



Geflüchtete Frauen – Potenziale erkennen

Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen –
Erfahrungen aus dem lokalen Praxisgeschehen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

Landratsamt Böblingen, Amt für Migration und Flüchtlinge
Parkstr. 16
71034 Böblingen



Autorinnen:

Carolina Monfort Montero
Alena Babeyeva
Hanna Hiltner
Kapitel 4: Eylem Ög

Redaktion:

Carolina Monfort Montero
Alena Babeyeva
Hanna Hiltner

Grafik:

Maciej Staszkiwicz

Alle Rechte vorbehalten
Stand 2018

„Alle in dieser/diesem Webseite bzw. Publikation bzw. Film bzw. App enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder den jeweils gekennzeichneten Autorinnen oder Autoren, Agenturen, Unternehmen, Fotografinnen oder Fotografen und Künstlern. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder des jeweiligen Rechteinhabers.

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.“

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Inhalt

1. Vorwort: Geflüchtete Frauen – Integrationsmotoren der Familien	4
2. Projekthintergrund und –ansatz	5
Hintergründe	5
Ausgangssituation im Landkreis – Installation des Projektes	6
Projektansatz	7
Einzelcoaching	10
Gruppenangebot	12
Betriebsbesichtigungen	14
3. Kooperationspartner und Netzwerke	16
4. Stimmen von Projektteilnehmerinnen – Ergebnisse aus leitfadengestützten Interviews	17
Soziodemographische Daten	17
Persönliche Situation	18
Berufliche Erfahrung im Herkunftsland	19
Arbeiten in Deutschland	20
Wunsch, in Deutschland zu arbeiten	21
Schwierigkeiten	21
Projektelevaluation	23
Was brauchen Frauen wie Sie, um in Deutschland eine gute Arbeit machen zu können?	28
Fazit	29
5. Projekterfahrung – und Erkenntnisse	30
6. Handlungsempfehlungen	32
7. Pressespiegel	34
8. Literaturverzeichnis	35

1. Geflüchtete Frauen – Integrationsmotoren der Familien

Sehr geehrte Damen und Herren,

geflüchtete Frauen schaffen Integration – sie sind wichtige Multiplikatorinnen. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle bei der Integration ihrer Familien zu, da sie als Mittlerinnen zwischen ihrem Lebensumfeld und der hiesigen Gesellschaft agieren. In ihrem sozialen Umfeld können sie wichtige Impulse geben, um Denk- und Handlungsprozesse in Richtung Bildungsbeteiligung, qualifizierter Arbeitsaufnahme und gesellschaftlicher Teilhabe anzustoßen. Daher lohnt es sich in Projekte bzw. niedrigschwellige Maßnahmen für geflüchtete Frauen zu investieren, denn jedes Sprach-, Integrations-, und Qualifizierungsangebot, das geflüchtete Frauen wahrnehmen, zahlt sich doppelt aus: Für sich selbst und durch die Weitergabe an Kinder, Familie und das weitere Umfeld.

Diesen integrativen Ansatz hat das Landratsamt Böblingen im Mai 2017 mit dem Projekt „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen“ aufgenommen. Gefördert durch das bundesweite Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ konnte es umgesetzt werden. Über 70 Frauen unterschiedlichster Nationalitäten wurden in die Projektarbeit eingebunden und motiviert, ihre Stärken und Fähigkeiten herauszuarbeiten und für die Arbeitswelt übertragbar zu machen. Mit den Gruppen- und Einzelcoachings wurden sie befähigt, ihre beruflichen Wünsche und Vorstellungen zu benennen, mit individuellen Bewerbungstrainings animiert, sich zu bewerben und ermutigt, sich aktiv in die Arbeitswelt einzubringen.



Die Erfahrungen aus der Praxis bestätigen, dass geflüchtete Frauen eine hohe Motivation besitzen, in der Berufswelt Fuß fassen zu wollen und wenn sie einmal den Einstieg geschafft haben, sind sie die engagiertesten Botschafterinnen für Bildung und Qualifizierung für ihre Kinder, Familien und weitere geflüchtete Frauen. Leider endet am 31. Dezember 2018 die Förderung des Projektes, obwohl erste Erfolge zu verzeichnen sind und gute Voraussetzungen für eine weitere Förderperiode geschaffen wurden. Ich bedauere es ausdrücklich, dass das IQ-Förderprogramm diesen Handlungsstrang nicht weiterverfolgt und unterstützt, zumal das Projekt im gesamten Bundesgebiet große Resonanz erfahren und mit seinen „Integrationsmotoren“ gezeigt hat, dass es möglich ist, geflüchtete Frauen ohne formale Bildungs- und Berufsabschlüsse an die Arbeitswelt heranzuführen.

Mit dieser vorliegenden Abschlussbroschüre möchten wir Ihnen das Projektkonzept vorstellen, die beteiligten Frauen mit qualitativen Interviews zu Wort kommen lassen und abgeleitete Handlungsempfehlungen präsentieren, die Sie in Ihrer Praxis anwenden und umsetzen können.

Dafür wünsche ich Ihnen gutes Gelingen und viel Erfolg!

Ihr

Roland Bernhard
Landrat

2. Projekthintergrund und –ansatz

Hintergründe

In öffentlichen Debatten über die (berufliche) Integration von Geflüchteten liegt der Fokus in der Regel auf geflüchteten Männern, geflüchtete Frauen sind hingegen wenig präsent (Knuth, 2017).

Statistisch gesehen ist ihre Zahl jedoch nicht zu vernachlässigen: 2017 wurden 39,5% der Asylerstanträge von weiblichen Geflüchteten gestellt, eine ähnliche Größenordnung wie in den Vorjahren. Wichtigste Herkunftsländer geflüchteter Frauen in Deutschland sind Syrien, Nigeria, Afghanistan und Irak (Farrokhzad, 2018).

Wissen über schulische und berufliche Hintergründe sowie Zukunftspläne von geflüchteten Frauen wird ebenfalls erst zunehmend generiert. Deutlich heraus treten dabei die sehr heterogenen Ausgangsbedingungen für geflüchtete Frauen in ihrer beruflichen Integration: Geflüchtete Frauen kommen nach Deutschland als Analphabetinnen, als Akademikerinnen; als Mütter (ca. 75%), als unverheiratete Frauen, als Alleinerziehende; mit oder ohne Berufserfahrung im Herkunftsland (Farrokhzad, 2017).

Bei aller Heterogenität von geflüchteten Frauen in Deutschland lässt sich überwiegend feststellen, dass sich ihre berufliche Integration vergleichsweise verzögert und sie in Arbeitsmarktprogrammen im Vergleich zu männlichen Geflüchteten unterrepräsentiert sind (Pallmann, 2017) (Lange & Ziegler, 2017).

Geflüchteten Frauen wird oft zu wenig zugetraut (Farrokhzad, 2017) und ein ausschließlich traditionelles Rollenverständnis zugeschrieben (Knuth, 2017). Gleichzeitig zeigen neuere Studien ihre hohe Motivation und Bildungsaspirationen, denen wiederum unterschiedliche Einflussfaktoren wie späterer/geringerer Spracherwerb, familiäre Verpflichtung, schlechtere Vorbildung und geringere (außerhäusliche) Berufserfahrung entgegenstehen (Worbs & Baraulina, 2017) (InnovaBest, 2017).

Frauen, die an Integrationskursen teilnehmen, schließen diese vielfach erfolgreicher ab. Es gilt also vorrangig Zugänge zu Maßnahmen und beruflichen Tätigkeiten zu schaffen, um geflüchtete Frauen nachhaltig in ihrer beruflichen Integration in Deutschland zu unterstützen, dann sind sie mindestens so erfolgreich wie geflüchtete Männer (Worbs & Baraulina, 2017).

In diesem Zusammenhang stellt die Anerkennungspraxis für geflüchtete Frauen oft keine Hilfe dar und wird noch eher restriktiv gehandhabt. Nachqualifizierungen werden stärker in Bereichen angeboten, in denen

tendenziell eher männliche Geflüchtete Erfahrungen vorweisen können. Besonders zeitintensive Nachqualifizierungen sind im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialbereich mit Vollzeitschulabschluss oder Hochschulabschluss nötig – gleichzeitig Interessens- und Erfahrungsgebiete von überwiegend geflüchteten Frauen, wie bei Bildungsinländerinnen. Obwohl in diesen Bereichen oftmals Fachkräftebedarf besteht, ist es als strukturelles Problem anzuerkennen, dass die meisten Angebote geflüchtete Frauen nicht mit ganzheitlichen Ansätzen „abholen“ und diesen den Zugang in den Arbeitsmarkt erschwert.

Insgesamt zeigt sich zu wenig Orientierung an den Ressourcen der Frauen in arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Farrokhzad, 2017) (Knuth, 2017) (Lange & Ziegler, 2017).

15% der weiblichen Geflüchteten in Deutschland haben keine Schulbildung genossen; nur 14% eine akademische bzw. 8% eine betriebliche Berufsausbildung (Pallmann, 2017), insgesamt weisen sie ein niedrigeres Bildungsniveau sowohl als geflüchtete Männer als auch Migrantinnen auf (Liebig, 2018). Weil für funktionale AnalphabetInnen und Personen ohne Ausbildungsabschluss v. a. zukünftig nicht ausreichend Arbeitsplätze in Deutschland zur Verfügung stehen, sollten vorhandene informelle Kompetenzen und Berufserfahrungen sowie die Bildungswünsche von geflüchteten Frauen ernst genommen und realisierbar gemacht werden. Nötig sind dafür auch Beratungs- und Orientierungsstrukturen, zu denen Betroffene Vertrauen fassen und ggf. zurückkehren können. Der im Asylverfahren notwendige Wechsel zwischen Agentur für Arbeit und Jobcenter (nach Asylentscheid Wechsel der SGB-Kreise) entspricht diesem Bedarf nicht (Knuth, 2017).

Aufgrund von geschlechtsspezifischen Herausforderungen und multiplen Diskriminierungsrisiken (als Frau, als Migrantin, als Geflüchtete) spricht Liebig von einer „dreifachen Benachteiligung“ geflüchteter Frauen bei der Arbeitsmarktintegration; bei vergleichsweise weniger Angeboten zur Integrationsförderung für sie (Liebig, 2018).

Bleibeperspektive als Unterteilungskriterium in Deutschland bringt Unsicherheit für Geflüchtete generell sowie ggf. für ihre Arbeitgeber und stellt faktisch eine strukturelle Diskriminierung mancher

Gruppen von Geflüchteten dar, wenn diese beispielsweise erst mit großer Verzögerung nach der Ankunft oder unter besonderen Bedingungen zu Sprachkursen zugelassen werden (Farrokhzad, 2017). Die Motivation sinkt, wenn Menschen über lange Zeit von Bildung und vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind.

Viele Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration können durch geeignete Bildungs- und Arbeitsmarktprogramme beseitigt werden.

Ein Vergleich mit skandinavischen Ländern zeigt, dass passgenaue, mehrjährige Einführungsprogramme und Förderung grundlegender Kompetenzen (Sprache, Bildung) für geflüchtete Frauen sich als besonders hilf- und aussichtsreich erweisen. Sie stellen eine besonders kosteneffiziente Integrationsmaßnahme dar: Mehr noch als bei Bildungsinländerinnen scheint die Beschäftigung zugewanderter Mütter erheblichen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Kinder, insbesondere der Töchter, zu haben.

Insgesamt verdeutlichen die genannten Studien, dass für einen nachhaltigen Arbeitsmarktzugang dieser Zielgruppe spezifisch auf sie zugeschnittene Angebote nötig sind (Lange & Ziegler, 2017).

Ausgangssituation im Landkreis – Installation des Projektes

Der Landkreis Böblingen setzt sich zusammen aus 26 Städten und Gemeinden und liegt in unmittelbarer Nähe der Landeshauptstadt Baden-Württembergs Stuttgart. Der 618 km große Kreis schließt die vier Kreisstädte Herrenberg, Böblingen, Sindelfingen und Leonberg ein. Eine ausgewogene Mischung aus kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen macht den Landkreis Böblingen vor allem als Wirtschaftsstandort bekannt (Landratsamt Böblingen, 2018).

In den Jahren 2015 und 2016 sowie im ersten Halbjahr 2017 nahm der Landkreis Böblingen rund 5.300 Geflüchtete auf. Wie auch im bundesweiten Durchschnitt sind etwa 35% aller Aufgenommenen geflüchtete Frauen.

Im Landratsamt Böblingen wurde im April 2015 das Amt für Migration und Flüchtlinge geschaffen, um die ordnungs- und sozialpolitischen Aspekte der Zuwanderung zu verknüpfen und eine gemeinsame, wirksame Willkommenskultur aller eingebundenen Regelakteure zu etablieren. Durch die Zusammenführung der Sachgebiete Wohnheimverwaltung, Sozialbetreuung, Ausländerbehörde, Leistungen und Integration



„unter einem Dach“ konnten Arbeitsabläufe optimiert und effektiver gestaltet werden.

So konnten z.B. Bedarfsmeldungen aus dem Sachgebiet Sozialbetreuung an das Sachgebiet Integration „weitergeleitet“ werden, damit bedarfsgerechte Projekte entstehen und realisiert werden konnten.

In den entstandenen lokalen Gremien und Netzwerken mit Beteiligung aller relevanten Integrationsakteure des Landkreises zeichnete sich ab, dass der Bedarf an einem spezifischen Angebot zur Eröffnung von Arbeitsmarktzugängen für geflüchtete Frauen besteht. Im Landkreis waren bis dato keine auf Frauen mit Fluchtgeschichte, insbesondere ohne formale Bildungs- und Berufsabschlüsse, ausgerichtete Beratungs- und Orientierungsangebote verfügbar.

