



Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

**Erfolgsfaktoren regionaler
und kommunaler Förderkonzepte**

**Christiane Fritsche
Christian Pfeffer-Hoffmann
Ildikó Pallmann**

www.iq-netzwerk.de

Christiane Fritsche, Ildikó Pallmann, Christian Pfeffer-Hoffmann

Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

Erfolgsfaktoren regionaler und
kommunaler Förderkonzepte

Christiane Fritsche, Ildikó Pallmann, Christian Pfeffer-Hoffmann

Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte

Impressum

ISBN 978-3-96729-110-0

© 2021 Mensch und Buch Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Träger der *Fachstelle Einwanderung*, in deren Rahmen diese Publikation entstand, ist



www.minor-kontor.de

Umschlaggestaltung: Markel Anasagasti

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



In Kooperation mit:



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1. Einleitung	9
1.1. Hintergrund der Fallstudie.....	9
1.2. Methodisches Vorgehen und inhaltliche Schwerpunkte.....	11
2. Frauen mit Migrationserfahrung als spezifische Zielgruppe	14
2.1. Lange Zeit ein Randthema, nun im Fokus	14
2.2. Nachhaltige Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt: Verschiedene Definitionsansätze	17
3. Interne Erfolgsfaktoren	21
3.1. Den Bedarf kennen: Passgenaue Angebote	21
3.2. „Treppe“ in die Erwerbstätigkeit: Koordinierung und Verzahnung der Angebote und Maßnahmen	25
3.3. Treibende Kräfte: BCA, Migrationsbeauftragte und Geschäftsführung....	27
3.4. „Themenbezogene Rucksackträger*innen“: Spezialisierte Mitarbeitende	29
3.5. Stark machen für einen Perspektivwechsel: Sensibilisierung der Kolleg*innen	30
4. Zusammenarbeit mit externen Netzwerkpartner*innen	31
4.1. Mögliche Netzwerkpartner*innen.....	32
4.2. Newsletter und Netzwerkplattform: Wie funktioniert Netzwerkarbeit? .	41
4.3. Anlassbezogen oder strategisch? Inhalte der Netzwerkarbeit.....	45
4.4. Günstige Rahmenbedingungen für effektive Netzwerkarbeit.....	46
4.5. Virtuelle Treffen und „Walk and Talk“: Netzwerkarbeit in Corona-Zeiten	47
5. „Mehr Bedarf als Plätze“: Das Handlungsfeld Kinderbetreuung und mögliche Lösungsansätze	49
5.1. Große Probleme und wenig Handlungsspielraum	50
5.2. Mögliche (Not)Lösungsansätze.....	51
6. Lokale Koordinations- und Kooperationsmodelle bei der Sprachförderung .	54
6.1. Koordinierung der Sprachförderung.....	56
6.2. Spezifische Bedarfe = spezifische Angebote?	58

7. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen	62
7.1. „Wie ein Brennglas“: Folgen für die Erwerbssituation von Migrantinnen	62
7.2. „Katastrophal“: Auswirkungen auf den Integrationsprozess	65
7.3. In einer Ausnahmesituation: Beratung durch Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Lockdown	68
8. Fazit	72

ANHANG

Literaturverzeichnis.....	75
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	78
Muster-Kooperationsvereinbarung.....	79
Die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit	85
Autor*innen	90

Zusammenfassung

Im Rahmen der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung spielen die Jobcenter und Agenturen für Arbeit eine zentrale Rolle. Welche Ansätze sie dabei verfolgen und wie sie diese in der Praxis umsetzen, zeigt die vorliegende Publikation am Beispiel von sieben ausgewählten Einrichtungen aus verschiedenen Regionen Deutschlands. Im Mittelpunkt stehen dabei die Erfahrungen und darauf basierenden Erkenntnisse der Mitarbeitenden der untersuchten Jobcenter und Agenturen für Arbeit sowie ihrer Netzwerkpartner*innen.

Die zentralen Erkenntnisse sind:

- Spezifische Einzelmaßnahmen für Migrantinnen allein reichen nicht aus, um die Zielgruppe im Rahmen der Arbeitsmarktintegration bedarfsgerecht zu unterstützen. Nötig ist vielmehr ein umfassender, struktureller und gendersensibler Ansatz, der darauf abzielt, Frauen mit ihren individuellen Kompetenzen und Qualifikationen wahrzunehmen, sich daraus ergebende Bedarfe zu erfassen und basierend darauf gemeinsam mit verschiedenen Netzwerkpartner*innen nachhaltige Förder- und Unterstützungsangebote zu schaffen.
- Um bestehende Bedarfe zu erkennen und entsprechende passgenaue Angebote machen zu können, müssen Frauen mit Migrationserfahrung, unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität, stärker in den Fokus der Jobcenter und Agenturen für Arbeit rücken.
- Als treibende Kräfte in diesem Kontext gelten vielerorts die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sowie die Migrationsbeauftragten, die mit ihrer Expertise und aktiven Netzwerkarbeit wichtige Impulse setzen.
- Um inhaltliche Expertise zu bündeln und den Überblick über die diversen Träger und ihre Angebote zu behalten, empfiehlt sich die konkrete Benennung von Zuständigen für relevante inhaltliche Themenbereiche, u. a. für die (berufliche) Sprachförderung, die qualifikationsadäquate Integration den Arbeitsmarkt und die Kinderbetreuung.
- Von zentraler Bedeutung ist zudem ein gut aufgestelltes lokales Netzwerk, in dem die verschiedenen Akteur*innen wie z. B. Bildungsträger, Migrant*innenselbstorganisationen, Kammern, Wohlfahrtsverbände, Kommunen, Arbeitgeberverbände und Ehrenamtliche eng und vertrauensvoll

zusammenarbeiten. Einige der Einrichtungen verfügen diesbezüglich bereits über langjährige Erfahrungen und stabile Netzwerkstrukturen.

- Unzureichende Kinderbetreuungsangebote wirken sich an allen Standorten negativ auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen (und Frauen insgesamt) aus. Vereinzelt wird in den Sprachkursen und Maßnahmen eine Kinderbeaufsichtigung angeboten. Aus Sicht der Befragten ist dies jedoch lediglich eine Überbrückung auf dem Weg zu langfristigen kommunalen Lösungen.
- Frauen mit Migrationserfahrung sind von den Auswirkungen der Coronapandemie auf den Arbeitsmarkt besonders stark betroffen. Zum einen sind viele von ihnen im Niedriglohnssektor und/oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig – und damit in einem Bereich, in dem es in den letzten Monaten besonders häufig zu Kündigungen kam. Zum anderen sind es vorrangig die Mütter, die die Betreuung der Kinder übernehmen, wenn Kitas und Schulen geschlossen werden. Die Teilnahme an Sprachkursen und Maßnahmen, sofern diese digital angeboten werden, ist ihnen dann oftmals nur eingeschränkt möglich. Um den Kontakt zu ihren Kundinnen nicht zu verlieren, versuchen die Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, mit ihnen telefonisch im Austausch zu bleiben. Dies gelingt besonders dort gut, wo mehrsprachige Mitarbeitende tätig sind.

1. Einleitung

1.1. Hintergrund der Fallstudie

Nach wie vor sind Frauen mit Migrationserfahrung¹ im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Unabhängig von ihren Qualifikationen und Kompetenzen sind sie häufig im niedrigqualifizierten Helferbereich tätig. Von vielen Arbeitsmarktakteur*innen werden sie als eine schwer zu erreichende Gruppe wahrgenommen und sind vielfach mit Stereotypen und Klischees behaftet. Die hohe Heterogenität der Zielgruppe und die damit verbundenen Potenziale werden hingegen kaum gesehen. Die Folge: Viele Migrantinnen können sich beruflich in Deutschland nur kaum ihren eigenen Vorstellungen entsprechend entfalten.

Auf dieses Defizit haben Pallmann et al. bereits 2019 in ihrer Studie „Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung“ hingewiesen: Die Mehrheit der damals befragten Frauen fühlte sich bei ihren Bemühungen, Fuß auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fassen, nicht ausreichend und v. a. nicht bedarfsgerecht unterstützt. Insbesondere die Aufnahme einer qualifikationsadäquaten Tätigkeit gestaltete sich nach ihren Erfahrungen schwierig bis unmöglich. Stattdessen beschränkte sich die ihnen insbesondere von den Mitarbeitenden der Jobcenter in Aussicht gestellte Perspektive oft auf Helfertätigkeiten v. a. in der Altenpflege oder im Reinigungsgewerbe (Pallmann et al. 2019: 42).

Um diese Schieflage differenzierter und v. a. aus der Binnenperspektive heraus betrachten zu können und um aufzuzeigen, was Jobcenter und Agenturen für Arbeit als Arbeitsmarktakteure bereits zur Förderung einer nachhaltigen Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt tun, nahm die IQ Fachstelle Einwanderung 2020 im Rahmen einer weiteren (in zwei Teilen veröffentlichten) Studie das Vorgehen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit genauer in den Blick²: Ba-

¹ Mit Migrantinnen bzw. Frauen mit Migrationserfahrung sind in dieser Fallstudie ausschließlich Frauen mit eigener Migrationserfahrung gemeint. Ausgenommen sind Frauen mit sogenanntem Migrationshintergrund, deren Vorfahren nach Deutschland eingewandert sind.

² Bei beiden Studien (Pallmann et al. 2019 sowie Fritsche et al. 2020) handelt es sich um Kooperationen der IQ Fachstelle Einwanderung und der Bundesagentur für Arbeit, insbesondere des Kompetenzzentrums Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, im Rahmen des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ).

sierend auf einer Online-Befragung, an der sich 88 Jobcenter, Agenturen für Arbeit und Jobcenter zugelassener kommunaler Träger (zKT)³ aus der ganzen Bundesrepublik beteiligten, wurden bestehende regionale und kommunale Konzepte zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen analysiert (Teil I der Studie: Fritsche et al. 2020). Gefragt wurde u. a., inwiefern Migrantinnen als eigene und gleichzeitig heterogene Zielgruppe wahrgenommen werden, welche Bedingungen aus Sicht der Akteur*innen nötig sind, um die Zielgruppe entsprechend ihrer individuellen Bedarfe zu fördern, wo die diesbezüglichen Herausforderungen liegen und welche möglichen Strategien und Lösungsansätze die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter dafür entwickelt haben.

Die wichtigsten Erkenntnisse von Teil I der Studie (Fritsche et al. 2020) sind:

- Von zentraler Bedeutung für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ist ein umfassender struktureller Ansatz, basierend auf einem dicht geknüpften lokalen Netzwerk mit externen Partner*innen. Dieses aufzubauen erfordert Zeit und Energie. Deshalb sollte Netzwerken als Teil der strategischen Entwicklung in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern mitgedacht werden.
- Zudem ist es ratsam, eine möglichst große Bandbreite an konkreten Maßnahmen anzubieten, angefangen von Orientierungskursen mit Basisinformationen zum Leben in Deutschland über Sprach- und Integrationskurse bis hin zu Einzelcoachings und berufsspezifischen Angeboten.
- Es empfiehlt sich, mit der Zielgruppe auch an alternativen und ihnen ggf. vertrauten Orten in Kontakt zu treten wie z. B. in Familienzentren oder über Sprach- und Integrationskurse externer Träger.
- Bei Frauen mit kleinen Kindern ist es von Vorteil, möglichst schon während der Elternzeit mit ihnen in den Dialog zu treten und ihnen geeignete Möglichkeiten aufzuzeigen, an Aktivierungs-, Förder- und Integrationsmaßnahmen teilzunehmen.

³ Jobcenter betreuen die Bezieher*innen von Arbeitslosengeld II. Es gibt zwei verschiedene Formen: die 302 gemeinsamen Einrichtungen (gE) in Zusammenarbeit zwischen Bundesagentur für Arbeit und kommunalen Trägern sowie die 104 Jobcenter zugelassener kommunaler Träger (zKT) in alleiniger Verantwortung der kommunalen Träger. Im Gegensatz zu den Jobcentern sind die 156 Agenturen für Arbeit mit ihren rund 600 Niederlassungen für die Bezieher*innen von Arbeitslosengeld I zuständig (BA 2021d; BA 2021e).

- Virtuelle Möglichkeiten zum Lernen können, wie in der Corona-Pandemie deutlich wurde, für bestimmte Personengruppen hilfreich sein. Sie sind jedoch nicht für alle Frauen gleichermaßen geeignet.

1.2. Methodisches Vorgehen und inhaltliche Schwerpunkte

Basierend auf diesen Erkenntnissen geht die vorliegende Publikation (Teil II der Studie) noch einen Schritt weiter und beleuchtet ausgewählte Jobcenter und Agenturen für Arbeit, die an der Online-Befragung teilgenommen haben. Sie untersucht, mit welchen konkreten Ansätzen sie Migrantinnen im Kontext der Arbeitsmarktintegration unterstützen und fördern – und damit dazu beitragen, die Situation der Zielgruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Hierzu wählte die IQ Fachstelle Einwanderung in Absprache mit der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) und insbesondere mit dem Kompetenzzentrum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sieben Dienststellen aus. Sie verfolgen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen einen als strukturell definierten und somit besonders vielversprechenden Ansatz (Fritsche et al. 2020: 48ff.).

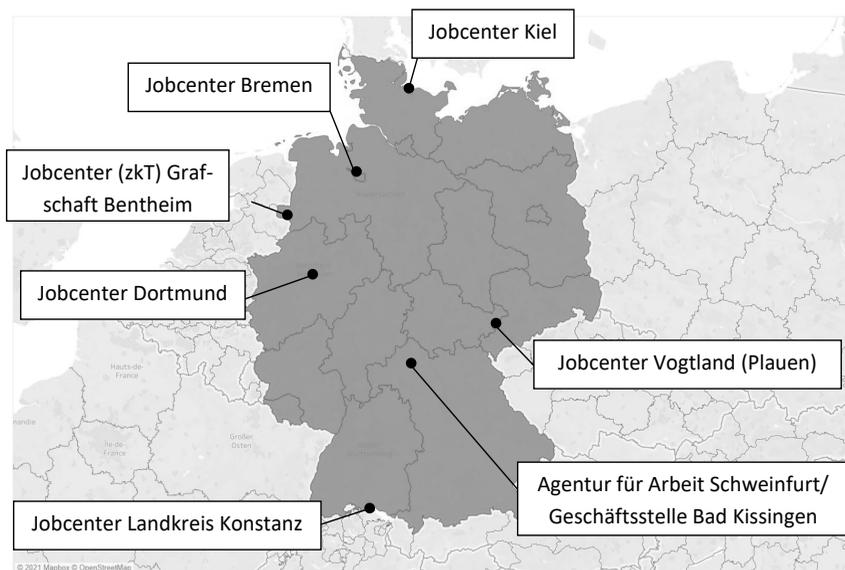


Abbildung 1: Übersicht über die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit
Eigene Darstellung © Minor

Die ausgewählten strukturellen Ansätze sind singular, sprich: Es handelt sich bei ihnen nicht um Erfolgsmodelle im Sinn einer messbaren und besonders effizienten Arbeitsmarktintegration von migrantischen Frauen. Ihr Erfolg muss also immer, insbesondere angesichts der z. T. erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Jobcentern und Agenturen für Arbeit, vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und strukturellen Situation vor Ort und der damit verbundenen Lage auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden und ist daher in der Regel nur punktuell übertragbar. Eine wichtige Rolle für die Frage nach einer möglichen Übertragbarkeit spielen immer auch die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Zielgruppe, die vielerorts sehr unterschiedlich sind. Abgesehen davon ist ‚Erfolg‘ mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen aus Sicht der Autor*innen kaum einheitlich zu definieren, da dabei stets die Heterogenität der Zielgruppe und die sich daraus ergebenden individuellen Bedarfe zu berücksichtigen sind.

Bei der Auswahl der Dienststellen war ausschlaggebend, dass sie die folgenden vier Kriterien erfüllen:

- Sie verfolgen einen ganzheitlichen, strukturierten Ansatz der Arbeitsmarktintegration.
- Sie haben Migrantinnen als spezifische Zielgruppe mit z. T. spezifischen Bedarfen im Blick.
- Sie fördern die Arbeitsmarktintegration von migrantischen Frauen auf Basis eines langfristigen und nachhaltigen Gesamtkonzepts.
- Sie arbeiten in diesem Kontext intensiv und regelmäßig mit externen Netzwerkpartner*innen zusammen.

Außerdem wurde darauf geachtet, sowohl verschiedene Regionen als auch Jobcenter und Agenturen für Arbeit in Großstädten und auf dem Land gleichermaßen zu berücksichtigen (siehe Abbildung 1). Eine kurze Vorstellung der sieben Häuser mit Rahmendaten zur Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie zu Migration und Integration in ihrem Einzugsgebiet findet sich im Anhang.

Die Tiefenanalyse der Arbeit der sieben ausgewählten Dienststellen erfolgte im Rahmen von Einzel- und Fokusgruppeninterviews: Zwischen Juli und November 2020 fanden zunächst mit einzelnen Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit leitfadengestützte Einzelinterviews statt. Die Gesprächspartner*innen – z. T. eine Person, z. T. mehrere Mitarbeitende – wurden von den

einzelnen Häusern benannt. Teilweise handelte es sich bei den Interviewpartner*innen um die/den BCA oder die/den Migrationsbeauftragte*n. Die rund zweistündigen Interviews wurden aufgrund der Corona-Pandemie zumeist telefonisch geführt. Schwerpunkte der Interviews waren die vor Ort verfolgten Ansätze für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen, die diesbezügliche Zusammenarbeit mit Kolleg*innen innerhalb der eigenen Dienststelle sowie Kooperationen mit externen Netzwerkpartner*innen. Daneben wurde auch nach den aktuellen Herausforderungen gefragt, die die Corona-Pandemie bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen mit sich bringt, sowie nach Wünschen und Forderungen seitens der Jobcenter und Agenturen für Arbeit, um migrantische Frauen besser und gezielter als bisher auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit unterstützen zu können.

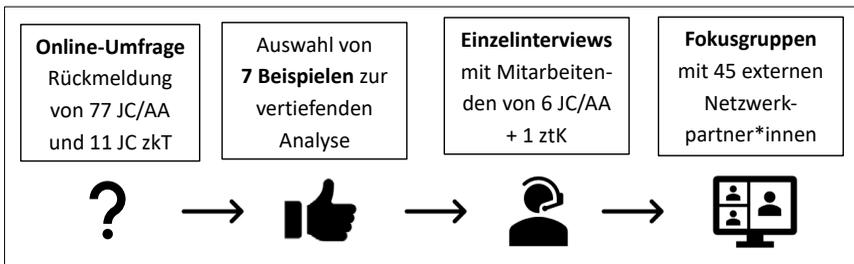


Abbildung 2: Methodisches Vorgehen im Überblick

Eigene Darstellung © Minor

Die Darstellung des Vorgehens von Jobcentern und Agenturen für Arbeit basiert also in erster Linie auf den Schilderungen der Mitarbeitenden selbst – mit all den Vor- und Nachteilen, die diese Methode mit sich bringt: So gewährt sie einerseits vertiefte Einblicke in das Selbstverständnis und das darauf basierende Handeln der interviewten Mitarbeitenden, andererseits ist deren Sichtweise auf die eigene Arbeit und ihre Dienststelle naturgemäß nicht objektiv. Um die Perspektive der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit zu erweitern und in den lokalen Gesamtkontext einzubetten, wurden daher zusätzlich Fokusgruppeninterviews mit von den Dienststellen benannten Netzwerkpartner*innen durchgeführt. Diese fanden zwischen September und November 2020 statt. Insgesamt nahmen 45 Vertreter*innen aus der kommunalen Verwaltung, vom Bundesamt

für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie von Sprachkurs- und Bildungsträgern an den Fokusgruppen teil. Die zumeist virtuell geführten Gespräche dauerten etwa zwei Stunden. Dabei diskutierten die Teilnehmenden gemeinsam, was aus ihrer Sicht bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen vor Ort gut funktioniert, wo sie Herausforderungen sehen und wie sie mit diesen umgehen.

Mit den Ergebnissen aus den Einzel- und Fokusgruppeninterviews möchten die Autor*innen erfolgversprechende Ansätze und Strategien sichtbar machen, die eine nachhaltige, qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen zu fairen Bedingungen anstreben und damit Arbeitsmarktakteur*innen Anregungen und neue Impulse für die eigene Arbeit mit der Zielgruppe bieten zu können.

Da bei der 2020 durchgeführten Online-Befragung der Jobcenter und Agenturen für Arbeit „Vernetzung und Austausch“ als wichtigste Rahmenbedingung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration genannt wurden (Fritsche et al. 2020: 29), stehen Kooperationsmodelle und die Zusammenarbeit mit Netzwerkpartner*innen im Zentrum dieses Bandes. Daneben wird skizziert, seit wann und aus welchen Gründen die einzelnen Jobcenter und Agenturen für Arbeit Migrantinnen als spezifische Zielgruppe in den Fokus nehmen, was genau das bedeutet bzw. welche Angebote und Strategien daraus entwickelt wurden. Weil der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und eine verbesserte Koordinierung der Angebote zur Sprachförderung zu den häufigsten „Wünschen und Forderungen“ in der Online-Befragung zählten (Fritsche et al. 2020: 33), nimmt der Band auch diesbezügliche Lösungsansätze der untersuchten Beispiele genauer in den Blick. Aus aktuellem Anlass beschäftigt sich zudem ein eigenes Kapitel mit der Sichtweise der Befragten auf die zu erwartenden Auswirkungen der Eindämmungsmaßnahmen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von migrantischen Frauen.

2. Frauen mit Migrationserfahrung als spezifische Zielgruppe

2.1. Lange Zeit ein Randthema, nun im Fokus

In den meisten ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit werden Frauen mit Migrationserfahrung erst seit kurzer Zeit als spezifische Zielgruppe mit z. T. spezifischen Bedarfen wahrgenommen: „Migrantinnen waren lange ein Randthema. Man hat da nicht so einen großen Fokus draufgelegt“, berichtet eine

der befragten Mitarbeitenden. Dies änderte sich insbesondere mit dem Anstieg der Fluchtmigration 2015/16. So stellte u. a. für das Jobcenter Vogtland, in dessen Einzugsgebiet bis dahin nur wenige Migrantinnen gelebt hatten, der Zuzug von Geflüchteten einen „Auslöser“ dar, um spezifische Maßnahmen für Frauen mit Migrationserfahrung anzubieten, wie ein Mitarbeiter erklärt. Auch im Landkreis Konstanz gewann das Thema Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ab 2016 an Bedeutung. Ein ehrenamtlicher Netzwerkpartner des Jobcenters erinnert sich:

„Anfangs hat man sich v. a. um die Männer gekümmert. 2016 sprachen wir erstmals mit den Verantwortlichen in den Kommunen darüber, was wir für die Frauen und jungen Mädchen tun können, damit auch sie in Arbeit kommen.“

Neben dem Anstieg der Fluchtmigration war in einzelnen Häusern die Unterstützung der Geschäftsführung ausschlaggebend, um verstärkt Maßnahmen für Migrantinnen ins Portfolio aufzunehmen. So richtete die neue Geschäftsführerin im Jobcenter Landkreis Konstanz ab 2015 den Fokus generell stärker auf Frauen und Familien. Auch in Bremen sorgte ein Wechsel an der Spitze für einen Perspektivwechsel: „2016 hatte unsere neue Geschäftsführung den Mut zu sagen: ‚Wir machen das jetzt mal‘“, erinnert sich eine Mitarbeiterin. Weil es für das „Mittelfeld“ der Migrantinnen ausreichend Angebote und Maßnahmen gab, legte das Jobcenter Bremen den Fokus auf zwei weitere Gruppen, so eine Mitarbeiterin und erklärt:

„Das Jobcenter nahm verstärkt Maßnahmen ins Portfolio auf, die sich einerseits an Frauen ohne Bildungsabschluss und andererseits an hochqualifizierte Migrantinnen richten. Letztere sind mit den Regelmaßnahmen oftmals unterfordert und brauchen nur einen kleinen Schups, um Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen.“

Bei der Aufnahme von spezifischen Maßnahmen für migrantische Frauen ins Portfolio waren für das Grafschafter Jobcenter (zKT) in Bentheim Erfahrungen mit früher zugewanderten Gruppen (u. a. sogenannten „Gastarbeiter*innen“ in den 1950er und 1960er Jahren und Bürgerkriegsflüchtlingen aus dem ehemaligen Jugoslawien in den 1990er Jahren) ausschlaggebend, wie eine Mitarbeiterin betont:

„Wir haben angefangen, etwas für Migrantinnen zu tun, in dem Wissen, was u. a. in den 1990er Jahren schief gegangen ist. Man muss einfach sagen, dass es schon mit den Männern schlecht gelungen ist, aber mit den Frauen noch viel schlechter. Aus diesem Wissen heraus müssen wir besonders darauf gucken, dass wir dieses Mal auch die Frauen mitnehmen.“

Etwas anders sieht es in den Jobcentern in Kiel und Dortmund aus – zwei Städte mit langer Migrationsgeschichte. Hier ist die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen schon seit Längerem ein Thema. „Die Stadt Kiel guckt sehr stark, was da genau passiert“, erklärt ein Mitarbeiter des dortigen Jobcenters und verweist u. a. auf das vor rund 20 Jahren gegründete „Forum für Migrantinnen und Migranten“, das einmal pro Monat im Kieler Rathaus diverse Themen diskutiert, darunter auch Möglichkeiten, um Frauen mit Migrationserfahrung den Weg in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Allerdings gilt auch in Kiel, dass für Migrantinnen „noch viel mehr gemacht werden muss“, so der Mitarbeiter des Jobcenters. Ähnlich sieht es in Dortmund aus. Weil auch hier seit Jahrzehnten viele Migrant*innen leben, hat das Jobcenter seit seiner Gründung im Jahr 2005 auch Frauen mit Migrationserfahrung im Blick. „Wir haben von Anbeginn das Ziel, Migrantinnen bei ihrer beruflichen Integration zu unterstützen“, betont eine Mitarbeiterin. Die EU-Osterweiterung im Jahr 2007 und der Anstieg der Fluchtmigration 2015/16 führten zu einer Ausweitung der Angebotspalette für Frauen mit Migrationserfahrung.

