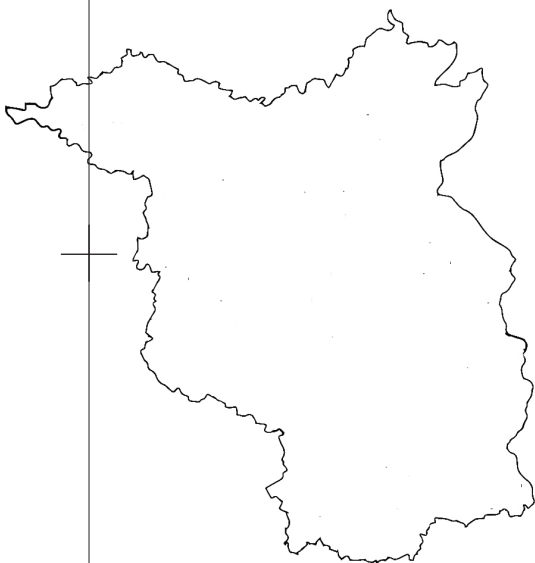


# ***IntegrationsArbeit***

**Bausteine einer Förderkette für  
Integrationsprojekte im Bereich politisch-kultureller  
Bildung für und mit geflüchteten  
Frauen\* und Migrantinnen  
in Brandenburg**

Autor: Sebastian van Vugt

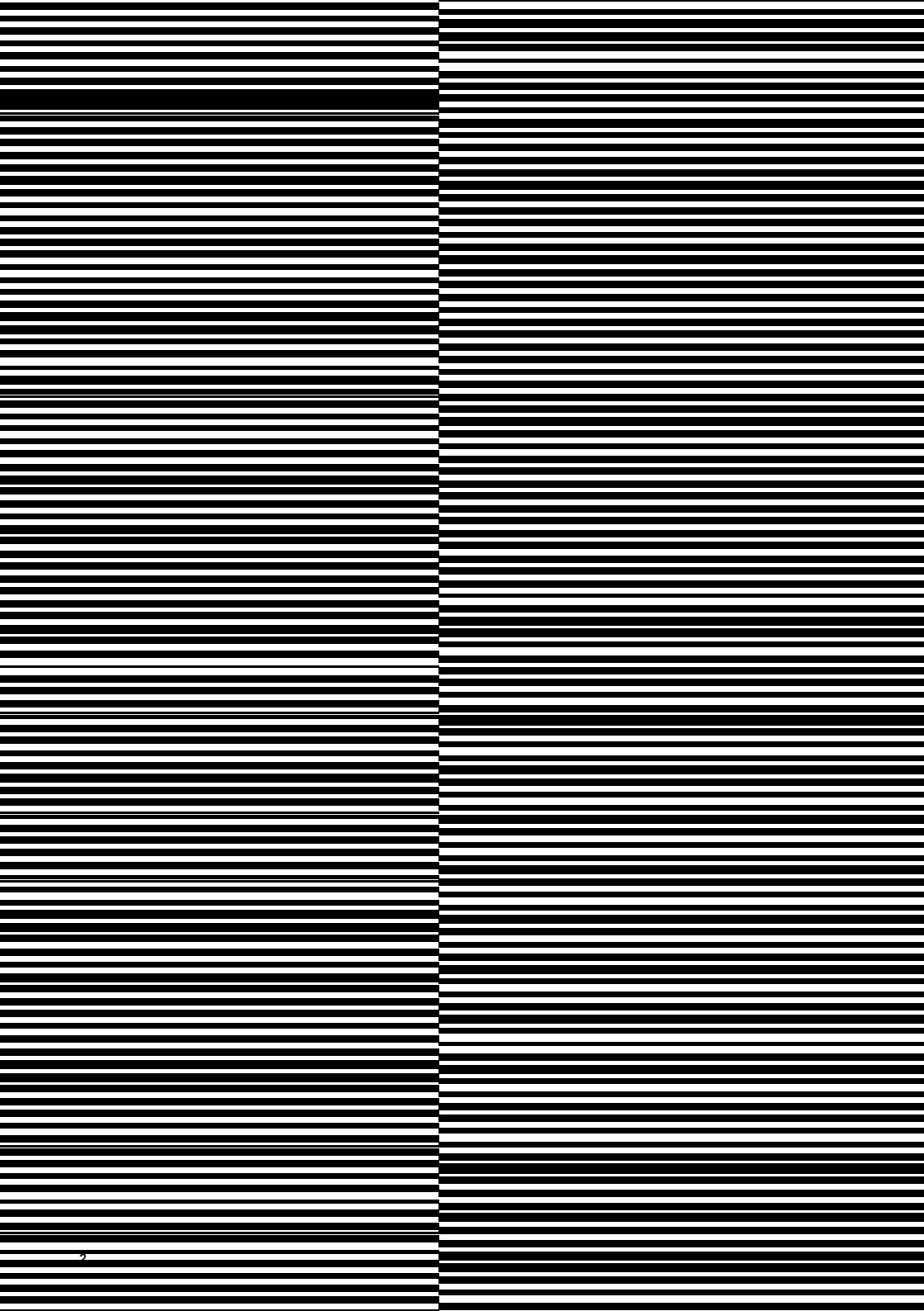


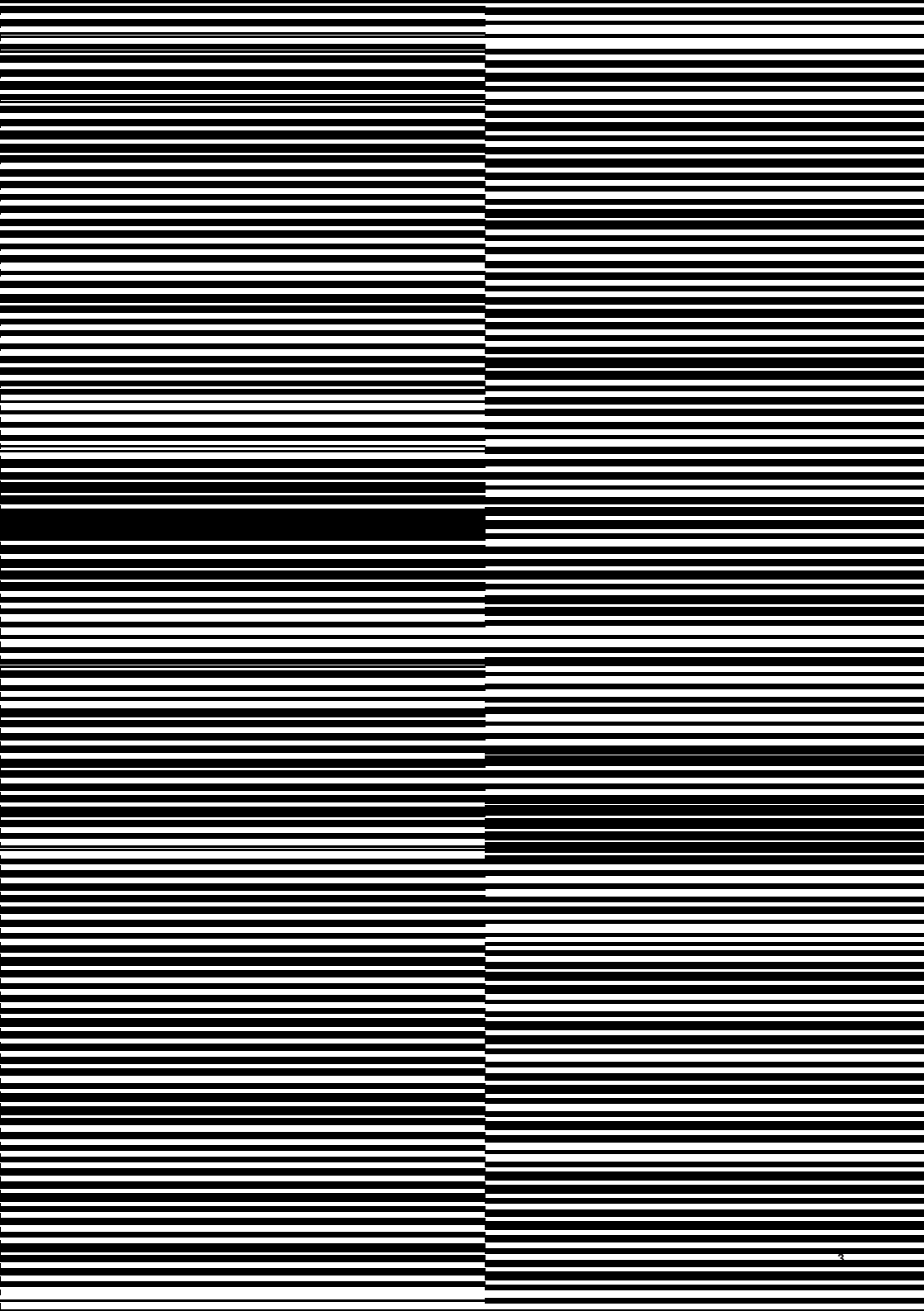
Herausgeberin:



**Landesarbeitsgemeinschaft  
für politisch-kulturelle  
Bildung in Brandenburg e.V.**

2019





1.	Einleitung: (Arbeitsmarkt)Integration und ihre Akteur*innen	13
2.	Kontexte der Arbeitsmarktintegration in Brandenburg	21
2.1	Brandenburg – ländlicher Raum	22
2.1.1	Sozioökonomisches Profil Brandenburgs	24
2.1.2	Migrationsentwicklung in Brandenburg	30
2.1.3	Integration im ländlichen Raum?	32
2.2	Herausforderungen für Unternehmen und Arbeitsmarkt in Brandenburg	36
2.2.1	Sorgen der Unternehmen im Hinblick auf Geflüchtete/Migrant*innen	37
2.2.2	Konkrete Bedarfe der Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration	39
2.3	Geflüchtete Frauen* und Migrantinnen	43
2.3.1	Quantitative Merkmale der Gruppe geflüchteter Frauen* und Migrantinnen	45
2.3.2	Feministische Perspektive auf die Herausforderung derArbeitsmarktintegration	51
2.3.3	Herausforderungen und Potenziale der Frauen*	54

3.	Bausteine einer Förderkette für und mit geflüchteten Frauen* und Migrantinnen	65	
└─	3.1	Phasen der Integration (chronologisch)	69
└─	3.2	Pädagogische Prämissen	79
└─	3.3	Sinnvolle Rahmung für Bildungseinheiten	84
└─	3.4	Inhaltliche Elemente der Bildungsarbeit	88
└─	3.4.1	Beratung	88
└─	3.4.2	Information	93
└─	3.4.3	Qualifizierung	98
└─	3.4.4	Vermittlung	100
4.	Fazit und kurze Zusammenfassung	103	
	Literaturangaben	115	
5.	Infokästen		
	Intersektionalität	139	
	Migrant*innen Milieus	141	
	Begriff Flüchtlinge/Geflüchtete	143	
	Othering	145	
	Geflüchtete Migrant*innen	147	
	Wer hat wie Zugang zum Arbeitsmarkt	149	
	Empowerment	153	
	Impressum	159	

***“[E]rst aus dem  
Hören heraus  
darf das Reden  
kommen.”***

***(Jan Assmann)***



Wenn ein weißer, privilegierter Mann eine Handreichung über die Förderung geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen schreibt, droht eine Schiefelage. So war auch meine Arbeit an dieser Handreichung stets im Begriff, in Schiefelage zu sein. Ein erster Schritt davon weg betrifft eine Vielzahl an Verhältnissen der Machtungleichheiten, wie sie in Integrations- und Gender-Arbeit beispielhaft vorhanden sind. Der vielleicht erste Schritt ist nämlich die Bewusstwerdung und Bewusstmachung der eigenen Privilegien, das Eingeständnis, diese offenzulegen, sowie der Diskurs darum, die offenen und verdeckten Grenzziehungen

der Macht aufzudecken und zu kritisieren. Wenn ich also eine Handreichung schreibe, gilt es für mich, erst einmal eine Selbstzurücknahme zu vollziehen, achtsam zu sein. Nicht nur meine Wahrnehmung in und aus meiner Machtposition heraus zu schreiben und zu argumentieren, sondern zuallererst für die Wahrnehmung derer offen zu sein, um die es hier eigentlich geht. Bevor ich schreiben, bevor ich argumentieren, mich solidarisieren kann, muss ich zuhören, durch mich durchlaufen und in mich einsickern lassen, wie die Wahrnehmung der beschriebenen Situation für die Menschen ist, die an ihr partizipieren, unter ihr leiden, mit ihr konfrontiert sind. Ich muss hören, lernen zu verstehen – soweit das möglich ist – und habe dann die Möglichkeit, solidarisch zu sein. Es geht mithin darum, wie einmal Naika Foroutan betonte, heterogene Allianzen der Solidarität zu schließen, deren Gemeinsamkeit in der Wahrnehmung kollektiver (Unrechts)Erfahrung postmigrantischer Gesellschaften liegen. Diese Handreichung kann also nicht neutral sein. Politisch-kulturelle Bildung kann nicht (gänzlich) neutral sein. Sie steht, gerade in diesen Tagen, vor der Herausforderung eines komplizierten politischen Klimas, in dem Nationalisten versuchen an Boden zu gewinnen, in dem die vermeintliche Mitte der Gesellschaft verloren zu gehen droht und ein Kampf um die Deutungshoheit darüber herrscht, welches Menschen- und Gesellschaftsbild das richtige ist: Braucht die Gesellschaft und der Mensch von seiner "Natur" her Schutz, Sicherheit und Grenzen? Oder sind Mensch und Gesellschaft von Offenheit, internationaler Solidarität und Gemeinsamkeit geprägt? Wollen wir eine Gesellschaft, die homogen ist, oder stehen wir für Pluralität?

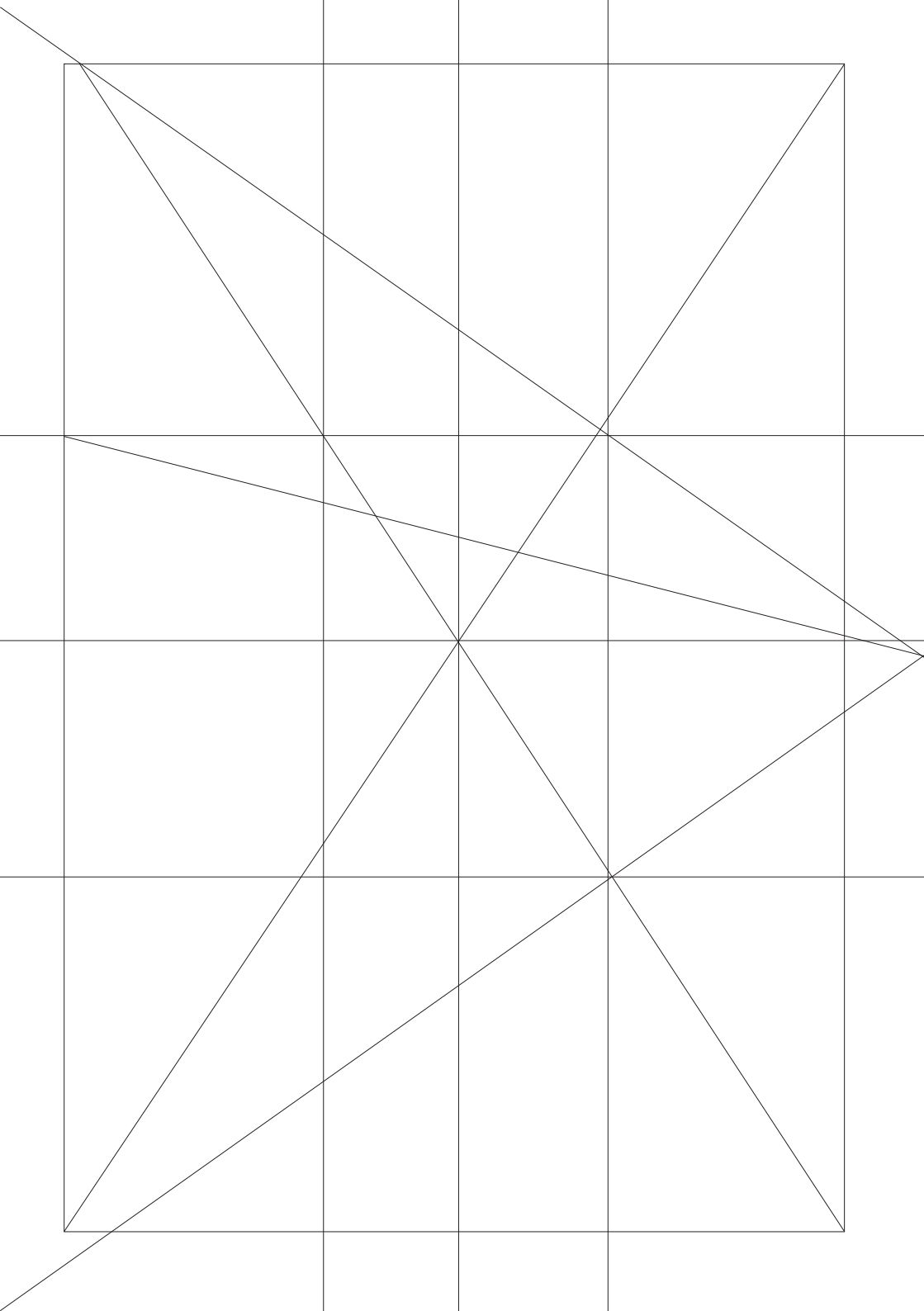
Eine Handreichung wie diese kann, und wenn sie es auch noch so sehr wollte, nicht gänzlich neutral sein. Sie ist Ergebnis von unzähligen Stunden Lektüre in Analysen und Berichten sowie einschlägiger Fachliteratur. Sie ist mindestens genauso Ergebnis zahlloser Stunden Gespräche mit Mitarbeiter\*innen, Kolleg\*innen und Expert\*innen der (Arbeitsmarkt)Integration. Mein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle meinen Gesprächspartner\*innen, die teilweise über mehrere Stunden mit mir sehr spannende und aufschlussreiche Gespräche geführt haben: Emily Kuck (ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten), Birgit Schädlich und Helena Steingart (bbz Bernau e.V.), Birgit Gericke (Berlin-Brandenburgische



Auslandsgesellschaft e.V.), Tatjana Fesenko (STATTwerke e.V.), Simone Ehm (Walter-Hoffmann-Axthelm Stiftung Perleberg), Irina Holzmann (Kontakt e.V. Eberswalde), Natalja Kugler (HWK Ostbrandenburg), Yvonne Meyer und Johannes Ginten (IHK Potsdam), André Roehse (Jobcenter Brandenburg/Havel) sowie den zahlreichen Teilnehmerinnen der Integrationsprojekte für geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen – die eigentlichen Expertinnen\* ihrer Situation –, die sich zu Gruppengesprächen bereit erklärten und ihre Erfahrungen mit mir teilten.

Diese Handreichung für politisch-kulturelle Bildung mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen in Brandenburg im Bereich (Arbeitsmarkt)Integration steht auf Seite all derer, die von der Ungleichheit benachteiligt sind. Diese Handreichung sieht Integration als einen Prozess des stetigen Sich-Aufeinander-Zubewegens, des Zuhörens, des Wahrnehmens aller Menschen. Diese Handreichung begreift Gesellschaft grundsätzlich als einen Aushandlungsprozess derer, die an ihr partizipieren, mit dem Ideal gleicher Partizipationsmöglichkeiten und gleicher Macht auf allen Seiten. Doch bis zur Gleichberechtigung ist es auf allen Ebenen noch weit. Ungleichheiten und Diskriminierungen hinsichtlich *gender/sexuality, age, religion, race, class und handicap* verschwinden nicht dadurch, dass es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gibt. Und genau an diesem Punkt kommt politisch-kultureller Bildung, die selbstreflexiv ist, eine entscheidende Rolle zu – gegen die nationalistische und patriarchale Angst und Hetze, für ein demokratisches, solidarisches Miteinander.

Fangen wir also an!



# 1. Einleitung: (Arbeitsmarkt)Integration und ihre Akteur\*innen



***“Integration  
ist sinnlos ohne  
Teilhabe an  
der Macht.  
Wenn ich von  
Integration  
spreche, dann  
meine ich [...]  
eine wirkliche  
Aufteilung von  
Macht und  
Verantwortung.”***

***(Martin Luther King)***

Integration ist ein Begriff, der spätestens seit 2015 zwar inflationär genutzt wird, bei dem jedoch stets unklar ist, was damit genau gemeint ist. Gerade deshalb steht er hier am Anfang, um eine Positionierung vorzunehmen, die die Lektüre des Folgenden klären soll. Im öffentlichen Gebrauch reicht der Begriff von vollkommener Anpassung (Assimilation) an die hiesige Gesellschaft bzw. Normalität bis hin zu einer stillschweigenden Duldung diverser Kulturformen, solange die ökonomische Unabhängigkeit gewährleistet ist (vgl. Sauer/Vey 2019: 54f.). Der Begriff

schwankt also zwischen der Forderung, die eigene Kultur aufzugeben und sich einer vermeintlich homogenen “deutschen” Kultur anzupassen, und der Meinung, es wäre schon okay, dass verschiedene Kulturen gelebt werden, solange wirtschaftliche Integration, d.h. Eigenständigkeit gewährleistet ist. Ähnliche Formulierungen wie letztere fielen auch in Debatten um Geflüchtete seit 2015 auf, in denen immer wieder betont wurde, wie wichtig Geflüchtete für die Wirtschaft sein könnten.

Solche Aussagen bleiben insofern immer pauschal und einseitig, da sie entweder nur den (wirtschaftlichen) Nutzen für Deutschland hervorheben oder stillschweigend voraussetzen, dass es jemals eine wirklich homogene Kultur geben könnte, in die die “Anderen” sich integrieren könnten oder gar müssten.

Auf Ebene sozialwissenschaftlicher Forschung sieht es damit schon komplexer aus. So können für die Integrationsarbeit bereits vier Ebenen unterschieden werden, auf denen Integration stattfindet:

- (1) auf Ebene des Individuums,
- (2) auf Ebene der persönlichen/sozialen Beziehungen,
- (3) auf Ebene von Organisationen und Institutionen,
- (4) auf Ebene der Gesamtgesellschaft

(vgl. Heckmann 2012: 2f.; Roth 2013: 10).

Allein damit ist schon eine höhere Komplexität beschrieben, da Menschen sich eben nicht einfach mal so in eine neue, klar umrissene Kultur integrieren. Diese ist nur eine Dimension der Integration – und nie klar umrissen. Die Ebenen der Integrationsarbeit entsprechen schließlich den Dimensionen der Integration: In der strukturellen Dimension geht es etwa um die Teilhabe an Arbeit, Bildung und Gesundheit, also die Partizipation an den zentralen Institutionen, in der kulturellen Dimension um Sprachverhalten und Fragen etwa wie Kopftuch oder Teilnahme am Schwimmunterricht. Die *soziale* Dimension beinhaltet Freundschaften, Vereinsmitgliedschaften, allgemein *soziales* Engagement, das Verhältnis zu Nachbarn und der direkten Lebenswelt. Die vielleicht entscheidende Dimension für die Beschreibung der Integration ist aber die *emotionale/*

*identifikatorische* Dimension – also die Frage nach der inneren Verbundenheit mit der neuen Umgebung: Fühle ich mich angekommen, “zu Hause”? Fühle ich mich als Teil der Gesellschaft? (vgl. Meyer 2018: 41; Verein für Europäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V. 2018: 11; El-Mafaalani/Toprak 2011: 22; Heckmann 1997: 1; Esser 1980; Esser 2009)

In der aktuellen empirischen Migrationsforschung stellt u.a. Naika Foroutan fest, dass einerseits die vier Dimensionen in Wechselbeziehungen zueinander stehen, was noch wenig verwunderlich ist – die Erfüllung materieller Ansprüche begünstigen etwa die emotionalen Erwartungen und vice versa. Sie beschreibt aber darüber hinaus, dass ausgerechnet auf emotionaler Ebene die wenigsten Fortschritte in den letzten Jahren zu beobachten seien. Dies sei problematisch, trifft jedoch m.E. auf den Kern der Kritik am Integrationsbegriff.

Zwar erscheinen die Dimensionen differenziert, fragen jedoch nur, wie sich die Neuankommenden in eine vorherrschende Ordnung einfügen können – damit sie sich dann dort irgendwann “zu Hause” fühlen. Mark Terkessidis formuliert demgegenüber mit einem starken Bild: “Notwendig ist jedenfalls der Umbau des gemeinsamen Hauses” (Terkessidis 2010: 114). Es reicht dann nicht, dass die “Anderen” oder “Hinzugekommenen” sich an die gegebenen Strukturen anpassen. Es geht vielmehr auch darum, weicher formuliert, dass die Gesellschaft selbst auf sie zugeht. Dass nicht eine Seite alles zugunsten der anderen abgeben muss, sondern dass es ein wechselseitiges Wahrnehmen und Aufeinanderzugehen ist. Nur so kann mensch den vielfältigen Identitäten und kulturellen Einflüssen, die eh schon in der Gesellschaft angelegt und vorhanden sind, gerecht werden (vgl. West 2014; Rostenstreich 2011: 240; Roß 2011: 226; Bertram, nach BAMF 2017: 7). Mit der Integration geht also eine Prämisse einher, wonach wie auch immer gearteter Integration die Erlangung von eigenständiger Entscheidungsfähigkeit vorausgeht. Diese zu ermöglichen, ist ein zentraler Bestandteil der Bildungsarbeit

[vgl. Infokasten Empowerment, S. 153].

Dem möchte ich hier folgen. Es soll, auch und vor allem für die politisch-kulturelle Bildungsarbeit, nicht nur darum gehen, zu fragen, was die Ankommenden lernen müssen, sondern es soll von einem wechselseitigen Integrationsbegriff ausgegangen werden, bei dem in Frage steht, was

die deutsche Gesellschaft als Rahmen für das (emotionale) Ankommen tun kann, um langfristiger Integration einen Weg zu ebnet. Dabei sind alle in Frage kommenden Akteur\*innen gefordert: die Migrant\*innen/ Geflüchteten, die Zivilgesellschaft, die Institutionen, die Politik, aber auch, insbesondere für Arbeitsmarktintegration, die Unternehmen/Betriebe. Bei diesem wechselseitigen Prozess geht es auch um Aspekte, die nur am Rande Teil dieser Handreichung sein können und eher politischer Natur sind: z.B. die Ermöglichung von gleichberechtigten Zugängen zu Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmärkten oder die viele Prozesse ver-hindernde Residenzpflicht.

### Sozialer Kontakt und emotionale Integration

Der Arbeit wird im Prozess der Integration eine zentrale Rolle zuteil – insbesondere wenn es um Stärkung der emotionalen Dimension der Integration geht (vgl. van Vugt 2018). Egal ob es sich um Binnenmigration oder Migration zwischen Staaten handelt: um wirklich “Teil der umgebenden Gesellschaft” zu werden, also auch emotional integriert zu sein, ist ein wichtiger Schritt, Teil von Sozialstrukturen zu werden, d.h. Sozialkontakte zu haben. Hierbei spielt Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle (vgl. Dietz/Osiander/Holk 2018: 1; Bilecen et al. 2018: 1; Kanas et al. 2011: 7; Völker et al. 2008: 325). Unter den seit 2015 nach Deutschland gekommenen Migrant\*innen, die zu einem Großteil Geflüchtete sind, lässt sich jedoch empirisch feststellen, dass sich die Zugewanderten selten bis manchmal sogar eher sozial isoliert fühlen (vgl. Siebert 2019: 1).

Das Gefühl der Isolation lässt sich verständlicherweise am besten durch verbesserte Sprachkenntnisse abbauen, ebenso wie durch Unternehmungen mit Deutschen und das Gefühl, aufgrund der Herkunft nicht benachteiligt zu werden. Auch die Wohnsituation hat ihren Anteil daran. So konnte ermessensgemäß festgestellt werden, dass sich Personen, die in Einzelunterkünften wohnen, weniger sozial isoliert fühlen als Personen, die in Gemeinschaftsunterkünften leben. Gleichzeitig führt der Kontakt, wie in der bekannten Kontakthypothese beschrieben, zwischen Einheimischen und Zuwanderer\*innen dazu, gegenseitig Vorurteile abzubauen und den ge-



Zugewanderten dazu, gegenseitig Vorurteile abzubauen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken (vgl. Allport 1954: 281; Pettigrew/Tropp 2006; Siegert 2019: 2). Im Hinblick auf die Dimensionen der Integration ist nicht nur der Kontakt zu gleichen Migrantenumilieus als Peer-Groups (vgl. 3.2), sondern insbesondere der soziale Kontakt zu Deutschen für das Einleben wichtig. Dieses Ankommen im Sozialraum findet auf drei Ebenen statt: im direkten Wohnumfeld etwa durch die Teilnahme an sozialen, kulturellen und politischen Aktivitäten, durch den Zugang zu Dingen des alltäglichen Lebens und Bedarfs sowie durch den Zugang zu Ressourcen und Leistungen (vgl. Sauer/Vey 2019: 55).

Es wird hier also von einem Integrationsbegriff abgesehen, der davon ausgeht, Neuankommende in eine vermeintliche Einheit/Normalität einzugliedern. Vielmehr wird der Prozesshaftigkeit von Kultur und Gesellschaft Rechnung getragen, wonach Kultur und Gesellschaft von den Menschen geformt wird, die an ihr teilnehmen. Das impliziert für eine Migrationsgesellschaft, wie es Deutschland eine ist, Integration als einen wechselseitigen Prozess des Aufeinanderzugehens aller Akteur\*innen zu verstehen – mit dem Ziel, dass alle besser früher als später gleichberechtigt Zugriff auf Machtressourcen haben und Gesellschaft/Kultur gemeinsam formen.

### Die Rolle der Arbeit im Integrationsprozess

Dabei spielt Arbeit bzw. das Eingebundensein in Arbeitszusammenhänge im Integrationsprozess eine unschätzbar wichtige Rolle, da es hier zu einem sozialen Austausch “wie nebenbei” kommt sowie im gemeinsamen Handeln ein Aushandlungsprozess angestoßen wird. Arbeitsplatz oder Ausbildungsstätte bieten “günstige Gelegenheitsstrukturen für Kontakte zwischen Geflüchteten und Deutschen” (Siegert 2019: 1; vgl. auch van Vugt 2018). In Arbeitszusammenhängen kulminieren geradezu diverse Aspekte der wechselseitigen Integration. Auch deshalb kann nur betont werden, dass ein frühzeitiger Zugang zum Arbeitsmarkt ungemein wichtig ist (vgl. Degler 2017: 10) – was aktuell rechtlich noch teilweise stark verhindert ist (vgl. Infokasten: Wer hat wie Zugang zum Arbeitsmarkt?, S. XXX) –

und Arbeitsmarktintegration als ein “gemeinsame[r] und insbesondere ganzheitliche[r] Prozess der unterschiedlichen Akteure” zu verstehen ist (Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019: 41),

Es herrscht in der Forschung Konsens darüber, dass Erwerbsarbeit u.a. zu sozialen Kontakten, Wertschätzung und Identifikation mit der aufnehmenden Gemeinschaft beitragen kann (= emotionale Integration): “Demnach ist langfristig die erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt ein wesentlicher Grundpfeiler weiterführender Integrationsfortschritte auch in den übrigen Dimensionen” (Verein für Europäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V. 2018: 14),

Arbeitsmarktintegration kann dann in vier Formen unterschieden werden:

- (1) Spätere Arbeitsmarktintegration über Ausbildung,
- (2) Nachhaltige Arbeitsmarktintegration durch wiederkehrende Betreuung,
- (3) Schnelle Arbeitsmarktintegration durch Vermittlung,
- (4) Spätere Arbeitsmarktintegration über Weiterbildung

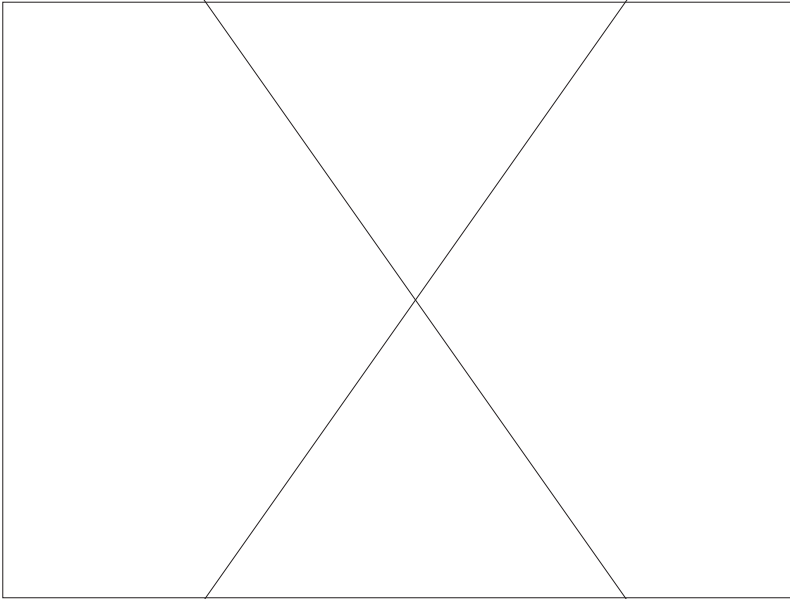
(vgl. Knapp et al. 2017: 36f.).

Hier wird klar, dass Arbeitsmarktintegration sich von seinen Zielen nicht nur auf Vermittlung selbst beziehen sollte, sondern dass damit ein umfassender Integrationsprozess gemeint ist, der viel mehr als den schlichten Übergang auf den Arbeitsmarkt meint. Arbeitsmarktintegration ist einer der Schlüsselmomente der emotionalen Integration. Zugleich deuten die zeitliche Auffächerung der Formen darauf hin, dass es für die Arbeitsmarktintegration keine Pauschallösungen gibt, sondern von individuellen Ressourcen und Potentialen der Geflüchteten und Migrant\*innen ausgegangen werden sollte, um individuell sinnvolle Lösungen zu finden. Es kann unter anderem darum gehen, den Menschen zu helfen, an adäquaten Bildungsangeboten teilnehmen zu können, das vorhandene Arbeits- und Ausbildungssystem zu verstehen oder empowernde Beratungsleistungen zu erhalten, die es ihnen ermöglichen, selbstständig agieren zu können. Arbeitsmarktintegration ist ein umfassender Prozess, der darüber hinaus neben den Bildungsempfänger\*innen auch die Zivil-

gesellschaft und die Arbeitsmarktakteur\*innen mit einbezieht.

Welche Bausteine für eine Förderkette geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen in Brandenburg sind also nötig und möglich? Was müssen Bildungsprojekte (in Brandenburg) bei Ihrer Arbeit mit den Frauen\* beachten und vor welchen Herausforderungen stehen sie?

Die folgende Handreichung möchte genau diese Aspekte für die Bildungsarbeit mit geflüchteten Frauen\* und Migrant\*innen in Brandenburg aufschlüsseln, indem einerseits die Kontexte in ihrem Status Quo beschrieben werden und desweiteren konkrete Bausteine vorgeschlagen werden, die die Bildungsarbeit im Rahmen der Arbeitsmarktintegration möglich machen und erfolgreich gestalten lassen. Viele Aspekte lassen sich allgemein auf die Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen übertragen. Gleichzeitig spielt aber auch eine Perspektivierung der Gender-Problematik eine Rolle, da Frauen\* im Arbeitsmarkt nach wie vor spezifischen Diskriminierungsformen und Geschlechterstereotypen ausgesetzt sind – ganz gleich ob zugezogen oder hier geboren. Darüber hinaus wird sich an vielen Punkten zeigen, dass die Perspektivierung der Arbeit mit Geflüchteten und Migrant\*innen zahlreiche Problemfelder offenlegt, die strukturell in Brandenburg und ländlichen Gebieten angelegt sind bzw. sich entwickelt haben.



# 2. Akteure der Arbeitsmarkt- integration

Bevor die Bausteine einer Förderkette geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen plausibel aufgefächert werden können, werde ich im Folgenden die Kontexte aufgeschlüsseln, in denen die politisch-kulturelle Bildungsarbeit eingefasst bzw. mit denen sie u.a. bei der Arbeitsmarktintegration befasst ist. Hierbei wird die Komplexität der Arbeitsmarktsituation in Brandenburg bzw. im ländlichen Raum beschrieben (2.1), die Herausforderungen der Marktakteur\*innen (Unternehmen/Betriebe) angerissen (2.2) sowie ein Überblick über die Gruppe<sup>1</sup> der geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen sowie ihre Herausforderungen gegeben (2.3), um ein Verständnis für die Aufgaben der Bildungsarbeit bieten zu können.

---

1 Es ist eigentlich falsch, von "Gruppe" schon rein sprachlich sinnvoll, von der zu sprechen. Die Betrachtung einer Anzahl Beschreibung von Gruppen Abstand zu doch immer heterogener Menschen als nehmen und die Teilnehmer\*innen als "Gruppe" kann nur ungenau oder verkürzend Individuen zu betrachten und zu sein und droht dem Missbrauch (vgl. Infokasten behandeln – selbst wenn dies höhere Othering). Es ist für Projekte deshalb auch Komplexität bedeutet.

## 2.1 Brandenburg – ländlicher Raum

---

Um die spezifischen Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen in Brandenburg zu verstehen, ist es wichtig, nachzuvollziehen, wie das Bundesland hinsichtlich verschiedener Parameter – sozio-ökonomisch und migrationsbezogen – aufgestellt ist. Hierbei fällt bereits ein Charakteristikum auf, das die Frage nach Integration anders stellt, als es in der Forschung zumeist vorkommt:



Die Forschung zu (Arbeitsmarkt)Integration bezieht sich in den meisten Fällen vor allem auf urbane Gegenden und lässt den ländlichen Raum zumeist außen vor (vgl. Christ et al. 2017; Dilger/Dohrn 2016; Foroutan et al. 2017; Sauer/Vey 2019), Brandenburg ist als Flächenland allerdings durch ländliche Regionen geprägt, in der “die Bevölkerungsdichte niedrig, die Wege weit” (Zick/Küpper/Berghan 2019: 271) sind – ausgenommen der größeren Städte bzw. Oberzentren Potsdam, Brandenburg an der Havel, Frankfurt (Oder) und Cottbus sowie dem Berliner Umland. Doch was genau bedeutet ländlicher Raum? Ländlicher Raum definiert sich kurz durch eine geringe Siedlungsdichte

und Einwohnerzahl im Umfeld der Region, eine lockere Wohnbebauung und einen relativ hohen Anteil an land- und forstwirtschaftlichen Flächen sowie einer Randlage zu großen Zentren (vgl. Mehl 2017: 9). Ländliche Regionen sehen sich in den aktuellen Entwicklungen je nach Ausgangsbedingungen einem Spannungsfeld zwischen zunehmenden Stadt-Land-Verflechtungen (etwa im “Speckgürtel um Berlin”) und wachsender peripherer Abgeschiedenheit mit rückläufigen sozio-ökonomischen Aktivitäten konfrontiert (vgl. Grabski-Kieron 2016: 23). Wie genau die ländlichen Regionen<sup>2</sup> geprägt sind, hängt dabei von den Spezifika des jeweiligen Bundeslandes ab: also von gesellschaftlichem und politischem Handeln ebenso wie vom Arbeitsmarkt und der Lage (vgl. Seibring 2016: 3).

