



## Migrantinnen als Fachkräfte erkennen, anerkennen und gewinnen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

## Impressum

### Herausgeber

IQ NRW Teilprojekt „ÖFFNUNGsZEITEN – Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren zur Beschäftigung von Migrantinnen“  
Migration und Arbeitswelt e. V. interkulturell innovativ inklusiv (MA.i e. V.)  
Niehler Str. 86, 50733 Köln  
www.migration-arbeitswelt.de



### Autorinnen

Irma Wagner, Canan Uluğ, Christiane Karsch

### Redaktion

Canan Uluğ, Irma Wagner

### Layout

Georg Bungarten, Grafik für Kultur, Medien & Soziales, Köln

### Fotos

Almut Elhardt, Migration und Arbeitswelt e. V., Rolf Göbels, Bank für Sozialwirtschaft  
Icons: iStock

### Druck

Georg Bungarten, Grafik für Kultur, Medien & Soziales, Köln

© 2022

IQ NRW Teilprojekt ÖFFNUNGsZEITEN –  
Interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren zur Beschäftigung von Migrantinnen, MA.i e. V.

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



In Kooperation mit:



## Inhalt

„Die“ Migrantin gibt es nicht – Einleitung und Ziele der Broschüre	4
Qualifizierte Migrantinnen: Potenziale nutzen, statt verschenken Gastbeitrag von Dr. Carola Burkert (IAB)	6
Mut zeigen und Mut machen – Erfahrungen einer Migrantin auf dem Weg in den Arbeitsmarkt	8
Chancen aufgreifen – Vielfalt in Unternehmen gestalten	10
Flagge zeigen – Einblicke in das Engagement von „ÖFFNUNGsZEITEN“	12
Den Blick schärfen – Migrantinnen im Fokus der Arbeitsverwaltungen	14
Expertise bündeln – Zentrale Arbeitsmarktakteure machen sich stark für Migrantinnen	16
Gezielte Öffentlichkeitsarbeit – Vielfältig und innovativ	18
Gestärkt in eine neue Ära – Eine Bilanz mit Ausblick	20
Literaturverzeichnis	22
Vielfalt nachgefragt – Stimmen aus der Arbeitswelt	23



## „Die“ Migrantin gibt es nicht

Laut Statistischem Bundesamt leben in Deutschland rund 22,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht ca. 27,2 Prozent der Gesamtbevölkerung. Der Frauenanteil in der Gruppe liegt bei etwa 49 Prozent.

Migrantinnen in Deutschland sind eine migrationspezifisch heterogene Gruppe, die sich durch Vielseitigkeit und Vielfältigkeit auszeichnet. Denn die Lebenslagen der Frauen sind individuell sehr unterschiedlich. Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Deutschland bzw. ihre Familien kommen beispielsweise aus über 100 Herkunftsländern. Sie sind selbst migriert, geflüchtet oder auch in Deutschland geboren, zum Teil mittlerweile in der dritten oder vierten Generation. Sie haben unterschiedliche Aufenthaltstitel, einen heterogenen Bildungsstand, die familialen und außerfamilialen Ausgangsbedingungen und Unterstützungssysteme sind genauso unterschiedlich wie das ökonomische und soziale Kapital, welches sie mitbringen.

Aktuelle Statistiken zeigen, dass viele Migrantinnen in Deutschland gut qualifiziert sind. Allein 16 Prozent der Frauen mit Migrationshintergrund verfügen über einen Hochschulabschluss. Die Teilhabe von Migrantinnen am Arbeitsmarkt fällt jedoch anders aus: Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sind im Vergleich zu Männern mit Migrations- und Fluchtgeschichte und zu inländischen Frauen am wenigsten in den Arbeitsmarkt integriert. Sie sind häufiger arbeitslos, geringfügig oder prekär beschäftigt. Und vor allem sind sie meist nicht entsprechend ihren tatsächlichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt vertreten.

Dabei bilden Migrantinnen ein breites Spektrum an Berufen ab, haben den Erfahrungsvorsprung ganz unterschiedlicher Lebensmodelle, bringen wertvolle Kompetenzen mit und sind hoch motiviert, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Ein großes Potenzial für die Arbeitswelt, das noch unzureichend wahrgenommen und genutzt wird.

### ERWERBSTÄTIGENQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN (2020, in Prozent)

55,3 % Frauen	76,0 % Frauen
71,5 % Männer	80,5 % Männer
mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten	ohne Migrationshintergrund

Quelle: Agentur für Querschnittsziele im Europäischen Sozialfonds (ESF), Mai 2021

## MA.i – eine Migrant\*innenorganisation mit i-Tüpfelchen

Die Migrant\*innenorganisation MA.i e. V. setzt genau hier an. MA.i steht für Migration und Arbeitswelt – interkulturell innovativ inklusiv. Hinter dem engagierten und jungen Verein steckt eine Migrant\*innenorganisation, die sich aktuellen migrations- und arbeitsmarktpolitischen Fragen stellt und tragfähige Lösungen erarbeitet. Dabei haben alle Aktivitäten zum Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in der Arbeitswelt sowie in der Gesellschaft und im Bildungsbereich zu ermöglichen.

## IQ NRW – ein Teilprojekt mit ÖFFNUNGSZEITEN

Seit 2019 ist MA.i e. V. Träger im IQ Netzwerk NRW. Das IQ NRW Teilprojekt ÖFFNUNGSZEITEN zielt darauf, neue Perspektiven für die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zu entwickeln und zu fördern. So wendet sich das Projektteam zum einen an die Migrantinnen selbst, die mit einem ganzheitlichen Konzept auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet werden. Zum anderen richtet sich das Projekt an relevante Arbeitsmarktakteure wie Arbeitsverwaltungen, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) und öffentliche Einrichtungen, um auf die Potenziale von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte aufmerksam zu machen, Vorbehalte abzubauen und langfristig zur Fachkräftegewinnung und -sicherung beizutragen. Dabei setzt das Projektteam vielfältige Angebote für und mit relevanten Akteuren sowohl auf struktureller als auch auf operativer Ebene um. „Damit Migrantinnen als Fachkräfte erkannt werden und eine qualifikationsadäquate Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt verbessert wird, ist ein Bündel von passgenauen Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ebenso erforderlich wie das Ziehen an einem Strang mit allen am Prozess beteiligten Akteuren“, so Canan Uluğ, Projektleiterin ÖFFNUNGSZEITEN.

## Intention der Broschüre

Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sind keine homogene Gruppe. Die Heterogenität der Migrantinnen erfordert, dass auch die Bildungserfolge und Potenziale, über welche die Frauen verfügen, differenziert und ressourcenorientiert betrachtet werden müssen. Das Aufzeigen der vielfältigen Angebote mit den Erkenntnissen und Erfahrungen aus dem IQ NRW Teilprojekt ÖFFNUNGSZEITEN und der Arbeit von MA.i e. V. ist Ziel der vorliegenden Broschüre. Zusammen mit der Entwicklung möglicher Strategien soll sie dazu anregen, die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zu unterstützen und wendet sich damit an Akteur\*innen, die – direkt oder indirekt – an diesem Prozess beteiligt sind.

## Qualifizierte Migrantinnen: Potenziale nutzen, statt zu verschenken

Einige Unternehmen begegnen Bewerbungen von qualifizierten Migrantinnen skeptisch. Aber angesichts eines zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte sollten Wirtschaft, Verwaltung und Politik die Potenziale dieser Gruppe erkennen und nutzen.

Es gibt mehrere Gründe, warum der erfolgreiche und ausbildungsadäquate Weg für qualifizierte Migrantinnen in das Arbeitsleben gelingen sollte. Wirtschaftlich gesehen dürfen wir angesichts des Fachkräftebedarfs in vielen Branchen nicht auf die Erwerbsbeteiligung von qualifizierten Migrantinnen verzichten. Sie können einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, daher dürfen wir diese Potenziale keinesfalls verschenken. Gesellschaftlich betrachtet, ermöglicht Arbeitsmarktintegration eine Teilhabe, das Intensivieren von sozialen Kontakten und eine wirtschaftliche Selbständigkeit. Und letztendlich kann von erwerbstätigen Migrantinnen eine Vorbildfunktion für ihre Kinder und die nachfolgenden Generationen ausgehen.