In internen Weisungen und Leitlinien der ausgewählten Dienststellen taucht der Fokus auf Frauen mit Migrationserfahrung nicht direkt auf. Auch existiert kein Konzept, in dem die Förderung von Migrantinnen explizit hervorgehoben wird. „Es hat sich einfach im Laufe der Arbeit herauskristallisiert, was man braucht“, erklärt ein Mitarbeiter des Jobcenters Vogtland. Eine Kollegin aus Dortmund ergänzt:

„Das Jobcenter Dortmund hat zwei strategische Schwerpunkte, von denen Migrantinnen profitieren: die Förderung von Frauen und die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund.“

Ähnlich argumentieren auch die anderen befragten Einrichtungen. Dabei ist ihnen bewusst, dass sie den Bedarfen der Zielgruppe langfristig nur dann gerecht werden können, wenn passgenaue Angebote nicht nur punktuell zur Verfügung gestellt, sondern als Teil eines nachhaltigen Prozesses der Arbeitsmarktintegration gedacht und entsprechend konzipiert werden. Dabei ist unbedingt die hohe

Heterogenität der Zielgruppe zu beachten. Insbesondere bei den Jobcentern und Agenturen für Arbeit, die angaben, Migrantinnen erst seit 2015/16 gezielter in den Blick zu nehmen, fällt auf, dass sie mit Migrantinnen in erster Linie geflüchtete Frauen meinen und sich bezüglich ihres Handelns stark auf diese Gruppe und dabei auch nur auf einen bestimmten Teil, zumeist niedrigqualifizierte Frauen, fokussieren. Andere Migrantinnen, die z. B. im Rahmen der EU-Freizügigkeit nach Deutschland kamen und die ebenfalls häufig großen Unterstützungsbedarf bei einer qualifikationsadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt haben, geraten dabei oftmals aus dem Blick.

2.2. Nachhaltige Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt: Verschiedene Definitionsansätze

Unabhängig von ihrem tatsächlichen Qualifikationsniveau und ihren beruflichen Erfahrungen sind viele Frauen mit Migrationserfahrung in Helfertätigkeiten im Niedriglohnsektor tätig. Ausschlaggebend dafür sind u. a. komplizierte und langwierige Anerkennungsverfahren, unzureichende Kenntnisse über (alternative) berufliche Möglichkeiten in Deutschland sowie eine gezielte Beratung und schnelle Vermittlung seitens der Mitarbeiter*innen der Jobcenter in entsprechende Bereiche, wobei die Entwicklung einer weiteren beruflichen Perspektive nicht immer ausreichend mitgedacht wird. Dazu kommt die oftmals mehrfache Diskriminierung geflüchteter Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Pallmann et al. 2019: 32ff.).

Welche Ansätze und Strategien verfolgen die befragten Jobcenter und Agenturen für Arbeit gemeinsam mit ihren externen Netzwerkpartner*innen, um zu verhindern, dass Migrantinnen langfristig im Niedriglohnsektor bleiben? Und was genau bedeutet für sie eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt? Die Gesprächspartner*innen heben unterschiedliche Aspekte hervor, die im Folgenden gebündelt dargestellt werden.

- ***Vorhandene Potenziale besser nutzen: Qualifikationsadäquate Beschäftigung***

„Es kann und darf nicht das Ziel sein, dass, obwohl Potenzial vorhanden ist, Menschen mit Migrationshintergrund einen ‚Putzjob‘ aufnehmen sollen, nur damit sie aus der Statistik verschwinden“, betont die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz und berichtet aus ihrem Arbeitsalltag von Migrantinnen, die nach nur

wenigen Wochen in einem schlecht bezahlten und nicht ihren Fähigkeiten entsprechenden Minijob aufgeben und wieder eine neue Arbeitsstelle suchen. Vor diesem Drehtüreffekt warnen auch andere befragte Mitarbeitende aus den Jobcentern und Agenturen für Arbeit.

- **„Zufrieden sein“: Die soziale Komponente von Arbeit**

Die Migrationsbeauftragte im Jobcenter Bremen plädiert dafür, bei der Vermittlung von Migrantinnen alle Funktionen von Arbeit mitzudenken. Natürlich müsse eine Beschäftigung bedarfsdeckend sein, doch habe Arbeit auch eine soziale Komponente: „Arbeit muss zu jemandem passen. Die Frauen sollten im Idealfall Spaß an ihrer Arbeit haben.“ Diese Ansicht teilt auch eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund. Für sie bedeutet nachhaltige Arbeitsmarktintegration „ein stimmiger Arbeitsplatz, an dem die Frauen sich wohlfühlen und zufrieden sind“.

- **„Lebenssituation im Ganzen betrachten“: Ein ganzheitliches Verständnis von Arbeitsmarktintegration**

Insbesondere die externen Netzwerkpartner*innen, die neuzugewanderte Migrantinnen in Sprach- und Orientierungskursen begleiten, machen sich für ein ganzheitliches Verständnis von Arbeitsmarktintegration stark:

„Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung heißt, die Lebenssituation der Frauen im Ganzen zu betrachten.“

Dieser Meinung ist auch die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz. Ihr ist es wichtig, bei der Arbeitsmarktintegration auch die kulturelle und soziale Dimension miteinzubeziehen.

„Wir brauchen noch viel mehr Kulturvermittlung, viel mehr Quartier-Guides und Kulturlots*innen, um viele Stolpersteine auf dem langen Weg im Integrationsprozess wegzuräumen, bevor man Arbeitsangebote macht.“

- **„Selbstbestimmt agieren“: Empowerment der Migrantinnen**

Wichtig ist vielen Gesprächspartner*innen, dass Migrantinnen selbstbestimmt und selbstbewusst ihren Weg in den Arbeitsmarkt gehen. So bedeutet eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung für eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel „Teilhabe zu pushen, dabei aber darauf zu achten, dass die Frauen selbstbestimmt agieren können“. Empowerment

steht auch für eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund im Zentrum. Für sie bedeutet eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von migrantischen Frauen:

„Dass sie sich ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst sind und wissen, wie sie sich damit den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt selbst verschaffen, indem sie z. B. gezielt Angebote nutzen, die sie dabei unterstützen.“

- **„Einfluss auf die Kinder“ und „Geschlechtergerechtigkeit“: Gesamtgesellschaftliche Relevanz**

Wie verschiedene empirische Studien zeigen, hat die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen mehr als bei in Deutschland geborenen Müttern und Kindern entscheidenden Einfluss auf die Bildungserfolge sowie die zukünftige Stellung der Kinder auf dem Arbeitsmarkt (Becker 2010; Schober & Spieß 2012). Die Erfahrungen der Gesprächspartner*innen in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit und ihrer Netzwerkpartner*innen bestätigen dies: Wenn Frauen mit Migrationserfahrung Fuß auf dem deutschen Arbeitsmarkt fassen, übernehmen sie eine Vorbildfunktion für ihre Kinder. Deshalb sollte von Anfang an die gesamte Lebenssituation der einzelnen Frau inklusive Familie und Kinder mitgedacht werden, so eine Mitarbeiterin des Graftschafter Jobcenters (zkT): „Wir müssen die Frauen gut unterstützen, sowohl im Beruflichen als auch im Privaten.“ Denn die nachhaltige Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt „stellt einen Beitrag zur Gesellschaft dar: Frauen führen Familien und haben Einfluss auf ihre Kinder“, betont auch eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund.

Andere Gesprächspartner*innen richten ihren Blick über die Familien der Migrantinnen hinaus auf die Gesellschaft insgesamt. So stellt für eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Bremen die nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung die „Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und für die Bekämpfung von sozialer Ungleichheit“ dar. Ähnlich sieht es eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund. Für sie bedeutet eine gelungene Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen, „dass jede unabhängig von der Herkunft als Bürgerin gesehen wird und ihren Platz in der Gesellschaft findet“.

- **Keine Frage von Wochen oder Monaten: Der Faktor Zeit**

Viele Interviewpartner*innen in den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit und ihre Netzwerkpartner*innen heben hervor, dass eine erfolgreiche

Arbeitsmarktintegration von migrantischen Frauen keine Frage von Wochen oder Monaten ist. „Der Faktor Zeit ist nicht zu unterschätzen“, betont eine Mitarbeiterin aus dem Graftschafter Jobcenter (zkT) und erinnert daran, dass abhängig von den äußeren Umständen allein das Erlernen der deutschen Sprache Jahre dauern kann. Dies bestätigt auch eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel:

„Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen heißt, dass jede Frau ihren individuellen Weg gehen kann, den Weg, der zu ihren Kompetenzen, Erfahrungen und Berufswünschen passt, aber auch zu ihrer Lebenswelt und ihrer familiären Situation. Nachhaltige Integration braucht viel Zeit. Da sind wir nicht in ein paar Wochen. Aber auch nach sechs Monaten kann nicht jede Frau im Job sein.“

Nachhaltige Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ...

„... bedeutet einen qualifikationsadäquaten Einstieg in den Arbeitsmarkt: Eine Apothekerin sollte in die Apotheke.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund)*

„... bedeutet am Ende: ein stimmiger Arbeitsplatz, an dem die Frauen sich wohlfühlen und zufrieden sind.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund)*

„... heißt, die Lebenssituation der Frauen im Ganzen betrachten. Es müssen z. T. viele verschiedene Dinge passieren, damit die Frau durch die Tür gehen kann und in Arbeit findet.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel)*

„... heißt, dass die Frauen hier einen Lebensinhalt finden, Zukunftspläne machen, zuversichtlich sind und nicht von anderen abhängig sind.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Landkreis Konstanz)*

„... führt Frauen in selbstbestimmte, tragfähige Strukturen.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel)*

„... ist ein Beitrag zur Gesellschaft: Frauen führen Familien und haben Einfluss auf ihre Kinder.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund)*

„... heißt, dass jede unabhängig von der Herkunft als Bürgerin gesehen wird und ihren Platz in der Gesellschaft findet.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund)*

„... braucht viel Zeit.“ *(Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel)*

3. Interne Erfolgsfaktoren

3.1. Den Bedarf kennen: Passgenaue Angebote

Eine wichtige Rolle im Prozess der Arbeitsmarktintegration spielen Maßnahmen und Angebote der Arbeitsmarktförderung. Doch nicht immer sind diese an den tatsächlichen Bedarfen der Zielgruppe ausgerichtet. So werden häufig eher niedrigschwellige, allgemeine und weniger berufsspezifische Inhalte vermittelt. Zudem fühlen sich viele Frauen bei der Auswahl der für sie passenden Maßnahme nur unzureichend einbezogen (Pallmann et al. 2019: 35ff.).

Die im Rahmen der vorliegenden Studie befragten Jobcenter und Agenturen für Arbeit betonen, dass sie sich bei Maßnahmen und Angeboten grundsätzlich nach dem Bedarf vor Ort richten. So führen die meisten von ihnen eine interne Bedarfsanalyse durch, um zu entscheiden, welche Maßnahmen für Migrantinnen in Zukunft angeboten werden sollen. „Wir müssen den Bedarf kennen. Dann wissen wir, was wir anbieten müssen“, betont z. B. ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel. Dort sind in diesen Prozess verschiedene Mitarbeitende eingebunden: So bündelt in der Regel die/der Migrationsbeauftragte die Bedarfe und stellt fest, ob und ggf. welche neuen Maßnahmen nötig sind. Daneben teilen auch die Integrationsfachkräfte mit, wenn sie bei bestimmten Gruppen verstärkten Handlungsbedarf sehen. „Die Initialzündung kann aber auch von der Geschäftsführung ausgehen“, erzählt ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel. Neben der aktuellen Lage spielt bei der Angebotsplanung im Jobcenter Kiel auch die zukünftige Entwicklung eine Rolle:

„Wir fragen uns: Was haben wir zu erwarten? Wie viele Menschen sind derzeit in Erstaufnahmeeinrichtungen? Wie viele Menschen warten auf Asylbescheide?“

Ähnlich ist das Vorgehen im Grafschafter Jobcenter (zKT): Die Fallmanager*innen analysieren regelmäßig ihre Fallbestände und geben die Bedarfe an die Leitung weiter. Diese legt fest, welche Maßnahmen für Migrantinnen eingekauft werden.

„Wir haben für jeden Fall, der auftauchen kann, etwas“: Angebote des Jobcenters Kiel für Migrantinnen

Weil das Jobcenter Kiel mit zahlreichen Trägern zusammenarbeitet, kann es diverse Maßnahmen für Migrantinnen anbieten. „Die Angebote der Träger stehen alle für sich. Sie sind unterschiedlich strukturiert und haben andere Ansätze. Wir haben für jeden Fall, der auftauchen kann, etwas: von der aufsuchenden Sozialarbeit bis zur beruflichen Qualifizierung“, betont ein Mitarbeiter des Jobcenters. Die wichtigsten Kieler Maßnahmen für Migrantinnen im Überblick:

Hayati

Zielgruppe: Frauen mit Fluchterfahrung

Schwerpunkte: Vorbereitung auf den Integrationskurs; Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem

Mütter im Aufwind (MIA)

Zielgruppe: Frauen mit Migrationshintergrund

Schwerpunkte: Sprachweiterentwicklung; Unterstützung im Alltag u. a. bei der Wohnungssuche

Mütter mit Migrationshintergrund (MüMig)

Zielgruppe: (allein)erziehende Frauen mit Migrationshintergrund

Schwerpunkte: Coachings u. a. zu Gesundheit, Familie, Bildungssystem und Berufsfeldern

Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein

Zielgruppe: Mütter mit Migrationshintergrund

Schwerpunkte: Berufsorientierung, Bewerbung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, EDV-Unterricht

Bei der Angebotsplanung tauschen sich die meisten der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit intensiv mit ihren externen Netzwerkpartner*innen aus. Eine Mitarbeiterin des Jobcenters Bremen betont: „Alle unsere Angebote für Migrantinnen sind das Ergebnis steter Netzwerkarbeit und Austauschformate.“ Eine Kollegin aus dem Jobcenter Dortmund ergänzt: „Es gibt viele Wege zum Glück. Wir ziehen an allen Fäden, die es irgendwie gibt.“ So sprechen die

Mitarbeitenden des Jobcenters Dortmund gezielt Träger an und regen bestimmte Maßnahmen an; umgekehrt treten aber auch Träger mit der Idee für ein neues Angebot an das Jobcenter heran.

Angebote für hochqualifizierte Migrantinnen

Bisher gibt es kaum Maßnahmen speziell für hochqualifizierte Migrantinnen. **PerMenti** und **Kundencoach+** sind zwei der wenigen Angebote in diesem Bereich.

PerMenti Dortmund begleitet hochqualifizierte Frauen mit Migrationserfahrung auf dem Weg in eine ihren Fähigkeiten entsprechende Erwerbstätigkeit. Das Projekt richtet sich insbesondere an Akademikerinnen wie Lehrerinnen, Ärztinnen oder Betriebswirtinnen. Die meisten Teilnehmerinnen haben einen Bachelor oder Master und sprechen Deutsch auf B1-Niveau. Parallel zur weiteren Sprachförderung erhalten die Frauen über Praktika Einblicke in das Arbeitsleben in Deutschland und können bei Bedarf Coachings sowie Computerkurse absolvieren.

Das gemeinsam vom Jobcenter Bremen und dem Träger MIKRO PARTNER angebotene **Kundencoach+** richtet sich an geflüchtete Frauen mit akademischen Qualifikationen und Deutschkenntnissen auf B1-Niveau, die nur wenig Orientierung im deutschen System benötigen. Die erste Anlaufstelle ist in der Regel die Anerkennungsberatung. Daneben werden im Rahmen des Coachings auch Deutsch- oder EDV-Kurse vermittelt.

Bei der Ausgestaltung ihres Portfolios beschränken sich einige der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit nicht auf den Einkauf zentral angebotener Maßnahmen wie z. B. „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W)⁴, sondern passen die Angebote an die jeweiligen Bedarfe vor Ort an oder konzipieren selbst Maßnahmen. Weil dem Jobcenter Kiel für Migrantinnen z. B. Angebote mit

⁴ Bei der Maßnahme PerF-W handelt es sich um ein spezifisches Angebot der Bundesagentur für Arbeit für geflüchtete Frauen sowie für bereits länger in Deutschland lebende Migrantinnen. Sie schließt an den Integrations-sprachkurs an und vermittelt Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt, Kinderbetreuungsangebote, das Schul- und Bildungssystem, das Bewerbungsverfahren oder die Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Maßnahme beinhaltet zudem ein Praktikum in einem Unternehmen (BA 2021b).

einer längeren Laufzeit wichtig sind, hat es Maßnahmen ins Portfolio aufgenommen, die bis zu zwei Jahre dauern. „Wir haben uns gefragt: Wo steht geschrieben, dass das nicht geht?“, erzählt ein Mitarbeiter. Die BCA im Jobcenter Landkreis Konstanz entwickelt regelmäßig eigene Maßnahmen. Dabei versteht sie sich als „Dienstleisterin“ und erfragt im Vorfeld bei ihren Kolleg*innen spezielle Bedarfe. In der Regel handelt es sich dabei um Angebote für Frauen unabhängig von ihrer Herkunft; die meisten Teilnehmerinnen haben nach Beobachtung der BCA allerdings Migrationserfahrung. Ähnlich verfährt das Jobcenter Dortmund, wie eine Mitarbeiterin erläutert:

„Unsere Maßnahmeangebote weichen häufig von den Standardmaßnahmen ab und sind individualisiert. Wir berücksichtigen dabei sehr stark die Interessen und persönlichen Lebenslagen, damit die Zielgruppe von den Maßnahmen profitiert. Das ist aufwendig und mühevoll. Nicht viele Jobcenter machen das. Wir stecken da viel Zeit und Geld rein.“

Ein Beispiel ist das Dortmunder Modellprojekt „Brücken in Arbeit“, das ins Leben gerufen wurde, um Migrant*innen auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Die Besonderheit: Es wird bereichsübergreifend geführt, d. h. die Mitarbeitenden sind in verschiedenen Bereichen an unterschiedlichen Standorten tätig. Auch wenn es sich um kein explizites Angebot für Frauen handelt, werden sie sehr gut darüber erreicht.

Eine Perspektive, die auch von den hier vorgestellten Jobcentern und Agenturen für Arbeit bei der Entwicklung von Angeboten und Maßnahmen bisher kaum berücksichtigt wird, ist die der Zielgruppe selbst. Zwar äußerten einzelne Gesprächspartner*innen den Wunsch, Migrantinnen stärker einzubinden, um die Angebote noch passgenauer gestalten zu können. Bisher fehlen jedoch v. a. Ideen, wie eine solche Einbindung konkret aussehen könnte: „Vermutlich stellen wir selbst als Institution Jobcenter für viele Migrantinnen eine große Hürde dar, z. B. in der Kommunikation“, reflektiert die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz. Alternativ suchen sie und ihre Kolleg*innen aktiv die enge Zusammenarbeit mit Migrant*innenselbstorganisationen. Diesen Ansatz verfolgt auch die Mehrheit der anderen befragten Institutionen.

„Brücken in Arbeit“: Ein Modellprojekt des Jobcenters Dortmund

Im Rahmen des 2016 im Jobcenter Dortmund angelaufenen Projekts werden derzeit rund 4.000 Kund*innen mit Migrationserfahrung betreut; etwa die Hälfte sind Frauen. Anfangs richtete sich das Projekt an Zugewanderte aus den Ländern der EU-Osterweiterung und an Migrant*innen, die trotz Besuch eines Integrationskurses nicht über ausreichend Deutschkenntnisse verfügten, um den Sprung in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Seit 2018 gehören auch Geflüchtete zur Zielgruppe des Projekts. „Brücken in Arbeit“ konzentriert sich auf die Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, dazu gehört u. a., dass die Kinderbetreuung geklärt ist.

Für die Migrant*innen sind 18 eigens geschulte Mitarbeitende zuständig. Damit ist der Betreuungsschlüssel vergleichsweise niedrig. Eine Mitarbeiterin des Jobcenters Dortmund erklärt, warum: „Die Beratung der Zielgruppe ist u. a. wegen der fehlenden Sprachkenntnisse und der vielen Rückfragen sehr viel intensiver. Es nimmt teilweise sehr viel Raum ein herauszufinden, welche möglichen Belastungen die Personen mitbringen.“

Im Rahmen des Projekts gibt es eine Vielzahl an passgenauen Angeboten, um eine sehr gute Förderkette aufzubauen. Dazu zählen eigens konzipierte Maßnahmen, darunter das Coaching-Projekt „Move on“ und „Planted Talent“, das bereits vorhandene Talente sichtbar und nutzbar machen will.

3.2. „Treppe“ in die Erwerbstätigkeit: Koordinierung und Verzahnung der Angebote und Maßnahmen

Damit die verschiedenen Angebote und Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktförderung auch tatsächlich dazu beitragen, die Zielgruppe bei der Integration in den Arbeitsmarkt bedarfsgerecht zu unterstützen, müssen diese gut koordiniert werden. Dieser Ansicht sind auch die befragten Mitarbeitenden aus den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit. So sollten die Angebote für Migrantinnen ihrer Meinung nach eng miteinander verzahnt sein und aufeinander aufbauen. Eine Mitarbeiterin aus dem Jobcenter Bremen erklärt die aus ihrer Sicht „idealtypische Treppe“ in eine qualifizierte Erwerbstätigkeit:

- Selbständiger Aufbau erster Kontakte beispielsweise in einem Sprachcafé.
- Erste Beratung durch die Integrationsfachkraft im Jobcenter.
- Vermittlung in einen passenden Integrationskurs durch das Jobcenter.
- Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses: Teilnahme an einer berufsorientierenden Maßnahme bei einem geeigneten Träger.
- Nach Abschluss der Maßnahme: Rückmeldung vom Träger an die Integrationsfachkraft, die darauf basierend nach einer passenden Qualifizierung für die jeweilige Frau sucht.

In der Realität folgen die Stufen nicht immer so optimal aufeinander. So sind die Pausen zwischen den einzelnen Angeboten bzw. Maßnahmen z. T. sehr lang, oder es folgt Maßnahme auf Maßnahme, ohne dass die Frauen diese als aufeinander aufbauend und zielführend wahrnehmen. Häufig entsteht das Gefühl, in einer „Endlosschleife“ an Maßnahmen festzuhängen (Pallmann et al. 2019: 35ff.).

Um dies zu vermeiden und den Überblick über die z. T. zahlreichen Angebote und Maßnahmen nicht zu verlieren sowie für die jeweilige Frau das passende zu finden, können die Integrationsfachkräfte im Jobcenter Kiel in einem internen Wiki nach Angeboten speziell für Migrantinnen suchen. Das Grafschafter Jobcenter (zkT) verwendet das interaktive Tool „Jobnetzwerk“: Hier werden Kund*innen in Kategorien eingeteilt und ihnen Vermittlungshemmnisse zugeordnet. Um diese zu überwinden, nennt das Tool konkrete Maßnahmen. Auch wenn dabei in erster Linie die vermeintlichen Defizite der betroffenen Personen im Fokus stehen, kann das Tool aus Sicht einer Mitarbeiterin des Jobcenters einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das passende Angebot zu finden:

„Neuen Kolleg*innen hilft es [das Tool] ungemein, weil die Flut an Maßnahmen selbst in einem so kleinen Landkreis wie unserem ungeheuerlich ist. Es hilft, um einmal bei einer komplexen Kundengeschichte zu erkennen, was das Kernproblem ist und was mit welchen Maßnahmen klappen könnte.“

Die Herausforderung, die verschiedenen Angebote und Maßnahmen eng und sinnvoll zu verknüpfen, ist damit allein jedoch nicht gelöst. Grundsätzlich bedarf es einer guten Prozessplanung durch die zuständigen Mitarbeitenden der Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit. So betont die Mitarbeiterin des Grafschafter Jobcenters (zkT), es sei auch Auftrag der Fallmanager*innen bzw. Integrations-

fachkräfte, für alle Kund*innen klare Ziele festzulegen, wie sie langfristig unabhängig von unterstützenden Leistungen werden, und diesen Prozess kontinuierlich zu begleiten und zu gestalten. Neben einer guten Prozessplanung sind die enge Absprache zwischen den verschiedenen Akteur*innen sowie eine gewisse Flexibilität und Offenheit von zentraler Bedeutung für die Verzahnung der Angebote.