Folglich wurde das IQ-Baden-Württemberg-Teilprojekt „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen“ im Amt für Migration und Flüchtlinge, Sachgebiet Integration, entwickelt und startete im Mai 2017 (Laufzeit bis Dezember 2018).

Berufliches Empowerment von geflüchteten Frauen im Landkreis Böblingen

Ziele

- Erarbeitung einer individuellen beruflichen Perspektive anhand persönlicher Kompetenzen und Ressourcen sowie Festlegung von Handlungsschritten
- Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt und Entstehung von Netzwerken der Frauen untereinander
- Praktische Einblicke in Betriebe und Tätigkeitsfelder

Zielgruppe

- Geflüchtete Frauen ohne formalen Bildungsabschluss
- im Asylverfahren und nach Entscheidung
- 16 – 45 Jahre alt
- ausreichend Deutschkenntnisse für Verständigung ohne Übersetzung

Netzwerkarbeit

- Sozialbetreuung
- Lokale Unternehmen
- Lokale Arbeitsmarktakteure (Agentur für Arbeit, Jobcenter, IHK, Kreishandwerkerschaft)
- Psychosoziale Beratung Seehaus
- HASA Hauptschulabschluss
- IQ Netzwerk



...Empowerment zielt auf Selbstbefähigung, Selbstermächtigung und Eigenmacht ab. Bezeichnet werden hierbei biografische Prozesse, in denen Menschen ein Stück mehr Möglichkeit für sich gewinnen zur individuellen Selbstbestimmung und gesamtgesellschaftlichen Teilhabe. Empowerment kann Teil eines individuellen sowie kollektiven Prozesses sein.

„Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung. Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung“
IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, 2017

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

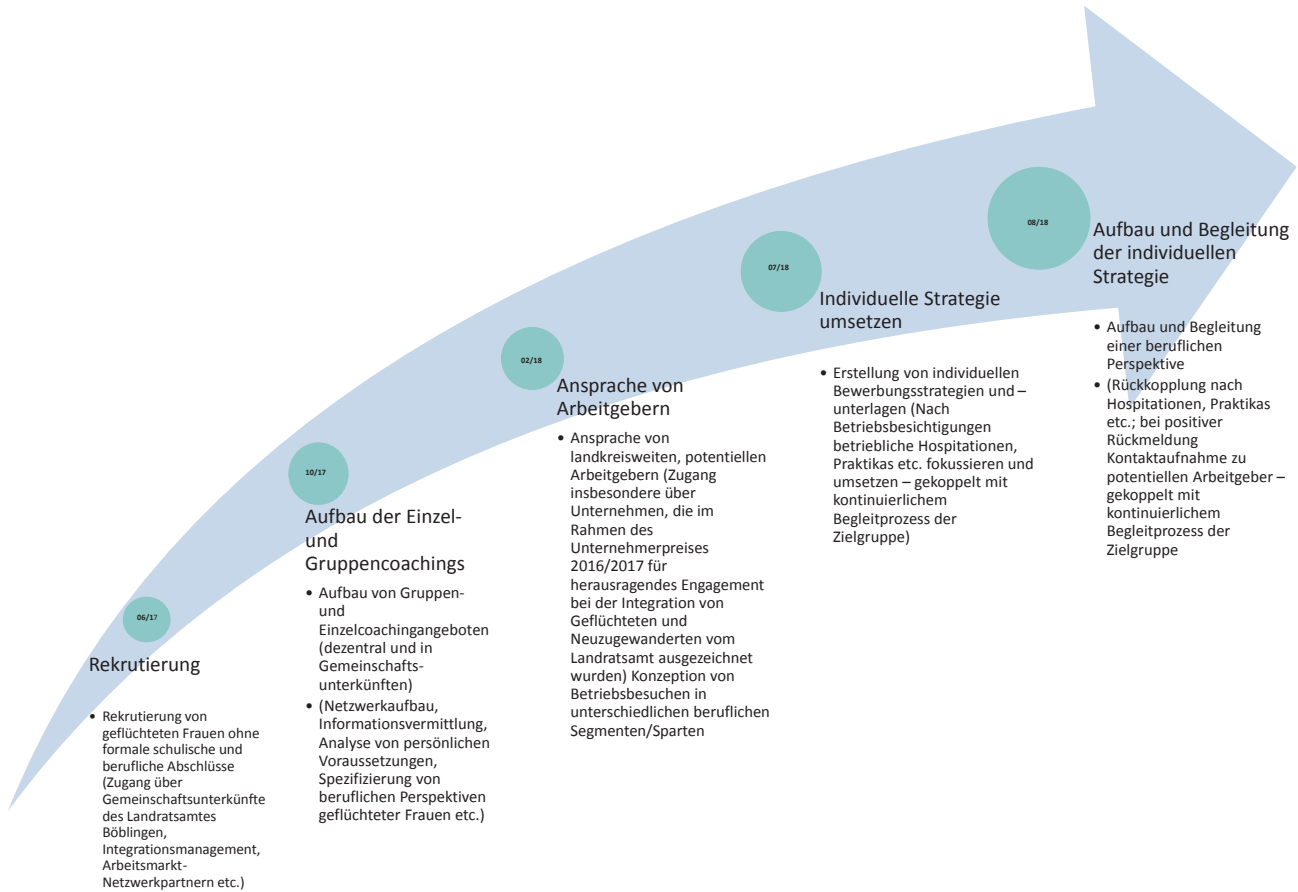
In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit



06/17
Rekrutierung

- Rekrutierung von geflüchteten Frauen ohne formale schulische und berufliche Abschlüsse (Zugang über Gemeinschaftsunterkünfte des Landratsamtes Böblingen, Integrationsmanagement, Arbeitsmarkt-Netzwerkpartnern etc.)

10/17
Aufbau der Einzel- und Gruppencoachings

- Aufbau von Gruppen- und Einzelcoachingangeboten (dezentral und in Gemeinschaftsunterkünften)
- (Netzwerkaufbau, Informationsvermittlung, Analyse von persönlichen Voraussetzungen, Spezifizierung von beruflichen Perspektiven geflüchteter Frauen etc.)

02/18
Ansprache von Arbeitgebern

- Ansprache von landkreisweiten, potentiellen Arbeitgebern (Zugang insbesondere über Unternehmen, die im Rahmen des Unternehmerpreises 2016/2017 für herausragendes Engagement bei der Integration von Geflüchteten und Neuzugewanderten vom Landratsamt ausgezeichnet wurden) Konzeption von Betriebsbesuchen in unterschiedlichen beruflichen Segmenten/Sparten

07/18
Individuelle Strategie umsetzen

- Erstellung von individuellen Bewerbungsstrategien und –unterlagen (Nach Betriebsbesichtigungen betriebliche Hospitationen, Praktikas etc. fokussieren und umsetzen – gekoppelt mit kontinuierlichem Begleitprozess der Zielgruppe)

08/18
Aufbau und Begleitung der individuellen Strategie

- Aufbau und Begleitung einer beruflichen Perspektive
- (Rückkopplung nach Hospitationen, Praktikas etc.; bei positiver Rückmeldung Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgeber – gekoppelt mit kontinuierlichem Begleitprozess der Zielgruppe)

Projektansatz

Das Projektziel war es, mit geflüchteten Frauen ohne formale Bildungsabschlüsse im Gruppen- und Einzelcoachingverfahren eine individuelle berufliche Perspektive zu entwickeln. Durch Gruppenveranstaltungen konnten sich die Teilnehmerinnen untereinander austauschen und miteinander vernetzen.

Ergänzend lernten die Frauen in Kooperation mit Arbeitsmarktpartnern die Vielfalt von beruflichen und qualifizierenden Angeboten kennen. Langfristiges Ziel war es, dass die Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und so Anerkennung, Akzeptanz und Selbstbestätigung erfahren konnten.

Empowerment

bedeutete in diesem Projekt, dass die Frauen hinsichtlich beruflicher Tätigkeiten für sich selbst und als Gruppe Selbstbefähigung erfuhren und so ihre Selbstbestimmung und Teilhabe an der Gesellschaft prozesshaft erhöhten (Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, 2017). Im Projekt sollte sich dies durch die Vernetzung einzelner Teilnehmerinnen und den damit ermöglichten Austausch entwickeln; weiterhin durch zielgruppenorientierte Information über arbeitsmarktrelevante Themen und praktische Kontakte mit Betrieben und Unternehmen sowohl im Einzelsetting als auch im Gruppentreffen. Auf individueller Ebene trugen die erarbeiteten Handlungsstrategien somit zur persönlichen Selbstbefähigung und Teilhabe bei und konnten so Multiplikationseffekte entfalten.

Zielgruppe

Das Projekt richtete sich an geflüchtete Frauen ohne formale Bildungs- und Berufsabschlüsse. Weder der Status im Asylverfahren (laufend oder abgeschlossen) noch die Wohnform (Gemeinschaftsunterkunft, Anschlussunterbringung, Privatwohnung) waren Ausschlusskriterien. Aufgrund der Größe des Landkreises wurde das Angebot aufsuchend, überwiegend in Räumen der Gemeinschaftsunterkünfte des Landratsamtes angeboten. Die Frauen konnten ihre Kinder mitbringen, so dass die Teilnahmebarrieren möglichst gering waren.

Die Ansprache der Zielgruppe erfolgte überwiegend durch die Sozialbetreuung in den Gemeinschaftsunterkünften des Landratsamtes sowie der kommunalen Anschlussunterkünfte. In einigen Fällen erfolgte eine Empfehlung an das Projekt durch Mund-zu-Mund-Propaganda der Projektteilnehmerinnen selbst sowie durch Ehrenamtliche.



Insgesamt nahmen 101 Frauen (Stand 11/2018) **die Projektangebote wahr. Die Zielvorgabe bei der Projektantragstellung von 70 anvisierten Teilnehmerinnen wurde damit weit übertroffen. Daraus lässt sich der hohe Bedarf an ganzheitlichen, niedrigschwelligen Berufsorientierungsangeboten für die Zielgruppe geflüchteter Frauen ableiten und konstatieren.**

Einzelcoachings

Die Einzelcoachings wurden speziell auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen abgestimmt. Diese wurden in einer individuellen, kultur- und gendersensiblen Form durchgeführt und fanden in einer vertrauensvollen und offenen Atmosphäre statt. Ausgehend von den biographischen Dispositionen und beruflichen Vorerfahrungen der einzelnen Teilnehmerin wurde ziel- und lösungsorientiert eine bewusste Selbstbefähigung gefördert. Dabei wurden ihre Stärken und Begabungen (z. B. Erkennung eigener Ressourcen) herausgearbeitet und gezielt bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft einbezogen.

Es wurde eine Vereinbarung für ein gemeinsames Vorgehen entlang der individuellen Ziele der Teilnehmerin getroffen. Je nach Ziel der Projektteilnehmerin kamen biographische Methoden (z. B. Lebensprofil) zum Einsatz und wurden mit vorangegangenen Tätigkeitsprofilen abgeglichen. Um die vielfältigen Kompetenzen der Frauen sichtbar zu machen, wurde eine Potentialanalyse erstellt. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen wurden kleinteilig Handlungsschritte, unter Berücksichtigung bestehender Netzwerkzugänge zu Arbeitsmarktpartnern, erarbeitet und ein Lebenslauf sowie ein entsprechendes Anschreiben erstellt. Methodisch wurden dabei unter anderem die Kompetenzkarten der Bertelsmannstiftung und Materialien der Kombi-Laufbahnberatung eingesetzt (siehe Literaturliste).

Auf diese Weise konnte mit den Teilnehmerinnen vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Interessen, Kompetenzen, beruflichen Vorerfahrungen, familiären Verhältnisse und momentanen Lebenssituation ein Persönlichkeitsprofil herausgearbeitet und erstellt werden. Daraus konnten dann weitere Bedarfe abgeleitet und gemeinsam bearbeitet werden: z. B. Recherche von potentiellen Arbeitgebern, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Verhalten bei Vorstellungsgesprächen oder Wirkung der eigenen Körpersprache.

Weiterer Beratungsbedarf entstand im Einzelcoaching auch immer wieder zum Nachholen von Schulabschlüssen, zu Erziehungsfragen, Teilnahme an Sprachkursen und Anerkennung von Schulzeugnissen (wenn vorhanden) sowie zu Ablauf und Voraussetzungen einer Dualen Berufsausbildung.

Auch hier wurden die Teilnehmerinnen mit Projekt- und Netzwerkpartnern zusammengeführt, z. B. zur Verarbeitung belastender, traumatischer Erlebnisse, Vermittlung in Praktika oder Einmündung in ein Arbeitsverhältnis.