Brandenburg ist demnach stark von ländlichen und sehr ländlichen Kreisregionen mit schwacher sozio-ökonomischer Lage geprägt. Daneben trifft auch das Merkmal infrastruktureller Abgeschiedenheit, d.h. “weite Wege zwischen dem Wohnort und den übrigen Funktionen des alltäglichen Lebens wie Arbeitsplatz, Ausbildungsstätte, Versorgungsmöglichkeiten oder Freizeitangeboten” (Küpper 2016: 6), auf zahlreiche Kreisregionen zu. Dies zeigt sich etwa dadurch, dass viele Dorfbewohner\*innen mittlerweile “städtische” Berufe ausüben und die täglichen Ziele benachbarte Kleinstädte oder, etwa im Umland von Berlin, die nächste Großstadt sind (vgl. Henkel 2016: 13).

Die Perspektivierung ländlicher Regionen (in Brandenburg) ist für die Frage nach Integration auch deshalb von besonderem Interesse, da hier spezielle Aufgaben für die Integration aufwarten.<sup>3</sup> Gerade die Dimension der sozio-ökonomischen Lage, die im folgenden Abschnitt für Brandenburg genauer erläutert werden soll, dient als wichtiger Anzeiger dafür, “ob relativ gute oder weniger gute soziale und wirtschaftliche Bedingungen für die dort lebenden Menschen bestehen” (Küpper 2016: 12). Im Hinblick auf die Erläuterungen in Kapitel 2 zur emotionalen Integration ist dieser

2 Die negative Konnotation, die den Begriff des ländlichen Raums heute oft diffamiert, sehen Sozialwissenschaftler\*innen vor allem auch kritisch als Ergebnis einseitiger Strukturpolitik der letzten Jahrzehnte – insbesondere in den neuen Bundesländern (vgl. Willisch 2013).

3 Bei nur geringer Auseinandersetzung mit dem Thema wird schnell offensichtlich, dass diese Probleme nicht nur die Integration Geflüchteter und Migrant\*innen betreffen. Die Probleme wie bspw. schwacher Infrastruktur sind generelle negative Effekte der unzureichenden Strukturpolitik. Anhand der Frage nach Integration werden diese nur auf eine weitere Weise perspektiviert und treten in Erscheinung.

Hinweis ungemein wichtig, um abschätzen zu können, inwiefern eine langfristige Integrationsperspektive in ländlichen Regionen/Gebieten tatsächlich besteht und welche Bedingungen/Voraussetzungen diese hat. So heben zwar Expert\*innen die Chancen des ländlichen Raums hervor – wie bspw. ein kleines Sozialnetz, in dem Integration “wie nebenbei” geschehen könne –, empirische Studien sowie meine Fachgespräche mit Projekten und Behörden vor Ort zeigen jedoch, dass Geflüchtete und Migrant\*innen sich hier deutlich skeptischer zeigen und es eher Tendenzen gibt, in die Städte zu ziehen (vgl. Thomas et al. 2018: 149-151).

### 2.1.1 Sozioökonomisches Profil Brandenburgs

---

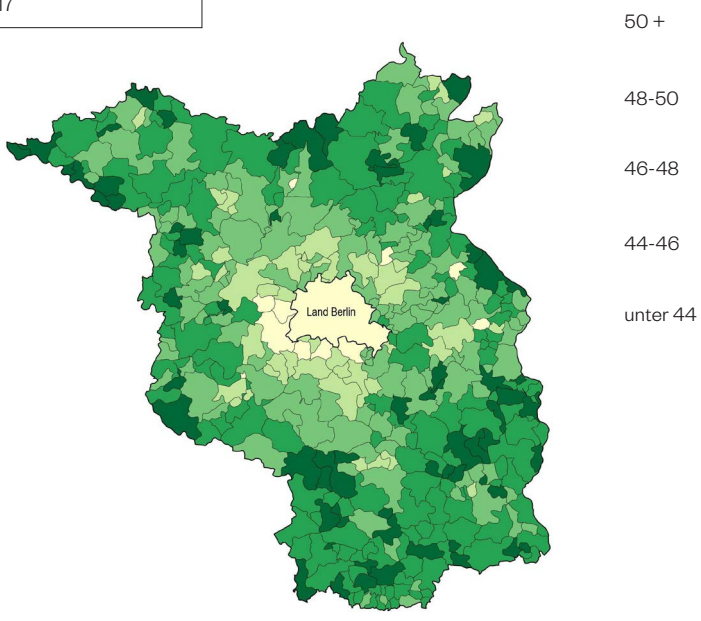
Die starke ländliche Prägung Brandenburgs führt mitunter zu teilweise markanten sozialräumlichen Disparitäten und ist das Ergebnis sich verändernder struktureller Rahmenbedingungen. Von zentraler Bedeutung ist auch hier der (auch wanderungsbedingte) demographische Wandel sowie der damit teilweise korrelierende Fachkräftemangel, der den Wirtschaftsstandort Brandenburg prägt. Einerseits ist die Herausforderung also durch Abwanderung und Rückgang der Bevölkerung beschrieben andererseits durch eine Deindustrialisierung.

#### Bevölkerungsentwicklung

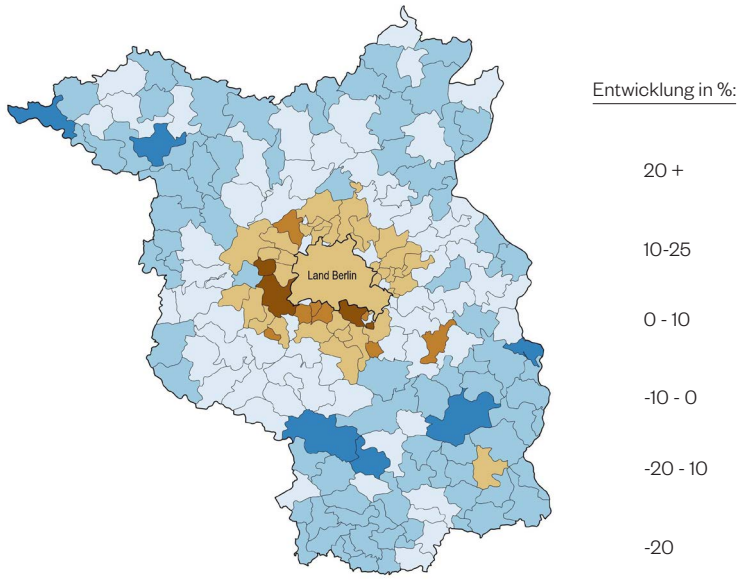
Von den knapp 2,51 Millionen Einwohner\*innen Brandenburgs leben alleine 1,53 Millionen im weiteren Metropolraum, welches die Gebiete beschreibt, die direkt an das Berliner Umland anschließen und rund 26.790 Quadratkilometer ausmachen – inklusive Potsdam. Die drei Oberzentren Cottbus, Brandenburg an der Havel und Frankfurt (Oder) sind darüber hinaus die entscheidenden Verdichtungsräume. Doch selbst in diesen urbanen Gegenden ist in den letzten Jahren tendenziell Bevölkerungsrückgang zu verzeichnen (vgl. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Berlin/Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung Brandenburg 2018: 9). Vor allem prospektiv wird einem Großteil Brandenburgs für die Zukunft ein weiterer Bevölkerungsrückgang prognostiziert. Unter den deutschen Flächenländern weist nur



Durchschnittsalter der Bevölkerung in Jahren 2017



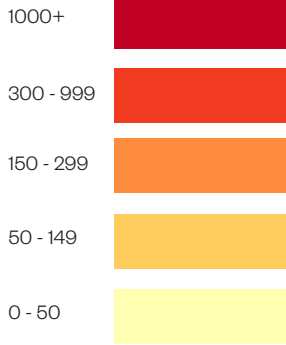
Voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung 2017- 2030



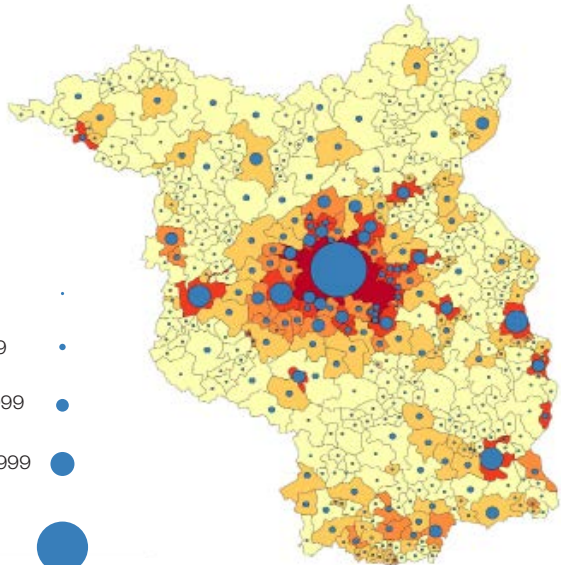
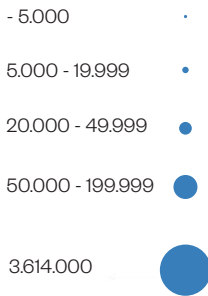
Mecklenburg-Vorpommern eine niedrigere Bevölkerungsdichte auf als Brandenburg mit 84 Einwohner\*innen je Quadratkilometer (vgl. ebd.: 14). Der Grund für die Bevölkerungsentwicklung kann anhand von zwei Parametern beobachtet werden, die im Wechselverhältnis zueinander stehen: (1) der demographische Wandel und (2) die Wanderungsprozesse. Entscheidend für den Rückgang ist zunächst, dass zum Ausgleich der Sterbefälle erforderliche Geburten zu gering ausfielen (das Defizit betrug 2018 52.000 Personen). Das heißt, es werden zu wenige Kinder geboren als rechnerisch erforderlich wären, um den Bevölkerungsstand ohne Wanderungsgewinne beizubehalten. Dass sich seit 2011 das Durchschnittsalter in Brandenburg um 0,8 Jahre auf 46,9 Jahre erhöht hat, ist folglich keine Überraschung, gleichzeitig aber auch Ausdruck der selektiven Abwanderung. Junge Menschen sind mobiler als ältere Menschen und insbesondere junge bildungsnahe Menschen aus Brandenburg wandern ab, da sie hier keine Zukunft mehr für sich sehen. Je näher ein Gebiet an Berlin ist, desto positiver fallen die Wanderungsstatistiken aus – was sicher auch an der Möglichkeit liegt, nach Berlin zu pendeln. Das Problem besteht hier schlechterdings darin, dass beide Argumente – demographischer Wandel und Wanderung – miteinander im Wechselspiel stehen. Abwanderungstendenzen sind in Brandenburg bereits seit der Wende gegeben und hätten eine strukturelle sowie infrastrukturelle Stärkung des Landes bedürft, die jedoch ausblieb bzw. politisch nicht ausreichend gefördert wurde. Stattdessen ist ein Rückgang sozialer und physischer Strukturen in Form von öffentlichen (Bildungs- und Gesundheits) Einrichtungen zu verzeichnen: Schulen werden in der Fläche geschlossen, Landarztpraxen können nicht nachbesetzt werden, Feuerwehren sind nicht mehr einsatzfähig, Dorfgemeinschaftshäuser und Sportanlagen sind nicht mehr finanzierbar, die Kosten für den Betrieb leitungsgebundener Infrastruktur steigen und der eh schon spärliche Busverkehr kann nicht mehr gehalten werden (vgl. Aring 2013: 45ff.). Dies kann in der Summe in Teilen des ländlichen Raums zu einem Mangel an Chancengleichheit, einem regional sehr unterschiedlichen Zugang zu Bildung und Kultur sowie einem vermehrten Bedarf an Betreuung und Pflege von Senior\*innen durch Abwanderung und Überalterung führen (vgl. Schubert 2018). So besteht mithin “die Gefahr, dass der allmähliche Abbau

Hauptstadt Region Berlin Brandenburg  
Bevölkerungsdichte 2017

Einwohner\*innen je km<sup>2</sup>

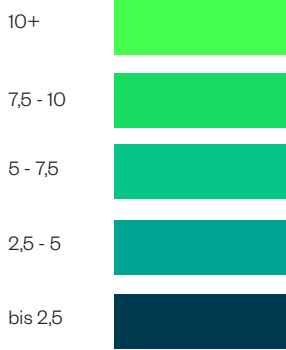


Bevölkerung:

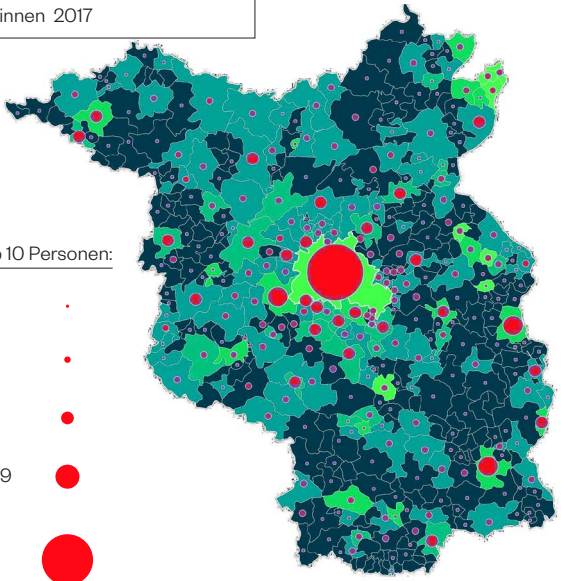
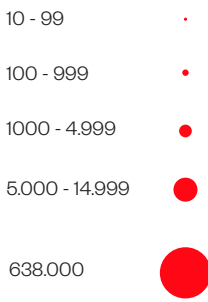


Hauptstadt Region Berlin Brandenburg  
Ausländer\*innen 2017

Ausländerr\*innenquote in %:



Ausländer ab 10 Personen:



von Infrastrukturen, die schleichende Akzeptanz von Versorgungsengpässen oder die Abwertung des öffentlichen Raumes zu regionalen und kulturellen Eigenheiten umgedeutet werden” (Neu 2016: 8). Mit dem demographischen Wandel, v.a. der Alterung der Bevölkerung ergeben sich komplexe neue Bedarfslagen der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung (Stichwort: Multimorbidität) (vgl. ZAB 2015: 237). Der Arbeitsmarkt ist hier mit neuen Aufgaben und Problemen konfrontiert.

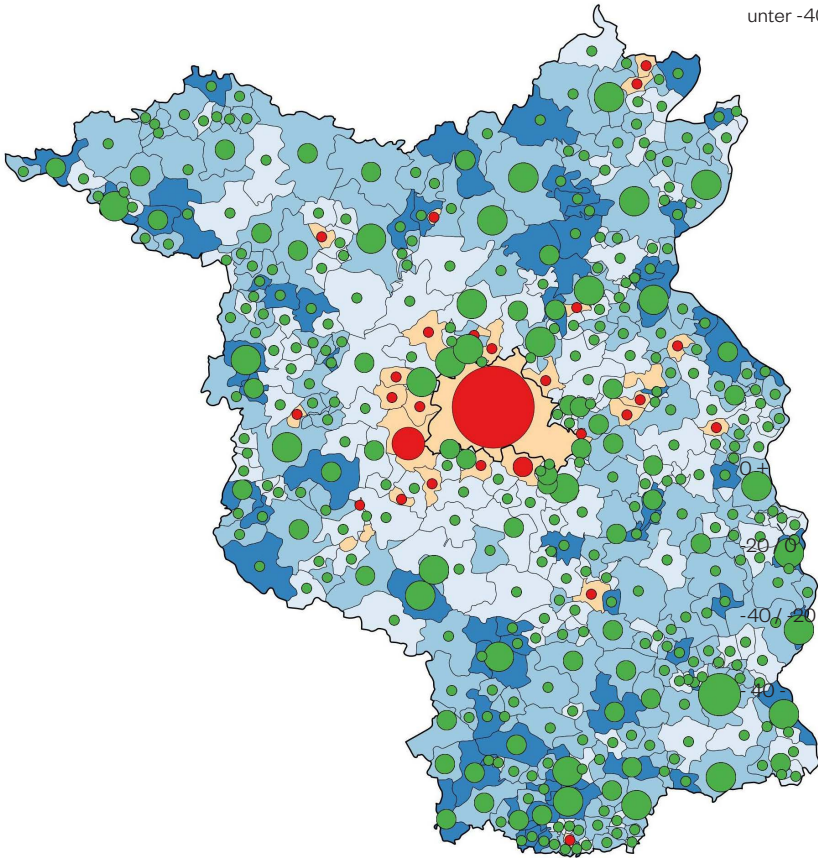
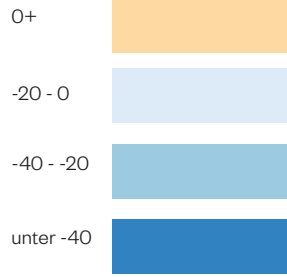
### Folgen für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergeben sich daraus mindestens zwei zusammenhängende Problemlagen: (1) Fachkräftemangel und (2) neue Bedarfslagen (etwa im Gesundheitsbereich).

Das wirtschaftliche Rückgrat ländlicher Regionen in Brandenburg sind jedoch Arbeitsplätze im produzierenden Gewerbe und in Dienstleistungsunternehmen (vgl. Becker/Tuitjes 2016: 21). Klein- und Mittelbetriebe prägen Brandenburg, insbesondere im Baugewerbe, welches einen überdurchschnittlichen und konjunkturrell bedingt wachsenden Anteil an der Wertschöpfung hat. Die Wirtschaftszweige Nahrungs- und Futtermittel, Chemie, Metallherzeugung und -bearbeitung, Holz und Papier sowie Fahrzeugbau erbringen die größten Umsatzanteile. Hier schreitet durch die beschriebene Bevölkerungsentwicklung einerseits der Fachkräftemangel weiter voran, andererseits kann es teilweise zu Unterauslastungen der Einrichtungen der Daseinsvorsorge kommen (vgl. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Berlin/Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung Brandenburg 2018: 6, 25). Perspektivisch ist v.a. in den Gesundheitsberufen in den kommenden Jahren mit Fachkräftengpässen zu rechnen. Auch in den Fachgesprächen mit Vertreter\*innen der Wirtschaft in Brandenburg bestätigte sich, dass sowohl in urbanen als auch ländlichen Gebieten insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen händeringend nach Mitarbeiter\*innen gesucht wird und die Besetzung von Ausbildungsstellen etwa im Handwerksbereich teilweise sehr schwer ist bzw. erfolglos bleibt. Je weiter der Standort von urbanen Zentren entfernt liegt, desto schwieriger ist die Lage. Zugleich ist in den letzten Jahren die Zahl der Arbeitslosen so deutlich zurückgegangen, sodass in dieser Gruppe immer weniger

Hauptstadt Region Berlin Brandenburg  
Saldo

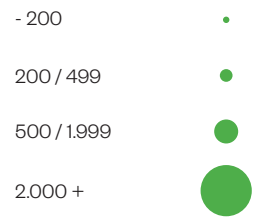
Saldo je 1000 Einwohner\*innen:



positiver Saldo:



negativer Saldo:



Potenzial für die Deckung des Mangels vorhanden ist (vgl. ZAB 2015: 239).

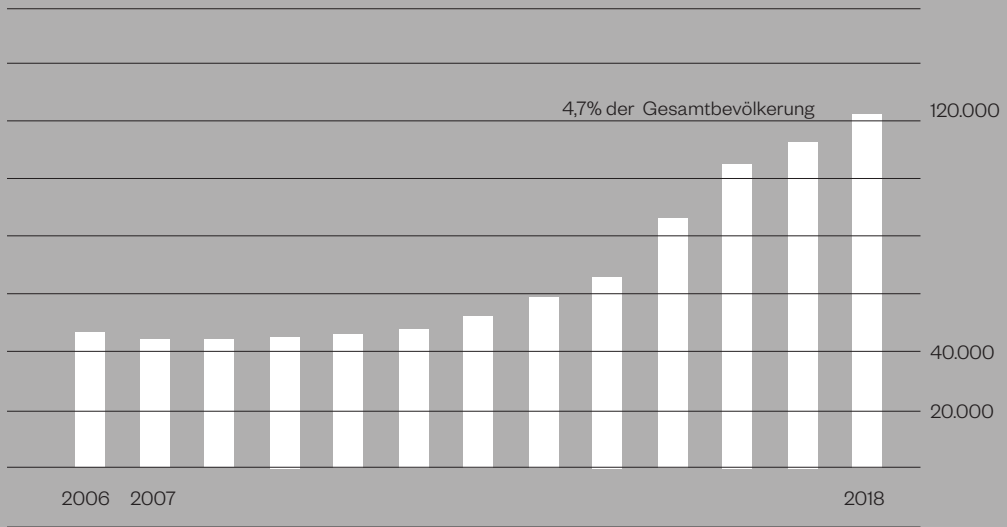
Hierbei können nun Migrant\*innen und Geflüchtete bedeutend sein und der Integrationspolitik kommt eine entscheidende Rolle zu (vgl. Gesemann/Roth 2017). Betrachtet man nämlich die Wanderungsgewinne des Landes Brandenburg, speisen sich diese primär aus zwei Quellen: Berlin und Ausland. Die stark gestiegene Zuwanderung von Ausländer\*innen kann dabei in direktem Zusammenhang mit der vermehrten Zuwanderung von Geflüchteten seit 2015 gesetzt werden. War die Quote von Menschen mit Migrationshintergrund in Brandenburg zuvor sehr gering bei 1,9% (2011), verdoppelte sich diese auf über 4,7% (2018). Für die Fachkräftedeckung wird vor der Ausbildung als Tool eine herausgehobene Bedeutung beschieden, da der Fachkräftebedarf nicht problemlos von den Zugewanderten gedeckt werden könne: die Berufsqualifikationen seien häufig nicht adäquat.

## 2.1.2 Migrationsentwicklung in Brandenburg

### Geflüchtete in Deutschland

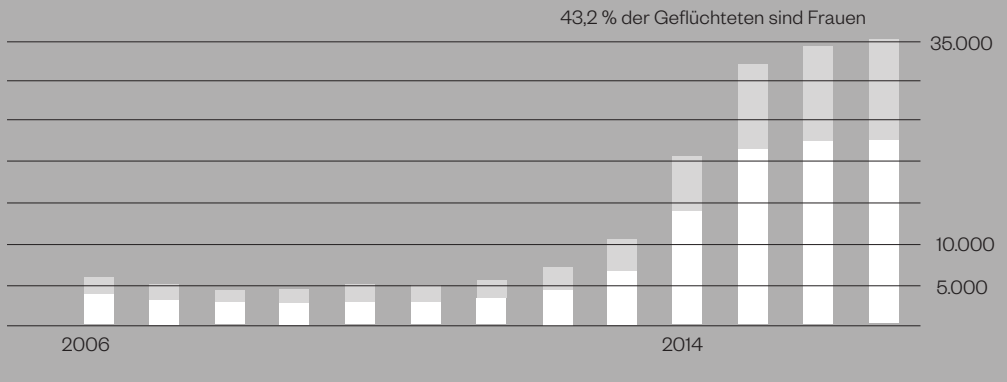
Die Migrationsentwicklung in Brandenburg ist ebenso wie die von ganz Deutschland seit 2015 stark durch Asylsuchende geprägt worden. Circa 1,5 Millionen Menschen haben in den Jahren 2015 bis 2018 in Deutschland einen Asylantrag gestellt (vgl. Brücker et al. 2019: 2). Seit 2017 sind die Antragszahlen jedoch stark rückläufig, sodass 2018 das Niveau mit 185.853 Anträgen deutschlandweit bereits unter dem von 2014 angekommen war. Grund hierfür ist wohl die stärkere Sicherung der EU-Außengrenzen seit 2016 (vgl. SVR 2018: 1f). Von den Asylsuchenden sind insgesamt circa 43,2% Frauen\*, wobei die Quote 2018 bereits bei 43,3 % lag und die Tendenz steigend ist. Bezüglich der genannten Probleme Brandenburgs ist gerade die Altersstruktur interessant. 2018 waren alleine 74,1 % der Asylantragstellenden jünger als 30 Jahre alt und etwas weniger als die Hälfte sogar noch minderjährig. Hieran ist schon zu erkennen, welches Potenzial für den Arbeitsmarkt in der Gruppe steckt und welche Schlüsselrolle das Bildungs- und Ausbildungssystem bei der

## Ausländische Bevölkerung in Brandenburg 2006 - 2018



Quelle: AZR, Stand: 31.12.2018

## Flüchtlinge und Geduldete nach biologischem Geschlecht in Brandenburg, 2006 - 2018





Integration innehat. In Brandenburg wurden 2018 allerdings nur 2,9 % der Asylanträge gestellt.

Dennoch hat sich seit 2015 der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in Brandenburg auf 4,7 % mehr als verdoppelt, womit das Land allerdings dem Durchschnitt in Deutschland noch klar hinterherhinkt.

### 2.1.3 Integration im ländlichen Raum?

---

Trotz der großen Chancen, die die Auslands-Migration für Brandenburg birgt, ist aufgrund der bereits oben genannten Strukturmerkmale des Landes fragwürdig, wie und ob Integration in diesem Maße gelingen kann. Die langfristige Integration erscheint durch zahlreiche Faktoren erschwert, die großteils bereits im sozio-ökonomischen Profil Brandenburgs deutlich wurden und über die Integrationsperspektive hinaus Probleme des Landes darstellen.

Besonders drei Faktoren wirken sich auf die sozialräumliche Integration von Zugewanderten im ländlichen Raum aus:

- (1) die strukturellen Rahmenbedingungen vor Ort,
- (2) die sozialpolitischen Maßnahmen, durch die Zugang zu Ressourcen und Beratungsmöglichkeiten trotz ungünstiger Lage geschaffen werden,
- (3) die gesellschaftliche Atmosphäre vor Ort

(vgl. Sauer/Vey 2019: 60).

Die strukturellen und sozialpolitischen Aspekte sind im ländlichen Raum freilich mit Schwierigkeiten versehen. Gerade der Zugang zu Bildung und Arbeit, wie bereits oben beschrieben, ist für die langfristige Integration (in den sozialen Raum) unbedingt wichtig. Allerdings tun sich hier in strukturschwachen Regionen häufig Versorgungslücken auf und werden durch Mobilitätsanforderungen sowie -kosten noch verschärft. Nicht in jedem Dorf/jeder Kleinstadt sind adäquate Bildungs- und



Der Anteil ausländischer Bevölkerung ist in Brandenburg seit 2015 klar angewachsen. Dies liegt einerseits an tatsächlicher Wanderung und ist andererseits ein Indikator für den sehr geringen Ausländeranteil an der Gesamtbevölkerung Brandenburgs vorher. Dies kann zu spezifischen Problemen führen, die später genauer beleuchtet werden. Stand Februar 2019 leben 125.007 Ausländer\*innen in Brandenburg, von denen circa 43,2 % Frauen\* sind. Trotz der vergleichsweise hohen Quote an Geflüchteten von knapp 1/3 der Ausländer\*innen ist das zahlenmäßig am stärksten vertretene Herkunftsland Polen, jedoch direkt gefolgt von Syrien. Dass das Wanderungssaldo im Land Brandenburg in den letzten Jahren positiv

ausfiel, ist maßgeblich der neuen ausländischen Bevölkerung zu verdanken (vgl. MASGF 2019). Für den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung Brandenburgs liegt in den Zugezogenen das größte Potenzial und der Integrationsarbeit, mensch kann es nur wiederholen, kommt eine Schlüsselrolle zu. Unter anderem auch, da das Durchschnittsalter Zugezogener aus dem Ausland deutlich geringer ausfällt als das Durchschnittsalter in Brandenburg. Zuwanderung ist hier auch für die Entwicklung von Klein- und Mittelstädten wichtig (vgl. Hannemann 2016).

Beratungsstrukturen vorhanden, die unbedingt notwendig wären. Hinzu kommen nur wenige Angebote, die dann wiederum in ihrer Flexibilität stark eingeschränkt sind. Ferner ist der Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich komplizierter (vgl. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. 2016: 18). Die großen räumlichen Entfernungen erschweren also die Wahrnehmung konkreter Integrationsleistungen. Zudem ist die Struktur von Migrant\*innenorganisationen in Brandenburg und allgemein im ländlichen Raum (noch) sehr schwach ausgeprägt, was die Orientierung vor Ort beeinträchtigen kann. Dadurch dass Brandenburg in der Vergangenheit nur wenig mit Zugewanderten befasst war, fehlt es außerdem häufig ganz grundsätzlich an dauerhaften Strukturen kommunaler Integrationsarbeit (vgl. Aumüller/Gesemann 2016: 29; El-Mafaalani/Massumi 2019: 3).

Letztlich reproduzieren sich in der Betrachtung von Problemen und Nachteilen nur die Strukturmerkmale, die schon für den Wegzug junger Menschen aus Brandenburg und die Probleme des ländlichen Raums oben beschrieben werden konnten: Rückgang von Bildungs- und Beratungsinstitutionen/-infrastrukturen, schlecht ausgebildete Mobilitätsangebote, die die Erschließung des Sozialraums verhindern, fehlende adäquate Bildungs- und Arbeitsplatzangebote, etc. (vgl. Akademie für Raumforschung und Landesplanung 2016: 13; Aumüller/Gesemann 2016: 31; Sauer/Vey 2019: 56f.). So neigen zahlreiche Zugewanderte dazu, ebenso wie bereits junge Menschen in Brandenburg, in die (Groß)Städte ziehen zu wollen, da hier mehr Zukunftsperspektiven erwartet werden, die primär auch an ökonomische Selbstbestimmung (durch Bildung und Arbeit) geknüpft sind. Gerade für besonders vulnerable Gruppen wie Frauen\* mit Kindern ist der durch die mangelhafte Mobilitätsstruktur erschwerte Zugang zu professionellen Sprachkursen ein extremes Hindernis für die Integration.

Diese Beobachtungen lassen drei Schlüsse zu:

**(1)** Integration von Migrant\*innen und Geflüchteten im ländlichen Raum kann nur so gut gelingen, wie es eine Entwicklung der jeweiligen ländlichen Räume gewährleistet (vgl. Willkommen bei Freunden. Bündnisse für junge Geflüchtete 2017: 9). Das bedeutet schlechterdings auch, dass für eine erfolgreiche Integration ein Mindestmaß an Strukturen (Personennahverkehr,

Beratungs- und Bildungsangebote, Sprachkurse, Arbeit/Ausbildung, etc.) vorhanden sein muss.

**(2)** Der emotionalen Integration in Form von sozialen Kontakten und somit der Zivilgesellschaft kommt eine Schlüsselrolle zu (vgl. Aumüller/Gesemann 2016: 34). Diese ist leider in Brandenburg durchaus kompliziert. Nicht nur in den Fachgesprächen beschrieben mir meine Gesprächspartner\*innen die brandenburgische Zivilgesellschaft als tendenziell verschlossen bezüglich Geflüchteten und Migrant\*innen. Auch das interkulturelle Bewusstsein von Verwaltungen/Behörden im ländlichen Raum ist tendenziell gering ausgeprägt (vgl. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. 2016: 17f.). Zudem zeigt sich in der Forschung, dass ländliche Gemeinden im Vergleich stärker durch soziale Kontrolle und eine höhere Ablehnung von Fremden gekennzeichnet sind (vgl. Glorius 2017: 93ff.). Diese als "Provinzialisismus" (vgl. Pettigrew 2011) bekannte These erscheint in Brandenburg sinnvoll, da sie beschreibt, dass ländlich geprägte Regionen allgemein stärker zu Fremdenfeindlichkeit neigen, weil häufig multikulturelle Erfahrungen fehlen. Fremde werden schlicht abgelehnt, weil sie fremd erscheinen (vgl. Zick/Küpper/Berghan 2019: 271). Diese Fremdenfeindlichkeit ist gepaart mit einer Kultur des Herunterspielens von Rassismus und Rechtsextremismus (vgl. Burschel 2010: 64). Auch empirisch lässt sich zeigen, dass, neben den zahlreichen Erfahrungsberichten dazu, Brandenburg deutschlandweit 2018 das Bundesland mit der höchsten Quote rechtsextremer Gewalttaten war (4,74 Taten pro 100.000 Personen). Insbesondere 2015 zeigte sich ein extrem starker Anstieg flüchtlingsfeindlicher bis rassistischer Aktionen von 105 bei hoher regionaler Streuung – im Vergleich dazu lag die Zahl in den Jahren davor bei 4 bis 11 Aktionen (vgl. aktionsbündnis Brandenburg 2015).

**(3)** Für Bildungsorganisationen/-projekte im Bereich Integration bedeutet dies nicht nur ein komplexes Aufgabenprofil, sondern darüber hinaus die Zivilgesellschaft als Motor sozialer/emotionaler Integration konkret anzusprechen und einzubinden. Dies kann einerseits aus Sicht der sozialpsychologischen Vorurteilsforschung helfen, durch persönlichen Kontakt und mehr Wissen Vorurteile abzubauen. Gleichzeitig hilft es auch den Zugewanderten, sich im neuen sozialen Raum zu verankern.

Zentral ist dabei, wie schon erwähnt, die Rolle des Arbeitsplatzes bzw. der Ausbildungsstätte als günstige Gelegenheitsstruktur für Kontakte zur Zivilgesellschaft (vgl. Siegert 2019: 1). Es gibt also drei Gruppen, mit denen im Integrationsprozess gearbeitet werden sollte: (1) die Geflüchteten/Migrant\*innen selbst, (2) die Unternehmen und (3) die Zivilgesellschaft.

## 2.2 Herausforderungen für Unternehmen und Arbeitsmarkt in Brandenburg

---

In welcher schwierigen Situation sich Unternehmen in Brandenburg und der Arbeitsmarkt im Allgemeinen aktuell befinden, ist bereits angerissen worden. Besondere Herausforderung als Effekt der demographischen Entwicklung ist ein akuter und sich weiter zuspitzender Fachkräftemangel bei gleichzeitig schwacher (Bildungs)Infrastruktur und Mobilität. Wie in Fachgesprächen deutlich wurde, ist häufig die Perspektive auf Geflüchtete und Migrant\*innen nicht einer intrinsischen Motivation bzw. einem speziellen interkulturellen Interesse geschuldet, wobei es auch hier Einzelfälle gibt. Unternehmerschaft wird vielmehr nicht als Sozialunternehmerschaft verstanden. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass sich Unternehmen nicht notwendigerweise in der sozialen Verantwortung hinsichtlich Integration fühlen. Es ist vielmehr die spezielle Notlage bzw. die ökonomische Überlegung, die es notwendig/interessant machen, das Unternehmen/den Betrieb interkulturell weiter zu öffnen.

Dabei steht an oberster Stelle die Frage, wie schnell Personen in den laufenden Betrieb integriert werden können, was hier schlechterdings bedeutet, dass sie Personen, die "kulturell ähnlicher" sind, was auch immer das im Detail bedeuten soll, bevorzugen. Es geht für Unternehmen schließlich um ökonomische Abwägungen: Die Personen müssen schnell einsetzbar sein. Speziell Geflüchteten haftet dabei die Wahrnehmung an, nicht als akute Lösung für den Fachkräftemangel dienen zu können, da zu viele Hindernisse dazwischen stünden: Sprachkenntnisse, Anerkennung von Qualifikationen, Kompetenzfeststellung sowie Abbau von kulturellen Barrieren und Vorbehalten auf beiden Seiten (vgl. Burkert/Garloff 2017: 44). Diese Wahrnehmung wurde laut Aussage von Arbeitsmarktvertreter\*innen noch dadurch verstärkt, dass ab 2015 politisch die

Hoffnung bestanden habe bzw. bei Unternehmen vorhanden war, dass mit den Geflüchteten zahlreiche Fachkräfte ins Land kämen. Diese Hoffnung sei aber enttäuscht worden. Die Chancen, die sich mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz nun womöglich eröffneten, werden hier im Kontrast hervorgehoben.

Bezüglich eines Integrationsbegriffs kann leider nur konstatiert werden, dass hier tatsächlich *in puncto* Arbeitsmarkt kein bzw. bisher nur bedingt ein Aufeinanderzugehen erkennbar ist: Geflüchtete/Migrant\*innen müssen sich in die Regelsysteme eingliedern. Die Differenz zwischen der Ausübung spezieller Berufe in den Herkunftsländern und in Deutschland sei schlicht zu groß. Dass hierin auch ein Potential und wechselseitiger Lerneffekt liegen könnte, wird in der Betrachtung weitestgehend ausgespart. Dies führt häufig dazu, dass Geflüchtete/Migrant\*innen eben entweder erst eine Ausbildung/Nachqualifizierung machen müssen oder aber, was häufig (vor allem bei Frauen\*) der Fall ist, in gering-qualifizierten Helfer\*innenberufen bzw. im Niedriglohnsektor – also unter ihrer eigentlichen Qualifikation – arbeiten und als billige Arbeiter\*innen dienen. Insbesondere im Handwerk ist der Bedarf nach Fachkräften und Azubis enorm. In Gesprächen wurde mir teilweise beschrieben, Unternehmen in fast allen Branchen der Region würden “händeringend” suchen. Aus Sicht der Unternehmen tun sich hier zahlreiche Bedarfe und Sorgen auf, die im Folgenden genauer dargestellt werden.

### 2.2.1 Sorgen der Unternehmen im Hinblick auf Geflüchtete/Migrant\*innen

Die Unsicherheiten der Unternehmen, Geflüchtete/Migrant\*innen als Arbeitnehmer\*innen oder Auszubildende einzustellen, speisen sich aus allerlei Unklarheiten. Ob des zumeist fehlenden Wissens über die bürokratischen Prozesse und rechtlichen Fragen, die eine solche Einstellung bedeuten, ist der Vorbehalt groß, da die Sorge besteht, sich unüberschaubar viel Mehraufwand aufzubürden (vgl. Degler 2017: 13). Hier fehlt es an Aufklärung. So sehr, dass sich das IQ Netzwerk Brandenburg 2014 gar zu dem Hinweis in einer Handreichung hinreißen ließ, dass sich durch “die Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen [...] keine

nachteiligen Auswirkungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt [ergeben]“ würden (IQ Netzwerk Brandenburg 2014: 10). Die Kammern (HWK und IHK) agieren zudem zumeist nur passiv als Beratungsstellen, die die Unternehmen bei Fragen eigenständig aufsuchen müssen – was sie teilweise auch tun. Es fehlt hier an (informellen) Mentoring-Strukturen, auf die ich später noch eingehen werde. Neben juristischen Fragen, z.B. welche Bedeutungen und Hürden die jeweiligen Aufenthaltstitel Geflüchteter bedeuten, spielt für kleine und mittlere Unternehmen die Förderung eine gewichtige Rolle bzw. die Sorge vor bedeutendem Mehraufwand durch etwa eine geflüchtete Person als Arbeitnehmer\*in.

