und Frauen dienen als selbstbestimmte Vorbilder für ihre Kinder

Für die breitere Gesellschaft wurden folgende Vorteile genannt:



Frauen bringen ihre Fertigkeiten und intellektuellen Fähigkeiten ein, was zu größeren wirtschaftlichen und sozialen Gewinnen führt

Darüber hinaus lieferten die Ergebnisse neue Informationen sowohl von geflüchteten Frauen als auch von geflüchteten Männern darüber, wie sich ihre Perspektiven auf die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen seit ihrer Ankunft in Deutschland verändert haben (oder auch nicht), und boten einen Einblick in mögliche Mechanismen für einen Mentalitätswandel.

Die Ergebnisse der Interviews und FGD boten auch neue Einblicke in die möglichen unbeabsichtigten Folgen der Arbeitsaufnahme von geflüchteten Frauen und der Stärkung ihres wirtschaftlichen Potenzials. Die Auswirkungen der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von geflüchteten Frauen auf die Haushaltsdynamik bleiben relativ unerforscht, ob in Deutschland oder in anderen Fluchtsituationen. In Entwicklungskontexten allgemein zeigt die Forschung zur wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen, dass die möglichen Ergebnisse sehr unterschiedlich ausfallen können. Zu einer Reihe von beobachteten Ergebnissen können folgende Chancen gehören (Hughes et al., 2015):

- verstärkt gemeinsame Entscheidungsfindung
- Zugang zu mehr Ressourcen
- größerer Respekt für Frauen im Haushalt und in der Gemeinschaft
- Erfahrungen mit Belästigung und Zunahme von Konflikten im Haushalt und geschlechtsspezifischer Gewalt

Auch wenn die hier vorgelegten Beweise nur kleine Anhaltspunkte sind, bieten sie dennoch einen wichtigen Einblick in die potenziellen Kompromisse, die Frauen eingehen müssen, und in die Risiken, die verringert und überwacht werden sollten. Die Ergebnisse legen nahe, dass für Frauen möglicherweise Folgendes zutrifft:

- Sie werden überlastet und gestresst.
- Sie erfahren Spannungen oder Brüche mit ihrer Herkunftskultur.
- Sie sind mit ernsthaften Beziehungsproblemen oder Belästigungen konfrontiert.

Programme, die auf die Verringerung verschiedener Zugangsbeschränkungen ausgerichtet sind, können sich in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen ganz unterschiedlich auswirken. Dies hängt zum Teil vom Grad des Selbstvertrauens und der Handlungsfähigkeit der einzelnen Frauen bei der Nutzung neuer Möglichkeiten und der Dynamik des Haushalts, in dem sie sich zurechtfinden müssen, ab.



Aktuelle Arbeit

Was die Art der Arbeit betrifft, die geflüchtete Frauen derzeit verrichten, so bestätigen die Ergebnisse die vorhandenen Hinweise darauf, dass nur sehr wenige von ihnen überhaupt arbeiten. Nur eine befragte Person hatte zum Zeitpunkt der Untersuchung eine Teilzeitstelle. Unter denjenigen, die jemals erwerbstätig waren, gab es Tätigkeiten im Gastgewerbe, in Supermärkten, im Einzelhandel, in der Altenpflege und in der Kinderbetreuung. Die Konzentration von geflüchteten Frauen in diesen Sektoren wurde von Schlüsselakteuren bestätigt.

Auch dies spiegelt im Allgemeinen frühere Hinweise darauf wider, dass geflüchtete Frauen in der Regel in unterbezahlten und eher unsicheren Positionen im Dienstleistungssektor arbeiten. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Ergebnisse spezifisch für eine Stichprobe von Befragten waren, die sich fast alle zwischen drei und fünf Jahren in Deutschland aufgehalten hatten und von denen viele ihre Sprachkurse fortsetzten, um das erforderliche Niveau bei den Deutschkenntnissen zu erreichen.

Die Ergebnisse lieferten auch neue Erkenntnisse über die spezifischen Arten von Arbeit, die geflüchtete Frauen bevorzugen, wobei die Arbeit in den Bereichen Bildung und Kinderbetreuung überwiegt. Einzelhandel, Sozialarbeit, Friseurgewerbe und IT waren weitere Interessensgebiete, über die die Befragten sprachen. In Bezug auf die Kinderbetreuungs- und Erziehungsarbeit gaben die Befragten an, dass sie diese bereits beherrschen und dass die Zeiten mit anderen Aufgaben im Haushalt vereinbar sein könnten. Wie bereits erwähnt, ist es wichtig zu bedenken, dass diese Ergebnisse aufgrund der geringen Stichprobe erheblich verzerrt sein können.



