

Lebens- und Arbeitssituation von Migrantinnen. Herausforderungen und Chancen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Erfolg durch Vielfalt. Migrantinnen für kleine und mittlere Unternehmen.

Im Historischen Rathaus zu Köln
21. November 2016

1.	Migrantinnen in Deutschland
2.	Heterogenität bestimmt das Bild: Bildungsvoraussetzungen und Qualifikationsstruktur
3.	Heterogenität bestimmt das Bild: Erwerbsbeteiligung
4.	Große Nachfrage nach Anerkennung der beruflichen Abschlüsse
5.	Ein kurzer Blick auf geflüchtete Frauen
6.	Berufliche Ambitionen von Migrantinnen, Erfolgsfaktoren und Hindernisse bei der Realisierung
7.	Auch mit Kopftuch qualifiziert?
8.	Erfolg durch Vielfalt. Migrantinnen für kleine und mittlere Unternehmen

Migrantinnen in Deutschland

- Laut Mikrozensus lebten im Jahr 2014 rund 16,4 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, das waren 20 % der Gesamtbevölkerung.
- Rund 50 % der hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sind Frauen.
- Sie kommen aus mehr als 150 verschiedenen Ländern.
- Mehr als drei Millionen von ihnen besitzen einen beruflichen und mehr als 900.000 einen akademischen Abschluss.

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, 2016

Bildungsvoraussetzungen und Qualifikationsstruktur - Heterogenität bestimmt das Bild

- Die neu zugewanderten und die mehr und mehr hier gut ausgebildeten Menschen mit Migrationshintergrund stellen ein großes Potential für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft dar.
- Aufgrund der zurückgehenden oder zumindest stagnierenden Geburtenrate und dem damit verbundenen fortschreitenden demographischen Wandel, werden zugewanderte Menschen zu einer wichtigen Zielgruppe für künftige Stellenbesetzungen.

Und die Hälfte von ihnen sind Frauen!

Erwerbsbeteiligung - Heterogenität bestimmt das Bild

Die Daten zur Erwerbsbeteiligung zeigen, dass die Erwerbsquote der Frauen mit Migrationshintergrund in der Altersgruppe 25- unter 55 Jahre noch deutlich unter der der Frauen ohne Migrationshintergrund und deutlich unter der Erwerbsquote der Männer mit Migrationshintergrund liegt.

Aber

- Die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Migrationshintergrund nähert sich tendenziell der Erwerbsbeteiligung der Männer mit Migrationshintergrund an, wenn ein Ausbildungsabschluss, ein Abschluss als Meisterin/Meister/Technikerin/Techniker oder ein Abschluss einer Fachschule vorliegt.
- Rund ein Drittel der gut qualifizierten Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund arbeitet deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, 2016



Anerkennung von Berufsabschlüssen – von Migrantinnen stark nachgefragt

Die Daten der Beratungsstellen, die zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen beraten zeigen:

- Deutlich mehr Frauen als Männer suchen eine Anerkennungsberatungsstelle auf.
- Das ist bemerkenswert vor dem Hintergrund eines nahezu ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Männern und Frauen in der Gesamtbevölkerung. Bei den Neuzuwanderern liegt der Anteil an Frauen sogar noch stark unter dem Anteil der Männer.

Quelle: IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, 2016



Ein kurzer Blick auf geflüchtete Frauen

Im Jahr 2015 wurden laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 441.899 Asylanträge gestellt. Schätzungsweise kamen 890.000 Menschen nach Deutschland, um sich ein neues Leben aufzubauen.

Eine Kurzanalyse des BAMF zu den Antragstellenden 2015 zeigt:

- 16 % der geflüchteten Frauen haben eine Hochschule besucht
- 17 % haben ein Gymnasium besucht
- 29 % haben eine Mittelschule besucht

Ganz aktuell geben die Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten Hinweise auf die Arbeitsaspiration, hier antworten 60 Prozent der geflüchteten Frauen, dass sie „ganz sicher in Zukunft (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen, weitere 25 Prozent wollen dies „wahrscheinlich“ tun.

Quelle: BAMF-Kurzanalyse 3/2016

Quelle: IAB-Kurzbericht 24/2016

Berufliche Ambitionen von Migrantinnen, Erfolgsfaktoren und Hindernisse der Realisierung

Acht von zehn Frauen mit Migrationshintergrund geben lt. einer repräsentativen Befragung der Bertelsmann Stiftung an, beruflich weiterkommen zu wollen!

Barrieren

- Eine Befragung bei Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Führungspositionen zeigt: **Genauso wie die Frauen ohne Migrationshintergrund** werden Frauen mit Migrationshintergrund oft durch die Männerdominanz in Führungspositionen und Vorurteile gegenüber Frauen benachteiligt. Weitere Barrieren: Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Frauen mit Migrationshintergrund sind mit **zusätzlichen Problemen** auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind: Abweichendes Aussehen, Religionssymbole, Sprachprobleme, Akzent, nichtdeutsch klingender Name, ausländischer Berufsabschluss. Die befragten Frauen mit Migrationshintergrund mussten mehr Zeit bei der Stellensuche aufwenden und sich häufiger bewerben, ein Drittel der Migrantinnen fühlten sich aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert.