Ein zentrales Problem neben den Fragen der Vorqualifikation sind für Unternehmen vor allem die Sprachkenntnisse, da diese gerade in Ausbildungen wegen der zu durchlaufenden theoretischen Einheiten in der Berufsschule zu echten Hürden werden können. Auch im praktischen Berufsalltag führen sprachliche Defizite immer wieder zu Verständigungsproblemen (vgl. Burkert/Garloff 2017: 53). Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sich die Probleme in der Praxis sich meist auf Dauer von selbst legen und nachrangig sind. Die Zufriedenheit mit den praktischen Fähigkeiten und der Lernbereitschaft von Geflüchteten und Migrant\*innen ist insgesamt hoch. Schwieriger ist es mit der Vorbildung (z.B. im naturwissenschaftlichen Bereich) und den Sprachfähigkeiten im Rahmen der Berufsschule, die dazu führen können, dass die Ausbildung nicht erfolgreich gestaltet bzw. abgebrochen wird. Fachvertreterinnen sowie die Statistik zeigen jedoch, dass die Abbrecher\*innenquote von Ausländer\*innen keinesfalls viel höher ist als bei Deutschen, wo sie immerhin knapp über 25 % beträgt. Diese Quoten seien jedoch insgesamt mit Vorsicht zu genießen, da, so der DGB in seinem Ausbildungsreport 2018, viele Abbrecher\*innen eher in ein anderes Ausbildungsverhältnis in einer anderen Branche wechselten (vgl. Gimpel/Farnbacher 2018: 43f.).

Die Abbrecher\*innenquote unter Geflüchteten ist für die Arbeitsmarktintegration dennoch problematisch, da, so stellte sich in diversen Fachgesprächen heraus, bei Negativbeispielen schnell ein Othering-Prozess [vgl. Infokasten Othering, S.145] im Sinne eines pars pro toto stattfinde bzw. schnell auf die Gruppe der Geflüchteten allgemein verwiesen würde. Negativbeispiele prägten sich schnell ein und dienten

oft als Deutungsvorlage für die gesamte Gruppe Geflüchteter und/oder Migrant\*innen. Gab es bspw. einmal Probleme mit einem geflüchteten Azubi, wollten die Unternehmen schnell gar keine “Flüchtlinge” mehr als Azubis.

[vgl. Infokasten Begriff Flüchtlinge/Geflüchtete, S.143]

Auch hier zeigt sich, wie neu das Thema in Brandenburg bzw. in ländlichen Räumen ist, Personen mit Migrationshintergrund als Kolleg\*innen zu haben, und wie wenig Erfahrung folglich damit besteht. Gleichzeitig ist die Angst vor ausländischen Abbrecher\*innen hoch, da, im Vergleich zu deutschen Azubis, Auffangsysteme fehlen. Eine weitere Sorge der Unternehmen bezieht sich direkt auf die Zivilgesellschaft. So haben Unternehmen/Betriebe (in Brandenburg) etwa im Dienstleistungs- aber auch Handwerksbereich Sorge, dass die Einstellung eines Schwarzen Menschen oder einer Frau\* mit Kopftuch Kund\*innen abschrecken und eine schlechte Außenwirkung produzieren könne. So berichteten mir Gesprächspartner\*innen etwa Vorurteile dieser Art im Bereich Friseur/Kosmetik, aber auch im Handwerksbereich: “Ich habe Angst, was dann die Kunden sagen, wenn ich hier die Alarmanlage mit einem Schwarzen installiere.”

In Fachgesprächen und der Literatur zeigt sich gleichzeitig deutlich, dass durch gemeinsame Erfahrungen, d.h. die Beschäftigung von Ausländer\*innen die Hürden und Vorurteile vor einer betrieblichen Neueinstellung ähnlicher Bewerber\*innen klar reduziert werden.

(vgl. Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017: 5).

### 2.2.2 Konkrete Bedarfe der Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration

#### Integrationsperspektive

Die Sorgen der Unternehmen/Betriebe bestimmten auch die konkreten Bedarfe derselben im Rahmen der Arbeitsmarktintegration. Am liebsten hätten die Unternehmen freilich allein schon aus ökonomischer Sicht Personen, die direkt einsatzfähig, “fertig” sind. Da der Grundbedarf vor allem an Fachkräftenachwuchs bei gleichzeitigem Mangel in Brandenburg

hängt, ist der Fokus bei Geflüchteten und Migrant\*innen zumeist auf die Ausbildung gerichtet. Die Perspektive auf Integration ist bei Unternehmen also sehr einseitig vorhanden. Die neuen Arbeitnehmer\*innen sollen sich der Unternehmenskultur anpassen. Allerdings gibt es auch hier, wie bereits beschrieben, Tendenzen der Öffnung, auf die große Unternehmen leichter und schneller eingehen (können) als KMU. D.h. es findet eine Öffnung aus Notlage statt oder, wie ein\*e Gesprächspartner\*in beschied, wenn sich die neuen Arbeitnehmer\*innen bewährt hätten und gut arbeiten würden. Dann entwickle sich schnell Interesse an einer kulturellen Öffnung – bspw. durch die Einrichtung eines Gebetsraums oder gesonderten Arbeitszeitregelungen zu Ramadan.

### Anforderungen

Für das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses sind die Sprachkenntnisse der zentrale Schlüssel. Nach einer Umfrage von KOFA beschrieben 86% der befragten Unternehmen fehlende Sprachkenntnisse als zentrales Hemmnis bei der Einstellung Geflüchteter (vgl. KOFA 2017), nach einer anderen Umfrage sind es nur 49% der Unternehmen (vgl. Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017: 4) – hier sind sich die Zahlen uneins, dennoch bei beiden klarer Deut. Diese sind sowohl für die Kommunikation im Betrieb wichtig, als auch im Rahmen der Berufsschulen. Laut Kammern, Jobcenter und Arbeitsagentur ist gutes B1 das absolute Minimum für die Vermittlung in Ausbildung und B2 eigentlich wünschenswerter Standard. Weitere Hürden sind darüber hinaus vorhandene und anerkannte Zeugnisse sowie Kenntnisse in Wirtschaft und Sozialkunde für die Berufsschule. Allgemein wird von allen Seiten berichtet, dass die praktische Eingliederung Geflüchteter/ Migrant\*innen eher kein Problem darstellt und positiv verläuft. Die Berufsschule stellt das größte Problem dar. Hinzu kommen noch Soft-Skills wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, die in einigen Fällen moniert werden.

Es lässt sich vorerst abschließend anmerken, dass vielen Unternehmen die Unterstützung bei der Einstellung und Beschäftigung Geflüchteter/ Migrant\*innen fehlt. Hier wäre ein (informelles) Mentoring vonnöten, um



Hemmnisse abzubauen (vgl. 3.4). Darüber hinaus ist ein großer Hilfebedarf in der Berufsschule zum Gelingen der Ausbildungen festzuhalten. Mit B2 sind die Anforderungen sprachlich sehr hoch gesetzt. Vertreter\*innen von Integrationsprojekten berichten, dass Unternehmen/Betriebe auch schon Geflüchtete mit A2 in Ausbildung aufgenommen und diese erfolgreich zu Ende geführt haben – nicht zuletzt aufgrund der großen Arbeitsmotivation und starken praktischen Leistungen. Leider hilft die Bildungsaspiration und die bereits vorhandene Qualifikation vielen Unternehmen/Betriebe nicht aus bzw. sie wird als für den deutschen Arbeitsmarkt als nicht ausreichend bewertet, um schon früh Zugang zur Ausbildung zu gewähren. Entscheidend ist hierbei wohl letztlich auch, wie hoch der Einsatz der Unternehmen/Betriebe selbst ist, den Azubi weiterführend zu unterstützen (etwa durch Nachhilfe). Hier erscheinen weiterführende Hilfeleistungen/-stellungen für Unternehmen sinnvoll.

***„We lost our home, which means the familiarity of daily life. We lost our occupation, which means the***

***confidence that  
we are of some  
use in this world.  
We lost our  
language, which  
means the  
naturalness  
of reactions,  
the simplicity  
of gestures,  
the unaffected  
expressions  
of feelings.”***

***(Hannah Arendt – We Refugees)***

Es ist nun insofern notwendig, geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen gesondert für die Arbeitsmarktintegration in den Blick zu nehmen, als sie einerseits deutlich seltener in den Arbeitsmarkt integriert sind und andererseits zumeist mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind, die eine Integration erschweren. Hierfür erscheint es notwendig, die Bildungsarbeit mit dieser besonders vulnerablen Gruppe in den Blick zu nehmen und zu eruieren, wie und auf welchen Ebenen sie auf ihrem Weg begleitet und bei der Selbstermächtigung unterstützt werden können.

So fällt bereits auf, dass geflüchtete Frauen\* deutlich seltener an Integrationskursen oder Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen (vgl. Worbs/Baraulina 2017: 1). Teilweise finden sich hier auch Themen wieder, die Geflüchtete und Migrant\*innen betreffen, wie etwa Diskriminierungen bei Stellenbesetzungen (vgl. Knapp et al. 2017: 14). Auch Othing

[vgl. Infokasten Othing, S. 145]

spielt in patriarchalen Strukturen eine Rolle, die in Deutschland nach wie vor stark vorhanden sind (vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2016: 9). Aber ebenso genderspezifische Probleme werden in diesem Themenfeld deutlich, die allgemein die Benachteiligung von Frauen\* betreffen. Schuld daran sind teilweise auch klischeehafte Vorstellungen davon, was Geflüchtete/Migrant\*innen (Männer\* wie Frauen\*) beruflich können. Auffällig ist, dass gerade Frauen\* meist wenig zugetraut wird bzw. ihnen ihre Erfahrungen abgesprochen werden (vgl. Farrokhzad 2017: 44). Die diskursiv hergestellten Figuren der Migrant\*innen und Geflüchteten sind hier sehr einseitig, in der Frauen oft als "einer durch patriarchale Verhältnisse unterdrückten, passiven, bildungs- und arbeitsmarktfernen Migrantin aus Gastarbeiterzeit erinnert" (ebd.: 23). Unterschätzt wird in diesem Diskurs häufig, wie patriarchal die deutsche Gesellschaft selbst ist und wie viel für die Gleichstellung von Männern\* und Frauen\* noch fehlt.

Nach einer quantitativen Aufschlüsselung über Migrantinnen und geflüchtete Frauen\* in Brandenburg (v.a. seit 2015) (vgl. 3.3.1), soll deshalb nochmals die Notwendigkeit einer feministischen Perspektivierung des Themas unterstrichen werden (vgl. 3.3.2), bevor die Herausforderungen für die Bildungsarbeit mit der Gruppe herausgestellt (vgl. 3.3.3) und schließlich daraus Bausteine einer Förderkette (vgl. 3.) entwickelt werden können.

***“Kommst du vom Balkan, sind das deine eigentlichen Qualifikationen und Referenzen. Mutter, die Politologin, landete in einer Großwäscherei. Fünfeinhalb Jahre fasste sie in heiße Handtücher.”***

***(Saša Stanišić – Herkunft)***

### 2.3.1 Quantitative Merkmale der Gruppe geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen

---

Vor dem Hintergrund, dass quantitative Aussagen in Bezug auf eine Gruppe, die vor allem durch ihre starke Heterogenität in allen Charakteristika geprägt ist, immer nur Annäherungen sein können, ist die Aufschlüsselung der Zahlen mit Vorsicht zu genießen. Vielmehr wird es dabei sowie in den folgenden Kapiteln darum gehen, strukturelle Probleme als solche zu benennen und zu sehen, wo dort in Bildungsprogrammen Unterstützung erfolgen kann.

Wie bereits oben beschrieben, hat sich die Quote ausländischer Menschen an der Gesamtbevölkerung in Brandenburg seit 2015 vor allem durch die Einflusszahl Geflüchteter verdoppelt. Waren es 2014 noch 67.589 Ausländer\*innen, so sind es mittlerweile 125.478 (Stand Febr. 2019). Die Quote an Frauen\* sank in diesem Zeitraum von 46,2% auf immer noch 43,1%, wobei dieser Rückgang wohl unter anderem damit zu erklären ist, dass der Frauen\*anteil unter den Geflüchteten vor allem in den Jahren 2015 und 2016 nur bei einem Drittel lag und sich erst in den letzten beiden Jahren den 50% an Neuanträgen immer mehr annäherte. Die größte Migrant\*innen-Gruppe in Brandenburg kommt aus Polen, wobei Pol\*innen als Zuziehende in Brandenburg auch schon vor 2015 stark vertreten waren. Ganz im Gegensatz etwa zu Syrer\*innen oder Afghan\*innen, die Platz drei und vier der Top Herkunftsländer innehaben – oder der Russischen Föderation auf Platz zwei. Knapp 13.000 unter den Geflüchteten sind Frauen\* (Aufenthaltserteilnis, Duldung oder Aufenthaltsgestattung). Insgesamt machen geflüchtete Frauen\* damit einen großen Teil der zugezogenen Frauen\* seit 2015 aus. Innerhalb dieser Zahl fällt jedoch ins Gewicht, dass weibliche\* Geflüchtete im Schnitt deutlich kürzer erst in Deutschland sind als männliche\*, was mit dem selektiven Nachzug von Frauen\* nach Deutschland als Familienangehörige erklärt wird. Dazu passt auch, dass Frauen\* verglichen mit den Männern\* häufiger in Partnerschaft und häufiger mit Kindern im eigenen Haushalt leben (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2017: 4; Brückner 2019: 2), was Auswirkungen auf die Beteiligung an Bildungsprogrammen und am Arbeitsmarkt hat.

Frauen\* stellen unter den Geflüchteten also eine zunehmend relevante Gruppe dar. Ihre Beschäftigungsanteile fallen in Deutschland allerdings noch sehr gering aus (vgl. Fendel 2019: 1). Zu geflüchteten Frauen\* ist die Datenbasis durch die starke Betrachtung der Geflüchteten 2015 sehr viel umfangreicher als für Migrantinnen\* etwa aus Polen oder der Ukraine, so sie nicht als Geflüchtete nach Deutschland kamen. Da die Unterscheidung geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen in der Folge jedoch sowieso nicht die Leitdifferenz für die Entwicklung einer Förderkette sein soll [vgl. Infokasten Geflüchtete und Migrant\*innen, S. 147]

und von strukturellen Gründen für die geringe Beteiligung von Frauen\* im Arbeitsmarkt ausgegangen wird, wird in der Folge zunächst auf Daten aus der Forschung mit geflüchteten Frauen\* zurückgegriffen.

Unter den geflüchteten Frauen\* sind circa 26,6 % im Alter von 18 bis 24 Jahren (vgl. Heß 2019: 4). Die Verteilung auf die verschiedenen Altersstufen ist hier deutlich gleichmäßiger als bei Männern\*. Wobei der Altersdurchschnitt seit 2016 bei geflüchteten Frauen\* sinkt (vgl. Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019: 16).

Die IAB-BAMF-SOEP Befragung von 2017 wies aus, dass die Frauen\* eine sehr hohe Erwerbsmotivation haben: 86% unter ihnen wollen wahrscheinlich oder sicher eine Arbeit/Beschäftigung in Deutschland aufnehmen – egal ob mit Kindern im Haushalt oder ohne (vgl. Fendel 2019: 1). Neben der Arbeit bestehen bei jüngeren Frauen\* konkrete Pläne für Bildungserwerb: 41% der geflüchteten Frauen\* wollen einen Schulabschluss nachholen und sogar 59% einen Berufsbildungsabschluss. Immerhin 38% gaben in der Charité-Studie an, innerhalb der nächsten fünf Jahre ein Studium oder eine Arbeit aufnehmen zu wollen (vgl. Schouler-Ocak/Kurmeyer 2017: 34, 44, 53). Als Grund für diese hohe Arbeits- und Bildungsmotivation geben die Frauen\* zumeist den Wunsch der Verbesserung der Sprachkenntnisse, die Strukturierung des Alltags, die Möglichkeit, sich in die Gesellschaft einzubringen, sowie den Wunsch nach Unabhängigkeit bzw. ein selbstbestimmtes Leben an, welche sie mit Arbeit assoziieren (vgl. Knapp/Evers 2018: 12; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018: 6).

Für die Verwirklichung eines (schnellen) Übergangs in Bildung und Arbeit bringen die Frauen\* sehr unterschiedliche Voraussetzungen mit, die auch nicht notwendigerweise an Herkunftsländern festgemacht

werden können. Entscheidende Faktoren sind viel eher Alter oder Kinder im Haushalt sowie die Frage, wie patriarchal ihr Leben bisher geprägt war. Die Schulbildung reicht von Analphabetismus bis zu Hochschulabschlüssen (vgl. Brückner 2019: 9). Dementsprechend variieren auch die konkreten Hoffnungen und die Unterstützungsnotwendigkeiten. Es fällt auf, dass sich zwischen den Geschlechtern hier keine nennenswerten bzw. nur sehr geringe qualitative Unterschiede zeigen – weder hinsichtlich durchschnittlichen Schul- noch Qualifikationsabschlüssen (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2017: 4). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern\* werden erst in der Berufserfahrung deutlich. So waren nur circa 40% der Frauen\* vor der Flucht erwerbstätig (vgl. Fendel 2019: 2). Die Berufserfahrungen erstrecken sich zumeist auf Dienstleistungen, Lehrende Berufe oder die Felder Büro, Banken oder Versicherungen (vgl. Heß 2019: 7). Auch in Deutschland reproduziert sich diese Ungleichheit der Erwerbsbeteiligung bei den Geflüchteten und liegt bei den Frauen\* bisher im einstelligen Prozentbereich (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2019: 6; Fendel 2019: 1).

Es ist wahrscheinlich, dass die Erwerbsbeteiligung vor allem bei Frauen\* aus konservativ geprägten Haushalten eher geringer ausfällt [vgl. Infokasten Migrant\*innen-Milieus, S.141]

Bei der Suche nach einem Grund dafür, fallen also nicht unbedingt Bildung und Qualifizierung auf, da diese zwischen Männern\* und Frauen\* relativ ausgewogen sind. Vielmehr fallen Gender-Problematiken ins Auge: Teil des Problems sind auch die deutschen Behörden (u.a. Jobcenter oder Arbeitsagentur), da diese die Frauen\* seltener aktivieren als die Männer\*, die eher als Ansprechpartner\* für die Aufnahme von Arbeit gesehen und adressiert werden (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2017: 6). Damit sind die vorgefundenen Strukturen in Deutschland Teil der Reproduktion konservativer Geschlechterpolitiken und es werden kaum Anstrengungen über etwa frauen\*spezifische Programme unternommen, die Aktivierung der Frauen\* im Arbeitsmarkt zu stärken. Dies zeigte sich insbesondere auch in meinen Fachgesprächen. Zugleich entsteht dadurch wiederum ein Machtgefälle zwischen den Geschlechtern bzw. wird stabilisiert. Ein Hauptargument der geringeren Qualifizierungs- und Erwerbsbeteiligung sowohl in den Herkunftsländern als auch in Deutschland ist mithin ein klassisches Gender-Problem: die Haushaltsführung und die

Kinderbetreuung. Dabei zeigt sich, dass geflüchtete Frauen\* ohne Kinder prozentual deutlich mehr an Bildungs- und Qualifizierung sowie Arbeitsmarkt partizipieren als Frauen\* mit Kindern. Außerdem ist der Prozentsatz der Frauen\* mit Ehepartner\* und Kindern deutlich höher als bei den Männern\* – fast 2/3 der Frauen\* leben mit Kindern im Haushalt, 1/3 gar mit Kleinkindern (vgl. Fendel 2019: 2; Brücker 2019: 2). 17% der Frauen\* sind alleinerziehend – wohingegen nur 2% der Männer\*. Die genderspezifischen Unterschiede bei der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeit hängen also stark damit zusammen, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht (vgl. Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019: 16). So weisen allgemein Geflüchtete und insbesondere Frauen\* im Durchschnitt geringere Anteile mit sehr guten oder guten deutschen Sprachkenntnissen auf (vgl. Brücker 2019: 8). Spannend ist wiederum, dass geflüchtete Frauen\*, wenn sie an Kursen teilnehmen, durchschnittlich bessere und häufiger Abschlüsse gelingen als Männern\* (vgl. Worbs/Baraulina 2017; Farrokhzad 2017: 31).

Wieso sind Frauen\* also schlechter in den deutschen Arbeitsmarkt integriert als Männer (vgl. Brücker 2019: 18)? Der Anteil an Frauen\* bei allen Beschäftigten mit Fluchthintergrund betrug 2017 gerade einmal 14% (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend 2018: 8). Einen wichtiger Anteil daran mag also die familiäre Situation ausmachen. Hierin unterscheiden sich geflüchtete Frauen\* nur bedingt von Migrantinnen – oder je nach Einstellung auch von deutschen Frauen\*: Je konservativer das Lebensumfeld, desto schwieriger erscheint die Eingliederung von Frauen\* in Bildung und Arbeit bzw. desto mehr Gender-Unterschiede sind erkennbar. Dies liegt auch an den Behörden und der Zivilgesellschaft, in denen eher die Männer\* als potentielle Arbeitnehmer\* angesprochen und gefördert werden. Gleichzeitig sind geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen, wenn sie erwerbstätig sind, überproportional stark in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, d.h. vor allem in Niedriglohnssektor angestellt (vgl. IQ Netzwerk Schleswig Holstein 2013: 28). Hier besteht die Gefahr, dass sie langfristig in diesem Bereich bleiben und damit dem Armutrisiko ausgesetzt sind. Darauf weisen explizit auch Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann (2019) in ihrer neusten, sehr lesenswerten qualitativen Studie hin: “Bei der Betrachtung der Beschäftigungszahlen ist es wichtig, sich immer zu vergegenwärtigen, dass die Zahlen nur eine Aussagekraft darüber haben, wie viele



Menschen [...] eine Arbeit finden konnten. Nicht jedoch darüber, ob die Arbeit, die sie gefunden haben, in irgendeiner Art und Weise ihren mitgebrachten Qualifikationen und/oder ihrem Ausbildungsniveau entspricht” (ebd.: 21). Wichtig ist es deshalb, einerseits Geflüchtete und Migrant\*innen so schnell wie möglich hinsichtlich ihrer Berufskarriere über das deutsche Ausbildungssystem aufzuklären und andererseits berufliche Anerkennungsverfahren zu fördern und die Zugezogenen qualifikationsadäquat zu vermitteln.

***“If we do something over and over again, it becomes normal. If we see the same thing over and over again, it becomes normal.***

***If only boys are made class monitor, even if unconsciously, that the class monitor has to be a boy. If we keep seeing only men as heads of corporations, it starts to seem 'natural' that only men should be heads of corporations."***

***(Chimamanda Ngozi Adichie –  
We should all be feminists)***

## 2.3.2 Feministische Perspektive auf die Herausforderung der Arbeitsmarktintegration

Zu den bereits genannten Herausforderungen Geflüchteter und Migrant\*innen kommen noch genderspezifische Hemmnisse hinzu. Es ist deshalb unbedingt wichtig, die (Bildungs)Arbeit mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen aus einer feministischen Perspektive zu betrachten. So haben wir es etwa bei geflüchteten Frauen\* mit

- (1) Fluchtspezifischen Herausforderungen,
- (2) Frauen\*spezifischen Herausforderungen im Zuge der Flucht
- (3) Frauen\*spezifischen Herausforderungen in Deutschland zu tun.

(vgl. PHINEO 2018: 10f.)

Frauen\* unterliegen dabei mehrfachen Diskriminierungen: einer Diskriminierung als Migrantin\* und einer Diskriminierung als Frau\* (vgl. Castellà 2017: 22). Dies führt zur Notwendigkeit einer intersektionalen Perspektive [vgl. Infokasten Intersektionalität, S.139],

die mehrere Dominanzverhältnisse mitbetrachtet (vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2016: 6). So haben die Frauen\* nicht nur, wie vermeintlich oft angenommen, im Herkunftsland und auf der Flucht Ungleichbehandlungen und Gewalt erfahren, sondern in der Folge auch in Deutschland. Im Kontext der Flucht ergeben sich eine Reihe genderspezifischer "Vulnerabilitäten" (Verwundbarkeiten), bspw. aufgrund von Genitalbeschneidung, häuslicher und sexualisierter Gewalt und verschiedenen Formen der Unterdrückung in patriarchalen Strukturen.

Eine Vulnerabilität ist dabei, wie bereits angesprochen, die Verantwortung für die Familie (vgl. Abels/Jesuthasan 2018: 4). In Deutschland erfahren Frauen\* verschiedene Formen von genderspezifischer Gewalt, bspw. in den Unterkünften, wo es sowohl zu einer weiteren Traumatisierung durch sexualisierte Gewalt durch Partner\*, andere Bewohner\* oder Mitarbeiter\* und Sicherheitsdienste der Einrichtungen kommen kann. In der Charité-Studie gaben 26 % der Frauen\* an, Diskriminierung in den Unterkünften erlebt zu haben. Es fehlt hier an Schutzräumen. In diesem Zusammenhang sprachen die Frauen\* auch ihr/e Unbehagen/Unruhe darüber aus,

dass sie sich wegen ihres Aussehens (Hautfarbe), ihrer Kleidung (Kopftuch) oder ihrer Religion (Christin/Muslima) Diskriminierungen verbaler oder tätlicher Art aus fremdenfeindlichen Motiven ausgesetzt sahen (vgl. Schouler-Ocak/Kurmeyer 2017: 53). Dies führt zu einer teilweise schlechten psychischen und allgemein gesundheitlichen Situation bei den Frauen\* – nicht zuletzt durch die sich wiederholenden Traumatisierungserfahrungen durch (strukturellen) Rassismus und Sexismus.

Bei der Arbeitsmarktintegration kommen weitere Benachteiligungen hinzu: Die bereits genannten wie die Verantwortung für die Kinder als Determination oder die Vermittlung vor allem in den Niedriglohnsektor stechen heraus. Gleichzeitig ist ein fundamentales Problem, dass die Genderrollen nicht nur in den Familienverbänden weit verbreitet sind, sondern ebenso im Aufnahmeland und speziell bei den betreffenden Institutionen, die die Geschlechterrollen reproduzieren. So zeigt die Fokussierung auf geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen bereits, dass das Rollenbild in Brandenburg in den Institutionen/Behörden allgemein noch sehr konservativ ist – ebenso wie schon klar wurde, dass Probleme Geflüchteter grundsätzliche Probleme des Landes nur verdeutlichen (wie etwa in den Bereichen Mobilität, Demographie und Infrastruktur). So wurde in meinen Fachgesprächen klar, dass die Herausforderungen geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen zwar teilweise bekannt sind, aber es sich eben um “Frauenprobleme” handle, was wiederum das Ende der Argumentation war. Dass daraus eine genderpolitische Veränderung resultieren müsste und sich allgemein mit dem Thema Gender und der Umstellung von Strukturen daraus hervorgehend gewidmet werden könnte/sollte, wurde nicht weiter thematisiert. Es fehlt von institutioneller Seite nach wie vor an Unterstützungssystemen explizit für geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen.

Darüber hinaus ergeben sich strukturelle Probleme für die Frauen\*, die zuerst Verantwortung für Ihre Familie übernehmen möchten, aber dennoch arbeiten: Es gibt nicht genügend Kita-Plätze und/oder flexible Teilzeitprogramme. Gleichzeitig werden z.B. von den Jobcentern in den meisten Fällen die Ehemänner\* oder Familienväter als Hauptansprechpartner identifiziert und über sie die Leistungsbezüge definiert, was zu einer Kontrollmacht im Familiengefüge führt (vgl. Kurmeyer 2018: 19f.). Auch

deshalb erhalten Frauen\* einfach weniger Stellenangebote (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2017: 9). Wenn es dann einmal zu Vermittlungen oder Arbeit kommt, sind diese zumeist im Niedriglohnsektor bzw. im geringfügigen Bereich (vgl. Pallmann 2017: 12) und weit unter den Qualifikationen angesiedelt – oder in traditionellen Frauen\*berufen im Bereich Kosmetik, Friseur oder Altenpflege, was den Wünschen der Frauen\* nicht immer entspricht. So berichten Mitarbeiterinnen aus Integrationsprojekten davon, dass selbst Frauen\* mit (anerkanntem) Studium oft nur geringfügige Arbeit angeboten wird. Ihnen wird häufig schlicht die Erfahrung abgesprochen: “Die Konzentration der Migrantinnen auf bestimmte Ausbildungsberufe hat weniger mit Ihrer Orientierung zu tun als mit der Angebots- und Gelegenheitsstruktur, für die die Institutionen Verantwortung tragen, die unmittelbar den Berufsfindungsprozess begleiten müssen” (IQ Netzwerk Schleswig-Holstein 2013: 4; vgl. auch Montero Lange/Ziegler 2017: 4). Ich will damit nicht sagen, dass es bei freier Entscheidung nicht auch legitim ist, Berufe zu wählen, die “klassische Frauen\*berufe” sind, oder sich zu entscheiden, Hausfrau\* zu sein. Entscheidend ist hier die Frage, wie sehr darüber bewusst entschieden wird und wie die Strukturen dabei unterstützen oder eben erschweren/verhindern, frei entscheiden zu können.

Es hängt also durchaus auch stark von den Strukturen ab, wie und wo Frauen\* am Arbeitsmarkt partizipieren können. Es kann deshalb angenommen werden, dass je konservativer die Strukturen und Haushalte geprägt sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen\* gering ausfällt (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2019: 4). Dabei kann es in der Bildungsarbeit mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen durchaus auch schwer sein, ihre Bedarfe in diesem Bereich zu eruieren, da sie es oft nicht gewohnt sind, sich darüber Gedanken zu machen und Verantwortung für sich zu übernehmen. Es bietet sich deshalb allgemein an, gerade bei Migrant\*innen und Geflüchteten aus traditionellen Migrant\*innen-Milieus, Familienberatungen durchzuführen und sowohl bei Frauen\* als auch Männern\* die jeweilige Geschlechterrolle kritisch zu reflektieren. Auch für geflüchtete Männer\* und Migranten kann die Veränderung der Geschlechterrolle im Aufnahmeland, die häufig mit (Macht)Verlust assoziiert wird, problematisch sein. Hier gilt es von Beratungsseite, die gesamte Familie mitzunehmen (vgl. 3.4: Familienberatung).

### 2.3.3 Herausforderungen und Potenziale der Gruppe

---

Der Befund, dass ein hoher Bedarf an Auszubildenden bzw. zukünftigen Fachkräften besteht und gleichzeitig nur ein geringer Grad der geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen in Arbeit ist, könnte wie eine einfache Win-Win-Situation aussehen. Die Wirklichkeit zeigt aber ein Bild, das von individuellen, familiären und institutionellen Barrieren und Hindernissen für die Frauen\* sowie juristische/bürokratische Unsicherheit und Sorgen auf Seiten der Unternehmen geprägt ist. Dabei erscheint immer wieder ein tieferliegendes Problem, das in Deutschland seit Jahren bekannt ist und nur mangelhaft bearbeitet wird: Bildungsungleichheit, die Menschen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße betrifft. Diese Bildungsbenachteiligung steht im Wechselverhältnis mit sozialer, beruflicher, ökonomischer, kultureller, räumlicher bis hin zu Markt-Benachteiligung und der damit einhergehenden Möglichkeit, in der Gesellschaft zu partizipieren (vgl. Weiss/Wiedner/Miesmer 2015: 5). Für den Integrationsprozess sind derlei Chancenungleichheiten Gift.

Es gibt insgesamt zahlreiche Herausforderungen für die Frauen\* und von ihnen kommend, die in der politisch-kulturellen Bildungsarbeit mit ihnen Berücksichtigung finden müssen. Da die Gruppe der Frauen\* äußerst heterogen ist, ist es schwer, eine abschließende Aufzählung von Themen und Komplexitäten zu machen, die die Frauen\* betreffen.

Hinzu kommen die bereits angeschnittenen Akteur\*innen Zivilgesellschaft und Unternehmen/Betriebe mit ihren eigenen Anforderungen sowie die Gender-Problematik. Zahlreiche Herausforderungen sind damit auch institutioneller, politischer oder juristischer, kurz: struktureller Art, wie bspw. der Zugang zu Sprachkursen, Wohnsitzauflagen, Hürden im Bereich Arbeitsaufnahme oder langwierigen Asylverfahren, die zudem noch Ängste und Sorgen befördern (vgl. SKEW 2019: 19f.). Außerdem sind die Lernausgangslagen sehr unterschiedlich – je nach Vorbildung im Herkunftsland und je nach familiärem Zusammenhang (vgl. SVR 2019: 2).

In puncto Arbeitsaufnahme besteht darüber hinaus das Spannungsfeld zwischen frühzeitiger (geringqualifizierter) Beschäftigung und nachhaltiger Qualifizierung, was eine umfangreiche Information zum deutschen Bildungssystem voraussetzt.

Beste/Trappmann (2016) identifizieren in ihrer Forschung sieben primäre Hindernisse: fehlende Berufs- und Schulabschlüsse, geringe Deutschkenntnisse, ein hohes Lebensalter (ab 50 Jahren), Krankheit, die Pflege von Angehörigen sowie die Betreuung von Kindern (nur bei Frauen\*). Auch wenn die Aufzählung durchaus Mängel aufweist, ist ihre Forschung interessant, da sie empirisch darlegen, dass sich bei der Kumulation von Hemmnissen die Chancen auf Arbeitsaufnahme deutlich verändern. Liege der durchschnittliche Übergangswert bei Personen ohne Hemmnisse bei 32%, so sinke er bspw. bei Personen mit drei Hemmnissen auf 4%. Kumuliere mensch alle sieben Hemmnisse, so wiesen Geflüchtete mit 2,0 Hemmnissen einen relativ hohen Wert auf, wobei geflüchtete Frauen\* wiederum mit 2,4 Hemmnissen die Speerspitze abbildeten, d.h. sehr schwache Übergangschancen aufwiesen (vgl. Bähr/Beste/Wenzig 2017: 5). Wie auch immer mensch dieses Theorem inhaltlich bewerten möchte; es verdeutlicht, wie schwierig die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration sein kann und dass Frauen\* hier eine Sonderrolle zuteil wird.

Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, als Bildungsprojekt nicht selbst patriarchal zu agieren und die Vorstellungen der Frauen\* anzuerkennen, bspw. wenn sie eben nicht arbeiten wollen und lieber der traditionellen Rolle im Haushalt entsprechen wollen o.ä.

Im Folgenden möchte ich den sieben Hemmnissen noch weitere zur Seite stellen und einige Kernherausforderungen für die Bildungsarbeit mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen vorstellen, auf welche in den Bausteinen der Förderkette Bezug genommen wird. Von einer Generalisierung muss aufgrund der Heterogenität Abstand genommen werden. Dennoch zeigt die Aufzählung die komplexen Verwebungen von Hemmnissen bei aller möglichen Individualität auf. Die Herausforderungen sind nicht hierarchisiert angeordnet und beeinflussen sich häufig gegenseitig.

***“Wir waren sehr abhängig. Und dann wurde mir klar: das ist nicht das Leben, das ich leben möchte. [...] Die Menschen wollen arbeiten, um ihre eigene Wohnung zu bezahlen, sie wollen sich weiterbilden, sich frei bewegen können***



***und Teil der  
Gesellschaft  
sein. Sie wollen  
ihr eigenes  
Leben leben  
und nicht  
das Leben, das  
die deutsche  
Asylpolitik für  
sie vorgesehen  
hat.”***

***(Elisabeth Ngari – Women in Exile)***

## Diskriminierung

Migrant\*innen und geflüchtete Frauen\* sind zahlreich diskriminierender und rassistischer Gewalt verbaler und körperlicher Natur ausgeliefert. Nicht nur in den Herkunftsländern (und auf der Flucht) sondern ebenso in Deutschland (vgl. Willkommen bei Freunden 2017: 22). Insbesondere in Brandenburg, wie oben gezeigt, sind derlei Übergriffe und Anfeindungen sowie fremdenfeindliche Einstellungen keine Seltenheit. Die Diskriminierung existiert auch in latenten Formen, etwa in der Chancenungleichheit im Bildungssystem oder in Beratungsstrukturen, und betrifft Frauen\* doppelt (vgl. Farrokhzad 2017: 41). Integrationsberater\*innen und Mitarbeiter\*innen aus Projekten berichten darüber hinaus von Rassismuserfahrungen in Kitas und Schulen. Hier bedarf es stärkerer Antidiskriminierungsarbeit sowie Integrationsarbeit gemeinsam mit Zivilgesellschaft, öffentlichen Institutionen/Behörden und Geflüchteten/Migrant\*innen zum Abbau von Vorurteilen und einem steten Aufeinanderzugehen.

## Erreichbarkeit/Gruppenansprache

Aus vielen Integrationsprojekten und von Berater\*innen wird immer wieder das Problem vorgetragen, dass an den Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nur wenige Frauen\* teilnehmen. Die Gründe hierfür wurden bereits angerissen und sind größtenteils bekannt. Dennoch gestaltet sich die Gruppenansprache und Erreichbarkeit der Frauen\* für Projekte als teils sehr schwierig. Gleiches gilt für die Bildung einer stabilen Gruppe von Frauen\* in den Bildungsprojekten über einen längeren Zeitraum. Dies hängt mit den genannten Gründen zusammen – Kinderbetreuung, Mobilität, schlechte Informationslage, etc.. Gleichzeitig birgt es im Hinblick auf die große Bildungs-/Arbeitsaspiration und -motivation die Herausforderung, die Frauen\* adäquat anzusprechen. Hierbei ist auch die Berücksichtigung kultureller Spezifika und möglicherweise traditioneller Rollen wie in sozialen Milieus mit traditionalistischen Geschlechterarrangements nötig  
[vgl. Infokasten Migrant\*innen-Milieus, S.141].