Ein gelungenes Beispiel ist das Jobcenter Dortmund, das sich zum Ziel gesetzt hat, Sprachförderangebote und arbeitsmarktpolitische Instrumente sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Daher arbeitet es eng mit den jeweiligen Trägern vor Ort zusammen. Damit diese den Teilnehmenden parallel zur Sprachförderung bei Bedarf auch Coaching-Angebote machen können, werden Integrations- und Berufssprachkurse in Dortmund in der Regel halbtags angeboten. Auf diese Weise finden der Spracherwerb und die nötige weitere Förderung parallel und nicht nacheinander statt. Gleichzeitig erfassen die Mitarbeitenden des Jobcenters relevante Informationen der Träger über die Fortschritte der Teilnehmenden und können diese systematisch für den weiteren beruflichen Qualifizierungsprozess nutzen.

3.3. Treibende Kräfte: BCA, Migrationsbeauftragte und Geschäftsführung

In den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit nehmen die BCA eine Schlüsselrolle bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ein. Ihre zentrale Aufgabe ist es, das Thema Gleichstellung als Leitmotiv im täglichen Handeln und Entscheiden aller Mitarbeitenden zu verankern. Dafür beraten sie sowohl die Geschäftsführung als auch die Mitarbeitenden zu übergeordneten Fragen der Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (BA 2021c). Eine zentrale Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung spielen daneben auch die Migrationsbeauftragten; z. T. handelt es sich dabei um dieselbe Person wie die BCA. Eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Landkreis Konstanz betont, die dortige BCA und die Migrationsbeauftragte seien „sehr, sehr engagierte Personen“, ohne die es den Fokus auf Frauen mit Migrationserfahrung in der Dienststelle so nicht gäbe.

Die BCA und die Migrationsbeauftragten sehen ihre Aufgabe im Rahmen der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen zum einen darin, die Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit über neue Projekte und Maßnahmen

für Migrantinnen zu informieren. Zum anderen sensibilisieren sie die Geschäftsführung und ihre Kolleg*innen für die besondere Situation von Frauen mit Migrationserfahrung und den sich daraus z. T. ergebenden Unterstützungsbedarf.

Um ihre Expertise gezielt einbringen sowie darauf basierend neue Ideen und Ansätze ausprobieren und umsetzen zu können, spielt für die BCA und Migrationsbeauftragten die Unterstützung durch die Geschäftsführung eine entscheidende Rolle. So ist z. B. in den Jobcentern Bremen und Landkreis Konstanz, in denen die jeweilige Geschäftsführung die treibende Kraft war, um Migrantinnen stärker in den Fokus zu nehmen, die Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung entsprechend groß: „Wir erhalten viel kreativen Freiraum von der Geschäftsführung“, erzählt die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz. Ihre Kollegin aus der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt berichtet ebenfalls explizit, bei Bemühungen zur Arbeitsmarktförderung von migrantischen Frauen durch die Leitung ihres Hauses unterstützt zu werden:

„Eine gute Unterstützung durch die Geschäftsführung heißt auch, dass wir die Freiheit haben, uns an verschiedenen Netzwerken und Veranstaltungen zu beteiligen.“

Für den Austausch mit der Geschäftsführung gibt es in den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit zumeist regelmäßige Formate. So trifft sich der Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel einmal im Monat mit der Geschäftsführung und schildert dabei, in welchen Bereichen er Handlungsbedarf sieht. Die BCA und die Migrationsbeauftragte des Jobcenters Landkreis Konstanz kommen alle zwei Wochen mit der Geschäftsführung und der Bereichsleitung zusammen, um Vorschläge und Ideen u. a. zur Arbeitsmarktförderung von Migrantinnen zu besprechen. Auch im Jobcenter Bremen tauschen sich BCA, Migrationsbeauftragte und Geschäftsführung regelmäßig aus. Daneben gibt es Besprechungen mit den Mitarbeitenden, die spezielle Gruppen wie Geflüchtete oder Alleinerziehende beraten. Zusätzlich zum Austausch in der eigenen Dienststelle spielen die BCA und Migrationsbeauftragten der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit auch in Netzwerken mit externen Kooperationspartner*innen eine zentrale Rolle (siehe S. 46).

3.4. „Themenbezogene Rucksackträger*innen“: Spezialisierte Mitarbeitende

In allen sieben ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit gibt es Mitarbeitende, die für bestimmte inhaltliche Schwerpunkte und ausgewählte Zielgruppen zuständig sind. So konzentrieren sich in einigen Häusern Spezialvermittler*innen auf die Betreuung von Geflüchteten, in anderen Dienststellen gibt es spezielle Integrationsfachkräfte für Alleinerziehende oder Zuständige für den Komplex Sprachförderung. Im Jobcenter Dortmund werden sie „themenbezogene Rucksackträger*innen“ genannt. Das Jobcenter Kiel setzt auf eine noch weiter gehende Spezialisierung: Hier berät eine Integrationsfachkraft ausschließlich Frauen in Elternzeit. Daneben kümmert sich ein eigenes Team um Sinti*zze und Rom*nja und versucht insbesondere die Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu begleiten.

In der Regel sind die spezialisierten Mitarbeitenden entsprechend geschult. So verfügen sie über Fachwissen z. B. im Ausländerrecht und/oder wurden in Fortbildungen u. a. zu den Themen interkulturelle Kompetenz und Umgang mit Traumatisierten geschult. Daneben werden bei der Beratung von Migrant*innen verstärkt Mitarbeitende mit Fremdsprachenkenntnissen eingesetzt. Hinter der Spezialisierung einzelner Mitarbeitender steht die Überzeugung, dass nicht alle Zielgruppen dieselben Bedarfe haben. So erklärt eine Mitarbeiterin des Jobcenters Dortmund: „Wir haben spezialisierte Fachkräfte für die Zielgruppe mit einem besonderen Betreuungsschlüssel.“

Zusätzlich zur Spezialisierung einzelner Mitarbeitender gibt es in drei der sieben ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit zentrale Anlaufstellen für Migrant*innen oder Geflüchtete. Dabei unterscheiden sich die inhaltlichen Schwerpunkte und die Zielgruppen voneinander (siehe Tabelle 1). Eine Besonderheit ist das „Team Asyl“ im Integrationszentrum im Grafschafter Jobcenter (zkT), das auch Personen berät, die sich noch im laufenden Asylverfahren befinden. „Wir finanzieren damit etwas, was wir eigentlich gar nicht müssten. Aber es geht sonst für die Menschen so viel Zeit verloren“, erklärt eine Mitarbeiterin.

Dienststelle	Bezeichnung	Schwerpunkte
Grafschafter Jobcenter (zKT)	Integrationszentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennungsberatung • Sprachkurskoordination • Rechtskreisübergreifende Beratung von Asylbewerber*innen, Asylberechtigten, anerkannten Flüchtlingen und anderen Neuzugewanderten
Jobcenter Kiel	Zentrale Anlaufstelle für Flüchtlinge (ZAS)	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Beratung von Geflüchteten, die näher am Arbeitsmarkt sind und z. B. eine spezielle Qualifizierung benötigen
Jobcenter Vogtland	Integrationspunkt	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung anerkannter Flüchtlinge zu regionalen Sprachkursangeboten und zur Anerkennung im Ausland erworbener Schul- und Berufsabschlüsse • Betreuung während der Integrations- und Sprachkursteilnahme

Tabelle 1: Anlaufstellen für Geflüchtete oder Migrant*innen in den ausgewählten Jobcentern

Eigene Darstellung © Minor

Mitarbeitende, die spezifisch für die Zielgruppe Migrantinnen zuständig sind, gibt es in keinem der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit. Stattdessen werden Frauen mit Migrationserfahrung gemeinsam mit anderen Zielgruppen wie Geflüchteten bzw. Migranten insgesamt betreut. Da vielerorts, wie schon unter 2.1. angemerkt, bei der Ansprache, den Angeboten und Maßnahmen der Fokus stark auf Frauen mit Fluchterfahrung liegt, besteht die Gefahr, dass z. B. Migrantinnen aus den EU-Staaten aus dem Blick geraten können.

3.5. Stark machen für einen Perspektivwechsel: Sensibilisierung der Kolleg*innen

Für eine nachhaltige Arbeitsmarktförderung von Migrantinnen bedarf es nach Ansicht der Befragten einer breiten Sensibilisierung der Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Das Thema sollte also nicht nur von Einzelpersonen vorangebracht, sondern muss in die Fläche getragen werden, so dass möglichst viele Mitarbeitende dahinterstehen. Dies kann z. B. über Schulungen und Fortbildungen zu relevanten Themen erreicht werden. So plant das Grafschafter Jobcenter (zKT), sobald dies wieder in Präsenz möglich ist, eine Schulung zum Umgang mit traumatisierten Menschen in der Beratungsarbeit. Dass die Mitarbeitenden in den Dienststellen hierzu spezifisches Wissen erwer-

ben, ist in den Augen einer Mitarbeiterin des Jobcenters von zentraler Bedeutung, um z. B. die Situation und das daraus resultierende Verhalten mancher Kund*innen mit Fluchterfahrung besser verstehen und einordnen zu können.

Nach Meinung einiger Gesprächspartner*innen gilt es daneben auch, die Mitarbeitenden generell stärker dafür zu sensibilisieren, Frauen mit Kindern in den Arbeitsmarkt zu integrieren – unabhängig von ihrer Herkunft. Insbesondere die Integrationsfachkräfte sollten hinter diesem Ziel stehen. Eine Mitarbeiterin des Grafschafter Jobcenters (zKT) erzählt, dass noch vor ein paar Jahren Frauen mit Kindern unter drei Jahren z. T. eher halbherzig in Richtung Arbeitsmarkt beraten wurden. Nach ihrer Beobachtung machte sich v. a. die BCA für einen Perspektivwechsel stark. Diese Bemühungen haben inzwischen Früchte getragen: Heute beraten nach Einschätzung der befragten Mitarbeiterin die meisten ihrer Kolleg*innen auch Frauen mit kleinen Kindern aus Überzeugung, eine Arbeit aufzunehmen.

4. Zusammenarbeit mit externen Netzwerkpartner*innen

Dass die relevanten Akteur*innen wie Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Bildungsträger, Kammern, Unternehmen, Städte und Kommunen die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen als gemeinsamen Prozess begreifen, ist von entscheidender Bedeutung für den Erfolg (Pallmann et al. 2019: 40ff.). Hierbei sind alle Partner*innen gleichermaßen gefordert, sich aktiv einzubringen, zu vernetzen und Kooperationen aufzubauen. Um näher zu beleuchten, wie dies in den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit erfolgt, liegt der Fokus im folgenden Abschnitt auf der Zusammenarbeit mit externen Netzwerkpartner*innen. Dabei wird untersucht, welche Netzwerkmodelle und -ansätze in den ausgewählten Regionen und Kommunen besonders gut funktionieren und worin aus Sicht der Akteur*innen die Herausforderungen bestehen.

Mit vielen ihrer Netzwerkpartner*innen kooperieren die Jobcenter und Agenturen für Arbeit nicht nur im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen, sondern auch bei anderen Themen sowie hinsichtlich anderer Zielgruppen. Das neben breiteren Netzwerken auch spezielle für die Integration migrantischer Frauen in den Arbeitsmarkt nötig und sinnvoll sind, davon ist eine Kooperationspartnerin des Jobcenters Dortmund überzeugt: „Die Genderthematik braucht eine besondere Struktur, weil sie in den allgemeinen Netzwerken oft untergeht.“

Netzwerke und Netzwerken

Allgemein gesprochen ist ein **Netzwerk** eine bestimmte Menge an Knoten mit dazwischen verlaufenden Kanten. Aus soziologischer Perspektive entsprechen in einem Netzwerk die Knoten den Akteur*innen und die Kanten ihren Beziehungen zueinander. **Soziale Netzwerke** sind also **Interaktionsgeflechte**: „Ihr Mehrwert leitet sich nicht allein aus der Verknüpfung mehrerer Systemeinheiten und der daraus entstehenden Struktur ab, sondern aus der Möglichkeit, dass über die Kanäle dieses Netzes irgendetwas ausgetauscht wird.“ (Schönhut 2010: 173). Ein ganzer Wissenschaftszweig der Soziologie befasst sich mit der Analyse von verschiedenen Netzwerkformen unter unterschiedlichen Gesichtspunkten. Dabei haben alle Netzwerke zwei zentrale Ziele: Erstens tauschen die miteinander verbundenen Akteure **Informationen** aus; zweitens **unterstützen** sie sich materiell, kognitiv und/oder emotional. Dabei arbeiten sie mit einem beständigen **Vertrauensvorschuss**, denn eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren eines Netzwerks ist das Vertrauen der Akteure in das Funktionieren des Wechselspiels aus Geben und Nehmen (Universität Oldenburg 2011; Schönhut 2010).

Netzwerken oder **Networking** bezeichnet den gezielten Aufbau von professionellen Verbindungen, um Empfehlungen und Erfahrungen auszutauschen. Beim Netzwerken unterscheidet man zwischen kurzen oberflächlichen **Kontakten** wie z. B. dem Austausch von Visitenkarten und gewachsenen **Beziehungen** auf einer festen Vertrauensbasis. Für den Netzwerk-Experten Alexander Wolf basiert effektives Networking auf dem systematischen Aufbau dauerhafter Verbindungen: „Die Pflege des eigenen Netzwerkes sollte man wie einen Garten betrachten, den man mit Regelmäßigkeit und einem Plan gestaltet und wachsen lässt.“ (Wolf 2011).

4.1. Mögliche Netzwerkpartner*innen

Die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit kooperieren mit diversen Netzwerkpartner*innen aus Verwaltung, Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft (siehe Tabelle 2). Wie genau die unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit und Kooperation inhaltlich gestaltet werden und wo dabei die jeweiligen Herausforderungen liegen, wird im Folgenden näher beleuchtet.

Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausländerbehörden • Jugendämter • Sozialämter • Andere Jobcenter und Agenturen für Arbeit • BAMF
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunale Stellen im Bereich Integration und Migration • Kommunale Stellen zur Koordinierung der Sprachförderung • Bürgermeister*innen • Landrät*innen
Zivilgesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungs- und Sprachkursträger • Wohlfahrtsverbände • Vereine • Migrant*innenselbstorganisationen • Soziale Einrichtungen • Schulen und Hochschulen • Familienzentren • Ehrenamtliche Helfer*innen
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Handwerkskammern • Industrie- und Handelskammern • Wirtschaftsverbände • Arbeitgeber*innen

Tabelle 2: Mögliche Netzwerkpartner*innen © Minor
Eigene Darstellung © Minor

*4.1.1. Netzwerkpartner*innen aus der Verwaltung*

Für die Mitarbeitenden aus Jobcentern und Agenturen für Arbeit sind Beschäftigte aus den jeweiligen Jugend- und Sozialämtern sowie den Bundes- und Landesbehörden v. a. beim Austausch zu konkreten Fällen wichtige Ansprechpartner*innen. Insbesondere die Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden gestaltet sich dabei nicht immer einfach. So berichten einzelne Mitarbeitende, dass Arbeitsvermittlungen z. T. scheitern, weil die Ausstellung der nötigen Dokumente durch die Ausländerbehörden so lange dauert, dass Arbeitgeber*innen ihr Stellenangebot zurückziehen und von der Einstellung der betroffenen Person absehen. Im Bereich Sprachförderung arbeiten die Jobcenter in der Regel sehr eng mit dem BAMF zusammen. Dabei versuchen sie, den möglichen Spielraum zu nutzen, „den Rahmen aber setzt das BAMF“, so ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel.

Wichtige Netzwerkpartner*innen stellen oftmals auch Kolleg*innen aus anderen Jobcentern und Agenturen für Arbeit dar. So findet in regelmäßigen Abständen

ein Fachaustausch der BCA der Jobcenter und Agenturen für Arbeit auf regionaler Ebene statt, der durch Austauschformate auf Bundesebene ergänzt wird.

Für die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den einzelnen Jobcentern und Agenturen für Arbeit vor Ort gibt es unterschiedliche Ansätze. An einigen Standorten arbeiten die beiden Einrichtungen kaum zusammen, an anderen sehr intensiv. So ist das Graftschafter Jobcenter (zKT) eng mit der dortigen Agentur für Arbeit verbunden: Über eine Kooperationsvereinbarung sind beide am Integrationszentrum des Landkreises beteiligt. Auch zwischen den Mitarbeitenden der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt und ihren Kolleg*innen aus dem Jobcenter Landkreis Bad Kissingen gibt es einen engen Austausch. Weil beide Dienststellen im selben Haus untergebracht sind, erleichtern kurze Wege eine unkomplizierte und enge Zusammenarbeit. Daneben pflegen Agentur für Arbeit und Jobcenter eine gemeinsame Übersichtsliste über Qualifizierungen, die mit dem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) gefördert werden.

*4.1.2. Netzwerkpartner*innen aus der Politik*

Von zentraler Bedeutung sind für die Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit der Austausch und die Zusammenarbeit mit den Stellen, die auf kommunaler oder Landesebene für die Thematik Migration und Integration zuständig sind. Weil es dafür in Kommunen und Landkreisen keine einheitlichen Regelungen gibt, sind die entsprechenden Stellen nicht überall vorhanden bzw. haben verschiedene Bezeichnungen und Zuständigkeitsbereiche. Zu den wichtigsten Netzwerkpartner*innen der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit zählen der Integrationsbeirat der Stadt Bad Kissingen, die/der Integrationsbeauftragte des Landkreises Vogtland, das Integrationsreferat beim Bremer Senat und das Kommunale Integrationszentrum Dortmund (MIA-DO-KI). Wichtige Ansprechpartner*innen können daneben auch Institutionen sein, die vor Ort Sprachförderangebote koordinieren wie die kommunale Koordinierung der Sprachbildungsangebote für Neuzugewanderte in Dortmund oder die Koordinationsstelle Sprache des Landes Bremen.

„Ein komplettes Paradigma“: Arbeitsmarktintegration im Landkreis Grafschaft Bentheim

Der Austausch mit den politischen Verantwortlichen im Landkreis Grafschaft Bentheim hat für die Mitarbeitenden des dortigen Jobcenters große Bedeutung: „Wir sitzen nicht nur im stillen Kämmerlein. Wir geben ganz viel Input. (...) Die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen ist bei uns kein kleines Projekt von Überzeugungstäter*innen geblieben, sondern ein komplettes Paradigma geworden.“ Besonders eng ist die Zusammenarbeit mit dem Landrat. Selbst während der Corona-Pandemie nahm er gemeinsam mit der kompletten Leitung des Integrationszentrums an einem Austauschtermin teil. „Dabei haben wir gezeigt, welche Erfolge wir erzielt haben, die ohne das Integrationszentrum nicht möglich gewesen wären“, erzählt eine Mitarbeiterin des Jobcenters.

Mit Blick auf die spezifischen Belange von Migrantinnen spielen auch Stellen als Netzwerkpartner*innen eine wichtige Rolle, die sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen einsetzen. So tauschen sich die Mitarbeitenden des Graf-schafter Jobcenters (zkT) regelmäßig mit der Koordinierungsstelle für Frauen und Teilhabe bei der Wirtschaftsförderung des Landkreises aus. Diese berät Frauen mit und ohne Migrationshintergrund beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf und ist v. a. für EU-Staatsbürgerinnen eine wichtige Anlaufstelle.

Ein zentrales Thema bei der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden in den Jobcentern sowie den Agenturen für Arbeit und den kommunalpolitischen Netzwerkpartner*innen ist die Kinderbetreuung, vielerorts ein Bereich mit großem Handlungsbedarf, da es nach wie vor fast überall an Kita-Plätzen mangelt. Der Kooperation mit kommunalpolitischen Akteur*innen kommt daher in diesem Feld große Bedeutung zu und wird weiter unten im Detail vorgestellt (siehe Kapitel 5).

*4.1.3. Netzwerkpartner*innen aus der Zivilgesellschaft*

Zu den wichtigsten zivilgesellschaftlichen Kooperationspartner*innen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit zählen Bildungs- und Sprachkursträger, Migrant*innenselbstorganisationen und Initiativen von Ehrenamtlichen. Wie viele Ansprechpartner*innen die Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit in diesem Bereich haben, ist unterschiedlich: Während es im Landkreis

Grafschaft Bentheim mit der Volkshochschule (VHS) z. B. nur einen Träger für sämtliche Sprach- und Integrationskurse gibt, arbeitet das Jobcenter Dortmund allein im Bereich der Integrationskurse mit 26 Trägern zusammen. Beides hat Vor- und Nachteile. Viel wichtiger als die Menge der einzelnen Netzwerkpartner*innen ist aus Sicht der Befragten jedoch die Qualität des Netzwerks. So ist für die Mitarbeitenden des Jobcenters Kiel und ihre Partner*innen v. a. die stabile Netzwerkstruktur vor Ort ein wichtiger Faktor, um die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen erfolgreich fördern zu können. Viele Vereine und Initiativen bestehen bereits seit Jahrzehnten, v. a. die Frauennetzwerke reichen bis in die 1970er Jahre zurück. „Erst waren es grobe Linien, jetzt ist es z. T. richtig verschachtelt und ideal vernetzt“, erzählt ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel. Besonders vorteilhaft ist, dass die Netzwerkpartner*innen im Laufe der Zeit unterschiedliche Schwerpunkte entwickelt haben und sich mit ihren Angeboten gegenseitig ergänzen.

Zusätzlich zu den deutschlandweit agierenden Vereinen und Verbänden haben sich in einigen Regionen spezifische Unterstützungsstrukturen für Migrant*innen etabliert, deren Ansprechpartner*innen ebenfalls wichtige Netzwerkpartner*innen für die Jobcenter und Agenturen für Arbeit sein können. So unterstützen im Landkreis Grafschaft Bentheim vom Landkreis finanzierte Flüchtlingsbetreuer*innen Frauen und Männer mit Fluchterfahrung. Im Vogtland stehen Arbeitsmarktmentor*innen im Rahmen einer landesweiten Initiative des sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr Migrant*innen auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit zur Seite und helfen ihnen beispielsweise bei Bewerbungen. Für das dortige Jobcenter sind sie wichtige Partner*innen, weshalb es mit ihnen eine Kooperationsvereinbarung geschlossen hat und sich regelmäßig austauscht.

Einzelne Jobcenter und Agenturen für Arbeit suchen gezielt die Zusammenarbeit mit migrantischen Frauen selbst, zumeist über Migrant*innenselbstorganisationen. „Migrantinnen sind für uns auch ein wichtiger Teil des gesamten Integrations-Netzwerks“, betont etwa die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz. Allerdings haben sich im Landkreis Konstanz insbesondere Frauen mit Migrationserfahrung bisher kaum organisiert und in Vereinen zusammengeschlossen. „Das ist ein großer Mangel“, meint ein Netzwerkpartner des Jobcenters Landkreis Konstanz. Anders sieht es in Dortmund aus: Hier sind Migrant*innenselbstorganisa-

tionen, die z. T. auch Bildungsträger sind, fester Bestandteil des Jobcenter-Netzwerks und bereichern dieses durch das aktive Einbringen ihrer eigenen Perspektive. Um die Zielgruppe zu erreichen, haben sie außerdem eine große Bedeutung als Multiplikator*innen.

Fast alle ausgewählten Dienststellen beziehen in ihre Netzwerke auch ehrenamtliche Helfer*innen ein, die insbesondere seit dem Anstieg der Fluchtmigration 2015/16 eine relevante Rolle spielen. Eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt betont, wie wichtig das Engagement der Ehrenamtlichen für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ist, und hebt insbesondere ihre Leistungen bei der Sprachvermittlung und als Bindeglieder zu hauptamtlichen Akteur*innen hervor: „Hätten wir die Ehrenamtlichen nicht, würde sehr viel weniger vorangehen. Ihnen gebührt ein großes Lob.“ Um die Arbeit der Freiwilligen auf eine professionellere Basis zu stellen, gibt es mancherorts wie z. B. im Landkreis Konstanz spezielle Schulungen für sie. Im Landkreis Graftschaft Bentheim war vor Ausbruch der Corona-Pandemie angedacht, Ehrenamtliche zu Dokumentenlots*innen weiterzubilden, damit sie Migrant*innen noch besser als bisher beim Ausfüllen von Dokumenten und Anträgen unterstützen können.