Einzelcoaching für geflüchtete Frauen zur Entwicklung einer beruflichen Perspektive

Programm	Ziel	Mögliche Methoden	Zeit	Organisation
1. Kennenlernen, Projekteinführung <ul style="list-style-type: none"> Ausführliche persönliche Vorstellung Ausführliche Projektvorstellung Erwartungsabfrage / klären, was im (Einzel-)Coaching möglich ist, was nicht, um falschen Erwartungen vorzubeugen IQ: Einwilligungvereinbarung/ Datenschutzgeheimnis/ Monitoring/ Schweigepflichtsentbindung Ziel vereinbaren 	<ul style="list-style-type: none"> > Vertrauen schaffen > Zielgruppen-/ Bedarfsorientierung > Partizipation der Frauen > Sprachkurse 	<ul style="list-style-type: none"> > Symbole, welche für einen Charakterzug/ Persönlichkeitsteil stehen 	1 Sitzung	Raum organisieren vorher für gesamten Coachingprozess
2. Selbstreflexion <ul style="list-style-type: none"> Persönliche Kompetenz/Stärken/Ressourcen: Was kann ich? Womit habe ich Erfahrung, was habe ich schon gemeistert? Was will ich, welche Wünsche und Ziele habe ich? (Beruf ist dann der richtige, wenn er Wünsche und Motivation widerspiegelt) + welche Alternativen Ziel vereinbaren 	<ul style="list-style-type: none"> > Persönliche Stärken und Ressourcen bewusst machen > Selbstbewusstsein stärken durch Bewusstsein über eigene Kompetenzen > Berufliche Perspektivenvielfalt öffnen 	<ul style="list-style-type: none"> > Biographiearbeit > Kompetenzkarten Bertelsmann/Stärken Kombi > Tätigkeitsanalyse > Kompetenzen belegen > Lebensflussmodell > Mein guter Platz > SWOT 	1 - 3 Sitzungen	Beratungs- und Moderationsmaterial
3. Brainstorming/Individuelle berufliche Perspektiv erarbeiten <ul style="list-style-type: none"> Welche Berufe/Perspektiven ergeben sich aus meinen Wünschen, Fähigkeiten, Erfahrungen und aus meiner Situation heraus? [Was ist realistisch erreichbar in meiner Situation?] Was ist in meiner Situation möglich – was ist ggf. die zweitbeste Lösung? (Familiäre, rechtliche, gesundheitliche... Situation realistisch einschätzen) Klares Ziel festlegen und konkret benennen (Berufsname, Spezialisierung, Zielgruppe etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> > Bewusstsein über berufliche Kompetenzen konkretisieren > Individuelle Handlungsoptionen überprüfen > Berufliches Ziel und notwendige Zwischenschritte definieren 	<ul style="list-style-type: none"> > Traumblasen > Mindmap > Ggf. Familienaufstellung > Konkrete Schritte, um einzelne Familienmitglieder versorgt zu wissen 	1 - 2 Sitzungen	Moderationsmaterial Kooperationspartner/Ehrenamt einbinden
4. Recherche/Information einholen, Integrationsschritte definieren <ul style="list-style-type: none"> Wo gibt es solche Tätigkeiten? Strategische Überlegung, an welchen Orten werden solche Tätigkeiten (noch) gebraucht? Tätigkeit + Spezialisierung + Einsatzgebiet Liste von möglichen Einsatzorten für diese Tätigkeit/ Unternehmen erstellen, Kontakte aufbauen (ggf. schon Vermittlung) 	<ul style="list-style-type: none"> > Konkretisieren des Berufsziels > Informationen gewinnen > Realistische Handlungsperspektive/ Strategieplan entwickeln > Kontakte herstellen, Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> > Mindmap > Recherche, Info + Beratung bei JC, AA, IHK/ Firmen, Betrieben etc. > planet-beruf.net berufenet.arbeitsagentur.de > ggf. Vernetzungsgruppe „Zugpferde“: Kollegiale Fallberatung 	1 - 2 Sitzungen	Computer + Internet nötig Kooperationspartner/Ehrenamt einbinden Unternehmerstammtisch
5. Aktiv werden auf dem Arbeitsmarkt <ul style="list-style-type: none"> Bewerbungsunterlagen erstellen, Bewerbungstraining Kommunikationstraining Möglichst: Vor der Bewerbung „sich zeigen können“ und erste Erfahrungen machen (Praktikum/eigener Ausbildungsplan...) Vermittlung an Kooperationspartner (Agentur für Arbeit, Jobcenter, IHK etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> > Gewinn an Selbstbewusstsein > Eigenständigkeit fördern (für Bewerbungsprozess) > Kommunikationsfähigkeit erweitern 	<ul style="list-style-type: none"> > Bewerbungstraining (Bewerbungsunterlagen erstellen) > Rollenspiel, Forumtheater (Vorstellungsgespräch) 	1 - 2 Sitzungen	Computer und Internet nötig Kooperationspartner/Ehrenamt einbinden Unternehmerstammtisch Motivation und Übung in Vernetzungsgruppe



Gruppenangebot

Ergänzend zum Einzelcoaching wurden niedrigschwellige Gruppenangebote in Form von Workshops durchgeführt, die neben der Wissensvermittlung den Austausch der Teilnehmerinnen untereinander förderten und auf diese Weise Stärken und Ressourcen bei den Teilnehmenden aufdeckten.

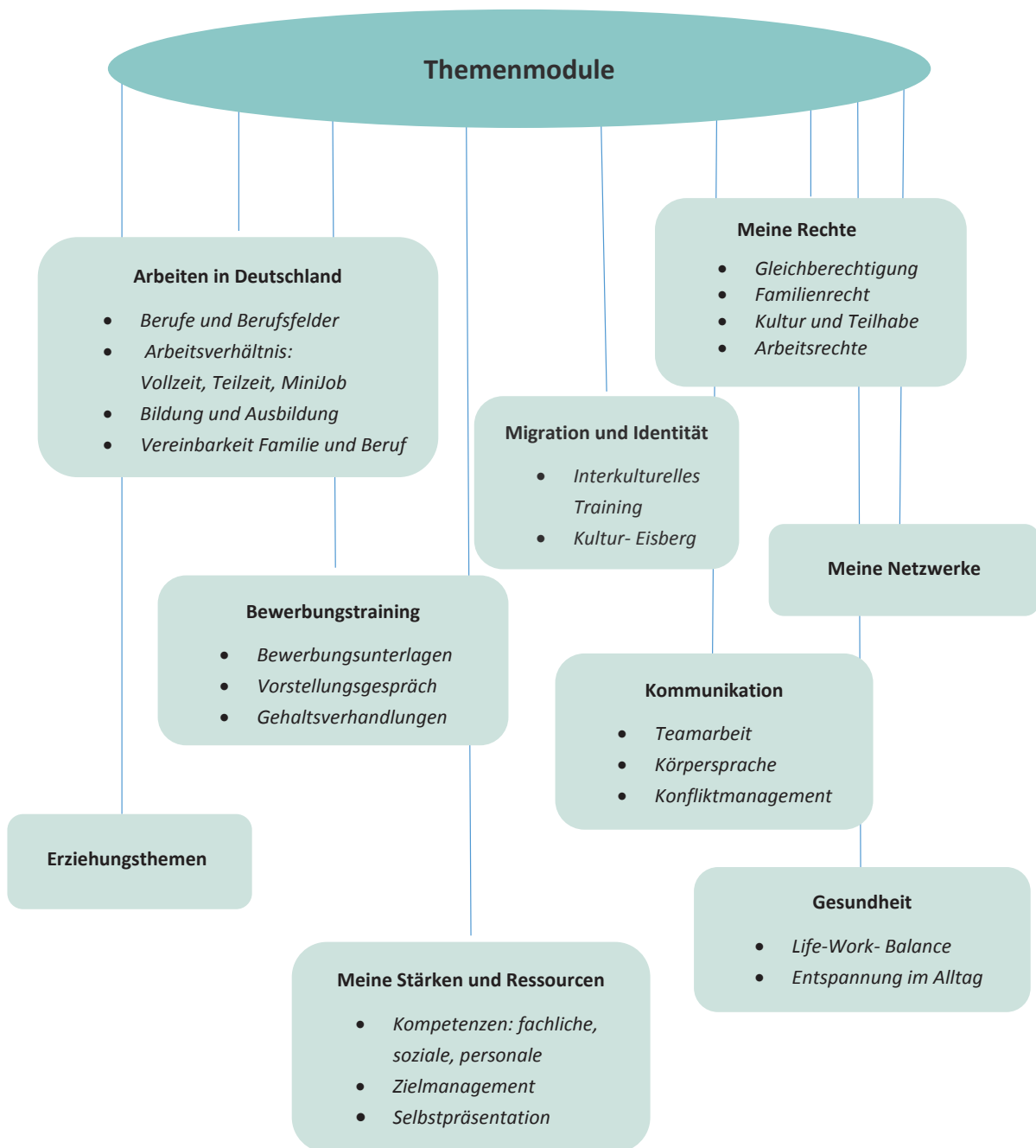
Jedes Treffen dauerte 2 Stunden und bestand aus Zusammenkommen, Bearbeitung eines Themas und einer Reflexionsrunde. Als besonders hilfreich erwies sich der Wechsel zwischen Plenum, Kleingruppe und Einzelarbeit, weil dieses methodische Vorgehen einen individuellen Zugang zum jeweiligen Thema gewährleistete. In den Gruppentreffen waren geflüchtete Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern, mit unterschiedlichen Bildungsniveaus (wenn vorhanden, z.B. Schulbesuch ohne Abschluss) und beruflichen Kenntnissen und Erfahrungen aus den Heimatländern vertreten. Die Inhalte setzten sich aus bestehenden Modulen und von den Teilnehmerinnen gewünschten Themen zusammen (s. Schema).

Einige hatten bereits erste berufliche Erfahrungen in Deutschland erworben, die sie ebenfalls bei den Gruppensitzungen als Erfahrungsberichte einbrachten. Der Austausch, das Kennenlernen bzw. Wissen um die Lebenssituationen der jeweils Anderen und die Offenheit, darüber in der Gruppe sprechen zu können, verstärkte den Kontakt untereinander und trug zu einer „individuellen Netzwerkarbeit“ bei.

Dadurch, dass die Gruppentreffen ohne Übersetzungshilfen stattfanden, wurden die Teilnehmerinnen ermutigt, auch bei geringen Sprachkenntnissen „sich zu überwinden“ und miteinander Deutsch zu sprechen. So konnten sie ihre vorhandenen Deutschkenntnisse anbringen und ständig erweitern. Mit diesem Vorgehen wurden auch vorhandene Hemmschwellen abgebaut, wenn es darum ging, sich z.B. persönlich nach einer Helferstelle direkt bei einem Arbeitsgeber zu erkundigen oder sich in Vorstellungsgesprächen zu präsentieren.

Durch das Gruppenangebot konnte eine größere Gruppe von Frauen mit der Wissensvermittlung über grundlegende, relevante Aspekte der beruflichen Integration erreicht werden.

Zu allen Angeboten durften die Teilnehmerinnen ihre Kinder mitbringen. Mit denjenigen Frauen, die aus zeitlichen Gründen nicht an den Gruppenterminen teilnehmen konnten, wurden individuelle Lösungen besprochen, so dass sie beispielsweise themenspezifische Einzelcoachings erhielten.



Betriebsbesichtigungen

Ergänzend zum Einzel- und Gruppencoaching und vorgeschalteten Abfragen zu beruflichen vorhanden Kompetenzen, Erfahrungen und Wünschen hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit an – mit den Unternehmen organisierten – Betriebsbesichtigungen teilzunehmen. Der betriebliche Praxisbezug erweiterte das Interesse der geflüchteten Frauen am Projekt, führte zu einer stärkeren Anbindung, unterstützte eine realistische Perspektiventwicklung analog zur „theoretischen“ Wissensvermittlung und der Planung beruflicher Schritte.

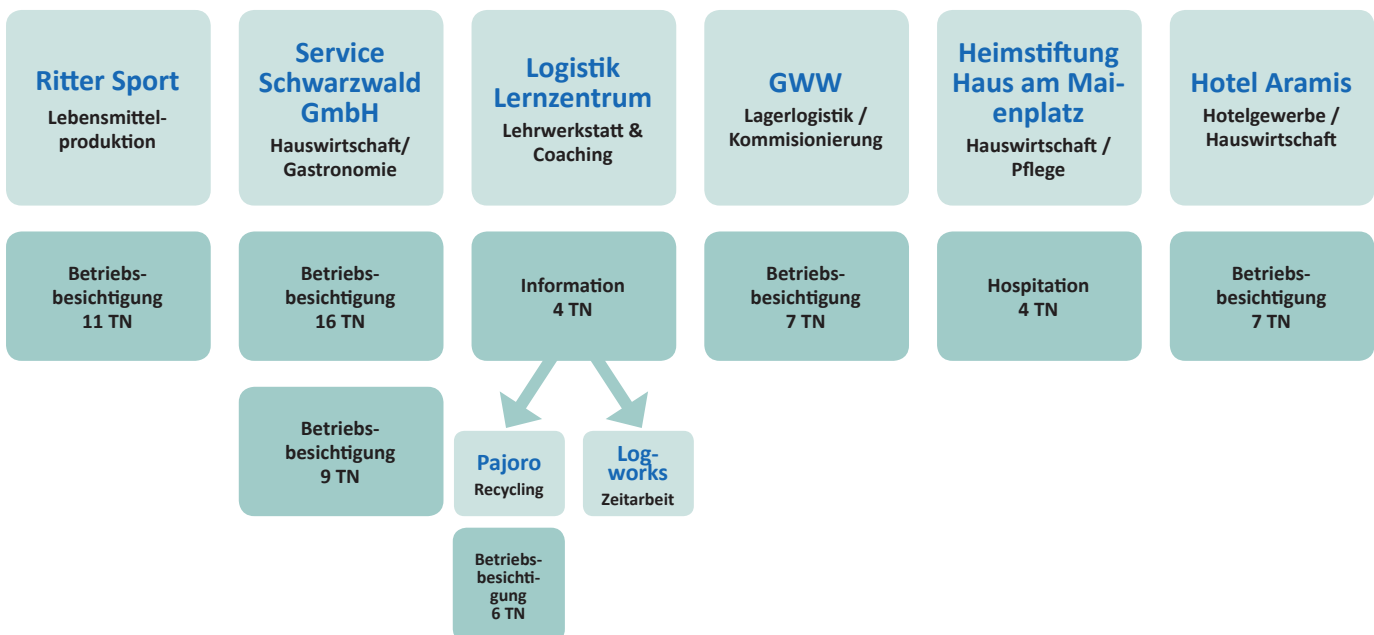
Potentielle Arbeitgeber wurden aus dem Unternehmerpool rekrutiert, angesiedelt beim Sachgebiet Integration, der im Rahmen der ausgelobten Unternehmerpreise 2016 und 2017 vom Landratsamt entstanden war. Mit den Unternehmerpreisen wurden und werden Betriebe ausgezeichnet, die sich für die berufliche Integration von Geflüchteten und Neuzugewanderten im Landkreis engagieren. Über 40 Unternehmen des Landkreises Böblingen nahmen an den Ausschreibungen teil und vertreten mehrheitlich den Mittelstand.