## Familiäre Situation

Wie schon im letzten Kapitel ausgeführt, ist die familiäre Position geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen ein zentrales Hindernis der Teilnahme an Maßnahmen und dem Arbeitsmarkt. Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen ist Argument Nummer eins, das sie von der Arbeitssuche ausnimmt (vgl. Bähr et al. 2017: 7). Gerade in Familien mit traditionellen Rollenverteilungen ist die Betreuungspflicht klar bei den Frauen\* verortet. Diese Rollenzuweisungen werden, wie oben beschrieben, von den Behörden/öffentlichen Institutionen reproduziert. Empirische Studien weisen jedenfalls nach, dass der Zusammenhang zwischen Bildungsbeteiligung (auch als Voraussetzung für die Partizipation am Arbeitsmarkt) und Kindern im Haushalt signifikant ist (vgl. Brückner et al. 2019: 9). Hier fehlt es überdies an Entlastungen für die Frauen\* in Form von Teilzeitangeboten oder überhaupt Kinderbetreuung durch Mangel an Kitaplätzen (vgl. Farrokhzad 2017: 39). Die Sorge um die Familie und die Suche nach Wohnung und Kitaplatz bestimmen bei Frauen\* mit Kindern oft die erste Phase des Ankommens. Gleichzeitig muss über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung informiert werden, da es Herkunftsländer gibt, in denen Strukturen wie Kitas nicht existieren.

Darüber hinaus erzählen Betreuer\*innen immer wieder, dass eine erhöhte Zahl an Frauen, aus patriarchalen Gesellschaften in Deutschland angekommen, die Möglichkeiten der Scheidung in Erwägung ziehen bzw. sich von ihrem Partner trennen. Das Nutzen dieser Freiheit kann wiederum zu weiteren komplexen Familiensituationen führen, da in patriarchalen Gesellschaften Scheidungen und Trennungen für gewöhnlich negativ konnotiert sind bzw. kulturell abgelehnt werden und zu sozialen Exklusionsmechanismen führen können.

## Fehlendes Wissen/Information über Bildung und Arbeitsmarkt

Menschen, die nach Deutschland migrieren oder flüchten haben nur teilweise Wissen und ausreichend Informationen darüber, wie bestimmte Prozesse in Deutschland funktionieren. Neben juristischem Wissen ist

Desinformiertheit hinsichtlich Bildung(ssystem) und Arbeit/Arbeitsmarkt sowie den eigenen Rechten und Pflichten sehr oft stark ausgeprägt, was unter anderem auch an unzuverlässigen Quellen bzw. der Übertragung falschen/halben Wissens durch Mundpropaganda oder schlecht informierte Berater\*innen liegt. Wie bewerbe ich mich richtig? Was ist der Unterschied zwischen Ausbildung und Arbeit? Woher erhalte ich eine Berufsorientierung? Das sind nur einige von unglaublich vielen Fragen. Der Informationsstand ist zu oft noch zu schlecht. Die fehlenden Informationen auch darüber, wo die richtigen Informationen erhalten werden können und Beratungen angeboten werden, stellen ein massives Problem dar (vgl. Burkert/Garloff 2017: 46). Oft ist der Zugang auch schlicht zu hochschwierig. Gerade in der ersten Zeit im neuen Land ist Orientierungssicherheit ungemein wichtig für das Ankommen und den Abbau von Fremdheitserfahrung (vgl. Farrokhzad 2017: 44). Transparenz ist hier ebenso wichtig wie die Bereitstellung von mehrsprachigem Informationsmaterial und niedrigschwelligem Zugang zu Informationen.

## Gesundheit/Trauma

Viele Frauen\*, die nach Deutschland kommen, haben unterschiedlichste traumatisierende Erfahrungen durch (sexualisierte) Gewalt, Armut, Krieg, Diskriminierung/Rassismus und/oder politische Verfolgung gemacht. Bei Geflüchteten ist die lange Dauer des Asylverfahrens hierbei noch zusätzlich belastend und kann die Traumatisierung verschärfen (vgl. Burkert/Garloff 2017: 46; Montero Lange/Ziegler 2017: 53). Die Befragung der Charité-Studie bestätigte überdies, dass sich negative Erfahrungen im Zielland, z.B. in Form von rassistischen verbalen und tätlichen Übergriffen, u.a. in den Unterkünften fortsetzen (vgl. Schouler-Ooak/Kurmeyer 2017: 45, 54). Die psychosozialen und körperlichen Beeinträchtigungen können zusätzlich eine Hürde für die Teilnahme am Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Farrokhzad 2017: 42; Montero Lange/Ziegler 2017: 4). Der Zugang zu ausreichend gesundheitlicher und therapeutischer Versorgung ist aufgrund von Sprachschwierigkeiten verkompliziert (vgl. Bekyol/Bendel 2018: 49). Es fehlt insbesondere an muttersprachlichem Personal. Außerdem ist Therapie in einigen Herkunftsländern verpönt oder in der Form nicht bekannt. Der Bedarf nach gesundheitlicher (psychosozialer) Versorgung ist bei geflüchteten Frauen\* jedoch hoch und wichtig.

## Heterogenität

Die Heterogenität der Frauen\* als strukturelle Beschreibung ist bereits zahlreich angeklungen. Die Frauen\* sind keine soziokulturell homogene Gruppe, genauso wenig wie es die deutsche Mehrheitsgesellschaft ist. Sie unterscheiden sich hinsichtlich Migrationsmotiven, Herkunftsländern, Bildungs- und Qualifikationsstrukturen (von Analphabetinnen bis Akademikerinnen), familiären Ressourcen und familiärer Situation enorm (vgl. Burkert/Garloff 2017: 46; ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH 2014: 19; Farrokhzad 2017: 24; Pallmann 2017: 8). Diese Aspekte in ihren individuellen Entfaltungen betreffen die Integrationsmöglichkeiten und ihre Bedarfe stark. Ein Integrationsprojekt sollte sich mit dieser Vielfalt als Potenzial auseinandersetzen und es zum Teil seiner Arbeit machen.

## Juristische Hürden und Unsicherheiten

Für die Arbeitsmarktintegration sind vor allem bei Geflüchteten, aber auch bei Migrant\*innen allgemein, je nach Herkunft, mindestens zwei juristische Aspekte prägend: (1) das sich teilweise sehr lang hinziehende Asylverfahren, welches zahlreiche Ängste und Sorgen bündelt und verschärft, (2) die arbeitsmarktrechtlichen Regelungen, die je nach Status Migrant\*innen und Geflüchtete hinsichtlich ihrer Rechte und Perspektiven differenziert. Auch hier kann es, vor allem bei Personen mit Duldung, Aufenthaltsgestattung oder Subsidiärem Schutz zu Unruhezuständen und Ängsten kommen, die den Alltag stark beeinflussen und eine langfristige Perspektiventwicklung erschweren (vgl. Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019: 29). Zugleich wird je nach Status die Möglichkeit, am Arbeitsmarkt konkret zu partizipieren, beeinflusst bzw. verhindert. Geflüchtete dürfen während der ersten drei Monate des Aufenthalts bspw. nicht arbeiten [vgl. Infokasten: Wer hat wie Zugang zum Arbeitsmarkt? S.149], und nicht alle Geflüchteten haben formal ungehinderten Zugang u.a. zu Sprachkursen des Bundes (vgl. Willkommen bei Freunden 2017: 22; Farrokhzad 2017: 36).

Wie schon angedeutet, kann sich auch die mangelnde Mobilität gerade im ländlichen Raum negativ auf die Integration auswirken und führt zu Stillstand. Sowohl fehlende Infrastrukturen als auch fehlender öffentlicher Nahverkehr sind das Problem, aber auch die Residenzpflicht bzw. räumliche Beschränkung auf das zugewiesene Gebiet Geduldeter oder von Personen im Asylverfahren. Dies erschwert die Erschließung des Sozialraums und damit die Integration. Im ländlichen Raum kann die eingeschränkte Mobilität mithin negative Auswirkungen auf das Erlernen der deutschen Sprache oder die Teilnahme an Integrationsmaßnahmen haben (vgl. Sauer/Vey 2019: 56).

## Schulische Vorbildung/Qualifizierung/Berufserfahrung

Die schulische Vorbildung und Berufsqualifizierung ist enorm heterogen. Teilweise gibt es Migrantinnen oder geflüchtete Frauen\*, die als Analphabetinnen nach Deutschland kommen, teilweise haben diese Frauen\* Universitätsabschlüsse. Auch aus Sicht des dualen Ausbildungssystems in Deutschland gibt es Wissensdefizite, die in den Regelsystemen auffällig werden, wie bspw. in Sozialkunde oder Wirtschaft, aber auch Naturwissenschaften. Es kommt andererseits auch dazu, dass der Arbeitsmarkt bzw. die Bildungssysteme in Deutschland mit den mitgebrachten Qualifikationen/Vorkenntnissen/Erfahrungen nichts anfangen bzw. sie diese nicht einordnen können (oder wollen) (vgl. Brücker et al. 2019: 13). Hier sind Kompetenzfeststellungs- und Zeugnisanerkennungsverfahren wichtige Tools, da häufig die schriftlichen Nachweise fehlen, ebenso wie eventuelle Nachqualifizierungen (vgl. Farrokhzad 2017: 40). Auch von betrieblicher/unternehmerischer Seite führt die Unkenntnis über Einordnung von Qualifikationen und schulischem Vorwissen zu Unsicherheit.

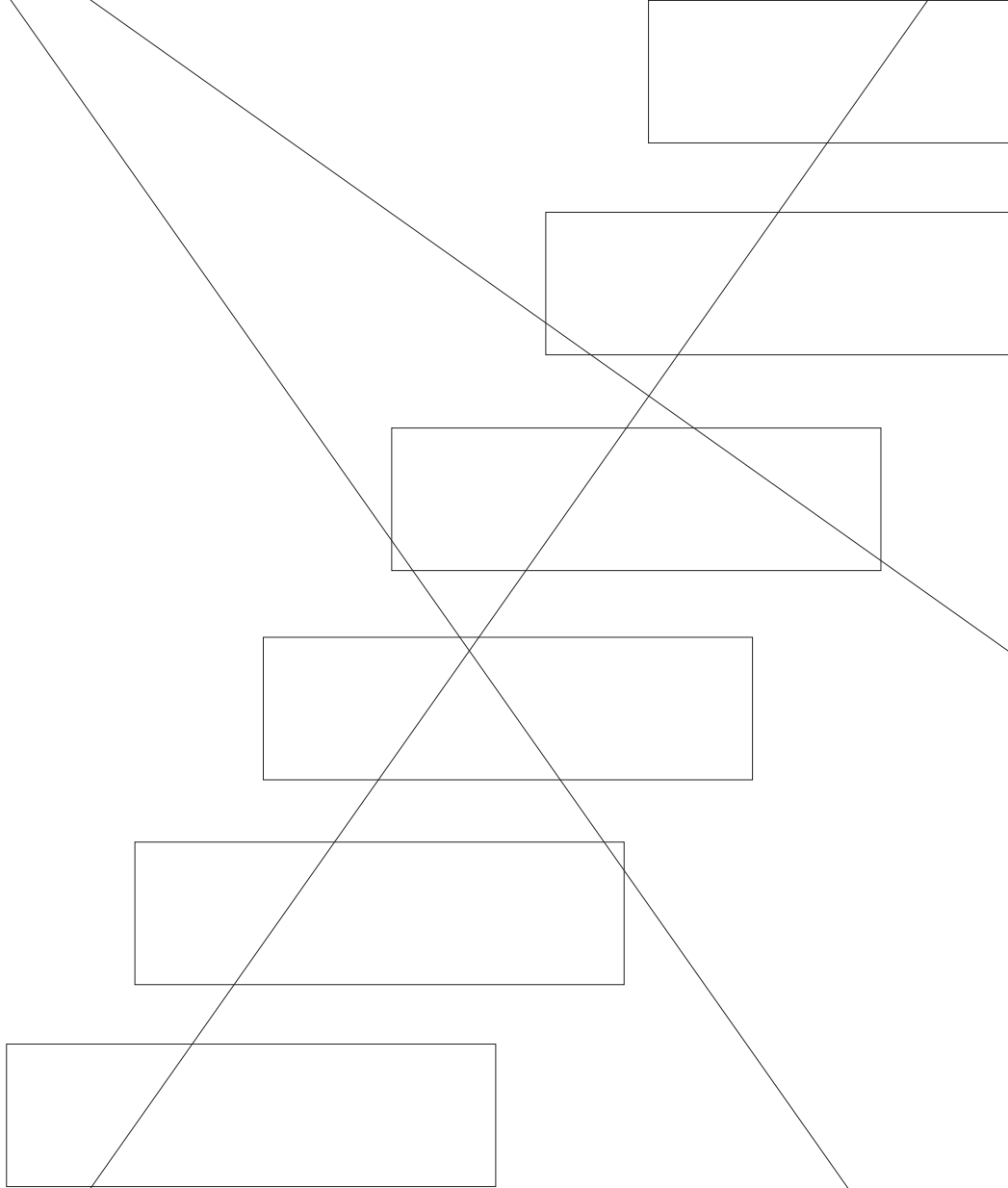
Für die Berufserfahrung gilt, dass ein großer Teil der Frauen\* vor allem haushaltsnahe Erfahrungen hat oder ungelernten Tätigkeiten nachgegangen ist (vgl. Kurmeyer 2018: 20). Allerdings gibt es auch hier viele Extreme. So gibt es ebenfalls zahlreiche Frauen\*, die selbstständig ein Geschäft oder ein Unternehmen im Herkunftsland geleitet haben oder bspw. als Ingenieurinnen tätig waren.

## Sprachkenntnisse

Deutlich ist bereits geworden, dass Sprache sowohl für den allgemeinen als auch den Arbeitsmarktintegrationsprozess wichtig ist. Sowohl auf sozialer Ebene ist sie wichtig, um soziale Kontakte knüpfen zu können und sozial ankommen zu können, als auch bei Arbeitgeber\*innen, für die Sprachkenntnisse ein zentrales Kriterium für die Einstellung ist. Unzureichende Sprachkenntnisse werden dementsprechend sowohl von Unternehmens- als auch Berater- und Betreuer\*innenseite als größte Einstiegshürde angesehen (vgl. Burkert/Garloff 2017: 46; Bähr et al. 2017: 6; Scheible/Böhm 2018: 1). Hierbei unterscheidet sich die Perspektive von Unternehmen/Betrieben/Jobcenter/Kammern und denen von Integrationsprojekten teilweise enorm, was die Ansprüche betrifft. Gerade ob der Berufsschule wird von ersteren ein Standard von B2 vorausgesetzt, was eine lange Vorlaufzeit mit Deutschkursen voraussetzt. Auch für Personen mit nur beschränkten Zugängen zu Sprachkursen, wie Geduldeten, ist dies ein echtes Problem, da sie teils schlicht keinen Zugang zu höheren Sprachkursen des Bundes erhalten und somit ausgeschlossen werden (vgl. Gürtzgen et al. 2017: 4).

## Wohnsituation

Bereits angeschnitten wurde der Einfluss ungünstiger Wohnsituationen auf die Integration. Wenn Geflüchtete, insbesondere geflüchtete Frauen\*, noch in Unterkünften untergebracht sind, ist dies für den Integrationsprozess nicht zuträglich. Eine langfristige zentrale Unterbringung in Sammelunterkünften, in denen Personen auf engstem Raum nebeneinander leben müssen, wirkt sich klar negativ aus (vgl. Aumüller/Gesemann 2014: 135). Es fehlt an Privatsphäre und gerade für Frauen\* an geschützten Räumen sowie Gewaltschutzkonzepten (vgl. Bekyol/Bendel 2018: 34; Pallmann et al. 2019: 28f.). Bei den Frauen\* kommen überdies die Belästigungs- und Gewalterfahrungen in Gemeinschaftsunterkünften belastend hinzu (vgl. Farrokhzad 2017: 42). Ein weiteres Problem tritt beim Übergang in dezentrales Wohnen, also eigene Wohnungen, zutage, da dann durch die meist problematischen bzw. schlecht bezahlten Arbeitssituationen Wohnungsnotfälle entstehen können bzw. die Hürde zu eigenem Wohnraum neben Diskriminierungserfahrungen auch finanzielle Hürden beinhaltet. Die teils prekären Arbeitsverhältnisse führen demnach zu ebenso prekären Wohnverhältnissen und vice versa (vgl. Pfeffer-Hoffmann 2019: 18ff.).





# 3. Bausteine einer Förderkette für und mit geflüchteten Frauen\* und

***“Jemanden  
willkommen zu  
heißen bedeutet  
nicht nur, ein  
Bett und Essen  
zur Verfügung  
zu stellen. Es  
bedeutet,  
Menschen die  
Möglichkeit  
zu geben, auf  
eigenen Füßen  
zu stehen,  
teilzuhaben an***

***Gesellschaft,  
die Sprache zu  
lernen, arbeiten  
zu können.***

***Das wäre ein  
wirkliches  
Willkommen”***

*(Elisabeth Ngari – Women in Exile)*

Die Förderkette zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen ist ein komplexes Unterfangen. Um diesem gerecht werden zu können, soll im Folgenden auf verschiedenen Ebenen ausgewiesen werden, wie welche Bausteine für die Förderung bzw. die Bildungsarbeit sinnvoll sind.

Dabei soll zunächst ein chronologischer Ablauf (vgl. 3.1) dargestellt werden, ab welcher Phase des Ankommens welche Bildungs- und Unterstützungsstrukturen sinnvoll zum Einsatz kommen. Diese Betrachtung ist insofern sinnvoll, als sich der Integrationsprozess bis zum Übergang in Arbeit/Ausbildung je nach Vorwissen/Fähigkeiten normalerweise über mehrere Jahre erstrecken kann. Gleichzeitig ist die genaue Dauer bzw. Zeitangabe zu den Phasen schlicht nicht möglich bzw. würde der Heterogenität zuwiderstehen. Bildungsprojekte haben außerdem aufgrund ihrer Projektstruktur und meist nur sehr kurzen Finanzierungsperioden nicht die Zeit, den gesamten Prozess zu begleiten und müssen sich insofern die Frage stellen, ab welchem Punkt sie einsteigen können, was dann sinnvoll zu leisten ist und wie in Netzwerken bzw. mit Partner\*innen agiert werden kann. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass es so viele Integrationsverläufe wie Menschen gibt. Deshalb gibt es zahlreiche Überschneidungspunkte von Phasen oder unterschiedliche Bedarfslagen und -entwicklungen. Eine letztlich individuelle Betreuung ist für den Erfolg ratsenswert.

Um dieser Heterogenität Rechnung zu tragen, sollen deshalb pädagogische Prämissen formuliert werden, die es ermöglichen, mit den jeweils teilnehmenden Frauen\* wirkungsvoll arbeiten zu können (vgl. 3.2). Dazu gehören auch gewisse Rahmenbedingungen, die sich für Bildungsprojekte mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen als sinnvoll erwiesen haben (vgl. 3.3). Abschließend sollen dann inhaltliche Module aufgefächert werden, die für die betreffende Bildungsarbeit wichtig und notwendig sind, und je nach Integrationsstand der einzelnen Akteur\*innen zum Einsatz kommen können (vgl. 3.4).

Zu betonen ist, dass es insgesamt schwer ist, einerseits Verallgemeinerungen zu vollziehen und andererseits zu proklamieren, dass all diese Inhalte Teil der Arbeit sein müssen. Es handelt sich vielmehr um eine idealtypische Zusammensetzung – die durchaus ergänzt werden

kann. Zumeist wird jedoch vor allem die kooperative Arbeit verschiedener Akteur\*innen eine ganzheitliche Bildungsarbeit, wie sie hier vorgestellt wird, abbilden können. Die Handreichung steht damit selbst immer im Spannungsfeld aus individueller Betrachtung und verallgemeinernder Aussage – dieser Widerspruch muss stets mit reflektiert werden.

### 3.1 Phasen der Integration (chronologisch)

---

Begreift mensch Arbeitsmarktintegration als nicht nur einen Teil des Integrationsprozesses sondern als umfassendes Programm, ist eine erste logische Schlussfolgerung, dass eine ganzheitliche Perspektive vonnöten ist. Hierbei ist es gerade als Bildungsprojekt/-organisation sehr sinnvoll, sich neben der Frage, welche Bausteine angeboten werden können, auch die Frage zu stellen, wer genau die Zielgruppe der Bildungsarbeit sein soll. So kann von verschiedenen chronologischen Phasen innerhalb des Ankommens ausgegangen werden. Natürlich sind diese Phasen nicht bei allen gleich noch müssen alle Frauen\* alle Phasen notwendigerweise durchlaufen (haben). Der Heterogenität entsprechend sind die Wege der Integration individuell. Hier ist die Unterscheidung eines bereits vorhandenen Ziels der Frauen\* in der neuen Umgebung oder eben einer Ziellosigkeit ganz entscheidend

[vgl. Infokasten Geflüchtete und Migrant\*innen, S.147].

Von der Ankunft bis zur konkreten Aufnahme einer Arbeit lassen sich, laut Fachgesprächen und Expert\*innen, chronologisch circa fünf Phasen identifizieren, die für die Bildungsarbeit unterschiedliche Aufgaben beinhalten und sich teilweise auch überschneiden.

(Vgl. Grafik nächste Seite)

1

2

**Phase:**

Ankunft



Orientierung

**Themen:**

- erste Informationsarbeit vor Ort
- rechtliche Unterstützung & Beratung vor Ort
- gesundheitliche Versorgung

- erweiterte Informations- und erste Beratungsarbeit (Rechte, Behörden, Wohnung, etc.)
- Wohnungs- und Kitaplatzsuche
- niedrigschwellige Sprachkurse (Schwerpunkt Alltagsbewältigung))
- Empowermentarbeit

**Ergebnis/  
Ziel:**

- Gefühl der Sicherheit/Ruhe
- Deckung der Grundbedürfnisse

- Empowerment
- Ankommen im Sozialraum
- Erstes Verständnis der neuen Lebensumgebung

3

## Perspektiven

- Beratungs- und Informationsangebote zu spezifischen Themen (z.B. Bildung und Arbeit in Deutschland, Frauenrecht usw.)
- Sprachkurse (bis B2) mit Praxisanteil / Berufsvorbereitende Sprachkurse
- konkrete Empowermentarbeit hinsichtlich Arbeit
- Berufswegeplanung (langfristig)
- Familienberatung
- Perspektiventwicklung hinsichtlich persönlicher Zukunft/ Arbeit
- Selbstreflexivität hinsichtlich eigener Rolle
- Empowerment hinsichtlich Arbeit

4

## Vermittlung

- Vorbereitung auf Arbeit (z.B. Bewerbungstraining)
- Exkursionen in Unternehmen/Betriebe/ Arbeitsfelder
- Konkrete Berufswegeplanung
- Berufssprachkurse (bis B2) mit Praxis kombiniert
- Praktika/ Hospitationen
- Berufswegplanung
- Verfolgung eigener Berufs/Arbeitsperspektiven
- Erster Kontakt zur Arbeitswelt

5

## Arbeit/Ausbildung

- Übergang in Arbeit
- (informelles) Mentoring für Unternehmen und Frauen\*
- Nachhilfe (v.a. in Deutsch und Naturwissenschaften)
- Aufnahme von Arbeit/Ausbildung

# 1

## Phase der Ankunft

Die Frauen\* kommen in Deutschland an, im Falle von Geflüchteten stellen sie ihren Asylantrag, das Asylverfahren beginnt. In dieser Phase sind die Frauen\*/Geflüchteten allgemein noch recht abgeschottet und leben teilweise in Unterkünften. Die Phase ist eine Phase der Orientierungslosigkeit, eine Phase des "Zur-Ruhe-Kommens". Sie ist, wie klassischerweise Phasen des Ankommens, davon geprägt, eine sichere Lebenssituation für sich und die Familie herzustellen, erste Orientierung zu gewinnen und den Alltag zu organisieren. Konkrete Bildungsangebote sind hier eher noch zu früh, da die Themen auf die Sorgen um die Familie, erste Behördengänge und eventuell erste Traumaarbeit bzw. gesundheitliche Versorgung beschränkt sind. Die Bildungsarbeit in dieser Phase müsste an den Orten der Frauen\* stattfinden. Frauen\*cafés in den Unterkünften mit Kinderbetreuung haben sich als sinnvoll für einen konstruktiven Erfahrungsaustausch erwiesen, ebenso wie Beratung durch juristisches Fachpersonal vor Ort für die Asylverfahren.

Bildungsthemen der Phase:

erste Informationsarbeit vor Ort  
rechtliche Unterstützung/Beratung  
gesundheitliche (psychosoziale) Versorgung



## Phase der Orientierung

Die zweite Phase beinhaltet eine weitergehende Orientierung, den Versuch also, die Systeme zu verstehen (Was machen bspw. Jobcenter und Ausländerbehörde?), eventuell schon am Integrations-/Sprachkurs teilzunehmen. Diese Phase ist überdies von der Suche nach einer eigenen Wohnung und dem Versuch, auch finanziell auf eigenen Beinen stehen zu können, geprägt. In dieser Phase ist Orientierungs- und Informationshilfe möglich sowie Erstberatungen und Hilfe bei der Organisation des Alltags. Die Bildungsarbeit in dieser Phase sollte an den Orten der Frauen\* stattfinden und/oder sehr niedrigschwellig sein sowie die Beratungen idealerweise (auch) auf der jeweiligen Muttersprache stattfinden bzw. mit Dolmetscher\*innen.

### Bildungsthemen der Phase:

erweiterte Informations-  
und erste Beratungsarbeit  
(Rechte, Behörden, Wohnung, etc.)

Wohnungs- und Kitaplatzsuche  
niedrigschwellige Sprachkurse  
(Schwerpunkt Alltag(sbewältigung))

Empowermentarbeit

## Phase der Perspektiventwicklung

In der dritten Phase ist das alltägliche Leben schon grundsätzlich organisiert, wobei die Wohnungsfrage oder Frage der Kinderbetreuung oft noch offen ist. Hier sind Beratungs- und Informationsangebote hilfreich – idealerweise auch muttersprachlich flankiert. Gleichzeitig kann es in dieser Phase schon begleitend zu den Sprachkursen Berufsberatung und weitere Bildungsangebote geben sowie Projekte aus Sprach- und Praxiskursen. Diese Phase ist nachhaltig auch eine Phase, in der Empowerment eine große Rolle spielt, um es den Frauen\* zu ermöglichen, eigenständig Perspektiven zu entwickeln und zu verstehen, wie eigene Ziele selbstständig erreicht werden können.

### Bildungsthemen der Phase:

Beratungs- und Informationsangebote zu  
spezifischen Themen (z.B. Bildung und  
Arbeit in Deutschland, Frauenrecht usw.)  
Sprachkurse (bis B2) mit Praxisanteil  
/ Berufsvorbereitende Sprachkurse  
konkrete Empowermentarbeit hinsichtlich  
Arbeit  
Berufswegeplanung (langfristig)  
Familienberatung

## Phase der Vermittlung

Die vierte Phase stellt den Übergang in Arbeits-/Ausbildungsverhältnisse da. Hier geht es um ganz konkrete Vermittlung von Rechten und Pflichten am Arbeitsplatz oder Soft-Skills wie Bewerbungstraining oder Berufssprachkurse (bis B2). Gleichzeitig kann in dieser Phase als Anschluss an die dritte Phase ein Berufswegeplan entwickelt werden, der langfristig die kommenden Schritte in den Beruf ausweist und Stabilisierung bringen kann. Ziel dieser Phase kann und soll es auch sein, die Sprachkurse berufsspezifisch anzubieten und mit Praxisanteilen zu versehen – bis hin zu ersten Praktika/Hospitationen in Unternehmen/Betrieben als Möglichkeit der Austestung von Berufen und zur Entwicklung von Übernahmeperspektiven.

### Bildungsthemen der Phase:

Vorbereitung auf Arbeit (z.B. Bewerbungstraining)  
Exkursionen in Unternehmen/Betriebe/Arbeitsfelder  
Konkrete Berufswegeplanung  
Berufssprachkurse (bis B2) mit Praxis kombiniert  
Praktika/Hospitationen

## Phase der Arbeit/Ausbildung

Die fünfte Phase steht für den vorerst letzten Schritt in der Arbeitsmarktintegration: der konkrete Übergang in Arbeit. Hierbei ist es sehr wichtig, den Unsicherheiten auf Seiten der Geflüchteten/Migrant\*innen als auch der Unternehmen/Betrieben vorzubeugen bzw. zur Seite zu stehen. Ein individuelles (informelles) Mentoring beider Seiten wäre hier ideal.

Bildungsthemen der Phase:

Übergang in Arbeit  
(informelles) Mentoring für Unternehmen und Frauen\*  
Nachhilfe (v.a. in Deutsch und Naturwissenschaften)

Bei den einzelnen Phasen ist es wichtig, dass gerade Systemwechsel meist zu sehr großen Schwierigkeiten und Herausforderungen führen können, die den Betreuungs- und Beratungsbedarf erhöhen. Bspw. beim Beziehen einer eigenen Wohnung: Was muss hier bedacht werden (Strom/Gas/Internet/Kaution)? Oder beim Übergang in Arbeit: Welche Rechte und Pflichten habe ich, welche Behörde ist jetzt wie für mich zuständig?

Gleichzeitig sollten die Frauen\* nicht zu früh mit zu vielen Informationen überfordert werden, die für sie gerade noch keine Relevanz haben. In Phase (1) und (2) spielt bspw. Ausbildung/Arbeit oft, außer das war Teil der Intention der Migration, noch keine Rolle, da die Sorge um die Familie Priorität hat. "Zu diesem Zeitpunkt sei es vor allem wichtig, Gastfreundschaft zu zeigen. Erst bei einer längeren Verweildauer in den Aufnahmeeinrichtungen seien dann auch Orientierungshilfen z.B. im Stadtteil, eine erste Heranführung an die deutsche Sprache oder Angebote an Freizeitaktivitäten ggf. hilfreich" (Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. 2016: 21),

Die Motivation, sich um Bildung und Arbeit zu bemühen, kommt also nach der ersten allgemeinen Orientierung und der Organisation des Alltags. Sobald sich Interesse an Arbeit und Bildung zeigt bzw. die Erstorientierung abgeschlossen ist, ist es sinnvoll, die Frauen\* so schnell wie möglich dazu zu befähigen, an Bildungsmaßnahmen teilzuhaben bzw. ihnen aufzuzeigen, welche Möglichkeiten hier bestehen, eine eigene Arbeitsperspektive zu entwickeln und den Übergang in Arbeit/Ausbildung zu gestalten. Eine lange Zeitphase der Leere kann das Gefühl der Exklusion und somit psychosoziale Probleme noch befördern oder verschärfen (vgl. Farrokhzad 2017: 33).

***“Das Leben von  
geflüchteten  
Frauen [und Mi-  
grantinnen] ist  
komplex und  
vielfältig. Und  
entsprechend  
vielfältig sollten  
auch die Lösungs-  
ansätze sein,  
denn es gibt  
keinen [Stan-  
dardmensch].”***

*(Selmin Çalışkan – Warum Frauen fliehen)*

### Empowerment als Haltung

Das grundsätzliche Anliegen von Empowerment

[vgl. Infokasten Empowerment, S.153]

spaltet sich grob in zwei miteinander verwobene Schichten: Empowerment als Haltung und Empowerment als spezifischer Bildungsinhalt. Als pädagogische Prämisse ist es dementsprechend zentral, Empowerment als Haltung in der Projektarbeit zu verstehen. Sie durchzieht und trägt schlechterdings die gesamte Projektarbeit – von jedem Mitarbeitenden in jeder Situation. Die Projektarbeit soll dadurch nicht nur darauf ausgelegt sein, von Teilnehmenden als Menschen auszugehen, die Defizite haben oder in einer schwachen Position sind und denen erklärt werden müsste, wie sie was zu machen haben. Dies liefe schnell auf Bevormundung und Paternalismus hinaus. Vielmehr soll es darum gehen, von den Potenzialen der Frauen\* auszugehen und gemeinsam mit ihnen zu entwickeln, was ihnen in ihrer Situation helfen kann – mit dem Ziel der Befähigung zur Selbsthilfe. Die Teilnehmerinnen sollen selbst die Definitionshoheit darüber haben, wer oder was sie sind und wollen.

Eine Stärkung der eigenen Position bedarf immer auch des eigenen Engagements. Dafür ist Raum und Zeit notwendig, um die eigenen Belange artikulieren zu können, Eigeninitiative und aktive Teilhabe vor Ort zu fördern. Die Projekte sollen mithin unterstützen, Wege zu ermöglichen, nicht jedoch einen Weg vorgeben. Dafür hat sich gerade in der Arbeit mit geflüchteten Frauen\* das Prinzip der Projektarbeit in Schutzräumen bewährt. Diese sollen Raum und Rückzug (aus den teilweise stressigen und von Privatsphäre freien Unterkünften) bieten, um das eigene (schmerzhafte) Erleben von Macht- und Ressourcenungleichheit zu verarbeiten und ein neues Bewusstsein sowie kritisches Hinterfragen der eigenen Situation zu ermöglichen, um alternative Denk- und Handlungsmuster zu entwickeln.

Es geht mithin um Selbsterkenntnis, indem das Projekt nicht belehrt, sondern Denkanstöße und Freiraum für eigene Entscheidungen gibt, und um Selbstkompetenz, also dem Befähigen, eigene Entscheidungen

zu treffen, wobei Fehler als Teil des Lernens begriffen werden sollten. Empowerment-Momente können schon ganz kleine Aspekte, wie das gemeinsame Erstellen eines Lebenslaufs sein, in dem die bisherigen Erfahrungen und das non-formale Wissen, und somit die eigenen Leistungen, hervorgehoben werden. Dabei ist die Individualität jeder Frau\* bedeutsam und es sollte von pauschalen Lösungen Abstand genommen bzw. diese je Person/Gruppe neu reflektiert werden.

### Partizipation und Peer-to-Peer

Wie bereits im Empowerment angelegt, ist ein partizipativer Ansatz integraler Bestandteil, um die Hilfe zur Selbsthilfe zu fördern. Auch zeigte sich in verschiedenen Projektzusammenhängen, dass Integrationsmaßnahmen effizienter sind, wenn sie nicht nur für sondern auch MIT den Zielgruppen entwickelt werden. Die Teilnehmerinnen\* kennen ihre Bedarfe am besten und sind Expertinnen\* ihrer Situation. Sie sollen als Protagonistinnen\* ihrer eigenen Bildung auftreten. Dafür ist ein respektvolles Miteinander auf Augenhöhe zwischen Mitarbeiter\*innen aus dem Projekt und Teilnehmenden nötig. Die Teilnehmerinnen\* können so aus ihrer Rolle als "Opfer" bzw. Zu-Bemitleidende ausbrechen und zu Akteurinnen\* werden. Die Voraussetzung für Partizipation ist eine Projektstruktur, die erst die Teilnehmerinnen\* befragt, was ihre Anliegen sind und was sie sich für die gemeinsame Arbeit wünschen. Darin liegt ebenfalls die Chance, adäquat mit der Heterogenität umgehen zu können, in dem das Projekt zielgruppengerichtet und passend ist. Zugleich lernen die Frauen\*, was ihnen erfahrungsgemäß oft zu Beginn schwer fällt: die eigenen Bedürfnisse wahr- und ernstzunehmen. Die daraus resultierende Teilhabe führt zu einer anderen Wahrnehmung der Verantwortung (für sich). Partizipation meint mithin Teilhabe (vor Ort).

Ein Ansatz, der nicht unkompliziert ist, jedoch zu sehr guten Erfolgen führt, ist der Peer-to-Peer-Ansatz. Die Idee ist dabei, geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen, die schon einen Schritt weiter sind, bspw. schon in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen sind oder waren, selbst zu Mitarbeitenden im Projekt zu machen. Diese dienen dann als Schlüsselpersonen



bzw. Multiplikatorinnen unter den Teilnehmenden. Die Teilnehmerinnen können sich so leichter identifizieren und eigene Perspektiven entwickeln. Gleichzeitig bricht das Bild der Migrierten als "Opfer" auch dadurch, dass Frauen\* aus der Gruppe selbst als Spezialistinnen\*, als Lehrende auftreten und eine Brücke zur Mehrheitsgesellschaft darstellen.

### Ganzheitlicher Ansatz

Wie bereits oben angedeutet kann ein Projekt im Bereich Arbeitsmarktintegration nicht umhin, ganzheitlich mit den verschiedenen Akteur\*innen zu arbeiten. Im Speziellen geht es also darum, nicht nur mit den geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen zu arbeiten, sondern mindestens ebenso mit Akteur\*innen der Zivilgesellschaft und mit Arbeitsmarktakteur\*innen (Unternehmen/Betriebe). Gerade im ländlichen Raum, wo die Strukturen schwächer sind, sind aktive, ganzheitliche Integrationsmaßnahmen notwendig, um insbesondere die strukturellen Nachteile vor Ort (z.B. Mobilitäts-, Arbeitsmarkt- oder Angebotseinschränkungen) auszugleichen.

Dafür ist es nötig, produktive Kooperationsbeziehungen mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen vor Ort und die Einbindung der Bevölkerung als wichtige Gestaltungsaufgabe zu verstehen, um auch die soziale Integration und die langfristige Perspektiventwicklung zu fördern. Integrationsprojekte haben hier, ebenso wie Migrant\*innenorganisationen, eine zentrale Brückenfunktion zwischen den verschiedenen Akteur\*innen. Beispiele dafür sind etwa interkulturelle Abende/Veranstaltungen. Für die Einbindung von Unternehmen ist darüber hinaus Netzwerk- und Beratungsarbeit nötig (vgl. 3.2: Im Netzwerk arbeiten; 3.3: Akquise und Beratung von Unternehmen/Betrieben; 3.4: (informelles) Mentoring).

### Selbstreflexivität

Integrationsprojekte sollten sich unbedingt regelmäßig Zeit einräumen, selbstreflexiv die eigene Position zu hinterfragen. Beim Empowerment und bei integrationstechnischen Unterstützungsstrukturen gerät mensch doch ab und an, selbst bei besten Willen und Intention, in bevormundende

und verallgemeinernde Positionen. Das Diskriminierungsbewusstsein wach zu halten und stets zu reflektieren, dass es nicht um die Arbeit mit Gruppen, sondern mit Individuen geht, [vgl. Infokasten Othering, S. 145]

ist dabei zentral. Gleichzeitig ist es sinnvoll, die eigene machtvolle und privilegierte Position zu reflektieren sowie für unbewusst sich einschleifende Mechanismen der Grenzziehung sensibel zu sein und gegebenenfalls das eigene Verhalten/Projekt anzupassen.