Nicht immer verläuft die Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Helfer*innen reibungslos. So sind diese aus Sicht einer Mitarbeiterin des Graftschafter Jobcenters (zkT) z. T. nur schwer zu koordinieren. Zudem haben sie nach ihrer Beobachtung gegenüber der Institution Jobcenter oft Vorbehalte, die häufig auf negativen Erfahrungen beruhen. Umgekehrt bemängelt ein Netzwerkpartner des Jobcenters Landkreis Konstanz, es gebe im Jobcenter und in anderen Institutionen ein „Fremdeln gegenüber den Helferkreisen“.

*4.1.4. Netzwerkpartner*innen aus der Wirtschaft*

Bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen kommt der Kooperation mit Akteur*innen aus der Wirtschaft eine ganz besondere Bedeutung zu. Daher sind u. a. die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern wichtige Netzwerkpartner*innen der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit – auch wenn es bisweilen nicht einfach ist, Kontakte aufzubauen, wie eine Mitarbeiterin des Jobcenters Vogtland berichtet: „Anfangs hatten wir kaum Zugang zu den Kammern, doch inzwischen arbeiten wir sehr gut zusammen.“ Als Ansprechpartner*innen bieten sich insbesondere die Willkommenslots*innen in

den Kammern an. Weil sie Lebensläufe an Unternehmen weitergeben und Migrant*innen bei der Suche nach Praktika und Jobs unterstützen, sind sie, so ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel, „Türöffner*innen zu den Arbeitgeber*innen“.

Für den Aufbau von Netzwerken zu Arbeitgeber*innen sind in der Regel nicht die befragten Mitarbeitenden zuständig, sondern der Arbeitgeber-Service des Jobcenters bzw. der Agentur für Arbeit. Nur in Einzelfällen schalten sich die befragten Mitarbeitenden selbst ein und nehmen Kontakt zu konkreten Arbeitgeber*innen auf. Was die Einbindung von einzelnen Unternehmen in die lokalen Netzwerke der Jobcenter und Agenturen für Arbeit angeht, zeichnet sich vor Ort ein sehr unterschiedliches Bild ab. Zumeist sind sie nicht direkter Teil des Netzwerks; stattdessen findet die Zusammenarbeit zwischen ihnen und den einzelnen Akteur*innen auf bilateraler Ebene statt, wie eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund berichtet. Vielerorts besteht zudem ein regelmäßiger z. T. institutionalisierter Austausch mit Arbeitgebervereinigungen. So hat das Graf-schafter Jobcenter (zKT) eine Kooperationsvereinbarung mit der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim geschlossen und berichtet in der Zeitung der Arbeitgeber*innen regelmäßig über Erfolgsgeschichten und gelungene Beispiele der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen, um auf diese Weise andere Unternehmen zu motivieren, selbst aktiv zu werden und Frauen und Männern mit Migrationserfahrung eine faire Chance in Form einer Ausbildung oder Beschäftigung zu geben. Daneben machen sich die Mitarbeitenden des Graf-schafter Jobcenters (zKT) bei Arbeitgebenden auch dafür stark, Migrantinnen mit Deutschkenntnissen unterhalb des B1-Niveaus einzustellen. Denn immer wieder äußern Unternehmen den Wunsch, nur die „Besten der Besten“ einzustellen, wie eine Mitarbeiterin erzählt: „Da gehen wir hin und erklären den Unternehmen die Realität des Arbeitnehmermarkts.“ Dazu gehört auch, dass ein Einstieg auch mit geringeren Deutschkenntnissen gelingen kann.

Eine Möglichkeit, um Migrantinnen und Arbeitgeber*innen miteinander in Kontakt zu bringen, sind Messen, Jobbörsen oder Speeddatings. Entsprechende Veranstaltungen organisierten fast alle ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit vor Beginn der Corona-Pandemie, allerdings in keinem der Fälle ausschließlich für Migrantinnen, sondern entweder für alle Interessierten, d. h. für Zugewanderte und Alteingesessene, oder generell für Frauen und Männer mit Migrationserfahrung. Dabei setzten sie unterschiedliche Schwerpunkte. So lud

das Jobcenter Vogtland Interessierte und Arbeitgeber*innen zu Bewerber*inentagen u. a. zum Thema Pflege ein und vermittelte dabei grundlegende Informationen zum Ablauf einer Ausbildung und zu den Möglichkeiten, zur Probe zu arbeiten. Das Jobcenter Dortmund veranstaltete einmal im Jahr ein Speeddating speziell für Migrant*innen ab dem Sprachniveau A2 mit bis zu 140 Teilnehmenden. Die Jobcenter in Bad Bentheim und Kiel, die unmittelbar nach dem Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2015/16 ebenfalls entsprechende Veranstaltungen organisiert hatten, haben davon inzwischen wieder Abstand genommen. Eine Mitarbeiterin aus dem Grafschafter Jobcenter (zkT) berichtet, die Arbeitgeber*innen hätten an derartigen Messen kein Interesse mehr gehabt und signalisiert, es reiche aus, wenn sich Migrant*innen regulär bei ihnen bewerben.

Wenn es darum geht, die Bereitschaft der Arbeitgeber*innen zu bewerten, um Migrantinnen einzustellen, gehen die Einschätzungen der Mitarbeitenden in Jobcentern und Agenturen für Arbeit weit auseinander. Einige betonen, v. a. bei großen Betrieben gehe bei der Suche nach einem Praktikumsplatz kaum eine interessierte Migrantin leer aus. Allerdings ist ein Praktikumsplatz noch längst keine wirkliche Beschäftigungsmöglichkeit, und zumeist ergibt sich diese auch nicht direkt daraus. Dennoch können Praktika aus Sicht der Befragten Türen öffnen, wie eine Mitarbeiterin des Grafschafter Jobcenters (zkT) berichtet: „Ist der persönliche Kontakt erst einmal da, haben die Arbeitgeber*innen oft großes Interesse.“

Die Mitarbeitenden des Jobcenters Vogtland sind mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in ihrer Region ebenfalls optimistisch. Sie haben in den letzten Jahren eine „Öffnung seitens der Arbeitgeber*innen“ beobachtet und erleben immer wieder, wie flexibel viele Unternehmen bei der Einstellung von Migrantinnen sind, z. B. bei Arbeitszeiten oder der Unterstützung bei Umzügen. Auch eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Landkreis Konstanz berichtet von „extrem engagierten Arbeitgeber*innen“, die beispielsweise für Mitarbeiterinnen mit Migrationserfahrung die Kosten für Sprachkurse übernehmen. Eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt berichtet hingegen:

„Einige Arbeitgeber*innen, die anfangs sehr engagiert Bereitschaft zur Einstellung von Migrant*innen gezeigt haben, wurden aufgrund bürokratischer Hürden und/oder schlechter Erfahrungen zunehmend enttäuscht, wodurch ihre Bereitschaft sank, weitere Migrant*innen einzustellen.“

Mitarbeitende aller befragten Jobcenter und Agenturen für Arbeit berichten, dass sie beim Austausch mit Arbeitgeber*innen immer wieder mit Vorbehalten gegenüber kopftuchtragenden Frauen konfrontiert werden. „Man muss es offen und ehrlich ansprechen: Das Kopftuch ist ein Thema“, betont eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Vogtland, und eine Kooperationspartnerin des Jobcenters Kiel ergänzt: „Wenn eine Frau ein Kopftuch trägt, geht bei ihnen [den Arbeitgeber*innen] der Rollladen oft ganz runter.“ Auch eine Mitarbeiterin aus dem Graf-schafter Jobcenter (zKT) berichtet von vereinzelt Vorbehalten gegenüber kopftuchtragenden Frauen und dass es nach wie vor Fälle gibt, in denen die Einstellung einer Frau am Kopftuch scheitert. Dabei sei das zentrale Argument, Kund*innen oder Patient*innen könnten die Frauen ablehnen. Doch nicht immer formulieren die Arbeitgeber*innen dies so klar. So berichten Mitarbeitende des Jobcenters Vogtland, dass Arbeitgeber*innen das Kopftuch in der Regel nicht explizit als Hinderungsgrund für eine Einstellung nennen, sondern auf andere Gründe verweisen – oder sich gar nicht mehr melden. Das mache es sehr schwer, Vorbehalte aus der Welt zu schaffen.

Für die betroffenen Frauen ist es aufgrund der oftmals fehlenden klaren Benennung nur schwer möglich, gegen diese Form der Diskriminierung vorzugehen. Die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit sind zudem oft begrenzt. Zum Teil empfehlen sie den betroffenen Frauen ein Ablegen des Kopftuchs, um eine bessere Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Dass sich die Haltung der Arbeitgeber*innen bei diesem Thema, wenn auch langsam, zu verändern beginnt, davon sind einige der Befragten jedoch fest überzeugt. Eine Mitarbeiterin aus dem Graf-schafter Jobcenter (zKT) betont: „Für viele Arbeitgeber*innen ist nicht mehr das Kopftuch wichtig, sondern dass das lokale Platt verstanden wird.“ Auch eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt beobachtet bei den Arbeitgeber*innen in ihrer Region eine wachsende Flexibilität, v. a. in Branchen mit Fachkräftemangel wie der Pflege. Allerdings zählt der Pflegebereich generell zu einem der Bereiche, in den viele Migrantinnen vermittelt werden, insbesondere auf Helferniveau. Zudem wird Pflege in der Gesellschaft noch immer als klassische Frauentätigkeit wahrgenommen, für die auch migrantische Frauen geeignet erscheinen. Frauen mit Migrationserfahrung berichten immer wieder über die starke Vermittlungstendenz in den Pflege-(helfer*innen-)Bereich, zu meist unabhängig davon, welche Qualifikationen sie aus ihrem Herkunftsland

mitbringen und ob diese Tätigkeit ihren eigenen Vorstellungen von einer beruflichen Zukunft in Deutschland entspricht (Pallmann et al. 2019: 31).

Einige der ausgewählten Jobcenter machen darauf aufmerksam, dass ihre Arbeit nicht endet, wenn eine Migrantin eine Arbeitsstelle gefunden hat. „Man muss nachsteuern. Es geht nicht nach dem Motto: vermittelt und fertig. Denn häufig kommen die Probleme erst dann“, meint ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel und verweist darauf, dass sich sowohl bei den Arbeitgeber*innen als auch bei den neuen Mitarbeiterinnen bisweilen Erwartungen nicht erfüllen und es Enttäuschungen gibt. Nach dem erfolgreichen Vorbild der „Talentschmiede“ im Jobcenter Kiel für Jugendliche unter 25 Jahren, die schon seit Längerem in Ausbildung vermittelte Jugendliche weiter betreut, legt das Jobcenter Kiel seit Kurzem einen Schwerpunkt auf die Begleitung im neuen Job. Dieses Angebot richtet sich nicht ausschließlich an Migrantinnen, sondern an alle Personen mit Migrationserfahrung. Ähnliche Modelle für Migrant*innen gibt es in Bad Bentheim und Dortmund. Das Grafschafter Jobcenter (zKT) bietet in der ersten Zeit einer Beschäftigungsaufnahme ehemaligen Kund*innen und Arbeitgeber*innen Coachings an. Seit 2019 bleibt auch das Jobcenter Dortmund in Kontakt mit Arbeitgeber*innen, die Migrant*innen eingestellt haben, und bittet sie um Rückmeldungen zu den neuen Mitarbeiter*innen. Bei Bedarf bietet das Jobcenter zusätzliche Fördermaßnahmen wie z. B. Sprachkurse an. Die bisherigen Erfahrungen sind „sehr gut“, so die Mitarbeitenden aus dem Jobcenter Dortmund: Die Arbeitgeber*innen seien an dieser Form der Unterstützung „sehr interessiert“.

4.2. Newsletter und Netzwerkplattform: Wie funktioniert Netzwerkarbeit?

Ein idealer Anknüpfungspunkt für den Aufbau neuer Kontakte sind bereits bestehende lokale Netzwerke im Bereich Integration und Migration wie z. B. die im Rahmen des Integrationskonzepts des Landkreises Bad Kissingen entstandenen Fokusgruppen u. a. zu Sprache sowie Frauen und Kindern. Hier erörtern Akteur*innen aus Behörden und von diversen Trägern, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Für eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt sind die Fokusgruppen „wertvolle Formate, in denen Problemlagen deutlich werden, die im Arbeitsalltag sonst nicht so deutlich zur Sprache kommen“. Die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz

knüpft ebenfalls an bestehende Strukturen an und ist in diversen Lenkungsgruppen des Landkreises sowie verschiedener Städte und Kommunen vertreten. Ein Newsletter mit Informationen zu wichtigen neuen Projekten hält die Netzwerkpartner*innen auf dem Laufenden.

Lokale Netzwerke im Bereich Integration und Migration

In vielen Städten und Kommunen gibt es institutionalisierte Netzwerke, die sich regelmäßig zu Migration und Integration austauschen – und die für Akteur*innen im Bereich Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ein wichtiger Anknüpfungspunkt sind. Gerade in Städten mit langer Migrationsgeschichte sind die Akteur*innen im Bereich Migration und Integration so eng vernetzt, dass sie die Qual der Wahl haben: „Es gibt so viele Netzwerke in Dortmund, da muss man eine Auswahl treffen“, berichtet ein Netzwerkpartner des Jobcenters Dortmund. Ein Überblick über die wichtigsten institutionalisierten Netzwerke in zwei Landkreisen und zwei Städten:

Landkreis Bad Kissingen

→ *Fokusgruppen*: Das Integrationskonzept des Landkreises Bad Kissingen sieht regelmäßige Treffen der beteiligten Akteur*innen in Fokusgruppen u. a. zu den Handlungsfeldern Sprache, gesellschaftliche Teilhabe sowie Frauen und Kinder vor. Dabei werden Problemlagen identifiziert und gemeinsame Lösungsstrategien entwickelt.

→ *Netzwerk für Migrationsarbeit*: Dem Netzwerk gehören in der Migrationsarbeit tätige Organisationen und Einzelpersonen aus dem Landkreis an.

Landkreis Konstanz

Mit dem 2017 fertiggestellten Integrationskonzept des Landkreises Konstanz wurden fünf thematische Netzwerke zu Arbeit, Sprache, Bildung, Gesundheit und Ehrenamt begründet, die jeweils dreimal pro Jahr tagen. Daneben findet einmal jährlich eine Integrationskonferenz mit bis zu 200 Teilnehmenden statt.

→ *Netzwerk Sprache*: Bei dem vom Landratsamt Konstanz organisierten Treffen besprechen die Sprachkursträger u. a. das Rotationssystem, nach dem sie sich beim Start der einzelnen Kurse abwechseln.

→ *Netzwerk Arbeit*: Dem ebenfalls vom Landratsamt Konstanz koordinierten Netzwerk gehören u. a. das Jobcenter Landkreis Konstanz, die Arbeiterwohlfahrt und weitere Träger an.

Daneben gibt es im Landkreis weitere Netzwerke: Dem von der Stadt Konstanz organisierten *Netzwerk Integration* gehören Vertreter*innen der Lokalpolitik an. 2016 entstand in der zweitgrößten Stadt des Landkreises die *Singener Allianz*, um die Integration von Migrant*innen in den Arbeitsmarkt voranzutreiben.

Bremen

→ *Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen*: Das Netzwerk wurde 2017 von der Gleichstellungsstelle initiiert. Es konzentrierte sich anfangs auf geflüchtete Frauen und öffnete sich später für die Belange aller Migrantinnen. Dem Netzwerk gehören u. a. Vertreter*innen von (Sprachkurs-)Trägern, Behörden, Beratungsstellen und Jobcentern an.

→ *AG Sprache*: Die Arbeitsgemeinschaft wurde 2018 ins Leben gerufen, um alle Akteur*innen im Bereich Sprache an einen Tisch zu bringen. Gemeinsam klären sie seitdem strategische Fragen und melden Bedarfe an Entscheidungsträger. Es gibt Unterarbeitsgruppen u. a. zu Integrationskursen, Berufssprachkursen, Kinderbetreuung und Lehrkräften.

→ *Landesnetzwerktreffen*: Das von der/dem Integrationsbeauftragten der Stadt Bremen organisierte Treffen mit diversen Behörden zeichnet sich aus Sicht einer Mitarbeiterin des Jobcenters Bremen v. a. dadurch aus, dass man darüber sehr viele Akteur*innen erreicht.

Dortmund

→ *Netzwerk geflüchtete Frauen*: Dem 2017 gegründeten Netzwerk gehören neben Akteur*innen, die beruflich mit Geflüchteten arbeiten, auch Frauen mit eigener Fluchterfahrung an.

→ *Netzwerk der Integrationskursträger*: Neben den 26 Kursträgern ist auch das Jobcenter Dortmund Teil des Netzwerks.

→ *AG Sprachförderung*: Die Arbeitsgemeinschaft wird von der Sprachkoordinatorin der VHS geleitet.

→ *Integrationsnetzwerk „Lokal Willkommen“*: Das Netzwerk will Zugewanderte und alteingesessene Bürger*innen zusammenbringen. Es unterhält sechs Büros mit Sozialarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen eines Trägers, die in engem Austausch mit dem Jobcenter Dortmund Bedarfe bei Zugewanderten feststellen.

Um die Netzwerkarbeit auf eine solide Basis zu stellen, ist im Landkreis Konstanz derzeit eine Netzwerkplattform in Planung, in die alle Akteur*innen die sie betreffenden Inhalte selbst einpflegen sollen. Die Plattform soll es den Teilnehmenden ermöglichen, jederzeit auf Informationen zugreifen zu können. In eine ähnliche Richtung gehen die Überlegungen einer Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund, die ein Schnittstellenmanagement der am Netzwerk beteiligten Institutionen anregt, damit sich alle mit ihrem Wissen ergänzen können.

Unabdingbar für effektives Netzwerken sind in den Augen fast aller Interviewpartner*innen persönliche Treffen. „Netzwerkarbeit lebt vom Austausch, der persönlichen Präsenz und der Begegnung“, meint etwa ein Netzwerkpartner des Jobcenters Dortmund. Die Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit kommen regelmäßig mit ihren wichtigsten Kooperationspartner*innen zusammen, entweder in kleinen Runden oder in größeren Austauschformaten. Ein Mitarbeiter des Jobcenters Vogtland besucht zudem einmal im Monat alle Bildungsträger und steht vor Ort für Fragen zur Verfügung. Die Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie stellen daher die Netzwerker*innen vor große Herausforderungen (siehe Kapitel 7).

Ob es für die gemeinsame Netzwerkarbeit schriftliche Vereinbarungen geben sollte oder nicht, überlässt die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit den Dienststellen vor Ort; es wird jedoch empfohlen, Kooperationen für die Zusammenarbeit zu nutzen. Die Jobcenter in Kiel und Dortmund sowie das Jobcenter Vogtland haben die Zusammenarbeit mit ihren externen Partner*innen z. T. auf eine schriftliche Basis gestellt. So haben sich das Jobcenter Kiel und die Migrationssozialberatungen der Caritas, der Diakonie und der Zentralen Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten (ZBBS) in Kooperationsvereinbarungen darauf geeinigt, sich regelmäßig auszutauschen und Doppelberatungen zu vermeiden. Die Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit in Bremen, Bad Kissingen und im Landkreis Konstanz setzen hingegen auf mündliche Absprachen. Sie haben in den Augen der Migrationsbeauftragten des Jobcenters Bremen einen großen Vorteil: Weil es keinen festen schriftlich fixierten Rahmen gibt, können die Akteur*innen flexibel agieren.

Die Zentrale der Bundesagentur für Arbeit begrüßt die Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteur*innen vor Ort sehr. Ausdrücklich empfohlen wird insbesondere die Kooperation zwischen den Migrationsberatungen für erwachsene

Zuwanderer (MBE) sowie den Jugendmigrationsdiensten (JMD) und den Agenturen für Arbeit sowie den gemeinsamen Einrichtungen, um eine optimale und abgestimmte Beratung für arbeits- und sozialintegrative Maßnahmen für Migrant*innen zu erreichen. Eine eigens erarbeitete Muster-Kooperationsvereinbarung (siehe Anhang) kann für den Abschluss regionaler Kooperationen zwischen den Agenturen für Arbeit und/oder den gemeinsamen Einrichtungen und den vor Ort vorhandenen Migrationsberatungsstellen genutzt sowie als Hilfestellung für mündliche Kooperationen verwendet werden.

4.3. Anlassbezogen oder strategisch? Inhalte der Netzwerkarbeit

In der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden in den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit sowie ihren Netzwerkpartner*innen nehmen Einzelfallbesprechungen großen Raum ein. Das heißt: Die Kooperationspartner*innen tauschen sich v. a. zu einzelnen Migrantinnen aus, suchen im Gespräch nach passenden Angeboten für sie und verweisen ggf. die Frauen untereinander weiter. Insbesondere bei Migrantinnen, die in einzelnen Bereichen mehr Unterstützung als andere benötigen oder für die sich eine Maßnahme als ungeeignet herausstellt, bewährt sich der intensive Dialog mit den Netzwerkpartner*innen. Ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel erklärt:

„Natürlich können wir den Frauen einen Flyer von einem Träger in die Hand drücken und ihr sagen, dass sie dort einmal hingehen soll. Aber es ist viel besser, direkt bei unseren Netzwerkpartner*innen anzurufen und zu sagen: ‚Ich habe hier eine Frau. Kann sie zu Euch kommen?‘“

Daneben tauschen sich die Netzwerkpartner*innen zu Angeboten aus und informieren sich gegenseitig über neue Maßnahmen und Projekte. Einige Mitarbeitende aus den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit nutzen die Treffen mit ihren Netzwerkpartner*innen auch, um gemeinsam grundsätzliche strategische Fragen zu klären. So besprechen die Mitarbeitenden des Jobcenters Vogtland mit ihren Kooperationspartner*innen vom Landratsamt und der Industrie- und Handelskammer sowie der Bildungskordinatorin des Vogtlandkreises, „wo die Reise hingehen“ kann. „Gemeinsam spinnen wir Ideen für Angebote weiter: Ist das was oder eher nicht?“, erzählt ein Mitarbeiter des Jobcenters.

4.4. Günstige Rahmenbedingungen für effektive Netzwerkarbeit

Eine zentrale Voraussetzung für ein gut funktionierendes Netzwerk sind in den Augen vieler Gesprächspartner*innen aus den Jobcentern und Agenturen für Arbeit sowie ihrer Kooperationspartner*innen engagierte Einzelpersonen, die die Fäden des Netzwerks zusammenhalten. „Es zeigt sich immer wieder, dass es eine Person braucht, die das Netzwerk pflegt“, meint etwa ein Netzwerkpartner des Jobcenters Bremen. Eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund stimmt zu: „Wichtig für effektive Netzwerkarbeit sind Personen, die an der Sache interessiert sind und weniger an ihrer Organisation.“ Dabei gelten einige Mitarbeitende der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit bei ihren Kooperationspartner*innen als genau diese zentralen Personen. So ist der Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel nach Ansicht seiner Netzwerkpartner*innen „ganz stark in der Vernetzung“ und „ein wichtiger Gastgeber“, der immer wieder die Akteur*innen an einem Tisch zusammenbringt. Ähnlich ist die Meinung der Netzwerkpartner*innen des Jobcenters Bremen: Die dortige Migrationsbeauftragte ist für sie „eine sehr gute Netzwerkerin“ und stets ansprechbar.

„Einen guten Mittelweg finden“: Chancen und Grenzen der Netzwerkarbeit

„Wenn man nicht weiß, wohin, kann man jederzeit die Kolleg*innen im Netzwerk fragen.“ (*Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund*)

„Dank der engen Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartner*innen können wir im Einzelfall Probleme schnell erkennen und Angebote machen. So kann niemand hinten runterfallen.“ (*Mitarbeiter des Jobcenters Vogtland*)

„Manchmal muss man ein bisschen zaubern. Das ist im Netzwerk leichter, weil man jemanden kennt, der weiterhelfen kann.“ (*Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel*)

„Wir denken nicht daran, anderen etwas wegzunehmen. Allen Netzwerkpartner*innen geht es darum, das Angebot für Migrantinnen gemeinsam zu vielfältigen.“ (*Netzwerkpartnerin des Jobcenters Landkreis Konstanz*)

„Das ist die Schwierigkeit bei dem Ganzen: Wenn man zu viel mit Netzwerkarbeit beschäftigt ist, kommt man nicht mehr dazu, seine Kund*innen zu betreuen. Man muss versuchen, einen guten Mittelweg zu finden.“ (*Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt*)

Neben der großen Bedeutung, die die meisten Gesprächspartner*innen einer solchen engagierten Person beimessen, gibt es auch kritische Stimmen. So warnen mehrere Mitarbeitende aus Jobcentern, ein Netzwerk dürfe nicht so stark von einer Person abhängen, dass es zusammenbreche, wenn diese Person für eine bestimmte Zeit ausfalle oder sich ganz zurückziehe. Kooperationspartner*innen der Jobcenter Bremen und Dortmund ergänzen, dass sich neben Einzelpersonen auch Institutionen als Ganzes engagieren müssten. Sie sollten Ressourcen für Netzwerkarbeit bereitstellen und selbst proaktive Netzwerkarbeit betreiben.