Unterstützungsnetzwerke

Die Untersuchung untermauert bestehende Hinweise darauf, dass geflüchtete Frauen von der deutschen Gesellschaft ziemlich abgeschottet bleiben, wobei einige weibliche Befragte ein starkes Gefühl der Isolation beschreiben. Die Befragungsergebnisse lieferten aber auch neue Erkenntnisse über den hohen Stellenwert, den Frauen ihren sozialen Beziehungen sowohl zu anderen geflüchteten Frauen als auch zu Deutschen beimessen, und über die Vorteile stärkerer sozialer Bindungen und Netzwerke für die wirtschaftliche Selbstbestimmung.

Die Untersuchung zeigte sozial aktive syrische, eritreische und iranische Frauen auf, die Einblick in die Situation von geflüchteten Frauen in Deutschland haben und die als Ressource bei den Bemühungen um die Gestaltung und Umsetzung effektiver Programme zur wirtschaftlichen Selbstbestimmung dienen könnten. Frühere Untersuchungen haben gezeigt, dass das Potenzial für transformative Effekte größer ist, wenn Selbstbestimmungsinitiativen Frauen dazu bringen, ihre eigene Situation bewusst und kritisch zu reflektieren und diesen Prozess mit anderen Frauen zu teilen (Cornwall, 2016). Die Ergebnisse der Interviews deuten darauf hin, dass einige geflüchtete Frauen bereits formelle und informelle Führungsrollen in ihren Gemeinden übernehmen, um solche Überlegungen zu fördern, und als Botschafterinnen zwischen Geflüchteten-Gemeinschaften und Deutschen fungieren. Eine syrische Befragte zum Beispiel erklärt anderen Frauen aus ihrer Moschee ehrenamtlich, wie man Kinder aufzieht und die Beziehungen zu den Ehemännern verbessert. Eine andere Syrerin beschrieb den proaktiven Aufbau von Beziehungen zu Deutschen und die ehrenamtliche Arbeit in ihrer Kirche, um einigen der negativen Stereotypen über geflüchtete Frauen entgegenzuwirken.

Eine Expertin war selbst aus Syrien geflüchtet und hatte in Deutschland eine gemeinnützige Organisation gegründet, um die wirtschaftliche und politische Selbstbestimmung von geflüchteten Frauen zu fördern. Auf einer solchen Dynamik kann bei der Entwicklung von Vorbildern und Mentor*innen aufgebaut werden, um die Integration und persönliche Erfüllung von geflüchteten Frauen zu unterstützen.⁷ Ganz allgemein können geflüchtete Frauen mit unterschiedlichem Hintergrund als Schlüsselpartnerinnen in Pilotprojekten und im Entwicklungsprozess agieren. Eine Kohorte von geflüchteten Frauen, die gute Sprachkenntnisse, den Wunsch nach Führungsaufgaben in der Gemeinschaft und die Eignung für soziale oder humanitäre Arbeit unter Beweis gestellt haben, könnte in diesem Kontext identifiziert werden. Diese Frauen könnten dann eingestellt werden, um an der Seite von IRC-Mitarbeiter*innen, die die Verbindung zur Nachfrage des Privatsektors, zu lokalen Institutionen und anderen Partnerschaften sicherstellen, bei der Konzeption und Umsetzung einschlägiger Maßnahmen mitzuwirken.

⁷ Zwei Befragte waren beruflich an Sozialarbeit interessiert und könnten in ihren Interessengebieten eingestellt und geschult werden, wodurch sie gleichzeitig die Bemühungen effektive Programme zu gestalten und damit Frauen zu erreichen, erheblich verstärken.

Den Interviewergebnissen mit Schlüsselakteuren und männlichen Geflüchteten zufolge gab es auch männliche Führungspersönlichkeiten, die die Vorteile der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von Frauen sahen und die motiviert waren, Geflüchteten in Deutschland zu unterstützen. Bei der Förderung eines stärkeren Gender-Bewusstseins unter Männern könnte es wichtig sein, Partnerschaften mit solchen Führungspersönlichkeiten in Betracht zu ziehen, die geeignete Ansatzpunkte identifizieren und ihr kulturelles und gemeinschaftliches Verständnis in die Gespräche einbringen könnten.



