

# Empowerment am Arbeitsmarkt

## Perspektiven für qualifizierte geflüchtete Frauen

„Es kommen doch nur junge Männer.“ Mit dieser Annahme wurde in den vergangenen Monaten auch die Arbeitspolitik rund um Geflüchtete gestaltet. Ein Projekt in Dortmund reagiert darauf. Für geflüchtete qualifizierte Frauen gibt es hier ein Mentoring-Programm, mit dem sie frühzeitig Arbeitswelt und Unternehmen kennenlernen – und parallel die Sprache lernen.

### Geflüchtete Frauen – das unsichtbare Geschlecht

Geflüchtete Frauen spielen in der öffentlichen Diskussion zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bisher nur eine marginale Rolle. Weit verbreitet ist die Meinung, dass doch fast nur (junge) Männer nach Deutschland kommen. Frauen werden vorrangig als Opfer von Gewalt und traumatisiert wahrgenommen, ihnen wird ein geringes Bildungsniveau zugeschrieben und sie werden auf ihre Rolle als Familienfrau und Mutter reduziert.

Fakt ist jedoch: Mehr als 30% der seit 2015 nach Deutschland geflüchteten Menschen sind Frauen und ein erheblicher Anteil von ihnen ist ledig und kinderlos.

Das Bildungsniveau ist länderspezifisch durchaus unterschiedlich. Während in Afghanistan die Analphabetenquote bei Frauen relativ hoch ist, sind in Syrien etwa 50% der Hochschulabgänger Frauen. Viele geflüchtete Frauen haben also einen guten Bildungsabschluss und

verfügen oft auch über reiche berufliche Erfahrungen in qualifizierten Berufen. Entgegen der landläufigen Meinung, dass Berufstätigkeit für arabische Frauen keine große Rolle spielt, zeigt eine neue Studie, in der mehr als 2.000 Geflüchtete interviewt wurden, dass z.B. von den neu zugewanderten syrischen Frauen 60% „ganz sicher“ und 25% „wahrscheinlich“ in Deutschland arbeiten wollen (IAB/BAMF/SOEP-Befragung von Geflüchteten 11/2016, S. 71).

Trotzdem sind Frauen in den Arbeitsmarktprogrammen für Neu-Zuwanderer nur wenig präsent. Auch wenn es bisher dazu kaum statistische Auswertungen gibt, kristallisiert sich dies in vielen Gesprächen, die wir mit Arbeitsmarktakteuren geführt haben, heraus. Bildungsträger machen die Erfahrung, dass der Anteil von Frauen an Deutsch- und Integrationskursen sinkt. Vertreter/innen von IHK und Handwerkskammern, die viele Unternehmen und Handwerksbetriebe bei der Integration in Ausbildung und Beschäftigung unterstützen, berichten, dass in den meisten betrieblichen Maßnahmen deutlich weniger Frauen als Männer gefördert werden. Auch scheint der Anteil von Frauen, die sich bei den Jobcentern melden, unterproportional.

Über die Gründe können wir trotz vielfältiger Erfahrung nur spekulieren, da hierzu bisher Studien fehlen: Gravierend ist das vielerorts völlig unzureichende Kinderbetreuungsangebot, so dass Frauen mit Kindern zu Hause bleiben und ihren Männern den Vortritt

beim Besuch der Kurse lassen. Auch ist das deutsche Kinderbetreuungssystem vielen gar nicht bekannt.

In den Beratungsgesprächen von Jobcentern und Integration Point wird auf spezifische Probleme von geflüchteten Frauen oft nicht eingegangen. Zwar gibt es Verständnis für die Situation von Müttern, weshalb Integrationsmaßnahmen wegen der Betreuungsanforderungen zurückgestellt werden. Dies erweist sich jedoch insofern als fatal, als Mütter dann wenig Kontakt außerhalb der Familie haben, sich der Deutschlernprozess sehr verzögert und berufliche Kenntnisse veralten. Anerkennungsverfahren von Zeugnissen werden deshalb oft gar nicht eingeleitet. Aber auch wenn Zertifikate von Schule und Hochschule anerkannt wurden, wissen weder die Frauen noch potenzielle Arbeitgeber, inwieweit ihre Qualifikation für eine Tätigkeit in ihrem ehemaligen Beruf angemessen ist. Für qualifizierte Berufe werden kaum Kompetenzfeststellungsverfahren eingesetzt.