### Heterogenität und Intersektionalität

Es gibt nicht „die qualifizierte Migrantin“ – vielmehr ist diese Personengruppe sehr heterogen. Unterscheidungsfaktoren wie Migrationserfahrung, Art der Migration, z. B. Arbeitsmigration, Familiennachzug oder Flucht, die Familienstruktur, die Bildungs- und Arbeitsmarktstruktur des Herkunftslandes und

die Übertragbarkeit der im Ausland erworbenen Qualifikation bestimmen maßgeblich die Erwerbschancen jeder einzelnen Frau mit Migrations- oder Fluchthintergrund.

Und in dieser Gruppe treten zwei Dimensionen gleichzeitig auf, welche die Arbeitsmarktintegration beeinflussen. Die Intersektionalität von Geschlecht und Migration beinhaltet eine Vielzahl von Faktoren, die relevant sind. Migrationspezifische Bestimmungsfaktoren einer Erwerbsbeteiligung sind zum Beispiel deutsche Sprachkenntnisse, die Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen oder die rechtlichen Zugangswege zum Arbeitsmarkt. Zu den geschlechtsspezifischen Faktoren zählen zum Beispiel die beruflichen Qualifikationen, die institutionellen Rahmenbedingungen wie Steuersystem oder Ehegattensplitting, der Familienstand, die Anzahl und das Alter der Kinder, die vorherrschenden Frauen- und Familienbilder sowie die gesellschaftlichen Einstellungen und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Elternschaft – insbesondere Mutterschaft- und Berufstätigkeit.

Frauen mit Fluchtgeschichte sind zudem eine besonders schutzbedürftige und gleichermaßen förderbedürftige Gruppe: Sie sind mit den spezifischen Herausforderungen von Frauen, von Zugewanderten und von Geflüchteten konfrontiert – Studien benennen dies auch als dreifache Benachteiligung (Liebig/Tronstad 2018; Kosyakova et al. 2021; Fendel/Schreyer 2022).

### Erwerbsbeteiligung und ausbildungsadäquate Beschäftigung

Auch bei Migrantinnen gilt: Je höher das Qualifikationsniveau, desto höher die Erwerbsbeteiligung. Jedoch haben Migrantinnen häufig größere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und weisen daher im Vergleich zu Nicht-Migrantinnen – unabhängig vom Qualifikationsniveau – eine geringere Erwerbsbeteiligung auf. Der Anteil von qualifizierten Migrantinnen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder absolviertem Studium, die einer ausbildungsadäquaten Tätigkeit nachgehen, ist geringer als bei qualifizierten Nicht-Migrantinnen. So liegt dieser Anteil bei Nicht-Migrantinnen bei 76 Prozent, während er bei Frauen, aus Ländern der EU-Osterweiterung bei 64 Prozent liegt (Seibert/Wapler 2016). Dies ist eine Dequalifizierung und geht häufig mit geringerem Arbeitsentgelt einher.

### Hürden bei der Arbeitsmarktintegration

Ein wichtiger Faktor, welcher die ausbildungsadäquate Erwerbsbeteiligung beeinflusst, ist der Prozess der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Trotz einer gut ausgebauten IQ-Beratungsstruktur sind die Anerkennungsprozesse zügiger, transparenter und kostengünstiger zu gestalten. Nur so können qualifizierte Migrantinnen entsprechend ihrem Qualifikationsniveau eingesetzt werden. Vorausgesetzt die Vorbehalte gegenüber Migrantinnen seitens der Unternehmen können abgebaut und die Arbeitsverwaltungen angeregt werden, die Frauen entsprechend zu beraten und zu vermitteln.

Auch fehlende oder ungenügende deutsche Sprachkenntnisse sind eine weitere Barriere für eine erfolgreiche Partizipation. So kann beispielsweise die Möglichkeit, einen Kurs zur Fachsprache zu besuchen, für Frauen, die sich um ihre Kinder kümmern müssen, eingeschränkter sein. Hier ist an der Stelle der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf zu drehen. Eine aktuelle Studie zeigt auf, dass es u. a. an Unterstützungsmaßnahmen für den berufsbezogenen Spracherwerb während einer Erwerbstätigkeit mangelt. Die wenigen Angebote erfolgen dann häufig unternehmensintern oder in Form von durch Dritten entwickelten Initiativen. Die Studie betont, dass insbesondere geflüchtete Frauen, die häufig familiäre Sorgearbeit zu leisten haben, von zeitlich flexiblen Kursangeboten, die während der Arbeitszeit absolviert werden könnten – und einer passgenauen Betreuungsstruktur –, profitieren würden (Jaschke/Vallizadeh 2022).



### Sensibilisierung und Interkulturelle Öffnung

Um diese vorhandenen Potenziale zu entdecken, zu fördern und im Arbeitsmarkt zu nutzen, benötigt es Strukturen, die einerseits zielgerichtet die Frauen ansprechen und andererseits auch über regionale Kontakte zu Unternehmen verfügen, um diese passgenau zu vermitteln.

Doch es reicht nicht aus, in den Integrationsbemühungen ausschließlich auf eine Verbesserung der individuellen Ressourcenausstattung zu setzen. Vielmehr ist erstens der Sensibilisierung von Beratungsstellen verstärkt Relevanz beizumessen, wenn es gelingen soll, qualifizierte Migrantinnen erfolgreich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Zweitens sollten sich Arbeitsverwaltungen und Unternehmen mit der Interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtungen auseinandersetzen. Sie hat zum Ziel zum Abbau von Barrieren in den Köpfen und Strukturen beizutragen, um Migrantinnen unterschiedlicher sozialer, sprachlicher und kultureller Herkunft gleiche Teilhabechancen zu ermöglichen. Je besser sich die Akteur\*innen in die Situation von Migrantinnen hineinversetzen können und diese kennen, desto besser gelingt auch die Vermittlung in Arbeit und eine nachhaltige Beschäftigung im Unternehmen. Drittens ist die Datenlage für diese Personengruppe zu verbessern, denn der weiterhin bestehende Mangel an Forschung und Erkenntnissen zu qualifizierten Migrantinnen ist auf erhebliche Datendefizite zurückzuführen. Nur mit adäquaten Daten können die Erfolge der beteiligten Akteur\*innen besser sichtbar werden.

**Dr. Carola Burkert**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)



## Mut zeigen und Mut machen

Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte bringen unterschiedliche Biografien, Berufserfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen aus ihren Herkunftsländern mit. Stellvertretend für viele von ihnen zeigen wir am Beispiel von Maryam H. einerseits die Herausforderungen und Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt und stellen andererseits nachhaltige Angebote und wirkungsvolle Maßnahmen für eine qualifikationsadäquate berufliche Integration von Migrantinnen vor.

Maryam H. hat im Iran Deutsche Sprach- und Literaturwissenschaft studiert. Seit neun Jahren lebt sie in Deutschland. Sie ist alleinerziehend und hat einen achtjährigen Sohn. Ihr Berufswunsch ist es, als Dolmetscherin oder Übersetzerin tätig zu sein.

Kurz nach dem zweiten Geburtstag ihres Sohnes, möchte Maryam eine Arbeit aufnehmen. Obwohl sie gut Deutsch spricht, ist sie mit den aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Fragen überfordert. Zudem ist ihre private Situation belastend, sie hat weder die nötige Kraft noch das Wissen, sich um die Anerkennung ihres Bachelor-Abschlusses zu kümmern. Aufgrund von Fehlinformationen, die sie nicht hinterfragt, entschließt sie sich, einen deutschen Schulabschluss zu machen. Von 2016 bis 2019 besucht sie eine Tages- und Abendschule, die sie mit dem Realschulabschluss verlässt. Die Akademikerin aus dem Iran versteht erst viel später, was die Anerkennung von Abschlüssen bedeutet, und dass es eines formalen Procederes bedarf, was zwar kompliziert, aber mit der richtigen Unterstützung durchaus machbar ist.

### Motivieren, statt Mut rauben

Zwischendurch, so erzählt Maryam H., sei ihr immer wieder der Mut geraubt worden. Insbesondere auch aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrungen mit Behörden und Bildungsinstitutionen. So werde sie z. B. immer wieder mit stereotypen Bildern konfrontiert, zum Teil bezogen auf ihre Herkunft, oder aber sie werde in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen,

obwohl sie selbst eine qualifikationsadäquate Bildungs- und Berufskarriere verfolge.

Sie vermisst eine Beratung auf Augenhöhe, die sie unterstützt und motiviert.