Einschränkungen

Die hier vorgestellten Beweise untermauern und bestätigen bestehende Forschungsarbeiten, die die primären und miteinander verbundenen Einschränkungen beschreiben, denen geflüchtete Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Die Ergebnisse unterstützen insbesondere die Bedeutung unbezahlter Betreuungsaufgaben (und dabei besonders der Kinderbetreuung) als wesentliches Hindernis für die Beschäftigung und die Teilnahme an Sprachkursen, Kursen zu kultureller Orientierung oder beruflichen Ausbildungsprogrammen. Darüber hinaus bestätigten die Ergebnisse frühere Untersuchungen, die ergaben, dass die Erfüllung von Bildungs-, Sprach- und Qualifikationsanforderungen ein Hindernis für den Zugang zu Arbeit für Frauen darstellt. Diese Einschränkung gilt für das gesamte Spektrum vorher erreichter Ausbildungsniveaus hinweg. Selbst Hochschulabsolvent*innen hatten Schwierigkeiten, ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen, und müssen möglicherweise auf deutlich niedrigeren Ebenen innerhalb des deutschen Systems beginnen, wenn sie eine qualifizierte Arbeit finden wollen.

Die Ergebnisse lieferten neue Beweise dafür, dass sich überschneidende Formen der Diskriminierung den Zugang von geflüchteten Frauen zu Arbeit einschränken können. Die bisherige Forschung hat relativ wenig Informationen zu diesem Punkt geliefert, welcher als eine Forschungslücke identifiziert wurde, die während der Primärforschung zu schließen war. Persönliche Erzählungen und Erzählungen von Drittpersonen, die von den Befragten geteilt wurden, legen nahe, dass Stereotypen und Diskriminierung in Bezug auf Rasse, Religion, Geschlecht, elterlichen Status, Alter und ausländischer Herkunft sich überschneiden und die Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Frauen stark einschränken können.

Auch die frühere Literatur über die Existenz erheblicher Umfeld- und handlungsbezogener Einschränkungen wird durch die Forschungsergebnisse untermauert. Beispielsweise schienen die Erwartungen in Bezug auf unbezahlte Betreuungsarbeit, die Präferenzen der Männer in Bezug auf die Arbeit ihrer Frauen, die Entscheidungsfindung im Haushalt und geschlechtsspezifische Gewalt zu beeinflussen, welche Optionen Frauen für sich selbst sahen. Die Ergebnisse brachten einige neue Erkenntnisse darüber zutage, ob und wie sich solche Umfeld- und handlungsbezogenen Einschränkungen durch Vertreibung verschieben

können (oder nicht). So mögen zwar einige Frauen mehr Verantwortung außerhalb des Hauses übernommen haben, aber im Allgemeinen schien es nur geringfügige Verschiebungen in der Art und Weise zu geben, wie ihre Verantwortlichkeiten innerhalb des Hauses und die Erwartungen der Familie in Bezug auf die Art der Arbeit, die für Frauen akzeptabel wäre, gesehen wurden.

Die sozialen Normen und die Familiendynamik, die durch diese Untersuchung belegt werden, dürften zusammen mit den zusätzlichen Herausforderungen, Ängsten und Identitätsverschiebungen, die mit Vertreibung und Resettlement einhergehen, großflächige Verschiebungen in der Beschäftigung von Frauen unwahrscheinlich machen, wenn nicht aktiv versucht wird, wichtige umfeld- und handlungsbezogene Zwänge anzugehen. Diese beinhalteten z.B. unbezahlte Betreuungsaufgaben und individuelle und häusliche Präferenzen hinsichtlich der Art der Arbeit, die Frauen ausüben sollten oder nicht. Interventionen, die darauf abzielen, den Zugang von Frauen zu Ausbildungs- und Bildungsleistungen und schließlich zu Beschäftigungsoptionen zu verbessern, ohne auf soziale Normen innerhalb konservativerer Gemeinschaften und Haushalte einzugehen, können in ihrer Reichweite begrenzt sein oder unbeabsichtigte Folgen haben.

Erst in jüngster Zeit wurde bei Ausbildungsprogrammen in Deutschland damit begonnen, die spezifischen Einschränkungen zu berücksichtigen, mit denen Frauen konfrontiert sind (wie z.B. fehlende Kinderbetreuung, Ort, zeitliche Ausgestaltung usw.), und geschlechtsspezifische Gestaltungselemente zu integrieren, mit zunehmenden punktuellen Erfolgen.