Abgesehen von der Vereinbarkeit und Hürden bei der Kompatibilität von Berufsbildern gibt es auch kulturelle Schranken, unabhängig davon, ob die Frauen Kinder haben oder nicht. Es gibt einen großen Respekt vor Autoritäten und viele geflüchtete Frauen treten sehr zurückhaltend auf. So verhindern z.T. stark traditionell geprägte geschlechtsspezifische Rollenbilder, dass Frauen ihre Interessen deutlich artikulieren und sie auch durchsetzen. Auch scheinen sich Frauen schnell entmutigen zu lassen, etwa wenn sich die ohnehin langwierigen Anerkennungsverfahren von Zertifikaten z.B. wegen fehlender Unterlagen

weiter verzögern oder die Anerkennung abgelehnt wird. Sie scheinen dagegen seltener Widerspruch einzulegen oder zu klagen. Hinzu kommt, dass viele muslimische Frauen wissen, dass Arbeitgeber das Tragen von einem Kopftuch ablehnen und sich deshalb von vornherein wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen.

### ■ **Projekt:** **Betriebliches Mentoring**

In Dortmund wurde seit März 2016 ein Mentoring-Projekt entwickelt, das zugewanderte Frauen dabei unterstützt, den beruflichen Einstieg zu planen noch während sie Deutsch lernen und Integrationskurse besuchen. Es richtet sich an geflüchtete Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss (Abitur/Studium) und/oder Berufserfahrung, die sich weiterbilden und in Deutschland berufstätig sein wollen. Voraussetzung ist, dass sie sich auf Deutsch oder Englisch verständigen können und ständig ihre deutschen Sprachkenntnisse verbessern. Das Projekt „Betriebliches Mentoring für qualifizierte geflüchtete Frauen“<sup>1</sup> vermittelt maßgeschneiderte Hospitationen/Praktika bei aufgeschlossenen Arbeitgebern im ehemaligen oder gewünschten Tätigkeitsfeld. Dabei wer-

<sup>1</sup> Das Projekt wird gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) des Landes Nordrhein-Westfalen.

Durchgeführt wird es von:

- GRONE Bildungszentren NRW gGmbH (Projektleitung)
- Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V.
- Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet/ Wirtschaftsförderung Dortmund
- Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund
- sowie mit Unterstützung vieler ehrenamtlicher Akteure

Laufzeit: 01.09.2016 – 31.08.2018

den sie von Mentorinnen und Mentoren in den Organisationen begleitet. Sie erhalten dadurch schon früh einen Einblick in die deutsche Arbeitswelt, bauen ihre (Fach-)Sprachkenntnisse aus und halten Kontakt zu ihrem ursprünglichen Berufsfeld, womit auch dem Verfall ihrer Qualifikation entgegengewirkt werden soll. Ziel ist, eine Integration in den Arbeitsmarkt frühzeitig vorzubereiten und zudem die Potenziale der zugewanderten Frauen für die Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

### Vorgehen

Zunächst wurden qualifizierte geflüchtete Frauen gesucht, was sich als relativ unkompliziert erwies. Durch Gespräche mit Vertreter/-innen von Bildungsträgern, Flüchtlingsunterkünften und Migrantenorganisationen, durch Kooperation mit Arbeitsagentur, Integration Point und Jobcenter sowie durch Vermittlung von ehrenamtlichen Begleiter/-innen von Flüchtlingen und Mund-zu-Mund-Propaganda nehmen mittlerweile 40 Frauen am Programm teil. Die meisten von ihnen kommen aus Syrien, aber auch Frauen aus dem Irak, dem Libanon, Weißrussland und Guinea sind dabei. Vertreten sind alle Altersgruppen von 20 Jahren bis Mitte 50, wobei das Alter der meisten Frauen zwischen Mitte 20 und Mitte 30 liegt.