Unternehmen bestätigen, dass sie Interesse an der Beschäftigung von geflüchteten Frauen haben.



Zu ihnen wurde Kontakt aufgenommen und mögliche, berufliche Einsatzmöglichkeiten für geflüchtete Frauen abgestimmt. Acht Betriebe signalisierten großes Interesse und zeigten sich sehr engagiert Betriebsbesichtigungen anzubieten und die Projektteilnehmerinnen kennenzulernen. Insbesondere die Rückmeldungen der beteiligten Unternehmen bestätigten, dass die Frauen

gut vorbereitet waren, Informationen über die Betriebe im Vorfeld hatten und ihre beruflichen Vorstellungen mit ihren „sprachlichen Möglichkeiten“ darlegen konnten. Das Konzept wurde von den aufgesuchten Unternehmen als gelingendes Berufs-Orientierungs-Modell und „Türöffner“ für diese Zielgruppe benannt.





Durch die Betriebsbesichtigungen kamen Hospitationstage, Praktikaufnahmen und Arbeitsverhältnisse zustande. Im Projekt konnten fünf Teilnehmerinnen eine Erwerbstätigkeit (2 x Ganztags, 3 x Mini-Job) aufnehmen. Vier Teilnehmerinnen konnten eine Hospitation in einem Altersheim absolvieren und eine Frau bekam einen Praktikumsplatz in einem Gastronomiebetrieb.

3. Kooperationspartner und Netzwerke

Vorhandene, installierte Gremien des Amtes für Migration und Flüchtlinge wurden vom IQ-Projekt als Informations- und Austauschgrundlage intensiv genutzt.

Im Gremium „Transparenz in der Sprachförderung“ waren und sind alle relevanten Akteure in der Sprachförderung eingebunden; ebenfalls die Arbeitsverwaltung und die Regionalkoordination des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Neue Sprachkursstatistiken, Regelungen, Angebote und Gesetzgebungen wurden und werden hier vorgestellt und diskutiert.

Weiterhin erfolgte im Gremium „Arbeitsmarkt für Flüchtlinge“ eine kontinuierliche Einbindung und Verankerung.“ Im Gremium sind und waren die Agentur für Arbeit, das Jobcenter, Migrationsdienste, Kammern, Unternehmensvertreter etc. vertreten, das über Fördermaßnahmen, neue Regelungen und Kooperationsmöglichkeiten berichtete und berichtet. Das IQ-Projekt stellte regelmäßig seine Herangehensweise, den Projektverlauf und Ergebnisse vor und konnte dadurch sicher stellen, dass ein kontinuierlicher Austausch stattfand.

Insbesondere das „Kümmerer-Projekt“ – Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Flüchtlinge (Projekt der IHK Bezirkskammer Böblingen) wurde kontinuierlich in die praktische Projektarbeit eingebunden. Eine gemeinsame, niedrigschwellige Informationsplattform über Praktika und Ausbildungsmöglichkeiten wurde initiiert und umgesetzt.

Darüber hinaus wurden vorhandene Netzwerke (z. B. „Runder Tisch Integration“ – landkreisweites Netzwerk von integrationsrelevanten Institutionen, Organisationen, Akteuren sowie kommunalen Vertretungen und Ehrenamtskreise) als Drehscheibe zur Vorstellung des Projektes genutzt und Kooperationen vereinbart.

Ein wichtiger Partner war das Interkulturelle Netzwerk für Arbeit von NIKA Region Böblingen Mutpol e.V., das in Böblingen ansässig und im gesamten Landkreis tätig ist. NIKA verfügt u. a. über Migrantinnengruppen, die sich als Mentoren für Frauen jeglicher Herkunft verstehen. Sie sind oftmals Vertreterinnen der „zweiten Gastarbeiter-Generation“, engagiert in Integrationsfragen und ehrenamtlich tätig.

Ergänzend dazu erwies sich die Vernetzung mit psychosozialen Beratungsstellen und frauenspezifischer Sozialarbeit als sinnvoll. So, zum Beispiel durch eine Kooperationsvereinbarung mit Seehaus e.V. Leonberg, der stabilisierende psychosoziale Gespräche für Geflüchtete im Landkreis anbietet, wurden nach Bedarf stabilisierende Beratungseinheiten mit den Projektteilnehmerinnen durchgeführt.

Die enge Kooperation mit der lokalen Arbeitsagentur und dem Jobcenter erfolgte seit dem Projektstart. Zur Auftaktveranstaltung im September 2017 wurden sie mit allen weiteren relevanten Arbeitsmarktakteuren (z. B. Kammern) eingeladen, der Projektansatz vorgestellt und die Kooperationsform vereinbart. Im Verlauf des Projektes konnten durch die gute und abgestimmte Zusammenarbeit individuelle Einmündungs- und Fördermöglichkeiten von geflüchteten Frauen, die im Projektbezug und Leistungsbezug der Arbeitsagentur und des Jobcenters standen, abgeklärt und abgeklopft werden. Die Rückkopplungen waren sehr wichtig für die Akteure der Arbeitsverwaltung, um Motivations- und Prozessverläufe der projekteingebundenen Frauen nachzuverfolgen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

4. Stimmen von Projektteilnehmerinnen – Ergebnisse aus leitfadengestützten Interviews

Von einer externen Sozialwissenschaftlerin wurden qualitative Interviews mit 17 an dem Projekt teilnehmende Frauen, zum Großteil auf Deutsch, geführt. Hierbei ist der Mut der Interviewpartnerinnen hervorzuheben, trotz teilweise geringer Deutschkenntnisse sich als Gesprächspartnerin bereit zu erklären. Weiterhin unterstreicht die Teilnahme am Projekt trotz teilweise niedriger Sprachniveaus die Motivation der Frauen, sich mit beruflichen Fragen auseinanderzusetzen. Ziel der Interviews war es vor allem, darzustellen, wie sich die Situation der Frauen im beruflichen Kontext durch die Unterstützung des Projektes „*Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen*“ verändert hat. Zur besseren Vergleichbarkeit der erhobenen Daten, wurde ein Leitfaden unter Berücksichtigung der Deutschkenntnisse der Frauen angefertigt. Der Leitfaden wurde in folgende inhaltliche Bereiche unterteilt: Soziodemografische Daten, Vorbildung, Berufserfahrung, berufliche Situation in Deutschland, Projektevaluation, Wünsche und Handlungsempfehlungen. Diese Bereiche beinhalteten Fragen nach der Situation der Frauen bevor sie an dem Projekt teilgenommen haben, gewonnene Erkenntnisse der Frauen durch die Teilnahme an dem Projekt, Veränderungen der beruflichen Perspektive während der Teilnahme an dem Projekt, erfahrende Hilfestellungen und kennengelernte Arbeitsmarktzugänge. Die Durchführung der Interviews erfolgte in den Gemeinschaftsräumen des Landratsamtes, in denen auch im Rahmen des Projektes die Gruppenberatungen stattfanden. Die Auswertung basiert auf 17 transkribierten Interviews und erfolgte gemäß den Verfahren der qualitativen Forschung softwaregestützt mittels MAXQDA.

SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN

Hinsichtlich der soziodemografischen Struktur der Interviewpartnerinnen sind folgende Daten durch eine grafische Veranschaulichung hervorzuheben:

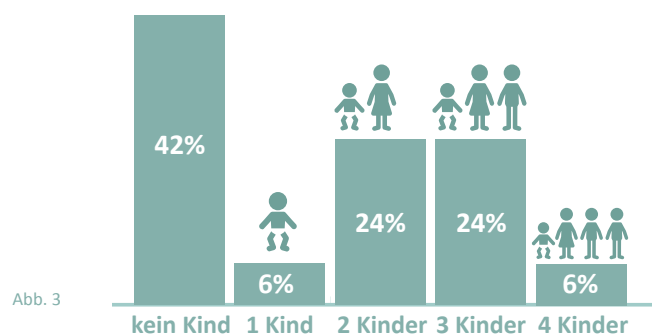
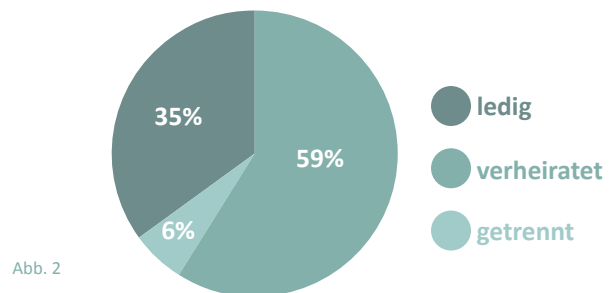
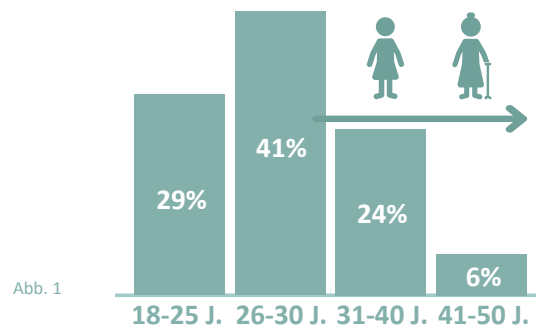
Die Altersstruktur der Frauen lag zwischen 18 und 50 Jahren. Hierbei bildete die stärkste Altersgruppe die der 26 bis 30-Jährigen. Die Gruppe der über 41-Jährigen ist sehr schwach vertreten (siehe Abb. 1).

Der Familienstand der Interviewpartnerinnen

Mehr als die Hälfte der Befragten ist verheiratet, 35% ledig und eine Person getrennt lebend. Geschiedene oder verwitwete Frauen sind nicht vertreten (siehe Abb. 2).

Die Anzahl der Kinder der Interviewpartnerinnen variierte zwischen ein bis vier Kinder (siehe Abb. 3). Dabei waren auch kinderlose Frauen vertreten. Kinderlos waren 41% der Befragten, 24% hatten zwei Kinder und wieder 24% hatten drei Kinder.

Der Wunsch arbeiten gehen zu wollen wurde von allen Frauen geäußert, jedoch haben vor allem Mütter das Alter des Kindes als Grund genannt, noch nicht arbeiten gehen zu können oder zu wollen. Somit spielt das Alter der Kinder eine große Rolle für befragte Mütter, die arbeiten möchten, aber deren Kinder noch klein sind.



Wenn die Kinder groß sind, möchte man schon eine Arbeit machen, anstatt zu Hause zu sitzen.

(E14:37)

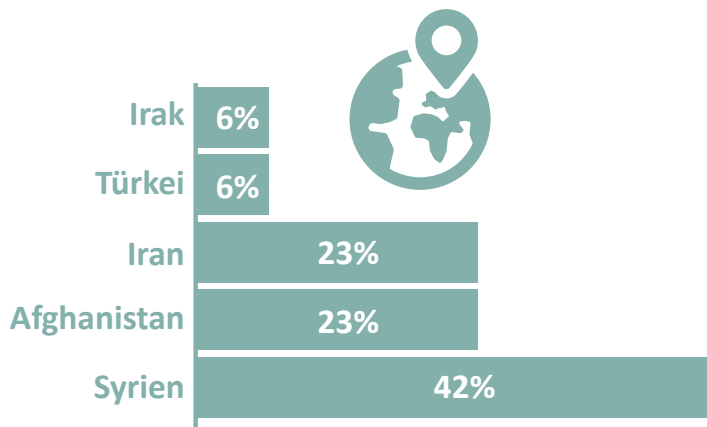


Abb. 4

PERSÖNLICHE SITUATION

Herkunftsländer

40% der Frauen kamen aus Syrien, 23% aus dem Iran, 23% aus Afghanistan, 6% aus der Türkei und 6% aus Irak (siehe Abb. 4). Demnach war die Muttersprache der Befragten zum Großteil Arabisch, Persisch und Kurdisch.

In den Interviews zeigte sich, dass nicht alle befragten Frauen direkt aus den Herkunftsländern nach Deutschland kamen, sondern auf dem Weg nach Deutschland für ein paar Monate oder Jahre in andere Länder gelebt und teilweise gearbeitet hatten. Hierzu gehören Länder wie die Türkei, Griechenland und Iran. Ein Teil der Frauen aus Syrien hatten beispielsweise in der Türkei gelebt und gearbeitet bevor sie nach Deutschland gekommen sind; Frauen aus Afghanistan im Iran.

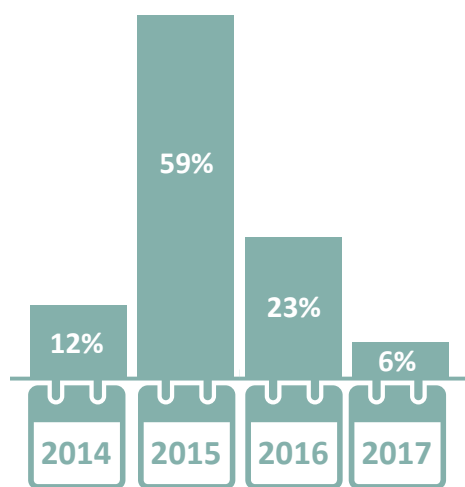


Abb. 5

Einreisejahr

Über die Hälfte der befragten Frauen kamen im Jahre 2015 und 2016 nach Deutschland (siehe Abb. 5).