Zum Beispiel, so eine Mitarbeiterin der Stadt Bonn, die im Bereich Migration und Integration arbeitet, hat die Erfahrung gezeigt, dass ein Bedarf an ausschließlich für Frauen bestimmten Sprachkursen besteht, und die Stadt bald neue frauenspezifische Programme einführen wird. Es müssen noch mehr Untersuchungen angestellt werden, um vollständig zu verstehen, was geschlechterspezifische Programmgestaltung in Deutschland bedeutet, insbesondere im Hinblick auf die unumgänglichen Einschränkungen, die gegenwärtig durch den fehlenden Zugang zu Kinderbetreuung entstehen. Auch die Informationsübermittlung blieb eine Herausforderung, insbesondere für Frauen aus konservativeren Haushalten, die möglicherweise nur sehr wenig Zugang zu Informationen oder Netzwerken haben. Zu den Bemühungen könnte es gehören, zu lernen, wie man die sozialen Netzwerke von Frauen besser anzapft (möglicherweise über die oben beschriebenen kommunalen Verknüpfungen), und das Vertrauen von geflüchteten Männern und anderen Entscheidungsträger*innen in der Gemeinde zu gewinnen, damit die Frauen innerhalb einiger der Einschränkungen der sozialen Norm arbeiten können. Zur Verbesserung der geschlechterbewussten Gestaltung gehört auch der Aufbau eines besseren Verständnisses der Verbreitung und der Auswirkungen geschlechtsspezifischer Gewalt auf geflüchtete Frauen sowie die Frage, wie angepasste Unterstützung, aufsuchende und reaktionsfähige Schutzdienste bereitgestellt werden können. Informationen müssen auch in der Muttersprache der Frauen zugänglich und verständlich gemacht werden, da Frauen, die nicht an Sprachkursen teilnehmen konnten, nur mit Verzögerung Deutsch lernen.

”

Es würde Stereotypen in Frage stellen, die Deutsche haben, welche generell annehmen, dass weibliche Geflüchtete nicht der Wirtschaft helfen und nur von Sozialhilfe leben wollen. Wenn Frauen arbeiten, hilft das zu zeigen, dass dies nicht stimmt. Außerdem hätte jeder das Gefühl, dass Frauen eine große Rolle in der Wirtschaft spielen.“

– Syrische Frau in Deutschland

Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen auf eine Reihe von Empfehlungen für Praktiker*innen und politische Entscheidungsträger*innen hin, die für die Konzeption und Umsetzung von Programmen und die Gestaltung der Politik für geflüchtete Frauen verantwortlich sind.

Empfehlungen für Organisationen, die Programme entwickeln und umsetzen

- 1 Bieten Sie individualisierte und umfassende Unterstützungsleistungen an.
- 2 Nutzen Sie Gelegenheiten zur Zusammenarbeit mit Unternehmen.
- 3 Stellen Sie sicher, dass alle angebotenen Schulungen wirklich geschlechtergerecht sind.
- 4 Schaffen und fördern Sie Gelegenheit für ein Engagement mit Mitgliedern der Heimat- und Aufnahmegemeinde.
- 5 Schaffen Sie Gelegenheiten und sichere Räume für ein bewusstes Engagement und entsprechende Kurse.
- 6 Setzen Sie weiterhin auf die Investitionen in die Entwicklung und die Umsetzung von Untersuchungen darüber, was funktioniert.

Empfehlungen für Regierungsbehörden und politische Entscheidungsträger*innen

- 1 Räumen Sie der Integration von geflüchteten Frauen Priorität ein, indem ein struktureller Ansatz verfolgt wird.
- 2 Unterstützen Sie Kommunen bei der Umsetzung eines auf Stärken basierenden Ansatzes zur Fallmanagement.
- 3 Stellen Sie die Zugänglichkeit des Prozesses sicher.
- 4 Überprüfen Sie die geschlechtsneutralen Prozesse, über die geflüchtete Frauen informiert werden.
- 5 Verbessern Sie den Unterricht in den Kursen zur deutschen Sprache und kulturellen Orientierung.



Organisationen (NGOs, Spender*innen, Privatsektor usw.), die Programme für geflüchtete Frauen entwickeln und durchführen, sollten folgende Punkte beachten:



Bieten Sie individualisierte und umfassende Unterstützungsleistungen an, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abzielen. Dazu gehört auch geeignete Weitervermittlung.