### Im Netzwerk arbeiten

Da ein einzelnes Projekt in der Regel nicht alle Bedarfe der Frauen\* abdecken kann, sind Netzwerke ein Schlüssel zum Erfolg. Kooperative Netzwerke sind unabdingbar für die umfassende und ganzheitliche Betreuung. Sie können dabei immer auch als Räume der Begegnung dienen und verschiedene Funktionen haben:

- Im Netzwerk mit anderen Integrations-/Bildungsprojekten und Migrant\*innenorganisationen Herausforderungen und Lösungsansätze austauschen und reflektieren.
- Netzwerke mit öffentlichen Einrichtungen (Jobcenter, Arbeitsagentur, örtlichen Ausländerbehörden, Kammern und Sozialdiensten), um die wechselseitige Arbeit miteinander zu verzahnen, Perspektiven und Erwartungen abzugleichen sowie Ziele zu definieren und zu erreichen. Derlei Netzwerke sind ebenso sinnvoll, um die Wahrnehmung der Akteur\*innen im Integrationsprozess zu erhöhen und Schwellen abzubauen. Sie folgen außerdem der Idee des Prinzips der kurzen Wege.
- Netzwerk mit der kommunal und lokal organisierten Zivilgesellschaft, d.h. zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen vor Ort und die Einbindung der Bevölkerung als Element kommunaler Integrationspolitik. Hierfür bieten sich regelmäßige Formate des Austauschs, auch in lockerer Atmosphäre, an.

- Netzwerk mit lokalen Unternehmen und Betrieben, um einerseits praktische Elemente, wie Praktika und Hospitationen, in die Projekte mit einbauen zu können und andererseits um den Vermittlungsprozess zu verbessern, indem beide Akteur\*innenseiten sich bereits bekannt sind und Hemmungen abgebaut werden können. Denn inwiefern die Frauen\* auf dem Arbeitsmarkt Chancen haben, hängt eben auch von der Offenheit und dem Engagement der einzelnen Betriebe und Unternehmen ab. Hierbei können auch die Bedarfe der Unternehmen/Betriebe eruiert werden.
- Netzwerk mit Beratungsstellen und anderen Arbeitsmarktintegrationsprojekten zum Zweck der Verweisberatung. Gerade psychosoziale und rechtliche Beratungsstellen und Akteur\*innen zu kennen, ist sehr wichtig.

Als integrationspolitische Aufgabe haben sich gerade im ländlichen Raum darüber hinaus Gesprächsrunden/Runde Tische mit Geflüchteten, Landratsamt, Unternehmen, Migrant\*innenorganisationen, Initiativen und relevanten Behörden zum wechselseitigen Kennenlernen und Perspektivenaustausch erwiesen.

### Niedrigschwelligkeit

Insbesondere für Projekte in den ersten beiden Phasen ist Niedrigschwelligkeit als Prinzip wichtig. Gerade da sich, zumeist aufgrund der familiären Situation, die Ansprache der Frauen\* als kompliziert herausstellen kann, sollten Projekte niedrigschwellig angelegt sein. Dazu zählt, dass

- nur Frauen\* an den Kursen teilnehmen und die Kursleiterinnen weiblich sind.
- Es sollte ressourcenorientiert und in vertrauensvoller Atmosphäre gearbeitet werden.

- Die Kurse sollten idealerweise immer dort oder in direkter Umgebung stattfinden, wo die Frauen\* sind (Geh-Struktur).
- Die Kursinhalte sollten an die Bedarfe der Frauen\* angepasst und ohne Druck stattfinden (vgl. Partizipation).
- Die Kurse sollten zeitlich bedarfsorientiert, d.h. meist in Teilzeit stattfinden.
- Die Kurse sollten in der Regel von Kinderbetreuung flankiert werden.

### 3.3 Sinnvolle Rahmen für Bildungseinheiten

---

Kinderbetreuung und Teilzeitangebote

Wie oben ausführlich beschrieben sind gerade Mütter strukturellen Benachteiligungen bei der Teilnahme an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen unterworfen. Die angebotenen Kurse sollten, dem Verantwortungsbewusstsein für die Familie Rechnung tragend, flexibel aufgestellt sein. Zwei zentrale Aspekte sind flankierende Kinderbetreuung und die Kurse als Teilzeitangebote zu entwickeln. Nicht vorhandene Kinderbetreuung stellt für viele Frauen\* ein Ausschlusskriterium für die Teilnahme dar – gerade in den ersten beiden Phasen. Zwar besteht in Deutschland Anspruch auf einen Kitaplatz, das hiesige Betreuungssystem ist jedoch oft unbekannt und zudem völlig überlastet, sodass Kitaplätze Mangelware sind. Die Kurse in Teilzeit anzubieten, ermöglicht es dazu den Frauen\* mit Kindern, die schon in Kita oder Schule sind, wenigstens die "freien" Stunden vormittags für Bildungskurse zu nutzen. Mit der qualitativen Kinderbetreuung kann auch eine Reflexion mit den Frauen\* über die Rolle der Frauen\* in Deutschland bzw. die eigenen Rollenbilder einhergehen.

## Weibliches Personal

Für die Durchführung der Kursinhalte hat sich erwiesen, dass, gerade in den ersten Phasen, weibliches Lehrpersonal ratsam ist. Die Frauen\* öffnen sich hier leichter und fühlen sich untereinander und sicher. Vor allem in dezidierten Empowermentprojekten ist das wichtig. Gleiches gilt für den Einsatz von Peers oder Role-Models in der pädagogischen Arbeit. In späteren Phasen, die näher an der Vermittlung/Arbeit liegen, können bei spezifischen Praxis- oder Sprachkursen auch männliche\* Lehrende zum Einsatz kommen, was durchaus sinnvoll für die Vorbereitung auf Arbeit/Ausbildung sein kann.

## Zielgruppenansprache

Zu Beginn des Aufenthalts und bis ein stabiles und gutes Deutschniveau erreicht ist (B1 oder besser), ist es sinnvoll, für Beratungen (gerade rechtliche oder gesundheitliche) Dolmetscher\*innen zu Rate zu ziehen oder Personen im Team zu haben, die sehr gute bis muttersprachliche Kenntnisse der Herkunftssprachen haben. Vor allem bei sensiblen oder sehr wichtigen Themen, etwa das Asylverfahren betreffend, sollte garantiert werden, dass alles richtig verstanden werden kann. Außerdem ist für die Ansprache potenzieller Teilnehmerinnen an den Kursen mehrsprachiges Informationsmaterial, oder mindestens in einfacher Sprache, ratsam. Bildungsangebote sollten in den ersten beiden Phasen idealerweise überdies noch dort stattfinden, wo die Frauen\* leben (Geh-Struktur). Allgemein zeigt sich, dass Mobilität ein echtes Problem für den Zugang der Frauen\* darstellt. Auch deshalb sollten in den weiteren Phasen die Kurse und Arbeitsmarktakteur\*innen in direkter Umgebung der Wohnorte sein.

Die Ansprache der Frauen\* für die Teilnahme ist in der Regel sehr aufwändig. Hier ist die Zusammenarbeit mit Migrant\*innenorganisationen, die von einem sehr starken und raschen Zulauf von Neuankommenden berichten, und Kooperationen mit Unterkünften sinnvoll. Empirisch zeigte sich ebenfalls, dass Flyer und Informationsveranstaltungen bei Frauen\* nur bedingt zielführend sind. Idealerweise findet die Ansprache über

Sprach-Cafés oder extra eingerichtete Frauen\*cafés sowie über persönliche Gespräche statt. Der beste Zugang zur Gruppe ist allerdings die Mund-Zu-Mund-Propaganda innerhalb der Community, d.h. über Schwesternschaft. Hierbei kann eine informelle Peer-Mentorin eine sehr große Hilfe sein, ebenso wie diverse Whatsapp- oder Facebook-Gruppen, die in zahlreichen Herkunftscommunities als Austauschnetzwerke dienen. Es hat sich gezeigt, dass die Frauen\* oft gerne gemeinsam und nicht vereinzelt die Kurse aufnehmen. Auch deshalb ist es sinnvoll, über die Communities/Netzwerke Kontakt zu knüpfen.

### Gruppengröße

Um sinnvoll miteinander arbeiten zu können, den Aufbau einer sicheren Atmosphären zu fördern und die Gruppe zusammenwachsen lassen zu können, sollten Kurse nicht in Gruppenstärken über 12 Frauen\* durchgeführt werden. Diese Zahl hat sich bei vielen Organisationen/Projekten als Obergrenze bewährt, da darüber hinaus schnell das Betreuungsverhältnis ungünstig wird und einzelne Frauen\* drohen, abgehängt zu werden.

### Versorgung und Raumarrangement

Bei grundlegenden Kursen in der ersten und zweiten Phase, in denen es lockerer zugeht und eher um Empowerment als konkrete Qualifizierung geht, ist es sinnvoll, Kaffee/Tee und Nahrung/Snacks bereitzustellen. Getränke sowie Obst und Gebäck führen in der Regel schnell zu einer gelösteren und heimeligere Atmosphäre. Gleiches gilt für die Sitzgelegenheiten und Dekoration des Raums. Je nach Bildungsinhalt sollte der Raum hier angepasst werden, um an die nötige Stimmung angepasst zu sein. In auf Empowerment fokussierten Modulen würde ich für eine lockere, bequeme Raumanordnung plädieren. Gleichzeitig sind für praktische Kurseinheiten Rückzugsräume sinnvoll.

Wie oben bereits annotiert gibt es auf Seiten der Unternehmen/Betriebe zahlreiche Fragen zur Einstellung von Geflüchteten und Migrant\*innen. Um ein Arbeitsmarktintegrationsprojekt erfolgreich zu gestalten, ist die Zusammen- und Mitarbeit der Unternehmen/Betriebe freilich unabdingbar. Es ist sinnvoll, gleich zu Beginn des Projekts mit lokalen Unternehmen/Betrieben in Kontakt zu treten – sei es über eine Kampagne oder Kaltakquise –, mit dem Ziel, ein Unternehmens- und Betriebenetzwerk aufzubauen. Dabei sollten die Unternehmen/Betriebe nicht nur als Tools für die Vermittlung gesehen, sondern ebenso in ihren Bedarfen und Anfragen ernst genommen werden. Dieses kann einerseits hilfreich sein, um Sprach- und Bildungseinheiten praxisnaher zu gestalten, indem etwa Exkursionen und Betriebebesuche durchgeführt werden. Andererseits kann mit den Unternehmen/Betrieben auch ganz konkret an Vermittlungen bzw. dem Übergang der Frauen\* in Arbeit/Ausbildung gearbeitet werden, indem bspw. Schnupper-Praktika vereinbart werden oder passgenaues Matching stattfinden kann. Exkursionen sind für die Frauen\* vor allem auch wichtig, um sich die Arbeitsumgebung klarer vorstellen zu können. Praktika dienen beiden Seiten als Plattform des Kennenlernens und Abschätzens, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll erscheint und gewollt ist. Die Akquise von Unternehmen/Betrieben, gerade die Kaltakquise, kann sehr anstrengend sein, da bei vielen Einrichtungen noch Vorurteile und Sorgen vorhanden sind. Gerade kleine Unternehmen sind mit der Auftragslage oft überlastet und haben wenig Zeit. Hier ist es wichtig, vor allem auf rechtliche/bürokratische Fragen Antworten zu haben und beraten zu können, als auch eventuelle Förderwege zu kennen. Außerdem sind die Projektmitarbeiterinnen als Brücke zu verstehen, um auch interkulturell beraten/unterstützen zu können. Ein (informelles) Mentoring sowohl auf Seiten der Frauen\* als auch der Unternehmen/Betriebe ist selbst nach Übernahme in Ausbildung/Arbeit noch weitestgehend sinnvoll. Der Kontakt baut Berührungängste ab, macht die Kompetenzen der Frauen\* sichtbar und es kann im Einzelfall besprochen werden, welche Qualifikationen/Anforderungen noch fehlen bzw. angepasst werden sollten.

## 3.4 Inhaltliche Elemente der Bildungsarbeit

---

Die inhaltlichen Elemente sind nicht chronologisch oder hierarchisch strukturiert. Der Heterogenität der Gruppe und der jeweiligen Phase entsprechend, in der die Frauen\* sind, verlagern sich die Schwerpunkte. All diese Aspekte sollten jedoch sinnvollerweise in einem Projekt mindestens als Aspekte mitgedacht werden. Je nach Schwerpunkt setzen sich die eigens durchgeführten Angebote dann unterschiedlich zusammen. Für die Abdeckung der anderen Elemente ist Netzwerkarbeit sowie Verweisberatung wichtig. Die einzelnen Module können jeweils für verschiedene Momente des Empowerments stehen bzw. dieses unterstützen (v.a. Beratungssituationen und Informierung über relevante Themen, wie Gesundheit und Rechte).

Die vier inhaltlichen Hauptelemente sind folglich: (1) Beratung, (2) Information, (3) Qualifizierung, (4) Vermittlung. Wobei alle vier nicht immer ganz klar zu trennen sind, sondern sich überschneiden und ineinandergreifen.

### 3.4.1. Beratung

---

#### Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse (Profiling)

Für eine erfolgreiche Bildungsarbeit mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen sollte es auf dem Weg zur Arbeit/Ausbildung zu einer Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse kommen. Dies bezweckt einerseits, tatsächlich zu sehen, welche Fähigkeiten und Erfahrungen schon da sind und in welche Richtung eine gemeinsame Arbeit gehen kann. Gleichzeitig ist die Kompetenzfeststellung ein erster Moment des Empowerments, in dem klar gemacht werden kann, was die Frau\* bereits kann und von woaus eigene Bedarfe und Ziele formuliert werden können. Zugleich ist eine Kompetenzfeststellung für die Bildungsarbeit wichtig, um zu sehen, wie sich die Gruppe zusammensetzt und bei welchen Fähigkeiten und Bedarfen angesetzt werden kann. Auch für das spätere Matching mit den Unternehmen ist dies wichtig. Für die Kompetenzfeststellung formeller Bildung bietet sich eine Zusammenarbeit mit IQ Brandenburg an.



Bei der Kompetenzfeststellung sollte jedoch nicht nur auf formelle Bildung Wert gelegt werden, sondern ebenso auf non-formale Kompetenzen. Die Aufwertung derselben, wie etwa Hausarbeit oder Pflege von Angehörigen, kann empowernd wirken und ist gleichermaßen für die Perspektiventwicklung sinnvoll; außerdem kann mensch davon ausgehen, dass ein Großteil dessen, was Menschen lernen das Ergebnis außerunterrichtlicher Lernprozesse ist. Es geht mithin um ressourcenorientierte Erfassung individueller Lebenslagen, Kompetenzen und Bedarfe.

### Anerkennung von Berufs-/Bildungsabschlüssen/-qualifikationen

In Zusammenhang mit der Kompetenzfeststellung steht auch die Anerkennung von Zeugnissen und Qualifikationen der Frauen\*. Häufig ist das Anerkennungssystem bzw. die Möglichkeit dazu unbekannt oder noch offen. Die Anerkennung von Schul- oder Arbeitszeugnissen und Berufsabschlüssen/-zeugnissen kann für die Vermittlung allerdings entscheidend sein. Hier bietet sich eine Zusammenarbeit mit Anerkennungsstellen, wie der IQ Anerkennungsstelle, an und Verweisberatung ist geboten. Zumeist müssen die Zeugnisse zuvor noch übersetzt werden. Idealerweise sollten die Frauen\* bei diesen Prozessen unterstützt/begleitet werden. Die Anerkennung der Zeugnisse erleichtert darüber hinaus die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und damit der Arbeitsmarktintegration.

### Berufswegeplanung

Für die Arbeitsmarktintegration ist selbstverständlich eine umfassende Beratung über individuelle berufliche Möglichkeiten wichtig. Diese sollte jedoch nicht zu früh durchgeführt werden, da für viele Frauen\* zunächst andere Themen im Vordergrund stehen (Familien, Wohnung, Gesundheit, etc.). Ist jedoch eine Kompetenzfeststellung vollzogen und haben die Frauen\* eigene Vorstellungen/Bedarfe formuliert, kann ganz konkret und in regelmäßigen Abständen mit ihnen darüber reflektiert werden, welche Berufszweige für sie interessant sind und welche Bildungs-/Qualifizierungsschritte für eine Vermittlung noch nötig sind. Hierbei kann auch der Kontakt zu Unternehmen/Betrieben wichtig sein, da sich z.B.

über Hospitationen/Praktika, d.h. praktische Erfahrungen, das Bild schärfen lässt. Gleichzeitig ist die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation wichtig – genauso wie eine langfristige Berufsperspektive, die für das weitere Vorgehen bei aller Unsicherheit Halt bieten kann.

## Familienberatung

Für traditionelle Familienkonzepte aber auch generell stellt sich in Deutschland eine neue Familiensituation dar, die die alten Rollenmuster in Frage stellt. Da Frauen\* in den Herkunftsländern im Schnitt deutlich weniger gearbeitet haben als Männer\*, und Männer\* neben der allgemeinen Unsicherheit im neuen Land auch noch einen Rollenwechsel hinnehmen (müssen), der im Rahmen der klassischen Geschlechterkonstruktionen mit Verlust konnotiert ist, ist es sinnvoll, Familienberatung zu betreiben. D.h. die gesamte Familie beim Prozess der Arbeitsmarktintegration der Frauen\* mitzunehmen.

Die damit einhergehende Erhöhung der Unabhängigkeit der Frauen\* führt oft auch zu einer Machtverschiebung innerhalb der Familien. Diese zu moderieren und Konflikten vorzubeugen, ist eine sozialpädagogisch sinnvolle Maßnahme, da der Rollenkonflikt auch zu Abbrüchen der Bildungsmaßnahmen durch die Frauen\* führen kann. Bereits bei der Information über die Angebote kann es deshalb sinnvoll sein, die gesamte Familie darüber zu informieren, denn so lassen sich auch andere Familienmitglieder in der Motivations- und Überzeugungsarbeit mitnehmen.

Hierbei hat sich laut Farrokhzad (2017) bspw. das Konzept der Familienkonferenzen bewährt.

Dort geht es v.a. darum, die männlichen\* Familienmitglieder “ins Boot zu holen” und damit die gesamte Familie darüber zu informieren, welche Vorteile für die gesamte Familie die Teilnahme der Frauen an Beratungs- und Qualifizierungsangeboten entstehen (z.B. mittelfristig die Verbesserung der ökonomischen Situation durch Erwerbsarbeit beider Ehegatt\*innen, Erhöhung der Chancen, keine Transferleistungen mehr beziehen zu

müssen, positive Effekte auf die Kinder, etc.) (vgl. ebd.: 50, FN 44).

### Rechtliche Beratung

Rechtliche Beratung ist insbesondere bei Menschen, die noch im Asylverfahren sind oder einen Negativbescheid bekommen haben, wichtig. Oft geht es auch schlicht darum, die bürokratischen Formulare/Briefe/Anforderungen zu verstehen. Gerade in der ersten Zeit in Deutschland liegt hier viel Unsicherheit. Wenn es jedoch zu ernstlichen juristischen Lagen, wie bspw. der Ausreiseaufforderung kommt, sollte spätestens dann professionelle Rechtsberatung zu Rate gezogen werden. Auch hier ist eine permanente Kooperation mit Beratungsstellen sinnvoll. Gute Kontakte sind hier u.a. bridge. Netzwerk für Bleiberecht, der Flüchtlingsrat Brandenburg oder die Refugee Law Clinic.

### Verweisberatung

In vielen Fällen bedarf es für die Beratung zu spezifischen Themen Expert\*innen (bspw. rechtliche oder psychosoziale Beratung). Hierfür ist es für die Beratung im Projekt sinnvoll, ein Netzwerk aus festen Partner\*innen zu haben, an die mensch verweisen kann und die in den jeweiligen Hinsichten die weiterführende Beratung übernehmen können. Teil davon, je nach Ausrichtung, kann auch die Verweisberatung an andere Integrationsprojekte sein, die schwerpunktmäßig besser zu den jeweiligen Frauen\* passen. Macht mensch beispielsweise ein Projekt mit Schwerpunkt Handwerk und eine Frau\* möchte im Gesundheitsbereich arbeiten, ist hier ein Verweis an geeignetere Projekte sinnvoll. Gerade die Bekanntheit sowie Verfügbarkeit von Angeboten der Asyl- und Migrationsberatung ganz allgemein ist oft bei Geflüchteten und Migrant\*innen noch sehr gering. Hierbei ist bspw. eine Kooperation mit BleibNet pro-Quali (BpQ), der KAUSA Servicestelle oder dem IQ Netzwerk sinnvoll.

### Psychosoziale Beratung

Viele Menschen, die nach Deutschland migrieren, ob erzwungen oder

nicht, leiden unter verschiedenen Traumaerfahrungen. Psychosoziale Beratung ist hier frühestmöglich angebracht. Dafür ist auch Aufklärungsarbeit nötig – etwa darüber, dass Therapie nichts Schlechtes ist oder über ihre Frauen\*rechte. Bei der psychosozialen Beratung sollte nicht mit Halbwissen agiert werden, sondern schnellstmöglich an Fachpersonal verwiesen werden. Eine Kooperation mit einer diesbezüglichen Institution ist in jedem Fall sinnvoll. Ein Beispiel für ein sehr gutes Projekt ist hier XENION. Psychosoziale Hilfen für politisch Verfolgte e.V.

### Mobile Beratung (bei schwacher Mobilität)

In ländlichen Gebieten mit schwacher Mobilität, aber auch grundsätzlich bei Frauen\* in den ersten beiden Phasen, kann mobile Beratung helfen, d.h. die Beratung bei den Personen vor Ort durchzuführen. Bei einem regelmäßigen Angebot können darüber hinaus eventuell Frauen\* erreicht werden, die bei nicht aufsuchender Beratung dieses Angebot nicht angenommen hätten. Auch ist dies ein Element, der niedrigen Bildungspartizipation aufgrund schlechter Infrastrukturen in puncto Mobilität entgegenzuwirken.

Für den Empowermentprozess und die Entwicklung eines Selbstbildes sowie die Aneignung der neuen Lebensumgebung, kurz: für den Integrationsprozess, ist Wissen über die Aufnahmegesellschaft ungemein wichtig. Leider ist die Informationslage oft (noch) zu schlecht und von Halbwissen dominiert oder durch Verständigungsprobleme verhindert. Deshalb spielt die Information bzw. politisch-kulturelle Bildung eine zentrale Rolle. Allerdings muss hier dafür Sorge getragen werden, dass die Informationen auch ankommen. Muttersprachliche Lehrende oder Personen, die zumindest übersetzen können, wären deshalb wichtig. Oder aber die Informationen sollten übersetzt schriftlich vorliegen, sollten alle Teilnehmenden lesen können. Es hat sich allerdings herausgestellt, dass es nicht reicht, Informationen – und sei es nur der Verweis auf ein Bildungsmodul – in schriftlicher Form, selbst wenn übersetzt, auszuteilen oder auszulegen. Es bedarf hierfür mündlicher Veranstaltungen, die ausschließlich Frauen\* zugänglich und niedrighschwellig sind.

Inhaltlich überschneidet sich hier Beratung und Wissensvermittlung häufig. Gleichzeitig sollte Informationsvermittlung auch sinnvolle Ergänzung oder Inhalt der Sprachmodule sein.

In der Themenaufstellung für die verschiedenen Informationsbereiche, die wichtig sind, folge ich thematisch weitestgehend dem großartigen, leider unveröffentlichten Rahmencurriculum des Netzwerk österreichischer Mädchen- und Frauenberatungsstellen, das sechs Vertiefungsmodule vorschlägt (Module 5-10), die ich leicht abgewandelt habe, und füge ihm noch vier (Module 1-4) hinzu. Die Bereiche sind wiederum nicht hierarchisch oder chronologisch organisiert. Es gibt Bereiche, die eher für den Unterricht sinnvoll sind, und ganz lebenspraktische Bereiche, die eher in der Beratung zum Zuge kommen werden:

### *(1) Wichtige Institutionen/Behörden in Deutschland*

In den ersten beiden Phasen ist es für die Frauen\* sehr wichtig, zu verstehen, welche Behörde/Institution welche Zuständigkeit bei den ersten Schritten in Deutschland hat: Woher bekomme ich mein Geld? Wen muss ich fragen, wenn ich arbeiten möchte? Hier ist die Informierung über die zentralen zuständigen Institutionen (Jobcenter, Arbeitsagentur, Ausländerbehörde, etc.) hilfreich, den Alltag nachvollziehbar zu machen.

### *(2) Wohnen*

Gleiches gilt für das Wohnen. Nach dem Ankommen in Deutschland und der ersten Verschnaufpause wird die Suche und der Wunsch nach einer eigenen Wohnung mit Privatsphäre virulent. Dabei gilt es, die eigenen Rechte und Pflichten als Mieterin zu verstehen sowie bürokratische und finanzielle (Kautions-) Hürden zu nehmen. Expertinnen beschreiben immer wieder, dass die Übergänge zwischen den Systemen, insbesondere in eine eigene Wohnung, zu großen Anstrengungen und Schwierigkeiten führen kann. Darüber sollte informiert und gemeinsam Lösungswege gefunden werden.

### *(3) Weitere Integrationsprojekte und Sprachkurs-/Qualifizierungsangebote*

Viele Geflüchtete werden entweder ohne Plan von Integrationsprojekt zu Integrationsprojekt geschickt und/oder sie haben keinen Überblick darüber, welche Angebote und Türen ihnen wirklich offen stehen. Hier gilt es, Transparenz herzustellen und klarzumachen, in welchen Richtungen und auf welche Weisen sie sich weiterbilden können – soweit das selbst bekannt ist. Dabei kann es auch – etwa bei Arbeitsintegrationsprojekten mit klarem Branchenbezug – sinnvoll sein, die Teilnehmerinnen an ein anderes Projekt zu verweisen, wenn dies besser zu ihren Vorstellungen passt.

#### (4) *Demokratiebildung*

Um zu verstehen, in welcher Gesellschaft die Frauen\* nun Fuß fassen können und werden, sind Grundlagen der Demokratiebildung sinnvoll. Was bedeutet Demokratie ganz praktisch? Welche Rechte habe ich (bspw. Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, etc.)? Diese Bildung kann auch Teil des Deutschkurses sein und ist gleichermaßen Voraussetzung für das tiefere Verständnis anderer Lebensbereiche.

#### (5) *Frauen\*rechte – Reflexion der Geschlechterrollen*

Hierin geht es darum, die Rechte der Frauen\* in Deutschland zu verstehen und die eigene Rolle zu lernen, kritisch vor dem Hintergrund der Menschenrechte und dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu reflektieren. Das Modul ist letztlich eine Spezifizierung der Demokratiebildung. Teil davon soll auch sein, zu verstehen, wie die Selbstbestimmung von Frauen\* über den eigenen Körper, die Sexualität und die Gestaltung des eigenen Lebens geschützt ist. Ziel ist es auch, dass die Frauen\* das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit sowie Grund- und Freiheitsrechte verstehen.

#### (6) *Arbeitsmarkt – Ausbildung/Arbeit – finanzielle Selbstständigkeit*

Die Information darüber, wie Arbeit in Deutschland organisiert ist und welche Möglichkeiten den Frauen\* offen stehen, ist für die Arbeitsmarktsituation ganz wichtig. Am Anfang steht die Frage danach, wie die Finanzierung des alltäglichen Lebens in Deutschland aussieht. Es geht aber auch darum, zu verstehen, welchen enormen Stellenwert Bildung(sabschlüsse) in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt haben. Darin kann aufgezeigt werden, dass es finanziell und langfristig nicht unbedingt sinnvoll ist, direkt in einer Helfertätigkeit in Arbeit zu gehen, da die Gefahr besteht, langfristig im Niedriglohnsektor zu bleiben. Die Unterscheidung von Arbeit und Ausbildung ist hier fundamental.

(7) *Lebensgemeinschaft – Ehe –*

*Familie und selbstbestimmte Lebensentwürfe*

Mit der Reflexion von Lebensgemeinschaft und Ehe sollen die Frauen\* zum einen die Vielfalt an Familienformen/Lebensformen verstehen lernen, aber auch ihre eigenen Rechte in diesem Rahmen kennenlernen. Gerade für Frauen\*, die aus patriarchalen Strukturen kommen, ist Trennung/Scheidung in Deutschland ein spannendes Thema. Die rechtlichen Grundlagen hierfür zu verstehen, ist dementsprechend wichtig – ebenso zu verstehen, wie sie einen selbstbestimmten Lebensentwurf fassen können und was das für sie jeweils beinhaltet.

(8) *Gewaltfrei leben*

Den Frauen\*rechten und der Lebensgemeinschaft entsprechend sollen die Frauen\* auch lernen, welchen Schutz sie in Deutschland vor Gewalt erhalten können. Dabei geht es auch darum, verschiedene Gewaltformen, wie körperliche und psychische Gewaltformen – auch Diskriminierung als Gewalt –, zu lernen, wahrzunehmen und sich dementsprechend an Hilfseinrichtungen zu wenden.

(9) *Aktive Elternschaft – Kindergarten –*

*Schule – Bildung – Jugendschutz – Gesundheit*

Hierbei soll auf die Grundlagen der Erziehung in Deutschland eingegangen werden, wie z.B. den Jugendschutz oder das Gewaltverbot in der Erziehung. Was bedeutet es, Eltern zu sein, welche Rechte und Pflichten beinhaltet das? Welche Institutionen gibt es für meine Kinder? Dabei soll auch nochmals die Bedeutung der Bildung im Allgemeinen sowie im Speziellen für die Arbeitsaufnahme hervorgehoben werden und die Funktionsweisen des Bildungssystems verstanden werden – Teil davon ist auch die Schulpflicht bis 16 Jahre.



### *(10) Gesundheit – Körper – Sexualität*

Ziel dieses Moduls ist es, dass die Frauen\* das Gesundheitssystem verstehen. Dabei ist auch die Normalität psychosozialer Beratung/Therapie wichtig, die in vielen Herkunftsländern verpönt ist. Für die Frauen\* ist es überdies relevant, Wissen über gynäkologische Untersuchungen zu erlangen (Vorbeugeuntersuchungen, Verhütung und die Möglichkeit des Schwangerschaftabbruchs). Teil des Moduls kann auch der Dialog über frauen\*spezifische Gesundheits-/Körperthemen aus feministischer Perspektive sein, ebenso wie die Aufklärung über die Rechte gegenüber Ärzten oder auch den Umgang/die Ablehnungsmöglichkeit männlicher Ärzte. Zugleich soll Sexualität als Thema den Blick auf seine Relevanz für die Gesundheit lenken.

#### Deutschkurse

Die deutsche Sprache zu erlernen, ist logischerweise der Schlüssel zur Integration. Je nach Phase kommen hierbei verschiedene Themen zum Deutschkurs hinzu. Als Prämisse kann grundsätzlich gelten, dass das Erlernete an die Wirklichkeit, d.h. die Praxis zurückgebunden werden sollte, um Lernerfolg zu garantieren. Das bedeutet für die verschiedenen Phasen der Integration je andere Schwerpunkte der flankierenden Praxis.

So ist es in den ersten beiden Phasen sinnvoll, die Sprache in den alltäglichen Herausforderungen, wie Einkaufen, Arztbesuche oder Wohnungssuche, zu verankern.

In den folgenden Phasen können hier der Phase entsprechend andere Themen besprochen werden. Für die Arbeitsmarktintegration hat es sich als sinnvoll erwiesen, mit den Projektgruppen auch sprachlich auf Berufssprache und Berufsfelder einzugehen, ebenso wie Bewerbungstraining in den Sprachkurs zu integrieren. Darüber hinaus ist es für die Verankerung der Sprache sinnvoll, Exkursionen in Unternehmen/Betriebe zu machen. Diese Exkursionen helfen nicht nur der praktischen Verankerung, sondern auch dem Kennenlernen der neuen sozialen Umgebung. Auch Hospitationen, falls möglich, oder Workshops in den Unternehmen sind eine spannende Möglichkeit.

Außerdem hat sich gezeigt, dass bspw. bei der Perspektivierung handwerklicher Berufe praktische Kurse neben den Sprachkurseinheiten ungemein helfen, sowohl die Motivation hoch zu halten, als auch die Sprache greifbar zu machen, als auch bspw. Soft-Skills oder Gepflogenheiten des Arbeitsmarktes zu vermitteln – etwa dadurch, dass die konkrete Arbeit in einem Betrieb simuliert wird. Auch der Einsatz von Role-Models aus den Herkunftscommunitys ist für die Motivation und den Lerneinsatz Gold wert.

Es bietet sich also vor allem in einer späteren, der Vermittlung näheren Phase an, konkrete Praxismodule mit Sprachmodulen zu kombinieren – jeweils von den Fähigkeiten und Bedarfen der Frauen\* ausgehend

modulare Qualifikation anzubieten, was natürlich ein recht hohes Maß an Flexibilität voraussetzt.

Für die Durchführung der Sprachkurse und den Lernerfolg empfehlen Expert\*innen möglichst sprachlich homogene Gruppen, um die individuellen Bedarfe der Teilnehmerinnen\* besser berücksichtigen und bedarfsgerecht arbeiten zu können.

Für das Sprachniveau gehen Unternehmen/Betriebe bzw. die Kammern, Jobcenter und Arbeitsamt von einem Mindestmaß an gutem B1 aus, wünschen sich jedoch B2. Integrationsprojekte berichten auch von erfolgreichen Vermittlungen und Ausbildungen mit A2. Hier ist letztlich die Zusammenarbeit zwischen Vermittlungskraft und Unternehmen/Betrieb entscheidend und eine möglichst große Transparenz.

#### Naturwissenschaften und andere Fächer

Gerade im Hinblick auf Ausbildung und die Schwierigkeiten in der Berufsschule kann es sinnvoll sein, Naturwissenschaften und bspw. Sozialkunde in die Modulstruktur zu integrieren. Insbesondere Mathematik ist in jedem Ausbildungsberuf vonnöten. Hier fehlt es oft an Vorwissen und es sollte bei Bedarf zu Bildungsmodulen dafür kommen.

### 3.4.4. Vermittlung

---

#### Bewerbungstraining

Beim Bewerbungsprozess bedarf es individueller Unterstützung. Wie ein Bewerbungsverfahren abläuft und was dafür nötig ist (Lebenslauf, Anschreiben, Vorstellungsgespräch), kann auch in den Berufssprachkurs integriert werden. Die einzelnen Schritte sollten im Idealfall allerdings individuell sozialpädagogisch begleitet werden.

#### Praktika

Die betriebliche Erprobung in Form von Praktika hat sich als zielführend und erfolgreich herausgestellt. Unternehmen/Betrieb und Frau\* können so beidseitig erproben, inwiefern eine Zusammenarbeit inhaltlich und strukturell interessant ist – und ob sich beide Seiten verstehen. Gerade für kleine und mittlere handwerkliche Unternehmen ist diese Erprobung Voraussetzung für die Übernahme in Arbeit oder Ausbildung. Für die Frauen\* wiederum kann hier getestet werden, ob das Berufsfeld und die Arbeitsumgebung für sie das richtige sind. Informationsdefizite über Branchen und nötige Soft-Skills bei der Arbeit lassen sich außerdem durch Praktika am besten beheben. Für die Möglichkeit der betrieblichen Erprobung ist qualitativ gute Netzwerkarbeit mit Unternehmen/Betrieben enorm hilfreich, da Kaltakquise ungemein Ressourcen zieht. Es ist sinnvoll, hier Kooperationen abzuschließen.

#### Matching

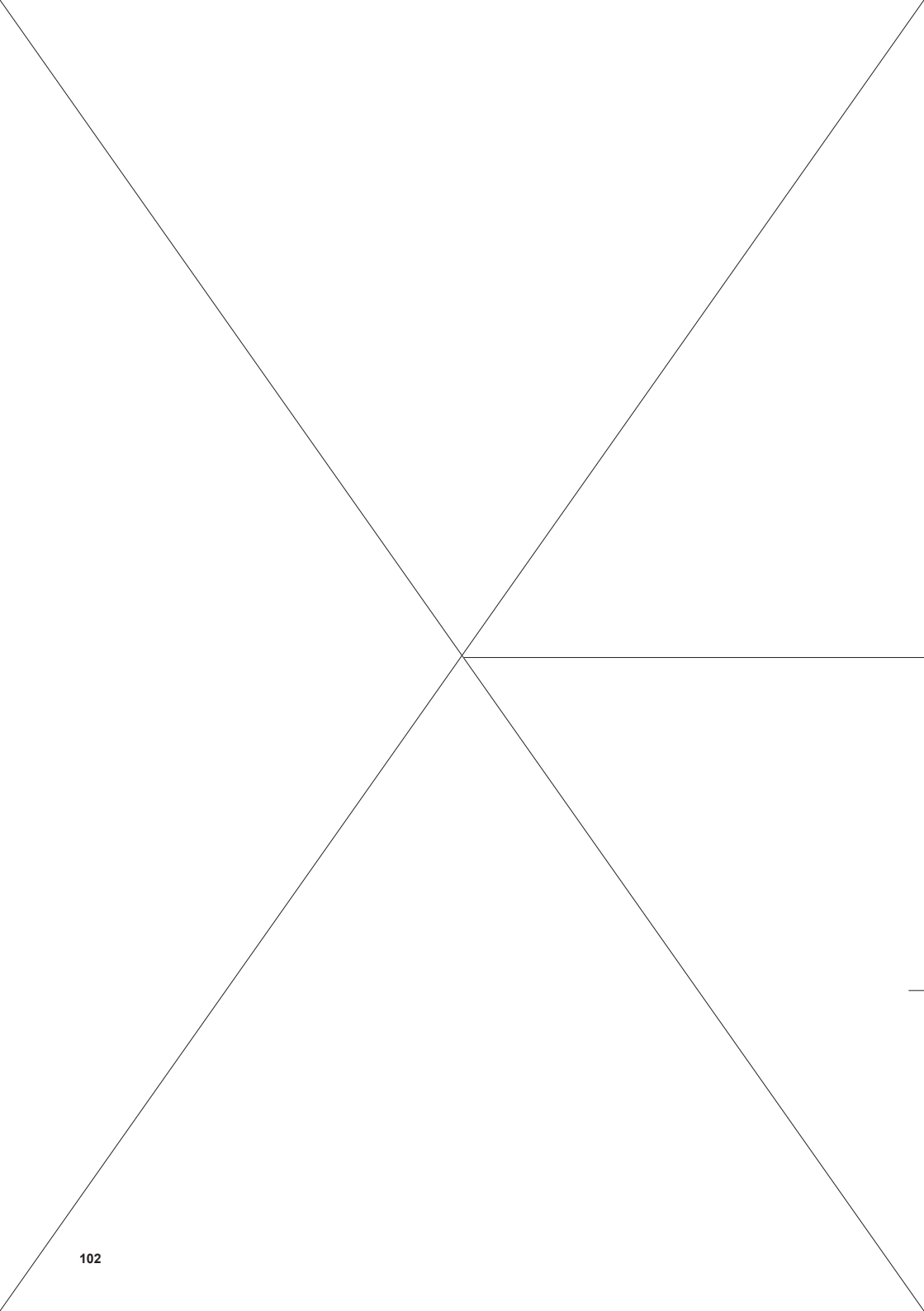
Bei der Vermittlungsarbeit geht es darum, abzuschätzen, ob Stellenprofil und zu vermittelnde Person zusammenpassen. Voraussetzung dafür ist im Grunde eine gute Kompetenzfeststellung sowie eine längere Zeit, die die Frau\* den Vermittlungskräften bekannt ist, da sie erst durch längeres Kennenlernen einschätzen können, wie die Passung ist. Für Qualifizierungsmaßnahmen mit Ziel Vermittlung ist also eine längere Projektlaufzeit sinnvoll.