Hinzu kommt die Trennung vom Partner. Maryam muss sich erst einmal allein um den gemeinsamen Sohn kümmern. Da sie nicht in Deutschland sozialisiert wurde, mangelt es ihr an einem Netzwerk, das sie bei der Betreuung ihres Kindes unterstützen könnte. „Ich war durcheinander, wusste nicht, wie ich alles in den Griff bekommen kann,“ sagt sie.

Die Corona Pandemie bremst Anfang 2020 ihren wiedergewonnenen Elan aus. Eine bereits zugesagte Ausbildungsstelle in einem Architekturbüro wird ihr kurzfristig abgesagt. Darauf hatte sie zwischen-

zeitlich all ihre Hoffnungen gerichtet, die Architektur sogar als Traumberuf empfunden und dementsprechend viele Bewerbungen geschrieben.

Verzweifelt bewirbt sie sich in Bäckereien und Restaurants, aber als alleinerziehende Mutter passen die vorgegebenen Arbeitsschichten nicht in ihren Alltag. Sie weiß nicht, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut bringen soll. In der Isolation während des Lockdowns fühlt sie sich immer mehr allein gelassen. „Ich konnte nicht mehr, ich war demotiviert und schwach.“

### MA.i e. V. – ein Meilenstein

2019 lernt Maryam H. die Migrant\*innenorganisation MA.i e. V. kennen. Dies sei ein großes Glück, ein Meilenstein in ihrem Leben gewesen. Zum ersten Mal hat sie das Gefühl, wirklich gesehen und respektiert zu werden. Hier hören ihr die Frauen im Team aufmerksam zu, fragen genauer nach, erstellen mit ihr Stärkenanalysen und machen ihr Mut. Gemeinsam besprechen und entscheiden sie, wie es beruflich weitergehen könnte. Hier, so hat sie das Gefühl, werden ihre Bedarfe genau erfragt und ihre Ressourcen wirklich erkannt. Hier fühlt sie sich auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt gut beraten und eng begleitet. Sie schauen ganzheitlich auf ihre Person und ihre Lebenslage. Sie unterstützen sie auch im Umgang mit Behörden, sei es mit der Ausländerbehörde, den Bildungsträgern, dem Jobcenter und der IQ-Anerkennungsberatung.

### Den eigenen Weg finden und gehen

Mittlerweile hat Maryam H. die Anerkennung ihres Bachelors beantragt. Nach einem langen und steinigen Weg sowie sehr viel Eigeninitiative haben sich nunmehr die Wogen geglättet und Maryam kommt in ein von ihr beherrschbares Fahrwasser. Trotz anfänglicher Herausforderungen und Bedenken seitens ihrer Sachbearbeiterin im Jobcenter erhält sie eine Bewilligung für die Fortbildung zum\*r Sprach- und Integrationsmittler\*in in Teilzeit, die auf ihrem Studium und auf ihren Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit und interkulturellen Erfahrungen aufbaut. Abends nimmt Maryam H. noch an einem Berufssprachkurs teil, um ein Sprachdiplom in C2 zu erhalten. Damit erhofft sie sich, zusätzlich zur Sprach- und Integrationsmittlerin auch als beeidigte Dolmetscherin eingesetzt werden zu können. Sie möchte endlich beruflich all ihre Kenntnisse einbringen, um entsprechend ihrer Qualifikationen und Kompetenzen zu arbeiten und eigenständig für sich und ihren Sohn sorgen zu können. Ihre Botschaft an andere Frauen: „Sagt niemals nie, geht euren Weg und gebt nicht auf. Wenn ihr denkt, dass es besser im Leben laufen sollte, dann verfolgt euer Ziel.“

## Chancen aufgreifen – Vielfalt in Unternehmen gestalten

Wussten Sie, dass ...

... mehr als 3 Millionen Migrantinnen einen beruflichen Abschluss haben und fast eine Million von ihnen Akademikerinnen sind?

... sie neben fachlichen Kompetenzen Mehrsprachigkeit, Internationalität und interkulturelle Kompetenzen mitbringen?

... Migrantinnen eine sehr hohe intrinsische Motivation haben und engagierte Mitarbeiterinnen sind?

### Noch viel Luft nach oben

Der Fach- und Führungskräftemangel ist in vielen Unternehmen deutlich spürbar und wird von Arbeitgebenden vernehmbar beklagt. Zugleich gibt es zahlreiche Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte, die gut ausgebildet und qualifiziert sind.

Doch die Arbeitsmarktstatistiken, aktuelle Studien der OECD sowie Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zeigen, dass KMU Arbeitnehmerinnen mit Migrations- und Fluchtgeschichte nicht im Fokus haben. Die Gründe hierfür sind vielfältig: KMU fehlen häufig die Erfahrungen mit der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften und der Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund sowie die Kenntnis bei der Wertigkeit ausländischer Qualifikationen oder bei aufenthaltsrechtlichen Fragen. Darüber hinaus mangelt es KMU oft an zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Während große Unternehmen in der Regel eine professionelle Personalentwicklung verfolgen, ist das bei KMU aufgrund mangelnder Kapazitäten eher nicht der Fall. Nicht zuletzt bestehen neben fehlendem Wissen über die Heterogenität der Frauen und ihrer Potenziale oft noch Vorbehalte und Stereotype gegenüber der Beschäftigung von Migrantinnen.

### Frauen als Fachkräfte im Fokus

Das Ziel lautet demnach, Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte als qualifizierte Fachkräfte in den Fokus rücken und mögliche Vorbehalte und Hürden seitens der Unternehmen abbauen. Um sie als Fachkräfte wertzuschätzen, zu fördern und vorteilhaft einzusetzen, richtet sich das IQ Projekt ÖFFNUNGSGZEITEN insbesondere auch an kleine und mittelständische Unternehmen. Dabei unterstützt MA.i die Unternehmen mit vielfältigen Angeboten und Ansätzen.

### Vielfalt gestalten – Wissensvermittlung und Kompetenzerweiterung

In Workshops, Beratungen und Prozessbegleitungen wird im ersten Schritt vermittelt, Vielfalt als gesellschaftliche und wirtschaftliche Chance zu erkennen und eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur umzusetzen.

Im zweiten Schritt setzt MA.i den Fokus auf die Vielfalt und Potenziale der Migrantinnen, um diese sichtbar zu machen, Stereotype zu hinterfragen und Migrantinnen als Fachkräfte anzuerkennen und zu gewinnen.

Einige der Aspekte, die Unternehmen dabei berücksichtigen sollten, sind:

- Wo können die Stellenangebote platziert werden, um die Zielgruppe der Migrantinnen zu erreichen?
- Achten die Personaler\*innen beispielsweise darauf, dass sich die Stellenausschreibungen vielfaltsorientiert und gendergerecht gezielt an Personen richten, die sie suchen?
- Werden diese direkt angesprochen, nach dem Motto „Bewerbungen von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sind besonders erwünscht“?
- Werden Aspekte wie flexibles oder mobiles Arbeiten, betriebliches Mentoring oder Kinderbetreuung genannt, um speziell weibliche Fachkräfte anzusprechen?

Auf diese Fragen finden Unternehmen in der IQ KMU-Toolbox „Interkultur & Vielfalt im Betrieb“ Antworten und zahlreiche praktische Tipps.

Die KMU-Toolbox ist ein Informations- und Unterstützungsinstrument rund um die Themen vielfaltsorientierte Personalarbeit und Diversity. Auf über 70 Karten und in acht Rubriken sortiert finden Sie die wichtigsten Informationen und ganz konkrete Tipps. Es geht um Personalgewinnung und -entwicklung, um Unternehmenskultur und Führung, um Fördermöglichkeiten und vieles mehr.

<https://migration-arbeitswelt.de/angebote/unternehmen/>

„Ich kann allen Unternehmen nur empfehlen, aus den unterschiedlichsten Kulturen Mitarbeiter\*innen zu beschäftigen, die dann ihre Mehrsprachigkeit, Erfahrungen und ihre Sichtweise auf die Welt einbringen können.“

Dr. Barbara von Ingersleben, Inhaberin AVM Zentrum für Arbeitsmedizin, und Dania Albarho berichten über ihre gewinnbringende Zusammenarbeit im Video „Let's go! – Migrantinnen starten durch“

### Begegnungen schaffen - Innovative Formate

Ein weiterer Ansatz des IQ Projektes ist es, neue Formate für KMU und Migrantinnen zu entwickeln und durchzuführen. Denn um die Vielfalt und die vorhandenen Potenziale von qualifizierten Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sichtbar zu machen, Vorbehalte abzubauen und sie als Fachkräfte anzuerkennen, sind vor allem Begegnungen wichtig, so Canan Uluğ, Projektleiterin.