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2011

Quelle: Swetlana Franken, Oliver Christoph, 2013

Auch mit Kopftuch qualifiziert?

Selbst hier aufgewachsene Bewerberinnen mit besten Deutschkenntnissen und „deutscher“ Bildungs- und Ausbildungsbiografie sind mit erheblichen Benachteiligungen konfrontiert – wenn sie einen türkisch klingenden Namen haben und noch dazu ein Bewerbungsfoto mit Kopftuch vorlegen.

Während auf Bewerbungen mit einem typisch deutschen Namen in 18,8 Prozent der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch folgte, erhielten von den identischen Bewerbungen mit einem türkischen Namen nur 13,5 Prozent eine positive Rückmeldung.

Wenn die fiktive türkischstämmige Bewerberin zusätzlich noch ein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto trug, sank die Rate für eine positive Antwort auf 4,2 Prozent.

Die Diskriminierung nahm mit steigendem Qualifikationsniveau sogar noch weiter zu.

Erfolg durch Vielfalt. Migrantinnen für kleine und mittlere Unternehmen

- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sind die Kompetenzen von qualifizierten Migrantinnen für Unternehmen unverzichtbar.
- Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die potenziellen Arbeitnehmerinnen eher unbekannt sind und sich nicht als Arbeitgebermarke positionieren können, stellen qualifizierte Migrantinnen eine hervorragende Lösung gegen den Fachkräftemangel dar.
- So kann ein Unternehmen hoch motivierte, engagierte Frauen gewinnen, die neben Qualifikation wertvolle Erfahrungen und zusätzliche Kompetenzen mitbringen.
- Frauen mit Migrationshintergrund besitzen spezifische Kompetenzen, die insbesondere im internationalen Geschäft und bei interkulturellen Kundschaften relevant sind – Sprach- und Kulturkenntnisse, Offenheit und Sensibilität gegenüber anderen Kulturen.
- Darüber hinaus können Unternehmen durch den Einsatz von Migrantinnen von verschiedenen Blickwinkeln und Vorgehensweisen profitieren, sei es bei der Beobachtung von Kunden und Kundinnen und Märkten, im Marketing und Kundendienst oder bei kreativen Aufgaben und Innovationsarbeit.

Quelle: Svetlana Franken, 2014

Chancen wahrnehmen

Die praktischen Entscheidungen über die Nutzung der Potenziale von Migrantinnen finden Unternehmen statt.

Die Einstellung von qualifizierten Migrantinnen ist eine Option. Es gibt aber auch eine ganze Bandbreite von Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, innerhalb des Betriebs noch nicht abgerufene Potenziale zu erschließen. In den Unternehmen wird entschieden, ob Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund

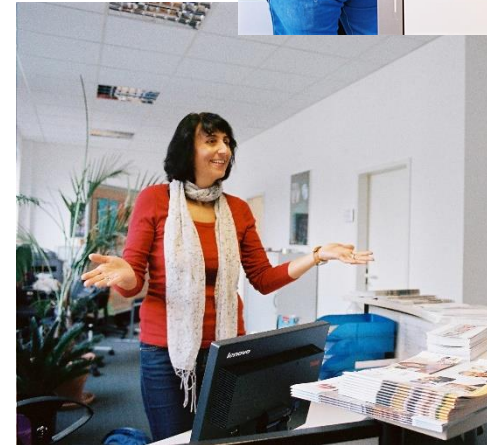
- Nachqualifizierungen ermöglicht werden,
- die Teilnahme an Weiterbildungen eingeräumt wird,
- ermuntert werden, bei einem im Ausland erworbenen aber in Deutschland noch nicht anerkannten Berufsabschluss in ein Anerkennungsverfahren zu gehen.
- ...





Vielen Dank!

Dr. Heidrun Czock
heidrun.czock@ebb-bildung.de
0221 / 93 29 81-17



Quellen

Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland.

IQ Fachstelle "Beratung und Qualifizierung" am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung: Beratung zu Qualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Monitoringbericht des Förderprogramms IQ für das Jahr 2015.

BAMF-Kurzanalyse 3/2016: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit von Asylantragstellenden (Halbjahr 2016). Herausgegeben vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

IAB-Kurzbericht 24/2016: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. Herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Bertelsmann Stiftung: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vergleichsstudie von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. 2011

Swetlana Franken, Oliver Christoph: Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen. Abschlussbericht des Forschungsprojekts Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“, 2013

Doris Weichselbaumer: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. Discussion Paper Series No. 10217, September 2016. Herausgegeben vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Swetlana Franken: Migrantinnen in Führungspositionen. Potenziale erkennen und nutzen. In: Mehrwert Vielfalt?! Interkulturalität, Internationalität und diversityorientierte Personalstrategien in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Herausgegeben von der IQ Fachstelle Diversity, VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V., 2014

Fotos: Förderprogramm IQ/Anita Schiffer-Fuchs