Eine ganzheitliche Kombination von Dienstleistungen kann eine erste Einschätzung der Bedürfnisse und Wünsche, der Karriereplanung, der Unterstützung beim Zugang zu beruflicher Ausbildung, der Entwicklung von Lebenskompetenzen, kulturelle Orientierung und Verweisberatung nach Bedarf umfassen. Wie von den weiblichen Befragten und Schlüsselakteuren befürwortet und aufbauend auf den oben beschriebenen Erkenntnissen, bieten Sie einen individualisierten Ansatz, um Folgendes zu erreichen:

- Ansprechen der verschiedenen Aspekte der Ausbildung von Kompetenzen, der Entwicklung der beruflichen Laufbahn und der Arbeitsbereitschaft
- Anpassung an die Bestrebungen jeder einzelnen Frau und ihrer einzigartigen Situation
- Aufstellen eines langfristigen Fallmanagements mit spezifischen Berater*innen, die beim Umgang mit verschiedenen Systemen (d. h. Anerkennung früherer Qualifikationen, Zugang zur Kinderbetreuung usw.) und bei Herausforderungen vor und nach der Einstellung unterstützen können. Mit dem Schwerpunkt auf individualisierter Unterstützung müssten Fallmanager*innen in kultureller Sensibilität und den spezifischen Bedürfnissen von geflüchteten Frauen geschult werden.



Nutzen Sie die Gelegenheit, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die an der Einstellung von Geflüchteten interessiert sind oder durch ein frühzeitiges Engagement dazu angeregt werden, um Folgendes zu erreichen:

- Ausbildungsprogramme mitzugestalten und zu entwickeln, die auf die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt reagieren, die Arbeitsbeziehungen maximieren und einen direkten Weg zu einer dauerhafteren Beschäftigung bieten

- eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitgeber*innen für die einzigartigen Vorteile und das Potenzial der Einstellung geflüchteter Frauen sowie für die Beschäftigungshindernisse, mit denen sie konfrontiert sein können, zu fördern



Stellen Sie sicher, dass alle angebotenen Schulungen wirklich geschlechtergerecht sind und an die Bedürfnisse und Einschränkungen von geflüchteten Frauen angepasst werden, indem Sie Folgendes berücksichtigen:

- Möglichkeiten des Informationsaustauschs, um die Beteiligung von geflüchteten Frauen sicherzustellen
- Zeitpunkt der Kurse
- Zusammensetzung der Ausbildungskohorte (d. h. Angebot von ausschließlich für Frauen bestimmten Ausbildungsmöglichkeiten)
- Geschlecht der Kursleitung
- Berücksichtigung des Kinderbetreuungsbedarfs der Frauen
- Heterogenität des Bildungs- und Alphabetisierungsniveaus, um für Frauen zugänglichere und akzeptablere Optionen zu schaffen



Schaffen und fördern Sie Gelegenheiten für ein Engagement mit Deutschen in der Aufnahmegesellschaft, die als Mentor*innen oder Coaches dienen können und die es geflüchteten Frauen ermöglichen, soziale Bindungen aufzubauen und das kontinuierliche Lernen und die Anwendung neuer Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu stärken.



Schaffen Sie Gelegenheiten und sichere Räume für ein bewusstes Engagement und Schulungen für Männer und Frauen zum Verständnis von Geschlechterrollen, Normen und Rechten.



Setzen Sie weiterhin auf die Investitionen in die Entwicklung und die Umsetzung von Untersuchungen darüber, was zur Unterstützung der wirtschaftlichen Selbstbestimmung von geflüchteten Frauen beiträgt. Legen Sie dabei den Schwerpunkt auf folgende wichtige Themen:

- effektive Strukturen, die Frauen einen verbesserten Zugang und eine bessere Vermittlung in Bezug auf Ausbildung und Arbeitsmarktchancen ermöglichen
- geschlechtersensible Programme
- Entwicklung sozialer Netzwerke
- Bereitstellung von angepassten Programmen und Dienstleistungen für geflüchtete Frauen

- Anreize für den Privatsektor, die speziell Beschäftigungsmöglichkeiten unterstützen, die gut an die Lebensumstände der geflüchteten Frauen angepasst sind (d. h. Flexibilität, sichere und würdige Arbeit) und ein Potenzial für langfristigen Aufstieg und Wachstum bieten



Zuständige Regierungsbehörden und politische Entscheidungsträger*innen sollten folgende Empfehlungen umsetzen:



Räumen Sie der Integration von geflüchteten Frauen Priorität ein, indem ein struktureller Ansatz zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Unterschiede verfolgt wird.

Zum Beispiel durch die Beseitigung von Hindernissen, die geflüchteten Frauen den Zugang zu Kinderbetreuung und Sprachunterricht erschweren.



Unterstützen Sie Kommunen bei der Umsetzung eines auf Stärken basierenden Ansatzes zum Fallmanagement bei Integrationsangeboten.

Dies sollte die miteinander verknüpften und vielschichtigen Bedürfnisse von geflüchteten Frauen widerspiegeln. Gleichzeitig sollten Sie mit anderen Dienstleistern auf Bundesebene zusammenarbeiten.