Mit dem von MA.i entwickelten Veranstaltungsformat „Let's meet! – Unternehmen treffen Fachkräfte“ wurde ein Rahmen geschaffen, in dem sich Arbeitgebende und qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte auf Augenhöhe treffen, in freundlicher Atmosphäre austauschen und sogar für ein Arbeitsverhältnis zusammenfinden können. In dem Kurzvideo „Let's meet! Unternehmen treffen Fachkräfte“ können Sie einen Einblick in das Event gewinnen.

### Brücken bauen – Enge Begleitung

Damit Unternehmen und weibliche Fachkräfte mit Migrations- und Fluchtgeschichte nicht nur zusammenfinden, sondern eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration gelingt, bedarf es einer engen Begleitung der Unternehmen sowie der Frauen, so die Projektmitarbeiterinnen von ÖFFNUNGSGZEITEN. MA.i übernimmt die Rolle als „Brückenbauerin“ und begleitet die betreuten Frauen sowie die Unternehmen nicht nur bis zum Arbeitsvertrag, sondern vor allem darüber hinaus und in der Einarbeitungsphase. Die Projektmitarbeitenden stehen fortwährend als vertrauensvolle Ansprechpersonen zur Verfügung, vereinbaren gemeinsame Ziele, führen Feedback-Gespräche. Sie übernehmen als zentrale Ansprechpartnerinnen eine Schnittstellenfunktion zwischen Unternehmen und den Frauen selbst. Diese engmaschige Vorgehensweise hilft dabei, das gegenseitige

Verständnis und Vertrauen zu stärken sowie eventuelle Herausforderungen durch gemeinsame Gespräche und individuelle Lösungen zu klären. So wird der Weg frei, für eine fruchtbare und nachhaltige Zusammenarbeit.

Das bestätigen auch Dr. Barbara von Ingersleben, Inhaberin AVM Zentrum für Arbeitsmedizin, und Dania Albarho, eine junge alleinerziehende Mutter aus Syrien, die eine Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten bei ihr macht. „Über MA.i haben wir zueinandergefunden und hatten durch das Team insbesondere bei anfänglichen Herausforderungen und beim besseren Verständnis füreinander stets vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen“, resümieren beide.

### Sprachförderung zur Erleichterung des Einstiegs

Eine der größten Hürden in der Einarbeitungszeit und Berufsschule seien allerdings die Sprachbarrieren gewesen, so die Geschäftsführerin des AVM. Da hätte sie sich eine intensivere, berufsbegleitende und arbeitsplatzbezogene Sprachförderung gewünscht. Der Erwerb allgemeiner und berufsspezifischer Deutschkenntnisse findet jedoch ausschließlich vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit statt, so auch ein Bericht des IAB-Forums vom 5. September 2022 (Jaschke/Vallizadeh). Unterstützungsmaßnahmen für den Spracherwerb während einer Erwerbstätigkeit gäbe es nur wenige. Sie würden, wenn überhaupt, dezentral unternehmensintern oder in Form von durch Dritte entwickelten Initiativen angeboten. Weiterhin heißt es, dass insbesondere geflüchtete Frauen, die häufig familiäre Sorgearbeit zu leisten haben, von zeitlich flexiblen Kursangeboten, die während der Arbeitszeit absolviert werden könnten, profitieren würden. Hier besteht für KMU, die sich qualifizierten Migrantinnen öffnen, noch großer Unterstützungsbedarf.

# Flagge zeigen – Einblicke in das Engagement von „ÖFFNUNGSZEITEN“



**Let's grow together:  
Migrantinnen und Arbeitsmarkt**

Donnerstag, 4.11.2021 // 10 - 13.30 Uhr // Virtuelles Forum für  
Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen




## 8. Deutscher Diversity-Tag



Die Mitarbeiter\*innen der Bank für Sozialwirtschaft und von MA.i zeigen am Diversity Tag 2020 gemeinsam Flagge für Vielfalt



Handwerkerinnenhaus Köln e.V.  
www.handwerkerinnenhaus.org

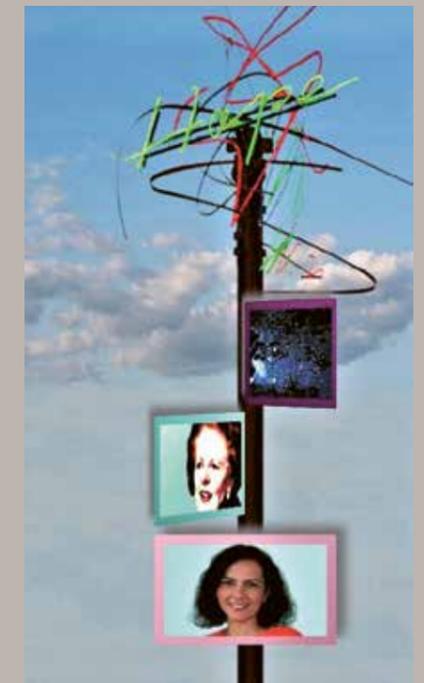
**Diversity Tag 2021 – Let's go! – Migrantinnen  
starten durch im Handwerk – Workshop mit  
dem Handwerkerinnenhaus Köln e. V.**




Diversity Tag 2019 – MA.i e. V. "ON TOUR für Vielfalt in Kölner Unternehmen" – steintex GmbH



Der WDR begleitete die Tour für Vielfalt – Hella Weber vom Stein, Geschäftsleitung steintex GmbH (Mitte)



Aufgrund des sozialen Engagements von MA.i e. V., das Projektleiterin Canan Ulug im Kundenmagazin Sozialus der Bank für Sozialwirtschaft vorgestellt hat, wurde sie in das HOPE Kunstprojekt von HA Schult eingebettet. Die Skulptur vor dem Hauptgebäude der Sozialbank in Köln stellt einen Baum der Hoffnung dar und macht auf elementare Themen aufmerksam.



## Let's meet! Unternehmen treffen Fachkräfte 2022 - IQ NRW ÖFFNUNGSZEITEN



## Den Blick schärfen – Migrantinnen im Fokus der Arbeitsverwaltungen

Die Arbeitsverwaltungen haben eine Schlüsselfunktion, wenn es um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte geht. Sie beraten und vermitteln in Qualifizierungen und Arbeit. Migrantinnen sind trotz guter Qualifikationen dennoch am wenigsten in den Arbeitsmarkt integriert.

Im Jahr 2019 waren 53 Prozent der geflüchteten Männer sozialversicherungspflichtig oder selbstständig erwerbstätig, aber nur 13 Prozent der geflüchteten Frauen, so die Analyse der IAB-Mitarbeiterinnen Tanja Fendel und Franziska Schreyer, die unter dem Titel „Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an der Erwerbswelt“ 2021 erschienen ist.