Als zweite wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Netzwerkarbeit nennen einige Mitarbeitende aus Jobcentern und Agenturen für Arbeit sowie ihre Netzwerkpartner*innen eine überschaubare Größe des Wirkungskreises. So betont ein Mitarbeiter des Jobcenters Vogtland: „Im Landkreis Vogtland kennen sich alle Netzwerkpartner*innen untereinander.“ Entsprechend leicht sei es, auch spontan Treffen anzusetzen. Obwohl Bremen mit seinen rund 550.000 Einwohner*innen deutlich größer ist, sehen die Netzwerkpartner*innen des dortigen Jobcenters ihre Stadt als „kleines Dorf“: „Man muss nur einmal über den Rathausplatz gehen und schon sieht man sich wieder.“ Dass man in den Netzwerken immer wieder dieselben Personen treffe, führe zu einer „großen Vertrautheit zwischen allen“ und erleichtere die Zusammenarbeit. Allerdings gibt es auch Einwände: Einige Gesprächspartner*innen heben als Nachteil der Netzwerkarbeit in kleineren Städten und Orten hervor, dass dort viele Akteur*innen in Doppelrollen agieren und deswegen ihre Funktionen und Aufgaben nicht sauber trennen könnten. Die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz glaubt sogar, dass Netzwerkarbeit in größeren Städten besser funktioniere, weil es dort mehr Akteur*innen gebe, die sich für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen einsetzen. Eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund hält die Größe des Ortes hingegen für irrelevant: Wichtig für effektives Netzwerken sei einzig und allein, dass die Kooperationspartner*innen miteinander vertraut seien und eine gute Atmosphäre zwischen ihnen herrsche.

4.5. Virtuelle Treffen und „Walk and Talk“: Netzwerkarbeit in Corona-Zeiten

Seit März 2020 schränken die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie das gesellschaftliche Leben in Deutschland erheblich ein. Veranstaltungen

sind abgesagt, persönliche Begegnungen sind nur eingeschränkt und unter Einhaltung der aktuell geltenden Hygieneauflagen möglich. Unter diesen Bedingungen Netzwerkarbeit zu betreiben, ist für fast alle Gesprächspartner*innen eine gewaltige Herausforderung. „Corona erschwert unsere Arbeit ungemein“, meint ein Netzwerkpartner des Jobcenters Landkreis Konstanz. Mit Blick auf ausgesetzte Netzwerktreffen pflichtet ihm eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Dortmund bei: „So langsam wird die Luft dünner.“ Mehrfach heben die Gesprächspartner*innen die Bedeutung des persönlichen Austauschs gerade in Netzwerken im Bereich Integration und Migration hervor. So sei es beim Anlaufen neuer Projekte wichtig, diese persönlich vorzustellen, damit die Netzwerkpartner*innen ein Gesicht damit verbinden könnten. „Das ist etwas ganz anderes, als nur eine E-Mail mit einem Flyer zu bekommen“, betont ein Netzwerkpartner des Jobcenters Kiel. Ein Kooperationspartner des Jobcenters Dortmund ergänzt, die Themen, die für die Zielgruppe relevant seien, änderten sich permanent, besonders auch durch die Herausforderungen, die die Corona-Pandemie für Migrantinnen mit sich brächte (siehe Kapitel 7). Aus in diesem Grund sei der enge und regelmäßige persönliche Austausch der Akteur*innen zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen von zentraler Bedeutung.

Die Netzwerkpartner*innen haben seit Ausbruch der Pandemie Alternativen zu persönlichen Treffen gefunden und tauschen sich in erster Linie telefonisch oder in virtuellen Gesprächsrunden aus. Allerdings gab es v. a. in der ersten Zeit mancherorts technische Schwierigkeiten, da die verschiedenen Träger und Behörden unterschiedliche Dienste verwendeten und z. T. einige Formate nicht nutzen durften. Insbesondere die Jobcenter und Agenturen für Arbeit waren hier stark eingeschränkt und sind es z. T. noch immer. Abgesehen davon ist für viele Gesprächspartner*innen der virtuelle Austausch nur ein schwacher Ersatz für analoge Treffen. „Das persönliche Zusammenkommen ist einfach etwas anderes. Virtuelle Treffen können das nur ein Stückweit ersetzen“, meint beispielsweise eine Netzwerkpartnerin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt. Auch deswegen setzt der Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel auf „Walk and Talk“, also gemeinsame Spaziergänge mit seinen Netzwerkpartner*innen.

Nur zwei Gesprächspartner*innen sehen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf ihre Netzwerke gelassen: Ein Kooperationspartner des Jobcenters Bre-

men ist mit dem virtuellen Austausch vollauf zufrieden und verweist auf die solide Basis der Netzwerkarbeit in Bremen, die die Corona-Zeit überstehen werde. Ähnlich sieht es ein Netzwerkpartner des Jobcenters Dortmund: „Wenn man vorher gute Netzwerkarbeit gemacht hat, kann man diese Zeit gut überbrücken.“ Allerdings steht bei beiden der Erhalt bestehender Verbindungen im Vordergrund und nicht der in Corona-Zeiten weitaus schwierigere Aufbau neuer Kontakte.

5. „Mehr Bedarf als Plätze“: Das Handlungsfeld Kinderbetreuung und mögliche Lösungsansätze

Dass es in Deutschland zu wenige Kinderbetreuungsplätze gibt, ist bekannt. Das Problem besteht sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum und ist mittlerweile auch in den östlichen Bundesländern angekommen, die in puncto Kinderbetreuung lange Zeit besser dastanden als andere Regionen.

„Die fehlende Kinderbetreuung ist seit Jahren ein Thema. Leider hat sich daran bisher fast nichts geändert.“ (*Netzwerkpartnerin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt*)

„Das größte Problem ist die Kinderbetreuung. Die Kindergärten sind voll. Es gibt keine Plätze.“ (*Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel*)

„Aktuell decken sich der Bedarf und die Nachfrage nur auf dem Papier, d. h. die Frauen müssen z. T. 90 Minuten zur Kita fahren.“ (*Mitarbeiter des Jobcenter Vogtland*)

Dass damit insbesondere Frauen der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert wird, da sie noch immer mehrheitlich die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen, ist ebenfalls bekannt. Darüber, wie dieses seit Jahren bestehende und sich z. T. zuspitzende Problem zeitnah gelöst werden könnte, wird viel diskutiert. Konkrete, umfassende Lösungsansätze gibt es kaum. Vielerorts fehlt es v. a. an qualifiziertem Personal, aber auch an geeigneten Räumlichkeiten. Die bisher erzielten Fortschritte insbesondere bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren halten sich in Grenzen. Zumeist sind es die Mütter, die aus diesem Grund beruflich zurückstecken, bis ein Platz gefunden werden kann.

Besonders negativ wirkt sich dieser Zustand auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationserfahrung aus. Für sie ist es oftmals deutlich schwieriger,

einen Betreuungsplatz zu finden, als für Frauen, die in Deutschland aufgewachsen sind. Eine Mitarbeiterin des Jobcenters Bremen betont:

„Die Zielgruppe erlebt das Vereinbarkeitsdilemma von Bildung, Beruf und Familie in verschärfter Form, z. B. weil informelle Informationsnetzwerke über die konkreten Möglichkeiten der Kinderbetreuung gerade zu Beginn des Lebens in Deutschland noch nicht so stark ausgeprägt sind.“

Es gibt zu wenige Unterstützungsangebote für betroffene Frauen und ihre Familien. Dies beklagten auch viele der im Jahr 2019 befragten Frauen mit Fluchterfahrung (Pallmann et al. 2019: 29ff.).

Über die langfristigen Auswirkungen der fehlenden Kinderbetreuungsplätze auf die Arbeitsmarktintegration v. a. neuemigrierter Frauen sind sich die für die vorliegende Fallstudie befragten Akteur*innen einig:

„Bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ist das erste Thema die Kinderbetreuung. Wir haben hier mehr Bedarf als Plätze.“ (*Mitarbeiter des Jobcenters Vogtland*)

„Der größte Hemmschuh für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ist die Kinderbetreuungsfrage.“ (*Netzwerkpartner des Jobcenters Bremen*)

„Für Migrantinnen muss noch viel mehr gemacht werden. Die Kinderbetreuung ist hier DAS Thema.“ (*Mitarbeiter des Jobcenters Kiel*)

Diese Situation wirkt sich auf den gesamten Prozess der Arbeitsmarktintegration der betroffenen Frauen aus. So scheitert sowohl die Teilnahme an einem Sprachkurs oder einer Qualifizierungsmaßnahme als auch die Aufnahme eines Praktikums oder einer Beschäftigung, wenn die Kinder in dieser Zeit nicht betreut werden können. Stark verzögerte Eintritte in den Arbeitsmarkt bzw. im schlimmsten Fall ein dauerhafter Ausschluss sind die Folge. Wie gehen die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit mit dieser Situation um? Welche möglichen Lösungsansätze haben sie gemeinsam mit ihren Netzwerkpartner*innen vor Ort entwickelt, um Migrantinnen mit Kindern gezielt zu unterstützen?

5.1. Große Probleme und wenig Handlungsspielraum

Gemeinsam ist allen befragten Akteur*innen ein Bewusstsein für die Problemlage, verbunden mit einer oftmals großen Unzufriedenheit mit der sich daraus ergebenden Situation. Weil die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung bei den

Ländern und Kommunen liegt, haben die Akteur*innen vor Ort nur eingeschränkten Handlungsspielraum. Deshalb bleibt meist nur eine Einzelfalllösung, die allerdings nicht zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration beiträgt. Die Mitarbeitenden des Jobcenters Vogtland und ihre Netzwerkpartner*innen sind ein Stück weit ratlos hinsichtlich des Umgangs mit der Situation. So berichtet ein Mitarbeiter, den Verantwortlichen sei zwar bekannt, dass z. B. in der Stadt Plauen Kita-Plätze fehlen, der Bau einer neuen Einrichtung lohne sich aus ihrer Sicht jedoch noch nicht. Stattdessen müssen freie Kita-Plätze in z. T. weit entfernten Orten in Anspruch genommen werden. In der Folge können die betroffenen Frauen aufgrund der langen Anfahrtswege und/oder unzureichender Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr nur erschwert an Angeboten und Maßnahmen teilnehmen. Müssen mehrere Kinder an unterschiedlichen Stellen untergebracht werden, ist eine Teilnahme komplett unmöglich. Insbesondere im ländlichen Raum stellt dies ein sehr großes Problem dar. Fehlende Kinderbetreuungsplätze sind aber auch in Kiel ein Thema. Derzeit fehlen dort über 1.000 Plätze. „Was die Stadt Kiel machen kann, macht sie“, betont eine Mitarbeiterin des dortigen Jobcenters. Auch neue Kitas werden gebaut. Doch gelöst werde das Problem so schnell nicht, denn das koste Geld und das fehle der Stadt.

Manchmal wäre aber auch nur ein wenig mehr Flexibilität bei den Formalitäten nötig, um die Situation für Frauen mit Migrationserfahrung zu erleichtern. So sind aus Sicht einer Mitarbeiterin des Jobcenters Bremen die Anmelderichtlinien für einen Betreuungsplatz vor Ort zu streng: „Wer im Januar nicht für die Kita angemeldet ist, wird keinen Platz bekommen.“ Flexiblere Regeln wären hier sehr wünschenswert. Eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt kann über ähnliche Erfahrungen berichten. Auch in ihrem Landkreis ist die Kinderbetreuungssituation je nach Wohnort „relativ angespannt“. „Vor allem Krippenplätze sind das Problem“, betont sie.

5.2. Mögliche (Not)Lösungsansätze

Um die beschriebene Situation zumindest ein Stück weit zu verbessern, verfolgen die ausgewählten Standorte verschiedene Ansätze. Einige sind eher als vorübergehende Notlösungen gedacht, so z. B. Kurse und Maßnahmen mit Kinderbeaufsichtigung. Diese lösen zwar nicht langfristig das Problem der fehlenden Kita-Plätze und eignen sich nicht bei einer Beschäftigungsaufnahme, können aber dazu beitragen, Frauen mit kleinen Kindern zumindest die Teilnahme an

einzelnen Angeboten zu ermöglichen. Andere Ansätze zielen auf eine nachhaltige Verbesserung der Situation ab. Dabei zeigt sich auch hier der Mehrwert enger Kooperationen verschiedener Akteur*innen.

So wären für die Mitarbeiterin des Jobcenters Landkreis Konstanz die bisher vor Ort erreichten Erfolge ohne ihre aktiven Mitsstreiter*innen nicht denkbar: „Wir haben viele engagierte Verbündete im ganzen Landkreis.“ Gemeinsam führen sie u. a. jährliche Planungstreffen mit dem Jugendamt und verschiedenen Kita-Trägern durch, um die aktuelle Betreuungssituation vor Ort und zu erwartende Entwicklungen zu besprechen sowie darauf basierend nächste Schritte zu planen. Um den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen gezielt voranzutreiben, werden auch politische Entscheidungsträger*innen wie z. B. Bürgermeister*innen gezielt eingebunden. In einzelnen Orten konnte die Betreuungssituation dadurch bereits deutlich verbessert werden.

Mit Blick darauf, dass neueingewanderten Frauen oftmals das nötige Wissen fehlt, was genau sie tun müssen, um einen Kita-Platz für ihr(e) Kind(er) zu bekommen, verfolgen die ausgewählten Standorte unterschiedliche Ansätze. Dazu zählen wie in Bremen Handreichungen für Migrant*innen, in denen erklärt wird, wie die Anmeldung für einen Kita-Platz abläuft und was die Mütter und Väter im Rahmen der Eingewöhnung erwartet, Infoveranstaltungen in Dortmund zu alternativen Betreuungsmöglichkeiten wie z. B. die Tagespflege sowie Kooperationsvereinbarungen zum Thema Kita-Beratung mit einzelnen Städten wie z. B. der Stadt Singen im Landkreis Konstanz. Dabei beraten Mitarbeitende der Stadt Frauen und ihre Familien rund um das Thema Kinderbetreuung und leisten bei Bedarf Unterstützung bei der Anmeldung für einen konkreten Kita-Platz. Hiervon profitieren insbesondere neueingewanderte Frauen und Familien.

Um die Teilnahmemöglichkeiten insbesondere für Frauen mit Kindern zu verbessern, werden an einigen der ausgewählten Standorte einzelne Kurse mit Kinderbeaufsichtigung angeboten. Lange Zeit waren die Hürden für Angebote dieser Art sehr hoch, so wurde z. B. eine Fachkraft für die Betreuung der Kinder benötigt. Mittlerweile reicht es, die Kinder zu beaufsichtigen, eine pädagogische Fachkraft ist dafür nicht mehr nötig. Allein aus diesem Grund sollten solche Angebote nur als vorübergehende, kurzfristige Notlösung und nicht als langfristige Alternative zum dringend gebotenen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze betrachtet werden.

Die befragten Akteur*innen bewerten Kurse mit Kinderbeaufsichtigungsmöglichkeit unterschiedlich. Im Landkreis Konstanz werden drei verschiedene entsprechende Kurse angeboten, in denen es um die Themen Empowerment, Hauswirtschaft und Spracherwerb geht. Bei Bedarf können Kinder auch zum Einzelcoaching mitgebracht werden. Von den Teilnehmerinnen werden diese Angebote laut den Mitarbeiterinnen des dortigen Jobcenters sehr gern wahrgenommen. Ihrer Meinung nach wäre, was das Mitbringen von Kindern bzw. die Kinderbeaufsichtigung anbelangt, auch bei anderen Anbietern „noch Luft nach oben“. Dass es nicht mehr Kurse mit Kinderbeaufsichtigung gibt, hat v. a. einen Grund: Viele Träger schrecken davor zurück, da hierfür u. a. zusätzliche Räume und spezielle Toiletten benötigt werden. Allerdings haben die Mitarbeiterinnen des Jobcenters Landkreis Konstanz die Erfahrung gemacht, dass andere Träger in der Regel nachziehen, wenn ein Bildungsträger den Anfang macht. Sie sehen sich deshalb auf „einem guten Weg“.

Die Mitarbeitenden des Jobcenters Vogtland berichten ebenfalls über positive Erfahrungen mit entsprechenden Kursen. So wird der Integrationskurs, bei dem eine Tagesmutter die Kinder der Teilnehmenden betreut, von der Zielgruppe „sehr gut angenommen“: „Er ist praktisch ein Selbstläufer.“ Voraussetzung war die gute Kooperation mit einem vor Ort ansässigen Träger, der bereit war, die verwaltungstechnischen Hürden zu nehmen und die Räumlichkeiten sowie die sanitären Anlagen den Vorschriften und Bedarfen entsprechend anzupassen. Die Plätze für den Kurs sind allerdings begrenzt, da die Tagesmutter nur eine bestimmte Anzahl an Kindern betreuen darf.

In Bremen wurden das Angebot an Integrationskursen mit Kinderbeaufsichtigung ausgeweitet. Gelöst ist das Problem aus Sicht der Mitarbeitenden des Jobcenters und ihrer Netzwerkpartner*innen damit jedoch nicht: „Der große Durchbruch blieb aus.“ Zwar ging die Stadt aktiv auf verschiedene Träger zu, um sie u. a. zur nötigen Ausstattung der Räume zu beraten. Die Träger bleiben aber eher zurückhaltend. Dies liegt v. a. daran, dass der Bedarf oft unklar, das unternehmerische Risiko hingegen hoch ist. Der Aufwand, die Räume entsprechend umzubauen, lohnt sich aus Sicht der Träger nur, wenn der Bedarf längerfristig besteht. Zudem sind die Träger oft nur Mieter der Räumlichkeiten und dürfen diese nicht einfach umbauen. So wird in Bremen die Möglichkeit, eine Kinderbeaufsichtigung in Anspruch zu nehmen, weiterhin nur im Notfall angeboten, wenn

alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Dabei machen die Mitarbeitenden des Jobcenters grundsätzlich die Erfahrung, dass die Frauen, die unbedingt an einer Maßnahme teilnehmen wollen, oftmals eine Möglichkeit finden, ihre Kinder ggf. auch privat unterzubringen.

In Schweinfurt werden aktuell keine Integrationskurse mit Kinderbeaufsichtigung mehr angeboten, da der Zulauf zu gering war. Ausschlaggebend könnte gewesen sein, so vermutet die Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt, dass in dem Kurs nur Kinder ab zwei Jahren beaufsichtigt werden konnten. Statt auf Kurse mit Kinderbeaufsichtigung setzt man in Bad Kissingen verstärkt auf Unterstützung bei der Suche nach einem regulären Kita-Platz, z. B. mithilfe der Caritas vor Ort. So wurden flexible Lösungen gefunden. In einigen Fällen teilen sich zwei Familien vorübergehend einen Betreuungsplatz, damit insbesondere die Mütter an einem Kurs teilnehmen können.

Auch wenn die Akteur*innen vor Ort versuchen, flexible Lösungen für ein allseits bekanntes und lange Zeit ignoriertes Problem zu finden, ist die Unzufriedenheit deutlich spürbar. Zu stark sind die Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen im Allgemeinen und von Migrantinnen im Besonderen. Auch wenn letztere kurzfristig von Angeboten mit Kinderbeaufsichtigung profitieren, bieten diese keine langfristige Lösung. Hierfür ist insbesondere der umfassende Ausbau regulärer Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren von Bedeutung. Die zentrale Rolle spielen nach wie vor die Städte und Kommunen, die für eine bedarfsgerechte Erweiterung der Angebote eng mit den anderen Akteur*innen vor Ort zusammenarbeiten müssen.

6. Lokale Koordinations- und Kooperationsmodelle bei der Sprachförderung

Gute bis sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache sind eine wichtige Voraussetzung, um in Deutschland einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen zu können. Eine besonders wichtige Rolle spielt die jeweilige berufsspezifische Fachsprache. Viele Arbeitgeber*innen nennen unzureichende Sprachkenntnisse als Haupthindernis für eine Einstellung von Migrant*innen. Um dem entgegenzuwirken, gibt es in Deutschland diverse Angebote der Sprachförderung, die von Integrationskursen bis hin zu berufsspezifischen Sprachkursen reichen. Frauen mit Migrationserfahrung sind dort allerdings zumeist unterrepräsentiert; dies trifft wegen

unzureichender Kinderbetreuungsangebote insbesondere auf Mütter mit Kindern unter vier Jahren zu (Kosyakova 2021: 11). Über weitere Gründe für die eher geringe Teilnahme von Frauen an Sprachkursen gibt es bisher kaum Erkenntnisse.

Auch die im Rahmen der vorliegenden Fallstudie interviewten Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit sowie ihre Netzwerkpartner*innen sind sich dieser Situation und der langfristigen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen bewusst.

„Die Sprachbarriere ist bei der Arbeitsmarktintegration das größte Problem. Wir haben immer wieder Probleme, Deutschkurse durchzusetzen, die mit der Betreuung der Kinder vereinbar sind.“ (*Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel*)

„Nachhaltige Integration heißt für mich, das Einlassen auf individuelle Prozesse. Das passt oftmals nicht zu den vorhandenen Fördersystemen. Wir brauchen erheblich mehr Öffnung für individuelle Prozesse, um z. B. Frauen zu fördern, die 1.200 Stunden in einem Integrationskurs gesessen haben und trotzdem null Spracherwerb haben. Wie werden sie weiter gefördert? Wir haben immer mehr Frauen, die durch alle Systeme rutschen.“ (*Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel*)

Ein umfassender Ansatz, der den Schwerpunkt auf die (verbesserte) Sprachförderung speziell von Frauen mit Migrationserfahrung legt und hierfür neben dem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots die konkreten Bedarfe der Zielgruppe analysiert und basierend darauf die bestehenden Angebote anpasst bzw. weiterentwickelt, ist jedoch an keinem der ausgewählten Standorte erkennbar. Vielmehr liegt der Fokus auf der Zielgruppe Migrant*innen insgesamt. Ausnahmen bilden einzelne meist niedrigschwellige Maßnahmen speziell für weibliche Zugewanderte, die wie z. B. „Hayati“ in Kiel (siehe S. 22) dem regulären Angebot zu meist vorgeschaltet sind.

Die befragten Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit verweisen in der Regel darauf, dass Frauen bei den vor Ort verfolgten Ansätzen und Modellen im Rahmen der Sprachförderung auch dann als Zielgruppe mitgedacht werden, wenn sie nicht spezifisch als solche benannt werden. Wie die ausgewählten Einrichtungen diesbezüglich vorgehen, welche Rolle sie einnehmen, was gut funktioniert und wo noch Verbesserungsbedarf besteht, soll im Folgenden

näher beleuchtet werden. Nicht thematisiert wird die Problematik der Schaffung einheitlicher Qualitätsstandards sowie der Qualitätssicherung.

6.1. Koordinierung der Sprachförderung

Im Rahmen der 2020 durchgeführten Online-Befragung äußerte ein großer Teil der Jobcenter und Agenturen für Arbeit den Wunsch nach einer Verbesserung der Sprachförderung. Dabei ging es ihnen insbesondere um eine verbesserte Koordinierung der Angebote vor Ort. Dass diese einen wichtigen Beitrag leisten kann, um die Zielgruppe entsprechend ihrem Bedarf zu versorgen, mögliche Angebotslücken schneller zu identifizieren und längere Wartezeiten zwischen den einzelnen Kursen zu vermeiden, zeigen die Beispiele aus Dortmund, Bremen und der Grafschaft Bentheim.

„In Dortmund läuft die Sprachförderung sehr gut. Das hat damit zu tun, dass das Jobcenter viel (wo)manpower hineingesteckt hat und gemeinsam mit dem BAMF die quartalsweise Kursplanung macht. Wir ziehen gemeinsam an einem Strang, damit wir keine Kurse absagen müssen. Deswegen sind alle am Prozess Beteiligten zufrieden.“ (*Mitarbeiter des Jobcenters Dortmund*)

Seit 2017 ist das Jobcenter Dortmund Pilotstandort bei der zentralen Zusteuerung zu Sprachkursen. Die Zuweisungszeit zu den Kursen soll dadurch reduziert und ein möglichst nahtloses Ineinandergreifen der verschiedenen Kurse gewährleistet werden. Vergingen früher bis zu vier Monate zwischen Einstellungstest und Kursbeginn, sind es heute nur noch vier bis fünf Wochen. Dortmund zählt damit zu einem der erfolgreichsten Pilotstandorte.