Stellen Sie sicher, dass der Prozess, mit dem geflüchtete Frauen die Gleichwertigkeit ihrer Qualifikationen nachweisen können, zugänglich ist.

Zum Beispiel durch die Beseitigung von Hindernissen wie Kosten und Dauer der Antragsbearbeitung.



Überprüfen Sie die geschlechtsneutralen Prozesse, durch die geflüchtete Frauen über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten informiert werden, und verstärken Sie die aufsuchenden Aktivitäten.

Zum Beispiel den Informationsaustausch mit Gemeindegruppen und in der Muttersprache.



Verbessern Sie den Unterricht in den Kursen zur deutschen Sprache und kulturellen Orientierung.

Zum Beispiel empfohlen die weiblichen Befragten praktischere Lehrmethoden zu verwenden und verschiedene Übungsmöglichkeiten anzubieten, darunter Lieder, Bilder und Spiele.

Literaturverzeichnis

- Brücker, H., Croisier, J., Kosyakova, Y., Kröger, H., Pietrantonio, G., Rother, N. & Schupp, J. (2019). IAB-BAMF-SOEP – Kurzbericht Geflüchtete machen Fortschritt bei Sprache und Beschäftigung.
- Bundesministerium für Soziales, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2018). So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern. Monitor Familienforschung, 40.
- Center for Applied Linguistics. (2015). Fundamental Principles of Effective Adult Language Education: <http://www.cal.org/adultesl/pdfs/fundamental-principles-of-effective-adult-language-education.pdf>
- Cornwall, A. (2016). "Women's Empowerment: What Works?" *Journal of International Development* 28, no. 3. 342–59.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2018). Jährlicher Asylbericht: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/201812-statistik-anlage-asyl-geschaeftsbericht.pdf?blob=publicationFile>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2019). Aktuelle Zahlen: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juni-2019.pdf?blob=publicationFile>
- Fendel, T. (2019). Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. WISO Direkt, 2. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Gettliffe, E., & Rashidova, S. (2019). On the Move: Women's Economic Empowerment in Contexts of Migration and Forced Displacement. Women's Economic Empowerment Working Group, DCED.
- Heß, B. (2018). Potenziale von Asylantragstellenden: Analyse der „SoKo“-Sozialstrukturdaten Jahresbericht 2018. Berichtserien zu Migration und Integration – Reihe 3. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Abgerufen von: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/BerichtserienMigrationIntegration/SoKo/soko-jahresbericht-2018.html>
- Hughes, C. Bolis, M., Fries, R. & Finigan, S (2015). Women's economic inequality and domestic violence: exploring the links and empowering women, *Gender & Development*, 23:2, 279-297, DOI: 10.1080/13552074.2015.1053216
- International Labor Organization. (2015). Engaging Men In Women's Economic Empowerment And Entrepreneurship Development Interventions. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/briefingnote/wcms_430936.pdf
- International Rescue Committee. (2019). Choices, Chances and Safety in Crisis: A model for women's economic empowerment. <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3480/choiceschancesandsafetyincrisis2019final.pdf>
- Kabir, R. & Klugman, J. (2019). Unlocking Refugee Women's Potential: Closing Economic Gaps to Benefit All. International Rescue Committee and Georgetown Institute for Women, Peace and Security. <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3987/reportrescueworksunlockingrefugeewomenspotential.pdf>
- Konle-Seidl, R. & Bolits, G. (2016). Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices. Europäisches Parlament. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)
- Liebig, T. (2018). Triple Disadvantage? A first overview of the Integration of refugee women, OECD Publishing, Paris. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/3f3a9612-en.pdf?expires=1571165679&id=id&accname=guest&checksum=90377FD08E0DB557715CF9BE25566C17>
- Markel, E. & Jones, L. (2014). Women's Economic Empowerment: Pushing The Frontiers Of Inclusive Market Development. USAID – Leveraging Economic Opportunities. <https://www.marketlinks.org/library/womens-economic-empowerment-pushing-frontiers-inclusive-market-development>
- Netzwerk „Integration durch Qualifikation“ (IQ). (2018). Fact Sheet: Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen.
- Pallmann, I., Ziegler, J. & Pfeffer-Hoffmann, C. (2019). Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“.
- Pfeffer-Hoffmann, C. (Ed.). (2017). Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Fachstelle Einwanderung.
- Rietig, V. (2016). Moving Beyond Crisis: Germany's New Approaches to Integrating Refugees into the Labor Market. Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/research/moving-beyond-crisis-germany-new-approaches-integrating-refugees-labor-market>
- Salikutluk, Z., Giesecke, J. & Kroh, M. (2016). Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen, DIW-Wochenbericht, Nr. 35, 749–756. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.541781.de
- Schouler-Ocak, M. & Kurmeyer, C. (2017). Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland. https://female-refugee-study.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/sonstige/mentoring/Abschlussbericht_Final_-1.pdf
- UNHCR. (2017). Global Trends: Forced Displacement in 2017. Genf, Schweiz: 2018. Zugriff 14. Mai 2019. <https://www.unhcr.org/en-us/statistics/un-hcrstats/5b27be547/unhcr-global-trends-2017.html>
- UNHCR. (2019). Global Trends: Forced Displacement in 2018. Genf, Schweiz. Zugriff 7. Juli 2019. <https://www.unhcr.org/5d08d7ee7.pdf>
- UNHCR & International Labor Organization. (2017). Guide to Market-based Livelihood Interventions for Refugees. <https://www.unhcr.org/594b7d7f7.pdf>
- Worbs, S. & Baraulina, T. (2017). Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. BAMF-Kurzanalyse, 1.
- World Health Organization. (2018). A Rapid Review of Evidence-Based Information, Best Practices and Lessons Learned in Addressing the Health Needs of Refugees and Migrants. https://www.who.int/migrants/publications/partner-contribution_review.pdf