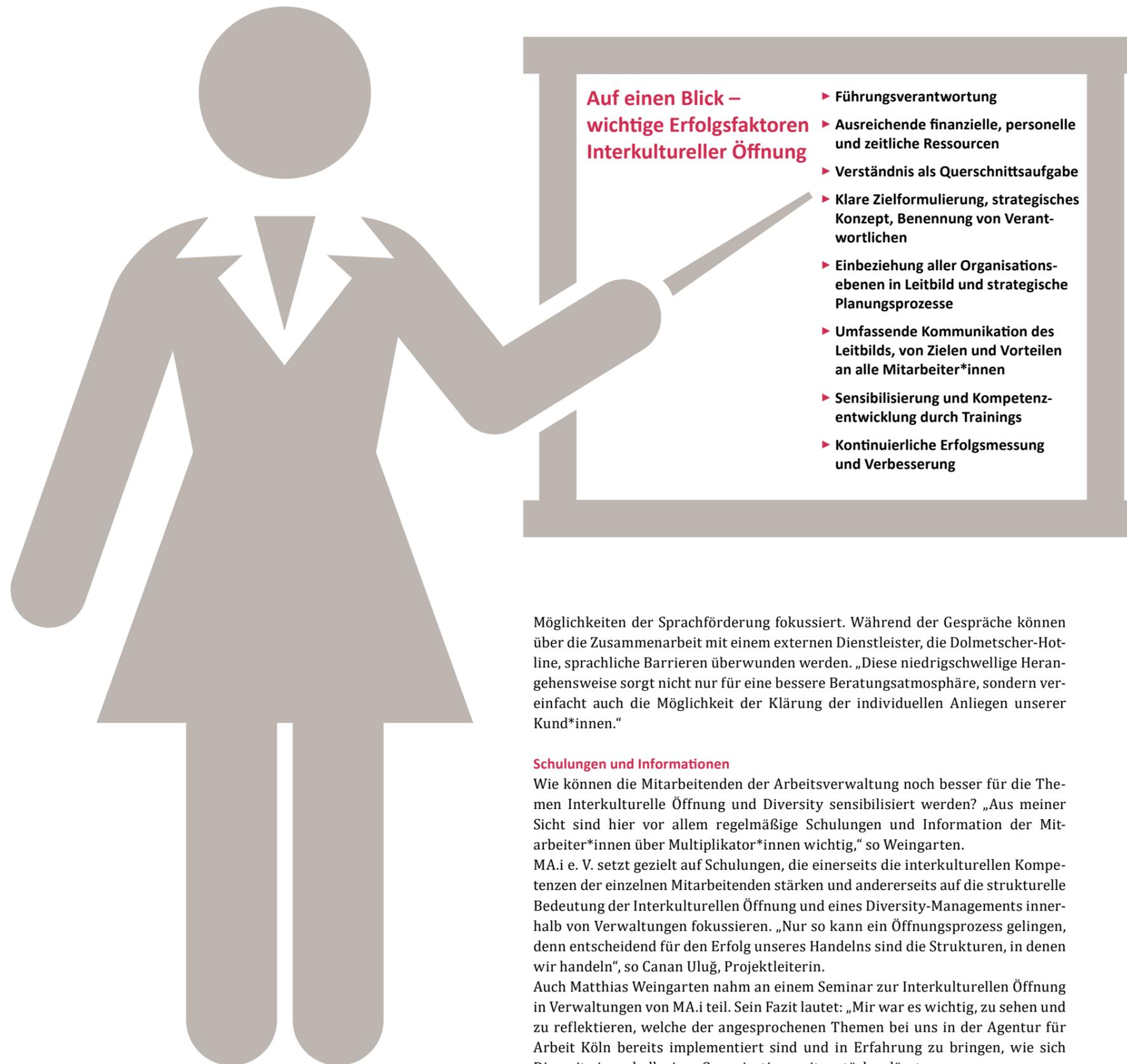
Was gilt es also zu tun, damit insbesondere qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte als Fachkräfte erkannt, gefördert und eingestellt werden? Der Migrationsbeauftragte der Agentur für Arbeit Köln, Matthias Weingarten, meint dazu: „Individuelle Kompetenzen und Qualifikationen von Migrantinnen sind vermehrt in den Mittelpunkt zu stellen. Dabei gilt es, parallel Themen wie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen und auf vorhandene Beratungsangebote aufmerksam zu machen.“

### Passgenaue Maßnahmen und individuelle Beratungen

Ein guter Ansatz, dennoch gibt es einige Faktoren, die eine zügige und qualifikationsentsprechende Vermittlung von qualifizierten Migrantinnen in gute Jobs bremsen. Die Studie „Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung“ der IQ Fachstelle Einwanderung (Pallmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann 2019) benennt Handlungsbedarfe aus der Perspektive der Frauen, die sich konkret an die Angebote der Arbeitsverwaltung richten. Demnach mangelt es an passgenauen Maßnahmen, die der Heterogenität der Zielgruppe entsprechen genauso wie an individuell ausgerichteten Beratungsgesprächen, die sowohl die Kompetenzen wie auch die Wünsche der einzelnen Frauen in den Mittelpunkt stellen. Enge personelle Ressourcen bei Trägern und Behörden erleben die Befragten oft als unzureichende Aufmerksamkeit. Kommunikationsprobleme, die meist sprachlicher Natur sind, geben den Ratsuchenden bisweilen das Gefühl unerwünscht und unfähig zu sein.

Interkulturelle Öffnung und Diversity sind daher große Themen der Jobcenter und Arbeitsagenturen, die sie vor gewisse Herausforderungen stellen. In Köln sieht Matthias Weingarten die Aufgabe darin, sich als Institution auf die Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft ausrichten zu können. „Wichtig für die Arbeitsverwaltung ist es, die Vielfalt der Kompetenzen unserer Kund\*innen wertzuschätzen und deren Bedeutung in der Beratung zu nutzen.“

Und genau hier sieht er die Stärke in der Zusammenarbeit mit der Migrant\*innenorganisation MA.i e. V. „Meiner Meinung nach schafft MA.i es, vor allem auf die vorhandenen Ressourcen von Vielfalt aufmerksam zu machen.“ In diesem Zusammenhang nennt er auch die von MA.i initiierte Veranstaltung „Let's meet! Unternehmen treffen Fachkräfte“. Dort wird eine direkte Begegnung der Zielgruppe von qualifizierten Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte untereinander sowie auch deren direkter Kontakt zum gemeinsamen Arbeitgeber-Service von der Agentur für Arbeit Köln und dem Jobcenter Köln ermöglicht. Hinsichtlich sprachlicher Barrieren verweist Weingarten auf das Team Flucht / Migration Integration Point der Agentur für Arbeit Köln. Dort habe man sich vorrangig auf die Beratung zu



Möglichkeiten der Sprachförderung fokussiert. Während der Gespräche können über die Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister, die Dolmetscher-Hotline, sprachliche Barrieren überwunden werden. „Diese niedrigschwellige Herangehensweise sorgt nicht nur für eine bessere Beratungsatmosphäre, sondern vereinfacht auch die Möglichkeit der Klärung der individuellen Anliegen unserer Kund\*innen.“

### Schulungen und Informationen

Wie können die Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung noch besser für die Themen Interkulturelle Öffnung und Diversity sensibilisiert werden? „Aus meiner Sicht sind hier vor allem regelmäßige Schulungen und Information der Mitarbeiter\*innen über Multiplikator\*innen wichtig,“ so Weingarten.

MA.i e. V. setzt gezielt auf Schulungen, die einerseits die interkulturellen Kompetenzen der einzelnen Mitarbeitenden stärken und andererseits auf die strukturelle Bedeutung der Interkulturellen Öffnung und eines Diversity-Managements innerhalb von Verwaltungen fokussieren. „Nur so kann ein Öffnungsprozess gelingen, denn entscheidend für den Erfolg unseres Handelns sind die Strukturen, in denen wir handeln“, so Canan Uluğ, Projektleiterin.

Auch Matthias Weingarten nahm an einem Seminar zur Interkulturellen Öffnung in Verwaltungen von MA.i teil. Sein Fazit lautet: „Mir war es wichtig, zu sehen und zu reflektieren, welche der angesprochenen Themen bei uns in der Agentur für Arbeit Köln bereits implementiert sind und in Erfahrung zu bringen, wie sich Diversity innerhalb einer Organisation weiter stärken lässt.“

## Expertise bündeln – Zentrale Arbeitsmarktakteure machen sich stark für Migrantinnen

Um qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte als Fachkräfte in der Region sichtbar zu machen und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu gewährleisten, ist die verbindliche Zusammenarbeit der entscheidenden Arbeitsmarktakteure von zentraler Bedeutung. Das hat die Migrant\*innenorganisation MA.i e. V. erkannt und umgesetzt.

Die Grundlage für eine gezielte Netzwerkarbeit besteht im Zusammenbringen aller relevanten Akteure. Prof. Dr. Jörg Fischer fasst in seiner Studie zur „Wirkung in lokaler Netzwerkarbeit“ zusammen: „Im Netzwerk kommen Professionen und Organisationen aus unterschiedlichen Handlungslogiken zusammen, die die Zusammenarbeit beeinflussen: unterschiedliche Aufträge, Fachsprachen, Selbstverständnisse, Handlungsmöglichkeiten und -begrenzungen. Die Nutzung dieser multiprofessionellen und interinstitutionellen Kompetenzen führt zu einer Maximierung von Perspektiven, Kompetenzen und Ressourcen mit Blick auf die Zielerreichung.“

### An einen Tisch geholt

Dem ist MA.i e. V. im Rahmen des IQ NRW Teilprojekts ÖFFNUNGSZEITEN, das auf die qualifikations-

adäquate berufliche Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund zielt, gefolgt. Der Verein hat im ersten Schritt die entscheidenden Kölner Arbeitsmarktakteure an einen Tisch geholt. „Was sich in einem Satz, wie diesem, so einfach liest, war ganz schön arbeitsintensiv“, so Projektleiterin Canan Uluğ. „Wir waren eine bis dahin noch unbekannte, neue Migrant\*innenorganisation, die sich an die großen, etablierten Player des Kölner Arbeitsmarktgeschehens herangewagt hat.