Gleichzeitig kann eine Aufgabe der Mitarbeiter\*in darin bestehen, mit den Arbeitgeber\*innen kritisch zu gucken, inwieweit die Stellenanforderungen sinnvoll sind oder ob sie nicht im Zweifelsfall angepasst werden könnten. Für das passgenaue Matching ist die Netzwerkarbeit mit Unternehmen/Betrieben sehr wichtig. Mit Kooperationspartner\*innen kann bei noch leicht fehlenden Qualifikationen auf Seiten der Frau\* über Zwischenmaßnahmen wie Nachqualifizierung oder Einstiegsqualifizierung (EQ) (als Übergang zur Ausbildung) nachgedacht werden.

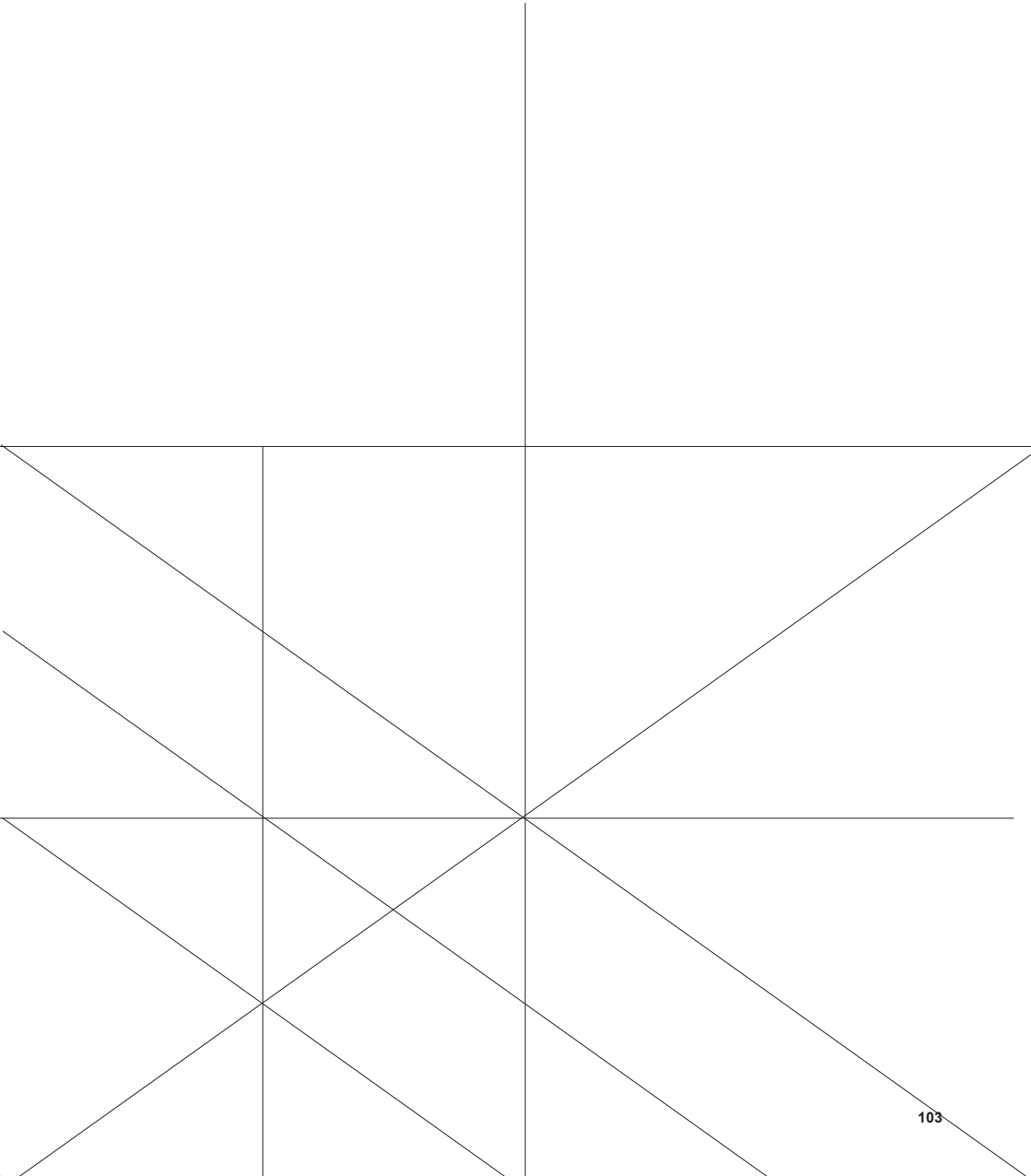
(Informelles) Mentoring  
(Unternehmen und Geflüchtete/Migrant\*innen)

Viele Mitarbeiter\*innen aus Integrationsprojekten berichten, dass nach dem Übergang von Geflüchteten in Arbeit sowohl die Vermittelten als auch die Unternehmen/Betriebe mit allerlei Fragen und Unsicherheiten konfrontiert sind. Diese sind bürokratisch-rechtlicher Natur als auch zwischenmenschlicher. Hierfür ist es mindestens in der Anfangszeit sinnvoll, in Einzelbetreuung sowohl den Unternehmen/Betrieben als auch den Geflüchteten Mentor\*innen zur Seite zu stellen bzw. eine Mitarbeiter\*in im Projekt zu haben, die für Fragen und Bedarfe Anlaufstelle ist und jederzeit kontaktiert werden kann. Für Unternehmen wäre es außerdem sinnvoll, eigenständig eine\*n Mentor\*in als Mitarbeiter\*in im Betrieb zu haben. Das (informelle) Mentoring hilft mithin, die Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren.

Teil des (informellen) Mentorings der Unternehmen ist dann auch die Beratung für Förderungen/Zuschüsse, die Unterstützung bei der dazu nötigen Antragstellung sowie überhaupt die rechtliche/bürokratische Unterstützung. Aber auch die Organisation von bspw. während der Ausbildung notwendigen Nachhilfen in Deutsch oder Mathematik ist ein Aspekt.



# 4. Fazit und kurze Zusammenfassung



***“Es geht um Freiheit, und trotzdem möchte [ich] niemanden befreien. Aus zwei Gründen: Erstens wollen einige Leute gar nicht befreit werden, und zweitens müssen alle, die frei sein möchten, sich letztlich selbst befreien. Natürlich gibt es Frauen, die gern unterwürfig sind und traditionelle Rollen mögen, und es gibt***



**wirklich, wirklich  
überhaupt nicht an-  
ders denken lassen  
denn als im Stehen  
pinkelnde Grilleexper-  
ten. Aber: Alles ist  
schöner, wenn es  
freiwillig ist und  
bewusst selbst  
gewählt, und dazu  
muss man die Alter-  
nativen zumindest  
kennen."**

**(Margarete Stokowski – Untenrum frei)**

Die Bearbeitung der Frage, welche Bausteine für eine Förderkette geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen in Brandenburg nötig sind, um die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration zu lösen, hinterlässt ein durchaus ambivalentes Bild. Dies liegt unterschiedlichen lang ausgeführten Spannungsfeldern. Wie etwa dem Verständnis, dass Arbeitsmarktintegration sinnvoll nur im Kontext und mit Bezug auf Integrationsprozesse allgemein gedacht und bearbeitet werden kann, was einen hohen Grad an Komplexität bedeutet. Zwar ist durch den Zuzug von Ausländer\*innen ein hohes Potenzial für die Bekämpfung des Fachkräftemangels gegeben. Der Integrationsprozess stellt sich in Brandenburg speziell als kompliziert dar, da hier einerseits grundlegende Infrastrukturen (der Integration) gerade im ländlichen Raum fehlen und andererseits auch die Zivilgesellschaft und Unternehmen/Betriebe nur wenig Erfahrung mit Geflüchteten und Migrant\*innen vorzuweisen haben – es also noch viele Vorurteile und Unsicherheiten gibt. Der komplexe Integrationsprozess als solcher findet also zusätzlich auf mindestens drei Akteur\*innenfeldern statt. Hier bedarf es eines wechselseitigen Aufeinanderzugehens. Darüber hinaus zeigte sich bei der Arbeit und den Fachgesprächen immer wieder, dass zahlreiche Probleme und Herausforderungen für die Integration struktureller Natur sind und grundsätzliche Probleme von Brandenburg darstellen. Bspw. sind Mobilität, demographischer Wandel und Rückzug von Institutionen nicht nur ein Problem der Integration, sondern Ergebnis eines strukturpolitischen Versäumnisses, das im Besonderen Menschen in ländlichen bis peripheren Gebieten betrifft. Ähnliches gilt in puncto Genderproblematiken. Geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen finden sich am Arbeitsmarkt nicht nur aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt, sondern ebenso aufgrund ihres Geschlechts. Diese Benachteiligung beruht auf einem grundsätzlich eher konservativen Auslegung von Geschlechterrollen auch seitens bspw. von Jobcentern oder Kammern. Für Bildungsprojekte bedarf es idealerweise deshalb eines ganzheitlichen Ansatzes bei der Arbeit mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen. Nicht nur ist es sinnvoll, mit den Frauen\* zu arbeiten, sondern ebenso mit den (lokalen) Unternehmen/Betrieben und der Zivilgesellschaft. Von allen Seiten ist eine Öffnung, etwa durch Erfahrungsaustausch und gemeinsames Tätig-Sein, notwendig, um langfristig Integrationsperspektiven

zu schaffen. Gleichzeitig bietet die Analyse für sehr ländliche Gebiete durchaus Grund, an der Möglichkeit von Integration zu zweifeln, da schlechterdings erreichbare Einrichtungen wie Sprachkurse u.ä. fehlen und gleichzeitig keine Arbeitsplätze vor Ort gegeben sind, die eine langfristige Ansiedlung interessant machen. Verbesserungen im Bereich Arbeitsmarktintegration sind insofern abhängig von einer grundsätzlich anderen Strukturpolitik, die infrastrukturell schwach aufgestellte Kommunen/Landkreise unterstützt. Ist dies nicht gegeben, wird Integration hier zu einer sehr komplexen bis unmöglichen Aufgabe. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass Mindestvoraussetzungen gegeben sein müssen, dass Integration im ländlichen Raum möglich ist. Dazu zählt neben Deutschkursen und dezentralem Wohnraum auch die lokale Atmosphäre und vor allem der Zugang zum Arbeitsmarkt, um Perspektiven entwickeln zu können.

Für konkrete Bildungsprojekte mit geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen ließen sich einige Grundbausteine identifizieren, die für erfolgreiche Projektarbeit gedeckt sein sollten und je nach Phase, in der sich die Frauen\* bei ihrer individuellen Integration befinden, zum Einsatz kommen können. Dabei ist völlig klar, dass ein Projekt diese ganzen Aufgaben kaum wird alleine lösen können. Sie brauchen viel Zeit und sind arbeitsintensiv. Vielmehr muss hier eine Zusammenarbeit und im besten Fall eine umfassendere Finanzierung von Integrationsprojekten mit längeren Laufzeiten erfolgen.

### (1) Pädagogische Prämissen

*Empowerment als Haltung:* "Hilfe zur Selbsthilfe" als integraler pädagogischer Leitsatz – gegen Bevormundung und Paternalismus

*Partizipativer Bildungsansatz:* Frauen\* als Expert\*innen ihrer Situation, Einbindung von Frauen\* als Peer-Mentorinnen

*Ganzheitlicher Ansatz:* Frauen\*, Unternehmen/Betriebe und Zivilgesellschaft sind Teil der Bildungsarbeit

*Selbstreflexivität:* stete diskriminierungskritische Selbstreflexion der Bildungsträger/Lehrenden über die eigene Machtposition

*Im Netzwerk arbeiten:* Zusammenarbeit mit Partner\*innen im Bereich Fach-Beratung, zentralen bürokratischen Einrichtungen, anderen Integrationsprojekte, Unternehmen, etc. erleichtert die Arbeit enorm

*Niedrigschwelligkeit:* gerade in den ersten Phasen des Ankommens sollten die Bildungsprojekte möglichst niedrigschwellig sein und bei den Frauen\* vor Ort stattfinden

## (2) Sinnvolle Rahmen der Bildungseinheiten

*Kinderbetreuung und Teilzeitangebote:* gerade Mütter sind auf flexible Bildungsmodule angewiesen

*Weibliches Personal:* Zum Abbau von Hemmungen und die Gewährung eines Schutzraums ist in den ersten Phasen weibliches Personal sinnvoll  
Zielgruppenansprache: Die Teilnehmerinnen-Akquise sollte idealerweise aufsuchend und über die Communitys und Netzwerke der Frauen\* stattfinden (Schwesternschaft)

*Versorgung und Raumarrangement:* Für lockere Bildungs- und Austauschformate in den ersten Phasen des Ankommens ist eine entsprechend bequeme Umgebung mit Kaffee/Tee und entspannten Sitzmöglichkeiten sinnvoll

*Gruppengröße:* Die Gruppengröße von Workshops sollte die Anzahl von zwölf Teilnehmerinnen nicht übersteigen

*Akquise und Beratung von Unternehmen/Betrieben:* Unternehmen/Betriebe haben bei der Arbeitsmarktintegration häufig Unsicherheiten. Um den Übergang in Arbeit vorzubereiten, bietet es sich an, frühzeitig ein Unternehmensnetzwerk zu entwickeln und Beratung zum Abbau der Schwellen zu leisten.

## Beratung

*Kompetenzfeststellung und Potenzialanalyse (Profiling):* Kompetenzfeststellung dient dem Auftakt der individuellen Beratung/Betreuung, um zu eruieren, wo welche weiteren Bildungsschritte unternommen werden könnten

*Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen/-qualifikationen:* Für die Aufnahme von Arbeit ist es wichtig, bereits bestehende Berufs- und Bildungsabschlüsse anerkennen zu lassen. Dies vereinfacht die Aufnahme von Arbeit i.d.R.

*Berufswegeplanung:* Gemeinsam mit den Frauen\* eine langfristige Perspektive mit einzelnen Meilensteinen zu entwickeln, bietet Halt und lässt den Fortschritt immer wieder reflektieren.

*Familienberatung:* Die Integration von Frauen\* in den Arbeitsmarkt kann das Familien- und Machtgefüge innerhalb der Familie stark verändern und belasten. Es bietet sich hier an, die gesamte Familie (insb. auch die Männer\*) mitzunehmen.

*Rechtliche Beratung:* Briefe von Ämtern, gerade im Asylverfahren, sind oft schwer zu verstehen. Hier bedarf es der Unterstützung sowie Verweisberatung an Fachstellen.

*Verweisberatung:* Der Arbeit im Netzwerk entsprechend ist die Verweisberatung ausgesprochen wichtig. Allen voran in rechtlicher und psychosozialer Beratung bietet sich der Verweis und die Zusammenarbeit mit Fachstellen an.

*Psychosoziale Beratung:* Viele Frauen\*, gerade die aus erzwungener Migration, sind traumatisiert und körperlich versehrt. Die gesundheitliche Beratung und Unterstützung ist gerade zu Beginn ausgesprochen wichtig.

*Mobile Beratung:* In den ersten Phasen und in ländlichen Regionen sind die Wege oft weit, was viele Frauen\* daran hindert, Beratungen aufzusuchen. Hier ist aufsuchende, mobile Beratung sinnvoll.

## Information

Informationen über die neue Umgebung zu erhalten, ist ein Schlüsselmoment des Empowerment. Denn: Nur wer seine Rechte kennt, kann sie auch einfordern.

*Wichtige Institutionen/Behörden in Deutschland:* Welche Einrichtung ist wofür zuständig? Wie kann ich sie erreichen?

*Wohnen:* Wie kann ich eine eigene Wohnung bekommen? Was bedeutet der Übergang in eine Wohnung? Welche Herausforderungen erwarten mich? Was sind meine Rechte?

*Weitere Integrationsprojekte und Sprachkurs-/Qualifizierungsangebote:* Welche Bildungsangebote stehen für mich offen? Welche Angebote passen zu meinen Wünschen und Vorstellungen?

*Demokratiebildung:* Wie funktioniert das politische System? Was ist das Grundgesetz? Welche Rechte habe ich?

*Frauen\*rechte – Reflexion der Geschlechterrollen:* Welche Rechte habe ich als Frau\*? Welche Geschlechterrollen gibt es und wie möchte ich sein?

*Arbeitsmarkt – Ausbildung/Arbeit – finanzielle Selbstständigkeit:* Wie kann ich eine Arbeit/Ausbildung finden? Welche Herausforderungen erwarten mich? Was sind meine Rechte und Pflichten (am Arbeitsplatz)?

*Lebensgemeinschaft – Ehe – Familie und selbstbestimmte Lebensentwürfe:* Was bedeutet Ehe in Deutschland? Was bedeutet Partnerschaft? Welche Rechte habe ich in einer Ehe?

*Gewaltfrei leben:* Welche Rechte habe ich? Wohin kann ich mich bei Gewalterfahrung und Diskriminierung wenden?

*Aktive Elternschaft – Kindergarten – Schule – Bildung – Jugendschutz – Gesundheit:* Welche Rechte haben Kinder in Deutschland? Welche Erziehungsmodelle gibt es? Was ist erlaubt, was ist verboten?

*Gesundheit – Körper – Sexualität:* Wie funktioniert das deutsche Gesundheitssystem? Was passiert in einer Therapie? Was bedeutet Sexualität?

### Qualifizierung

*Deutschkurse:* Für die Deutschkurse gilt, dass sie, je nach Phase, an die Praxis zurückgebunden sein sollten. Sei es an den Alltag, die Wohnungssuche oder spezifische Arbeitskontexte als Praxisfelder. Exkursionen und praktische Kontexte bieten sich als Erweiterung an.

*Naturwissenschaften und andere Fächer:* Gerade für Personen mit Perspektive Ausbildung kann die zusätzliche Qualifizierung etwa in Mathematik/Physik oder auch Sozialkunde und Wirtschaft für das Gelingen der Ausbildung wichtig sein.

### Vermittlungsarbeit

*Bewerbungstraining:* Für die Vermittlungsarbeit ist Bewerbungstraining essentiell: Lebenslauf schreiben, Vorstellungsgespräch üben und Selbstwahrnehmung schulen sind hier wichtige Tools. Diese können auch Teil des Deutschkurses sein.

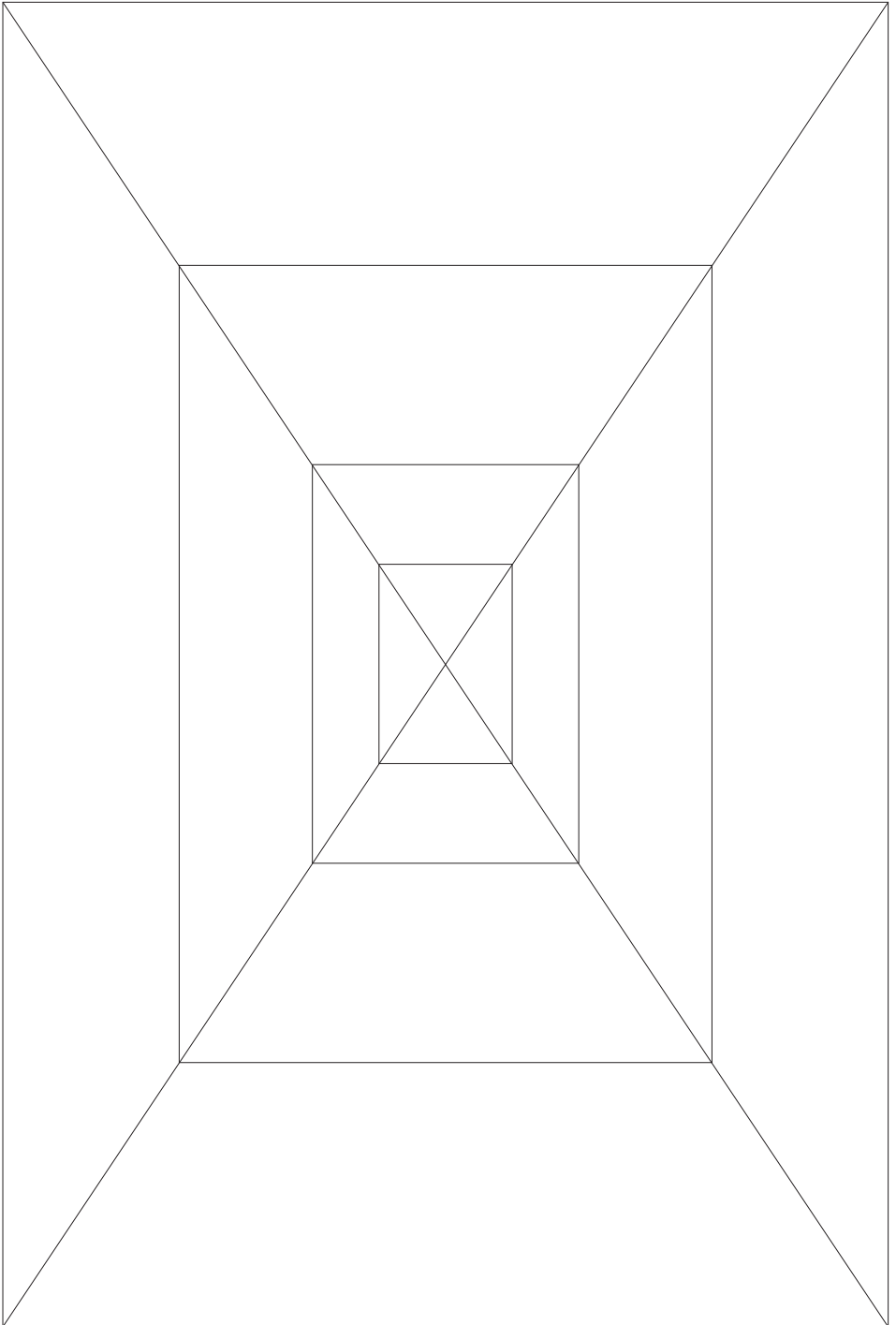
*Praktika:* Praktische Einheiten bei Unternehmen/Betrieben helfen, die wechselseitige Wahrnehmung füreinander zu verändern und gegebenenfalls Hemmungen abzubauen: Ist das wirklich der Beruf, in dem ich arbeiten will? Können wir gut zusammenarbeiten? Stimmt die Miteinander?

*Matching:* Um ein gutes Matching zwischen Frau\* und Unternehmen/Betrieb zu gewährleisten, ist es wichtig, sowohl mit Frau\* als

auch Unternehmen/Betrieb genau abzustimmen, welche Kompetenzen vorhanden sind bzw. noch entwickelt werden müssen und welche Anforderungen die Stelle hat. Idealerweise kann dann bei Passung über ein Praktikum der Einstieg in Arbeit/Ausbildung gelingen.

*(Informelles) Mentoring (Unternehmen und Geflüchtete/Migrant\*innen):*  
Die Herausforderungen enden nicht mit dem Übertritt in Arbeit. Immer wieder gibt es für Unternehmen/Betriebe bürokratische Herausforderungen oder Fragen sowie für Geflüchteten/Migrant\*innen Unsicherheiten bei ihren Pflichten, Rechten oder den Gepflogenheiten im Betrieb. Hier ist (informelles) Mentoring auf beiden Seiten sehr sinnvoll und zielführend.







## Literaturangaben und -hinweise

- Abdulle, Hawo (2016): Empowerment ist..., in: Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Perspektivwechsel Empowerment. Ein Blick auf Realitäten und Strukturen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen, [www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016\\_web.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016_web.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 16.
- Abels, Ingar/Jesuthasan, Jenny (2018): "Einleitung: Frauen und Flucht: Geflüchtete Frauen stärken – Resilienz fördern und Partizipation ermöglichen", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 4-7.
- Ackermann, Renate et al. (2018): "Way forward – supporting Refugees' Careers. Good practices for Vocational Training" by the Refugees in Vocational Training – RevoT, <https://www.kekdafni.gr/wp-content/uploads/2018/10/WAY-FORWARD.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Adichie, Chimamanda Ngozi (2014): We should all be feminists, Harper Collins Publ. UK.
- Akademie für Raumforschung und Landesplanung (2016): Positionspapier: Migration und Raumentwicklung, [https://spellerberg-stadtsoziologie.de/images/Aktuelles/Positionspapier\\_MigrationundRaumentwicklung\\_1.pdf](https://spellerberg-stadtsoziologie.de/images/Aktuelles/Positionspapier_MigrationundRaumentwicklung_1.pdf) (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- aktionsbündnis Brandenburg (Hg.) (2015): Flüchtlingsfeindliche Kampagnen in Brandenburg, <https://www.aktionsbuendnis-brandenburg.de/wp-content/uploads/2017/12/DemosInBrandenburg2015.pdf> (letzter Zugriff: 15.07.2019)
- Allport, Gordon Willard (1954): The nature of prejudice, Cambridge: Addison-Wesley.
- Aring, Jürgen (2013): Inverse Frontiers. Selbstverantwortungsräume. In: Faber, Kerstin; Oswald, Philipp (Hrsg.): Raumpioniere in ländlichen Regionen. Neue Wege der Daseinsvorsorge. Edition Bauhaus, Dessau. S. 42-56.

- Aschemann, Birgit (2013): Gerne TrainerIn sein und bleiben. Tipps von Unterrichtenden für Unterrichtende in der Basisbildung mit MigrantInnen, Graz, [https://www.netzwerkmika.at/application/files/7214/7885/0200/Trainerinnenbroschuere\\_final.pdf](https://www.netzwerkmika.at/application/files/7214/7885/0200/Trainerinnenbroschuere_final.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Auernheimer, Georg (1999): "Notizen zum Kulturbegriff unter dem Aspekt interkultureller Bildung", in: Gemende, Marion/Schröer, Wolfgang/Sting, Stephan (Hg.): Zwischen den Kulturen. Pädagogische und sozialpädagogische Zugänge zur Interkulturalität, Weinheim/München, S. 27-36.
- Aumüller, Jutta/Daphi, Priska/Biesenkamp, Celine (2015): Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen. Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement, [https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf\\_import/Studie\\_Aufnahme\\_Fluechtlinge\\_2015.pdf](https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/Studie_Aufnahme_Fluechtlinge_2015.pdf) (letzter Zugriff 16.08.2019).
- Aumüller, Jutta/Gesemann, Frank (2014): Abschlussbericht Forschungs-Praxis-Projekt: Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel, hrsg. von der Schader-Stiftung, [www.schader-stiftung.de/fileadmin/downloads/pdf/PDF\\_dynamische\\_Con-tents/Projekte\\_2014/Abschlussbericht\\_Integrationspotenziale\\_laendlicher\\_Regionen\\_im\\_Strukturwandel.pdf](http://www.schader-stiftung.de/fileadmin/downloads/pdf/PDF_dynamische_Con-tents/Projekte_2014/Abschlussbericht_Integrationspotenziale_laendlicher_Regionen_im_Strukturwandel.pdf) (letzter Aufruf 16.08.2019)
- Aumüller, Jutta/Gesemann, Frank (2016): "Flüchtlinge aufs Land? Migration und Integration im ländlichen Raum", in: bpb (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 46-47/2016 – Land und Ländlichkeit, Bonn, S. 29-34.
- Bade, Klaus (2015): "Fluchtursachen und Systemfragen", in: Migazin: [www.migazin.de/2015/07/21/bades-meinung-fluchtursachen-und-systemfragen](http://www.migazin.de/2015/07/21/bades-meinung-fluchtursachen-und-systemfragen) (letzter Aufruf: 16.08.2019)
- Bähr, Sebastian/Beste, Jonas/Wenzig, Claudia (2017): IAB Kurzbericht 23/2017: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im SGB II, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2317.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Bähr, Sebastian/Beste, Jonas/Wenzig, Claudia (2019): IAB-Kurzbericht 5/2019: Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II, <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0519.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019)

- Becker, Heinrich/Tuitjer, Gesine (2016): "Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993 und 2012", in: bpb (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 46-47/2016 – Land und Ländlichkeit, Bonn, S. 17-22.
- Bekamenga, Eléonore (2016): Empowerment ist... , in: Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Perspektivwechsel Empowerment. Ein Blick auf Realitäten und Strukturen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen, [www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016\\_web.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016_web.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 42.
- Bekyol, Yasemin/Bendel, Petra (2018): "Die Bedingungen zum Schutz geflüchteter Frauen", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 30-36.
- BILDUNGSBERATUNG ÖSTERREICH (Hg.) (2018): Gender und Diversity – Standards kennen, anwenden, nutzen. Tools und Methoden für die Anwendung von Gender und Diversity in der Bildungsberatung Österreich, Wien, [https://www.sainetz.at/dokumente/beratung/Bildungsberatung\\_Gender\\_Diversity\\_abzaustria\\_2018.pdf](https://www.sainetz.at/dokumente/beratung/Bildungsberatung_Gender_Diversity_abzaustria_2018.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Brodén, Anne (2009): "Verstehen der Anderen? Rassismuskritische Anmerkungen zu einem zentralen Topos der interkulturellen Bildung", in: Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach/Ts, S. 119-134.
- Brücker, Herbert et al. (2019): BAMF Kurzanalyse 1/2019: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1-2019-fortschritte-sprache-beschaeftigung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1-2019-fortschritte-sprache-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Burkert, Carola/Garloff, Alfred: Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt – eine Analyse, in: Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (2017): «Welcome to Germany VI». Arbeitsmarktintegration, Berlin, S. 44-54.
- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017): Blickpunkt Integration 01/2017, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/BlickpunktIntegration/2017/2017-1.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/BlickpunktIntegration/2017/2017-1.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.19)

- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017): Konzept zur Orientierung niederschwelliger Kurse zur Integration ausländischer Frauen (Konzept Frauenkurse), [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationsprojekte/neukonzept-frauenkurse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationsprojekte/neukonzept-frauenkurse.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2019): "FAQ: Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen", <http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html> (letzter Zugriff: 15.07.2019)
- Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb) (2015): Leitlinien für Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft, St. Wolfgang im Salzkammergut, [https://www.bifeb.at/fileadmin/user\\_upload/doc/Leitlinien\\_fuer\\_die\\_Eb\\_in\\_der\\_Migrationsgesellschaft.pdf](https://www.bifeb.at/fileadmin/user_upload/doc/Leitlinien_fuer_die_Eb_in_der_Migrationsgesellschaft.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Monitor Familienforschung: So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern, <https://www.bmfsfj.de/blob/133056/54db6e8e2978650e927dbcea22d70ac6/monitor-familienforschung-ausgabe-40-so-gelingt-der-berufseinstieg-von-gefluechteten-muettern-data.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- BEPA Bureau of European Policy Advisers (2010): Empowering people, driving change: Social innovation in the European Union, [http://ec.europa.eu/bepa/pdf/publications\\_pdf/](http://ec.europa.eu/bepa/pdf/publications_pdf/) (letzter Zugriff: 16.08.2019)
- Burschel, Friedrich (2010) (Hg.): Stadt –Land –Rechts. Brauner Alltag in der deutschen Provinz, Berlin: Dietz Verlag.
- Çalışkan, Selmin (2018): "Warum Frauen fliehen: Fluchtursachen, Fluchtbedingungen und politische Perspektiven", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 10-19.
- Camara, Miriam (2016): "Empower... was? – Geschichte, (politische) Dimensionen und Ausprägungen von Empowerment-Arbeit in Deutschland", in: Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Perspektivwechsel Empowerment. Ein Blick auf

Realitäten und Strukturen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen, [www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016\\_web.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016_web.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 28-32.

Camara, Miriam (2016): "Der Blick nach innen – der Wandel von Organisationen und ihrem Verständnis von Diversität und Chancengleichheit in der Sozialen Arbeit", in: Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Perspektivwechsel Empowerment. Ein Blick auf Realitäten und Strukturen in der Arbeit mit geflüchteten Frauen, [www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016\\_web.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/perspektivwechsel-empowerment-2016_web.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 36-38.

Can, Halil (2011): „Demokratiearbeit und Empowerment gegen Diskriminierung und Rassismus in selbstbestimmten People of Color-Räumen“, in: Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin: LIT Verlag, S. 245-259.

Castellà, Helena (2017): The situation of refugee women in Europe, the Spanish state and Catalonia, [https://www.academia.edu/31176620/The\\_situation\\_of\\_refugee\\_women\\_in\\_Europe](https://www.academia.edu/31176620/The_situation_of_refugee_women_in_Europe) (letzter Aufruf: 29.08.2017)

Castro Varela, María do Mar/Heinemann, Alisha M.B. (2016): „Mitleid, Paternalismus, Solidarität. Zur Rolle von Affekten in der politisch-kulturellen Arbeit“, in: Ziese, Maren/Gritschke, Caroline (Hg.): Geflüchtete und kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld, Bielefeld: transcript, S. 51-65.

Castro Varela, Maria do Mar/Mecheril, Paul (2010): "Grenze und Bewegung. Migrationswissenschaftlichen Klärungen", in: Mecheril, Paul et al.: Migrationspädagogik, Weinheim und Basel: Beltz, S. 23-53.

Degler, Eva (2017): "Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Zusammenfassung einer Studie der OECD", in: Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (2017): «Welcome to Germany VI». Arbeitsmarktintegration, Berlin, S. 10-22.

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hg.) (2018): Ausbildungsreport 2018, <https://www.dgb.de/+co.../DGB-Jugend-Ausbildungsreport-2018.pdf> (letzter Zugriff: 16.08.2019).

- Dietz, Martin/Osiander, Christopher/Holk, Stobbe (2018): IAB Kurzbericht 25/2018: Arbeitsintegration aus Sicht von Vermittlern, <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2518.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- DIHK (Hg.) (2017): Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung. Leitfaden für Unternehmen, <https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-leitfaden-integration-fluechtlinge.pdf> (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- DIHK und BMFSJ (Hg.) (2017): Perspektive bieten. So gelingt der Berufseinstieg geflüchteter Frauen in Ihr Unternehmen. Eine Praxishilfe für Unternehmen, <https://www.bmfsj.de/blob/117736/21a8657b3e36d76d29cb317d4f5fe5e5/perspektiven-bieten---dihk-broschuere-data.pdf> (letzter Zugriff: 09.07.2019).
- Dilger, Hansjörg/Dohrn, Kristina (2016): Living in Refugee Camps in Berlin: Women's Perspectives and Experiences, Berlin: Weißensee Verlag.
- Dilger, Hansjörg/Strott, Laura/von Hein, Camila (2018): "‘Mehr als nur ein Projekt, sondern gute Beziehungen’: Partizipation als Grundlage für Empowerment", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 72-77.
- Ebrahimkhil, Shakeela (2018): "Warum Frauen fliehen: Fluchtursachen, Fluchtbedingungen und politische Perspektiven", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 20-24.
- Edwards, Alice (2010): Transitioning Gender: Feminist Engagement with International Refugee Law and Policy 1950–2010, in: Refugee Survey Quarterly 29 (2), p. 21-45.
- Egeland, Catherine/Gressgard, Randi (2011): "The Will to Empower. Die Komplexität der ‚Anderen‘ managen", in: Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin: LIT Verlag, S. 99-117.



- El-Mafaalani, Aladin/Toprak, Ahmet (2011): Muslimische Kinder in Deutschland. Lebenswelten – Denkmuster – Herausforderungen, hrsg. von der Konrad-Adenauer-Stiftung, [https://www.kas.de/c/document\\_library/get\\_file?uuid=db25b34c-1fa9-18ca-8880-e6dc8e997ed6&groupId=252038](https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=db25b34c-1fa9-18ca-8880-e6dc8e997ed6&groupId=252038) (letzter Zugriff: 16.08.2019)
- El-Mafaalani, Aladin/Massumi, Mona (2019): Junge Geflüchtete im Bildungssystem – Herausforderungen für Schule, Politik und Verwaltung, <https://flucht-forschung-transfer.de/wp-content/uploads/2019/06/PB-08-El-Mafaalani-WEB.pdf> (letzter Zugriff: 15.07.2019)
- El-Mafaalani, Aladin/Massumi, Mona (2019): Flucht und Bildung: frühkindliche, schulische, berufliche und non-formale Bildung, <https://flucht-forschung-transfer.de/wp-content/uploads/2019/06/SoR-08-El-Mafaalani-WEB.pdf> (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH (2014): Dialog Global. Gutachten zu Migration und kommunaler Entwicklungspolitik 2012, Bonn, [https://skew.engagement-global.de/dialog-global/auszug-aus-dialog-global-nr-22.html?file=files/2\\_Mediathek/Mediathek\\_Microsites/SKEW/Publikationen/3\\_Dialog\\_Global/skew\\_dialog\\_global\\_nr22\\_migration\\_auszug\\_praxisleitfaden.pdf](https://skew.engagement-global.de/dialog-global/auszug-aus-dialog-global-nr-22.html?file=files/2_Mediathek/Mediathek_Microsites/SKEW/Publikationen/3_Dialog_Global/skew_dialog_global_nr22_migration_auszug_praxisleitfaden.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Esser, Hartmut (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt: Luchterhand.
- Esser, Hartmut (2009): "Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten", in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, H. 5, 358-378.
- Farrokhzad, Schahrzad (2017): "Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien", in: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.) (2017): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, [https://www.netzwerk-iq.de/Wfileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Einwanderung/Publikationen\\_2017/FE\\_Profile\\_der\\_Neueinwanderung\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/Wfileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2017/FE_Profile_der_Neueinwanderung_2017.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 19-58.