Die Voraussetzungen der Mentees sind äußerst unterschiedlich. Während einige Frauen bereits in verschiedenen Positionen, z. T. in Leitungsfunktionen, gearbeitet hatten, waren andere nur eine kurze Zeit oder noch gar nicht in ihrem Beruf tätig. Nach ausführlichen Interviews mit den Frauen wird ein Profil erstellt und die Auswahl der Organisationen für Hospitation und



Die Mentorin Dinah Bergmann von SMF GmbH & Co. KG und ihre Mentee Nathalie Mahfouz.

Mentoring erfolgt sehr individuell bezogen auf berufliche Vorerfahrungen und Wünsche der Mentees. Um die passenden Praxispartner zu gewinnen, werden die zahlreichen Unternehmens- und Frauennetzwerke des Projektteams genutzt. Die Bereitschaft, am Projekt mitzuwirken, ist relativ groß. Mittlerweile beteiligen sich große und kleinere Wirtschaftsunternehmen, Schulen, Kliniken, Wohlfahrtsverbände und öffentliche Einrichtungen.

In den meisten Fällen wird eine Hospitation von sechs Monaten vermittelt, die häufig nach drei Monaten in ein Praktikum umgewandelt wird. Die Betriebe gewinnen Mentoren/Mentorinnen in der Belegschaft, die sich bereit erklären, eine Frau während ihrer Zeit im Unternehmen zu begleiten. Die Anzahl der Stunden, die die Mentees in den Unternehmen verbringen, variiert und

kann zwischen sechs und 40 Stunden pro Woche betragen.

Es gibt eine große Bandbreite an Vorgehensweisen in den Unternehmen. Großunternehmen mit einer eigenen Personalabteilung organisieren den Aufenthalt für die Mentees meist sehr gezielt: Dazu gehörten Pläne, welche Abteilungen durchlaufen werden sollen und ein Leitfaden für die Vorgesetzten mit den wichtigsten Informationen über den Prozess. In kleinen, inhabergeführten Unternehmen kümmern sich die Inhaber/-innen oft persönlich um die Mentee und binden Mitarbeiter/-innen in dem betreffenden Spezialgebiet mit ein. Die Aufgabe der Mentor/-innen ist breiter angelegt als in anderen Mentoringprozessen. Sie benötigen Neugier auf interkulturelle Themen und die Bereitschaft, interkulturelle Kompetenzen zu erwerben. Sie beobachten die Mentees während der Hospitation/des Praktikums, reflektieren mit ihnen, was sie in den verschiedenen Abteilungen erlebt haben, geben eine Einschätzung zur Verwertbarkeit von Kompetenzen und eventuell notwendigem Qualifizierungsbedarf und besprechen mögliche berufliche Perspektiven. Außerdem stimmen sie sich regelmäßig mit den Projektverantwortlichen ab und nehmen an Veranstaltungen des Rahmenprogrammes teil.

Das Projektteam pflegt eine enge Kooperation mit den beteiligten Betrieben und organisiert einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch der Mentor/-innen. Allen Mentees wird von Beginn an eine Projektmitarbeiterin zugeteilt, die für den Mentoringverlauf verantwortlich ist. Sie führt das Erstgespräch, füllt den Fragebogen gemeinsam mit der Men-

tee aus, begleitet sie zum Erstgespräch in das Unternehmen, und steht in engem Austausch mit dem jeweiligen Betrieb. Die Erfahrungen während des Betriebsaufenthaltes werden mit den Mentees und den Mentor/-innen reflektiert und gemeinsam wird die Umsetzung notwendiger nächster Schritte zur beruflichen Integration geplant.

Die Frauen kommen aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern, weshalb vier Gruppen gebildet wurden.

### ■ Gruppe „Wirtschaft“

Zu ihr gehören u.a. Betriebswirtinnen, Informatikerinnen, Ingenieurinnen, Journalistinnen, Architektinnen, Übersetzerinnen und Dolmetscherinnen, Buchhalterinnen, Juristinnen und Bürofachkräfte, für die eine Beschäftigung in Unternehmen der Privatwirtschaft oder in öffentlichen Einrichtungen infrage kommt.