Anhang A: Profil der Forschungsstichprobe

Die folgenden Tabellen enthalten grundlegende Merkmale der Teilnehmer*innen der Interviews und Fokusgruppen.

Weibliche Befragte (15 insgesamt)

| Altersgruppe | Herkunftsland | Familienstand | Abgeschlossene Ausbildung | Aufenthaltsdauer in Deutschland | Aufenthaltsstatus |
|--------------|---------------|-------------------|---------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 18-25 (1) | Syrien (9) | Verheiratet (10) | Keine (1) | 1-2 Jahre (1) | Duldung ⁸ (0) |
| 25-34 (3) | Tunesien (2) | Geschieden (2) | Grundschule (2) | 3-4 Jahre (13) | Subsidiärer Schutz ⁹ (7) |
| 35-44 (5) | Eritrea (2) | Alleinstehend (2) | Mittelschule (0) | 5+ Jahre (1) | Asylstatus (7) |
| 45-54 (6) | Iran (1) | Verwitwet (1) | Oberschule (6) | | Staatsbürger (1) |
| 55-65 (0) | Irak (1) | | Universität (5) | | |
| 65+ (0) | | | Post-universitär (1) | | |

Männliche Befragte (6 insgesamt)

| Altersgruppe | Herkunftsland | Familienstand | Abgeschlossene Ausbildung | Aufenthaltsdauer in Deutschland | Aufenthaltsstatus |
|--------------|---------------|-------------------|---------------------------|---------------------------------|------------------------|
| 18-25 (2) | Irak (1) | Alleinstehend (4) | Grundschule (1) | 1-2 Jahre (2) | Duldung (1) |
| 25-34 (3) | Syrien (3) | Verheiratet (2) | Mittelschule (1) | 3-4 Jahre (4) | Subsidiärer Schutz (1) |
| 35-44 (0) | Eritrea (1) | | Oberschule (2) | 5+ Jahre (0) | Asylstatus (4) |
| 45-54 (0) | Pakistan (1) | | Universität (2) | | Staatsbürger (0) |
| 55-65 (1) | | | Post-universitär (0) | | |
| 65+ (0) | | | | | |

⁸ **Duldung:** Eine Person mit einem geduldeten Aufenthaltsstatus erhält das Recht auf eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr, die verlängert werden kann. Die Person kann einer Beschäftigung nachgehen, wenn die Ausländerbehörde dies erlaubt; es sei denn, die Person kommt aus einem so genannten sicheren Herkunftsland (u. a. Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien), was ihr die Arbeit in Deutschland verbietet. Wenn die Person nach fünf Jahren Sprachkenntnisse und die Fähigkeit, für sich selbst zu sorgen, nachweisen kann, kann sie eine fünfjährige Aufenthaltserlaubnis erhalten.

⁹ **Subsidiärer Schutz:** Eine Person mit subsidiärem Schutz erhält eine Aufenthaltserlaubnis in der Regel für ein Jahr (manchmal bis zu drei Jahren), die dann um jeweils ein bis drei Jahre verlängert werden kann. Diese Person kann sich in Deutschland auf Stellen bewerben, unterliegt jedoch Einschränkungen bei der Familienzusammenführung.