- Fendel, Tanja (2019): Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, hrsg. von Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/15115.pdf> (letzter Zugriff 02.07.2019)
- Foitzik, Andreas/Pohl, Axel (2011): "Das Lob der Haare in der Suppe. Selbst-reflexivität interkultureller Öffnung", in: Schwarathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf (Hg.): Rassismuskritik Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach/Ts., S. 61-65.
- Foroutan, Naika/Schneider, Jan/Stanat, Petra (2017) (Hg.): Vielfalt im Klassenzimmer. Wie Lehrkräfte gute Leistung fördern können, Berlin.
- Gesemann, Frank/Roth, Roland (2016): "Kommunale Flüchtlings- und Integrations-politik", in: Seibert, Barbara (Hg.): Glokalisierung. Ein Begriff reflektiert gesellschaftliche Realitäten. Einstieg und Debattenbeiträge. Münster: LIT, S. 37-40.
- Gesemann, Frank/Roth, Roland (2017): Erfolgsfaktoren der kommunalen Integration von Geflüchteten, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13372.pdf> (letzter Zugriff: 15.07.2019)
- Gesemann, Frank/Roth, Roland (2018): Handbuch lokale Integrationspolitik, Berlin: Springer VS
- glokal e.V. (Hg.) (2013): Bildung für nachhaltige Ungleichheit? Eine postkoloniale Analyse von Materialien der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in Deutschland, Berlin.
- glokal e.V. (2017): Willkommen ohne Paternalismus
- Grabski-Kieron, Ulrike (2016): "Politik im und für den ländlichen Raum", in: bpb (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 46-47/2016 – Land und Ländlichkeit, Bonn, S. 23-28.
- Gürtzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Rebien, Martina (2017): IAB-Kurzbericht 14/2017: Geflüchtete kommen mehr und mehr im Arbeitsmarkt an, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1417.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019)

- Hall, Stuart (1989): *Ausgewählte Schriften / Ideologie, Kultur, Rassismus - Ausgewählte Schriften 1*, Hamburg: Argument Verlag.
- Hall, Stuart (1994): "Der Westen und der Rest. Diskurs und Macht", in: Ders., *Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften. 2*, Hamburg: Argument-Verlag, S. 137-179.
- Hall, Stuart (1997): "The Spectacle of the 'Other'", in: Hall, Stuart (Hg.), *Representation: Cultural Representations and signifying practices*. London: Sage Publications.
- Hannemann, Christine (2016): "Stichwort 'Klein- und Mittelstädte'", in: Beetz, Stephan et al. (Hg.): *Handwörterbuch zur ländlichen Gesellschaft in Deutschland*.
- Hartmann, Laura/Ngari, Elizabeth (2019): 'Gemeinsam sind wir stärker'. Zur Selbstorganisation geflüchteter Frauen\*, [http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/291959/selbstorganisation-gefluechteter-frauen?pk\\_campaign=nl2019-06-19&pk\\_kwd=291959](http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/291959/selbstorganisation-gefluechteter-frauen?pk_campaign=nl2019-06-19&pk_kwd=291959) (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- Hauser, Monika/Mosbahi, Jessica (2018): "Frauen, Flucht und sexualisierte Kriegsgewalt – Ein politisches Forderungspapier", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): *Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier*, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 86-96.
- Heckmann, Friedrich (1997): *Integration und Integrationspolitik in Deutschland*, [http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms\\_p11.pdf](http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms_p11.pdf) (Letzter Zugriff: 19.12.2015).
- Heckmann, Friedrich (2012): *Willkommenskultur was ist das, und wie kann sie entstehen und entwickelt werden?*, [http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012\\_7.pdf](http://www.efms.uni-bamberg.de/pdf/efms%20paper%202012_7.pdf) (Letzter Zugriff 16.08.2019).
- Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (2017): «Welcome to Germany VI». *Arbeitsmarktintegration*, Berlin, [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/arbeitsmarktintegration\\_pdf\\_06\\_2017.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/arbeitsmarktintegration_pdf_06_2017.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)

- Henke, Finja (2018): "Erfahrungen aus der Praxis: Erprobte Strategien und Angebote zur Stärkung der Selbständigkeit und Teilhabe", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 78-83.
- Henkel, Gerhard (2016): "Geschichte und Gegenwart des Dorfes", in: bpb (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 46-47/2016 – Land und Ländlichkeit, Bonn, S. 10-16.
- Herrmann, Steffen Kitty (2003): "Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignungen", in: arranca! Nr.28, Aneignung I, Berlin, S. 22-26.
- Heß, Barbara (2019): BAMF Kurzanalyse 3/2019: Sozialstruktur, Schulbesuch und ausgeübte Berufstätigkeiten, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse3-2019-qualifikation-asylersantragstellende-1hj-2018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse3-2019-qualifikation-asylersantragstellende-1hj-2018.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Höhne, Jutta/Schulze Buschoff, Karin (2015): "Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland: Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen", in: WSI Mitteilungen, 68. Jg., Heft 5, S. 345-354.
- Hollstein, Andreas (2016): "Zum Beispiel Altena, NRW", in: Planerin, Heft 2, S. 31-33.
- IQ Netzwerk Brandenburg (Hg.) (2014): Fachkräftesicherung durch internationale Arbeitnehmer/innen in meinem Betrieb – Wie geht das?, <https://arbeit.wfbb.de/de/download/file/fid/6911> (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- IQ Netzwerk Schleswig-Holstein (Hg.) (2013): Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt – Doppelt diskriminiert?, Kiel, [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ\\_Publikationen/Thema\\_Vielfalt\\_gestalten/2013\\_Dokumentation\\_Migrantinnen-auf-dem-Arbeitsmarkt.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/2013_Dokumentation_Migrantinnen-auf-dem-Arbeitsmarkt.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Informationsverbund Asyl & Migration (Hg.) (2019): Bildung und Arbeit, <https://www.asyl.net/themen/bildung-und-arbeit/> (letzter Zugriff: 15.08.2019).

- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (Hg.) (2016): Wie kann Integration von Flüchtlingen gelingen, damit die Stimmung nicht kippt?, <http://www.bleibin.de/wp-content/uploads/2016/10/Expertise-Wie-kann%20Integration-gelingen.pdf> (letzter Aufruf: 02.07.2019)
- Internationale Organisation für Migration (IOM) (Hg.) (2017): Interkulturelle Kompetenzen im Asylverfahren, Wien, [https://austria.iom.int/sites/default/files/IKT\\_2017.pdf](https://austria.iom.int/sites/default/files/IKT_2017.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Jagusch, Birgit (2010): Anerkennung und Empowerment als Strategien rassistischer Bildung, in: Lösch, Bettina/Thimmel, Andreas (Hg.): Kritisch politische Bildung. Ein Handbuch, Schwalbach/Ts., S. 423-431.
- Kalpaka, Annita/Foitzik, Andreas (2017): "Migrationsgesellschaftliche Anforderungen an Fort- und Weiterbildung. Schlaglichter auf ein Konzept", in: Groß, Torsten/Huth, Susanne/Jagusch, Birgit/Klein, Ansgar/Naumann, Siglinde (Hg.): Engagierte Migranten. Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach/Ts.: WOCHENSCHAU Verlag, S. 154-160.
- KfW – Kreditanstalt für Wiederaufbau (2016): Migranten leisten wichtigen Beitrag zum Gründungsgeschehen in Deutschland. Pressemitteilung vom 30.01.2016. [https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Details\\_337728.html](https://www.kfw.de/KfW-Konzern/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen-Details_337728.html) (letzter Aufruf: 30.06.2016).
- Kirchhoff, Gudrun (2015): Integrationspotentiale ländlicher Kommunen. Was heißt Willkommenskultur?, in: Deutsches Institut für Urbanistik (difu) (Hg.): Forschungs-Praxis-Projekt: Vielfalt in den Zentren von Klein- und Mittelstädten – sozialräumliche Integration, städtische Identität und gesellschaftliche Teilhabe. Dokumentation der Auftaktveranstaltung am 26./27. November 2015, Berlin, S. 12-16.
- Kirchhoff, Gudrun/Reimann, Bettina (2017): "Vielfalt – Herausforderung und Chance für Klein- und Mittelstädte, in: Groß, Torsten/Huth, Susanne/Jagusch, Birgit/Klein, Ansgar/Naumann, Siglinde (Hg.): Engagierte Migranten. Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach/Ts.: WOCHENSCHAU Verlag, S. 225-231.

- Klare, Heiko (2017): "‘Im Vordergrund steht vor allem die Minimierung von Konfliktpotenzial’. Rassismuskritik und Antidiskriminierung als *Conditio sine qua non* der Interkulturellen Öffnung", in: Groß, Torsten/Huth, Susanne/Jagusch, Birgit
- Klein, Ansgar/Naumann, Siglinde (Hg.): Engagierte Migranten. Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach/Ts.: WOCHENSCHAU Verlag, S. 125-131.
- Knapp, Barbara et al. (2017): IAB Forschungsbericht 05/2017: Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb0517.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- KOFA (Hg.) (2016): Betriebliche Ausbildung von Flüchtlingen, [https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Uebersichten/KOFA-Uebersichten\\_Ausbildung\\_Fluechtlinge.pdf](https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Uebersichten/KOFA-Uebersichten_Ausbildung_Fluechtlinge.pdf) (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen – Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize, [https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie\\_Engagement\\_von\\_Unternehmen\\_bei\\_der\\_Integration\\_von\\_Fluechtlingen.pdf](https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie_Engagement_von_Unternehmen_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf) (letzter Aufruf: 11.08.2018).
- Kurmeyer, Christine (2018): "‘Ich würde so gerne Deutsch lernen, aber ich muss immer an meine Kinder denken...’ Konstruktive Integrationspolitik für geflüchtete Frauen", in: Neue Gesellschaft Frankfurter Hefte: Ausgabe 9/2018: Fremde Heimat. Migration und Integration, hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://www.frankfurter-hefte.de/ausgabe/fremde-heimat/> (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 19-22.
- Lemmermeier, Doris/Gartz, Manfred (2017) „Integration machen Menschen. Aktuelle Situation des Ehrenamts in der Flüchtlingshilfe im Land Brandenburg. Potsdam, [https://masgf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/web-13032018-MASGF-Ehrenamt\\_Fluechtlingshilfe.pdf](https://masgf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/web-13032018-MASGF-Ehrenamt_Fluechtlingshilfe.pdf) (letzter Zugriff: 16.08.2019).
- Maier-Borst, Michael (2017): "Asyl- und Flüchtlingsrecht", in: Meier-Braun, Karl-Heinz/Weber, Reinhold (Hg.): Deutschland Einwanderungsland. Begriffe – Fakten – Kontroversen, Stuttgart: Zentralen für politische Bildung, S. 38-43.

- McCall, Leslie (2005): "Managing the Complexity of Intersectionality", in: Journal of Women in Culture and Society, Vol. 30, Nr. 3.
- Mehl, Peter (Hg.) (2017): Aufnahme und Integration von Geüchteten in Indliche Rume Spezika und (Forschungs-)herausforderungen Beitrge und rgebnisse eines Workshops am 6. und 7. März 2017 in Braunschweig, Braunschweig, Johann Heinrich von Thünen-Institut.
- Meyer, Thomas (2018): "Integration – Einsichten und Fallstricke", in: Neue Gesellschaft Frankfurter Hefte: Ausgabe 9/2018: Fremde Heimat. Migration und Integration, hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://www.frankfurter-hefte.de/ausgabe/fremde-heimat/> (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 40-43.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (2018): Dokumentation Integrationsgipfel des Landes Brandenburg, [https://masgf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/181109\\_Integrationsgipfel\\_Dokumentation.pdf](https://masgf.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/181109_Integrationsgipfel_Dokumentation.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Montero Lange, Miguel/Ziegler, Janine (2017): Die Arbeitsmarktintegration ge flüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. Working Paper 04/2017, [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle\\_Einwanderung/FE\\_WP\\_FF4\\_GeflFrauen\\_2017-04-21\\_Datei\\_f%C3%BCr\\_Druck.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_FF4_GeflFrauen_2017-04-21_Datei_f%C3%BCr_Druck.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Mousa, Leila (2016): „Zur Bedeutung von Kulturarbeit für Geflüchtete. Erfahrungen aus dem Libanon und Überlegungen zum deutschen Kontext“, in: Ziese, Maren/Gritschke, Caroline (Hg.): Geflüchtete und kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld, Bielefeld: transcript, S. 87-100.
- Naghypour, Armaghan (2018): "Das Recht von geflüchteten Frauen in Deutschland", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 37-43.
- Neu, Claudia (2016): "Neue Ländlichkeit. Eine kritische Betrachtung", in: bpb (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 46-47/2016 – Land und Ländlichkeit, Bonn, S. 4-9.

- Neue Gesellschaft Frankfurter Hefte: Ausgabe 9/2018: Fremde Heimat. Migration und Integration, hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://www.frankfurter-hefte.de/ausgabe/fremde-heimat/> (letzter Zugriff: 02.07.2019)
- Ngari, Elisabeth (2014): Interview mit Elisabeth Ngari (2014): Unsere Probleme lassen sich nur politisch lösen. <http://www.freiwilligen-magazin.info/women-in-exile/> (letzter Zugriff: 14.11.2016)
- Oberhof, Mathis (2016): "Refugees Welcome!". Die Geschichte einer gelungenen Integration. So können Sie Flüchtlingen helfen, München: Goldmann Verlag.
- Özer, Cemalettin/Neubert, Katharina (2017): "Die Rolle der Migrantendachverbände in der Bürgergesellschaft in Deutschland", in: Groß, Torsten/Huth, Susanne/Jagusch, Birgit/Klein, Ansgar/Naumann, Siglinde (Hg.): Engagierte Migranten Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach/Ts.: WOCHENSCHAU Verlag, S. 86-92.
- Pallmann, Ildikó (2017): "Integration in den Arbeitsmarkt – spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen?", in: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.) (2017): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Einwanderung/Publikationen\\_2017/FE\\_Profile\\_der\\_Neueinwanderung\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2017/FE_Profile_der_Neueinwanderung_2017.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019, S. 7-18.)
- Pallmann, Ildikó/Ziegler, Janine/Pfeffer-Hoffmann, Christian (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung, [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Einwanderung/Publikationen\\_2019/FE\\_Fallstudie-Gefluechtete-Frauen-als-Zielgruppe-der-Arbeitsmarktforderung\\_2019.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2019/FE_Fallstudie-Gefluechtete-Frauen-als-Zielgruppe-der-Arbeitsmarktforderung_2019.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Pettigrew, Thomas F./Tropp, Linda. R. (2006): "A meta-analytic test of intergroup contact theory", in: Journal of Personality and Social Psychology, 90, p. 751-783.



- Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hg.) (2017): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Einwanderung/Publikationen\\_2017/FE\\_Profile\\_der\\_Neueinwanderung\\_2017.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2017/FE_Profile_der_Neueinwanderung_2017.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Pfeffer-Hoffmann, Christian (2019): Prekär in Berlin. Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktintegration und Wohnungsnotfällen bei EU-Zugewanderten, hrsg. von minor, Berlin: Mensch und Buch Verlag, [https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2019/04/Minor\\_GAB\\_Prek%C3%A4r-in-Berlin\\_web\\_2019.pdf](https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2019/04/Minor_GAB_Prek%C3%A4r-in-Berlin_web_2019.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- PHINEO gAG (Hg.) (2018): FEMPOWERMENT. Geflüchtete Frauen in Deutschland stärken, <https://www.bmfsfj.de/blob/129754/630babbd1ba33da39f69380f88318f73/phineo-expertise-fempowerment-data.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Preitler, Barbara (2016): An ihrer Seite. Psychosoziale Betreuung von traumatisierten Flüchtlingen, Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag.
- Röder, Anne (2019): "Integration durch bürgerliches Engagement", in: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) (Hg.): Wissen schafft Demokratie 5/2019 – Ländlicher Raum, Jena, S. 30-39.
- Rommelspacher, Birgit (2011): "Was ist eigentlich Rassismus?", in: Melter, Claus & Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts.: WOCHENSCHAU Verlag, S. 25-38.
- Rosenstreich, Gabriele Dina (2011): "Antidiskriminierung und/als/trotz... Diversity Training", in: Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin: LIT Verlag, S. 230-244.
- Roß, Bettina (2011): „Mit Ausgrenzung und Assimilation führt kein Weg zur Partizipation“, in: Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung, Berlin: LIT Verlag, S. 213-229.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)

(Hg.) (2018): Fakten zur Asylpolitik 2018, [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publikationen/2018/Juni/SVR\\_Fakten\\_zur\\_Asylpolitik.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2018/Juni/SVR_Fakten_zur_Asylpolitik.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019).

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hg.) (2019): Ungleiche Bildungschancen. Fakten zur Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem.

Sauer, Madeleine/Vey, Judith (2019): "Sozialräumliche Integration von Geflüchteten im ländlichen Raum", in: Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) (Hg.): Wissen schafft Demokratie 5/2019 – Ländlicher Raum, Jena, S. 52-61.

Scambor, Eli/Busche, Mart (2011): „Intersektionalität – ein Konzept zur Analyse multipler Formen der Unterdrückung“, in: GenderWerkstätte Graz (Hg.): Mind the Gap. Über Bewegliches und Brüchiges im Gender Diskurs, [https://www.genderwerkstaette.at/application/files/4514/6072/2183/genderwerkstaette\\_jubillaeumsbroschuere.pdf](https://www.genderwerkstaette.at/application/files/4514/6072/2183/genderwerkstaette_jubillaeumsbroschuere.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 25-27.

Schallert, Daniela/Ewers, Karin (2014): Gender- und Diversity-Standards in der Bildungsberatung, hrsg. von abz\*austria, Wien, <http://www.abzaustria.at/sites/default/files/pbf/downloads/Gender-und-Diversity-Standards-in-der-Bildungsberatung.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019).

Scheible, Jana A./Böhm, Axel (2018): BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 05/2018: Geflüchtete Menschen in Deutschland: Hilfebedarfe und Nutzung von Beratungsangeboten, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse14\\_beratung%20und%20hilfe.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse14_beratung%20und%20hilfe.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.2019).

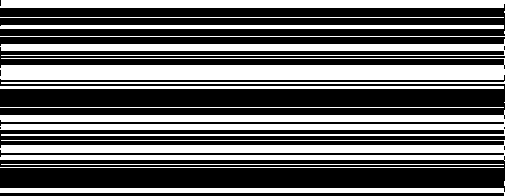
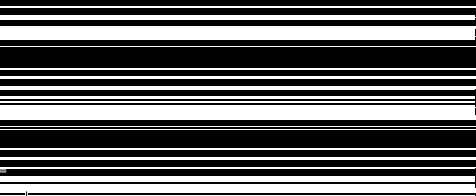
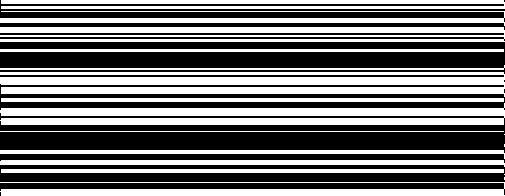
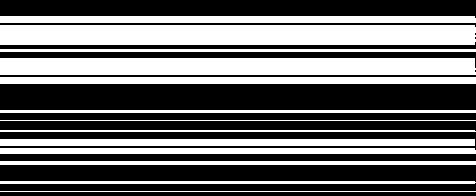
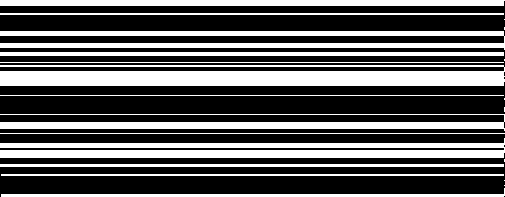
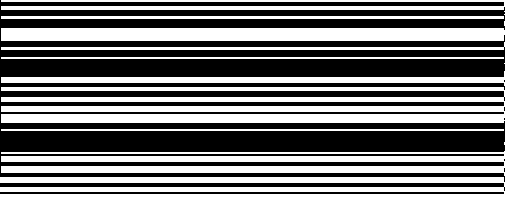
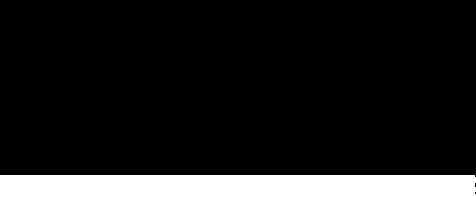
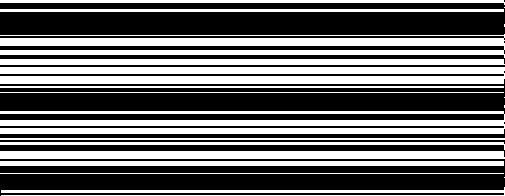
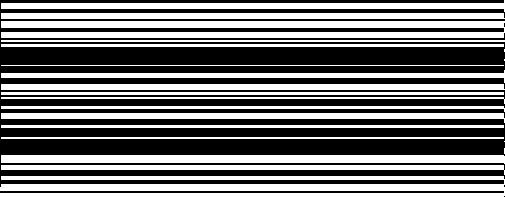
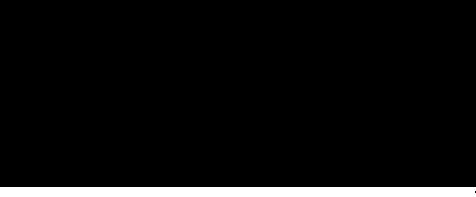
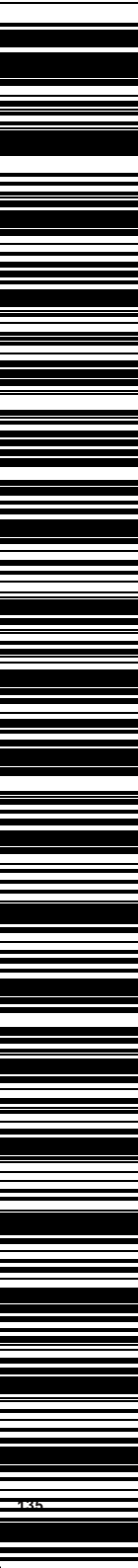
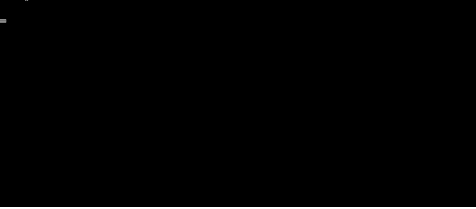
Schouler-Ocak, Meryam/Kurmeyer, Christine (2017): Study on Female Refugees. Abschlussbericht. Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland, [https://female-refugee-study.charite.de/fileadmin/user\\_upload/microsites/sonstige/mentoring/Abschlussbericht\\_Final\\_-1.pdf](https://female-refugee-study.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/sonstige/mentoring/Abschlussbericht_Final_-1.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019).

- Schouler-Ocak, Meryam/Abels, Ingar (2018): "Eine Zusammenfassung der «Study on Female Refugees»", in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe. Ein Dossier, [https://www.boell.de/sites/default/files/frauen\\_und\\_flucht.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/frauen_und_flucht.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019), S. 46-50.
- Schröer, Hubertus (2013): "Interkulturelle Orientierung und Öffnung", in: Diakonie Württemberg (Hg.): Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, Stuttgart, S. 133-139.
- Schubert, Christoph (2018): Zivilgesellschaft und kommunale Verwaltungsstruktur als begünstigende und hemmende Faktoren. In: Berufsverband Deutscher Soziologinnen und Soziologen e.V.; Franz, Hans-Werner; Kaletka, Christoph (Hrsg.): Soziale Innovation lokal gestalten. S. 367-383.
- Seibring, Anne (2016): "Editorial", in: bpb (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Ausgabe 46-47/2016 – Land und Ländlichkeit, Bonn., S. 3.
- Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Berlin & Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung Brandenburg (Hg.) (2018): Raumordnungsbericht 2018. Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg, [https://gl.berlin-brandenburg.de/raumentwicklung/raumbeobachtung/raumordnungsbericht/rob-2018\\_inkl-alternativtext.pdf](https://gl.berlin-brandenburg.de/raumentwicklung/raumbeobachtung/raumordnungsbericht/rob-2018_inkl-alternativtext.pdf) (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) (Hg.) (2017): Dialog Global: RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DES ENGAGEMENTS VON GEFLÜCHTETEN. Ein Praxisleitfaden, [https://skew.engagement-global.de/files/2\\_Mediathek/Mediathek\\_Microsites/SKEW/Publikationen/3\\_Dialog\\_Global/skew\\_dialog\\_global\\_nr48\\_rechtliche\\_rahmenbedingungen\\_des\\_engagements\\_von\\_gefluechteten\\_2017.pdf](https://skew.engagement-global.de/files/2_Mediathek/Mediathek_Microsites/SKEW/Publikationen/3_Dialog_Global/skew_dialog_global_nr48_rechtliche_rahmenbedingungen_des_engagements_von_gefluechteten_2017.pdf) (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Servicestelle Kommunen in der Einen Welt (SKEW) (2019): Partizipation von Flüchtlingen in der kommunalen Entwicklungspolitik (Gutachten), [https://skew.engagement-global.de/files/2\\_Mediathek/Mediathek\\_Microsites/SKEW/Publikationen/3\\_Dialog\\_Global/DialogGlobal-36-bf.pdf](https://skew.engagement-global.de/files/2_Mediathek/Mediathek_Microsites/SKEW/Publikationen/3_Dialog_Global/DialogGlobal-36-bf.pdf) (letzter Aufruf: 16.08.2019).

- Vogel, Anke/Nimmerfall, Maria (2013): forward. Ein kompetenzbasierter Zugang zur Verbesserung der sozialen Teilhabe von Migrantinnen. Ein Handbuch für alle, die mit Migrantinnen arbeiten, hrsg. vom Frauenservice Graz, <https://frauen.service.at/application/files/9515/2239/9455/121-forward-handbuch.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Vollmer, Ruth/Warnecke, Andrea (2011): Migration – Integration – Entwicklung. Afrikanische Migrantenorganisationen in NRW. BICC Brief 44.
- Wälde, Marie/Evers, Katalin (2018): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern im Familiennachzug. Ergebnisse der BAMF-Familiennachzugsstudie 2016, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb32-arbeitsmarktintegration-zuwanderer-im-familiennachzug.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb32-arbeitsmarktintegration-zuwanderer-im-familiennachzug.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Weiss, Christine/Wiedner, Melanie/Miesmer, Claudia/Pirker, Rosmarie/Berndl, Alfred (2015): ISOP Bildungsberatung. Leitfaden zur Bildungs- und Berufsberatung für Bildungsbenachteiligte, Graz, <http://www.isop.at/wp-content/uploads/2015/05/Bildungsberatung-f%C3%BCr-Bildungsbenachteiligte.pdf> (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Weiss, Karin (2017): "Engagementförderung im Kontext gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und staatlichen Handelns. Migrantenorganisationen in Ost- und Westdeutschland", in: Groß, Torsten/Huth, Susanne/Jagusch, Birgit/Klein, Ansgar/Naumann, Siglinde (Hg.): Engagierte Migranten. Teilhabe in der Bürgergesellschaft, Schwalbach/Ts.: WOCHENSCHAU Verlag, S. 211-217.
- West, Christina (2014): Zwischen kulturellem Pluralismus und Transkulturalität – Postmoderne Momente im Migrationsdiskurs, in: Gans, Paul (Hg.): Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration. Hannover. = Forschungsberichte der ARL 3, 92-126.
- Westphal, Manuela/Behrens, Birgit (2008): Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben, Osnabrück.

- Willisch, Andreas (2013): "Gesellschaft des Umbruchs", in: Oswalt, Philip/Faber, Kerstin (Hg.) Raumpioniere in ländlichen Regionen. Neue Wege der Daseinsvorsorge. Dessau: Edition Bauhaus: Dessau, S. 57-70.
- Willkommen bei Freunden. Bündnisse für junge Geflüchtete (Hg.) (2017): Dokumentation Transferforum. Ländliche Räume als Orte der Integration junger Geflüchteter, [https://www.willkommen-bei-freunden.de/fileadmin/Redaktion/Programm/Transferforum\\_Leipzig/Dokumentation\\_Transferforum\\_Laendliche\\_Raume\\_als\\_Orte\\_der\\_Integration\\_junger\\_Gefluechteter\\_final.pdf](https://www.willkommen-bei-freunden.de/fileadmin/Redaktion/Programm/Transferforum_Leipzig/Dokumentation_Transferforum_Laendliche_Raume_als_Orte_der_Integration_junger_Gefluechteter_final.pdf) (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- Witte, Rolf (2008): Kulturelle Vielfalt erleben. Internationale Jugend-Kultur-Begegnungen. 21 Beispiele aus der Praxis, hrsg. von Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. (Hg.), <https://issuu.com/www.bkj.de/docs/kulturelle.vielfalt> (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Worbs, Susanne/Baraulina, Tatjana (2017): BAMF-Kurzanalyse 01/2017: Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7\\_gefluechtete-frauen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Zugriff: 02.07.2019).
- Yurdakul et al. (2018): "Symbolische und materielle Grenzziehungen. Geschlecht und ›Rasse‹ im Diskurs über Gewalt und Fluchtbewegungen in Kanada und Deutschland", in: Attia, Iman/Popal, Mariam (Hg.) BeDeutung dekolonisieren. Spuren von (antimuslimischem) Rassismus, Münster: Unrast Verlag.
- ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (Hg.) (2015): Einrichtungsbefragung zur Situation in ausgewählten Gesundheitsfachberufen in Berlin-Brandenburg, [https://digital.zlb.de/viewer/rest/image/16280398/20150615\\_Einrichtungsbe\\_fragung\\_Endfassung-Gesamt.pdf/full/max/0/20150615\\_Einrichtungsbe\\_fragung\\_Endfassung-Gesamt.pdf](https://digital.zlb.de/viewer/rest/image/16280398/20150615_Einrichtungsbe_fragung_Endfassung-Gesamt.pdf/full/max/0/20150615_Einrichtungsbe_fragung_Endfassung-Gesamt.pdf) (letzter Zugriff: 15.07.2019).
- Zick, Andreas/Küpper, Beate/Berghan, Wilhelm (2019): Verlorene Mitte. Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: Dietz.

- Ziese, Maren (2016): "Diversitätsbewusste kulturelle Bildung und Vermittlung im Kontext von Flucht. Von der Idee zum institutionellen Arbeitsalltag", in: Ziese, Maren/Gritschke, Caroline (Hg.): Geflüchtete und kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld, Bielefeld: transcript, S. 201-216.
- Ziese, Maren/Gritschke, Caroline (2016): "Flucht und Kulturelle Bildung. Bestandsaufnahme, Reflexion, Perspektiven", in: dies. (Hg.): Geflüchtete und kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld, Bielefeld: transcript, S. 23-33.



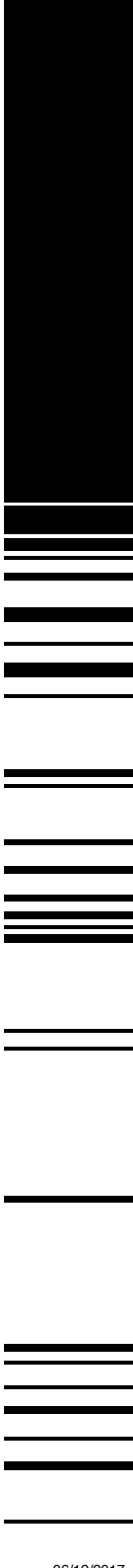
***“Wer eine weiße  
Hautfarbe hat,  
hält die Katego-  
rie Hautfarbe für  
irrelevant, weil  
im Leben eines  
Weißen in der  
westlichen Welt  
Hautfarbe irrel-  
evant ist. Wer  
heterosexuell ist,  
hält die  
Kategorie sexuelle  
Orientierung***



***für irrelevant,  
weil die eigene  
sexuelle Orien-  
tierung im  
Leben eines  
Heterosexuellen  
irrelevant sein  
kann. Wer einen  
Körper besitzt,  
in dem er oder  
sie sich wieder  
erkennt, dem  
erscheint die  
Kategorie***

***Geschlecht  
selbst-  
verständlich,  
weil dieser  
Körper niemals  
in Frage gestellt  
wird.”***

*(Carolin Emcke – Wie wir begehren)*



Intersektionalität ist ein Konzept, das die "mehrdimensionale Diskriminierung" (PHINEO gAG 2018: 11) beschreibt. Das Konzept reagiert damit auf die unzureichende isolierte Analyse einzelner Diskriminierungsformen. Intersektionalität beschreibt also Verwebungen von strukturellen Ungleichheiten sowie komplexen Wechselbeziehungen zwischen Formen der Diskriminierung (vgl. Squires 2008: 55). Das Konzept dient mithin als analytisches Werkzeug, "das es [...] ermöglicht, die Überschneidung von Kategorien wie Gender, Ethnizität, Klasse und andere Kategorien und die Hervorbringung von unterschiedlichen Mechanismen der Diskriminierung zu analysieren, zu erkennen und in adäquater Weise darauf zu reagieren" (Scambor/Busche 2011: 26). Strukturelle Ausschlüsse und Diskriminierungen beruhen auf Gesellschaftsordnungen und die darin aktiven sozialen Konstruktionen wie Race, Religion und (Cis)Gender, Sexualität, Klasse, Disability und Alter (vgl. Camara 2016: 28).

Es gibt in der intersektionalen Analyse drei Betrachtungsperspektiven.

(1) Im antikategorialen Ansatz geht es um die Dekonstruktion von analytischen Kategorien. D.h. es geht darum, soziale Normen und damit auch Diskriminierungsformen zu hinterfragen und sich darüber Gedanken zu machen, wie diese entstanden sind und dass soziale Räume komplexer und vielfältiger sind.

(2) Im interkategorialen Ansatz geht es um den konkreten Gebrauch von existierenden sozialen und analytischen sozialen Gruppen, um Ungleichheit zwischen diesen und sich verändernden Konfigurationen von Ungleichheit zu vergleichen, bspw. die Diskriminierung von geflüchteten Männern\* und geflüchteten Frauen\* auf dem Arbeitsmarkt.

(3) Der intrakategoriale Ansatz konzentriert sich auf soziale Gruppen an relevanten intersektionalen Überschneidungspunkten. Hierunter fallen zum Beispiel auch geflüchtete Frauen\* und Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt, die häufig sowohl aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Ethnizität und ihres genders diskriminiert werden.

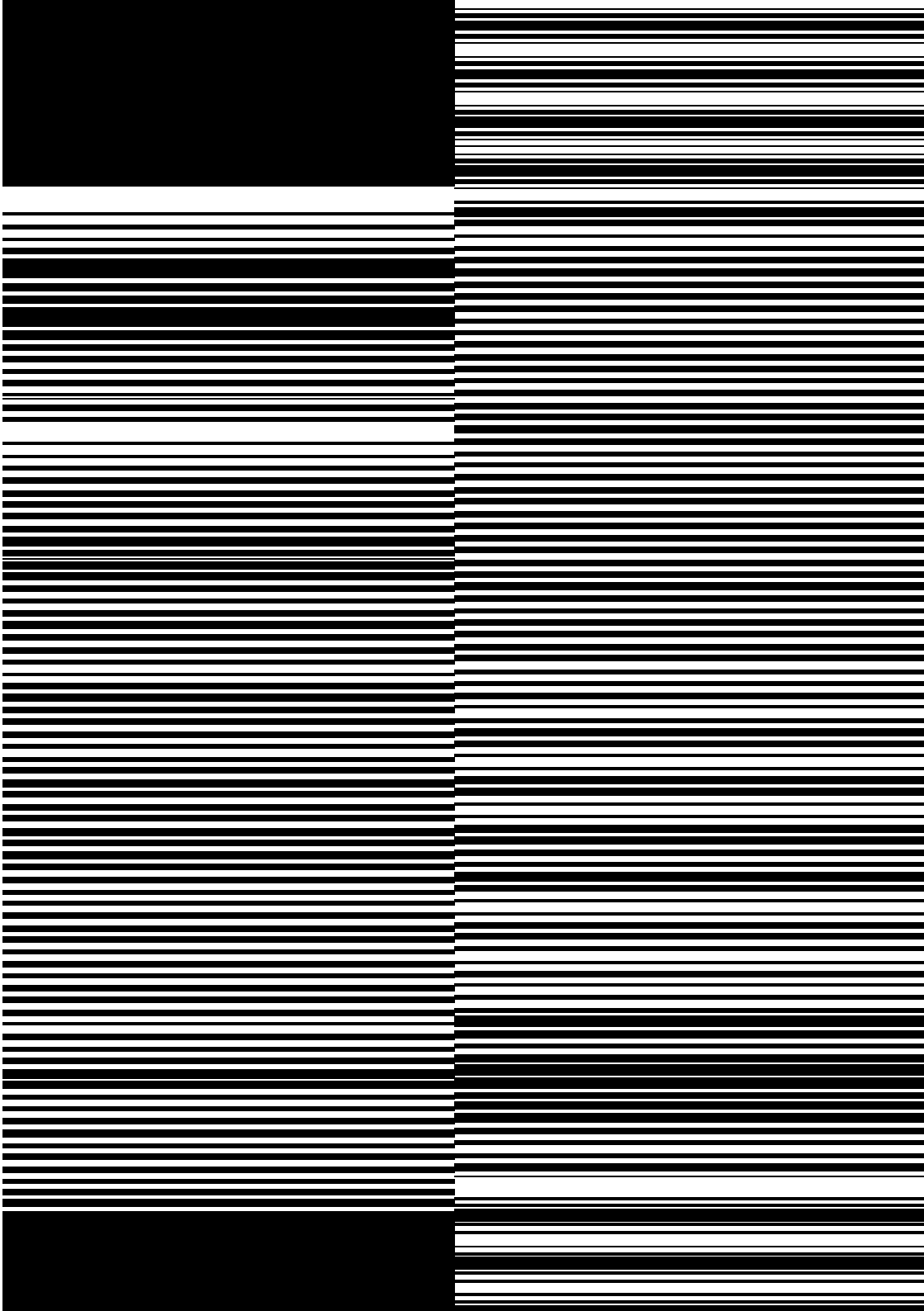
Eine intersektionale Perspektive einzunehmen, spielt mithin für das Empowerment (vgl. Infokasten Empowerment) und allgemein in der Bildungsarbeit eine wichtige Rolle. Hierbei ist es nötig, stets (selbst) reflexiv zu agieren und im Auge zu behalten, dass nicht neue Formen der Differenzbeziehungen reproduziert werden. Empowerment und Bildungsarbeit bspw. mit Geflüchteten droht, wenn auch gut gemeint, bevormundend zu werden und das Problem des Otherings

(vgl. Infokasten Othering) *in neuen Formen zu reproduzieren.*  
*Für das Thema der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen\* und Migrantinnen ist die intersektionale Perspektive besonders relevant, da die Frauen\* z.B. Diskriminierung als Frau\* und zusätzlich als Migrantin und Geflüchtete erfahren* (vgl. Castellà 2017: 22; Pallmann 2017: 13)

In der Typisierung der Migrant\*innen-Milieus vom SINUS-Institut von 2018 lassen sich zehn Migrant\*innen-Milieus identifizieren. Die Analyse von Milieus ergibt insofern für die Perspektivierung der Integration Sinn, als die Gruppe der Migrant\*innen und Geflüchteten sehr heterogen ist. Die häufig verkürzte Beschreibung und Charakterisierung nach Herkunftsländern oder Ethnien läuft dem Integrationsprozess entgegen. Schon die Typisierung auf Milieus mit Schwerpunkt Migrant\*innen ist problematisch, da die Milieu-Typen allgemein in Deutschland zu finden sind. Den vorgeschlagenen Milieus einen Raum in diesem Text zu bieten, folgt schließlich der Logik, aufzuzeigen, von welchen komplexen und vor allem individuellen Hintergründen sich diverse Integrationsperspektiven eröffnen, die für die Beratung bzw. Integrationsprojekte interessant sein können.