Damit jeder Teilnehmende auch tatsächlich von der Sprachförderung profitiert und Abbrüche möglichst vermieden werden, ist es aus Sicht der Mitarbeitenden des Jobcenters Dortmund entscheidend, dass die Anmeldung zu einem Kurs erst erfolgt, wenn die persönlichen Umstände der betreffenden Person es zulassen, verlässlich an dem jeweiligen Angebot teilzunehmen. Ganz besonders wichtig ist dies bei Eltern von kleinen Kindern und insbesondere bei Frauen. Mithilfe eines von der BCA initiierten „Kinderbetreuungs-Checks“ wird zu Beginn geklärt, ob und wenn ja, in welchem Zeitraum die Kinder betreut sind bzw. ob eine Betreuung benötigt wird. Die wenigen Sprachkurse mit Kinderbetreuung, von denen besonders Mütter profitieren, sind dadurch optimal ausgelastet. Um den Überblick über die diversen Angebote zusätzlich zu den regulären BAMF-Kursen zu

behalten, findet auch auf kommunaler Ebene eine Koordinierung der Sprachförderangebote statt. Migrant*innen, die an den regulären Angeboten nicht teilnehmen können oder dürfen, versucht das Jobcenter in diese Kurse zu vermitteln.

Auch im Jobcenter (zKT) der Grafschaft Bentheim gibt es eine interne Sprachförder-Koordinatorin. Die vom Land Niedersachsen finanziell unterstützte Stelle koordiniert unabhängig vom Leistungsbezug die bestehenden Angebote zur Sprachförderung und die dafür zur Verfügung stehenden Kursplätze. Dies trägt entscheidend dazu bei, dass Migrant*innen entsprechend ihrer Bedarfe versorgt und Wartezeiten deutlich verkürzt werden können. „Ich mache mich auf Netzwerktreffen regelmäßig unbeliebt, weil ich immer sage, bei uns läuft alles super“, erzählt eine Mitarbeiterin des Jobcenters (zKT) der Grafschaft Bentheim. Um das Matching zwischen Bedarf und Angebot zu verbessern, nutzt das Jobcenter zudem eine Datenbank mit den jeweiligen Sprachprofilen der Kund*innen. Diese werden auf Basis ihrer im Rahmen des Fallmanagements sowie im SGB II-Bereich angelegten Profile erstellt. Eine Mitarbeiterin des Jobcenters (zKT) der Grafschaft Bentheim betont: „Nicht alles muss das BAMF für uns lösen. Wir haben hier vor Ort oftmals hervorragende Lösungen gefunden.“

Ähnlich agiert auch die bei der Senatorin für Wirtschaft angesiedelte Koordinationsstelle Sprache des Landes Bremen, die vor Ort als „Vorzeigeprojekt“ gilt. Vorrangiges Ziel ist, Sprachförderangebote für alle Migrant*innen zur Verfügung zu stellen, die Deutsch lernen möchten, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Einwanderung und ihrem Aufenthaltsstatus. Zum Portfolio der Koordinationsstelle gehören dabei sowohl die Integrations- als auch die berufsbezogenen Deutschkurse. Damit möglichst viele Menschen von den Angeboten in beiden Bereichen profitieren können, wird zum einen das Regelangebot ausgereizt, zum anderen werden alle weiteren Möglichkeiten des Spracherwerbs ausgelotet.

Um auch die berufsspezifische Sprachförderung von Migrant*innen zu verbessern, griff das Jobcenter Dortmund die positiven Erfahrungen des BAMF-Piloten auf, wie eine Mitarbeiterin berichtet:

„Es ist immer wichtig, den Zugang zu Sprachförderung so unkompliziert und direkt wie möglich zu gestalten. Deshalb haben wir im Bereich der Berufssprachförderung die zentrale Zuweisung initiiert.“

Zwischen den verschiedenen Sprachkursträgern, dem BAMF, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter besteht eine „unglaublich enge und zielführende Kooperation, die nicht von Konkurrenz geprägt ist“, so eine Mitarbeiterin des Jobcenters Dortmund. Dies ist besonders wichtig, um Angebote der Sprachförderung und arbeitsmarktpolitische Instrumente sinnvoll zu verknüpfen und damit die Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt gezielt zu fördern. In Dortmund finden aus diesem Grund die Integrations- und Berufssprachkurse in der Regel halbtags statt. Dies ermöglicht es den Trägern, ihren Teilnehmenden parallel zu den Sprachkursen Coaching-Angebote zu machen. Besonders hilfreich ist dabei aus Sicht der Träger, dass sie entsprechende Bedarfe ihrer Teilnehmenden an ein zentrales Postfach melden und Gutscheine für Coachings direkt beantragen können.

6.2. Spezifische Bedarfe = spezifische Angebote?

Ob spezifische Angebote und Maßnahmen für Frauen mit Migrationserfahrung sinnvoll sind, um den Spracherwerb zu fördern, darüber sind sich die befragten Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit uneinig. Zu unterschiedlich sind die diesbezüglichen Erfahrungen. Einig sind sich alle Befragten, dass Frauen insbesondere dann gut erreicht werden, wenn im Rahmen der Kurse eine Kinderbeaufsichtigung angeboten wird. Viele betonen darüber hinaus die Bedeutung eines geschützten Raums für Frauen. Uneins sind sich die Akteur*innen jedoch über die erreichten Lernerfolge. Diese seien häufig schlechter als bei Frauen, die an Regelangeboten teilnehmen, so eine Mitarbeiterin des Jobcenters (zKT) der Grafschaft Bentheim:

„Mit spezifischen Angeboten in der Sprachförderung haben wir durchwachsene bis negative Erfahrungen bei der Fokussierung auf Frauen gemacht.“

So litten Frauensprachkurse ihrer Erfahrung nach z. T. eher in informelle Treffen ab und hätten den Charakter von „wir treffen uns, um ein bisschen zu reden“. Eine Mitarbeiterin des Jobcenters Kiel berichtet von Teilnehmerinnen, die ihr erzählten, in den Sprachkursen hätten „sie kein Wort Deutsch gelernt, weil dort nur Arabisch gesprochen wird“. Dies führt z. T. dazu, dass v. a. Akademikerinnen häufig in reguläre Kurse für Männer und Frauen ausweichen, da die speziellen Angebote ihnen nicht weiterhelfen.

Anders sind die Erfahrungen im Landkreis Konstanz. Laut einer Netzwerkpartnerin des dortigen Jobcenters kommen reine Frauensprachkurse hier sehr gut bei

der Zielgruppe an. Die Frauen können hier frei sprechen, sich untereinander vernetzen und über ihre Erfahrungen austauschen. Zudem spielen sie in den Kursen verschiedene Berufe durch, was bei den Frauen auf großes Interesse stößt. Dass spezifische Kurse für Frauen sehr gut funktionieren können, zeigt auch das Beispiel eines Kursangebots in der Grafschaft Bentheim speziell für polnische Frauen, die im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland kamen. In diesen Kurs, der losgelöst vom Jobcenter auf Selbstzahlerbasis lief, starteten die Teilnehmerinnen mit der Motivation „Wir werden jetzt Fachkräfte“, so eine Mitarbeiterin des Jobcenters (zkT). Der Kurs war so erfolgreich, dass viele Teilnehmerinnen im Anschluss eine Teilqualifizierung zur Pflegefachkraft absolvieren konnten.

Im ländlichen Raum stellt sich bei spezifischen Angeboten für Frauen (sowie für andere Zielgruppen) ein zusätzliches Problem. Da oftmals die vorgeschriebene Teilnehmerinnenzahl nicht zustande kommt, werden entsprechende Kurse kaum noch angeboten, so eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt. Ihrer Meinung nach können Angebote für homogene Gruppen aufgrund der derzeitigen Förderbedingungen eher in größeren Städten umgesetzt werden. „Oftmals sind die Fördermechanismen selbst die Hürden“, meint auch eine Netzwerkpartnerin des Jobcenters Kiel. Ihrer Ansicht nach braucht es im Bereich des Spracherwerbs deutlich mehr Flexibilität, um die individuellen Bedarfe der Teilnehmerinnen stärker berücksichtigen zu können. Spezifische Angebote für die Zielgruppe bedeuten demnach nicht zwangsläufig spezielle Sprachkurse für Frauen. Vielmehr sind damit Angebote gemeint, die die Heterogenität der Zielgruppe und die sich daraus ergebenden diversen Bedarfe berücksichtigen. Im Fokus steht dabei die Frage, wie Sprachförderangebote methodisch und inhaltlich gestaltet werden können, damit die Teilnehmerinnen entsprechend ihren individuellen Voraussetzungen sowie ihrer damit verbundenen Bedarfe und Ziele bestmöglich davon profitieren.

Dafür müsste generell auch über alternative Lernformen in den Sprachkursen nachgedacht werden, so ein Mitarbeiter des Jobcenters Dortmund. Seiner Meinung sind verstärkte Sprachanwendungen vermutlich erfolgsversprechender als

Frontalunterricht. Von großer Bedeutung ist hierbei, Sprachbildung und berufliche Qualifizierung gemeinsam zu denken und möglichst früh zu verzahnen.⁵ Dies regten auch die 2019 von der IQ Fachstelle Einwanderung befragten Frauen an. Viel wichtiger als Kurse speziell für geflüchtete Frauen war ihnen ein Angebot, das einen engen Bezug zur beruflichen Praxis hat und sie auf ihre berufliche Zukunft in Deutschland vorbereitet (Pallmann et al. 2019: 37ff.). Dies entspricht dem im Rahmen des Förderprogramms IQ entwickelten Konzept des Integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL), das sich bisher allerdings kaum in den Angeboten und Maßnahmen zur Sprachförderung wiederfindet.

Der Ansatz des Integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL)

„Sprache lernen und gleichzeitig arbeiten, wäre sehr gut.“ (Pallmann et al. 2019: 39)

Deutschlernen im Kontext von Arbeit und Beruf braucht – so zeigen Erfahrungen (Laxczkowiak & Scheerer-Papp 2018) – einen weit gefassten Ansatz, mit dem das Lernen in Sprachkursen erweitert und Lernprozesse bedarfsorientiert und individualisiert gestaltet werden können. Die Förderkette von Integrationskurs – Berufssprachkurs – Weiterbildung – Beschäftigung ist für einige Lernende zu lang und zu wenig praxisbezogen; kritisiert wird insbesondere die Trennung von Sprachlernen und beruflicher Orientierung bzw. Qualifizierung (Pallmann et al. 2019: 37ff.).

Der Ansatz IFSL verfolgt das Ziel, weitere Lernorte zu erschließen, z. B. einen sprachförderlichen Fachunterricht, Sprachcoaching und -mentoring im Praktikum oder am Arbeitsplatz oder die enge Verknüpfung einer berufsqualifizierenden Maßnahme mit einem Sprachlernangebot durch Kooperation und eine flexible Lernorganisation. Diese konzeptuelle Weitung wird gestützt durch drei zentrale Thesen.

Eine zeitnahe kompetenzorientierte Integration in den Arbeitsmarkt erhöht die Selbstwirksamkeit des Menschen und damit seine Lernmotivation und seine Erfolgchancen.

⁵ Teilzeiteinschränkungen können sich ggf. erschwerend auf die Umsetzung auswirken und sind deshalb bei der Planung und Konzeption von Anfang an mitzudenken.

Die Trennung zwischen vorrangiger Sprachförderung und nachgeordneter beruflicher Qualifizierung führte und führt zu einer zeitlichen Ausdehnung der beruflichen Integration. Das hat nicht nur negative wirtschaftliche Auswirkungen, sondern Menschen können so in ihrer Selbstwirksamkeit ausgebremst werden und ihre Motivation verlieren.

Um die bislang eher lineare Prozesskette der beruflichen Integration zu verkürzen bzw. um sie flexibler zu organisieren, müssen Sprachbildung und berufliche Orientierung und/oder Qualifizierung gemeinsam gedacht und zu einem möglichst frühen Zeitpunkt miteinander verzahnt werden (Beckmann-Schulz & Kleiner 2011; Bethscheider et al. 2010).

Passgenaue sprachlich-kommunikative Kompetenzen machen es Menschen erst möglich, in einem Berufsfeld erfolgreich zu handeln.

Erfahrungen aus berufsvorbereitenden Bildungsgängen für zugewanderte Jugendliche zeigen, dass der frühe Fokus auf ein frei wählbares Arbeitsfeld (Schapert 2015) bzw. die Annäherung an die Lebenslagen und Biografien der Lernenden (Schroeder 2018) wichtige Voraussetzungen für den Lernerfolg darstellen.

Der frühe Fokus auf ein Arbeits- bzw. Berufsfeld macht handlungsorientiertes Lernen wirklichkeitsnah. Dadurch kann auch der Aufbau sprachlich-kommunikativer Kompetenzen auf dieses Arbeitsfeld zugeschnitten werden. Das Beherrschen von Sprachkompetenzen ist dann aussagekräftiger für das erfolgreiche Handeln in einem bestimmten Berufsfeld als das Erreichen eines bestimmten allgemeinsprachlichen Niveaus.

Sprachentwicklung und Bildungsbiografie eines Menschen sind untrennbar verwoben (Ohm 2014).

Die frühe Verzahnung antwortet nicht nur auf den gesellschaftlichen Bedarf, sondern spiegelt auch den natürlichen Bildungsprozess eines Menschen: Sprache wird immer in der Situation gelernt, in der der Mensch handelt. Deshalb ist Sprache auch immer an die Inhalte der Situation gebunden.

Im klassischen Sprachunterricht werden diese Situationen simuliert. IFSL-Angebote bieten authentische Handlungszusammenhänge, in denen Kompetenzen in einer konkreten Anwendung erprobt werden können. Auf diese Art werden Ressourcen an zwei Enden geschont: Auf der Seite der eingewanderten Person findet das Sprachlernen schwerpunktmäßig im berufsrelevanten Handlungsumfeld

statt. Auf der Seite der gesellschaftlichen und bildungsbezogenen Akteur*innen werden durch Kooperation bei Planung und Umsetzung Synergien geschaffen. Diese grundlegenden Ansatzpunkte führen zu Merkmalen, durch die eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gekennzeichnet sein sollte: Das berufsbezogene Deutschlernen muss zeiteffizient, zielfokussiert und ressourcenschonend gestaltet sein. Wie das konkret aussehen kann, zeigen z. B. Modellprojekte der Berufsorientierung u. a. für geflüchtete Frauen, in denen Bildungsträger in Kooperation mit Unternehmen zusätzlich zu Praktikum, Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung berufsspezifische Sprachkurse im Unternehmen organisieren (Pallmann et al. 2019: 40).

7. Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

Die Ausbreitung des Corona-Virus und die damit verbundenen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben massive Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft und das Alltagsleben der Menschen in Deutschland. Doch welche Folgen ergeben sich daraus für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen? Dies soll im letzten Kapitel umrissen werden. Dabei stehen die Auswirkungen auf die Erwerbssituation und den Integrationsprozess im Zentrum. Daneben wird skizziert, wie die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit Migrantinnen in dieser speziellen Situation beraten und unterstützen.

7.1. „Wie ein Brennglas“: Folgen für die Erwerbssituation von Migrantinnen

Wie in vielen anderen Staaten führen die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auch in Deutschland zu einem Einbruch der Wirtschaft, der wiederum Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat. So waren im April 2020, im ersten vollen Monat nach Beginn des am 22. März 2020 beschlossenen Lock-downs, 2.644.000 Menschen arbeitslos gemeldet – 13,2 % mehr als im Vormonat und 18,6 % mehr als im April 2019 (BA 2020a). Dabei stieg die Arbeitslosigkeit bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit stärker als bei Deutschen: Während im April 2020 die Arbeitslosigkeit bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit um 16,0 % über der des Vorjahresmonats lag, war bei Menschen ohne deutschen Pass ein Plus von 26,2 % zu verzeichnen (BA 2020b). Besonders stark betroffen sind Neuzugewanderte. Eine Online-Befragung der IQ Fachstelle

Einwanderung mit knapp 4.000 Teilnehmenden ergab, dass Migrant*innen, die 2008 oder später in die Bundesrepublik gekommen sind, ein hohes Risiko haben, in der aktuellen Krise ihren Arbeitsplatz zu verlieren: 7,7 % der Befragten, die Anfang März 2020 erwerbstätig oder in Ausbildung waren, gaben an, seit Beginn der Corona-Krise ihren Arbeitsplatz durch Kündigung oder Betriebschließung verloren zu haben (Spitaleri & Fritsche 2021a: 21).

Auch auf Frauen mit Migrationserfahrung hat die Corona-Krise deutliche Auswirkungen: Während im ersten vollen Monat der Krise, im April 2020, die Zahl der arbeitslosen Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit im Vergleich zum Vorjahresmonat um 14,0 % stieg, war bei weiblichen Drittstaatsangehörigen eine Zunahme um 21,9 % zu verzeichnen und bei weiblichen EU-Staatsangehörigen um 26,0 % (siehe Abbildung 3). Die Zahl der arbeitslosen Frauen aus den Asylherkunftsstaaten stieg im Vergleich zum Vorjahresmonat sogar um 30,4 %. Ein Blick auf die aktuellen Zahlen zeigt: Nach wie vor ist der prozentuale Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit höher als bei Frauen mit deutschem Pass (siehe Abbildung 4). Mit 15,9 % ist der Zuwachs bei Frauen aus den Asylherkunftsstaaten am stärksten.

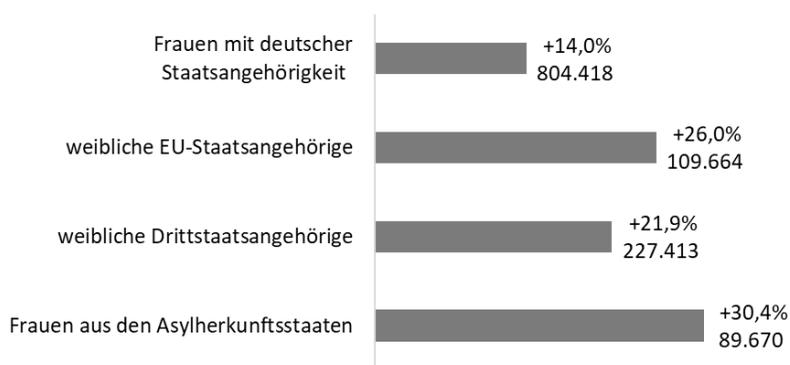


Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Frauen gegenüber dem Vorjahresmonat nach Staatsangehörigkeit im April 2020 (in % und absolut)

Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2021a ©Minor

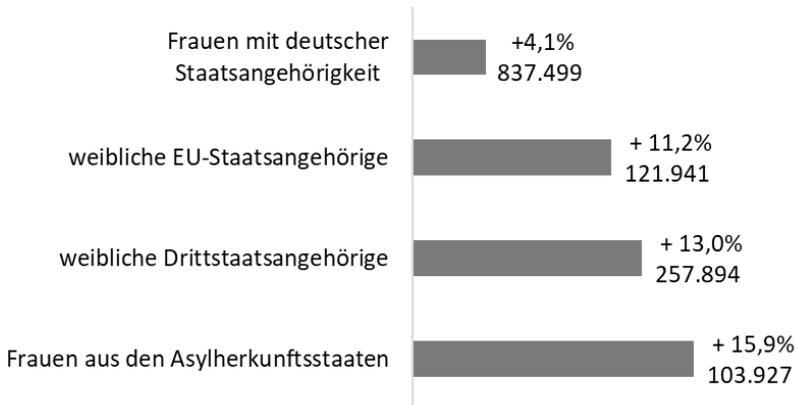


Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Frauen gegenüber dem Vorjahresmonat nach Staatsangehörigkeit im April 2021 (in % und absolut)

Eigene Berechnung und Darstellung nach BA 2021a ©Minor

Die Mitarbeitenden aus den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit beobachten in ihrer Region ebenfalls mehrheitlich eklatante Folgen der Corona-Pandemie für die Erwerbssituation von Migrantinnen. So berichtet der Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel, dass in seiner Stadt viele Migrantinnen als Reinigungskräfte auf Schiffen und Fähren arbeiteten. Ab März 2020 wurde vielen wegen der Einschränkungen der großen internationalen Fährverbindungen gekündigt. Besonders prekär ist die Lage der Frauen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes auch das Aufenthaltsrecht verlieren. Auch im Landkreis Konstanz spüren Frauen mit Migrationserfahrung die Folgen der Corona-Pandemie stärker als andere Bevölkerungsgruppen, wie die BCA des dortigen Jobcenters betont. Viele von ihnen sind im Einzelhandel sowie in der Gastronomie und Hotellerie tätig – Branchen, die von den Corona-Eindämmungsmaßnahmen besonders betroffen sind und in denen es deswegen verstärkt zu Kurzarbeit und Entlassungen kommt. Im Grafschafter Jobcenter (zkT) ist man dagegen vorsichtig optimistisch: Im Landkreis Grafschaft Bentheim sei der Anstieg der Arbeitslosigkeit bei Migrantinnen im Zuge des ersten Lockdowns „moderat“ ausgefallen. „Es hätte schlimmer kommen können“, meint eine Mitarbeiterin.

Wie sieht es mit den Migrantinnen aus, die noch nicht Fuß auf dem Arbeitsmarkt gefasst haben und die Möglichkeiten für einen Einstieg suchen? Sie haben es

nach den Beobachtungen der Migrationsbeauftragten des Jobcenters Bremen noch schwerer als vor Beginn der Corona-Pandemie:

„Corona ist wie ein Brennglas: Alle Gruppen, die ohnehin schon Schwierigkeiten hatten, in den Arbeitsmarkt einzumünden, haben es nun noch schwerer, so auch Migrant*innen.“

Auch eine Mitarbeiterin aus dem Graftschafter Jobcenter (zKT) berichtet, es sei während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 fast unmöglich gewesen, Migrantinnen in Jobs zu vermitteln: „Alle waren in Schockstarre.“ Diese Ansicht teilt auch eine Mitarbeiterin eines Trägers, der in Bremen Coachings für Migrantinnen anbietet. Bisher sei es fast immer gelungen, die Frauen im Anschluss an die Maßnahme in ein Praktikum zu vermitteln. Seit Beginn der Corona-Krise hätten sie aber lediglich einen Praktikumsplatz für eine einzige Migrantin organisieren können.

7.2. „Katastrophal“: Auswirkungen auf den Integrationsprozess

Zusätzlich zu den Folgen auf die Erwerbssituation von Migrantinnen hat die Corona-Pandemie auch Auswirkungen auf ihre gesellschaftliche Integration. Ein zentrales Problemfeld sind in den Augen der Mitarbeitenden der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit die Kita- und Schulschließungen in den Lockdown-Phasen im Frühjahr 2020 sowie seit Dezember 2020. Sie können einerseits langfristige Folgen für die (sprachliche) Entwicklung von Kindern und Jugendlichen aus Familien mit Migrationserfahrung und ihre Bildungsbiografien haben. Andererseits sind es – wie auch in deutschen Familien – verstärkt die Frauen, die die Schließungen abfangen, die Kinderbetreuung sowie das Unterrichten übernehmen und dafür ihre Arbeit oder das Erlernen der deutschen Sprache hintanstellen. Ein Netzwerkpartner des Jobcenters Landkreis Konstanz betont:

„Wie immer tragen die Frauen die Hauptlast in einer Krise, so auch in der Corona-Pandemie. Die Belastung für die Migrantinnen während der Schul- und Kitaschließungen im Frühling 2020 war enorm.“

Die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz beobachtet, dass während der Kita- und Schulschließungen alte Rollenklischees zutage treten und auch unter den Migrant*innen berufstätige Frauen eher zu Gunsten ihrer Männer zurückstecken als umgekehrt. Dies deckt sich mit ersten Studien zu den sozialen Auswir-

kungen der Corona-Pandemie, die, unabhängig von der Herkunft der untersuchten Gruppen, eine Rückkehr zu tradierten Rollenbildern feststellen und Frauen als Hauptträger der psychologischen Lasten der Krise identifizieren (Grasso 2021; Reichelt et al. 2020).

