

Migrantinnen als Fachkräfte erkennen

Qualifikationsadäquate Teilhabe am Arbeitsmarkt fördern

Der Fachkräftemangel ist in vielen Unternehmen deutlich spürbar. Zugleich gibt es zahlreiche Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte, die – anders als die gängigen Klischees es nahelegen – gut ausgebildet und qualifiziert sind. Im Beitrag wird aufgezeigt, welche Hürden eine Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt erschweren. Vor diesem Hintergrund werden Erfahrungen aus dem IQ NRW Teilprojekt »ÖFFNUNGSZEITEN« vorgestellt und Erfolgsfaktoren für eine qualifikationsadäquate berufliche Integration von Migrantinnen dargestellt.

Über wen reden wir?

In Alltagsdiskursen, aber z. T. auch in arbeitsmarktrelevanten Fachdiskursen, findet sich nach wie vor ein eher einseitiges, defizitorientiertes Bild über Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Dabei sind Migrantinnen in Deutschland eine heterogene Gruppe: Ihre Lebenslagen sind sehr unterschiedlich. Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Deutschland bzw. ihre Familien kommen beispielsweise aus über 100 Herkunftsländern. Sie sind selbst migriert, geflüchtet oder auch in Deutschland geboren und leben mittlerweile in der dritten oder vierten Generation hier. Sie haben unterschiedliche Aufenthaltstitel, einen heterogenen Bildungsstand; die familialen und außerfamilialen Ausgangsbedingungen und Unterstützungssysteme sind genauso unterschiedlich wie das ökonomische und soziale Kapital, das sie mitbringen. Darüber hinaus stellt sich für diejenigen, die Kinder haben, die Vereinbarkeitsfra-

ge von Beruf und Familie genauso wie für Frauen ohne Migrationsgeschichte. Diese Heterogenität der Migrantinnen erfordert eine differenzierte und ressourcenorientierte Betrachtung, um sie bedarfsgerecht in ihren Bildungs- und Berufslaufbahnen stärken zu können.

Zugang zum Arbeitsmarkt – Herausforderungen in der Praxis

Trotz langjähriger und auch erfolgreicher Aktivitäten zur Beratung, Vermittlung und Qualifizierung einerseits sowie zur interkulturellen Öffnung und Antidiskriminierung andererseits sind Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert, oftmals unterhalb ihrer beruflichen Qualifikation und eher prekär beschäftigt. So wurden im Jahr 2020 rund 55,5 Prozent der insgesamt 31.536 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation aus dem Jahr 2019 von Frauen gestellt (vgl. BIBB 2021), aber rund ein Drittel der gut qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund arbeitet deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (vgl. BRÜCKER u. a. 2016). Die Gründe hierfür sind vielfältig:

- Es fehlen zum einen Informationen über das Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie zum anderen

- über Anerkennungsverfahren und damit verbundene Möglichkeiten;
- Frauen mit Migrationshintergrund erfahren Diskriminierung im Bildungs- und Beschäftigungssystem, so werden sie z. B. immer wieder mit stereotypen Bildern konfrontiert, zum Teil bezogen auf ihre Herkunftsländer und/oder Religionszugehörigkeit, oder aber sie werden in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, obwohl sie selbst qualifikationsadäquate Bildungs- und Berufskarrieren verfolgen;
- die Frauen verfügen nicht über das erforderliche ökonomische und soziale Kapital;
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für sie eine große Herausforderung;
- aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden sowie
- mangelnde interkulturelle Öffnung bei Teilen der arbeitsmarktrelevanten Akteursgruppen erschweren ihnen den Zugang zu Maßnahmen und zum Arbeitsmarkt.

Erfolgsfaktoren für die qualifikationsadäquate Teilhabe

Erkenntnisse aus dem o. g. IQ-Projekt und Erfahrungen aus der Arbeit der Migrantenorganisation Migration und Arbeitswelt (MA.i) e.V. (vgl. weiterführende Links am Ende des Beitrags) zeigen, dass im Hinblick auf eine breite und vor allem qualifikationsadäquate Teilhabe von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt ein Bündel von Maßnahmen erforderlich ist.