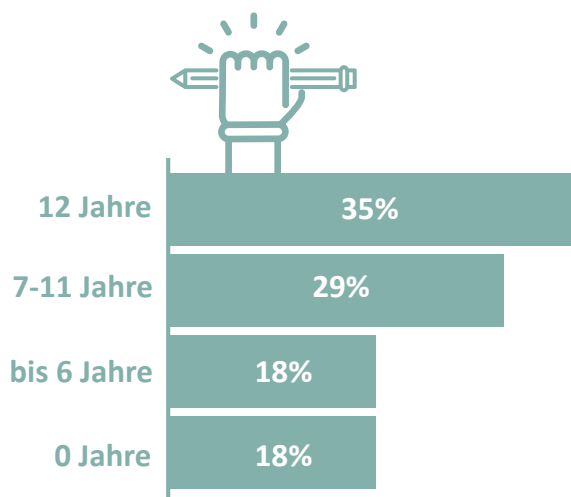


Abb. 6

Bildungsniveau

Da die Bildungsabschlüsse in den Herkunftsländern schwer vergleichbar mit denen in Deutschland sind, wurde in den Interviews gefragt, wie lange die befragten Frauen im Herkunftsland die Schule besucht haben (siehe Abb. 6).

Demnach hatten 35% der Frauen zwölf Jahre lang die Schule besucht. Diese Frauen haben zum Teil angefangen zu studieren oder zu arbeiten und mussten dann aufgrund des herrschenden Krieges das Land verlassen oder sie haben geheiratet und waren Hausfrauen. 18% der Frauen haben zudem die Schule gar nicht besucht. Als Grund wurden zum Teil geschlechterspezifische Rollen genannt.

BERUFLICHE ERFAHRUNG IM HERKUNFTSLAND

Die Frauen, die eine Schule besucht haben, haben im Anschluss entweder gearbeitet, studiert oder sind aufgrund des herrschenden Krieges geflohen. Laut den Interviews hatten rund die Hälfte der befragten Frauen in ihren Herkunftsländern gearbeitet und somit Erfahrung mit Arbeit gemacht. Dabei variiert die Dauer der Berufstätigkeit zwischen wenigen Monaten bis zu neun Jahren. Die Frauen arbeiteten in ihren Herkunftsländern als Krankenschwester, Schneiderin, Verkäuferin (Kleidung oder Gemüse), Bürofachangestellte, Buchhalterin und Lehrerin. Zwei Frauen erzählten, dass sie keine außerhäusliche Tätigkeit ausübten, aber dem Mann oder der Mutter, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgingen, aushalfen. Eine weitere Frau hatte im Bereich Wirtschaft angefangen zu studieren und musste dann das Land verlassen. Eine andere jüngere Befragte hingegen erhielt vor der Flucht eine Zusage von der Universität.

Die Frauen, die keine berufliche Erfahrung in den Herkunftsländern gemacht haben, nannten hierfür Gründe wie Eheschließung, Kindererziehung oder geschlechterspezifische Differenzen bei der Berufstätigkeit. Diese Frauen bezeichneten sich häufig selber als „Hausfrauen“.

Geschlechterspezifische Rollen wurden im Zusammenhang mit der Vorbildung und der beruflichen Erfahrung oft von den interviewten Frauen – unabhängig von ihrer beruflichen Erfahrung – thematisiert. Dabei erklärten einige der Interviewpartnerinnen, die erwerbstätig waren, die geschlechterspezifischen Rollen in ihren Herkunftsländern vor allem für Frauen als problematisch. Einige weitere Befragte erwähnten in diesem Kontext, dass sie gerne einen Beruf ausgeübt hätten und bedauerten, keine berufliche Erfahrung zu haben.

Nein, im Irak alles Frauen Hausfrauen, nur Männer arbeiten. (EI8;23)

Ja sehr wichtig. In Deutschland sehr wichtig Arbeit. In Syrien alle Frauen nicht gearbeitet, gleiche meine Familie. Alle Männer arbeitet, aber Frauen nicht arbeiten. (EI15; 276)

Sie haben Angst. Mit Männer konnten nicht raus gehen und arbeiten. Haben Angst draußen gehen und gegenüber Männer arbeiten. Haben Angst. (EI2;178)

Manchmal in meine Land oder Afghanistan, manchmal nicht viel, aber Frauen darf nicht gehen arbeiten. Männer sagen, du sitzt zu Hause, musst kochen, ich gehe arbeiten und ich gebe dir Geld. Weißt du. Okay. (EI13;20)

Nein, ich hab nur ein Tag für Praktikum gehen, für Altersheim. [...] Eh bisschen nicht schwierig, aber für sprechen ist schwierig. Alles Alte und krank und brauchen Tabletten. Vielleicht einmal nicht verstehe alles, falsch Tablette nehmen, das ist bisschen schwierig. (E18;46)

Eh, wenn ich verstehe nicht Deutsch, war sehr schlecht für mich. Ich verstehe nicht meine Aufgabe und andere Leute war... schlecht. Falsch gesagt mir, diese mache, diese mache und dann ich hab gemacht. Wenn ich hab gemacht, meine Chef kommt viel (unv.). Sie war sehr böse, warum warum machst du, warum. Und ich glaube sie hatte Problem mit mir oder persisch oder mit Ausländer, weiß nicht. (E112; 46)

Ja mit laute Ton gesprochen und immer sagen mir mit seinem oder ihrem Finger „machst du, machst du“. Das, ich denke das ist nicht gut. Ja jetzt wir wollen zusammen sprechen, wenn ich eine Fehler gemacht habe, können Sie mir einfach sagen. Bin ich Neue hier, nicht immer schimpfen und nicht immer beschweren über alles. (E12;79)

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND

Die Hälfte der Frauen hatte Erfahrung mit Arbeit in Deutschland gemacht. Vor allem wurden diverse Praktika als berufliche Erfahrung genannt, die von ein paar Tage bis hin zu ein paar Monate in ihrer Dauer variierten. Das Wort Praktikum schien ein sehr bekanntes und geläufiges Wort unter den Befragten zu sein. Praktika wurden vor allem im Bereich als Reinigungskraft, Küchenhilfe, im Pflegeheim oder in der Gastronomie gemacht. Die Praktika wurden fast alle nicht weiter ausgeführt, da die Sprache als eine Hürde bei der Arbeitsaufnahme gesehen wird.

Hinsichtlich der Arbeit in Deutschland wurden sowohl gute wie auch schlechte Erfahrungen dargelegt. Die schlechten Erfahrungen von drei befragten Frauen führte unter anderem dazu, dass diese Frauen mit der Tätigkeit aufgehört und gekündigt haben. Grund für die schlechte Erfahrung war nicht die Tätigkeit an sich, sondern das Verhältnis zum Arbeitsgeber oder den ArbeitskollegInnen. Eine Befragte erzählte von Ihrer Erfahrung in der Gastronomie, in der sie zwei Jahre arbeitete und Probleme mit dem Chef und den ArbeitskollegInnen hatte. Auch hier stellte sie die Sprache als Grundproblem dar.

Die Interviewte erwähnte zudem, dass sie aufgrund ihrer schlechten Erfahrung mit der Chefin Angst hatte wieder zu arbeiten. Sie habe die Befürchtung, dass alle Chefs in Deutschland so seien. Eine andere Befragte, die ebenfalls in der Gastronomie arbeitete, betonte ebenfalls den schlechten Umgang ihres Chefs mit den Angestellten und die Überstunden, die ihr nicht ausgezahlt wurden. Zudem wurden die schlechten Arbeitsbedingungen in der Gastronomie von beiden in diesem Bereich gearbeiteten Befragten angesprochen.

Eine weitere Interviewte erwähnte die schlechte Zusammenarbeit mit ihren ArbeitskollegInnen, die ihr schlechte Arbeitsanweisungen gaben und sie nicht respektierten und wenig Verständnis ihr gegenüber zeigten. Die KollegInnen wurden von der Befragten als „kalt, nicht freundlich, nicht sympathisch und respektlos“ beschrieben.

Die andere Hälfte der befragten Frauen hatte in Deutschland noch keine Erfahrung mit Arbeit gemacht. Gründe hierfür wurden nicht immer genannt. Einige der befragten Frauen, erwähnten ihre Kinder, die noch klein sind und, dass sie deshalb noch nicht arbeiten konnten. Vor allem aber fiel auf, dass viele Frauen im Anschluss der Frage nach der Erfahrung mit Arbeit in Deutschland, den Wunsch wiederholten, in Deutschland auf jeden Fall arbeiten zu wollen.

WUNSCH, IN DEUTSCHLAND

ZU ARBEITEN

Der Wunsch, in Deutschland arbeiten zu wollen, wurde von allen interviewten Frauen geäußert. Viele von ihnen planten, eine Ausbildung zu machen, andere wollten Praktika machen, um zu schauen, was für sie die „beste Arbeit“ ist. Oder sie wollten warten „bis die Kinder groß sind“.

So fiel auch in diesem Zusammenhang oft das Wort „Praktikum“ und die Rolle der Kinder wurde erwähnt. Einige der befragten Frauen hatten noch keine konkrete Vorstellung und wollten deshalb erst durch Praktika Erfahrung sammeln.

Andere Frauen äußerten konkrete Berufswünsche. Sie wurden danach gefragt, ob sie einen konkreten Berufswunsch hatten, als sie nach Deutschland kamen. Die Antworten waren hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche sehr unterschiedlich: Kindergarten, Floristik, Bäckerei, Selbstständigkeit in der Gastronomie, Supermarkt, Friseur, Tagesmutter, Pflegeheim oder der Wunsch den erlernten Beruf weiterzuführen. Eine weitere Befragte äußerte den Wunsch Zahnmedizin zu studieren. Eine andere Befragte erwähnte, dass sie viele Pläne gehabt habe, als sie mit ihrem Mann herkam, jedoch es „nicht so einfach“ sei in Deutschland. Vor allem aber möchten alle Interviewpartnerinnen „erst die Sprache“ lernen.

Ja, aber ich warte jetzt für erste Mal eh Praktikum im Restaurant über Arbeit im Restaurant. Ja, für Erfahrung. (E17;53)

[...] Ich muss eh bestanden B1 und dann ich denke muss Arbeit. Erst ich denke an Sprache. Aber ist interessant für Praktikum, eh vielleicht ich verstehe, was mache ich später. (E12; 147)

Im Kindergarten, aber auch brauchen B2. Ich kann nicht machen B2 schwierig. Ich habe PM1 gefragt. Sie hat gesagt braucht B2 und Ausbildung. (E14;109)

SCHWIERIGKEITEN

Nach Schwierigkeiten wurde im Kontext des Arbeitens in Deutschland gefragt. Folgende Aspekte wurden als Schwierigkeit oder als Problem von den Befragten wahrgenommen:

Sprache als Hürde

Die Sprache wurde von allen Interviewten als ein Problem, Schwierigkeit oder belastender Faktor angesprochen. Sie ist für die befragten Frauen die Bedingung, um in Deutschland gut arbeiten zu können. Der Stellenwert und die Wichtigkeit der Sprache wurde nicht nur ausschließlich auf das Arbeiten begrenzt, sondern auch um alltägliche Situationen wie beispielweise Arztbesuche oder andere Termine bewältigen zu können. Vor diesem Hintergrund wurde von einigen Befragten die Sprachniveaus, wie beispielsweise B1 oder B2, erwähnt, die „schwer zu bestehen“ sind, aber eine Bedingung sind, um eine Ausbildung anfangen zu können und diesbezüglich ein Problem darstellen. So verdeutlichen die Zitate, dass die Sprache ein wichtiger Aspekt im Kontext des Arbeitens und Arbeit Findens ist. Weiter wurde die Arbeit aber auch als eine Chance gesehen, die Sprache zu verbessern.

In diesem Kontext spielten auch die Sprachkurse eine wichtige Rolle. Manche der befragten Frauen erwähnten, dass ihnen „die Sprachkurse nicht bezahlt“ wurden, weshalb sie die Kurse nicht besuchen konnten. Andere konnten aufgrund mangelnder Kinderbetreuung die Sprachkurse nicht besuchen.

[...] Das ist Sprache, ich denke, das ist Sprache. Wenn ich Stress habe, ich denke das ist wegen Sprache. Ja, manchmal meine Freunde oder Bekannte oder Kollege versteht nicht und ich auch. Wenn ich arbeite, mit dem Arbeit kann ich auch meine Sprache verbessern und sprechen. (E12;166)

Bleibeperspektive

Als eine weitere Schwierigkeit im Kontext des Arbeitens und dem Wunsch zu arbeiten in Deutschland wurde die teilweise unsichere Bleibeperspektive gesehen. Einige Frauen erwähnten, dass sie eine „Ablehnung“ oder einen „Bescheid“ bekommen hatten und deshalb zukunftsorientierte Pläne nicht machen konnten – impliziert auch das Arbeiten in Deutschland.