### ■ Gruppe „Lehrerinnen“

Angesichts der spezifischen Eingangsvoraussetzungen für Lehrkräfte in Deutschland erfüllt die Ausbildung von geflüchteten Lehrerinnen meist nicht die Anforderungen für eine Beschäftigung in einer Schule. Trotzdem möchten viele gerne wieder in ihrem Beruf arbeiten. Durch Hospitationen in Schulen werden Perspektiven geklärt und Möglichkeiten für Weiterbildung und einen Quereinstieg eruiert.

### ■ Gruppe „Medizinische Berufe“

Dazu gehören Ärztinnen unterschiedlicher Fachrichtungen und Apothekerinnen. Für sie gibt es viele Hürden auf dem Weg zur Approbation, wie z.B. fehlende Zertifikate oder auch Schwierigkeiten, die geforderte Fachsprachen- und Kenntnisprüfung zu bestehen.

## ■ Gruppe „Azubis und Studentinnen“

Dies sind meist junge Frauen, die in ihrem Heimatland eine Ausbildung oder ein Studium begonnen haben, dies jedoch abbrechen mussten und sich jetzt neu orientieren wollen.

### Erfahrungen

Frauen mit Ausbildung, Studium oder Berufserfahrung wollen so schnell wie möglich wieder in ihrem bisherigen Berufsfeld tätig werden. Sie lernen in den Kursen sehr schnell Deutsch, haben allerdings oft wenig Kontakt zu Einheimischen und damit auch kaum Gelegenheit, außerhalb der Kurse Deutsch zu sprechen. Alle wünschen sich mehr Kontakt, weshalb im Projekt auch Treffen mit Ehrenamtlichen zur Verbesserung der Sprachpraxis organisiert werden. Alle Frauen haben ein großes Interesse, ihr Berufsfeld in der Praxis kennenzulernen und sich gezielt weiterzubilden.

Für die Frauen ist es bisweilen schwierig, regelmäßig an den Hospitationen und an den Angeboten des Projektes teilzunehmen. Sie tragen meist die Hauptlast der Sorgearbeit, kümmern sich um die Kinder und um Angehörige, unterstützen ihre Männer und halten die Familie zusammen. Hinzu kommen bürokratische Anforderungen z.B. von Seiten des Jobcenters und der Ausländerbehörden. Somit ist es wichtig, Überlastungssituationen zu erkennen und die Angebote immer wieder anzupassen. Auffällig ist, dass viele Frauen betonen, dass sie auf keinen Fall lange von staatlicher Unterstützung abhängig sein wollen.

Im Projekt werden derzeit etwa 40 Frauen betreut. 17 von ihnen wurden in

Hospitationen oder Praktika vermittelt, eine Informatikerin erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Frauen der ersten Gruppe, die derzeit ihre Hospitation / ihr Praktikum beendet, planen den Besuch spezifischer Weiterbildungsmaßnahmen oder auch die Verbesserung ihres (durchgängig guten) Sprachniveaus. In Aussicht gestellt wurden von einigen Unternehmen bezahlte Jahrespraktika oder die Beteiligung an betriebsinternen Traineemaßnahmen.

Die spezifischen berufsbezogenen Hospitationen und Praktika werden von den Frauen der ersten Gruppe als immens wichtig eingeschätzt. Neben den Erfahrungen, die sie mit den Gepflogenheiten in einem deutschen Betrieb gemacht haben, verbesserten sich ihre Sprachkenntnisse beträchtlich. Auch treten die meisten von ihnen mittlerweile viel selbstbewusster auf.

Die halbjährige Zeit im Betrieb endet jedoch in den allermeisten Fällen nicht mit einer Anstellung. Im besten Fall ist geklärt, welche berufliche Richtung eingeschlagen werden kann. Das Projektteam arbeitet nun an einer strategischen Planung der nächsten Schritte, in die auch möglichst viele Unternehmen bzw. Organisationen einbezogen werden. Unschätzbar ist die Unterstützung durch Mentorinnen aus dem jeweiligen Berufsfeld, da gemeinsam mit diesen oft kreative Lösungen entwickelt werden können.

## ■ Fazit

Es ist eine Fehleinschätzung, dass qualifizierte Fachkräfte leicht zu integrieren seien und dass sich qualifizierte Frauen in Deutschland immer durchsetzen

würden. Auch qualifizierte Frauen benötigen eine intensive Begleitung, um beruflich Fuß zu fassen. Wichtig ist, dass die Zeit des Spracherwerbs bereits genutzt wird, um sich ein berufliches Netzwerk aufzubauen.