Daneben machen die Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit weitere Auswirkungen der aktuellen Situation auf den Integrationsprozess aus. Generell sind davon zwar Männer und Frauen betroffen, letztere spüren die Auswirkungen z. T. jedoch stärker. So nahmen insbesondere geflüchtete Frauen in den letzten Jahren verstärkt an Sprach- und (beruflichen) Bildungsangeboten teil. Das Pausieren bzw. Aussetzen der Kurse ist für viele ein herber Rückschlag, der sich langfristig negativ auf ihre Arbeitsmarktintegration auswirken kann. Dazu kommt die mehrfache Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, die vielen Müttern die Teilnahme an Online-Sprachangeboten stark erschwerte (Kosyakova 2021: 22ff.). Die Interviewpartner*innen sind sich über die negativen Folgen einig und berichten mit Blick auf den ersten Lockdown im Frühjahr 2020:

„Das Ausfallen der Sprachkurse war eine Katastrophe. Viele haben gesagt, das hat sie stark zurückgeworfen.“ *(Mitarbeiterin des Jobcenters (zkt) der Grafschaft Bentheim)*

„Die Folgen sind katastrophal. Manche haben im Sommer bei null wieder angefangen.“ *(Mitarbeiter des Jobcenters Kiel)*

Um die Lernfortschritte der Teilnehmenden zu erhalten und den Spracherwerb weiter zu fördern, setzt das BAMF seit März 2020 verstärkt auf digitale Angebote wie Online-Tutorien und virtuelle Klassenzimmer (BAMF 2020). Rund ein Drittel der 5.200 unterbrochenen Berufssprachkurse wurde in kurzer Zeit in digitale Formate überführt. Doch sind Online-Tutorien und virtuelle Klassenzimmer für Frauen mit Migrationserfahrung eine echte Alternative zum herkömmlichen Sprachunterricht? Dazu gehen die Meinungen bei den Mitarbeitenden der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit auseinander. Einige halten Online-Kurse für Frauen auf A1- und B1-Niveau grundsätzlich für ungeeignet. Viele der Teilnehmerinnen seien zudem mit digitalen Formaten „komplett überfordert“, meint einer der befragten Mitarbeitenden. Einige seiner Kolleg*innen verweisen zudem auf die Ausstattung vieler Migrantinnen, die in der Regel nur ein

Handy und kein Notebook besitzen und z. T. nicht genügend Datenvolumen haben, um an Online-Kursen teilzunehmen. „Sie werden aus technischen Gründen abgehängt“, fürchtet ein Netzwerkpartner des Jobcenters Landkreis Konstanz.

Es gibt jedoch auch andere Stimmen, die die Digitalisierung der Sprachkurse als Chance für Migrantinnen sehen. Weil die Frauen so zeitlich flexibler sind und das Erlernen der Sprache leichter mit familiären Verpflichtungen vereinbaren können, profitieren sie nach den Beobachtungen einiger Mitarbeitenden in den ausgewählten Jobcentern und Agenturen für Arbeit von den Online-Kursen. „Wenn es etwas Erfreuliches an dieser Pandemie gibt, dann ist es das: Migrantinnen nutzen immer stärker und erfolgreicher digitale Lernangebote“, betont etwa ein Mitarbeiter des Jobcenters Dortmund. Der Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel teilt diese Meinung, hebt aber hervor, dass Online-Angebote v. a. für Frauen mit fortgeschrittenen Sprachkenntnissen eine Option sind:

„Sie [Frauen mit guten Deutschkenntnissen] können sich mit einem Laptop hinsetzen. Die können lernen. Das sind diejenigen, die dicht am Arbeitsmarkt sind. Um die muss man sich keine Sorgen machen.“

Negative Folgen für die gesellschaftliche Integration hat auch die Schließung von Beratungseinrichtungen in den Lockdown-Phasen. Denn Migrant*innen haben damit nur eingeschränkt die Möglichkeit, sich zu Fragen rund um den Arbeitsmarkt und zu anderen Themen zu informieren und bei Bedarf Unterstützung einzuholen. Daneben stehen Frauen und Männer mit geringeren Deutschkenntnissen immer wieder vor „Riesenproblemen“, wenn sie Schreiben von Behörden erhalten und diese ohne Hilfe nicht verstehen, wie eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt betont. Der Migrationsbeauftragte des Jobcenters Kiel vermutet, dass angesichts geschlossener Beratungseinrichtungen dubiose und z. T. illegale Beratungen gegen Geld zunehmen, die dafür z. B. Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen für Sozialleistungen anbieten.

Einen negativen Effekt auf die Integration haben auch die Kontaktbeschränkungen während des Lockdowns, wie mehrere Mitarbeitende der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit betonten. Denn angesichts der starken Einschränkungen des gesellschaftlichen Lebens ist es für Migrant*innen fast unmöglich, in Kontakt zu anderen zu treten, im Alltag ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und sich sozial zu integrieren. Eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad

Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt berichtet zudem, dass sich Ehrenamtliche seit Beginn der Pandemie zurückziehen, weil sie in der Regel älter sind und deswegen ein höheres Risiko haben, schwer an COVID-19 zu erkranken. Dass die Freiwilligen Migrant*innen weniger oder gar nicht mehr unterstützend zur Seite stehen, hinterlässt nach ihrer Ansicht eine große Lücke.

7.3. In einer Ausnahmesituation: Beratung durch Jobcenter und Agenturen für Arbeit im Lockdown

Die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung stellen die Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit bei ihrer alltäglichen Arbeit vor große Herausforderungen. Denn mit der Schließung der Dienststellen für den Publikumsverkehr im ersten Lockdown ab 22. März 2020 gab es keine Möglichkeit mehr, Migrant*innen auf herkömmliche Weise vor Ort zu beraten. Nach einer Phase der Öffnung im Sommer wurden vor-Ort-Termine im zweiten Lockdown ab 2. November 2020 erneut stark eingeschränkt und nur in dringenden Notfällen vergeben. Frauen und Männer mit Migrationserfahrung sind von der weitgehenden Schließung der Jobcenter und Agenturen für Arbeit besonders betroffen: Wegen oftmals unzureichender Sprach- und Systemkenntnisse haben sie teilweise einen höheren Unterstützungsbedarf als in Deutschland geborene Menschen. Dies trifft insbesondere auf das Ausfüllen von Anträgen zu, was auch für viele Deutschmuttersprachler*innen eine echte Herausforderung darstellt.

Fast alle Mitarbeitenden der ausgewählten Dienststellen berichten von Migrant*innen, die während des ersten Lockdowns in prekäre Situationen gerieten, weil sie Anträge falsch oder gar nicht stellten und deswegen keine staatlichen Leistungen erhielten. Dies berichten auch verschiedene Fachberatungsstellen, bei denen die Betroffenen Hilfe und Unterstützung suchten. Zusätzlich stieg angesichts der vielen pandemiebedingten Neuregelungen wie der Ausweitung der Kurzarbeit der Informationsbedarf. Wie die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit in der Ausnahmesituation des ersten Lockdowns Migrant*innen berieten und den Kontakt zu ihnen hielten, soll im Folgenden beleuchtet werden.

Um die Kund*innen über die Schließung der Dienststellen zu informieren, brachten Mitarbeitende der Jobcenter und Agenturen für Arbeit zu Beginn des ersten Lockdowns Aushänge an den Eingangstüren der einzelnen Häuser an, verfassten diese z. T. aber ausschließlich auf Deutsch. Dass Migrant*innen nicht immer mitgedacht wurden, empfindet eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen

der Agentur für Arbeit Schweinfurt als „enttäuschend“. Sie ergriff daher selbst die Initiative und erreichte, dass der Aushang an der Tür ihrer Geschäftsstelle zumindest auf Arabisch und Englisch übersetzt wurde.

Auf ihren Webseiten halten die Jobcenter und Agenturen für Arbeit ihre Kund*innen über die Erreichbarkeit während des Lockdowns auf dem Laufenden und weisen auf die Möglichkeit hin, Formulare herunterzuladen und Anträge online zu stellen. Allerdings sind die Anträge und Formulare nur auf Deutsch verfügbar.⁶ Eine Mitarbeiterin der Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt betont:

„Es ist schön, wenn alles online angeboten wird, aber dann muss man dafür sorgen, dass auch der Gruppe der Migrant*innen der Zugang hierzu ermöglicht wird.“

Sie recherchierte deswegen im Frühjahr 2020 auf eigene Faust im Internet nach mehrsprachigen Informationen und schickte Migrant*innen Erklärvideos, um bestimmte Formulare auszufüllen.

Um trotz des stark eingeschränkten Publikumsverkehrs in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit die Verbindung zu ihren Kund*innen mit Migrationserfahrung nicht abreißen zu lassen, kontaktierten die Mitarbeitenden der ausgewählten Dienststellen sie während des ersten Lockdowns von sich aus. „Wir haben versucht, an ihnen dranzubleiben“, so ein Mitarbeiter aus dem Jobcenter Vogtland. Grundsätzlich betonen mehrere Mitarbeitende, wie wichtig es für viele Migrant*innen sei, zu ihren Fallmanager*innen eine persönliche Beziehung aufzubauen. „Wir sind Ansprechpartner*innen in vielen Lebenslagen“, berichtet eine Mitarbeiterin des Jobcenters Dortmund. Umso wichtiger sei es deswegen, in der Ausnahmesituation des Lockdowns die Verbindung nicht abreißen zu lassen. Ein Mitarbeiter des Jobcenters Kiel ergänzt, viele Migrant*innen seien im Frühjahr 2020 sehr dankbar für die aktive Kontaktaufnahme seitens der Jobcentermitarbeitenden gewesen.

In der Regel fand der Kontakt in dieser Zeit v. a. telefonisch statt – mit unterschiedlichen Erfahrungen. So waren die Mitarbeitenden aus dem Grafschafter

⁶ Die Informationen auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit stehen z. T. auch auf Englisch und Arabisch zur Verfügung. Ausgenommen sind davon jedoch Anträge und Formulare.

Jobcenter (zKT) „erstaunt, dass es über Telefon ganz gut funktioniert hat“. Allerdings klappte die Kontaktaufnahme zumindest zu den arabischsprachigen Migrantinnen v. a. deshalb so gut, weil einer der Fallmanager im Grafschafter Jobcenter (zKT) Arabisch als Muttersprache spricht. Mitarbeitende aus den anderen Dienststellen ohne vergleichbare Sprachkenntnisse schildern die Telefonate mit Migrant*innen hingegen mehrheitlich als schwierig, da sich die Sprachbarriere beim Telefonieren deutlich stärker bemerkbar mache als im direkten Gespräch. Umgekehrt berichten auch Migrant*innen, dass sie Telefonate mit Jobcenter-Mitarbeitenden als anstrengend empfinden, da sie oft nur einen Bruchteil verstehen (Spitaleri & Fritsche 2021b: 17). „Bei persönlichen Begegnungen spielt die Körpersprache eine große Rolle. Man sieht allein an den Augen, ob die Person etwas verstanden hat“, betont eine Mitarbeiterin der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung.

Zusätzlich zu Telefonaten nutzten alle befragten Mitarbeitenden E-Mails, um während des Lockdowns mit ihren Kund*innen mit Migrationserfahrung zu kommunizieren. Ein zentraler Vorteil: Wer geringe Deutschkenntnisse hat, kann sich E-Mails von Freund*innen, Verwandten oder Programmen übersetzen lassen und sich die Informationen in Ruhe und bei Bedarf mehrfach durchlesen. Teilweise ist diese Form der Informationsvermittlung also nachhaltiger als in einem persönlichen Gespräch.

Kaum verwendet wurden Videokonferenzen, um den Kontakt zu Migrant*innen zu halten: Nur einige wenige Mitarbeitende der ausgewählten Dienststellen und sowie einige Netzwerkpartner*innen tauschten sich während des ersten Lockdowns in virtuellen Konferenzen mit Männern und Frauen mit Migrationserfahrung aus. Weil den Mitarbeitenden in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit für berufliche Zwecke die Nutzung von Messengerdiensten wie WhatsApp v. a. aus datenschutzrechtlichen Gründen untersagt ist, schied dieses Kommunikationsmittel aus – zum Bedauern der BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz. Sie glaubt: „Über diesen Kanal hätten wir gerade junge Migrantinnen in der Anfangsphase der Pandemie besser erreicht.“

Einige Mitarbeitende fanden zusätzlich Wege, um mit Migrant*innen in Verbindung zu bleiben: So wandte sich die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz an Sozialarbeiter*innen, die auch während des Lockdowns die von ihnen unterstützten Personen treffen durften. Mit den Lockerungen der Corona-Regeln wur-

den auch wieder direkte Kontakte mit Kund*innen möglich, allerdings nur außerhalb der Einrichtungen im Freien. Diese Möglichkeit nutzten nur wenige Mitarbeitende der ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit.

Auch wenn es den Mitarbeitenden während des ersten Lockdowns größtenteils gelang, in Verbindung zu den Migrant*innen unter ihren Kund*innen zu bleiben, konnte nicht vermieden werden, dass der Kontakt zu einigen abbrach. Insgesamt brach nach Schätzung eines Mitarbeiters aus dem Jobcenter Kiel die Verbindung zu 15 % aller Kund*innen ab (d. h. sowohl zu den deutschen als auch zu den ohne deutsche Staatsangehörigkeit). Er stellt bei vielen Migrant*innen seit Ausbruch der Corona-Pandemie eine starke Verunsicherung fest und erklärt:

„Die Menschen sind hier in einer fremden Gesellschaft, und dann ist alles auf null geschaltet. Manche sind im Lockdown abgetaucht. An sie kommen wir nur schwer wieder heran. Weil die Eingliederungsvereinbarungen vorerst aufgehoben sind, haben wir sie nach der Öffnung des Jobcenters zwar eingeladen, aber sie mussten nicht kommen.“

Daneben ist es angesichts abgesagter Präsenzveranstaltungen seit Beginn der Pandemie nahezu unmöglich, neue Verbindungen zur Zielgruppe aufzubauen. „Wie soll ich jetzt niederschwellig und einfach mit Migrantinnen in Kontakt kommen?“, fragt sich die BCA des Jobcenters Landkreis Konstanz.

Dass angesichts sinkender Infektionszahlen im Sommer 2020 wieder eingeschränkter Publikumsverkehr in Jobcentern und Agenturen für Arbeit zugelassen wurde, war für alle befragten Mitarbeitenden eine große Erleichterung. „Wir waren froh, als wir wieder geöffnet haben“, erzählen die Mitarbeitenden aus dem Grafschafter Jobcenter (zKT). Dabei hatten überall die dringlichsten Fälle Vorrang. Die meisten Dienststellen hatten extra Räume eingerichtet, in denen Plexiglasscheiben Mitarbeitende und Kund*innen voneinander trennen. Die Geschäftsführerin des Jobcenters Vogtland betont die große Bedeutung von persönlichen Treffen:

„Wir dürfen uns nicht nur verschanzen hinter dem Telefon. Wir wollen die Menschen, mit denen wir arbeiten, motivieren, einen Sprachkurs zu machen oder einen Job anzutreten. Deswegen ist es wichtig, eine Mischung zu finden aus Präsenztreffen und Telefonaten.“

Dies ist besonders wichtig, da die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen auch weiterhin den Alltag fast aller Menschen bestimmen und sich zunehmend negativ auf diverse Bereiche des gesellschaftlichen Lebens wie den Arbeitsmarkt auswirken. Neuzugewanderte Menschen und v. a. Frauen sind davon besonders stark betroffen.

8. Fazit

Welche konkreten Ansätze verfolgen Jobcenter und Agenturen für Arbeit in verschiedenen Regionen Deutschlands, um die Integration von Frauen mit Migrationserfahrung in den Arbeitsmarkt nachhaltig zu fördern, und was sind dabei aus ihrer Sicht Erfolgsfaktoren? Auf der Suche nach Antworten nahmen die Autor*innen sieben ausgewählte Einrichtungen aus der 2020 durchgeführten Online-Umfrage (Fritsche et al. 2020) genauer unter die Lupe. Entstanden ist ein vielschichtiges Bild, in dessen Mittelpunkt die Erfahrungen und darauf basierenden Erkenntnisse der Mitarbeitenden der untersuchten Jobcenter und Agenturen für Arbeit sowie ihrer Netzwerkpartner*innen stehen. Im Einzelnen ging es dabei um Themen wie zielgruppenspezifische Bedarfe und Angebote, Sprachförderung, Kinderbetreuung und damit verbundene Zuständigkeiten sowie Koordinierungsmodelle und Netzwerkarbeit. Aufgrund der aktuellen Situation wurden in den Einzelinterviews und in den Fokusgruppen außerdem die (vermuteten) Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen thematisiert.

Insgesamt konnte bei allen an der Studie beteiligten Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit sowie ihren Netzwerkpartner*innen ein hohes Engagement hinsichtlich der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen beobachtet werden. So unterschiedlich die jeweiligen Einrichtungen teilweise vorgehen, sind sich doch alle Befragten einig, dass spezifische Einzelmaßnahmen für Migrantinnen allein nicht ausreichen, um die Zielgruppe im Rahmen der Arbeitsmarktintegration bedarfsgerecht zu unterstützen. Nötig ist vielmehr ein umfassender, struktureller und gendersensibler Ansatz, der darauf abzielt, Frauen mit ihren individuellen Kompetenzen und Qualifikationen wahrzunehmen, sich daraus ergebende Bedarfe zu erfassen und basierend darauf gemeinsam mit verschiedenen Netzwerkpartner*innen entsprechende nachhaltige Förder- und Unterstützungsangebote zu schaffen.

Damit dies gelingt, ist es aus Sicht der befragten Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit zum einen wichtig, Frauen mit Migrationserfahrung bewusst als Zielgruppe in den Blick zu nehmen, wobei der jeweiligen Geschäftsführung eine wichtige Rolle zukommt. Zum anderen braucht es ein gut aufgestelltes Netzwerk, in dem die verschiedenen Akteur*innen wie Bildungsträger, Migrant*innenselbstorganisationen, Kammern, Wohlfahrtsverbände, Kommunen, Arbeitgeberverbände und Ehrenamtliche eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Einige Einrichtungen verfügen bereits über langjährige Erfahrungen und stabile Netzwerkstrukturen, andere haben Migrantinnen erst seit Kurzem als Zielgruppe im Blick und bauen ein spezielles Netzwerk gerade erst auf bzw. aus. Dabei ist insbesondere wichtig, sich nicht auf eine Untergruppe wie z. B. Frauen mit Fluchterfahrung oder geringqualifizierte Frauen zu konzentrieren, sondern die Heterogenität der Zielgruppe und die sich daraus ergebenden Bedarfe im Blick zu haben. Die Reproduktion bestehender Klischees und Stereotype ist hierbei zu vermeiden.

Eine zentrale Rolle bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen spielen die BCA sowie die Migrationsbeauftragten der Einrichtungen. Weil sie zumeist über reiche inhaltliche Expertise und breite Netzwerke verfügen, sollten sie in den gesamten Prozess eingebunden werden, u. a. in die (Weiter-)Entwicklung von Ansprachekonzepten, Angeboten und Strategien.

Da die Kundinnen in der Regel insbesondere mit den Integrationsfachkräften und ggf. Fallmanager*innen Kontakt haben, ist es zudem von zentraler Bedeutung, dass diese den bezüglich der Zielgruppe verfolgten Ansatz der Einrichtung mittragen. Es könnte sinnvoll sein, ihre Expertise in die Entwicklung des Ansatzes miteinzubeziehen sowie sie regelmäßig für die Situationen und Bedarfe von Frauen mit Migrationserfahrung zu sensibilisieren, u. a. in Form von Schulungen und Workshops.

Sehr gute Erfahrungen machten die befragten Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit mit der konkreten Benennung von Zuständigen für relevante inhaltliche Themenbereiche wie die (berufliche) Sprachförderung und die Kinderbetreuung, da diese sowohl über inhaltliche Expertise für den jeweiligen Bereich verfügen als auch den Überblick über die diversen Träger und deren Angebote behalten. Entscheidend ist hierbei ein enges Zusammenspiel der für die verschiedenen Bereiche zuständigen Personen. Insbesondere im häufig un-

übersichtlichen Bereich der Sprachförderung empfiehlt sich aus Sicht der Befragten die Einrichtung spezifischer Koordinierungsstellen, die bei der Auswahl geeigneter Angebote unterstützen und damit dazu beitragen können, die z. T. viel zu langen Wartezeiten zwischen den einzelnen Kursen zu verkürzen.

Wie erste Untersuchungen zeigen, sind Frauen mit Migrationserfahrung von den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt besonders stark betroffen. Dies hängt v. a. damit zusammen, dass viele von ihnen im Niedriglohnsektor und/oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind – und damit in einem Bereich, in dem es in den letzten Monaten besonders häufig zu Kündigungen kam. Daneben übernahmen v. a. die Mütter während der Kita- und Schulschließungen die Betreuung der Kinder. Diese Entwicklungen bestätigen auch die befragten Mitarbeitenden der Jobcenter und Agenturen für Arbeit. Damit Migrantinnen nicht langfristig zu Verliererinnen der aktuellen Krise werden und sich ihre Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht noch weiter verschlechtert, müssen die Bemühungen der Jobcenter und Agenturen für Arbeit sowie ihrer Netzwerkpartner*innen, die Zielgruppe bedarfsgerecht zu fördern und zu unterstützen, in der nächsten Zeit noch einmal deutlich verstärkt werden. Digitale Angebote können hierbei hilfreich sein, sind aber nicht für alle Frauen gleichermaßen geeignet.

Oberstes Ziel der Bemühungen aller beteiligten Akteur*innen muss es sein, dass Frauen mit Migrationserfahrung die Möglichkeit haben, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu fairen Bedingungen auszuüben, die ihren Interessen entspricht und ihre aktuelle Lebenssituation berücksichtigt. Denn nur unter diesen Bedingungen ist eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt möglich. Individuelle Coachingangebote, die auch über die Beschäftigungsaufnahme hinaus gehen, sollten hierbei eine wichtige Rolle spielen.

Literaturverzeichnis

- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2020a: Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt. Arbeitsmarkt kompakt. April 2020. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202004/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202004-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (27.05.2021).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2020b: Migrationsmonitor (Monatszahlen). Deutschland. April 2020.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2021a: Migrationsmonitor (Monatszahlen). Deutschland. April 2021.
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2021b: Frauen aus dem Ausland. <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/perspektiven-gefluechtete-und-frauen-mit-migrationshintergrund> (27.05.2021).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2021c: Gleiche Chancen für Männer und Frauen am Arbeitsmarkt. <https://www.arbeitsagentur.de/chancengleichheit-frauen-maenner> (27.05.2021).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2021d: Über uns. <https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns> (27.05.2021).
- [BA] Bundesagentur für Arbeit, 2021e: Gebietsstruktur der Grundsicherungsträger SGB II. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Regionale-Gliederungen/Gebietsstruktur-Traeger-Grundsicherung-Nav.html> (27.05.2021).
- [BAMF] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2020: Trägerrundschreiben-Integrationskurse 09/206. Aktuelle Information im Zusammenhang mit dem „Coronavirus“. Förderung von Online-Tutorien. 30.03.2020. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/Traegerrundschreiben/2020/traegerrundschreiben-09_20200330.pdf?__blob=publicationFile&v=12 (27.05.2021).
- Becker, B., 2010: Wer profitiert mehr vom Kindergarten? Die Wirkung der Kindergartenbesuchsdauer und Ausstattungsqualität auf die Entwicklung des deutschen Wortschatzes bei deutschen und türkischen Kindern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62(1): 139-163.
- Beckmann-Schulz, I. / Kleiner, B., 2011: Qualitätskriterien interaktiv. Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache. Hamburg: passage gGmbH, IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publicationen/Thema_Sprachbildung/2011_Qualitaetskriterien-interaktiv_berufsbezogener-Deutschunterricht.pdf (27.05.2021).
- Bethscheider, M. / Dimpl, U. / Ohm, U. / Vogt, W., 2010: Positionspapier Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientier-

- ter beruflicher Weiterbildung. Frankfurt/Main: Amt für multikulturelle An-
gelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main. http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Positionspapier_WbH_2010.pdf
(27.05.2021).
- Fritsche, C. / Pallmann, I. / Ziegler, J. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2020: Arbeits-
marktintegration von Migrantinnen. Vergleichende Analyse regionaler und
kommunaler Förderkonzepte. Berlin: Mensch & Buch Verlag.
- Grasso, M. / Klicperová-Baker, M. / Koos, S. / Kosyakova, Y. / Petrillo, A. / Vlase,
I., 2021: The impact of the coronavirus crisis on European societies. What
have we learnt and where do we go from here? – Introduction to the COVID
volume, European Societies. 27.01.2021.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1869283> (27.05.2021).
- Kosyakova, Y., 2021: Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der
Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen.
Working Paper 2/2021. [https://minor-kontor.de/wp-content/up-
loads/2021/02/Minor_FE_WP-Corona-Arbeitsmarktintegration-
gefluechtete-Frauen_2021.pdf](https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/02/Minor_FE_WP-Corona-Arbeitsmarktintegration-gefluechtete-Frauen_2021.pdf) (27.05.2021).
- Laxczkowiak, J. / Scheerer-Papp, J., 2018: Qualitätsrahmen Integriertes Fach-
und Sprachlernen. IFSL in der Praxis: Rahmenbedingungen, Lernformate,
Strategien & Aktivitäten, Hamburg: passage gGmbH, IQ Fachstelle Berufsbe-
zogenes Deutsch. [https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/filead-
min/user_upload/PDF/10_Fachstelle/WEB_IQ_Broschu%CC%88re_Qual-
ita%CC%88tsrahmen_A4_doppel.pdf](https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/WEB_IQ_Broschu%CC%88re_Qual-ita%CC%88tsrahmen_A4_doppel.pdf) (27.05.2021).
- Ohm, U., 2014: Ohne sprachliche Qualifizierung keine berufliche Qualifizierung.
In: Deutsch als Zweitsprache 1/2014: 7-19.
- Pallmann, I. / Ziegler, J. / Pfeffer-Hoffmann, C., 2019: Geflüchtete Frauen als
Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Berlin: Mensch & Buch Verlag.
- Reichelt, M. / Makovi, K. / Sargsyan, A., 2020: The impact of COVID-19 on gen-
der inequality in the labor market and gender-role attitudes. European
Societies, Early View: 1-18. [www.tandfon-
line.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1823010](http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1823010) (27.05.2021).
- Schober, P. S. / Spieß, C. K., 2012: Frühe Förderung und Betreuung von Kindern:
Bedeutende Unterschiede bei der Inanspruchnahme besonders in den ers-
ten Lebensjahren. DIW Wochenbericht 79 (43/2012): 17-28.
- Schappert, P., 2015: Zweitspracherwerb im VAB-O. Konzepte integrierten Sach-
und Sprachenlernens. S. 227-235 in C. Efing (Hrsg.), Sprache und Kommuni-
kation in der beruflichen Bildung. Modellierung – Anforderungen – Förde-
rung. Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Schönhut, M., 2010: Was sind „soziale Netzwerke“? Eine Orientierung aus eth-
nologischer Perspektive. S. 171-186 in C. W. Hergenröder (Hrsg.), Gläubiger,

- Schuldner, Arme. Netzwerke und die Rolle des Vertrauens. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schroeder, J. (Hrsg.), 2018: Geflüchtete in der Schule. Vom Krisenmanagement zur nachhaltigen Schulentwicklung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Spitaleri, L. / Fritsche, C., 2021a: Lebenslagen in Krisenzeiten. Neuzugewanderte in Deutschland in der Corona-Krise. Ergebnisse einer Online-Umfrage. Working Paper 1/2021. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/FE_WP-Lebenslagen-Krisenzeiten_2021.pdf (27.05.2021).
- Spitaleri, L. / Fritsche, C., 2021b: Lebenslagen in Krisenzeiten. Neuzugewanderte in Deutschland in der Corona-Krise. Teil 2: Ergebnisse der zweiten Online-Umfrage. Working Paper 6/2021. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/06/Minor_FE_WP-Lebenslagen-Krisenzeiten_Teil-II.pdf (21.06.2021).
- Universität Oldenburg, 2011: Entwicklung sozialer Netzwerke. www.informatik.uni-oldenburg.de/~iug10/sn/html/content/einleitung.html (27.05.2021).
- Wolf, A., 2011: Networking öffnet Türen. 13.11.2011. www.businessinsider.de/gruenderszene/allgemein/networking-offnet-turen/ (27.05.2021).

