

## Zum Stand der Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung geflüchteter Frauen

Grundsätzlich ist die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ein lang andauernder Prozess, aber er funktioniert und zeitigt Erfolge. Allerdings gibt es nicht zuletzt auf Basis der Studien des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit - insbesondere der [IAB-BAMF-SOEP-Studie](#) (siehe IAB-Studie [13/2023](#) und [10/2024](#))- erkennbar ein deutliches Gefälle zwischen den Geschlechtern. Während nach acht Jahren Aufenthalt in Deutschland die Erwerbsquote bei den geflüchteten Männern bei 86% liegt und damit die der durchschnittlichen Erwerbsquote von Männern in Deutschland deutlich um 5% übertrifft, liegt diese Erwerbsquote bei geflüchteten Frauen nach acht Jahren Aufenthalt lediglich bei 33% und damit sehr deutlich unter der durchschnittlichen Erwerbsquote aller Frauen im Bundesgebiet, die bei 77% liegt.

Das IAB stellt fest, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten grundsätzlich zu Beginn ihres Aufenthalts einerseits durch individuelle und soziostrukturelle Barrieren wie zu geringe Sprachkenntnisse, das ungeordnete Ankommen, die Belastungen durch die Flucht, die Neuorientierung in der Aufnahmegesellschaft etc. erschwert und verzögert wird. Andererseits durch rechtliche Hindernisse die Arbeitsmarktintegration beeinträchtigen und verzögern, wie nicht zuletzt Arbeitsverbote oder aufwendige Verfahren bei der Beantragung von Beschäftigungserlaubnissen bei Ausländerbehörden und dem Zustimmungsverfahren bei der Arbeitsagentur oder - auch sehr wichtig - Wohnsitzauflagen bzw. Beschränkungen bei der Wohnsitzwahl. Darüber hinaus spielten laut IAB die (nicht ausreichende) Verfügbarkeit von Sprach- bzw. Integrationskursen und Qualifizierungsmaßnahmen eine große Rolle. Und hier ist dann wohl auch die Ursache zu suchen, warum geflüchtete Frauen so deutlich gegenüber den Männern im Nachteil sind: Die ohnehin geringen Ressourcen an Maßnahmen werden stärker von Männern beansprucht, dies nach Ansicht des IAB deshalb, weil Frauen viel mehr die Reproduktionsarbeit/Sorgearbeit übernehmen, darunter v.a. die Kinderbetreuung.

Auch Beratungsangebote werden von Frauen weniger in Anspruch genommen, stellt das IAB fest. Weiterhin führt das IAB die geringe Erwerbsquote bei Frauen auf die bereits in ihren Herkunftsländern geringere Erwerbstätigkeit zurück.

Auch Prof. em. Dietrich Thränhardt bestätigt in einer aktuellen Studie für die Bertelsmann-Stiftung ([siehe hier](#)), in der er die Aufnahme der aus der Ukraine geflohenen Menschen mit der über das Asylsystem Schutz suchenden Menschen vergleicht, dass die rechtlichen Barrieren und auch die soziale Isolation der Asylantragsteller\*innen durch (anfängliche) Unterbringung in Aufnahmelagern und in Gemeinschaftsunterkünften die Arbeitsmarktintegration deutlich erschwert.

## Erfahrungen aus den Arbeitsmarktprojekten des Flüchtlingsrates Niedersachsen

Im Grunde können wir diese Erkenntnisse des IAB und aus der Bertelsmann-Studie mit den Erfahrungen aus unseren Arbeitsmarktprojekten für Geflüchtete eindeutig bestätigen. Es gibt zu wenige Sprachkurse oder Qualifikationsmaßnahmen, die die Sorgearbeit mit dem Besuch dieser Maßnahmen in Einklang bringen. Kurse, die mit einer Kinderbetreuung verbunden sind oder auf die Zeiten für Erziehung und andere Reproduktionsarbeit Rücksicht nehmen, sind nicht ausreichend

vorhanden. In den Beratungen tauchen weit häufiger Männer aus den Familien auf, weil sie es eher einrichten können, eine Beratungseinrichtung aufzusuchen. Zudem reproduzieren sich die geschlechtsbedingten Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, weil Familien nicht immer nur auf Grundlage eines tradierten Rollenbildes entscheiden, dass der Mann aus der Familie Erwerbsarbeit aufnehmen soll, sondern weil er objektiv auf dem Arbeitsmarkt höhere Chancen hat, eine Beschäftigung zu finden.

Die Anzahl an Angeboten an Sprach- und Integrationskursen, wie auch an Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen, v.a. (allein erziehenden) Frauen mit Kindern zugeschnitten sind, ist deutlich zu gering. Es bedarf mehr und passender Betreuungsangebote für Kinder parallel zu Kursen und Maßnahmen. Für Geflüchtete, die in ländlichen Regionen leben, kommt oftmals die ungünstige und ungenügende Verkehrsanbindung an städtische Zentren, in denen Kurse und Maßnahmen durchgeführt werden oder wo sich Arbeitsplätze finden, hinzu.

Es gibt zunehmend Beratungsangebote für geflüchtete Frauen, wie z.B. das Projekt "Mein Weg in Deutschland", das der Flüchtlingsrat im Rahmen des WIR-Netzwerkes „AZG – Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete“ umsetzt. Aber es ist offensichtlich, dass diese noch weiter ausgebaut werden und von Dauer sein müssen. Die Beratungsangebote können letztlich auch nur erfolgreich sein, wenn es Maßnahmen gibt, die auf die spezifische Situation von Frauen zugeschnitten sind. Davon werden auch mehr benötigt, sowohl im Bereich Sprache wie auch im Bereich berufliche Qualifizierung.