Demnach unterscheiden sich Migrant\*innen-Milieus eben weniger nach ethnischer Herkunft oder sozialer Lage als vielmehr nach ihren Wertvorstellungen, Lebensstilen und ästhetischen Vorlieben. Menschen desselben Milieus mit unterschiedlichen Migrationshintergründen verbindet mehr miteinander als mit dem Rest ihrer Landsleute aus jeweils anderen Milieus. Milieu und Herkunftsland unterscheiden sich kategorial enorm. Zwar beeinflussen bspw. Religion und Zuwanderungsgeschichte die Alltagskultur, sind aber viel weniger prägend als meist geschätzt. Es wird also zwischen zehn Migrant\*innen-Milieus unterschieden.

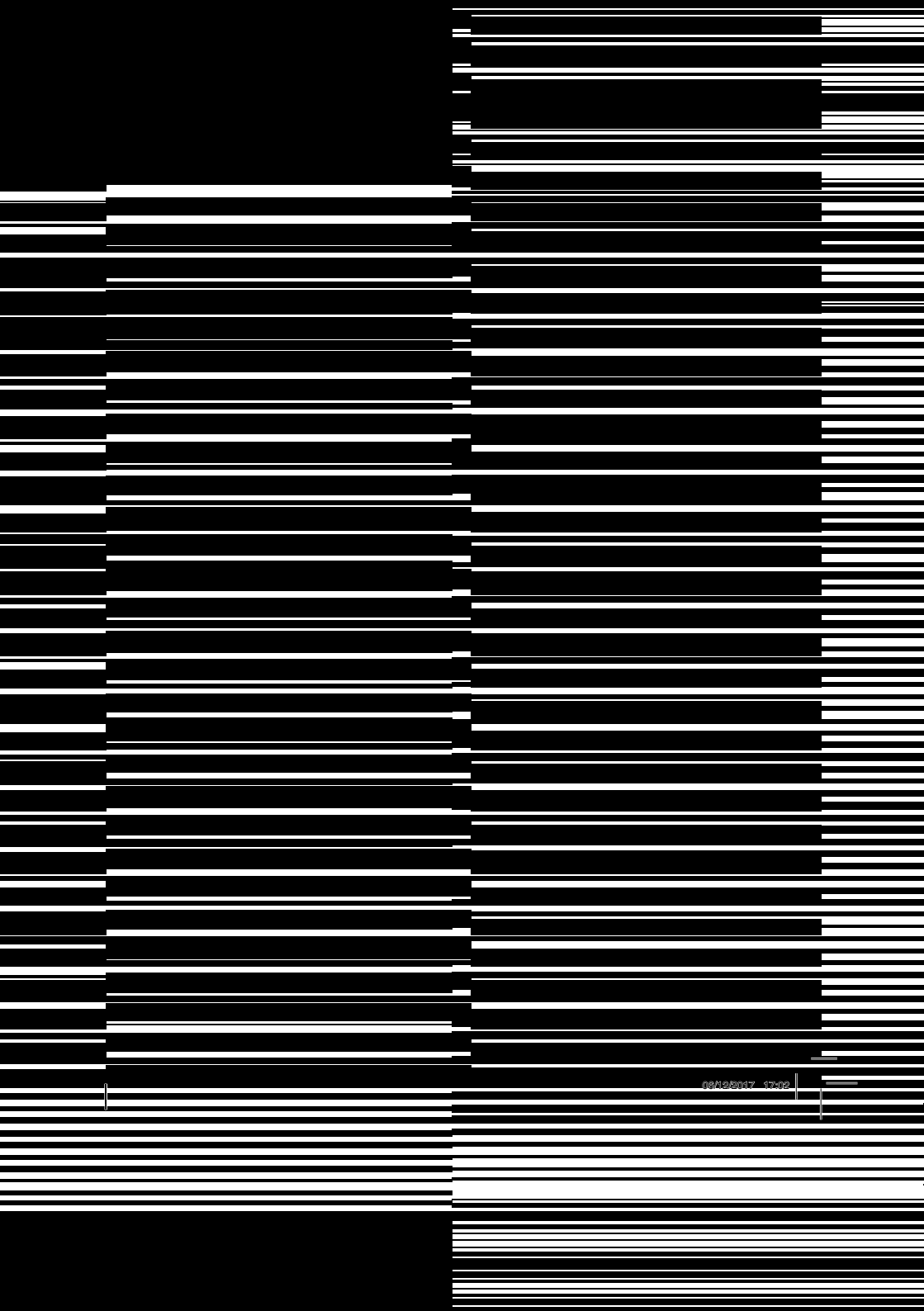
Darunter gibt es vier Milieus mit starken Assimilationstendenzen (statusbewusstes Milieu, intellektuell-kosmopolitisches Milieu, adaptiv-pragmatisches Milieu, Milieu der Performer). Dem entgegen stehen drei Milieus mit einer aktiven oder passiven Integrationsverweigerung (religiös-verwurzeltes Milieu, prekäres Milieu, konsum-hedonistisches Milieu). Diese traditionellen ethnischen und religiösen Milieus sind im Vergleich zahlenmäßig jedoch in der klaren Minderheit der Migrant\*innen. Weiterhin finden sich drei Milieus mit stabilen Integrationstendenzen (traditionelles Arbeitermilieu, bürgerliche Mitte, experimentalistisches Milieu). Laut SINUS-Institut ist die Bereitschaft zu Leistung und Anpassung in der Migrant\*innenbevölkerung insgesamt gar stärker ausgeprägt als in der autochthonen deutschen Bevölkerung – was mit Sicherheit auch am Anpassungsdruck und -zwang liegen könnte.



Die in Deutschland gebräuchliche, juristische Definition von "Flüchtling" umfasst nur anerkannte Asylsuchende und qua Resettlement oder Kontingentprogramm aufgenommene Geflüchtete in Deutschland. Damit sind alle Beschreibungen, die aus einer Ablehnung des Asylantrags resultieren (Duldung) oder ein noch laufendes Asylverfahren anzeigen (Aufenthaltsgestattung) nicht miteinbezogen. Sozialwissenschaftlich ist ein derartiger Flüchtlingsbegriff nur schwer haltbar, da er nur die in einem bestimmten Zielstaat anerkannten "Flüchtlinge" erfasst, nicht jedoch berücksichtigt, dass Anerkennungsquoten EU-weit unterschiedlich sind und zugleich die Asylgewährung immer auch stark politisch motiviert ist. Außerdem ist mittlerweile bekannt, dass gegen einen nicht geringen Teil der Negativbescheide erfolgreiche Klagen zu einer Statusveränderung (etwa von Duldung hin zu Aufenthaltserlaubnis) geführt haben. In der vorliegenden Handreichung wird deshalb von einem weiten Flüchtlingsbegriff ausgegangen, was auch für die Bildungs-/Integrationsarbeit Sinn ergibt, da die Aufteilung in eine "Drei-Klassen-Gesellschaft" (Farrokhzad 2017: 37) innerhalb der Gruppe Geflüchteter die Integrationsbestrebungen hemmt und eine langfristige Desintegration droht, die schon durch lange Asylverfahren beschworen wird. Da Flucht in dem Zwang gründet, sein Herkunftsland zu verlassen, umfasst der hier genutzte Begriff sowohl abgelehnte Geflüchtete mit Duldung, noch im Verfahren befindliche Geflüchtete, Kontingentflüchtlinge, als auch Resettlement-Flüchtlinge und anerkannte Asylsuchende. Der Begriff übersteigt also die nationalen Grenzen juristischer Flüchtlingsdefinitionen (vgl. SKEW 2019: 7).

Dies ergibt auch insofern Sinn, als Deutschland sowie die Europäische Union teils Mitverantwortung an der Situation in Herkunftsländern trägt, die unmittelbar aus ihren wirtschaftlichen, entwicklungspolitischen, sicherheitspolitischen und militärischen Aktivitäten resultiert, jedoch teilweise Geflüchtete aus diesen Ländern nicht als Geflüchtete anerkennt (vgl. Bade 2015).

Gleichzeitig soll statt des Begriffs "Flüchtling" der Begriff Geflüchtete\* genutzt werden, da ersterer zurecht in der Literatur als Diminutiv abwertend kritisiert wird.





*Otherring* beschreibt grob die machtvolle und hegemoniale Praxis, durch die Menschen zu "Anderen" gemacht werden, um in Abgrenzung dazu ein "Wir" konstruieren zu können (vgl. Castro Varela/ Mecheril 2010: 42; glocal e.V. 2013: 16). Dies kann und geschieht zumeist schon sprachlich dadurch, dass eine Gruppe eine Benennung bekommt, der spezifische Eigenschaften zugeschrieben werden. Dadurch wird einerseits eine Norm gesetzt und dieser in Abgrenzung zu der Gruppe der "Anderen" Nachdruck verliehen. Entscheidend ist auch, dass die Gruppe der "Anderen" nicht mehr als viele Individuen wahrgenommen und behandelt wird, sondern viel eher verallgemeinernd und als eine Einheit Gleicher. Der Zuschreibungsprozess, dass diese "Anderen" bestimmte Eigenschaften hätten, wird jedoch nicht hinterfragt, sondern es wird zumeist davon ausgegangen, dass die Gruppe diese und jene Eigenschaften, die als minderwertig und der Norm zuwider konstruiert werden, auf natürliche Weise und immer schon hätte. Klassische Strategien des Otherring sind somit Naturalisierung, Essentialisierung, Homogenisierung und Hierarchisierung (vgl. Rommelspacher 2011: 29) und kommen nicht nur in rassistischen Sprechakten vor: "[What is said about racial difference could equally be applied in many instances to other dimensions of difference, such as gender, sexuality, class and disability" (Hall 1997: 225). Der Ausgangspunkt der Konstruktion der "Anderen" basiert damit meist auf äußerlich wahrnehmbaren, mit Wert aufgeladenen und interpretierten Differenzen (vgl. glocal e.V. 2013: 15). Der Otherring-Prozess reproduziert so vorherrschende Macht- und Hierarchiestrukturen. Der Ausschluss aus der dadurch konstruierten "Normalität" kann verschiedene Formen der sozialen, gesellschaftlichen sowie strukturellen und institutionellen Marginalisierung und Exklusion zur Folge haben. Derlei Ausschlüsse dienen häufig, bewusst oder unbewusst, der Sicherung eigener Privilegien

(vgl. Rommelspacher 2011: 30; Hall 1989: 159).

*Otherring* droht dabei auch in Räumen der Bildung, die eigentlich empowernd wirken sollten. So können bspw. Diversity-Trainings dazu neigen, im Sinne einer Vermittlung kultureller Differenzen und des adäquaten Umgangs damit, wiederum "Andere" künstlich als Gruppe zu konstruieren und zu "vermitteln". Sie stehen damit in einem Konflikt, dass einerseits die Anerkennung einzelner Gruppen und ihrer Differenzen als (Re)Produktion und Stabilisierung bestimmter Kategorien betrachtet werden kann und andererseits eine Nicht-Benennung von Differenzen an der gesellschaftlichen Realität vorbeigeht und sowohl "reale Machtverhältnisse und ihre institutionelle Verankerung als auch

erfahrene Diskriminierung" (Rosenstreich 2011: 237) relativiert. Gleiches gilt für Ansätze der interkulturellen Kompetenz, in denen ein "Verstehen" der "Anderen" im Vordergrund steht (vgl. Klare 2017: 128). Derlei Tendenzen in der Bildungsarbeit führt, selbst wenn gut gemeint, schnell zu Bevormundung, paternalistischen Strukturen und Segregation, die Integration verhindert. Othring-Prozesse entstehen häufig auch strukturell, wie beispielsweise Massenunterkünfte Geflüchteter, die dann als "Haus, in dem die Ausländer wohnen" (Thomas et al. 2018: 157) wahrgenommen werden oder eigens für Geflüchtete eingerichtete Schulklassen, die bspw. das Schließen von Freundschaften mit deutschen Peers und die Integration in den Sozialraum verhindern

(vgl. Thomas et al. 2018: 159-164; Sauer/Vey 2019: 57f.).

Eine Lösung steht neben stets diskriminierungskritischer Selbstreflexion der Bildungsarbeit darin, sowohl jederzeit individuell mit den Teilnehmenden zu arbeiten bzw. nicht zu Gruppen zu stigmatisieren, als auch darin, dass die "adressierten Subjekte selber die Definitionshoheit darüber bekommen, sich und ihre Persönlichkeit zu definieren" (Jagusch 2010: 430). Also letztlich in partizipativer Bildungsarbeit.

In der Bildungsforschung und ebenso in dieser Handreichung ist eine spannende und nicht gänzlich auflösende Frage, inwiefern eine Differenzierung zwischen Migrant\*innen und Geflüchteten sinnvoll ist, d.h. ob nicht Geflüchtete als "besondere Gruppe von Migranten" (Maier-Borst 2017: 38) bezeichnet werden können. Gerade da der Begriff "Flüchtling" primär ein rechtlicher und politischer Begriff ist, steht er für die Bildung zur Diskussion. Gleichzeitig ist der Begriff "Flüchtling" sowieso kritisch zu bewerten (vgl. Infokasten Begriff Flüchtlinge/ Geflüchtete), auch da die damit bezeichnete Gruppe im höchsten Maße heterogen/divers ist (etwa in Hinblick auf Geschlecht, Alter, rechtlicher Status, Religion, Bildungsniveau, etc.), dass eine Verallgemeinerung nicht unbedingt sinnvoll erscheint (vgl. El-Mafaalani/Massumi 2019: 9).

Für die Unterscheidung Migrant\*innen/Geflüchtete können zwar empirisch Differenzen beobachtet werden, bspw. dass Geflüchtete vergleichsweise mehr Zeit beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung benötigen als andere Gruppen mit Migrationshintergrund (vgl. Farrokhzad 2017: 35) oder dass Geflüchtete schwerer einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden und dabei ein höherer Unterstützungsbedarf bei geflüchteten Frauen\* als bei Migrantinnen besteht (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018: 8, 16). El-Mafaalani/Massumi (2019) machen jedoch deutlich, dass vor allem Ähnlichkeiten der Gruppen in der Bildungsarbeit mit ihnen überwiegen, da die Herausforderungen (z.B. Spracherwerb, Information und Orientierung) nicht entlang der Migrationsform erklärbar seien, sondern hier eher die "klassische Dreidimensionalität der Bildungs(ungleichheits)forschung" (ebd.: 5) greife: soziale Herkunft, Geschlecht und Migration allgemein. Hierbei seien eher Fragen nach Generationenzugehörigkeit, Einreisealter, sozialer Situation und Bildungsvoraussetzungen der Familie zentrale Differenzkategorien. Tatsächlich zeigt auch die Forschung zu geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen, dass das Alter oder die Bildungsvoraussetzungen für die Integrationsperspektive weitaus sinnvollere Kriterien sind als der Migrationstyp. Für die Bildungsarbeit ist zunächst vielmehr von Ähnlichkeit als von Differenz auszugehen. Gleichzeitig ist nicht zu negieren, dass mit der Besonderheit Flucht bzw. erzwungene Migration zusätzliche Problematiken auf den Plan treten können – die allerdings bei Migration allgemein nicht ausgeschlossen sein müssen: spezifische psychische und auch physische Belastungen durch die Flucht (v.a. Traumata!), rechtliche Besonderheiten etwa den Zugang zu Bildungseinrichtungen oder Arbeit betreffend sowie unter Umständen diskontinuierliche Bildungsbiographien (etwa aufgrund von Krieg,

Flucht und/oder Verfolgung sowie Wartezeit in Deutschland) (vgl. ebd.: 5).

Für eine Differenzierung zwischen Migrant\*innen und Geflüchteten bedarf es also einer genaueren Beobachtung, also wiederum einer Differenzierung von Aspekten, die gesondert für Flucht als Prozess stehen und entsprechend Voraussetzungen darstellen, die Geflüchtete "mitbringen", und Punkten, die sich aus juristischem, institutionellem und pädagogischem Umgang mit Geflüchteten nach der Ankunft ergeben (vgl. ebd.: 8),

Aus meinen Fachgesprächen mit Mitarbeiter\*innen aus Integrationsprojekten und Migrant\*innenorganisationen ergab sich ebenfalls der Ausblick, dass viele Probleme zunächst nicht geflüchteten-spezifisch seien. Es besteht vielmehr die Perspektive, dass für das Ankommen bzw. die Integration (in den Arbeitsmarkt) die Differenz eher hinsichtlich der Frage stattfindet, mit "wie viel Plan" die betreffenden Personen nach Deutschland gekommen sind. D.h. etwa ob es eine Intention/einen Ausblick darauf gab, wie bspw. eine Arbeitsperspektive aussehen könnte, oder ob es vormals darum ging, erstmal an einen sicheren/anderen Ort zu kommen. Gibt es also schon eine konkrete Zukunftsperspektive oder ist der Zustand erstmal von Perspektivlosigkeit bzw. einer unklaren Perspektive geprägt? Als weitere zentrale Kriterien erwiesen sich dann Alter und Bildungshintergrund, die jedoch nicht sinnvoll nach geflüchteten-spezifisch und migrant\*in-spezifisch unterschieden werden könnten. Für die Bildungsarbeit ergibt sich daraus, dass die Unterscheidung Migrant\*innen und Geflüchtete speziell juristische Unterschiede einführt – und das Thema der Traumatisierung und der Verlusterlebnisse bei erzwungener Migration meist deutlich stärker ausgeprägt ist.

Juristisch gibt es grob fünf Kategorien, die zu unterscheiden sind, um festzustellen, unter welchen Bedingungen der Zugang zum Arbeitsmarkt möglich ist:

- (1) Asylsuchende (Status: Aufenthaltsgestattung)
- (2) Geduldete (Status: Duldung)
- (3) Schutzberechtigte (Status: Aufenthaltsstatus, subsidiärer Schutz)
- (4) EU-Staatsangehörigkeit
- (5) Drittstaatsangehörigkeit

Für die genaue Aufschlüsselung ist stets die aktuelle Rechtslage Grundlage. Insofern unterliegen aktuell vor allem die Geflüchtetenstatus und die Drittstaatsangehörigkeit (durch das Fachkräftezuwanderungsgesetz, das bereits vom Bundestag beschlossen wurde) einer ständigen Überarbeitung. Für die folgende Aufschlüsselung besteht also nur bedingt Garantie und es erscheint im Einzelfall sinnvoll, professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

#### (1) Asylsuchende

Personen im Asylverfahren (Aufenthaltsgestattung) sind zunächst für drei Monate für die Aufnahme einer Arbeit ausgenommen. In der Folge benötigen für die Aufnahme einer Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde, soweit sie nicht mehr in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen müssen. Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten, die vor dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, haben ebenfalls grundsätzlich die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme. Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31. August 2015 ihren Asylantrag gestellt haben, erhalten während des Asylverfahrens keine Arbeitserlaubnis.

Bisher wurde in allen Bundesländern zudem in den ersten 15 Monaten geprüft, ob vorrangig deutsche oder EU-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer für die Stelle zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung). Diese Prüfung ist jedoch in den meisten Bezirken der Arbeitsagentur mittlerweile ausgesetzt.

## *(2) Geduldete*

*Auch für Personen mit Duldung gilt zunächst eine Arbeitssperre für drei Monate. Im Anschluss benötigen sie für die Aufnahme einer Arbeit/Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde. Die Duldung ist dabei als Status lediglich die Aussetzung einer Abschiebung und muss i.d.R. alle drei bis sechs Monate verlängert werden. Keine Arbeitserlaubnis wird wiederum Personen aus sicheren Herkunftsstaaten erteilt, die nach dem 31. August 2015 ihren Asylantrag gestellt haben. Ebenso wenig wird i.d.R. die Erwerbstätigkeit erlaubt, wenn die betreffende Person aus Sicht der Ausländerbehörde eingereist ist, um Sozialhilfe zu erlangen oder sich selbst für die Gründe zu verantworten haben, die ihrer Abschiebung entgegenstehen (bspw. Identitätsverschleierung; vgl. § 60a Abs. 6 AufenthG) oder sie angeblich nicht hinreichend an der Beschaffung eines Passes mitwirken (§ 33 Beschäftigungsverordnung).*

*Auch bei Geduldeten galt bisher für die ersten 15 Monate die Vorrangprüfung, die jedoch in den meisten Bezirken der Arbeitsagentur mittlerweile ausgesetzt ist.*

*Darüber hinaus gibt es für Personen mit Duldung, die eine Ausbildung aufnehmen durften, die Ausbildungsduldung. D.h. dass Personen mit Duldung, die bereits in einer Ausbildung sind oder in eine solche vermittelt aufnehmen, für die gesamte Zeit der Ausbildung (i.d.R. drei Jahre) eine Duldung erhalten. Schließt an die Ausbildung eine Übernahme in Arbeit/Beschäftigung im Unternehmen an, wird das Aufenthaltsrecht für weitere zwei Jahre erteilt ("3+2-Regelung").*

## *(3) Schutzberechtigte*

*Auch für Schutzberechtigte haben im Rahmen ihres Asylverfahrens zunächst eine Arbeitssperre von drei Monaten. Personen mit Aufenthaltserlaubnis und subsidiärem Schutz, also Schutzberechtigte, haben ab dem Zeitpunkt der positiven Entscheidung unbeschränkt die Möglichkeit, zu arbeiten. Auch eine selbstständige Erwerbstätigkeit ist hier möglich, sofern die allgemeinen Voraussetzungen wie Berufsausbildung, Zulassungen etc. gegeben sind, wie sie auch bei Deutschen gelten.*

*Ist lediglich ein Abschiebungsverbot festgestellt, beschließt die Ausländerbehörde im Einzelfallentscheid, ob eine Arbeitserlaubnis erteilt wird.*

#### *(4) EU-Staatsangehörigkeit*

*Innerhalb der EU gilt das Freizügigkeitsgebot. Dadurch haben Unionsbürger\*innen grundsätzlich uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Gleichgestellt sind Personen aus Island, Norwegen und Liechtenstein sowie Schweizer Staatsangehörige (vgl. § 12 FreizügG/EU).*

*Zudem gilt Niederlassungsfreiheit, was die freie Aufnahme und Ausübung selbstständiger Erwerbstätigkeiten sowie die Gründung und Leitung von Unternehmen ermöglicht (vgl. Art. 49 AEUV).*

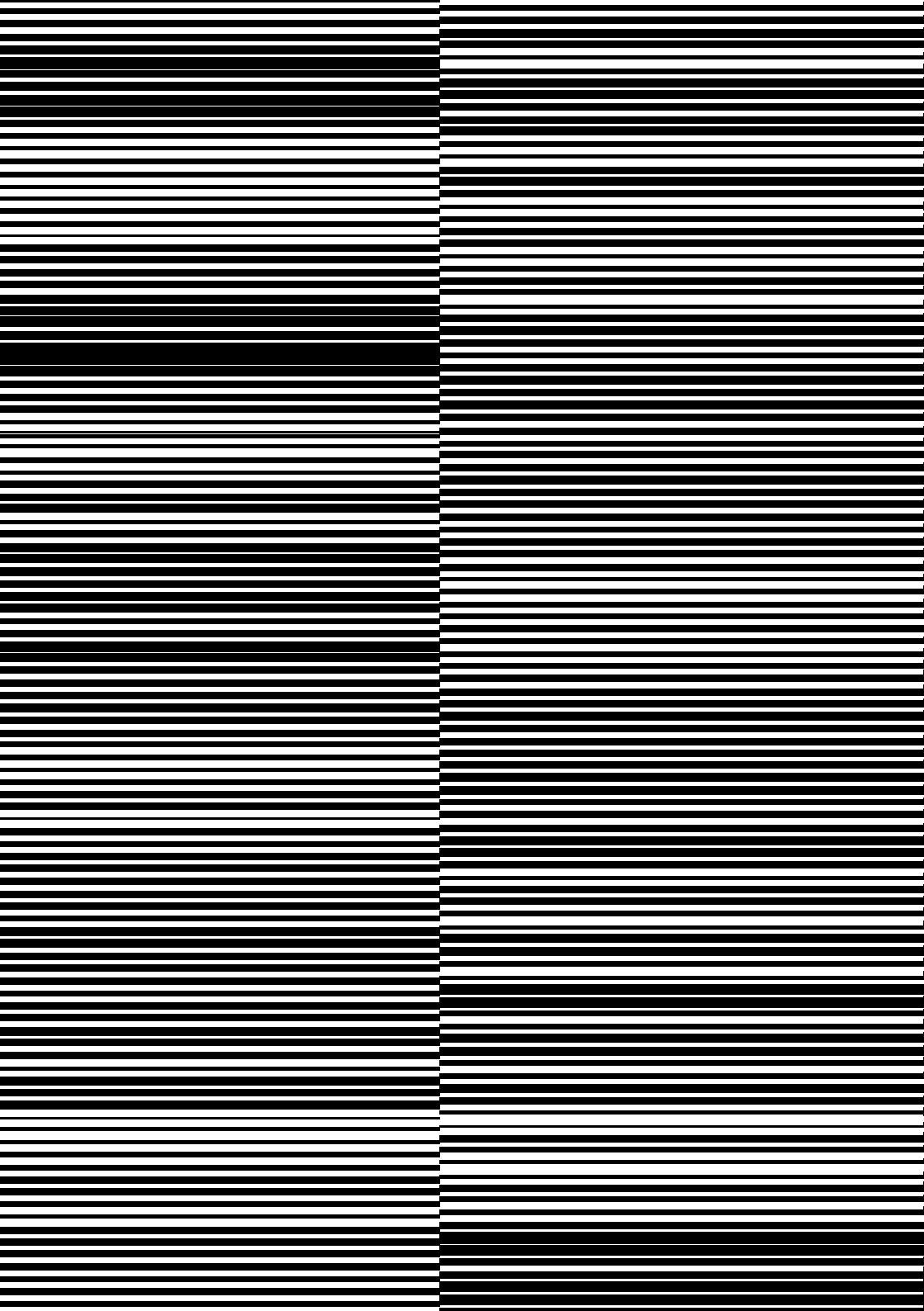
#### *(5) Drittstaatsangehörigkeit*

*Personen, die nicht aus der EU oder aus Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz kommen, benötigen zur Aufnahme einer Beschäftigung einen Aufenthaltstitel, der die Genehmigung der Agentur für Arbeit beinhaltet. Dieser kann abhängig vom Herkunftsland gleich nach der Einreise oder, bei Visumpflicht, vor der Einreise im Heimatland bei der deutschen Landesvertretung beantragt werden. Die juristische Grundlage für die Erteilung dieses Aufenthaltstitels ist bisher die Beschäftigungsverordnung (BeschV) über die Zulassung von neueinreisenden Ausländer\*innen zur Ausübung einer Beschäftigung. Durch das Fachkräftezuwanderungsgesetz stehen hier jedoch Änderungen in naher Zukunft in Aussicht.*

#### *Und was ist mit Praktika?*

*Für ein Praktikum ist ein Aufenthaltstitel, der zu Erwerbstätigkeit berechtigt, erforderlich, wenn das Praktikum eine Beschäftigung gemäß § 7 Abs. 1 SGB IV darstellt (§ 4 Abs. 3 i.V.m. § 2 Abs. 2 AufenthG).*

*Quellen: SKEW 2019; SKEW 2017; Informationsverbund Asyl & Migration 2019; SVR 2018; BAMF 2019*





Das Konzept des Empowerments findet seine Ursprünge schon bei Maria Montessori im späten 19./frühen 20. Jahrhundert: "Hilf mir, es selbst zu tun. Zeig mir, wie es geht. Tu es nicht für mich. Ich kann und will es allein tun. Hab Geduld, meine Wege zu begreifen. Sie sind vielleicht länger. Vielleicht brauche ich mehr Zeit, weil ich mehrere Versuche machen will. Mute mir auch Fehler zu, denn aus ihnen kann ich lernen."

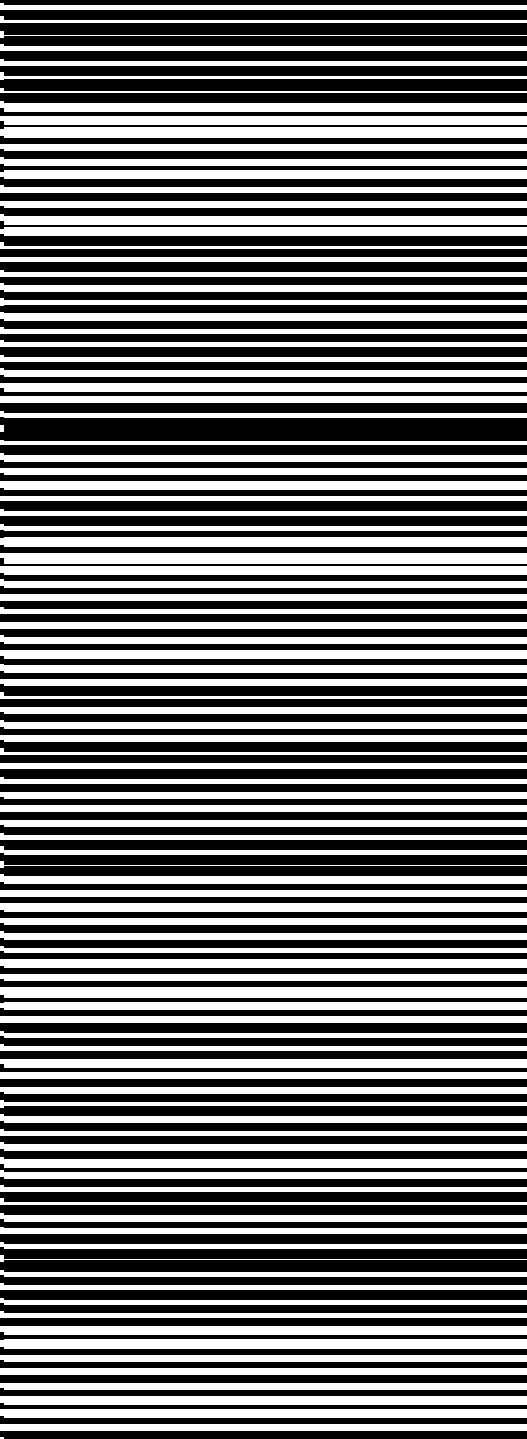
Empowerment kann sowohl als Haltung als auch als (sozial)pädagogisches Element begriffen werden, das als Leitidee die Hilfe zur Selbsthilfe hat. Die Menschen sollen also ermächtigt werden, ihren eigenen Vorstellungen entsprechend ihren eigenen Weg gehen zu können. Teil davon ist Selbstermächtigung bzw. Selbstbestimmung im Kontrast zu einer Selbstentfremdung bzw. Fremdbestimmung. Es geht darum, sich die Welt und das Selbst wieder eigenständig aneignen zu können.

Empowerment beschreibt als Methodik deshalb mutmachende Prozesse der Selbstermächtigung, "in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen" (Camara 2016: 28). In diesen Prozessen werden bewusst die Potenziale, Bedarfe und Ressourcen der Teilnehmenden in den Mittelpunkt gestellt – mit dem Ziel, sich selbstreflexiv mit den eigenen Fähigkeiten, Talenten und Potentialen wahrnehmen, um einen eigens gewählten Weg angehen zu können. Bereits die Kompetenzfeststellung oder das Erstellen eines Lebenslaufs kann hier ein Empowerment-Moment sein und es ist sinnvoll, diese Momente auch als solche in der Beratung zu reflektieren und wertzuschätzen. Die Überwindung der Fremdbestimmung bedeutet dabei auch eine Emanzipation von der Rolle des schutzbedürftigen Opfers, wie es geflüchteten Frauen\* und Migrantinnen oft zuteil wird (vgl. Hauser/Mosbahi 2018: 94).

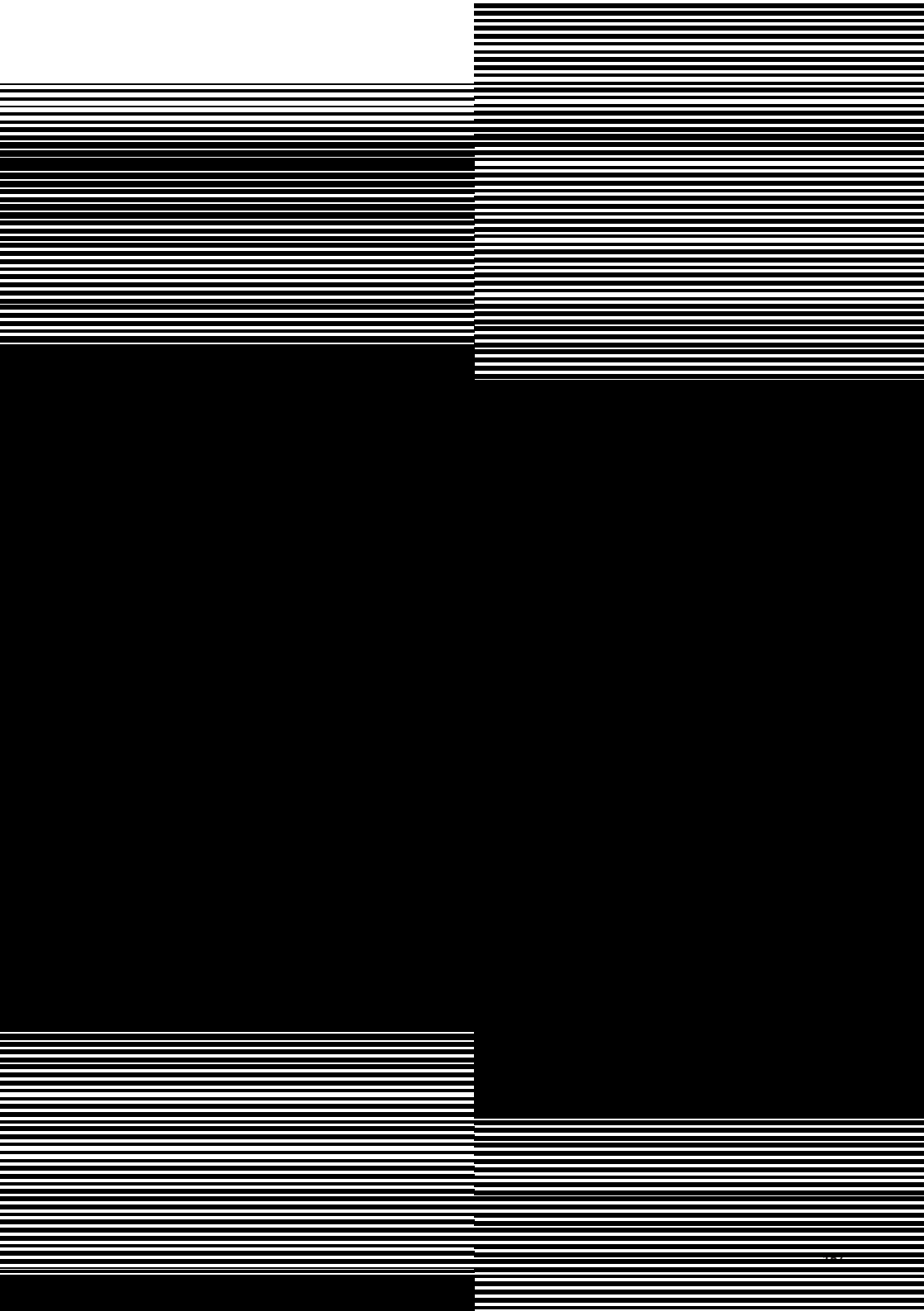
Empowerment hat stets eine politische Dimension, da es bereits in seinem Ansatz auf ungleiche Machtverhältnisse hinweist und als Konzept sowohl individuelle wie auch politisch-soziale Machtbildung von Benachteiligten und Diskriminierten als Schwerpunkt besitzt (vgl. Can 2011: 247). Der Aspekt des Empowerments durch Selbsthilfe und Selbstorganisation kann zudem von Empowerment als professionelle Unterstützung von Autonomie und Selbstgestaltung unterschieden werden, wobei beide Aspekte sich zumeist in einem Austausch miteinander finden (vgl. Herriger 2009).

Eine zentrale Aufgabe des Empowerments besteht häufig auch darin, zunächst einerseits die Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse, Stärken und Fähigkeiten zu unterstützen, andererseits aber auch Informationen über Hilfesysteme und relevante Kontexte zu liefern, die es den betroffenen Personen ermöglichen, sich eigenständig zu helfen. "Das Wissen um Rechte ist die erste Voraussetzung für ihre Einforderung" (Stoffel/Anslinger 2018), kann hier als Leitsatz dienen.

Als Methodik und Haltung birgt Empowerment durchaus aber auch Gefahren. Gerade im Versuch, Personen zunächst zu ermutigen und zu unterstützen, ist Selbstreflexivität auf Seiten der Empowernden stets notwendiger Teil der Bildungsarbeit, um nicht Gefahr zu laufen, neue Differenzziehungen zu (re)produzieren. Eine intersektionale Perspektive (vgl. Infokasten Intersektionalität), die um Empowerment bemüht ist, läuft so Gefahr, das Problem des Essentialismus und des Otherings (vgl. Infokasten Othering) in neuen Formen zu reproduzieren (vgl. Egeland/Gressgard 2011: 115). Es bedarf zudem immer der Offenheit dafür, dass Lebensentwürfe unterschiedlich sein können und eigene Perspektiven nicht notwendig die des Gegenübers sein müssen.









Herausgeberin:

Landesarbeits-  
gemeinschaft für politisch-  
kulturelle Bildung in  
Brandenburg e.V.  
Schulstraße 9  
14482 Potsdam  
[www.lag-brandenburg.de](http://www.lag-brandenburg.de)

Redaktion und Text:

Sebastian van Vugt

Gestaltung und Grafik:

Felix Egle

Rechtliche Hinweise:

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der LAG e.V. wider.



Das Projekt "Förderkette für geflüchtete Frauen und Migrantinnen" wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Weiterführende Informationen erhalten Sie auf: [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de) sowie auf der Website der EU-Kommission unter [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu).