Mit dabei sind die Stadt Köln mit der Arbeitsmarktförderung sowie dem Amt für Integration und Vielfalt – Kommunales Integrationszentrum. Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Region Köln sowie das Jobcenter und die Agentur für Arbeit Köln sind weitere Beteiligte. Gleich beim ersten Treffen, waren alle überzeugt und sich einig:



Kölner Expert\*innengremium (v.l.n.r.): Matthias Weingarten (Agentur für Arbeit Köln), Sebastian Kusserow (Jobcenter Köln), Meryem Demirtaş (Jobcenter Köln), Agnes Wojtacki (Kompetenzzentrum Frau & Beruf Köln), Christiane Karsch (MA.i e. V.), Heike Gasper (Arbeitsmarktförderung Stadt Köln), Canan Uluğ (MA.i e. V.), Agnes Metz (Agentur für Arbeit Köln), nicht im Bild: Ali Samadi (Kommunales Integrationsmanagement Köln)

1. Die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Migrantinnen ist unser aller Ziel.
2. Das Ziehen an einem Strang, um den Erfahrungs- und Wissensaustausch zu fördern, Ressourcen zu bündeln, Synergien zu schaffen und Doppelstrukturen zu vermeiden, ist dabei notwendig und unabdingbar.

Nach einer ersten Bestandsaufnahme mit Fragen „Was klappt gut? Was wird benötigt, damit Frauen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrer Qualifikationen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen?“ widmete sich der Kreis den ersten gemeinsamen Handlungsbedarfen.

Für Matthias Weingarten, Migrationsbeauftragter bei der Agentur für Arbeit Köln steht fest: „Wir profitieren von unserer Zusammenarbeit in Bezug auf die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen durch unterschiedliche Blickwinkel, aus Sicht der (Arbeits-)Verwaltung sowie aus der Sicht der Migrant\*innenorganisation. Individuelle Kompetenzen und Qualifikationen von Migrantinnen können wir vermehrt in den Mittelpunkt stellen.“

Heike Gasper, Geschäftsführerin des Kommunalen Bündnisses für Arbeit bei der Stadt Köln, war schnell überzeugt, dem Netzwerk unter Federführung einer Migrant\*innenorganisation beizutreten. Lokale Vernetzung sei für die kommunale Arbeitsmarktförderung ein wichtiger Erfolgsfaktor, getreu dem Motto 'gemeinsam stark'. „Eine Migrant\*innenorganisation als Partner dabei zu haben, macht uns in diesem Sinne nur stärker“, so Gasper. MA.i e. V. habe den unmittelbaren Kontakt zur Zielgruppe, liefere damit einen wichtigen Beitrag zur Praxistauglichkeit der Aktivitäten und könne als Multiplikator wirken. Insbesondere vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung sei die Konzentration auf qualifizierte Frauen in diesem Netzwerk wichtig.

### Kooperation vereinbart

Im Oktober 2019 schlossen sich die genannten Akteure zum Kölner Expert\*innengremium zusammen. „Schon nach kurzer Zeit zeigte sich, dass durch die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der Akteure Prozesse beschleunigt, Synergien geschaffen sowie strukturelle Barrieren analysiert und reflektiert werden können“, so Uluğ. Der regelmäßige Austausch findet seither sowohl einzelfall- als auch prozessbezogen statt. „Erarbeitete Angebote und Informationen können so nachhaltig in Regelstrukturen implementiert werden“, unterstreicht die Projektleiterin.

Zur Förderung der Ziele vereinbarten die genannten Träger im Rahmen des Förderprogramms „Integra-

tion durch Qualifizierung (IQ)“ im Januar 2021 eine Kooperation mit dem Titel „Gemeinsam die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte gestalten“. Inhalte des Vertrages sind u. a. die verbindliche Zusammenarbeit, regelmäßige Austauschtreffen, gezielter Wissenstransfer und eine gemeinsame Strategie zur Öffentlichkeitsarbeit.

Dadurch hat das Expert\*innengremium sein Vorgehen bekräftigt und wirkt nachhaltiger in die jeweiligen beteiligten Einrichtungen hinein.

### Gemeinsam stark

Darüber hinaus macht sich das Kölner Expert\*innengremium mit vielfältigen Aktivitäten für das Thema stark. Mit gemeinsamen Pressemitteilungen, Workshops oder der Online-Fachtagung „**Lets grow together: Migrantinnen und Arbeitsmarkt**“ bewirken sie eine breitere und höhere Aufmerksamkeit. Die Fachtagung „Lets grow together“ erreichte über 60 Teilnehmende aus Arbeitsverwaltungen und Behörden, von Projektträgern und Unternehmen, die sich über Chancen und Herausforderungen der Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte austauschten und wichtige Impulse auch über Köln hinaus setzten. „Die Erkenntnisse aus der Netzwerkveranstaltung 'Let's grow together' haben neue Handlungsansätze und wertvollen Input für unsere Arbeit, gerade im Hinblick auf die Fachkräftesicherung geliefert“, bekräftigt Heike Gasper. Matthias Weingarten ergänzt: „Hier konnten wir eine große Anzahl an Multiplikator\*innen aus Bildungsorganisationen sowie auch aus Arbeits- und öffentlicher Verwaltung erreichen und ein gemeinsames Verständnis für die Bedarfe, aber auch Herausforderungen zur Integration von zugewanderten Frauen in den Arbeitsmarkt realisieren.“

### Ein Novum mit Nachhall

Mit dem IQ Projekt ÖFFNUNGSZEITEN und dem Kölner Expert\*innengremium hat MA.i e. V. ein Novum zum Thema qualifizierte Beschäftigung von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte geschaffen. „Es ist wichtig, die Gruppe der Migrantinnen mit ihren individuellen Bedarfen weiter gezielt im Blick zu haben. Um eine ganzheitliche Beratung realisieren zu können, gilt es, die vorhanden Netzwerkstrukturen weiter auszubauen sowie ein gemeinsames Verständnis für die Bedarfe und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu schaffen. Ich freue mich weiterhin auf die gute Zusammenarbeit im Netzwerk“, resümiert der Migrationsbeauftragte Weingarten.

## Gezielte Öffentlichkeitsarbeit – Vielfältig und innovativ

Um die vielfältigen Potenziale von qualifizierten Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sichtbar zu machen und damit gängigen Klischees und Stereotypen entgegenzuwirken, setzt MA.i e. V. auch auf Öffentlichkeitsarbeit. Ziel ist die Verbreitung von positiv besetzten Bildern, die auf die Vielfalt und Stärken der Frauen, ihren Mut und ihr Engagement fokussieren.

Studien über die Darstellung von Migrantinnen in den Medien sind rar und nicht auf dem aktuellen Stand. Verschiedene Analysen, so der Mediendienst Integration, zeigen allerdings, dass nach wie vor insbesondere über muslimische Frauen gängige Stereotype verbreitet werden, die sie als rückschrittlich oder kulturell fremd zeigen. Interessant ist auch ein Aspekt, den Prof. Dr. Thomas Hestermann in seiner Analyse Anfang 2022 veröffentlicht hat. Demnach kämen mittlerweile zwar in 24,2 Prozent der untersuchten Beiträge Eingewanderte und Geflüchtete selbst zu Wort, fast doppelt so häufig wie 2019 (12,3 Prozent). Dass darunter allerdings nur 4,9 Prozent Frauen sind, bestärkt MA.i darin, die Öffentlichkeitsarbeit als wesentlichen Teil ihres Engagements zu verstehen.

Einerseits geht es darum, dass sich die Frauen selbst äußern, um ihre Vielfältigkeit, Handlungsmächtigkeit, Kompetenz und Qualifikation deutlich zu zeigen. Andererseits ist es MA.i wichtig, konstruktiv über Migrantinnen zu berichten, um eine positive Wahrnehmung von qualifizierten Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft zu schaffen. Festgefahrene Narrative müssen richtiggestellt und neu erzählt

werden, die Migrantinnen von heute zeigen, wie sie sind: gebildet, unabhängig und selbstbewusst. Dabei ist auch die Kommunikation von positiven Beispielen und Erfolgsgeschichten zur gelungenen Arbeitsmarktintegration wie z. B. im „Good Practice Kurzfilm – Let’s go – Migrantinnen starten durch“ ein wichtiger Erfolgsfaktor. Auch mit einem Workshop und Kurzfilm zum Diversity Tag 2021 „Let’s go! – Migrantinnen starten durch im Handwerk“ in Kooperation mit dem Handwerkerinnenhaus Köln e. V. schaffte das Projekt eine Brücke zum Handwerk. „ÖFFNUNGsZEITEN“ zeigte sowohl für Migrantinnen berufliche Perspektiven in Handwerksberufen auf als auch Vorteile für das Handwerk, das durch die Ausbildung und Beschäftigung von Migrantinnen dem Fachkräftemangel begegnen kann.

### Gemeinsam am Strang ziehen

MA.i setzt auch bei der Öffentlichkeitsarbeit auf eine gute Vernetzung. In dem auf Initiative der Migrant\*innenorganisation 2019 gegründeten Kölner Expert\*innengremium wurden gemeinsame Pressemitteilungen und Veranstaltungen erstellt und durchgeführt. Unter anderem die gemeinsame Online-Veranstaltung „Let’s grow together“, bei der sich 60 Teilnehmende aus Arbeitsverwaltungen und Behörden, von Projektträgern und Unternehmen über die Chancen und Hürden der Frauen mit Migrations- oder Fluchthintergrund informiert, ausgetauscht und wichtige Impulse gesetzt haben. Das gibt den Maßnahmen und Meldungen ein stärkeres Gewicht und lenkt die Aufmerksamkeit einer ganzen



Region auf das Thema. So wurde in einer Pressemitteilung anlässlich des Diversity Tags 2020 gemeinsam Flagge für Vielfalt und für die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Migrantinnen gezeigt. Die solidarische Aktion der zentralen Arbeitsmarktakteure Kölns unter Federführung von MA.i war auch angesichts der Corona-Pandemie ein starkes Signal für die Belange der Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte.

### Anlassbezogene Events

2019 nahm MA.i mit seinem Projekt „ÖFFNUNGsZEITEN“ am Diversity Tag mit „ON TOUR für Vielfalt in Kölner Unternehmen“ teil. Die Aktion wurde direkt unter die 11 schönsten Aktivitäten, die bei der Charta der Vielfalt gemeldet waren, nominiert und in einem Beitrag des WDR in der Aktuellen Stunde ausgestrahlt. Seither lassen sich die Macherinnen von MA.i jedes Jahr eine neue Idee einfallen, um die mediale Aufmerksamkeit, die sich auf den bundesweiten Aktionstag richtet, für sich zu nutzen.

So auch beim Internationalen Frauentag, der jedes Jahr am 8. März stattfindet. 2019 nutzte MA.i e. V. den Anlass für die Auftaktveranstaltung ihres Projektes „ÖFFNUNGsZEITEN“. Ganz im Zeichen „Frauen für Frauen“ – lud MA.i interessierte und neugierige Migrantinnen sowie Akteure aus der Region zu einem Austausch bei einem bunten Frühstück ein. Gemeinsam diskutierten sie zum Thema „Wo drückt der Schuh?“ bei der Arbeitsmarktintegration von

Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Eine gute erste Analyse unter Einbezug der Migrantinnen selbst und ein fundierter Ausgangspunkt, um zukünftig an diesen Herausforderungen zu arbeiten, sagt die Projektleiterin rückblickend.

### Multimediale Aufmerksamkeit

Das Platzieren der Themen Vielfalt am und Integration in den Arbeitsmarkt in Fachzeitschriften wie dem Randstad Whitepaper Nachhaltige Arbeit, der BIBB-Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis oder der IQ konkret gehört ebenfalls zur Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit. Als Expert\*innen für Interkulturelle Öffnung, Diversity Management und Genderfragen sind die Mitarbeiterinnen von MA.i gefragte Interviewpartnerinnen und Autorinnen für Publikationen in unterschiedlichen Medien. Dazu gehört neben einem fundierten Fachwissen auch eine Sprachsensibilität, die es ermöglicht, diskriminierungsfrei zu formulieren, um der Reproduktion von Stereotypen Vorschub zu leisten.

Auch über die klassischen Medien hinaus ist MA.i aktiv. Insbesondere Zugewanderte nutzen die sozialen Medien und werden hierüber erreicht. Egal, ob Facebook, Instagram oder YouTube MA.i bedient die modernen Kanäle mit Videos zu Veranstaltungen, Kurzberichten, Zahlen, Daten und Fakten. Aktualität und Kontinuität spielen dabei eine große Rolle, um die Sichtbarkeit der Potenziale von migrantischen Frauen als Fachkräften nachhaltig zu platzieren.

## Gestärkt in eine neue Ära – Eine Bilanz mit Ausblick

Canan Uluğ, Vorsitzende MA.i e. V. und Projektleitung IQ NRW „ÖFFNUNGSZEITEN“ zieht Bilanz zur vierjährigen Projektarbeit im Rahmen des Förderprogramms IQ und skizziert, was noch zu tun ist:

Seit 2019 setzt sich der Verein Migration und Arbeitswelt im Rahmen des IQ NRW Teilprojekts ÖFFNUNGSZEITEN intensiv für die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte ein. Wie kam es dazu? Warum ausge-rechnet das Thema migrantische Frauen und Arbeit? Obwohl heute weltweit immer mehr Frauen migrieren, bleiben sie in Forschung und öffentlicher Wahrnehmung häufig noch unberücksichtigt. Statt eines differenzierten Blicks überwiegen in der öffentlichen Migrationsdebatte geschlechtliche Zuschreibungen oder stereotypisierte Bilder von „mitwandernden“ Frauen. Solche Bilder entsprechen in ihrer Eindimensionalität nicht der Realität und begünstigen zudem Diskriminierungsrisiken. Migration ist (auch) weiblich. Bereits 1973 machten Arbeiterinnen 30 % der Gesamtzahl ausländischer Arbeitskräfte in Deutschland aus, doch bis heute überwiegt ein männlich geprägtes Bild, wenn von den damaligen „Gastarbeitern“ oder heutigen Fachkräften die Rede ist. Dabei kommen aus aller Welt viele hochmotivierte und qualifizierte Migrantinnen, die uns als Fachkräfte am hiesigen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Es ist Zeit, den Fokus auf weibliche Migration zu richten und die Frauen und deren Potenzial für die Gesellschaft und die Arbeitswelt sichtbar zu machen und gewinnbringend einzusetzen.

### Was haben Sie im Rahmen des IQ-Projektes seit 2019 erreicht? Worauf sind Sie und ist MA.i stolz?

Wir haben in den vier Jahren viel erreicht und sind stolz auf unsere Highlights. Zum einen gelang es uns einen konstruktiven Diskurs auf struktureller Ebene anzuregen und zum anderen auf operativer Ebene Türen für Migrantinnen zu öffnen. Der Name „ÖFFNUNGSZEITEN“ war Programm. Besonders freuen wir uns, dass wir die entscheidenden Arbeitsmarktakteur\*innen für das Thema gewinnen konnten und uns gemeinsam für qualifizierte Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte

in Köln und darüber hinaus engagiert haben und vor allem dies auch weiterhin gemeinsam tun werden. Darüber hinaus gelang es uns durch innovative und erfolgreiche Veranstaltungsformate, Begegnungen zwischen Unternehmen und Migrantinnen auf Augenhöhe zu schaffen und Migrantinnen als qualifizierte Fachkräfte sichtbar zu machen. Mit bedarfsorientierten und passgenauen Angeboten sowie individuellem Empowerment haben wir Frauen in den Arbeitsmarkt begleitet und nachhaltig betreut. Über gezielte Ansprachen, Workshops und Strategien konnten wir sowohl kleine und mittlere Unternehmen (KMU) als auch Verwaltungen für das Thema sensibilisieren, begeistern und neue Perspektiven eröffnen. Damit ist es uns gelungen, strukturelle Prozesse anzustoßen sowie Schulungsangebote in deren Fortbildungsprogrammen zu verankern. Folglich wird unsere Migrant\*innenorganisation MA.i e. V. als professioneller Akteur wahrgenommen und unsere Expertise angefragt. So konnten wir in der Kölner Region die qualifikationsadäquate berufliche Integration von Migrantinnen in den Fokus rücken.

### Welche Herausforderungen gilt es noch anzugehen und zu meistern?

Da gibt es noch viel zu tun. Unser zentrales Anliegen ist, die Arbeitsmarktintegration als einen ganzheit-

lichen und langfristigen Prozess zu verstehen. Das bedeutet einmalige Insellösungen sind wenig zielführend. Auf der gesetzlichen Ebene müssen wir uns dafür einsetzen, dass z. B. das AGG besser bekannt ist, umfassend beachtet und umgesetzt wird. Ebenso gilt es aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden abzubauen. Auf struktureller Ebene haben Unternehmen und Verwaltungen Zugangbarrieren durch mehr Interkulturelle Öffnung und Diversity Management abzubauen.

Konkret heißt das u.a., dass weiter daran gearbeitet wird, Stereotype zu hinterfragen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und Migrantinnen in ihrer ganzen Vielfalt und all ihren formalen wie non-formalen Kompetenzen wahrzunehmen und zu würdigen.

Ebenso sind gezielte migrations- und gendersensible Beratungen und passgenaue Qualifizierungsangebote auch in Teilzeit anzubieten. Um die Frauen zu stärken und individuell zu begleiten sind auch weitere Empowerment- und Mentoringprojekte erforderlich. Dabei ist auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematischer zu beachten und z. B. Kinderbetreuungsangebote sind auszubauen. Weiterhin sind der Zugang zu Sprachkursen sowie berufsbegleitende und arbeitsplatzbezogene Möglichkeiten des Spracherwerbs zu verbessern.

Und schließlich weist auch die Praxis der Anerkennung von Abschlüssen und das damit zusammenhängende Nachqualifizierungssystem Lücken auf. Hier sind eine fortwährende kritische Überprüfung und Optimierung angezeigt.

Deutschland kann es sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zunehmenden Fachkräftemangels nicht leisten, auf die Potenziale von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zu verzichten. Alle Akteure der Wirtschaft und Gesellschaft sind aufgefordert, zur Anerkennung, Wertschätzung und Förderung von Migrantinnen beizutragen.

### Was wünschen Sie sich im Hinblick auf Migrantinnen und Arbeitsmarkt?

Ich wünsche mir, dass Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte mit einem differenzierten, ressourcenorientierten Blick wahrgenommen werden und gleichberechtigt, entsprechend ihren Qualifikationen am Arbeitsmarkt teilhaben.

### Mal angenommen wir wären im Jahr 2030. Welche Überschrift in Bezug auf Ihren Themenschwerpunkt würde im Kölner Stadtanzeiger auf der Titelseite stehen?

Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte sorgen für frischen Wind in der Kölner Stadtverwaltung.

## Literaturverzeichnis

Agentur für Querschnittsziele im Europäischem Sozialfonds (ESF) - [www.esf-querschnittsziele.de](http://www.esf-querschnittsziele.de)

Fendel, Tanja; Schreyer, Franziska (2022): Geflüchtete Frauen und ihre Erwerbsbeteiligung – ein Überblick über zentrale Befunde. Werkstatt Parität & Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.); In: Arbeitsmarktrechtliche Integration von Geflüchteten in Baden-Württemberg, S. 54-56, Stuttgart.

Fendel, Tanja; Schreyer, Franziska (2021): Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an der Erwerbswelt; Friedrich Ebert Stiftung – Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.), Wiso Direkt 17/21, Nürnberg.

Fischer, Jörg (2018): Wirkung in lokaler Netzwerkarbeit, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Erfurt.

Franken, Swetlana (2017): Barrieren und Erfolgsfaktoren für qualifizierte Migrantinnen auf dem Weg zur Führungsposition in Deutschland. IQ konkret 03/2017, S. 36.

Hestermann, Thomas (2022): Zwischen Stürmerstars und Gewalttätern, Die Berichterstattung über Eingewanderte und Geflüchtete - Eine Expertise für den Mediendienst Integration, Hochschule Macromedia, Hamburg.

Ildikó Pallmann, Janine Ziegler, Christian Pfeffer-Hoffmann (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung, IQ Fachstelle Einwanderung, Minor gGmbH, Berlin.

Jaschke, Philipp; Vallizadeh, Eshan (05.09.2022): Erwerbstätige Geflüchtete mit Berufsabschluss nehmen häufiger an berufsbegleitenden Sprachkursen teil, <https://www.iab-forum.de/erwerbstaetige-gefluechtete-mit-berufsabschluss-nehmen-haeufiger-an-berufsbegleitenden-sprachkursen-teil/> abgerufen am 19.09.2022.

Kahle, Regina (2022): IQ Fact Sheet – Zahlen, Daten Fakten - Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen, ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (Hrsg.) [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/user\\_upload/IQ\\_FactSheet\\_Migrantinnen\\_bfrei.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/user_upload/IQ_FactSheet_Migrantinnen_bfrei.pdf)

Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübsetzer, Parvati (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht, 08/2021, Nürnberg.

Liebig, Thomas; Tronstad, Kristian Rose (2018): Triple Disadvantage? A First Overview of the Integration of Refugee Women. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 216.

Matthias Mayer und Marius Clemens (2021): Fachkräftemigrationsmonitor - Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Mediendienst Integration (2022): „Der Islam und Muslim\*innen in den Medien“, <https://mediendienst-integration.de/integration/medien.html>, abgerufen am 31.10.22.

OECD (2020). Deutschland ist für ausländische Fachkräfte nur mäßig attraktiv. <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf>

Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2016): Neustart in Deutschland: Geringqualifizierten Zuwanderern gelingt die Arbeitsmarktintegration deutlich schlechter, L. Bellmann & G. Grözing (Hrsg.), Bildung in der Wissensgesellschaft (Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, 28), S. 103-121.

Statistisches Bundesamt (2022) – [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Uluğ, Canan (2022): Die Zukunft der Arbeitswelt ist bunt und weiblich. IQ konkret 1/2022, S. 22-24.

Will, Anne-Kathrin; Nowicka, Magdalena (2021): Der „Migrationshintergrund“ und seine Fallstricke - Wie weiter in der interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes in Deutschland? Friedrich Ebert Stiftung - Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (Hrsg.), Wiso Direkt 18/2021. Nürnberg.



## Vielfalt nachgefragt – Stimmen aus der Arbeitswelt

**„Sich mit einer qualifizierten und engagierten Frau mit Migrations- und Fluchtgeschichte ein Stück Welt an den Arbeitsplatz zu holen, finde ich eine wunderschöne Bereicherung sowohl für die Arbeitgebenden, als auch die Mitarbeiter\*innen und Kund\*innen.“**

Dr. Barbara von Ingersleben, Inhaberin AVM Zentrum für Arbeits- und Betriebsmedizin

**„Meine mutmachende Botschaft an Migrantinnen ist: Lernt die Sprache, nicht aufgeben, immer weitermachen.“**

Dania Albarho, Auszubildende Medizinische Fachangestellte

**„Vielfalt ist Stärke: Die Vielfalt an Expertise bringt die Arbeitsmarktakteure in dem Netzwerk mit MA.i e.V. zusammen. Gemeinsam machen wir uns stark, dass Migrantinnen entsprechend ihrer Qualifikationen der berufliche Einstieg gelingt. Denn Vielfalt ist ein Gewinn für Alle.“**

Meryem Demirtaş, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Jobcenter Köln

**„Migrantinnen bei der qualifikationsadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen – dabei ist das Adjektiv qualifikationsadäquat von entscheidender Bedeutung – kommt in Zeiten des akuten Fachkräftemangels eine enorme Bedeutung zu.“**

Heike Gasper, Stadt Köln, Arbeitsmarktförderung

**„Vielfalt ist ein Querschnittsthema und ragt in alle Bereiche. Hier braucht es einen langen Atem und das kontinuierliche Kommunizieren sowie das Aufzeigen von Chancen und Best-Practices, um möglichst viele Beteiligte auf diesem Weg mitzunehmen.“**

Katharina Lang, Projektreferentin Diversity, Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e. V.



 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

[www.migration-arbeitswelt.de](http://www.migration-arbeitswelt.de)