¹⁰ **Asylstatus:** Eine Person, die den Asylstatus erhält, erhält eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Wenn sie nach dieser Zeit Deutschkenntnisse und die Fähigkeit, sich finanziell selbst zu versorgen, nachweisen kann, kann sie eine drei- oder fünfjährige Aufenthaltserlaubnis beantragen. Die Person kann sich in Deutschland um eine Stelle bewerben und hat die Möglichkeit, ihre Familie nachzuholen.

Diskussionen der Fokusgruppe (18 Frauen)¹¹

| | Teilnehmer*innen | Demografische Daten |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FGD #1 (Berlin) | <ul style="list-style-type: none"> – 9 syrische Frauen – 1 irakische Frau – 2 tunesische Frauen | Frauen im Alter zwischen 23 und 50 Jahren. Sechs Frauen sind verheiratet, 1 verwitwet und 2 geschieden. Sechs Frauen haben ältere Kinder (d. h. 9 Jahre und älter), und 3 Frauen haben keine Kinder (davon 1 geschiedene und 2 junge verheiratete Frauen). |
| FGD #2 (Bonn) | 6 syrische Frauen | Frauen im Alter zwischen 24 und 40 Jahren. Alle mit Kindern. Fünf sind verheiratet, eine ist geschieden. |
| FGD #3 (Bonn) | Afghanistan, Syrien und Iran | 3 Frauen im Alter zwischen 30 und 42 Jahren. Zwei Frauen haben mehr als 3 Kinder, eine ist zum ersten Mal schwanger. |

Interviews mit Schlüsselakteuren (10 insgesamt)

Interviews mit Schlüsselakteuren (Funktion und Organisation)

Berater mit Hintergrund in Flüchtlings- und Frauen-Empowerment-Fragen im Nahen Osten

Geschäftsführerin einer Partnerorganisation, die den Arbeitsmarkteintritt von Geflüchteten in Berlin unterstützt

Freiwilliger, der geflüchtete Familien in Bonn betreut

Teamleitung des Programms für wirtschaftliche Integration des International Rescue Committee in Deutschland

Projektkoordinatorin eines kleinen Unterstützungsvereins für Geflüchtete in Bonn

Mitarbeiterin beim Verein der Pflege- und Gesundheitsberufe in Bonn

Leiterin der Abteilung Corporate Social Responsibility eines großen multinationalen Unternehmens mit Hauptsitz in Bonn

Städtische Mitarbeiterin für Migration und Integration der Stadt Bonn

Angestellte im öffentlichen Dienst (Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Ministerium für Arbeit und Soziales), die in Bonn an der Gleichstellung der Geschlechter arbeiten

Vorsitzende einer syrischen feministischen Organisation

¹¹Hinweis: Von den 18 FGD-Teilnehmerinnen nahmen 9 auch an einem Interview teil.

Danksagung

Forschungsteam

Emilie Gettliffe
Sana Khan

Vorgeschlagene Zitierung

Gettliffe, E., & Khan, S. (2020). Wirtschaftliche Chancen für geflüchtete Frauen stärken: Hindernisse für die wirtschaftliche Selbstbestimmung von Frauen in Deutschland verstehen und überwinden. New York: International Rescue Committee.

Unterstützer*innen

Diese Untersuchung wäre ohne die Unterstützung und Überprüfung durch die folgenden IRC-Mitarbeiter*innen nicht möglich gewesen: Barri Shorey, Joel Chrisco, Lauren Emerson, Clare Clingain, Daphne Jayasinghe, Eleanor Paton, Marleen Schreier, Thomas Achilles, Stefan Lehmeier, Hannah Porada und Anneleen Vos.

Ein besonderer Dank geht an Kevin Hempel von Prospera Consulting für die Durchführung der Evidenzprüfung.

Das IRC erkennt dankbar die großzügige Unterstützung von BlackRock an, die es dem IRC nicht nur ermöglicht hat, eine qualitativ hochwertige Programmgestaltung für nachhaltige wirtschaftliche Integration aufrechtzuerhalten und voranzutreiben, sondern auch in die Forschung investiert hat, die diesen Bericht und die daraus gewonnenen Erkenntnisse ermöglicht hat.

Abschließend danken wir allen Forschungsteilnehmer*innen, die diese Untersuchung möglich gemacht und ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben.

Titelbild

Muna Hussen, die als Tochter somalischer Geflüchteter im Alter von 15 Jahren nach Deutschland kam, hat eine Ausbildung in einem der größten Pharmaunternehmen der Welt begonnen.

Bildnachweis: David Debrah/IRC