In den meisten qualifizierten Berufen werden sehr gute Sprachkenntnisse vorausgesetzt, so dass die üblichen Sprachkurse bis zum B2 oder C1 Niveau nicht ausreichen. Deshalb sollten dringend unterstützende Fachsprachenkurse bzw. fachspezifische Weiterbildungsangebote angeboten werden. Auch betriebliche Traineeprogramme oder Referendariate könnten notwendige Zusatzqualifikationen vermitteln und den Einstieg in eine vollwertige, und angemessen bezahlte Tätigkeit vorbereiten. Notwendig scheint, die Beratung und die Angebote von Maßnahmen gender-

sensibler auszurichten und auf ein Empowerment der zugewanderten Frauen hinzuwirken.

Einhellige Auffassung ist, dass die Arbeitsmarktintegration entscheidend für die Integration von Geflüchteten ist. Diese Erkenntnis wurde bisher in Bezug auf Frauen wenig in praktisches Handeln umgesetzt.

Die Erkenntnis, dass die berufliche Integration von Frauen entscheidend für die mittel- bis langfristige Integration der nachfolgenden Generation ist, setzt sich erst langsam durch.

*Dr. Monika Goldmann ist Soziologin mit den Schwerpunkten Arbeits- und Industriesoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung. Sie war viele Jahre Direktorin der Sozialforschungsstelle Dortmund und Vorsitzende des Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft e.V.*

### Broschüren für die Arbeit mit Geflüchteten

#### **Erstinformation Kirchenasyl – Handreichung für Gemeinden und ihre Gremien**

Herausgeber: Ökumenische Bundesarbeitsgemeinschaft Asyl in der Kirche  
[www.kirchenasyl.de/wp-content/uploads/2013/12/bag-erstinfo-screen.pdf](http://www.kirchenasyl.de/wp-content/uploads/2013/12/bag-erstinfo-screen.pdf)

#### **Impulse für den Umgang mit Rechtspopulismus im kirchlichen Raum**

Herausgeberinnen: Bundesarbeitsgemeinschaft Kirche & Rechtsextremismus (BAG K+R) u.a.

[http://bagkr.de/wordpress/wp-content/uploads/2015/07/Broschuere\\_BAGKR\\_Rechtspopulismus\\_web.pdf](http://bagkr.de/wordpress/wp-content/uploads/2015/07/Broschuere_BAGKR_Rechtspopulismus_web.pdf)

#### **Asyl in der Kirche in Bewegung**

Geschichten und Perspektiven zum 20-jährigen Bestehen der Ökumenischen Bundesarbeitsgemeinschaft Asyl in der Kirche e.V.

[www.kirchenasyl.de/wp-content/uploads/2014/01/Asyl-in-der-Kirche-in-Bewegung.pdf](http://www.kirchenasyl.de/wp-content/uploads/2014/01/Asyl-in-der-Kirche-in-Bewegung.pdf)

#### **Kirchenasyl ist Menschenrechtsschutz – eine Handreichung**

Herausgeber: Institut für Theologie und Politik/ Netzwerk Kirchenasyl Münster  
[www.itpol.de](http://www.itpol.de)

#### **Willkommen im Dorf**

Eine Ermutigung und Anleitung zum Handeln für ehrenamtliches Engagement auf dem Land  
[www.migration.evpfalz.de/fileadmin/user\\_upload/werke/migration/dateien/Broschuere\\_Willkommen\\_im\\_Dorf\\_2016.pdf](http://www.migration.evpfalz.de/fileadmin/user_upload/werke/migration/dateien/Broschuere_Willkommen_im_Dorf_2016.pdf)

#### **Sprachfähig in der Flüchtlingsdebatte**

[www.ini-migration.de/tl\\_files/files/Stellungnahmen%20-%20aktuell/Sprachfaehig\\_in\\_der\\_Fluechtlingsdebatte-201016.pdf](http://www.ini-migration.de/tl_files/files/Stellungnahmen%20-%20aktuell/Sprachfaehig_in_der_Fluechtlingsdebatte-201016.pdf)