Also ich brauche eine Wohnung haben, eine Leute, wo mich gefinden Wohnung und ich gehe vielleicht für Wohnung bleiben richtig und meine Kind gehen Schule oder Kindergarten richtig, dann ich auch perfekt sprechen und dann gehen arbeiten. (E18;196)

Und hat viele Frauen sagen, ich in Syrien, ich bin zum Beispiel arbeiten in große Firma, dann ich komme hier putzen machen? Das ist Probleme für diese Leute. (E115;299)

Wohnsituation

Ein weiteres Problem stellte die Wohnungssituation dar. Einige Interviewpartnerinnen, die vor allem in „Heimen“ [Gemeinschaftsunterkünfte] wohnten, beschrieben die Wohnungssituation als belastend. Sie wünschten sich, in besseren Wohnverhältnissen zu wohnen, um eine gewisse „Ordnung“ in aller Hinsicht zu haben. Für manche Andere war eine „gute Wohnung zu haben“, eine entscheidende Motivation für das Arbeiten in Deutschland.

Anerkennung der Berufs- und Bildungsabschlüsse

Die Anerkennung von Abschlüssen stellte sich bei denjenigen, die über Abschlüsse verfügten, als problematisch heraus. Dabei ging es erstens darum, dass die erlernten Berufe in Deutschland nicht fortgeführt werden konnten, da für diese Berufe hier nochmal eine Ausbildung gemacht werden müsste. Zweitens hatten nicht alle Frauen ihre „Zeugnisse und Papiere“ hier und würden diese auch im Herkunftsland nicht beantragen können, da sie an die Papiere nicht so leicht kamen.

Was müssen Sie wissen, wenn Sie in Deutschland arbeiten möchten?

Auch auf diese Frage wurde unterschiedlich geantwortet. Manche der Interviewten konnten mit dieser Frage nicht viel anfangen und antworteten mit „ich weiß nicht“. Eine Frau betonte, dass durch das Arbeiten die finanzielle Unabhängigkeit gewährleistet ist und das wichtig ist zu wissen. Ein paar Frauen betonten die Steuern, die in Deutschland wichtig seien und über diese sie gerne mehr Informationen hätten. Eine weitere Befragte erwähnte Pünktlichkeit, eine andere Befragte den Anspruch auf Urlaub. Ein paar wenige Frauen gingen darauf ein, dass in Deutschland Frauen und Männer arbeiteten und sie das gut fänden. Zudem erwähnten ein paar weitere Frauen die Wichtigkeit von einer Ausbildung in Deutschland und die Probleme eine Ausbildung machen zu können. Die sprachliche Hürde mit den festgelegten Sprachniveaus für Ausbildungen und aber auch die Rolle der Kinder würde eine wichtige Rolle spielen bei der Überlegung eine Ausbildung zu machen. Zwei weitere Frauen erwähnten, dass es schwer sei mit Kopftuch eine Arbeit in Deutschland zu finden. Diese Erfahrung hätten entweder sie selber gemacht oder von Freundinnen gehört, die eine Arbeit suchten und nicht finden konnten aufgrund des Kopftuches. Hierzu wurde vermutet, dass Branchen wie Kindergarten, Friseursalons, Bank oder Krankenkassen genannt, die Frauen mit Kopftuch nicht anstellen würden.

Wie stellen Sie sich das Leben und Arbeiten in Deutschland vor?

Auf diese Frage wurde oft mit „schwer“ oder „leicht“ geantwortet. Mehr als die Hälfte der Frauen stellten sich das Arbeiten in Deutschland schwer vor, da sie keine beruflichen Erfahrungen hätten oder nicht genügend Informationen über das Arbeiten und über die unterschiedlichen Berufsrichtungen und Möglichkeiten in Deutschland arbeiten zu gehen. In diesem Kontext wurde oft die Sprache ebenfalls als schwer dargestellt. Auch wenn die Frauen das Arbeiten als schwer bezeichneten, finden sie das Leben in Deutschland an sich gut und äußerten in diesem Zusammenhang den Wunsch in Deutschland zu bleiben. Ebenfalls wurden geschlechterspezifische Rollen erwähnt, indem der Vergleich zum Herkunftsland gemacht wurde und somit das Leben in Deutschland als besser aufgewertet wurde. Demnach ist für einige der interviewten Frauen das Leben und Arbeiten in Deutschland hinsichtlich der freien Entscheidung, arbeiten zu gehen oder nicht, besser.

PROJEKTEVALUATION

Die Frauen, die an den Interviews teilnahmen, hatten an den unterschiedlichen Angeboten von Einzelcoachings, Gruppenangeboten und Betriebsbesichtigungen teilgenommen. Wenige Frauen nutzten entweder das Angebot Einzelcoaching oder Gruppentermine. Es wurden also zunächst allgemeine Fragen zum Projekt und im Anschluss konkretere Fragen zu Einzelcoaching, Gruppenterminen und/oder Betriebsbesichtigungen gestellt. Das Ziel hierbei war es herauszufinden, wie sich die Situation der Frauen im beruflichen Kontext durch die Unterstützung des Projektes „Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen“ verändert hat.

Vor diesem Hintergrund wurde gefragt, was den Frauen gefallen hat und was nicht, was hilfreich war und wo Verbesserungen vorgenommen werden könnten.

Aussagen zu dem Projekt

„Berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen“

Alle Gesprächspartnerinnen äußerten sich sehr positiv zu dem Projekt und begründeten ihre Zufriedenheit auf unterschiedlicher Weise. Zum einen bestand allgemeine Zufriedenheit darüber, dass den Frauen Wege in Bezug auf Arbeit und Arbeit Finden aufgezeigt wurden und hierzu Informationen mitgeteilt wurden. Folgende Zitate veranschaulichen, was die befragten Frauen an dem Projekt gut fanden:

Ehm ich interessiere mich für arbeiten. Ich finde alle was sie gesagt, alles ist wichtiger für uns. Weil was nach B1 bestanden, was muss ich machen. Sie hat uns viele viele, sie gibt uns viele Denken Informationen. Was muss eh was kann uns machen. (E110;79)

Ich finde das Projekt sehr gut. Ehh wenn man ein Arbeit finden möchte oder für die Ausbildung Anschreiben möchte. Ich finde sehr gut, diese Frauen, die hier arbeiten für die Projekt. Ich weiß nicht wie kann man anschreiben, eine Bewerbung schreiben. (E15;154)

Sie hat mir gezeigt, du kannst so oder so machen. Du kannst Kindergarten finden oder Praktikum machen. Und dann B1, du kannst Sprache lernen und auch Ausbildung machen. (E11;140)

Ich muss sagen, wann Beispiel gleiche Frau PM1 oder bei Sie, wann Leute brauchen Arbeit oder etwas kann helfen und suchen ja und so. Gleiche ich mich, Beispiel ich gehe ein Firma, ich kann niemand gucken Arbeit, wann keine Leute hilft oder so. (E111;137)

Diese und ähnliche Zitate unterstrichen einen Mangel an Informationen der befragten Frauen, die im beruflichen Kontext nicht genügend Informationen hatten. Durch das Projekt fanden sie den Zugang zu den Informationen. Demnach waren gewonnene Erkenntnisse über jegliche Themen hinsichtlich des Arbeitens und Arbeit Findens mit oder ohne Kind ein gewichtiger Aspekt für die Zufriedenheit der Frauen mit dem Projektangebot. Mit den gewonnenen Erkenntnissen und der Unterstützung der Projektmitarbeiterinnen wurde aktiv nach Arbeit gesucht. Ein anderer wichtiger Aspekt – der Bezug zur Praxis –, der im Zusammenhang mit dem aktiven Suchen nach Arbeit steht, wurde von einigen Frauen genannt und ist anhand des folgenden Zitates zu veranschaulichen:

Ja, nicht immer von reden, aber wir haben gesucht, wir haben gesucht in die Firma und ins Krankenhaus, ja. Das ist besser. Nicht immer von Lektionen und schreiben und erklären. Ja, ein bisschen erklären, ein bisschen lernen und ein bisschen schauen. [...] Ja das ist besser. Und ich lerne viel von PM1, erklärt Vollzeit was ist und Teilzeit und Minijob und eine Stunde sie arbeitet oder so. (E15;145-148)

Erst ein Jahr ich habe nichts verstanden, ich war immer im Heim, immer zu Hause. Ich wusste nicht, was ich machen soll. Ich war zu Hause und war auch nicht im Kurs. Und dann habe ich PM1 kennengelernt. (E1;129)

Ich weiß nicht auch in Deutschland gleich Afghanistan, Frau darf nicht Arbeit machen oder darf. Und PM1 und PM2 gesprochen, nein. Männer und Frau alles zusammen hier. Darf, darfst Männer auch Arbeit machen und Frau auch. (E13;100-104)

Zu Hause ja. Allein meine ich lebt in Musterstr., Sozialhaus. Nicht raus, nicht gehen kaufen und alles. Aber PM2 und PM1 kommt in Musterstr. und für mich vielen sprechen und sagen, also welche (unv.) du das machen. (E19;84)

Auch die Gleichberechtigung von Mann und Frau im beruflichen sowie im alltäglichen Kontext schien ein wichtiger Punkt für sie zu sein. Hier wurde deutlich, wie wichtig der Bezug zur Praxis, den die Frauen durch das Projekt erfahren hatten, für die befragten Frauen war. Dieser Aspekt wurden von einigen befragten Frauen erwähnt. Demnach wünschten sie sich, „das Gelernte“ in irgendeiner Weise in der Praxis zu sehen und auch mit Menschen in Kontakt zu treten. Dieser Aspekt war somit ein weiterer Grund, warum das Projekt als hilfreich wahrgenommen wurde. Außerdem äußerten ein paar Frauen, dass sie „davor immer zu Hause“ waren und somit auch keinen Zugang zu Informationen hatten.

Durch die Unterstützung der Projektmitarbeiterinnen hinsichtlich des Arbeit Suchens, Bewerbungen Schreibens und Informationen Übermitteln erwähnte eine Frau, dass sie keine Angst mehr hätte. Einige weitere Frauen erzählten zudem, dass sie wenig Zeit hätten und deshalb nicht immer an den Treffen teilnehmen konnten. Vor allem erwähnten dies Frauen, die einen Sprachkurs besuchten und Kinder zu Hause hatten.

Im Anschluss wurde danach gefragt, welche weitere Themen die befragten Frauen interessiert oder welche Informationen noch hilfreich wären. An dieser Stelle wurde nicht immer eine Antwort gegeben, nur wenige Frauen antworteten auf diese Frage. Sie wünschten sich, noch mehr Informationen über das Arbeiten, Ausbildungen und über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bekommen.

Was war gut? Was war hilfreich?

Einzelcoaching

Es wurde zuerst danach gefragt, was bei den Einzelcoaching erarbeitet wurde, an was sich die befragten Frauen erinnern können.

Hierbei wurden zusammenfassend folgende Punkte genannt:

- Wünsche und Ziele aufgeschrieben
- Informationen über das Arbeiten in Deutschland (Ausbildung, Praktikum)
- Suche nach Praktika und Ausbildungsplätze
- Schreiben von Bewerbungen und Lebensläufe
- Vereinbarung Termine bei beispielsweise Arbeitgeber
- Informationen über unterschiedliche Berufe in Deutschland
- Diskussion über Möglichkeiten in Deutschland (Vollzeit, Teilzeit, Minijob)
- Vorschläge bezüglich Arbeit suchen
- Aufklärung über das Arbeiten in Deutschland
- Was kann man in Deutschland machen, welche Möglichkeiten gibt es?

Auf die Frage, was besonders gut an den Einzelterminen und hilfreich war, wurden unterschiedliche Antworten gegeben. Zum einen erzählten manche Befragte, dass sie durch die Einzeltermine Praktika fanden und anfangen zu arbeiten. Die gemeinsame Suche nach Praktika, Ausbildungs- oder Vollzeitstellen und das gemeinsame Schreiben von Bewerbungen und Lebensläufe empfand die Mehrzahl der Frauen als sehr hilfreich. Andere erwähnten die Informationen, die sie über unterschiedliche Berufe oder allgemein über das Arbeiten in Deutschland bekommen haben. Selbst wenn sie aktuell aufgrund der Kindererziehung nicht arbeiten wollten oder konnten, fanden sie die Informationen für ihre Zukunft als relevant, da der Wunsch bestand nach dem Großziehen der Kinder zu arbeiten.

Dabei wurde die Geduld der Projektmitarbeiterinnen von einer Befragten angesprochen und positiv bewertet. Demnach waren die Projektmitarbeiterinnen geduldig, was die fehlende Sprachkenntnisse der Befragte und die Arbeitssuche betraf. Man habe sich auch nicht schämen müssen und „nein, ich möchte nicht“ sagen können. Auch wurde gefragt, was nicht so gut an den Einzelterminen war. Hier wurde tendenziell mit „alles war gut“ geantwortet. Zwei befragte Frauen erwähnten die Sprachprobleme. So erzählte eine Befragte, dass sie nicht immer alles verstanden hat. Die andere Befragte erwähnte, dass sie bei den ersten Treffen Schwierigkeiten mit der Sprache hatte, jedoch mittlerweile alles verstehen würde.

Gruppentermine

Es wurde auch danach gefragt, was bei den Gruppenterminen gemacht wurde, an was sich die befragten Frauen erinnern können. Hierbei wurden zusammenfassend folgende Punkte genannt:

- Wünsche und Ziele aufgeschrieben
- Informationen über das Arbeiten
- Ausbildung, Bewerbung schreiben
- Informationen über einzelne Berufe in Deutschland
- Informationen über das Schulsystem und Kinderbetreuung
- Informationen über Arbeit während der Schwangerschaft
- Informationen über Steuern und Versicherungen
- Informationen über Kindergeld
- Gemeinsam Lachen, Reden, Spaß haben
- Austausch über Probleme und Schwierigkeiten hinsichtlich der Arbeitssuche oder Wohnungssuche
- Vergleich eigene Situation mit Anderen

Auf die Frage, was an den Gruppentreffen besonders gut war, wurden unterschiedliche Antworten gegeben. Einige der befragten Frauen empfanden das gemeinsame Zusammensein und den gegenseitig stattfindenden Erfahrungstausch als sehr unterstützend. Hierbei betonten sie, dass vor allem durch die Erfahrungen der anderen Frauen in der Gruppe viel gelernt wurde. Auch den sprachlichen Aspekt bewerteten sie als positiv. Zum einen habe eine gegenseitige Unterstützung bezüglich der Übersetzung stattgefunden, zum anderen sei es eine gute Möglichkeit gewesen, um Deutsch zu reden in der Gruppe. Eine Befragte erwähnte zudem, dass sie allgemein vor Gruppen nicht reden konnte, aber sich das durch diese Gruppe gebessert habe.

Gruppe auch viele Leute da und sagen, das richtig oder nein und was Frauen für ihnen lernt oder helfen und nicht helfen und Ausbildung gut oder nicht gut.

Arbeit, Beruf [...] fragen, wer hat eine gute Idee sagen für Frauen, was Frauen kann sehr gut arbeiten. Und alles Gruppe ja ein Frau sagt da und ein Frau da und das auch gut. (E19;116-122)

Vergleich: Einzelcoaching und Gruppentermine

Zu der Frage, ob die Gruppentreffen oder das Einzelcoaching als hilfreicher empfunden werden, waren die Meinungen unterschiedlich.

Gruppentermine besser	Einzelcoaching besser	beide gut
<p><i>Ehh klar beispielweise, weil ich nicht verstanden habe, waren die Gruppentermine besser. Aber würde ich verstehen und mich erklären können, wären die Einzeltermine gut.</i> (E14;86)</p>	<p><i>Ehmm besser mit PM1 alleine. [...] Für immer sprechen zusammen, aber immer ich sprechen, ja? Verstanden? Nicht nur ehmm ja sitzen.</i> (E17;190)</p>	<p><i>Ehmm für mich beides egal, kein Problem. Aber für Gruppe bisschen alle sprechen und ja viele Frau vielleicht setzen und alle sprechen, was eh was hat sprechen PM1 oder PM2 zusammen, was sprechen alles hören oder ein Frau nicht verstehen andere übersetzen. Das ist. Ja alles sprechen zusammen.</i> (E18;167)</p>
<p><i>Gruppe. [...] Weil sie kann mit andere Frauen sprechen und von andere Frauen viel lernen.</i> (E16;172)</p>	<p><i>Ich sagen. Viele Leute immer schnell sprechen, PM1 sprechen alle sagen nicht verstanden, [...] ich fragen ehmm nicht gut erklären. Warum? Viele Leute haben Frage. Und alle zusammen gesprochen, wir kann keine Zeit zu fragen.</i> (E115; 218-220)</p>	<p><i>Beides. Gruppe auch viele Leute da und sagen, das richtig oder nein und was Frauen für ihnen lernt oder helfen und nicht helfen und Ausbildung gut oder nicht gut. Arbeit, Beruf.</i> (E19;115)</p>

Firmenbesichtigungen

Fast die Hälfte der befragten Frauen nahmen an den Besichtigungen teil. Alle Frauen äußerten sich positiv über die Besuche bei den Unternehmen. Sie erzählten, dass es wichtig und interessant sei Firmen zu besuchen, um zu schauen, wie in Deutschland gearbeitet wird. „Das Schauen“ wurde in diesem Zusammenhang oft erwähnt.

Ja sehr gut. Aber in besuchen und geschaut, was Firma machen Arbeit, aber schauen in ich weiß nicht aber Natur Arbeit. Aber wie in Deutsch eh hier in Deutschland arbeit wo wie, wie machen Arbeit. Diese schwer, diese nicht schwer. (E17;210)

Die Frage, ob sich die Gesprächspartnerinnen vorstellen könnten in einer der Firmen zu arbeiten, verneinten viele. Der Grund hierfür war tendenziell, dass die Arbeit ihnen nicht gefiel oder nicht interessant war. Eine Interviewpartnerin erwähnte zudem, dass man viel Kraft für so eine Art von Arbeit haben müsse und dies deshalb nichts für Frauen wäre. Eine andere Befragte würde gerne in einer der Firmen arbeiten, aber sie brauche dafür eine Ausbildung, welche sie aufgrund der Voraussetzung des Sprachniveaus nicht machen könne. Eine Befragte erwähnte zudem bei einem Unternehmen, dass sie es gut gefunden habe, die Firmen zu besuchen und zu schauen, wie dort gearbeitet werde, es jedoch problematisch sei wegen den Verständigungsproblemen. Zum einen hätte sie nicht alles verstanden; zum anderen wollte sie gerne Fragen stellen, was aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht gelang.

WAS BRAUCHEN FRAUEN WIE SIE, UM IN DEUTSCHLAND EINE GUTE ARBEIT MACHEN ZU KÖNNEN?

Dies war die letzte Frage, auf die die befragten Frauen auf sehr unterschiedliche Weise antworteten. Einige der Befragten betonten wieder die Wichtigkeit der Sprache. Demnach sollten Frauen die Sprache lernen, um eine gute Arbeit machen zu können. So forderte eine Befragte, dass mehr Sprachkurse angeboten werden sollten. Aber vor allem war es fast allen Frauen in diesem Zusammenhang wichtig Kontakt zu deutschen Menschen zu haben. Demnach würden Frauen nur durch das Lesen und Lernen die deutsche Sprache nicht richtig lernen können. Der Kontakt zu deutschen Menschen würde helfen die Sprache zu lernen und auch jegliche Informationen zu bekommen, da eine „Deutsche mehr wisse“ über Deutschland und Arbeit als geflüchtete Menschen. Eine Befragte erzählte außerdem von der persönlichen Erfahrung mit ihrem Mann, der durch den Kontakt zu deutschen Arbeitskollegen die Sprache besser gelernt hat und jetzt besser sprechen würde.

Ihr könnt geben mir oder andere Leute, jemand Leute kommt hilft für Kontakt. Wenn wir haben Kontakt, schneller lernen Deutsch und schneller gehen Ausbildung machen oder arbeiten. (E113;109)

Ja, gut für Sprache auch, ja. Ich will immer sprechen, nicht immer zu Hause. Ich will nicht vergessen, was ich habe in der Kurs gelernt. Ich will immer gehen bei deutsche Frau oder diese Gruppetermin oder ich will gehen, nicht bleiben zu Hause. (E114;71)

Sie sollten eine Ordnung im Wohnen haben, beispielsweise sie sollten keine Sorgen haben. Klar die wollen dann von sich aus arbeiten. Jetzt du sagst, die schicken mich heute, morgen und meine Arbeit ist unsicher, weiß die Sprache nicht, die Kinder klein, dann dein Kopf nicht ruhig.

(E14;107)

Kann ich sagen, alle Frauen Ausländer brauchen Hilfe, ich auch (lacht) für Arbeit finden. Ich bin ich will nicht zu Hause bleiben. Immer gesucht, immer gesucht, aber leider habe ich keine Chance. Habe ich keine Chance. Ja und für Kinder auch unterstützt. Und das, es gibt zu viele Problem, aber jetzt habe ich zwei oder drei gesagt. Das ist genug. (E12; 202)

Eine andere Befragte erzählte, dass Frauen auf jeden Fall eine Ausbildung machen sollten, da der Abschluss in Deutschland wichtig sei, um eine gute Arbeit machen zu können. Eine weitere Befragte erwähnte, dass der „Kopf ruhig“ sein müsse, um gut arbeiten zu können. Das heißt, dass die Frauen ein geregelteres Leben mit Bleibeperspektive und bessere Wohnsituation brauchen würden. Zudem erklärten die befragten Frauen, dass es sehr wichtig sei für die Frauen, Informationen über das Arbeiten in Deutschland zu bekommen, so wie beispielsweise über das Projekt.

Eine andere Befragte fand, dass Frauen hier die Chance haben frei zu entscheiden, welchen Beruf sie nachgehen möchten ohne jeglichen Druck seitens der Familie. Diese Chance sollten Frauen ausnutzen.

In diesem Zusammenhang erklärte eine andere Befragte, dass Frauen nicht zu Hause bleiben sollten und ermutigt werden müssten, arbeiten zu gehen. Viele in ihrem Umkreis seien depressiv, weil sie immer zu Hause seien und keine Verwandtschaft hier hätten. Diese Befragte erwähnt die Wichtigkeit von sozialen Kontakten. Eine weitere Befragte erzählte, dass Frauen schauen und ausprobieren müssten, welche Arbeit ihnen am besten gefiele. Hierfür würden Praktika eine Hilfe sein.

FAZIT

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die befragten Teilnehmerinnen alle den Wunsch haben in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Sie möchten jenseits von dem im Herkunftsland erlebtem Rollenverständnis von „Mann geht arbeiten“, in Deutschland die Sprache lernen, auch um arbeiten gehen zu können. Die hohe Bereitschaft, die Sprache lernen zu wollen deutet auf das Anerkennen der Wichtigkeit des Spracherwerbs für den zukünftigen Lebensweg in Deutschland – vor allem im beruflichen Kontext – hin.

Dabei hat sich herausgestellt, dass die befragten Frauen Kontakt zur deutschen Bevölkerung wünschen, auch um der sprachlichen Praxis willen. Die hohe Arbeitsmotivation der befragten Frauen lässt sich außerdem an ihren Aussagen zum Projekt und dem mehrfach geäußerten Wunsch zu arbeiten festmachen. Die interviewten Frauen sind motiviert die Sprache zu lernen und zu arbeiten, dabei ist die Begründung der Motivation ganz individuell und trotz unsicherer Bleibeperspektive fortbestehend. Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „Berufliches Empowerment für Frauen“ als hilfreich empfunden, da laut den Interviews zum einen durch die Teilnahme an dem Projekt der Zugang zu Informationen hinsichtlich des Arbeitens in Deutschland stattgefunden hat und zum anderen durch die aktive Suche nach Arbeit in gewisser Weise der Bezug zu Praxis hergestellt wurde.

Die Zufriedenheit der Frauen mit dem Projekt lässt sich somit mit den gewonnenen Erkenntnissen zu Themen um Arbeit in Deutschland und der Unterstützung bei der Suche nach Arbeit begründen. Sie möchten arbeiten und brauchen die hierfür notwendige Hilfestellung. Viele Frauen erwähnten deutlich, dass sie vor der Teilnahme an dem Projekt zu wenig Wissen über Themen hinsichtlich des Arbeitens in Deutschland hatten. Das Projekt hat den Frauen insoweit geholfen, dass ihnen unterschiedliche Möglichkeiten in beruflicher Praxis aufgezeigt und Informationen mitgeteilt wurden, um sie im Anschluss an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Aus den Interviews geht hervor, dass einige Frauen während des Projektes und mit Hilfe der Projektmitarbeiterinnen aktiv nach Arbeit gesucht und sich beworben haben und beispielsweise durch diverse Praktika Erfahrung gesammelt haben, was für sie ein wertvoller Aspekt war. Das Angebot wird genutzt, um beispielsweise mehr Informationen für den späteren/jetzigen Berufsweg zu erhalten oder um eine passende Arbeit zu finden. Dabei wird die Gruppendynamik mit dem regelmäßig stattfindenden Erfahrungsaustausch sehr geschätzt, so wie die Einzelcoachings, die vor allem für den Bewerbungsprozess genutzt werden.

Es bleibt allgemein festzuhalten, dass Projekte wie dieses eine Hilfestellung für geflüchtete Menschen sind und in vielerlei Hinsicht als solche auch von den interviewten Frauen wahrgenommen werden.

Die Aktivierung und Integration von geflüchteten Frauen stellt aufgrund ihrer meist multiplen Problemlagen eine große Herausforderung dar. Damit schutzbedürftige geflüchtete Frauen in gleicher Weise am Erwerbsleben teilnehmen können, bedarf es weiterer spezifischer Angebote, die auf besonderen Unterstützungsbedarf zugeschnitten sind.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2016, S. 147

5. Projekterfahrung – und Erkenntnisse

Die Frauen zeigten sich sehr motiviert und wollten sehr gerne (wieder) beruflich aktiv werden. In ihren Herkunftsländern hatten sie mehrheitlich berufliche Erfahrungen aus selbstständiger Arbeit oder durch die Mitarbeit in Familienunternehmen gesammelt. Dass diese Erfahrungen hier nicht anerkannt oder „nicht gebraucht wurden“ (z.B. bei Näherinnen) war für viele demotivierend. Das Interesse der Teilnehmerinnen an Qualifizierungen war und ist da. Der lange Weg – Erlernen der deutschen Sprache, über das Nachholen von Schulabschlüssen bis zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung – stand teilweise dem Wunsch entgegen, pragmatisch den „beruflichen Einstieg zu bekommen“, eine (unqualifizierte) Arbeit zu beginnen, um Erfahrungen zu sammeln und Geld zu verdienen.

Der ineinandergreifende Ansatz von individueller Beratung und Gruppenarbeit ermöglichte den Teilnehmerinnen, sofern sie nicht beides in Anspruch nehmen konnten oder wollten, sich für das für sie aktuell passende Angebot zu entscheiden. Der Kontakt zu dem Sachgebiet Sozialbetreuung des Amtes für Migration und Flüchtlinge war für die Projektarbeit sehr unterstützend. Die Sozialbetreuung sicherte einen schnellen Zugang zu geflüchteten Frauen in den Gemeinschaftsunterkünften, fußend auf bestehenden, intensiven Kontakten, sowie ein bereits vorhandenes Vertrauensverhältnis. Darüber hinaus unterstützten ab 2018 auch die IntegrationsmanagerInnen im Landkreis Böblingen (insgesamt 40 Personen) die Projektarbeit mit der Initiierung weiterer peer groups von geflüchteten Frauen, die teilweise in die vorhandenen Frauengruppen eingebunden wurden.

Die Teilnehmerinnen des Projektes waren überwiegend im Alter von Anfang 20 bis Mitte 40 Jahre, viele von ihnen waren und sind Mütter, auch von kleinen Kindern. Die Möglichkeit, die Beratungen und Gruppenveranstaltungen aufsuchend, direkt in den Unterkünften umzusetzen, erhöhte ihre Möglichkeit teilzunehmen und drückte auch Wertschätzung für ihre momentane Lebenssituation aus.

Neben ihren aufgrund der familiären Situation begrenzten zeitlichen Möglichkeiten, waren ebenfalls ihre finanziellen Ressourcen für die Nutzung des ÖPNV (Öffentlicher Verkehrsverbund) eingeschränkt. Der Mangel an Sprachkursen mit Kinderbetreuung (alle Sprachniveaus) und Mangel an Alphabetisierungskursen machte sich insofern bemerkbar, als dass der Spracherwerb vieler Teilnehmerinnen verzögert stattfand im Vergleich zu ihren Männern. Ihr Sprachniveau war daher teilweise noch vergleichsweise niedrig. Eine zusätzliche strukturelle Hürde war das Zulassungskriterium Herkunftsland, z.B. bei Sprachkursen. Viele der Teilnehmerinnen kamen aus Ländern wie Afghanistan, Gambia, Kamerun, Nigeria etc. („offene Bleibeperspektive“) und konnten daher in den überwiegenden Fällen, zusätzlich zur Kinderbetreuung, erst mit zeitlicher Verzögerung an einem Sprachkurs teilnehmen. Die enge Zusammenarbeit mit der Clearingstelle Sprachförderung des Sachgebietes Integration war sehr hilfreich, zumal im Rahmen der Landesförderung Baden-Württembergs Sprachförderangebote bereit gestellt werden konnten. Dies erschwerte den geflüchteten Frauen „schnelle“, erste erfolgreiche berufliche Schritte einleiten und gehen zu können. Hinzu kam, dass manche Teilnehmerinnen mit Lernstrategien konfrontiert wurden und diese erst entwickeln bzw. erlernen mussten („Frauen ohne formale Berufs- und Bildungsabschlüsse“ – viele waren nur wenige Jahre in der Schule).

Für die Projektkoordination bedeutete dies, dass Materialien und die Workshopinhalte so zu konzipieren waren, dass auch Analphabetinnen und Frauen mit wenig Deutschkenntnissen davon profitieren konnten. Viele Teilnehmerinnen unterstrichen die Wichtigkeit der Sprache gerade für die Aufnahme einer Beschäftigung, indem sie betonten, dass sie erst die Sprache gut lernen möchten, um nicht aufgrund von Missverständnissen in einem Praktikum oder bei einer Arbeit Fehler zu machen.

Das Angebot war offen für alle interessierten geflüchteten Frauen ohne formale Bildungsabschlüsse, unabhängig vom Herkunftsland. Im Projektverlauf wurden aus den Gruppen einzelne Teilnehmerinnen abgeschoben. Das beeinflusste die Gruppendynamik und sorgte bei allen Beteiligten für viel Betroffenheit.

Verlegungen von einer Gemeinschaftsunterkunft in eine andere oder in eine Anschlussunterbringung im Landkreis erschwerte den betroffenen Teilnehmerinnen eine weitere Teilnahme aufgrund der „Neuorganisation/Einfindung“ vor Ort. Vielen Projektteilnehmerinnen mangelte es an sozialen Kontakten, auch und vor allem zur Aufnahmegesellschaft. Damit fehlten Unterstützungs- und Entlastungsnetzwerke sowie Möglichkeiten, die erlernten Sprachfertigkeiten anzuwenden. Absagen und Fehlen von Teilnehmerinnen zeigten, dass familiäre und andere Verpflichtungen oftmals vorrangig und sehr zeitintensiv waren. Austritte aus dem Projekt ergaben sich insbesondere aufgrund von familiären Problemen, Schwangerschaft, Abschiebung, freiwilliger Ausreise und Verlegungen.

Durch die Offenheit der Teilnehmerinnen, die sich im Rahmen der Projektarbeit und Laufzeit aufgebaut hatte, entstand ein enges Vertrauensverhältnis. Das war die Voraussetzung, um die Bedarfe der Frauen erkennen und benennen zu können. Durch die Erkenntnis, dass sich die projektbeteiligten Frauen in gleichen Situationen befanden, den Wunsch hatten, eine berufliche Perspektive entwickeln zu wollen, konnte eine „offene Kultur des Austausches“ und der gegenseitigen Unterstützung geschaffen werden. Viele der Teilnehmerinnen fühlten sich im Projektkontext erstmalig als eigenständige und aktive Personen wahrgenommen und ihre beruflichen Wünsche wurden nicht im Vorfeld als „unerreichbar“ oder „illusionär“ tituliert. Vielmehr konnten sie mit allen ihren individuellen und strukturellen „Baustellen“, die auf dem Weg zu einer beruflichen Integration beachtet und bearbeitet werden mussten, durch die Einbindung im Projekt eine verbindliche und professionelle Unterstützung erfahren.

Berufliche Integration war für die Teilnehmerinnen ein klares Ziel, auch wenn die Umsetzung noch viele weitere Schritte, Geduld und Ausdauer bedingt.

6. Handlungsempfehlungen



Zielgruppenspezifische Angebote für geflüchteten Frauen müssen langfristig etabliert werden und als Anlaufstellen für die Frauen fungieren.



Ineinandergreifende, ressourcenorientierte Angebote wie Einzelcoaching zur individuellen Perspektivenentwicklung und Gruppenangebote zur Vernetzung eröffnen der Zielgruppe eine realistische Chance, berufliche Integrationsprozesse erfolgreich zu absolvieren.



Bestehende Arbeitsmarktprogramme sollten an den Bedarfen von geflüchteten Frauen ausgerichtet und dynamisiert werden – abgeschlossene, modulare Bausteine, die individuell nach Lernerfolgen zusammengestellt werden können.



Die Angebote müssen **niedrigschwellig, aufsuchend gestaltet** sein und mit Kinderbetreuungsangeboten flankiert sein, um auch Frauen, die wenig Teilnahmemöglichkeiten haben, zu erreichen und einbinden zu können.



Unternehmen müssen im Projektkontext **als kontinuierliche Partner** und potentielle Arbeitgeber eingebunden werden. So kann eine gezielte Sensibilisierung für diese Zielgruppe erfolgen und für deren Einstellung gewonnen werden. Darüber hinaus sind Angebote der innerbetrieblichen Begleitung maßgeblich und müssen in einem langfristigen Projektportfolio mitgedacht werden.



Förderlich sind Angebotsinhalte dann, wenn sie so gestaltet werden, dass sie der **Heterogenität** der geflüchteten Frauen entsprechen und gerecht werden: sowohl für Analphabetinnen/Akademikerinnen, Frauen ohne/mit Berufserfahrungen, ohne/mit Familie, junge/ältere Frauen etc.



Frühzeitig nach ihrer Ankunft sollten alle geflüchteten Frauen, unabhängig vom Herkunftsland, in strukturierte, zielgruppenorientierte Programme eingebunden werden, um lange, verunsichernde bis demotivierende „Wartephasen“ ohne Orientierung und Perspektivenentwicklung zu vermeiden.



Die Angebotsinhalte sollten **modular, praxisbezogen und überschaubar** für die Teilnehmerinnen sein - Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung der Inhalte sollten für die Teilnehmerinnen gegeben sein, um sie tatsächlich bedarfsorientiert ausrichten zu können.

**Zugangsbeschränkungen**

z.B. bei Sprachkursen für bestimmte Gruppen von geflüchteten Frauen verzögern bzw. verhindern eine zeitnahe Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung – Öffnung der Förderangebote (vom Bund) auch für die Zielgruppe mit einer offenen Bleibeperspektive.

**Eine wertschätzende Anerkennungskultur**

von informellen Kompetenzen sowie eine realistische Perspektive diese einsetzen zu können, erhöht die Motivation, (wieder) beruflich aktiv zu werden. Hier sollte ein Paradigmenwechsel von „Zeugnis- zur Kompetenzorientierung“ stattfinden, um langfristig und erfolgreich auch die Zielgruppe geflüchteter Frauen als zukünftige Fachkräfte aufzubauen.

**Eigene Wünsche, Entscheidungen und Perspektiven**

der geflüchteten Frauen sollten respektiert und realistisch begleitet und nicht als „illusionär“ abgehandelt werden.



Die Teilnehmerinnen sollten in ihrer Ganzheitlichkeit wahrgenommen und mit spezifischen Anliegen an **entsprechende Fachstellen** weiterverwiesen werden.

**Soziale Kontakte**

, sowohl zur Aufnahmegesellschaft als auch zu Personen der Herkunftsgemeinschaft, sollten durch das Angebot aktiv gefördert werden.

**Multiplikatorinnen**

sollten als „Vorbild und Wegweiserin aus den eigenen Reihen“ beschäftigt und entlohnt werden.

**Geflüchtete Frauen sollten als eigenständige, aktive Person**

mit wertvollen Kompetenzen wahrgenommen und so angesprochen werden (nicht nur als Ehefrau/Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft), auch um zu verhindern, dass sie strukturell in traditionelle Rollenverteilungen gedrängt werden und sich so eine „gender gap“ bei der beruflichen Integration verfestigt. Dafür kann es auch notwendig sein, zusätzlich Familienworkshops anzubieten und/oder bestenfalls mänderspezifische Angebote zur Auseinandersetzung mit dem vorhandenen Männlichkeitsbild.

7. Pressespiegel

- **„Projekt für geflüchtete Frauen beim Landratsamt Böblingen gestartet“**
<https://www.netzwerk-iq-bw.de/de/assets/files/Vernetzt_2017_02_Juni-web.pdf>, S.14
- <https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/IQ_konkret/2017_03_IQ_konkret.pdf>, S.29
- **„Vom großen Glück arbeiten zu dürfen“**
<<https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.fluechtlingsfrauen-auf-dem-weg-in-den-beruf-vom-grossen-glueck-arbeiten-zu-duerfen.e1f3be72-0d5c-4a9e-8592-e314f748ec47.html>>
- **„Ziel: Integration in den Arbeitsmarkt“**
<https://www.krzbb.de/krz_50_111377890-13-_Ziel-Integration-in-den-Arbeitsmarkt.html>
- **„Berufe schnuppern und Betriebe kennenlernen“**
<https://www.krzbb.de/krz_50_111576867-13-_Berufe-schnuppern-und-Betriebe-kennenlernen.html>
- **„Auf die individuellen Bedürfnisse achten“**
<https://www.gaeubote.de/gb_10_111395073-24-_Auf-die-individuellen-Beduerfnisse-achten-.html>

8. Literaturverzeichnis

- **Bauer, H.G / Triebel, C. (2011):** KomBI Laufbahnberatung. Kompetenzorientiert. Biografisch. Interkulturell. Ein Arbeitsbuch. Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Kompetenzzentrum MigraNet. Augsburg.
- **Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016):** Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. 11. Bericht (Dezember 2016).
- **Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2018):** Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung. 2. Auflage 2018
- **Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (2017):** Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung. Selbstverständnis des Förderprogramms IQ über Antidiskriminierung. Förderprogramm Integration durch Qualifizierung.
- **Farrokhzad, S. (2017):** Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt - Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien. In C. Pfeffer-Hoffmann, Profile der Neueinwanderung 2017 - Spezifische Herausforderung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (S. 19-58). Mensch und Buch Verlag.
- **Farrokhzad, S. (2018):** Situation geflüchteter Frauen auf dem Arbeitsmarkt – und arbeitsmarktpolitische Handlungsmöglichkeiten. Vortrag auf dem Fachtag „Stolpersteine und Erfolgsfaktoren beim Arbeitsmarktzugang für geflüchtete Frauen“ des IQ-Netzwerks Schleswig-Holstein am 30. Mai 2018. Kiel.
- **InnovaBest (2017):** Weibliche Flüchtlinge: Warum sie zum Motor im Integrationsprozess werden können. Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland. Netzwerk Report 08/2017. Kurzbericht einer qualitativen Studie in NRW.
- **Knuth, M. (2017):** Auf alten Wegen zu neuen Zielgruppen - und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden. In C. Pfeffer-Hoffmann, Profile der Neueinwanderung 2017 - Spezifische Herausforderung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (S. 59-69). Mensch und Buch Verlag.
- **Landratsamt Böblingen (09/2018):** Kreis & Politik - Der Landkreis Böblingen. Von www.lrabbb.de abgerufen
- **Lange, M. M., & Ziegler, J. (2017):** Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. Working Paper 04/2017, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“, Fachstelle Einwanderung.
- **Liebig, T. (2018):** „Dreifach benachteiligt?“. Ein erster Überblick über die Integration von weiblichen Flüchtlinge. (O. Publishing, Hrsg.) Paris. doi:<http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de>
- **Pallmann, I. (2017):** Integration in den Arbeitsmarkt - Spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen? In C. P.-H. (Hrsg.), Profile der Neueinwanderung 2017 - Spezifische Herausforderung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen (S. 7-17). Mensch und Buch Verlag.
- **Worbs, S., & Baraulina, T. (2017):** Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.

www.netzwerk-iq.de
www.lrabb.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“