Über das Angebot „Mein Weg in Deutschland“ im Zuge des Arbeitsmarktprojekt AZG – Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete führen zwei Kolleginnen regelmäßig Schulungen und Informationsveranstaltungen speziell für geflüchtete Frauen durch. Sie kommen aus den Erfahrungen ihrer Arbeit auf folgende Erkenntnisse:

Die Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt wird durch zwei wesentliche Aspekte beeinflusst:

### **Unzureichende Anpassung von Angeboten und Maßnahmen an die Lebensrealität geflüchteter Frauen:**

Viele bestehende Angebote und Maßnahmen sind nicht bedarfsorientiert und berücksichtigen die spezifischen Lebensrealitäten dieser Frauen nur unzureichend. Neben Sprachbarrieren spielen dabei auch kulturelle und soziale Unterschiede eine zentrale Rolle, ebenso wie traditionelle Geschlechterrollen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Fehlen von Kinderbetreuungsangeboten.

Neben der Anerkennung von formalen Abschlüssen ist es entscheidend, auch die beruflichen Erfahrungen, Kompetenzen und individuellen Interessen der Frauen anzuerkennen. Diese Aspekte sind essenziell, um ihre Potenziale umfassend zu nutzen und sie zielgerichtet in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Eine zusätzliche Herausforderung besteht darin, dass viele geflüchtete Frauen aufgrund ihrer Erlebnisse vor und während der Flucht mit Traumata, psychischen Belastungen oder

Gewalterfahrungen zu kämpfen haben. Diese Erfahrungen können ihre Fähigkeit, an Qualifizierungsmaßnahmen oder am Arbeitsmarkt teilzunehmen, erheblich beeinträchtigen. Eine ganzheitliche Unterstützung, die psychologische Betreuung und soziale Stabilisierung mit einbezieht, ist daher unverzichtbar.

### **Gesellschaftliche Wahrnehmung und Offenheit des Arbeitsmarkts:**

Trotz des offensichtlichen Fachkräftemangels ist der deutsche Arbeitsmarkt oft nicht ausreichend offen für Geflüchtete und Migranten, insbesondere für geflüchtete Frauen. Diese sind häufig mit intersektionaler Diskriminierung konfrontiert, die sich aus der Kombination von Geschlecht, Herkunft und anderen sozialen Faktoren ergibt. Dies erschwert ihren Zugang zu Beschäftigung erheblich.

Vorurteile und stereotype Vorstellungen über die Kompetenzen und Potenziale geflüchteter Frauen sowie mangelnde Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sind weitere Hürden. Zudem gibt es strukturelle Hindernisse wie komplexe bürokratische Anforderungen, die die Arbeitsaufnahme für diese Gruppe erschweren.

### **Empfehlungen:**

#### **1. Frühzeitige Aufklärung über Rechte, Pflichten und Ressourcen:**

Geflüchtete Frauen benötigen von Anfang an Zugang zu klaren Informationen über ihre Rechte und Pflichten, verfügbare Ressourcen, bestehende Angebote sowie das Bildungs- und Arbeitsmarktsystem in Deutschland. Eine frühzeitige Orientierung kann dazu beitragen, dass sie ihre Möglichkeiten besser verstehen und gezielt wahrnehmen können. Besonders wichtig ist es, diese Aufklärung in einer für die Frauen zugänglichen Form anzubieten – etwa in ihrer Muttersprache oder mit interkulturell geschultem Personal.

#### **2. Verpflichtung und Zusammenarbeit der Akteur\*innen:**

Eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen und Angeboten hängt maßgeblich von der Zusammenarbeit und dem Engagement aller relevanten Akteur\*innen ab. Es hat sich gezeigt, dass die Durchführung von Angeboten häufig durch strukturelle Hindernisse und fehlende Engagement erschwert wird. Hier ist es entscheidend, dass alle Beteiligten, von Organisationen bis hin zu lokalen Behörden, eine aktive Verantwortung für die Umsetzung übernehmen und eng kooperieren, um sicherzustellen, dass die Angebote tatsächlich die Zielgruppe erreichen.

#### **3. Finanzielle Förderung bedarfsorientierter Maßnahmen:**

Um die spezifischen Bedürfnisse geflüchteter Frauen langfristig und nachhaltig zu adressieren, müssen bedarfsorientierte Angebote ausreichend finanziell gefördert werden. Nur durch eine langfristige und stabile Finanzierung können Projekte und Maßnahmen entstehen, die dieser Zielgruppe nachhaltig helfen, sich im Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies betrifft insbesondere Maßnahmen, die auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen, sowie Angebote, die psychologische Unterstützung und Traumabewältigung einbeziehen.

#### **4. Sensibilisierung des Arbeitsmarkts für geflüchtete Frauen:**

Die Integration geflüchteter Frauen in den Arbeitsmarkt erfordert nicht nur Anpassungen auf

Seiten der Geflüchteten, sondern auch eine Veränderung in der Wahrnehmung und Offenheit des Arbeitsmarkts. Arbeitgeber und Personalverantwortliche müssen für die besonderen Herausforderungen, Potenziale und Bedürfnisse dieser Gruppe sensibilisiert werden.

Flüchtlingsrat Niedersachsen, 06.12.2024