Ganzheitliche Ansätze: Maßnahmen müssen auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen und von allen Beteiligten gemeinsam gestaltet werden. So wendet



CANAN ULUĞ
Vorstandsvorsitzende
Migration und Arbeitswelt e.V.
interkulturell innovativ
inklusive (MA.i e.V.)
culug@migration-
arbeitswelt.de

sich das IQ-Projekt zum einen an die Migrantinnen selbst, die bedarfs- und ressourcenorientiert auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt beraten und eng begleitet werden. Zum anderen richtet es sich an relevante Arbeitsmarktakteure wie Arbeitsverwaltungen, KMU und öffentliche Einrichtungen mit Angeboten wie etwa interkulturelle Schulungen und Beratungen zur Organisations- und Personalentwicklung (vgl. auch GALONSKI/GIEßLER/WEMHÖNER in diesem Heft). Hierbei gilt es, auf die Potenziale und Kompetenzen von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte aufmerksam zu machen, diese wertzuschätzen, zu fördern und vorteilhaft einzusetzen.

Kommunale Netzwerke: Von zentraler Bedeutung ist eine verbindliche Zusammenarbeit in einem lokalen Netzwerk mit relevanten Arbeitsmarktakteuren. In Köln haben sich auf Initiative von MA.i e.V. die zentralen Arbeitsmarktakteure als »Kölner Expert*innenkreis« mit dem Ziel zusammengetan, die vielfältigen Potenziale von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Köln sichtbar zu machen und ihre qualifikationsadäquate berufliche Integration zu verbessern. Durch die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure werden Prozesse beschleunigt, Synergien geschaffen sowie strukturelle Barrieren analysiert und reflek-

tiert. Dies erfolgt oft ausgehend von konkreten Fällen, bspw. wenn Frauen in der Beratung berichten, dass sie im Jobcenter nicht weiterkommen. Der Austausch findet sowohl einzelfall- als auch prozessbezogen statt. Erarbeitete Angebote und Informationen können so nachhaltig in Regelstrukturen implementiert werden. Entscheidend ist, dass MA.i e.V. als Migrantinnenorganisation den direkten, persönlichen und vertrauensvollen Zugang zu der Zielgruppe »Migrantinnen« hat und durch ihre Expertise in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik als Vermittler und Impulsgeber zwischen den Akteuren fungiert.

Positives Image: Darüber hinaus ist es besonders wichtig, eine positive Wahrnehmung von qualifizierten Migrantinnen in Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen und Stereotype zu durchbrechen. Sie müssen widerlegt und ein positives Bild einer modernen Migrantin geschaffen werden, die gebildet, unabhängig und selbstbewusst ist. Die Kommunikation von positiven Beispielen und Erfolgsgeschichten (wie z. B. im Kurzfilm – »Let's go! – Migrantinnen starten durch«, vgl. Link am Ende des Beitrags) ist dabei ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Begegnungen auf Augenhöhe: Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Entwick-

lung und Durchführung von innovativeren Formaten. So wurde z. B. im Rahmen des IQ NRW Projekts »ÖFFNUNGSZEITEN« das Veranstaltungsformat »Let's meet! – Unternehmen treffen Fachkräfte« ins Leben gerufen. Unternehmen in der Kölner Region und qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte begegnen sich in freundlicher Atmosphäre, um erste Kontakte zu knüpfen und sich auszutauschen. Mit diesem Format wurde ein Rahmen geschaffen, in dem sich Arbeitgeber und Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf Augenhöhe treffen, kennenlernen und sogar für ein Arbeitsverhältnis zusammenfinden können.

Was bleibt zu tun?

Deutschland kann es sich vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels nicht leisten, auf die Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund zu verzichten. Alle Akteure der Wirtschaft und Gesellschaft sind aufgefordert, zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Migrantinnen beizutragen. Der hier skizzierte Weg und die gesammelten Erfahrungen machen Mut, die qualifikationsadäquate Teilhabe von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu fördern. Migrantinnenorganisationen können dabei eine wichtige Rolle als Initiatorin und Koordinatorin spielen. ◀



Weitere Informationen:

- Migrantinnenorganisation Migration und Arbeitswelt (MA.i) e.V. www.migration-arbeitswelt.de
- IQ NRW Teilprojekt »ÖFFNUNGSZEITEN – Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren für Migrantinnen« www.migration-arbeitswelt.de/projekte/oeffnungszeiten/
- Kurzfilm »Let's go! – Migrantinnen starten durch« www.youtube.com/watch?v=4wXl1hTbZpA
- KMU Toolbox-Migrantinnen im Fokus www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_B18_Migrantinnen_als_Fachkraefte.pdf
- IQ Netzwerk NRW www.iq-netzwerk-nrw.de

LITERATUR

- BRÜCKER, H. u. a.: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht 24/2016 – URL: www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k161111301
- BIBB: Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Factsheet Bonn 2021 – URL: www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2021-factsheet-anerkennungsmonitoring-DE.pdf

(Alle Links: Stand 10.12.2021)