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht über die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit	11
Abbildung 2: Methodisches Vorgehen im Überblick.....	13
Tabelle 1: Anlaufstellen für Geflüchtete oder Migrant*innen in den ausgewählten Jobcentern.....	30
Tabelle 2: Mögliche Netzwerkpartner*innen	33
Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Frauen gegenüber dem Vorjahresmonat nach Staatsangehörigkeit im April 2020.....	63
Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Frauen gegenüber dem Vorjahresmonat nach Staatsangehörigkeit im April 2021.....	64

Muster-Kooperationsvereinbarung

Kooperationsvereinbarung

zur Zusammenarbeit bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

zwischen

der Agentur für Arbeit _____ vertreten durch die Geschäftsführung,
diese vertreten durch _____ (Unterschriftberechtigte/r),
nachstehend Arbeitsagentur genannt;

dem Jobcenter _____ vertreten durch die Geschäftsführung, diese
vertreten durch _____ (Unterschriftberechtigte/r), nachste-
hend Jobcenter genannt;

und den folgenden Trägern der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
und Jugendmigrationsdienste, nachstehend MBE und JMD genannt, vertreten
durch:

_____ vertreten durch _____

_____ vertreten durch _____

-Sämtliche Parteien werden nachstehend als „Kooperationspartner“ bezeichnet-

1. Gegenstand der Kooperationsvereinbarung

Durch eine geregelte Zusammenarbeit der unterzeichnenden Partner soll die berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund gezielt begleitet und unterstützt werden. Zur Förderung des Integrationsprozesses von Zuwanderinnen und Zuwanderern soll mit dieser Kooperation die Zusammenarbeit der Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Jugendmigrationsdienste (JMD) mit den Agenturen für Arbeit und ihren

Jobcentern intensiviert werden. Die Partner wollen ihre Zusammenarbeit im gegenseitigen Vertrauen gestalten, sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ergänzen und ihre berufliche und soziale Integrationsarbeit miteinander abstimmen.

2. Zielgruppen der Vereinbarung

Zielgruppe sind Menschen, die bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend, arbeitslos oder ratsuchend nach dem Dritten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB III) gemeldet sind bzw. beim Jobcenter Arbeitslosengeld nach dem Zweiten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB II) beziehen oder beantragen und zur Zielgruppe der MBE und JMD gehören. Spezielle Zielgruppen können gemeinsam identifiziert und konkret benannt werden, z. B.: Frauen mit Migrationshintergrund, Eltern mit Kindern unter 3 Jahren (§10 SGB II).

Die MBE und JMD arbeiten mit ihren Angeboten grundsätzlich auf der Basis der Freiwilligkeit.

3. Aufgabengebiete der Kooperationspartner

- Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Die Fachkraft der MBE begleitet erwachsene Menschen mit Migrationshintergrund, die über 27 Jahre alt sind, während des Integrationsprozesses entsprechend den Förderrichtlinien der MBE, veröffentlicht im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) 2016 Nr. 28, S. 548-552.

Zu den Kernaufgaben der MBE zählen die bedarfsorientierte Einzelfallberatung auf der Grundlage eines Case Managements bzw. einer sozialpädagogischen Begleitung in allen Angelegenheiten der Integration. In diesem Case Management berät die MBE auch in Bezug auf die berufliche Integration in Kooperation mit den einschlägigen Behörden und Fachstellen und leitet Ratsuchende ggf. weiter. Die Beratungs- und Sozialarbeit der MBE beinhaltet insbesondere:

- alle Aspekte der Erstorientierung und sozialen Sicherung
- Befähigung zu selbstständigem Handeln in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens
- Weitervermittlung zu Fachdiensten und Fachberatungsstellen
- Information und Vermittlung zu Integrationskursen und die Begleitung vor, während und nach dem Integrationskurs

- Hilfeleistung bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten während der Integrationskurse

- Jugendmigrationsdienste (JMD)

Die Fachkraft des JMD begleitet junge Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 12 bis 27 Jahren im gesamten Verlauf des Integrationsprozesses nach Maßgaben der „Grundsätze zur bundesweiten Förderung der individuellen Begleitung junger zugewanderter Menschen im Kinder- und Jugendplan des Bundes (III. 4 des KJP in der Fassung vom 29.09.16)“.

Zu den wesentlichen Aufgaben der JMD gehören u. a.:

- individuelle Angebote für Ratsuchende
- professionelle Beratung und Begleitung bei der schulischen, beruflichen und sozialen Integration, sowie
- Begegnungsmöglichkeiten und Gruppenangebote anzubieten.

- Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit informiert, berät und unterstützt arbeitslose, arbeitssuchende und ratsuchende Personen rund um Fragen der Berufsorientierung, Berufsberatung und Arbeitsvermittlung. Dabei ist sie auch zuständig für die Antragsprüfung, die Zahlung von Entgeltersatzleistungen und Leistungen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III.

- Jobcenter

Das Jobcenter unterstützt, informiert, berät und vermittelt alle Kundinnen und Kunden, die die Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem SGB II beziehen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Das Jobcenter ist für sie der Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Arbeitsmarktintegration und die aktive Förderung nach dem SGB II.

4. Durchführung der Kooperation:

- Die MBE und JMD stellen den Arbeitsagenturen und Jobcentern aktuelle Übersichten der örtlichen MBE und JMD Beraterinnen und Beratern, Adressen und Öffnungszeiten zur Verfügung und informieren in geeigneten Veranstaltungen über ihr Dienstleistungsangebot.

- Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter informieren die in Frage kommenden Kundinnen und Kunden über das Beratungsangebot der MBE und JMD und empfehlen bei Bedarf einen Termin zu vereinbaren.
- Die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter, sowie die MBE bzw. JMD ermöglichen mit schriftlicher Einwilligung des oder der Ratsuchenden einen telefonischen Informationsaustausch zur Klärung von fallbezogenen Problemen in Fragen von Leistungsbezug und Eingliederungsmaßnahmen.
- Die MBE und JMD erhalten regelmäßig aktualisierte Telefonverzeichnisse der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern um zielgerichtet Kontakt aufnehmen zu können. Diese Telefonverzeichnisse sind lediglich den Mitarbeitenden der MBE und JMD zugänglich zu machen und dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden. Die Listen müssen bei E-Mail Versendung verschlüsselt verschickt werden.
- Die Kooperationspartner informieren sich gegenseitig zeitnah über spezielle Maßnahmen, Produkte, Gruppenangebote oder sonstige Angebote für besondere Zielgruppen, wie z. B. Frauen mit Migrationshintergrund, etc..
- Die Kooperationspartner benennen jeweils eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner und eine Vertretung die jeweils die Verantwortung für die Umsetzung der Kooperationsvereinbarung übernehmen.
- Es erfolgt ein regelmäßiger persönlicher Informationsaustausch der entsprechend benannten und zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der jeweiligen Kooperationspartner mindestens halbjährlich. Personenbezogene Daten der Zielgruppe dürfen dabei nicht genutzt werden.
- Es erfolgt ein Austausch von Fachexpertise zu Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung.
- Mitarbeitende der MBE und JMD leisten für Jobcenter und Arbeitsagenturen keine Sprachmittler-Dienste und keine Formularhilfe.

Die Vereinbarungen werden von allen Beteiligten beachtet und im Bedarfsfall weiterentwickelt. Durch kontinuierliche Treffen wird sichergestellt, dass der jeweilige Kooperationsbedarf den aktuellen Entwicklungen angepasst werden kann und die Nachhaltigkeit des Prozesses sichergestellt ist. Eine Selbstevaluation der Kooperationspartner soll durch einen intensiven Austausch, mit Rückblick und Überprüfung der eingesetzten Instrumente sichergestellt werden.

5. Vergütung/Auslagen

Die Kooperation erfolgt in jeder Hinsicht unentgeltlich. Keine Partei erstattet der jeweils anderen Partei Kosten jeder Art und/oder Auslagen.

6. Geheimhaltung

Die Kooperationspartner verpflichten sich gegenseitig, alle ihnen im Rahmen der Kooperation jeweils zur Kenntnis gelangten geschäftlichen Angelegenheiten sowie personenbezogene Daten und Informationen, auch nach Beendigung der Kooperation, vertraulich zu behandeln. Es gelten die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), weitere datenschutzrechtliche Hinweise finden Sie unter www.arbeitsagentur.de/datenerhebung.

7. Individuelle Absprachen

Ergänzende Absprachen gemäß Anlage 1 sind Bestandteil der Vereinbarung und müssen konform der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sein.

8. Inkrafttreten und Dauer der Kooperation

Diese Kooperation gilt für ein Jahr, beginnend mit dem Datum der Unterzeichnung. Sie verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern nicht ein Kooperationspartner der Verlängerung drei Monate vor Ablauf schriftlich widerspricht. Die Vereinbarung kann von jedem der Kooperationspartner bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Im Kündigungsschreiben ist der wichtige Grund zu benennen. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn rechtliche, wirtschaftliche oder andere sachliche gewichtige Gründe eine erfolgreiche Kooperation nicht mehr sicherstellen. Sollte einer der Kooperationspartner ausscheiden, wird die Kooperationsvereinbarung ohne diesen fortgesetzt.

9. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen Bestimmung gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Unterschriften

Für die Agentur für Arbeit

vertreten durch:

(Ort, Datum, Unterschrift)

Für das Jobcenter

vertreten durch:

(Ort, Datum, Unterschrift)

Für

vertreten durch:

(Ort, Datum, Unterschrift)

ANLAGE 1

Zusatzvereinbarung zur Kooperationsvereinbarung

1. Austausch von Informationsmaterial
2. Liste von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern
3. Öffentlichkeitsarbeit
4. ...

Die ausgewählten Jobcenter und Agenturen für Arbeit⁷

Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt

Wirtschaftliche Lage	<p>Die Geschäftsstelle Bad Kissingen der Agentur für Arbeit Schweinfurt befindet sich im ländlichen Raum inmitten der Gesundheitsregion „Bäderland Bayerische Rhön“. Die wirtschaftlichen Schwerpunkte liegen im Dienstleistungssektor, Gesundheitswesen, Gastgewerbe/Tourismus, Handel, Baugewerbe und verarbeitenden Gewerbe. Es sind überwiegend mittelständische Industrie- und Handwerksbetriebe vorhanden, wenig Großindustrie.</p> <p>Die Beschäftigungsquote lag im Juni 2019 bei 64,0 %.</p>
Migration und Arbeitsmarkintegration	<p>Von den rund 100.000 Einwohner*innen Kreis Bad Kissingen haben 5.826 (5,7 %) keinen deutschen Pass. Etwa die Hälfte von ihnen stammt aus EU-Staaten.</p> <p>Im Juni 2019 lag die Beschäftigungsquote von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei 53,9 %. Mit 43,6 % war die Beschäftigungsquote von Frauen ohne deutschen Pass deutlich niedriger.</p>
Wichtige Netzwerkpartner*innen	<ul style="list-style-type: none">• Caritas Asylsozialberatung Bad Kissingen• Jobcenter Bad Kissingen• Landratsamt Bad Kissingen• Mehrgenerationenhaus Bad Kissingen• Migrationsberatung MBE Bad Kissingen• Solwodi Bad Kissingen

Jobcenter (zkT) im Landkreis Graftschaft Bentheim

Wirtschaftliche Lage	<p>Der Landkreis Graftschaft Bentheim ist generell sehr traditionell geprägt. Aufgrund des fehlenden öffentlichen Nahverkehrs gibt es große Unterschiede zwischen den Gemeinden: Kleinere Gemeinden weisen beispielsweise andere Bedarfe auf als die Stadt Bad Bentheim.</p> <p>Ende 2019 lag die Arbeitslosenquote bei 2,4 %.</p>
-----------------------------	---

⁷ Die Informationen wurden von den einzelnen Dienststellen zur Verfügung gestellt. Sie gaben nicht immer die gleichen Zahlen an: So nannten manche die Erwerbstätigenquote, andere die Arbeitslosenquote.

Migration und Arbeitsmarkintegration	<p>Ende 2019 lebten 22.022 Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit im Landkreis Graftschaft Bentheim, davon 9.965 Frauen. Dies entsprach 16,2 % aller Einwohner*innen. Die häufigsten Herkunftsländer sind mit großem Abstand die Niederlande, gefolgt von Polen, der Türkei und Syrien.</p> <p>Mit 34,6 % liegt die Beschäftigungsquote von Personen mit nicht-deutschem Pass unter der Gesamtbeschäftigungsquote (60,1 %).</p>
Wichtige Netzwerkpartner*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Asylkreise • Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft Landkreis Graftschaft Bentheim • Volkshochschule Graftschaft Bentheim • Vom Landkreis finanzierte sozialpädagogische Flüchtlingsbetreuer*innen • Wirtschaftsvereinigung Graftschaft Bentheim

Jobcenter Bremen

Wirtschaftliche Lage	<p>Bremens Wirtschaft hat bis heute mit den Folgen des Strukturwandels zu kämpfen und ist insbesondere von stark physischen, traditionell „männlich“ konnotierten Berufen wie Lager und Logistik geprägt. Mit 58,4 % ist die Beschäftigungsquote bei Männern merklich höher als bei Frauen (51,5 %).</p>
Migration und Arbeitsmarkintegration	<p>Eine Erhebung von Radio Bremen ergab, dass 35 % der ca. 568.000 Einwohner*innen Bremens einen Migrationshintergrund haben.</p> <p>Die Beschäftigungsquote von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt mit 39,2 % deutlich unter der ohnehin geringen Gesamtbeschäftigungsquote. Dabei ist „die Kund*innenstruktur im SGBII-Bezug [...] bunt gemischt“, so eine Mitarbeiterin des Jobcenters. Einerseits gibt es unter ihnen viele Migrant*innen, die schon sehr lange in Bremen lebten, andererseits viele Geflüchtete.</p>
Wichtige Netzwerkpartner*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Grone-Bildungszentrum Bremen • Koordinationsstelle Sprache des Landes Bremen • MIKRO PARTNER Service GmbH • Mütterzentrum Tenever • Senatorin für Soziales, Referat Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte

Jobcenter Dortmund

Wirtschaftliche Lage	<p>Dortmund hat sich von der einstigen Ruhrkohlestadt zu einem Zentrum der Versicherungswirtschaft und des Einzelhandels entwickelt. Besonders stark sind die Branchen E-Commerce, IT, Biomedizin, Telekommunikation, Mikrosystemtechnik und Lager/Logistik vertreten.</p> <p>2019 lag die Arbeitslosenquote bei 10,1 % und war damit doppelt so hoch wie im Bundesdurchschnitt (5,0 %).</p>
Migration und Arbeitsmarkintegration	<p>20 % der etwa 602.000 Einwohner*innen Dortmunds sind Personen ohne deutschen Pass. Nach Köln und Essen hat Dortmund die drittgrößte Anzahl an Personen im Bereich Fluchtmigration in NRW. Dies deckt sich mit den derzeit am stärksten vertretenen Herkunftsländern: Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Nigeria, Eritrea, Pakistan, Somalia und mehrere Balkanländer.</p> <p>Im Juli 2020 waren 62.364 Migrant*innen arbeitssuchend und 38.290 Migrant*innen arbeitslos gemeldet.</p>
Wichtige Netzwerkpartner*innen	<ul style="list-style-type: none">• BAMF• Dortmunder Weiterbildungsforum e.V. Anerkennungsberatung• DRK/Migrationsberatung• EWEDO GmbH Dortmund• EWZ Dortmund• Grone• MIA-Do-Kommunales Integrationszentrum Dortmund• Multikulturelles Forum e.V.• PiaF – Pflege in allen Farben• Stadt Dortmund Kommunale Koordinierung für Sprachbildungsangebote für Neuzugewanderte• VMDO e.V.

Jobcenter Kiel

Wirtschaftliche Lage	<p>Mit 247.777 Einwohner*innen ist Kiel die größte Stadt in Norddeutschland. Seit dem Niedergang der Schifffahrt ist die Arbeitslosigkeit höher als in anderen Teilen Deutschlands: 2019 lag die Arbeitslosenquote bei 7,6 %. Im Brennpunktstadtteil Gaarden (Ostufers) beträgt die Arbeitslosenquote 13,4 %.</p>
-----------------------------	---

Migration und Arbeitsmarktin- tegration	<p>Kiel ist seit den 1960er Jahren von Migration geprägt. Derzeit leben rund 69.000 Menschen mit Migrationshintergrund in Kiel; das entspricht 28 % der Gesamtbevölkerung. In manchen Stadtteilen haben mehr als zwei Drittel der Bewohner*innen Migrationshintergrund. Die meisten Zugewanderten stammen aus der Türkei, Polen, Syrien und dem Irak.</p> <p>Das Jobcenter Kiel betreute im September 2020 rund 23.900 Menschen; davon hatten 34,7 % keinen deutschen Pass.</p>
Wichtige Netzwerkpartner*innen	<ul style="list-style-type: none"> • AWO • Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) • Frauennetzwerk zur Arbeitssituation • inab • interkulturelle schule fortbildung und ausbildung (isfa) • Jüdische Gemeinde Kiel • Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer • Referat für Migration der Stadt Kiel/Koordinierungsstelle Integration & Teilhabe • Stadteilgenossenschaft Gaarden • Treff und Informationsort für Migrantinnen e.V. (TIO) • Zentrale Bildungs- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten (ZBBS)

Jobcenter Landkreis Konstanz

Wirtschaftliche Lage	<p>Der Landkreis umfasst 25 Städte und Gemeinden, in denen insgesamt 285.623 Einwohner*innen leben. Der Landkreis weist eine vielfältige Wirtschaftsstruktur mit einem breiten Branchenmix auf. Mit nur 3,1 % lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2019 deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 5,0 %.</p>
Migration und Arbeitsmarktin- tegration	<p>45.580 Einwohner*innen des Landkreises haben einen Migrationshintergrund; dies entspricht einem Anteil von 16,0 %. Die Hauptherkunftsländer der Zugewanderten sind Italien, Rumänien und Syrien.</p> <p>Von den 319.546 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben 15,3 % (48.969) nicht die deutsche Staatsangehörigkeit.</p>

**Wichtige
Netzwerk-
partner*in-
nen**

- InSi e.V. – Integration in Singen
- Integrationsbeauftragte der Stadt Konstanz
- Integrationsbeauftragte des Landratsamts Konstanz
- pro familia Singen

Jobcenter Vogtland in Plauen

**Wirtschaft-
liche Lage**

Die vogtländische Wirtschaft ist geprägt von **kleinen und mittleren Unternehmen** und einer breiten **Branchenvielfalt**. Überdurchschnittlich häufig vertreten sind das **verarbeitende Gewerbe** (insbesondere die Automobilindustrie), das **Gesundheitswesen** sowie das **Handwerk**. Die Unternehmen sind **vorwiegend in Gewerbegebieten konzentriert**, die jedoch v. a. von kleineren Ortschaften aus **ohne eigenen PKW nur schwer erreichbar sind**.

Der regionale Arbeitsmarkt ist **robust und aufnahmefähig**, die **Arbeitslosenquote** betrug im Jahr 2019 4,8 %.

**Migration
und Arbeits-
marktin-
tegration**

3,8 % der Einwohner*innen im Vogtlandkreis haben keinen deutschen Pass. Es gebe in der Bevölkerung viele Vorurteile abzubauen, denn der Landkreis sei aufgrund des **Fachkräftemangels** „auf das Migrationspotenzial angewiesen“, so eine Mitarbeiterin des Jobcenters Vogtland.

Die **Beschäftigungsquote der nicht-deutschen Bevölkerung** liegt mit 43,9 % deutlich unter der Gesamtbeschäftigungsquote von 66,2 %.

**Wichtige
Netzwerk-
partner*in-
nen**

- Arbeitsloseninitiative Sachsen e.V.
- Gleichstellungs-, Integrations- und Frauenbeauftragte des Vogtlandkreises im Bereich des Landrats
- Regionales Bildungszentrum Eckert gemeinnützige GmbH

Autor*innen

Christiane Fritsche

Christiane Fritsche studierte Geschichte und Politikwissenschaften in München. Nach ihrer Promotion hat sie als freiberufliche Historikerin zahlreiche Unternehmensgeschichten verfasst. In der IQ Fachstelle Einwanderung beschäftigt sie sich insbesondere mit der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und den Auswirkungen der Corona-Krise auf Zugewanderte in Deutschland.

Ildikó Pallmann

Ildikó Pallmann absolvierte den Masterstudiengang „Sozialwissenschaften“ an der Humboldt-Universität zu Berlin. Beim Deutschen Gewerkschaftsbund arbeitete sie in verschiedenen Projekten mit dem Schwerpunkt Bekämpfung des Menschenhandels zur Arbeitsausbeutung. Seit 2016 ist sie bei Minor in der IQ Fachstelle Einwanderung tätig und beschäftigt sich dort insbesondere mit dem Thema Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Seit 2021 arbeitet sie zudem in dem partizipatorischen Forschungsprojekt Digital Active Women, welches sich mit der Frage auseinandersetzt, wie digitale Informations- und Beratungsangebote besser bei neuzugewanderten Frauen ankommen.

Christian Pfeffer-Hoffmann

Christian Pfeffer-Hoffmann ist Vorstandsvorsitzender von Minor und Leiter der IQ Fachstelle Einwanderung. Der promovierte Medienpädagoge hat insbesondere in den Kontexten Migration, berufliche und politische Bildung, Medienbildung und Fachkräftesicherung bereits zahlreiche Publikationen herausgegeben sowie vielfältige Modell- und Forschungsprojekte durchgeführt.



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“



minor - projekt-kontor für bildung und forschung
alt-reinickendorf 25 • 13407 berlin • +49 - (0)30 457989500
minor@minor-kontor.de • www.minor-kontor.de

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



In Kooperation mit:

