

Deutsches Institut für Menschenrechte
German Institute for Human Rights

Zimmerstrasse 26/27
D-10969 Berlin

Phone: (+49) (0)30 – 259 359 0

Fax: (+49) (0)30 – 259 359 59

info@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

Studie



Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen

Fadia Foda
Monika Kadur

 Deutsches Institut
für Menschenrechte

Impressum

Deutsches Institut für Menschenrechte
German Institute for Human Rights
Zimmerstr. 26/27
D-10969 Berlin
Phone (+49) (0)30 – 259 359 0
Fax (+49) (0)30 – 259 359 59
info@institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Ein Projekt in Kooperation mit



Autorinnen:
Fadia Foda, Monika Kadur

Projektbetreuung: Petra Follmar-Otto,
Deutsches Institut für Menschenrechte
Wissenschaftliche Beratung: Dr. Thomas Zitelmann,
Zentrum Moderner Orient



Das Forschungsprojekt proIntegra wurde
aus Mitteln des Europäischen Flücht-
lingsfonds gefördert.

Gestaltung:
iserundschmidt
Kreativagentur für PublicRelations GmbH
Bad Honnef – Berlin

Fotomontage Titel: iserundschmidt
Bild „Chip-Fließbandproduktion“: Werner Bachmeier
Bild „Eine farbige Frau recherchiert in der Amerika
Gedenkbibliothek“: Caro/Fotograf Gehring

Juni 2005

ISBN 3-937714-08-1

Studie

Flüchtlingsfrauen - Verborgene Ressourcen

Fadia Foda
Monika Kadur



Deutsches Institut
für Menschenrechte

Die Autor/innen

Fadia Foda, Mitglied des Exekutivkomitees der General Union of Palestinian Women und Mitbegründerin der Hilfsorganisation Popular Aid for Relief and Development im Libanon, langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Flüchtlingen im Libanon und in Deutschland.

Monika Kadur, langjährige Berufspraxis in der Menschenrechts- und Flüchtlingsarbeit, von 1986 – 1997 Tätigkeit im Referat für politische Flüchtlinge bei amnesty international mit Arbeitsschwerpunkt Naher Osten, Mitbegründerin des Masrah-Theaters.

Gemeinsame Untersuchungen:
1999/ 2000 Untersuchung zur Lebenssituation palästinensischer Flüchtlingsfrauen in Deutschland für das Refugee Studies Centre, Universität Oxford

Vorwort

„Die Gesetze hier sind unglaublich hart. An vielen Stellen wird nicht auf die Würde der Menschen geachtet. Ist das möglich? Ich habe fünfzehn Jahre einen Bürgerkrieg erlebt und hier elf Jahre ohne Aufenthalt mit Arbeitsverbot gelebt. Diese elf Jahre beschränkten mein Leben, meine Entwicklung und beschädigten auch meine Zukunft.“

Sekretärin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin

Diese Aussage einer palästinensischen Flüchtlingsfrau während eines Interviews im Rahmen des Forschungsprojektes proIntegra des Deutschen Instituts für Menschenrechte steht stellvertretend für die Situation vieler Frauen, die als Flüchtlinge seit Jahren in Deutschland leben. Flüchtlingsschutz als Menschenrechtsschutz endet nicht mit der Flüchtlingsanerkennung – die Genfer Flüchtlingskonvention und die Menschenrechtsverträge garantieren Flüchtlingen auch Rechte für ihr Leben im Aufnahmeland. Dazu gehören wirtschaftliche und soziale Rechte, Rechte auf Integration in den Arbeitsmarkt und Rechte auf Bildung und Ausbildung. Deren Gewährleistung in Deutschland hat das im Jahr 2003 begonnene Forschungsprojekt exemplarisch anhand einer Gruppe von Flüchtlingsfrauen untersucht. Zentrale Ergebnisse sind die mangelnde Identifikation und Anerkennung der Ressourcen von Flüchtlingsfrauen und deren weitgehender faktischer Ausschluss vom Arbeitsmarkt und von beruflicher Qualifikation, wofür auch strukturelle und individuelle Diskriminierungen verantwortlich sind.

Besonders wichtig war es den Autorinnen, nicht nur strukturelle Defizite und Handlungsoptionen zu deren Überwindung aufzuzeigen, sondern auch die Flücht-

lingsfrauen mit eigener Stimme sprechen zu lassen. Daher findet sich in der Studie eine Vielzahl von Zitaten der interviewten Frauen.

Die vorliegende Studie fasst die Forschungsergebnisse zusammen und empfiehlt konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Identifikation von Ressourcen, zur Erleichterung des Qualifikationstransfers und des Zugangs zum Arbeitsmarkt. Einen umfassenderen Einblick in die Methoden und Resultate der Untersuchung bietet der digital verfügbare Abschlussbericht des Forschungsprojektes.

Wir danken dem Europäischen Flüchtlingsfonds für die Förderung des Forschungsprojektes sowie den Projektpartnern Zentrum Moderner Orient und Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung für ihre Kooperation.

Unser ganz besonderer Dank gilt darüber hinaus den Flüchtlingsfrauen, die die Autorinnen der vorliegenden Studie befragt und zum Teil auch interviewt haben. Sie haben durch ihr Vertrauen und ihre Gesprächsbereitschaft die Durchführung des Projektes ermöglicht. Wir danken ihnen für ihre Bereitschaft, auf unkomplizierte Weise zu kooperieren.

Berlin, Juni 2005
Deutsches Institut für Menschenrechte

Dr. Heiner Bielefeldt
Direktor

Frauke Seidensticker
Stellvertretende Direktorin



Inhalt

1. Einführung	8	3.3.6 Diskriminierung beim Arbeitsmarkt- zugang	32
2. Menschenrechte für Flüchtlingsfrauen: Rechtliche Grundlagen	10	3.3.7 Aktuelle berufliche Situation der Flüchtlingsfrauen	33
2.1 Flüchtlingsschutz	10	3.3.8 Zugang zu Studium und Stipendien	34
2.2 Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und Diskriminierungsschutz	11	3.3.9 Zusammenfassung	34
3. Die Forschungsergebnisse	14	3.4 Wirtschaftliche und soziale Lage der Flüchtlingsfrauen	35
3.1 Fachliche und persönliche Ressourcen der befragten Flüchtlingsfrauen	14	3.4.1 Sicherung des Lebensunterhalts	35
3.1.1 Herkunft und Altersstruktur	14	3.4.2 Partizipation, Akzeptanz und Zugehörigkeitsgefühl der Flüchtlingsfrauen	36
3.1.2 Schulischer und beruflicher Ausbildungsstand	16	3.4.3 Soziale Kontakte	37
3.1.3 Berufspraxis	17	3.4.4 Zusammenfassung	37
3.1.4 Mehrsprachigkeit	19	3.5 Reflexionen der Flüchtlingsfrauen zu ausgewählten Themenbereichen	38
3.1.5 Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen	21	3.5.1 Flucht, Traumatisierung und Orientierung in der Aufnahmegesellschaft	38
3.1.6 Zusammenfassung	22	3.5.2 Diskriminierung und Marginalisierung	39
3.2 Anerkennung von Abschlüssen und Berufserfahrungen	22	3.5.3 Chancen und Grenzen innerhalb der eigenen Community im Aufnahmeland	39
3.2.1 Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen	22	3.5.4 Gesellschaftliche Partizipation – Probleme und Erwartungen	40
3.2.2 Einstufung mitgebrachter Berufser- fahrungen und weiterer Fähigkeiten	23	3.6 Zusammenfassung und Beurteilung der Forschungsergebnisse	40
3.2.3 Zusammenfassung	24	4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen ...	44
3.3 Aufenthaltssicherung und Zugang zu Arbeitsmarkt und Studium	25	4.1 Identifikation von Ressourcen und Anerkennung von Qualifikationen	44
3.3.1 Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang	25	4.2 Zielgruppenspezifische Förderung	45
3.3.2 Ressourcenverluste und Integrations- defizite durch Wartezeit	27	4.3 Integrationsdefizite durch Wartezeit und Art des Arbeitsmarktzugangs	46
3.3.3 Veränderungen im Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisrecht durch das Zuwanderungsgesetz	28	Abkürzungsverzeichnis	48
3.3.4 Arbeitsmarktorientierung, Förderung und Vermittlung	30	Abbildungsverzeichnis	49
3.3.5 Die Auswirkungen der Arbeitsmarkt- reformen auf Flüchtlingsfrauen	31	Literatur	50

1 Einführung

Die Situation von Flüchtlingsfrauen wurde in Deutschland in den letzten Jahren vor allem im Zusammenhang mit der Anerkennung geschlechtspezifischer und nichtstaatlicher Verfolgung thematisiert. Flüchtlingschutz endet jedoch nicht mit der Flüchtlingsanerkennung – die Genfer Flüchtlingskonvention und die Menschenrechtsverträge garantieren Flüchtlingen auch Rechte für ihr Leben im Aufnahmeland. Dazu gehören wirtschaftliche und soziale Rechte, Rechte auf Integration in den Arbeitsmarkt und Rechte auf Bildung und Ausbildung. Hinsichtlich dieser Ansprüche gibt es bislang nur wenige Studien und Materialien, die die unterschiedlichen Lebenskontexte von weiblichen und männlichen Flüchtlingen berücksichtigen. Häufig fehlt es bereits an einer Aufschlüsselung der Statistiken nach dem Geschlecht. Die Umsetzung der Rechte auf Integration in den Arbeitsmarkt und in Qualifizierung für Flüchtlingsfrauen in Deutschland bilden daher den Schwerpunkt dieser Studie.

Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat, gefördert aus Mitteln des Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF), ein empirisches Forschungsprojekt über die berufliche Situation von Flüchtlingsfrauen durchgeführt, welche seit mehreren Jahren mit auf Dauer angelegtem Aufenthalt¹ in Deutschland leben. Welchen Bildungs- und Ausbildungshintergrund haben Flüchtlingsfrauen aus unterschiedlichen Herkunftsregionen? Welche Berufsabschlüsse und praktischen Berufserfahrungen bringen sie mit? Gibt es besondere „soft skills“, persönlichkeitsbezogene Kompetenzen, die Flüchtlingsfrauen aufgrund ihrer spezifischen Lebensumstände erworben haben? Werden die Frauen in Deutschland mit ihren

Qualifikationen und Kompetenzen wahrgenommen? Werden ihre Abschlüsse und weiteren Qualifikationen anerkannt und können sie diese in Erwerbstätigkeit umsetzen?

Diese und andere Fragen wurden Flüchtlingsfrauen und Experten/innen im Rahmen einer Erhebung mittels Fragebogen und narrativen Interviews vorgelegt. Ziel war es, Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu identifizieren und konkrete Empfehlungen für deren Abbau zu formulieren.

Um Probleme bei der Arbeitsmarktintegration der Flüchtlingsfrauen zu erkennen und zugleich ihren individuellen Lebenslagen gerecht zu werden, kombiniert die Studie qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung. Zwischen Juni 2003 und Mai 2004 befragten die Autorinnen 61 Flüchtlingsfrauen aus 19 Herkunftsstaaten mittels eines Fragebogens.² Mit einigen Frauen führten sie darüber hinaus ein leitfadengestütztes narratives Interview. Der erste Kontakt kam – anders als erwartet – nur in geringem Umfang über Institutionen zustande. In den meisten Fällen machten einzelne Flüchtlingsfrauen wie in einem Schneeballverfahren den Zugang zu weiteren Frauen über ihr eigenes Netzwerk möglich. Zusätzlich wurden Gespräche mit Experten/innen aus Politik, Zivilgesellschaft, Kirchen und Verbänden geführt.

Angesichts der kleinen Anzahl von insgesamt 61 befragten Flüchtlingsfrauen erlauben die in dieser Studie angegebenen Werte keine repräsentativen Aussagen. Da die Untersuchung vor Inkrafttreten des

Zuwanderungsgesetzes und der Hartz IV-Reform abgeschlossen war, beziehen sich die Ergebnisse zudem auf die Rechtslage vor dem 1. Januar 2005. Die mutmaßlichen Auswirkungen des Zuwanderungsgesetzes sowie von Hartz IV auf den Status der befragten Frauen werden jedoch prospektiv erläutert. Einen umfassenderen Einblick in die Methoden und Resultate der Untersuchung bietet der digital verfügbare Abschlussbericht des Forschungsprojektes für den Europäischen Flüchtlingsfonds.³

Erwerbstätigkeit bildet eine zentrale Voraussetzung für die Integration und Teilhabe von Flüchtlingsfrauen in Deutschland. Die Untersuchung zeigt erschreckende Lücken bei der Identifikation ihrer Ressourcen, beim

Qualifikationstransfer und beim diskriminierungsfreien Zugang zur Arbeitsförderung und -vermittlung sowie zum Arbeitsmarkt. Als Folge bleiben die Qualifikationen und Kompetenzen der Flüchtlingsfrauen in Deutschland verborgene Ressourcen. Diese Ergebnisse decken sich mit einigen Erkenntnissen des Jahresgutachtens 2004 des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration⁴ – erschienen nach Abschluss der Untersuchung. Die vorliegende Studie schließt mit konkreten Empfehlungen zum Abbau von Hemmnissen für die berufliche Integration von Flüchtlingsfrauen. Adressaten sind politische Entscheidungsträger, aber auch staatliche und gesellschaftliche Institutionen, die mit der beruflichen Integration von Flüchtlingsfrauen befasst sind.

¹ Der Begriff des auf Dauer angelegten Aufenthalts, wie er in dieser Studie verwendet wird, entspricht nicht einer rechtlichen Kategorie, sondern umfasst verschiedene Aufenthaltsformen, die zumindest einen Einstieg in die Aufenthaltsverfestigung gewährleisten. Nach den Regelungen des Ausländergesetzes von 1990, das zum Zeitpunkt der Untersuchung galt, sind folgende Aufenthaltstitel umfasst: Aufenthaltserlaubnis gem. Art 16a GG (Asylberechtigte), Aufenthalt nach HumHAG (Kontingentflüchtlinge), Aufenthaltsbefugnis gemäß § 51 AuslG (GFK-Flüchtlinge), sowie sonstige Formen von Aufenthaltsberechtigung, unbefristeter oder befristeter Aufenthaltserlaubnis oder -befugnis.

² Alle 61 Frauen wohnen in den Bundesländern Berlin und Brandenburg.

³ Foda / Kadur (2004).

⁴ Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (2004).

2 Menschenrechte für Flüchtlingsfrauen: Rechtliche Grundlagen

Die Studie begreift und definiert die berufliche Integration von Flüchtlingsfrauen als menschenrechtliche Fragestellung. Die flüchtlings- und menschenrechtlichen Gewährleistungen beziehen sich nicht nur auf den Zugang zum und die Gewährleistung von Flüchtlingsschutz, sondern auch auf das Leben anerkannter Flüchtlinge im Aufenthaltsland.

Die internationalen Instrumente des Menschenrechts- und des Flüchtlingsschutzes verleihen den Flüchtlingsfrauen auch in diesem Bereich Rechtspositionen. Die Rechte auf freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl, auf angemessene Arbeitsbedingungen und Entlohnung, auf Zugang zu Bildung und die Anerkennung von ausländischen Schul-, Studien- und sonstigen berufsqualifizierenden Abschlüssen ergeben sich für in Deutschland lebende Flüchtlingsfrauen aus internationalen Abkommen. Diese Übereinkommen sind zum einen dem internationalen Flüchtlingsrecht, zum anderen internationalen Menschenrechtsabkommen zuzuordnen. Zentral ist dabei die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK), welche für die untersuchte Gruppe von Frauen aufgrund ihres Status als Flüchtlinge einschlägig ist. Daneben stehen Gewährleistungen aus den internationalen Menschenrechtsabkommen, die für alle sich in Deutschland aufhaltenden Personen gelten, unabhängig von deren Nationalität oder Aufenthaltsstatus.

Die moderne Interpretation der Menschenrechte betont die Notwendigkeit eines gendersensiblen Blickwinkels. Das bedeutet, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern sind zu berücksichtigen, und es muss anerkannt werden, dass Frauen und Männer Opfer verschiedenartiger Menschenrechtsverletzungen werden oder von Verletzungen auf unterschiedliche Weise betroffen sein können. Deshalb ist im Hinblick auf die flüchtlings- und menschenrechtlichen Garantien zu fragen, ob die Rechte der Flüchtlingsfrauen unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Situation rechtlich und tatsächlich diskriminierungsfrei gewährleistet werden. Dies schließt auch

den Schutz vor Diskriminierungen durch Private ein. Die Vermutung liegt nahe, dass Flüchtlingsfrauen im Hinblick auf ihre berufliche Integration in mehrdimensionaler Weise Diskriminierungen ausgesetzt sein können: einerseits aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Ethnizität oder ihrer Religion, andererseits aufgrund ihres Geschlechtes.

2.1 Flüchtlingsschutz

Das Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge von 1951 (Genfer Flüchtlingskonvention) enthält in den Kapiteln III (Erwerbstätigkeit) und IV (Wohlfahrt) Regelungen zu den Rechten von Flüchtlingen, die sich rechtmäßig in einem Vertragsstaat aufhalten. Die Normen betreffen den Zugang zu nichtselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, zu Bildung und Ausbildung, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie arbeits- und sozialrechtliche Garantien (Art. 17, 18, 19, 22 und 24). Diese überwiegend als Günstigkeitsklauseln, in Einzelfällen auch als Gleichstellungsgebote formulierten Regelungen stellen spezifische Ausprägungen der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Menschenrechte für die als besonders schutzbedürftig anerkannte Gruppe der Flüchtlinge dar, insbesondere ihrer Rechte auf Arbeit, Bildung und soziale Sicherheit.

Die umfangreichen Regelungen hinsichtlich verschiedener Aspekte des Rechts auf Arbeit belegen, welche grundlegende Bedeutung die Vertragsparteien der GFK diesem Recht für Flüchtlinge als Grundlage für die Sicherung des Lebensunterhalts, für die Führung eines frei bestimmten und unabhängigen Lebens und bei der Ausübung weiterer, etwa bürgerlicher und politischer Menschenrechte beimessen. So stellt auch der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (UNHCR) klar, dass das Recht zu arbeiten gerade für

Flüchtlinge das wichtigste fundamentale wirtschaftliche Recht darstellt.⁵ Dies gelte insbesondere dann, wenn nur eine geringe Möglichkeit bestehe, dass sich die Umstände in ihrem Heimatstaat in naher Zukunft insoweit ändern, dass die Flüchtlinge bei freiwilliger Rückkehr dort in Sicherheit leben könnten.

Das Exekutivkomitee des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen⁶ führt aus, dass das Recht auf entlohnte Arbeit für Flüchtlinge unentbehrlich ist, um ihre Eigenständigkeit und Sicherheit zu ermöglichen, die Menschenwürde der Betroffenen wiederherzustellen und dauerhafte Lösungen für ihre Probleme zu erreichen.⁷ Darum fordert das Exekutivkomitee die Staaten auf, Maßnahmen zur Erleichterung der Beschäftigung von Flüchtlingen zu erwägen und ihre Gesetze und Praktiken hinsichtlich bestehender Hindernisse für eine Beschäftigung von Flüchtlingen zu überprüfen und diese, soweit möglich, zu beseitigen.⁸

Hinsichtlich der spezifischen Situation von Flüchtlingsfrauen vertritt das Exekutivkomitee die Auffassung, diese müssten als eigenständige wirtschaftliche Kraft anerkannt werden.⁹ Auch die Generalversammlung der Vereinten Nationen empfiehlt, Flüchtlingsfrauen bei Ausbildung, Beruf und Einkommenssicherung zu unterstützen, um ihre finanzielle Unabhängigkeit zu gewährleisten.¹⁰ Richtlinien des UNHCR über den Schutz von Flüchtlingsfrauen weisen auf Vorbedingungen hin, die vielfach für die Frauen zur Teilnahme an solchen Programmen erforderlich sind, etwa Angebote der Kinderbetreuung oder spezifische Vorbereitungskurse.¹¹

2.2 Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und Diskriminierungsschutz

Die für die berufliche Integration von Flüchtlingsfrauen grundlegenden wirtschaftlichen und sozialen Menschenrechte, wie das Recht auf Arbeit¹², das Recht

auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen und das Recht auf Bildung, sind im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR – Sozialpakt) verankert. So schützt der Sozialpakt das Individuum in verschiedenen arbeitsrechtlichen Bereichen, wie in der nationalen Beschäftigungspolitik und im Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich des Arbeitslosenschutzes.¹³ Er verpflichtet die Vertragsstaaten, als Vorstufe zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt auch den Zugang zu Bildung und Ausbildung zu gewährleisten.

Für Flüchtlingsfrauen bedeutsam sind darüber hinaus die speziellen Diskriminierungsverbote, die sich etwa aus dem Frauenrechtsabkommen (CEDAW) und dem Abkommen gegen Rassendiskriminierung (ICERD) ergeben. Gerade das Frauenrechtsabkommen enthält in seinen Artikeln 10 und 11 spezielle Regelungen zum Schutz von Frauen vor Diskriminierung in Bildung und Arbeit.

Der Schutz vor Diskriminierung erfordert auch, der Gefahr mehrdimensionaler Diskriminierung durch adäquate Maßnahmen entgegenzuwirken. Gehören Personen zu verschiedenen benachteiligten Gruppen und werden sie aufgrund verschiedener Merkmale diskriminiert, spricht man von mehrdimensionaler Diskriminierung.¹⁴

Flüchtlingsfrauen können im Hinblick auf ihre berufliche Integration in mehrfacher Weise Diskriminierungen erfahren: Zu den geschlechtsspezifischen Diskriminierungen können weitere Benachteiligungen aufgrund anderer persönlicher Eigenschaften und Identitäten hinzukommen, die mit ihrem Flüchtlingsstatus, ihrer Religion oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Volksgruppe, Kultur oder nationalen Abstammung zusammenhängen.¹⁵ Dabei treten Wechselwirkungen von direkter individueller Diskriminierung und struktureller Diskriminierung auf. Direkte, das heißt intendierte, individuelle Diskriminierungen beziehen sich überwiegend auf Ethnie, Hautfarbe, Religion, Akzent und äußeres Erscheinungsbild der Flüchtlings-

⁵ UNHCR (1991), Rn. 111–119.

⁶ Zusammenschluss von Staatenvertretern für das Programm des UNHCR, die durch rechtlich unverbindliche Beschlüsse die Bestimmungen der GFK inhaltlich interpretieren.

⁷ UNHCR, Exekutivkomitee (1988a), Paragraph j.

⁸ UNHCR, Exekutivkomitee (1988a), Paragraph k.

⁹ UNHCR, Exekutivkomitee (1988b).

¹⁰ UN, General Assembly (1985).

¹¹ UNHCR (1991), No. 110; UNHCR (1990), No. 47, 60.

¹² Ausführlich zum Recht auf Arbeit siehe Körner (2004), 19–20.

¹³ ebd. 22–24, 60.

¹⁴ UN, General Assembly (2001), General issues No. 2, 69, Programm of Action No. 14, 18, 31, 49, 79, 104, 172, 212; Makkonen (2002), 1.

¹⁵ Internationales Arbeitsamt (2003), 42; Martinez-Orozco (2004), 4.

frauen. Strukturelle Diskriminierungen als intendierte oder nichtintendierte Selektionsmechanismen beziehen sich hingegen eher auf den Status als Flüchtlinge und Sozialhilfeempfängerinnen oder sind geschlechtsspezifisch.

Im Hinblick auf Bildung und Arbeit kann es nicht nur in der Aufnahmegesellschaft zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungen kommen, sondern auch innerhalb der eigenen ethnischen Community oder der Familie. Aus den Übereinkommen zum Diskriminierungsschutz ergibt sich auch die Pflicht, vor Diskriminierungen durch Private zu schützen und diskriminierenden sozialen und kulturellen Verhaltensmustern entgegenzuwirken.¹⁶

Auf die Bedeutung derartiger Formen von mehrdimensionaler Diskriminierung haben die UN-Organen, die die Einhaltung der Menschenrechtsabkommen überwachen, in den letzten Jahren zunehmend hingewiesen:

So führt der Menschenrechtsausschuss zu Art. 3 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte aus, wonach die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sicherzustellen ist, dass Diskriminierung von Frauen häufig mit Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale wie etwa Ethnie, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, nationaler oder sozialer Herkunft verbunden sei. Er fordert die Staaten deshalb auf, die besondere Weise, in der Frauen von Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale betroffen seien, zu berücksichtigen und Maßnahmen gegen diese Effekte zu ergreifen.¹⁷

Auch der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (CEDAW) zeigte sich im Jahr 2000 in seiner Bewertung des 4. deutschen Staatenberichts über die soziale und wirtschaftliche Situation ausländischer Frauen in Deutschland besorgt und drängte die Bundesregierung, ihre Anstrengungen zur sozialen Integration ausländischer Frauen durch Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen und durch die Förderung des öffentlichen Bewusstseins zu verstärken sowie den rechtlichen und sozialen Schutz ausländischer Frauen, insbesondere weiblicher Asylsuchender, weiter zu verbessern.¹⁸ Der Ausschuss beklagte zudem die schlechte Datenlage bezogen auf

die Situation ausländischer Frauen in Deutschland, denn es fehlen Daten mit Blick auf den Zugang zu Bildung, Ausbildung, Arbeit und zugehörigen Leistungen, zu Gesundheitsversorgung sowie zum sozialen Schutz. Er forderte die Bundesregierung auf, entsprechende Untersuchungen anzustellen.¹⁹

Ergebnisse einer solchen Untersuchung wurden allerdings mit dem im Frühjahr 2004 vor dem CEDAW-Ausschuss behandelten 5. deutschen Staatenbericht nicht vorgelegt. Der Ausschuss bedauerte erneut den Mangel an spezifischen Informationen zur Lage von Migrantinnen und forderte die Bundesregierung auf, Untersuchungen durchzuführen und aussagekräftige Daten und Informationen vorzulegen.²⁰ Auch die Ende 2004 vorgestellten Studien des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zur Situation von Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland beziehen sich nur auf Teilgruppen; Flüchtlingsfrauen sind von ihnen nicht umfasst.²¹

Die Intensität oder Schwere der Benachteiligungen für Flüchtlingsfrauen ist abhängig von der Zahl und der Wechselwirkung der persönlichen Merkmale, aufgrund derer sie diskriminiert werden. Benachteiligungen aufgrund von verschiedenen Merkmalen in unterschiedlichen Bereichen können sich gegenseitig verstärken. Diese dauerhafte mehrdimensionale Diskriminierung von Flüchtlingsfrauen kann zu sozioökonomischen Unterschieden zwischen Flüchtlingsfrauen und anderen Frauen sowie zwischen männlichen und weiblichen Flüchtlingen führen. Dies kann wiederum die soziale Kluft zwischen den Angehörigen der unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Gruppen vergrößern beziehungsweise den Kontakt der Gruppen untereinander verringern und somit weitere Benachteiligungen der aufgrund ihres Status wirtschaftlich und sozial schlechter gestellten Gruppen mit sich bringen.²²

Diskriminierungen können also desintegrierende Wirkung haben. Obwohl es im internationalen Recht keine Normen gibt, die eine allgemeine Verpflichtung der Staaten zur Integration statuieren, lassen sich aus den Regeln des Flüchtlingsschutzes, den Diskriminierungsverboten und der Normierung wirtschaftlicher,

sozialer und kultureller Rechte einzelne Integrationsrechte von Flüchtlingsfrauen in spezifischen Bereichen herleiten. Die Standards enthalten integrationsbezogene Gewährleistungsgehalte, wie die Verpflichtung der Staaten, Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt, in die damit verbundenen sozialen Sicherungssysteme und in das Bildungswesen zu treffen.²³

Der Blick auf die flüchtlings- und menschenrechtlichen Grundlagen macht deutlich, dass das mit der Studie verfolgte Ziel, Ansätze für Qualifizierungs- und Berufsförderungsmaßnahmen, die sich am Bedarf und den Ressourcen der Flüchtlingsfrauen orientieren, zu entwickeln, keine bloße Frage politischer Wünschbarkeiten ist, sondern sein Fundament in den flüchtlings- und menschenrechtlichen Verpflichtungen hat.

¹⁶ Art 2 d, 2 e, 5, 5 e, f CEDAW (1979); Art 6 ICERD (1965).

¹⁷ UN, Human Rights Committee, (2000), Rn. 30.

¹⁸ UN, Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2000), Rn. 287 - 333.

¹⁹ UN, Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2000), Rn. 317 - 318.

²⁰ UN, Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (2004), Rn. 30 - 31.

²¹ Boos-Nünning / Karakasoglu (2005); Matthäi (2004).

²² Makkonen (2002), 1; Martinez-Orozco (2004), 7.

²³ Kälin (2003), 274.

3 Die Forschungsergebnisse

Untersucht wurde eine Gruppe von 61 Flüchtlingsfrauen mit auf Dauer angelegtem Aufenthalt²⁴ in Deutschland. Im ersten Teil werden die Ressourcen dieser Flüchtlingsfrauen, wie Bildungs- und Berufsabschlüsse, anderweitige Qualifikationen und berufspraktische Erfahrungen dargestellt (3.1). Im zweiten Teil geht es um die Faktoren, die für den Einsatz dieser Ressourcen zentrale Bedeutung haben. Dazu gehört unter anderem die Anerkennung der Abschlüsse und Qualifikationen (3.2). Anschließend wird der Frage nachgegangen, inwieweit den Flüchtlingsfrauen der Zugang zum Arbeitsmarkt, zur beruflichen Förderung und zum Studium offen steht (3.3). Auch die wirtschaftliche und soziale Lage der Frauen, darunter die Sicherung des Lebensunterhalts, Partizipation an und Akzeptanz in der Gesellschaft sowie die sozialen Kontakte der interviewten Frauen, werden betrachtet. Sie stellen ausschlaggebende Faktoren und somit zugleich Indikatoren für gesellschaftliche und berufliche Integration dar (3.4). Zum Abschluss kommen die Flüchtlingsfrauen zu ausgewählten Themenfeldern wie „Diskriminierung und Marginalisierung“ und „Chancen und Teilhabemöglichkeiten innerhalb der eigenen Community²⁵ und der Zufluchtsgesellschaft“ in Form von Zitaten aus den Interviews zu Wort (3.5). Im vierten Kapitel werden die Forschungsergebnisse zusammengefasst und konkrete Empfehlungen für die Verbesserung der beruflichen Integration von Flüchtlingsfrauen formuliert.

3.1 Fachliche und persönliche Ressourcen der befragten Flüchtlingsfrauen

Bislang ist über die Ressourcen und Qualifikationen von Flüchtlingsfrauen in Deutschland sehr wenig

bekannt. Obwohl diese Frauen häufig seit langem in Deutschland leben, liegen keine statistischen Angaben vor. Die meisten Erhebungen befassen sich mit der ausländischen Bevölkerung im Allgemeinen und weisen nur in einigen Fällen eine geschlechtsspezifische Unterteilung auf. Heranziehen lassen sich lediglich vereinzelte Studien über die Situation von Migranten/innen in der Bundesrepublik, die jedoch die Gruppe der Flüchtlinge nicht gesondert ausweisen.²⁶

Für die vorliegende Studie wurden 61 Flüchtlingsfrauen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthalt in Deutschland befragt. Sie sind zwischen 25 und 60 Jahre alt, gehören unterschiedlichen Bildungsgruppen und Gesellschaftsschichten an und sprechen zum großen Teil mehrere Sprachen. Zwei Drittel der Befragten sind verheiratet, das andere Drittel verteilt sich auf den Familienstand ledig, geschieden und verwitwet. Etwa 90 Prozent der Frauen haben mehr als ein Kind.

3.1.1 Herkunft und Altersstruktur

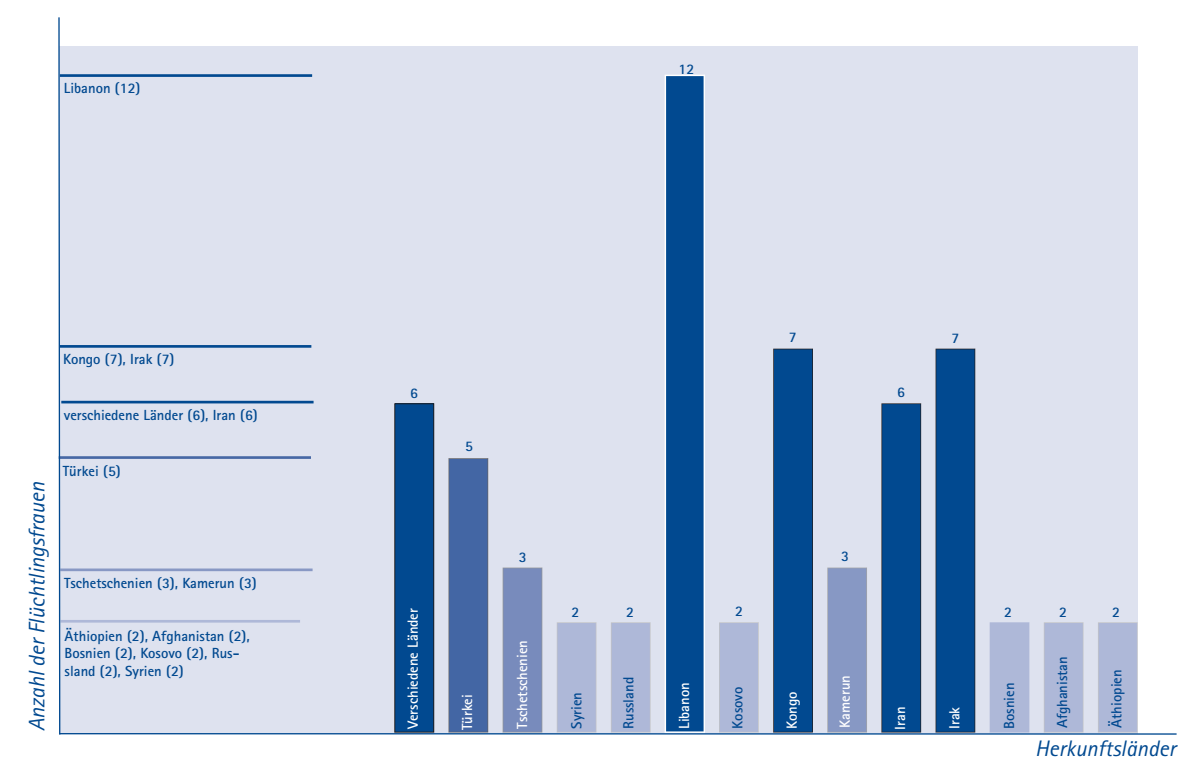
Die Bevölkerungsentwicklung der Bundesrepublik Deutschland ist seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges durch Wanderungsbewegungen geprägt. Der Zuzug von Ausländer/innen und Aussiedler/innen begann in den Fünfziger Jahren. Die Anzahl beider Gruppen erreichte bis 1959 mehr als eine Million. Davon waren 90 Prozent Aussiedler/innen und zehn Prozent Ausländer/innen.²⁷ Durch die verstärkte Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte in den Sechziger Jahren stieg der Ausländer/innenanteil an der Gesamtbevölkerung innerhalb von zehn Jahren auf 3,1 Prozent und liegt heute bei 8,9 Prozent.²⁸ Von den derzeit 7,3 Millionen in der Bundesrepublik lebenden Ausländer/innen sind 85 Prozent

Arbeitsmigranten/innen und deren Angehörige, die restlichen 15 Prozent bilden Flüchtlinge mit einer Anzahl von 1,1 Millionen.²⁹

die Herkunftsländer Libanon, Kongo, Irak, Iran und Türkei.³⁰ Zum überwiegenden Teil stammen die Frauen aus Groß- und Kleinstädten, nur in wenigen Fällen aus ländlichen Regionen.

Das folgende Schaubild zeigt die geographische Herkunft der Untersuchungsgruppe. Stark vertreten sind

Abb.1 Herkunftsländer der befragten Flüchtlingsfrauen nach Häufigkeit innerhalb der Untersuchungsgruppe



Die Staaten Ägypten, Afghanistan, Angola, Ghana, Togo, Ukraine und Vietnam, aus denen jeweils eine Frau stammt, sind unter „Verschiedene Länder“ zusammengefasst.

Die Altersstruktur der befragten Flüchtlingsfrauen ist vor dem Hintergrund der verschiedenen Zuwanderungsperioden zu betrachten. Bei den Arbeitsmigranten/innen in Deutschland hat aufgrund der langjährigen Aufenthaltsdauer inzwischen die erste Generation das Rentenalter erreicht. Flüchtlinge mit dauerhaftem Aufenthalt gehören hingegen eher einer jün-

geren Generation an, da sie später, vermehrt ab Mitte beziehungsweise Ende der Siebziger Jahre, in die Bundesrepublik Deutschland eingereist sind.³¹

Dies spiegelt sich auch in der Altersstruktur der Erhebungsgruppe wider, wie der nachstehenden Tabelle zu entnehmen ist.

²⁴ Siehe Fußnote Nr. 1.
²⁵ Exilgemeinschaft der Flüchtlingsfrauen.
²⁶ Venema / Grimm (2002)
²⁷ Statistisches Bundesamt (2004), 32.
²⁸ Statistisches Bundesamt (2004), 32. Die Zahl der ausländischen Personen blieb 2003 fast unverändert. Die illegal in Deutschland lebenden Menschen sind dabei nicht mit erfasst.

²⁹ Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (2004).
³⁰ Die Verteilung der geographischen Herkunft ist nicht repräsentativ für Flüchtlingsfrauen in Berlin und Brandenburg. Die Auswahl der befragten Flüchtlingsfrauen ergab sich u.a. aus einem Schneeballverfahren.
³¹ Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (2004).

Abb. 2 Alter der Flüchtlingsfrauen

Altersgruppe	Flüchtlingsfrauen
25 - 35 Jahre	21
35 - 55 Jahre	39
55 - 60 Jahre	1
Gesamt	61

3.1.2 Schulischer und beruflicher Ausbildungsstand

In Bezug auf ihren Ausbildungsstand wurde die Untersuchungsgruppe einerseits nach der Schul- und Hochschulbildung³², andererseits nach der Berufsausbildung gefragt. Es kommt insofern zu Überschneidungen zwischen beiden Kategorien, als für den Zweck der Untersuchung Hochschulbildung und -abschlüsse auch als akademische Form der Berufsausbildung berücksichtigt und somit unter beide Kategorien summiert wurden.

Schul- und Hochschulbildung

Von den 61 Flüchtlingsfrauen verfügen 59 über eine grundständige Schulausbildung. Betrachtet man die jeweils höchsten erworbenen Abschlüsse, besitzt ein Drittel einen Hochschulabschluss, ein weiteres Drittel einen Realschul- oder Gymnasialabschluss, während das verbleibende Drittel die Ausbildung ohne Abschluss beendete. Lediglich zwei der Flüchtlingsfrauen haben keinerlei Schulbildung genossen und sind nicht alphabetisiert.

Mehr als drei Viertel der befragten Flüchtlingsfrauen absolvierten ihre Ausbildung im Heimatland, wobei für einen Realschulabschluss ein zehnjähriger Schulbesuch erforderlich war, für das Abitur bedurfte es in der Regel zwischen 12 und 13 Schuljahren. Acht Frauen erwarben ihre schulische oder universitäre Ausbildung in einem Drittland, vier in Deutschland.

³² Die Flüchtlingsfrauen haben unterschiedliche Bildungssysteme zum Erwerb ihrer Schul-, Fach- und Hochschulbildung durchlaufen, deren Struktur oft an koloniale Bildungssysteme (britisches, französisches oder russisches System) anknüpft. Für einen Realschulabschluss mussten z.B. zehn, für einen gymnasialen 12 oder 13 Schuljahre absolviert werden. Um einen akademischen Bildungsabschluss (College, Fachhochschule, Universität) zu erhalten, war in der Regel ein mehrjähriges Studium erforderlich. Die Einteilung der Abschlüsse in „Realschulabschluss“, „Gymnasialabschluss“, „Hochschulabschluss“ bezieht sich auf die Bildungsdauer und den Status des Abschlusses im Herkunftsland. Die Kategorien treffen jedoch keine Aussage über die Qualität der Abschlüsse.

³³ Venema / Grimm (2002); Jeschek / Schulz (2003).

Abb. 3 Schul- und Hochschulabschlüsse der Flüchtlingsfrauen

Bildungsabschlüsse	Flüchtlingsfrauen
Hochschulabschluss	21
Gymnasialabschluss	11
Realschulabschluss	10
Schulbesuch ohne Abschluss	17
ohne Schulbildung	2
Gesamt	61

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Bildungsweg der Frauen charakteristischerweise – wie ihr gesamter Lebenslauf – durch Unterbrechungen und Wechsel gekennzeichnet ist. Signifikant ist, dass die meisten Flüchtlingsfrauen eine gute Schul- oder Hochschulbildung mitbringen. Studien zeigen darüber hinaus, dass in Deutschland lebende nichtdeutsche Frauen, unabhängig von ihrer Nationalität, im Verhältnis zu nichtdeutschen Männern eine höhere Schul- und Hochschulbildung aufweisen.³³

Beruflicher Ausbildungsstand

Die Mehrheit der Flüchtlingsfrauen konnte im Herkunftsland eine akademische Ausbildung oder eine praktische Berufsausbildung absolvieren, wobei die Ausbildungsdauer zwischen einigen Monaten und mehreren Jahren stark variierte.

Zwei Drittel der Befragten schlossen ihre berufliche Ausbildung im Herkunftsland mit einem offiziell anerkannten Zertifikat ab. Ein Fünftel gab an, eine nicht zertifizierte Ausbildung zu haben, einige Frauen erhielten überhaupt keine Berufsausbildung.

Abb. 4 Dauer der Berufsausbildung der Flüchtlingsfrauen

Dauer der Berufsausbildung	Flüchtlingsfrauen
keine Berufsausbildung	8
6 - 12 Monate praktische Berufsausbildung	13
1 - 3 Jahre praktische Berufsausbildung	19
4 und mehr Jahre akademische Ausbildung	21
Gesamt	61

Abb. 5 Beruflicher Ausbildungsstand der Flüchtlingsfrauen

Ausbildungsstand	Flüchtlingsfrauen
mit Zertifikat	41
ohne Zertifikat	12
keine Ausbildung	8
Gesamt	61

3.1.3 Berufspraxis

Die meisten der befragten Flüchtlingsfrauen verfügen über mehrjährige Arbeitserfahrungen im Heimatland. Die Herkunftsländer, aus denen die überwiegende Mehrheit der Frauen kommt, weisen jedoch prekäre Bedingungen für die Ausübung einer Berufstätigkeit auf, Bedingungen, die auf einer Vielzahl ökonomischer und politischer Faktoren basieren. Hierzu zählen unter anderem politische und wirtschaftliche Instabilität, gravierende Auswirkungen durch Krieg und Bürgerkriege, politische Verfolgung und andere Formen von Menschenrechtsverletzungen. Vor allem Kriegs- und Bürgerkriegssituationen führen zur Veränderung der

³⁴ Zur besseren Lesbarkeit wurden die Zitate aus den narrativen Interviews von den Autorinnen leicht überarbeitet. Die kennzeichnenden Merkmale wurden aus Gründen des Datenschutzes auf die Angabe von Beruf, Ethnie, Herkunfts- und Bundesland beschränkt.

Familienstrukturen und lassen traditionelle Rollenschriften ins Wanken geraten. Einige Flüchtlingsfrauen wurden zur alleinigen Ernährerin ihrer Familie, für andere war Armut in Folge politischer Instabilität ausschlaggebend für den Einstieg ins Erwerbsleben. Beim Wiederanknüpfen an die mitgebrachte Berufspraxis im Aufnahmeland sind Traumatisierungen besonders zu berücksichtigen, da sie den betroffenen Frauen die Orientierung in einem fremden Land und den Umgang mit ihrer neuen Lebenssituation erschweren. Teilweise wurden sie Opfer von Folter und Misshandlungen wie Vergewaltigung. Eine der Befragten musste zum Beispiel im Exil die traumatische Erfahrung eines lebensbedrohlichen Übergriffs durch rechtsradikale Täter auf ihre gesamte Familie erleben.

Die schwierigen Bedingungen, unter denen die Berufspraxis im Herkunftsland erworben werden musste, verdeutlicht das folgende Beispiel einer verwitweten Mutter:

„...Ich bin als allein stehende Mutter nach Deutschland gekommen, das hat mich hier in meiner Bewegung nicht gehindert, denn ich kenne keinen anderen Status. Mit meinem Mann habe ich weniger als ein Jahr zusammengelebt, dann habe ich ihn durch den Bürgerkrieg verloren. Ich war zu jener Zeit schwanger und mein Kind hat seinen Vater nie kennengelernt.

Damals wurde ich vom Internationalen Roten Kreuz aus dem Lager herausgeholt. Nach einer gewissen Zeit flohen auch die anderen Lagerbewohner und ich habe meine Mutter mit meinen sechs kleinen Geschwistern gefunden.

Mein Vater, zwei meiner älteren Brüder und mein Mann sind nicht aus dem Lager herausgekommen. Nur Gott weiß, wie sie gestorben sind. Plötzlich war ich der einzige Mensch, der die Familie ernähren konnte.

Nach meiner Entbindung habe ich mein Kind zu meiner Mutter gegeben und mir Arbeit gesucht. Im Laufe der Zeit habe ich überhaupt nicht mehr an mich selbst gedacht, für mich war es wichtig, dass meine Geschwister und mein Kind etwas zum Essen hatten. Das war ein harter Kampf, aber ich habe meine Aufgabe erfüllt. Ich hatte keine Zeit für mich selber, jetzt denke ich darüber nach, aber damals war ich wie besessen und wollte nur meine Familie nicht hungern lassen...“

Sekretärin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin³⁴

Die beiden folgenden Zitate zeigen hingegen einen selbstverständlichen Einstieg ins Berufsleben:

„...Ich habe durch meine Arbeit im Heimatland viele Erfahrungen gesammelt. Ich kann sagen, dass ich durch die Arbeit mehr gelernt habe als durch das Studium. Ich war zwölf Jahre Leiterin einer Firma, die Küken produziert, und für alle Bereiche verantwortlich, nicht nur für mein Fachgebiet.“

Ich lernte, elektronische und mechanische Maschinen zu reparieren und Ersatzteile auszuwechseln. Seinerzeit gab es einen Experten der Herstellerfirma aus dem Ausland für die Maschinen, der bei Bedarf in unserer Firma die Maschinen zu einem Stundenlohn von 100 Dollar reparierte. Ich stand damals immer neben ihm und schaute mir an, wie er die Reparaturen durchführte. Dadurch lernte ich, wie man die Reparatur machen kann und habe diese künftig selber ausgeführt. Ich war zuständig für die Planung und für das Ersatzteillager, für das ich den jährlichen Bedarf an Ersatzteilen im Ausland bestellte.

Ich reparierte die Maschinen, obwohl das sehr gefährlich für die Produktion war, denn durch defekte Maschinen konnte es sehr heiß oder kalt für die Küken werden, und dann bestand die Gefahr, dass sie alle sterben. Darum versuchte ich immer, die Reparaturen selber zu erlernen und wenn nötig, auch schnell durchzuführen....“

Agraringenieurin und Geschäftsführerin aus dem Irak, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

„...Ich habe jahrelang in Frauenprojekten gearbeitet. Zu meinen Aufgaben gehörten die Bereiche Konfliktlösung, Beratung und Betreuung. Ich habe Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen, mit denen ich auch eine Zeit lang Projekte durchgeführt habe. Diese entstanden durch mein eigenes Interesse und durch mein Studium als Soziologin. Bei den Gruppen, mit denen ich zusammengearbeitet habe, bestand immer das Interesse, die Frauen miteinander sinnvoll zu vernetzen, um den Bedarf der Frauen im Bereich Bildung oder bei alltäglichen Konflikten zu decken. Das war mein Arbeitsschwerpunkt und darin bestand auch meine Stärke.“

Ich habe mehrere ‚Income Generating-Projekte‘ für Frauen entwickelt und betreut. Dies waren kleine, aber erfolgreiche Projekte...“

Soziologin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

Die drei Aussagen stehen beispielhaft für die Berufserfahrungen der Flüchtlingsfrauen und zeigen, dass die im Rahmen von akademischen oder praktischen Berufsausbildungen in ihrer Heimat erworbenen Kenntnisse in den entsprechenden Berufsfeldern zum

Einsatz kamen. In der Regel können die Flüchtlingsfrauen jedoch in Deutschland nicht an ihre praktische Berufskennntnis anknüpfen.

Mitgebrachte Berufsqualifikationen nach Berufsfeldern

Die aus den Herkunftsländern mitgebrachten beruflichen Qualifikationen der befragten Frauen lassen sich acht Berufsfeldern zuordnen. Dazu gehören neben der Landwirtschaft die Berufsfelder Wirtschaftswissenschaften und Recht, technische und freie Berufe, Pädagogik, Psychologie und Soziales sowie der Bereich Gesundheit und Wellness. Auch Tätigkeiten im Büro und Verkauf sowie in der Schneiderei und im traditionellen Handwerk sind vertreten. Es zeigte sich, dass unabhängig von der Herkunftsregion der kaufmännische und Bürobereich sowie das Arbeitsfeld Pädagogik und Soziales überwiegen und nicht alle Tätigkeiten typischen Frauenberufen entsprechen. Eine geringe Anzahl von Flüchtlingsfrauen dringt auch in von Männern dominierte Berufsfelder vor.

Abb. 6 Aus dem Herkunftsland mitgebrachte Berufsqualifikationen nach Berufsfeldern

Berufsfelder	Flüchtlingsfrauen
Agrarbereich	4
Wirtschaftswissenschaften und Recht	3
technische und freie Berufe	5
Gesundheit und Wellness	9
kaufmännische und Bürobereufe	17
Pädagogik, Soziales und Psychologie	12
Verkauf/ Einzelhandel/ Gastronomie	5
Schneiderei und traditionelles Handwerk	6
Gesamt	61

3.1.4 Mehrsprachigkeit

Zum Bildungshintergrund der Flüchtlingsfrauen gehören auch ihre Sprachkenntnisse. Sie werden im Folgenden nach Muttersprache, Fremdsprachen und Kenntnissen der deutschen Sprache aufgeschlüsselt. Aufgrund der wichtigen Bedeutung für die Flüchtlingsfrauen wurden ihre Deutschkenntnisse nicht nur unter die Kategorie der Fremdsprachenkenntnisse summiert, sondern noch einmal gesondert abgefragt und ausgewiesen. Die Ergebnisse geben den Stand der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit nach Selbsteinschätzung der Frauen wieder.

Muttersprache

Die 61 befragten Frauen sprechen insgesamt 23 verschiedene Muttersprachen. 57 gaben an, dass sie ihre Muttersprache mündlich gut beherrschen; im Schriftlichen haben 48 der Befragten gute Kenntnisse.

Fremdsprachen

Fast alle befragten Flüchtlingsfrauen sprechen eigenen Angaben zufolge neben ihrer Muttersprache eine weitere Sprache. Die überwiegende Mehrheit gab

an, sich darüber hinaus in einer zweiten Fremdsprache bewegen zu können. Mehr als ein Drittel verfügt über Kenntnisse in einer dritten Fremdsprache.

Angesichts ihrer vielfältigen Sprachkenntnisse wurden die Frauen nach den bisherigen beruflichen wie ehrenamtlichen Einsatzmöglichkeiten befragt. 42 der Frauen gaben an, dass sie ihre Sprachkompetenzen bisher nicht nutzen konnten, das andere Drittel konnte sie gelegentlich in geringem Umfang in vergüteten oder ehrenamtlichen Tätigkeiten einsetzen. Allerdings waren diese Möglichkeiten nicht geeignet, den Teilnehmerinnen eine Existenzgrundlage zu sichern. Es zeigte sich, dass Mehrsprachigkeit als individuelle und ökonomische Ressource in der hiesigen Gesellschaft nur wenig abgerufen wird.

Deutschkenntnisse

Nach eigener Auskunft verfügen 37 der 61 Flüchtlingsfrauen über mittlere bis gute Deutschkenntnisse. 17 der 37 Frauen stuften sowohl ihr schriftliches als auch mündliches Sprachvermögen als gut ein. 24 Flüchtlingsfrauen hingegen gaben an, nur über geringe oder keine Kenntnisse zu verfügen.

Abb. 7 Mutter- und Fremdsprachenkenntnisse – Selbsteinschätzung der Flüchtlingsfrauen

Art der Sprache	Flüchtlingsfrauen	Kenntnisstand mündlich gut	Kenntnisstand schriftlich gut
Muttersprache	61	57	48
Fremdsprache 1	57	44	41
Fremdsprache 2	50	15	16
Fremdsprache 3	23	4	5
Fremdsprache 4	1	1	1

In der Studie wird davon ausgegangen, dass eine Fremdsprache nur dann als berufliche Ressource genutzt werden kann, wenn die Frauen ihre Kenntnisse als mindestens gut einschätzen. Von daher gibt die Tabelle nur die als ‚gut‘ eingestufteten Kenntnisse wieder.

Abb. 8 Deutschkenntnisse – Selbsteinschätzung

Kenntnisstand	Flüchtlingsfrauen
gut	17
fast gut	5
mittel	15
gering	19
keine	5
Gesamt	61

Die Qualifizierung als gute oder fast gute Deutschkenntnisse bedeutet, relativ flüssig zu sprechen und sich in schriftlicher Form ausdrücken zu können. Mittlere Kenntnisse besagen, dass die befragten Frauen sich selbstständig artikulieren können, im schriftlichen Bereich hingegen eher Unterstützung benötigen. Von geringen Sprachkenntnissen wird gesprochen, wenn die Interviewpartnerinnen sich nicht ohne Hilfe in mündlicher und schriftlicher Form verständigen können.

Die Befragung ergab darüber hinaus, dass die Sprachfertigkeiten der Flüchtlingsfrauen zwar mit der Aufenthaltsdauer zunehmen, in den ersten fünf Jahren jedoch selten ein gutes oder mittleres Niveau erreichen. Bis ein Sprachniveau erreicht wird, das eine berufliche und soziale Integration in Deutschland erleichtert, vergehen mehrere Jahre, während gleichzeitig Berufsqualifikationen durch Nichtanwendung verloren gehen. Der Befund deutet auf das Fehlen einer zügig einsetzenden Sprachförderung für Flüchtlingsfrauen hin.

Besuch von Deutschkursen

50 der 61 befragten Flüchtlingsfrauen hatten einen Deutschkurs besucht. Eine Reihe der Teilnehmerinnen hielt die Qualität und Dauer jedoch für verbesserungsbedürftig. Einige trafen die Einschätzung, dass die berufliche Tätigkeit ihr Sprachniveau erheblich stärker gehoben habe als der Besuch eines Sprachkurses, nach dessen Abschluss für sie häufig keine Möglichkeit zur Anwendung der deutschen Sprache bestand. Nur die Hälfte aller Teilnehmerinnen erhielt öffentliche Mittel für die Finanzierung ihres Sprachkurses, die andere Hälfte musste eigene Mittel aufbringen. Die nachfolgende Äußerung einer Interviewpartnerin veranschaulicht die Situation:

„...im ersten Jahr habe ich mit der Sprache angefangen. Ich habe mir für mein Leben hier vorgestellt, dass ich mich zuerst auf die Sprache konzentriere, sonst habe ich keine Chance, eine Arbeit zu finden und die deutsche Gesellschaft zu kontaktieren. Mein Ziel war die Erweiterung meiner Kenntnisse in unterschiedlichen Bereichen. Ich wollte das Leben mit Krieg hinter mir lassen und hier ein Stück Heimat finden. Ich beschäftigte mich mehr als drei Jahre mit der Sprache und besuchte mehrere Schulen.

Die Kosten habe ich selber getragen. Ich habe jeden Cent von meiner Sozialhilfe gespart, damit ich die Landessprache erlernen kann.

Mehrmals habe ich das Gefühl gehabt, dass das Erlernen der deutschen Sprache mir nichts gebracht hat. Das Beherrschen der deutschen Sprache hatte keine positive Wirkung auf mein Leben oder meinen Aufenthaltsstatus, so erschien es mir, wenn ich verzweifelt war. Dieses Gefühl hatte ich, bevor ich zu arbeiten begonnen habe. Nachdem ich jedoch einen sicheren Aufenthalt erhalten und Arbeit gefunden habe, hat sich meine Meinung geändert.

Ich habe an meinem Arbeitsplatz Leute getroffen, die schon seit vielen Jahren hier in Deutschland sind und die Sprache nicht beherrschen. Da wurde mir bewusst, dass es sich doch gelohnt hat, die Sprache zu erlernen...“
Sekretärin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin

Die elf Frauen, die keinen Deutschkurs absolviert haben, gaben als Gründe unter anderem Geldmangel, Probleme mit dem Aufenthaltsstatus und fehlende Kinderbetreuung an.

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass Mehrsprachigkeit einen Ressourcenreichtum von Flüchtlingsfrauen bedeutet, die Frauen in Bezug auf ihre Deutschkenntnisse jedoch weiterer Förderung bedürfen. Viele benötigen Basiskurse mit Schwerpunkt auf der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit sowie Aufbaukurse zur Stärkung der Grammatik, die auch Fachsprachen berücksichtigen und die praktische Sprachanwendung im Alltag als Bestandteil integrieren.

Auch aus den Gesprächen mit Experten und Expertinnen wurde deutlich, dass es wichtig und sinnvoll ist, umgehend nach der Einreise mit der Sprachförderung zu beginnen:

„Wenn die Menschen kommen, befinden sie sich in einer bestimmten Situation. Kein Mensch migriert freiwillig irgendwohin, in eine sehr unsichere Situation. Oft geht die Migration mit einer Verschlechterung der Situation einher, so dass sehr viel kompensiert werden muss. Viele müssen Privilegien aufgeben, die sie in ihrem Land hatten. Gerade deshalb ist es wichtig, die Menschen, die man aufnimmt, auch an entsprechende Ressourcen heranzuführen und zu sagen: Ich gebe euch die Möglichkeiten als Mehrheitsgesellschaft, euch das an Kompetenzen anzueignen, um euch selbstständig zu machen und damit auf euren eigenen Beinen zu stehen. Das ist ganz wichtig. Und das geht los mit der Sprache. Wenn Menschen kommen, muss ihnen das aufnehmende Land für eine bestimmte Zeit – und zwar eine realistische Zeit, jetzt nicht für 3 Monate, sondern meinerwegen für anderthalb bis zwei Jahre – einen qualifizierten und auf die Situation angepassten kostenlosen Sprachkurs anbieten und den Sprachkurs auch mit einem Integrationskurs kombinieren: Wie ist dieses Land aufgebaut, rechtlich, Arbeitsmarktsituation, Bildungssituation – also ganz verschiedene Sparten.“

Dr. Havva Engin,
Technische Universität Berlin,
Fachbereich Erziehungswissenschaften,
Expertinnengespräch am 2. April 2004

„Hinzu kommt, dass die Frauen auch aus traditionellen Familien stammen und hier aufgrund der Sprache und des Fremdheitsgefühls etc. noch mehr abhängig vom Mann geworden sind. Das hat dazugeführt, dass sie verstärkt zu Hause blieben und die Situation dadurch natürlich noch schwieriger wurde. Zweitens gab es hier in Deutschland besonders am Anfang keine Möglich-

keiten zum Erlernen der Sprache. Auch wenn die Frauen wollten, konnten sie die Sprache nicht lernen, weil sie keine finanziellen Möglichkeiten hatten.

Um beispielsweise Analphabeten eine Sprache zu lehren, bedarf es auch von Lehrern oder Dozenten besonderer Fähigkeiten. Diese Situation war in der damaligen Zeit nicht gegeben.“

Renée Abul Ella, Leiterin des Arabischen Frauenvereins ‚Al Dar‘, Berlin, Expertinnengespräch am 21. Januar 2004

3.1.5 Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen

Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen sind Ressourcen, die Lebens- und Arbeitserfahrungen miteinander verbinden, autodidaktische Fähigkeiten und persönliche Begabungen. Bei der Gruppe der Flüchtlingsfrauen zählen zu den Persönlichkeitskompetenzen auch spezifische Fähigkeiten, die sich aus dem Leben als Flüchtling ergeben wie Flexibilität, Lernbereitschaft und Ausdauer.³⁵

In der Regel sind diese Ressourcen jedoch schwierig zu ermitteln, um so mehr, da die Untersuchungsteilnehmerinnen oftmals aufgrund Sozialisierung und traditioneller Strukturen nicht gewöhnt sind, ihre persönlichen Fähigkeiten zu benennen und in den Vordergrund zu stellen.

Eine Teilnehmerin, die ihre eigenen Ressourcen einschätzte und ihre neu entdeckten Fähigkeiten erörterte:

„Ich habe viel Energie und versuche, meine Energie im Bereich Arbeit und Bewegung zu benutzen. Ich habe immer davon geträumt, selbstständig zu arbeiten. Ich habe zwei Wochen lang bei einem griechischen Händler ein Praktikum absolviert, damit ich mich über die Arbeit als Selbstständige informiere.

Auch würde ich gerne im Bereich Computer einsteigen, weil ich schon einen Kurs belegt habe. Ich habe meine Kenntnisse in diesem Bereich sehr gut entwickelt und wünsche mir, dass ich in einem Büro oder Reisebüro arbeiten kann.

In meinem Heimatland habe ich mich nur auf meinen Beruf als Lehrerin konzentriert, über andere Möglichkeiten habe ich nicht nachgedacht.

Aber als ich hierher kam, fand ich, dass die Arbeitssuche sehr schwer ist. Dann habe ich über andere Möglichkeiten nachgedacht. Ich habe mich gefragt, wenn ich

als Lehrerin nicht arbeiten kann, was soll ich dann machen. Ich habe hier neue Ideen und Interessen bei mir entdeckt, eine davon war der Computerbereich, eine zweite war, sich mit einem Geschäft selbständig zu machen, und eine dritte, mich im Sozialbereich zu bewegen.

Auch dachte ich hier an ein Internet-Café, um den Lebensunterhalt meiner Familie zu sichern. Aber nachdem ich die zahlreichen Angebote in Berlin sah und den Markt als voll empfand, legte ich die Idee auf die Seite. Die Tatsache, dass ich allein mit zwei Kindern nach Deutschland gekommen bin, motivierte mich. Ich fühle, dass ich stärker geworden bin.

Am Anfang hatte ich hier überhaupt keine Kontakte, auch nicht mit meiner Community, ich war ganz allein und ohne meinen Bruder wäre das unvorstellbar für mich gewesen. Aber danach bewegte ich mich außerhalb dieses Zirkels, lernte neue Leute kennen und habe neue Freundschaften geschlossen. Das entwickelte sich durch meine Aktivitäten bei einem Frauentreff in einem arabischen Kulturverein. Dort habe ich auch ein achtmonatiges Praktikum gemacht.“

Grundschullehrerin aus dem Irak, Berlin

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung konnten bei den Flüchtlingsfrauen Kompetenzen in sechs verschiedenen Bereichen ausgemacht werden: soziale und interkulturelle Kompetenzen, Organisation, Aufbau und Koordination von Strukturen, Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit (Kulturmittlerinnen), Sprachmittlerinnen, Führungskompetenzen und Mediation. Dabei sind soziale und interkulturelle Kompetenzen besonders stark ausgeprägt. 28 Flüchtlingsfrauen verorten hier ihre Stärke. Sie sehen ihre Einsatzmöglichkeiten insbesondere in der Kinder-, Jugend- und Familienbetreuung, bei der Nachhilfe und in der Pflege älterer und kranker Menschen. An zweiter Stelle stehen Organisation sowie Aufbau und Koordination von Strukturen. Zehn Flüchtlingsfrauen identifizieren hier Möglichkeiten, sich mit ihren Fähigkeiten in unterschiedlichen Gesellschafts- und Berufsfeldern einzubringen.

Gewöhnt, in gut funktionierende Netzwerke eingebunden zu sein, bauen die Frauen häufig in ihren Communities neue Netzwerkverbindungen auf und können aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen und ihres interkulturellen Wissens Brücken zwischen der Aufnahmegesellschaft und der eigenen Community aufbauen und somit in beide Richtungen als Türöffner wirken.

³⁵ Arjavi bezeichnet diese Kompetenzen, die durch Flucht- oder Migrationserfahrungen entdeckt oder entwickelt werden, als Transferkompetenzen (Arjavi (2003)).

Die Untersuchung zeigt darüber hinaus die Versuche der Flüchtlingsfrauen, sich durch unterschiedlichste Ideen und Tätigkeiten beruflich in der Aufnahmegesellschaft zu verankern. Diese Versuche mit ihren Erfolgen oder Misserfolgen machen deutlich, dass es den Flüchtlingsfrauen wichtig ist, sich in der hiesigen Gesellschaft wirtschaftlich abzusichern und damit ihrer Verantwortung, insbesondere gegenüber ihren Kindern, gerecht zu werden. So haben die Frauen auch außerhalb ihrer erlernten Berufe oder angelernten Tätigkeiten in Eigeninitiative versucht, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Aufnahmeland zu erweitern und in unterschiedlichen Bereichen einzusetzen. Das Leben im Exil und die damit verbundene Notwendigkeit, die Flexibilität zu steigern, nahmen einigen Frauen zum Anlass, sich beruflich neu zu orientieren. Einige der Frauen ziehen auch eine selbständige Tätigkeit für sich in Betracht. Daneben erweiterten kulturelle Aktivitäten, soziale Projekte, Mediation und ehrenamtliches Engagement die Kompetenzen der Frauen. Diese Begabungen und Fähigkeiten sowie berufliche Neugier bilden mit die Basis für Aufbau- und Neuqualifizierung.

3.1.6 Zusammenfassung

Mit einem Durchschnittsalter von 39 Jahren verfügen die befragten Frauen noch über ein großes Arbeitszeitpotenzial. Zwei Drittel von ihnen bringen aus dem Herkunftsland mittlere und höhere Bildungsabschlüsse mit. Der Anteil zertifizierter Berufsausbildungen ist ebenso hoch und gliedert sich in acht verschiedene Berufsgruppen. Fast alle Untersuchungsteilnehmerinnen verfügen zusätzlich über mehrjährige Arbeitserfahrungen im Herkunftsland, in der Regel in den erlernten Berufen. Die Erhebung dokumentiert darüber hinaus die Vielsprachigkeit der Flüchtlingsfrauen. Bisher war der berufliche Einsatz dieser Fähigkeiten in der monolingualen deutschen Gesellschaft jedoch nicht möglich. Mehr als die Hälfte der Befragten besitzt mittlere bis gute Deutschkenntnisse. Zusätzlich hat die Untersuchung persönlichkeitsbezogene Kompetenzen in insgesamt sechs Bereichen (soziale und interkulturelle Kompetenz, Organisation, Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit, Sprachmittlerin, Führungskompetenz und Mediatorin) identifiziert.

3.2 Anerkennung von Abschlüssen und Berufserfahrungen

Das folgende Kapitel setzt sich mit den Möglichkeiten zum Qualifikationstransfer auseinander. Es wird der Frage nachgegangen, inwiefern die im Herkunftsland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt wurden und ob anderweitige Formen flexibler modularer Anerkennung und Verfahren zur Ermittlung und Zertifizierung berufspraktischer Fähigkeiten und sonstiger Qualifikationen existieren.

3.2.1 Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen

Die befragten Flüchtlingsfrauen benannten durchgängig die Anerkennung der Bildungs- und Berufsabschlüsse als eines ihrer größten Probleme. Aufgrund der geringen Chancen versuchten einige Frauen erst gar nicht, ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen. Die Befragungen ergaben, dass kein einziger mittlerer und höherer Schulabschluss als gleichwertig eingestuft wurde. So gelten beispielsweise Abschlüsse, die im Heimatland höher als Realschulniveau angesiedelt waren, in Deutschland nur als Realschulabschluss. Von den Hochschulabschlüssen wurde etwa die Hälfte gar nicht oder als nicht gleichwertig anerkannt. Auch für die Ausbildungsberufe lässt sich das Problem der Nichtanerkennung von Abschlüssen verzeichnen, obwohl die meisten Flüchtlingsfrauen zusätzlich über mehrjährige Berufspraxis verfügen.

Das folgende Beispiel einer Geologin und Kosmetikerin beschreibt die Auswirkungen, wenn weder der akademische Grad noch die abgeschlossene Berufsausbildung aus dem Herkunftsland anerkannt werden:

„In meiner Heimat habe ich zusammen mit meiner Freundin einen kleinen Kosmetiksalon geführt, bis ich mein Heimatland verlassen musste und nach Deutschland gekommen bin. Meine Freundin war Friseurin und ich Kosmetikerin. Am Anfang dachte ich, ich schaffe es hier, meine Existenzsicherung zu erreichen. Aber mein Problem ist, dass mein Diplom nicht anerkannt wird. Wenn mein Abschlussdiplom anerkannt wäre, könnte ich schneller eine Arbeit finden oder ich hätte bei der Arbeitssuche eine bessere Chance. Ich habe hier viele

Bewerbungen geschrieben. Auf meine Bewerbungen habe ich nur negative Antworten erhalten. Man sagte mir, dass ich keine Ausbildung hätte, meine Ausbildung nicht in Deutschland erworben worden sei und ich deshalb damit hier nicht arbeiten könne. Häufig hieß es: „... leider nicht, mit diesem Diplom können Sie hier nicht arbeiten, weil hier in Deutschland die Situation ein wenig anders ist als in Ihrer Heimat. Sie müssen eine Weiterbildung oder Umschulung machen ...“. Ich frage mich aber, warum werden die Kenntnisse, die ich habe, nicht anerkannt. Bis jetzt waren Putztätigkeiten für mich der einzige Weg, hier zu arbeiten, aber ich frage mich immer, ob das wahr ist oder ich nur in einen schlechten Alpträumen geraten bin ...“

Geologin und Kosmetikerin, Armenierin aus dem Iran, Brandenburg, Übersetzung aus dem Englischen

Für viele Flüchtlingsfrauen ist es nicht möglich, ihre Qualifikationszertifikate in Deutschland vorzulegen, weil die Dokumente etwa in Kriegs- beziehungsweise Bürgerkriegsregionen oder auf der Flucht verloren gegangen sind. Dennoch gelang es der Mehrheit der für diese Studie befragten Frauen, ihre Dokumente mitzubringen.

Fehlende Möglichkeiten des Qualifikationstransfers in Deutschland werden zunehmend als Problem erkannt. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Marieluise Beck, äußerte anlässlich der Expertentagung „Partizipation und Chancengleichheit – Anforderungen an eine moderate Integrationspolitik“ im März 2004 in Berlin, dass Deutschland transparente Maßnahmen brauche, um berufliche Qualifikationen, die außerhalb der Bundesrepublik erworben wurden, anzuerkennen. Auch das Gutachten „Berufliche Integration von Zuwanderern in Deutschland für die „Unabhängige Kommission Zuwanderung“ beim Bundesministerium des Innern“ stellt fest, dass die hohe Regulierung qualifizierter Tätigkeiten in Deutschland nicht nur für ein berufliches Fortkommen von neu ankommenden Migranten/innen und Flüchtlingen sehr hinderlich sei, sondern den praktischen Zugang zum hiesigen Arbeitsmarkt auch für bereits seit Jahren hier lebende ausländische Mitglieder der Gesellschaft versperrt. Um den hier langfristige lebenden Migranten/innen und Flüchtlingen eine Perspektive für qualifizierte Berufstätigkeit zu geben und damit auch einen Teil des künftigen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, sei es dringend not-

wendig, auf die zuständigen Ausschüsse und berufsständischen Kammern dahingehend einzuwirken, dass sie ein transparenteres System der Anerkennung für ausländische Bildungsabschlüsse einführen.³⁶

Selbst bestehende Möglichkeiten der Gleichstellung von Berufsabschlüssen, beispielsweise der Bundesländer, die Gleichstellungen für die unter ihre Zuständigkeit fallenden Berufsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung aussprechen können, werden nicht ausreichend genutzt. Auf diesem Wege könnten zum Beispiel Gesellen- und Facharbeiterprüfungen, aber auch kaufmännische Abschlüsse sowie Abschlüsse in medizinischen Berufen und Handwerks- oder Industriemeister beziehungsweise Fachwirte anerkannt werden.³⁷

Im Gegensatz zu Migrant/innen und Flüchtlingen hat die Gruppe der Spätaussiedlerinnen nach den Vorschriften des Bundesvertriebenengesetzes einen Rechtsanspruch auf Anerkennung und Gleichstellung ihrer im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlüsse oder Befähigungsnachweise (§ 10 Bundesvertriebenengesetz). Die Gleichstellung wird im Einzelfall geprüft und ausgesprochen. Mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache stellen kein Ausschlusskriterium dar.

3.2.2 Einstufung mitgebrachter Berufserfahrungen und weiterer Fähigkeiten

Viele der Untersuchungsteilnehmerinnen kommen aus Kriegs- und Bürgerkriegsregionen, so dass es aufgrund der prekären Lebensbedingungen oft Brüche in ihrem Ausbildungsverlauf gibt. Einige der Frauen konnten ihre Berufsausbildung nicht beenden oder hatten gar nicht erst die Möglichkeit, eine Ausbildung zu beginnen (vgl. 3.1.2). Dennoch sind die meisten Frauen im Herkunftsland einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, teilweise angelernt, wobei ihre Einarbeitungszeiten mindestens ein halbes Jahr oder länger umfassten. Andere Frauen wagten den Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis als Autodidaktinnen oder machten sich selbstständig (vgl. 3.1.3).

Die meisten Frauen verfügen über mehrjährige praktische Arbeitserfahrungen, können aber diese im Herkunftsland gewonnenen, formal nicht zertifizierten Berufserfahrungen in Deutschland nicht einsetzen.

³⁶ Seifert (2001), 37 – 41.

³⁷ Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin (2004).

Eine Chance, diese Kenntnisse und Fähigkeiten anerkennen zu lassen, und damit zumindest einen Teiltransfer zu gewährleisten, ist aufgrund bestehender Ausbildungsrichtlinien und strikter Arbeitsmarktregulierung in vielen Berufsfeldern nicht gegeben. Verfahren zur Ermittlung und Zertifizierung berufspraktischer Fähigkeiten sind im System des Qualifikationstransfers nicht vorgesehen. Auch persönlichkeitsbezogene Kompetenzen und Mehrsprachigkeit finden keine Berücksichtigung.

Das nachstehende Beispiel thematisiert die Lebens- und Arbeitssituation im Heimatland sowie die im Aufnahmeland vorgefundenen Bedingungen und die damit verbundenen Schwierigkeiten:

„...Meine Stärke liegt in der Büroarbeit, ich habe 15 Jahre Arbeitserfahrung im Heimatland, aber ich glaube nicht, dass ich hier eine Chance habe, nochmal in meinem Beruf zu arbeiten. Hier gibt es andere Arbeitsregeln und Gesetze, und es ist anders – nicht wie bei uns. Ich denke, ich habe hier keine Chance.“

Meine Erfahrung liegt im Buchhaltungsbereich, ich habe Löhne für Angestellte oder Studenten ausgezahlt und natürlich vorher berechnet, und ich war mit den Finanzen des Amtes befasst. Ich bin immer bereit, meine Kenntnisse im Arbeitsbereich durch neue Methoden oder Techniken zu erweitern.

Ich habe auch Arbeitserfahrung mit der Betreuung von Kindern, als Kassiererin und ich kann auch nähen, kochen, backen oder einen Blumenladen aufmachen. In diesen Arbeitsbereichen kann ich mich gut bewegen. Das ist meine Erfahrung durch langjährige Lebenspraxis, und ich lerne immer gerne dazu. Auch im Computerbereich besitze ich Kenntnisse...“

Hotelfachfrau, Kurdin aus dem Irak, Berlin
Übersetzung aus dem Arabischen

Die dringende Notwendigkeit einer Veränderung der Anerkennung von Abschlüssen und des Qualifikationstransfers insgesamt verdeutlicht auch die nachfolgende Aussage einer Expertin:

„Am Ende eines solchen Integrationskurses sollte ihnen eine Berufsorientierung beziehungsweise Berufsberatung angeboten werden, die qualifiziert und nachhaltig ist – im Sinne von: Was bringt der Migrant mit? Nicht nur hinschauen, sondern das auch wirklich belegen, zertifizieren. Ich halte sehr viel davon, Diplome anzuerkennen, also da muss diese Arroganz weg – unsere Diplome sind die besten Diplome. Hinschauen, was der

Mensch gemacht und was er für eine Biographie hat. Aus diesen biographischen Abschnitten heraus auch wirklich Kompetenzen zu zertifizieren, zu sagen: eine Mutter, sechs Kinder großgezogen – in der Kindererziehung riesige Kompetenzen. Oder die Mutter hat nebenbei in einer Großküche gearbeitet, ihr als Köchin ein Zertifikat zu geben, damit diese Menschen und Frauen dann hoffentlich für den ersten Arbeitsmarkt auch gewonnen werden können.

Man muss vieles auch niedrigschwelliger aufhängen, das meine ich mit dieser Arroganz der Nichtanerkennung von Diplomen. Das ist überholt. Man muss auch wirklich niedrigschwellig bestimmte Dinge anerkennen und nicht für jede Kompetenz einen akademischen Grad verlangen. Es geht darum, die Hürden niedrig zu hängen, um die Menschen aus dieser unfreiwilligen Abhängigkeit herauszuholen.“

Dr. Havva Engin,
Technische Universität Berlin,
Fachbereich Erziehungswissenschaften,
Expertinnengespräch am 2. April 2004

3.2.3 Zusammenfassung

Die von den Flüchtlingsfrauen mitgebrachten Bildungs- und Berufsabschlüsse wurden mehrheitlich in Deutschland nicht oder nicht gleichwertig anerkannt. Auch in mehrjähriger Berufspraxis erworbene praktische Kenntnisse sowie persönlichkeitsbezogene Kompetenzen und Mehrsprachigkeit finden keine Berücksichtigung. Trotz der hohen Flexibilität und der Bereitschaft der Flüchtlingsfrauen, sich neu zu orientieren, findet ein Qualifikationstransfer nicht statt. Vorhandene Ressourcen werden weder identifiziert noch anerkannt. Diese Hürden versperren nicht nur den Zugang zu qualifizierter Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt, sondern auch die Möglichkeiten für aufbauende Ausbildung – Hindernisse, die den befragten Frauen fast unüberwindlich erscheinen.

Fehlende Möglichkeiten des Qualifikationstransfers erweisen sich umso mehr als Problem, als der Arbeitsmarkt in Deutschland hochgradig auf formal nachweisbare Qualifikationen fixiert ist. Auch nach Einschätzung von Experten und Expertinnen ist die Transferierbarkeit von Qualifikationen und Fähigkeiten ein entscheidender Faktor bei der Frage, ob sich die Arbeitsmarktstruktur fördernd oder hemmend auf die Integration von Migranten/innen und Flüchtlingen auswirkt.³⁸ Aufgrund des Zusammenspiels von geringen

Möglichkeiten eines Qualifikationstransfers und der Fixierung des Arbeitsmarktes auf formale Qualifikationen bestehen für Flüchtlingsfrauen in Deutschland nur geringe Zugangschancen zu qualifizierten Tätigkeiten. Wenn den Flüchtlingsfrauen jedoch nicht die Gelegenheit geboten wird, ihre Kenntnisse und in der Praxis erlernten Fähigkeiten weiterhin anzuwenden, kommt es zum Verlust dieser Ressourcen.

3.3 Aufenthaltssicherung und Zugang zu Arbeitsmarkt und Studium

Das folgende Kapitel befasst sich mit dem Zugang der Flüchtlingsfrauen zu einem auf Dauer angelegten Aufenthalt und zum ersten Arbeitsmarkt sowie mit dem Ressourcenverlust durch Wartezeiten. Die aufenthalts- und arbeitslaubnisrechtlichen Veränderungen durch das Zuwanderungsgesetz (ZuwG) werden ebenso dargestellt wie die Auswirkungen von Hartz IV auf die Unterstützung bei der Orientierung, Förderung und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt sowie auf die Möglichkeiten von Sprachförderung und beruflicher Bildung. Darüber hinaus wird auf Formen individueller und struktureller Diskriminierung als weitere Barrieren beim Arbeitsmarktzugang eingegangen. Abschließend werden die Zugangschancen zu Studium und Stipendien beleuchtet.

3.3.1 Einreise, Aufenthalt und Arbeitsmarkt-zugang³⁹

Aufenthalt

Die Mehrheit der Flüchtlinge muss von der Einreise über die Asylantragstellung bis zur Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthalts lange Wartezeiten in Kauf nehmen. Ein solcher Aufenthalt ist jedoch die Schlüsselvoraussetzung für Rechtspositionen im Arbeitserlaubnisrecht und in sozialrechtlichen Leistungsgesetzen. Nur die Aufenthaltsberechtigung, die unbefristete und befristete Aufenthaltserlaubnis sowie die Aufenthaltsbefugnis begründen einen auf Dauer angelegten Aufenthalt. Die Aufenthaltsgestattung während des Asylverfahrens und die Duldung vermitteln hingegen grundsätzlich keinen Einstieg in den verfestigten Aufenthalt.

Die Zusammenfassung der ermittelten Wartezeiten von der Einreise der Untersuchungsteilnehmerinnen bis zur Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus in die Kategorien zeitnah, mittlere und lange Frist ergibt für die Flüchtlingsfrauen folgendes Bild:

Abb. 9 Wartezeit bis zur Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthaltstitels

Wartezeiten	Flüchtlingsfrauen
zeitnah (1 - 2 Jahre)	21
mittlere Frist (2 - 4 Jahre)	14
lange Frist (mehr als 5 Jahre)	26
Gesamt	61

Die Zahlen zeigen, dass zwar ein Drittel der Frauen einen auf Dauer angelegten Aufenthalt zeitnah, das heißt innerhalb von zwei Jahren, erreichen konnte, für mehr als ein Drittel die Zeitspanne von der Einreise bis zum Erhalt eines auf Dauer angelegten Aufenthalts mit fünf bis zu zehn Jahren jedoch sehr lang war.

Während der Wartezeiten dürfen die aus dem Herkunftsland mitgebrachten Qualifikationen, Berufserfahrungen und anderen Ressourcen oftmals nicht im Rahmen von Erwerbstätigkeit eingesetzt werden. Auch können Flüchtlinge während dieser Zeit aufgrund eingeschränkter finanzieller Mittel weder selbst Deutschkurse finanzieren, noch werden vom Staat zielgruppenorientierte Sprachkurse angeboten, noch können sie an beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten teilnehmen.

Welche Auswirkungen diese Wartezeiten auf ihre Lebensumstände haben, schilderten zwei Flüchtlingsfrauen:

„...Wir sind seit 1993 hier und leben seit dieser Zeit von Sozialhilfe. Das ist eine sehr lange Zeit. Am Anfang fand

³⁸ Seifert (2001), 8.

³⁹ Die Erläuterungen des folgenden Abschnittes beziehen sich auf die Rechtslage vor Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes. Zu den Auswirkungen des Zuwanderungsgesetzes, vgl. 3.3.3.

ich das gut, weil wir damals keine andere Möglichkeit hatten. Aber im Laufe der Zeit und weil wir jahrelang nicht arbeiten durften, sind wir davon sehr betroffen. Ich frage mich immer, wann kommt die Zeit, dass wir vom Sozialamt unabhängig werden.

Auch für die anderen Flüchtlinge gibt es eigentlich nur das Problem des Aufenthalts. Sie wollen hier bleiben, weil ihre Kinder inzwischen in Deutschland groß geworden sind. Es gibt aber nur wenige Flüchtlinge, die eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben.

Die Mehrheit hat bis jetzt keinen Aufenthalt. Aber hier über Jahre hinweg ohne Aufenthalt zu leben, bedeutet, dass es Spannungen und Stress innerhalb der Familien gibt. Durch unsere Erfahrung können wir heute sagen, dass im Hinterkopf immer die Angst stand, dass wir wieder zurück müssen. Man litt unter Schlafstörungen...“ Jurastudentin, Albanerin aus dem Kosovo, Brandenburg, Übersetzung aus dem Albanischen

„...Am schwersten hat mich betroffen, dass ich lange Zeit mit unsicherem Aufenthalt warten musste. Elf Jahre hat es gedauert, bis ich einen Aufenthalt bekam. Kein Mensch kann diese Wartezeit ertragen, in der eine behördliche Entscheidung dein Leben bestimmt. Das lange Warten verursacht für jeden, der davon betroffen ist, eine sehr starke psychische Belastung. Das erzwungene Warten hat mir elf Jahre meines Lebens genommen.

Für die Erteilung eines sicheren Aufenthalts gestehe ich der Behörde aber maximal fünf Jahre zu. Ich frage mich aber, warum kann die Behörde eigentlich nicht zu einer schnelleren, unbürokratischeren Entscheidung kommen, um sich auch selbst von dem Aktenberg zu befreien...“ Sekretärin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin

Im Hinblick auf die Aufenthaltsverfestigung ist auch aufschlussreich, das deutlich mehr als die Hälfte der Betroffenen über keinen unbefristeten Aufenthaltsstatus verfügt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Arten von Aufenthaltstiteln der Flüchtlingsfrauen zum Zeitpunkt der Befragung.

Abb.10 Aufenthaltsstatus der Flüchtlingsfrauen zum Zeitpunkt der Befragung

Art des Aufenthaltstitels	Flüchtlingsfrauen
Aufenthaltsurlaubnis gemäß Art. 16a GG	13
Aufenthalt nach HumHAG (Kontingentflüchtlinge)	4
Unbefristete Aufenthaltsurlaubnis	7
Aufenthaltsbefugnis gemäß § 51 AuslG (GFK)	28
Befristete Aufenthaltsurlaubnis	9
Gesamt	61

GG – Grundgesetz, HumHAG – Gesetz über Maßnahmen für im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommene Flüchtlinge, AuslG – Ausländergesetz, GFK – Genfer Flüchtlingskonvention. Die drei erstgenannten Aufenthaltstitel beinhalten einen unbefristeten Aufenthaltsstatus, die beiden letztgenannten hingegen nur ein befristetes Aufenthaltsrecht

Arbeitsmarktzugang

Der Arbeitsmarktzugang von Ausländern und Ausländerinnen wird in Deutschland durch ein zweifaches System reguliert: Ihre Erwerbstätigkeit unterliegt zum einen ausländerrechtlich den Auflagen zur Aufenthaltsgenehmigung, zum anderen arbeitsmarktpolitisch dem zusätzlichen Erfordernis einer Genehmigung zur Beschäftigung als Arbeitnehmer/in. Erst mit der Ertei-

lung einer Arbeitsgenehmigung wird der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Nur die Arbeitsgenehmigung in Form einer Arbeitsberechtigung gewährt jedoch den unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, die Arbeitsurlaubnis wird hingegen in Abhängigkeit der Lage und Entwicklung am Arbeitsmarkt nach dem Prinzip der Nachrangigkeit erteilt und eröffnet nur beschränkte Arbeitsmöglichkeiten, oft nur für gering qualifizierte Tätigkeiten und prekäre Arbeitsverhältnisse.⁴⁰ Aus dem nachrangigen Arbeitsmarktzugang wird dadurch faktisch eine Sperre für weite Teile des Arbeitsmarktes. Auch nach Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes wird an dieser zweifachen Regulierung des Arbeitsmarktzugangs festgehalten, auch wenn die Erteilung der Arbeitsgenehmigung durch die Arbeitsverwaltung dann in einem internen Zustimmungsverfahren erfolgt (vgl. 3.3.3).

Die befragten Flüchtlingsfrauen kamen zum Teil zu Zeiten nach Deutschland, in denen ein generelles Arbeitsverbot für Flüchtlinge während des Asylverfahrens bis zur Anerkennung bestand. Seit 2001 gilt trotz einer Lockerung des Arbeitsverbots während des Asylverfahrens nach einer einjährigen Wartezeit das Prinzip der Nachrangigkeit beim Arbeitsmarktzugang. Außerdem kann die Ausländerbehörde ein ausländerrechtliches Arbeitsverbot verhängen, wenn Flüchtlinge nicht ihrer Mitwirkungspflicht nachkommen, wenn sie zum Beispiel keine Identitätspapiere aus dem Herkunftsland vorweisen.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung erfüllten alle befragten Flüchtlingsfrauen die rechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung beziehungsweise verfügten bereits über eine solche. Trotz langjährigen Aufenthalts besaß aber nur ein knappes Drittel der Frauen eine zeitlich unbefristete Erlaubnis, die zur unbeschränkten Erwerbstätigkeit berechtigt. Die anderen zwei Drittel haben auch nach Abschluss des Asylverfahrens weiterhin nur einen beschränkten Arbeitsmarktzugang in Form einer befristeten und nachrangigen Arbeitserlaubnis. Die Auswirkungen der Nachrangigkeit auf diese Gruppe sind gravierend, weil häufig ein Abdrängen der Frauen in unqualifizierte Beschäftigungen im Niedriglohnbereich stattfindet. Diese Tätigkeiten werden in der Regel als

zeitlich befristet oder auf Teilzeitbasis angeboten und reichen für die Lebensunterhaltssicherung nicht aus.

Nachstehend wird ein Überblick über die Wartezeiten bis zur Erteilung einer Arbeitsgenehmigung gegeben.

Abb. 11 Dauer bis zur Erteilung einer Arbeitsgenehmigung

Dauer bis zur Erteilung einer Arbeitsgenehmigung	Flüchtlingsfrauen
im selben Jahr	13
im folgenden Jahr	8
nach 2 – 4 Jahren	14
nach 5 – 9 Jahren	18
nach 10 oder mehr Jahren	8
Gesamt	61

3.3.2 Ressourcenverluste und Integrationsdefizite durch Wartezeit

Die Zeitspannen zwischen Einreise und Begründung eines auf Dauer angelegten Aufenthalts beziehungsweise Erhalt einer Arbeitsgenehmigung verdeutlichen, dass die Flüchtlingsfrauen mehrheitlich über Jahre hinweg keine Möglichkeit hatten, durch Erwerbstätigkeit an der Aufnahmegesellschaft teilzuhaben. Auch ihr Zugang zu Sprachförderung oder beruflicher Bildung wurde stark eingeschränkt oder blieb ihnen gänzlich verwehrt. Zusätzlich grenzte die Residenzpflicht⁴¹ während dieser Zeit die Bewegungsfreiheit der Frauen auf Gemeinde oder Landkreis ein. Somit beschränkten sich ihre sozialen Kontakte häufig auf das Umfeld der Flüchtlingsunterkunft. Die deutsche Sprache anzuwenden,

⁴⁰ Während auf die Erteilung einer Arbeitsberechtigung ein Rechtsanspruch besteht, hat die Behörde bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis einen Ermessensspielraum. Eine Arbeitserlaubnis kann erteilt werden, wenn erstens davon keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu erwarten sind und zweitens für die Beschäftigung keine bevorrechtigten Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Bevorrechtigt sind Deutsche, EU-Bürger/innen und Drittstaater/innen, die eine Arbeitsberechtigung besitzen.

⁴¹ Nach § 56 AsylVfG wird die Aufenthaltsgestattung räumlich auf den Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde begrenzt. Diese Residenzpflicht umfasst den Wohnort wie auch den tatsächlichen Aufenthaltsort, das heißt der/die Asylsuchende darf den Bezirk nur nach vorheriger Genehmigung der Ausländerbehörde verlassen.

war ihnen oft nicht möglich. Diese Faktoren führten in ihrer Gesamtheit zu einem Leben im Ausnahmezustand und am Rande der Gesellschaft. Das jahrelange Warten in Untätigkeit hat bei einigen der Frauen bis heute anhaltende psychische Auswirkungen zur Folge, die sich zum Beispiel in Depressionen, Apathie und Motivationslosigkeit, Rückzug in die eigene Community oder einer ablehnenden Haltung gegenüber der Aufnahmegesellschaft äußern.

Zu dem Ressourcenverlust durch Wartezeit tritt die anhaltende Abhängigkeit von staatlichen Unterstützungsleistungen. Eine Reihe der Teilnehmerinnen findet die Tatsache, ihre fachlichen Fähigkeiten und ihre Arbeitskraft bisher nicht einbringen zu können und Sozialhilfe beziehen zu müssen, als erniedrigend und entwürdigend. Durch die Nachrangigkeitsregelungen werden die befragten Flüchtlingsfrauen nicht nur in Randbereiche des Arbeitsmarktes abgedrängt oder bleiben gänzlich ohne Beschäftigung, sondern ihnen wird zusätzlich die Möglichkeit genommen, selber für ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familien zu sorgen.

Da das Beschäftigungspotential von Flüchtlingen derzeit vergleichsweise klein ist, empfiehlt ein Gutachten für die „Unabhängige Kommission Zuwanderung“ beim Bundesministerium des Innern für diese Gruppe auf die Nachrangigkeit zu verzichten und ihnen das Recht auf freien und gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt einzuräumen.⁴²

Die oben beschriebenen negativen Auswirkungen der langen Wartezeit bis zur Erteilung eines gesicherten Aufenthaltsstatus und einer Arbeitsgenehmigung wurden auch von den Experten und Expertinnen thematisiert:

„Über zehn Jahre waren manche Leute auf der Warteliste ... sie haben keine richtigen Stühle gekauft, weil sie nicht sicher waren, wann sie abgeschoben werden. Ein Kind, das in einem Zuhause aufwächst, wo nicht einmal richtig gemütlich gesessen werden kann; wie kann sich so ein Kind heimisch fühlen, das kein richtiges Zuhause hat? Und das ist es, was wir heute erleben.“
Renée Abul Ella, Leiterin des Arabischen Frauenvereins „Al Dar“, Berlin, Expertinnengespräch am 21. Januar 2004

„...hinzukommt ein weiterer Aspekt, der generell für alle Menschen gilt: Wenn man zu lange aus dem

⁴² Seifert (2001), 40.
⁴³ § 9 Abs. 1 AufenthG.
⁴⁴ § 7 Abs. 1 AufenthG.

Arbeitsmarkt und dem eigenen Beruf heraus ist, dann verliert man nicht nur die berufliche Qualifizierung, man verliert auch die Fähigkeit, sich im Berufsleben zu behaupten, man verliert Selbstbewusstsein.“

Hanns Thomä, Ausländerbeauftragter der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (EKiBB), Expertengespräch am 10. September 2003

3.3.3 Veränderungen im Aufenthalts- und Arbeitslaubnisrecht durch das Zuwanderungsgesetz

Am 9. Juli 2004 passierte – nach mehrjährigen Verhandlungen – das Zuwanderungsgesetz den Bundesrat. Mit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 2005 wird das Ausländergesetz durch das neue Aufenthaltsgesetz ersetzt, das eine Reduzierung der Aufenthaltstitel vorsieht. Statt der Aufenthaltsbefugnis, der Aufenthaltserlaubnis, der befristeten und unbefristeten Aufenthaltserlaubnis und der Aufenthaltsberechtigung sind im neuen Aufenthaltsgesetz nur noch zwei Aufenthaltstitel vorgesehen: Die unbefristete Niederlassungserlaubnis⁴³ gilt als Daueraufenthaltstitel, die befristete Aufenthaltserlaubnis⁴⁴ tritt an die Stelle aller befristeten Aufenthaltstitel.

Das neue Aufenthaltsrecht orientiert sich nicht mehr an Aufenthaltstiteln, sondern am Aufenthaltszweck (Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familiennachzug, humanitäre Gründe). Neben der unbefristeten Niederlassungserlaubnis und der befristeten Aufenthaltserlaubnis bleiben Duldung (Bescheinigung über die Aussetzung der Abschiebung) und Aufenthaltsgestattung nach § 55 AsylVfG (Aufenthaltsstatus während des Asylverfahrens) als weitere Formen des Aufenthalts bestehen. Die Duldung wurde nicht, wie ursprünglich vorgesehen, abgeschafft, sondern als Instrument der „Feinsteuern“ für tatsächliche und rechtliche Abschiebungshindernisse beibehalten, wenn nach § 60 a Abs. 2 AufenthG keine Aufenthaltserlaubnis erteilt wird. Zur Vermeidung von Kettenduldungen soll jedoch künftig eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn die Ausreise nicht innerhalb von 18 Monaten vollzogen wird. Darüber hinaus werden die Bundesländer ermächtigt, Härtefallkommissionen einzurichten. Härtefallregelungen schließen subjektive Rechtsansprüche aus. Außerdem kann die oberste Landesbehörde gemäß § 60 a Abs. 1 AufenthG einen Abschiebungsstopp von bis zu sechs Monaten erlassen.

Mit dem Zuwanderungsgesetz wird das Arbeitsgenehmigungsrecht in das Aufenthaltsrecht integriert. Das Recht zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit ergibt sich aus dem Aufenthaltstitel. Entweder ist bereits gesetzlich bestimmt, dass mit einem Aufenthaltsstatus ein Rechtsanspruch auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit verbunden ist (zum Beispiel Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge), oder die Ausländerbehörde erlaubt im Rahmen einer Ermessensentscheidung bei der Erteilung des Aufenthaltstitels ausdrücklich die Erwerbstätigkeit. Im letzteren Fall ist die in einem internen Verfahren zu erfolgende Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Erteilung der Arbeitsgenehmigung geschieht im Verbund mit der Aufenthaltserlaubnis durch die Ausländerbehörde. Im Zustimmungsverfahren gelten materiell jedoch vergleichbare Regelungen wie im bisherigen Arbeitsgenehmigungsrecht.⁴⁵ Für Asylsuchende wird die Sperrfrist von einem Jahr gesetzlich festgeschrieben; erst danach kann die Bundesagentur für Arbeit nach § 61 Abs. 2 AsylVfG n. F. eine Erwerbstätigkeit genehmigen. An der zweifachen Regulierung des Arbeitsmarktzugangs für Flüchtlinge, das heißt an der ausländerrechtlichen Steuerung über Wartezeiten und der arbeitsmarktpolitischen Steuerung über Beschränkungen und Nachrangigkeitsregeln wird auch im neuen Aufenthaltsgesetz festgehalten.

Im Folgenden werden die Auswirkungen des Zuwanderungsgesetzes auf die untersuchte Gruppe prospektiv dargestellt. Den derzeitigen Aufenthaltsstatus der befragten Flüchtlingsfrauen bildet Abb. 10 (S. 26) ab.

Aufenthaltsstatus

Aus der Untersuchungsgruppe erfüllen 24 Frauen die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, um eine Niederlassungserlaubnis zu erhalten, weil sie bereits einen unbefristeten Aufenthaltstitel haben.⁴⁶ Für die Rechtsstellung dieser Gruppe sind mit Einführung des Zuwanderungsgesetzes keine Änderungen zu erwarten.

37 Flüchtlingsfrauen verfügen über befristete Aufenthaltsgenehmigungen, die ab Januar 2005 entsprechend den Übergangsregelungen des neuen Aufenthaltsgesetzes als befristete Aufenthaltserlaubnisse fortgelten werden, wenn der Aufenthaltszweck weiterhin gegeben

ist.⁴⁷ Alle 37 Frauen haben eine Arbeitsgenehmigung und erfüllen damit die rechtlichen Voraussetzungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Ein Teil dieser 37 Frauen wird nach dem neuen Recht die Möglichkeit haben, eine Aufenthaltsverfestigung in Form einer Niederlassungserlaubnis zu erlangen. Einige sind als anerkannte Asylberechtigte oder Konventionsflüchtlinge seit mindestens drei Jahren im Besitz einer befristeten Aufenthaltsbefugnis und können daher eine Niederlassungserlaubnis beantragen, sofern nach Prüfung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Voraussetzungen für Widerruf oder Rücknahme nicht vorliegen.⁴⁸ Hinzu kommen Frauen, die sich aus sonstigen humanitären Gründen seit sieben Jahren befristet in Deutschland aufhalten, wobei die Zeiten eines vorangegangenen Asylverfahrens sowie einer Aufenthaltsbefugnis oder Duldung mit auf die Aufenthaltsdauer angerechnet werden.⁴⁹ Diese müssen aber die allgemeinen, insbesondere ökonomischen, Voraussetzungen für eine Niederlassungserlaubnis erfüllen.⁵⁰ Dabei wird vor allem die fehlende eigenständige Sicherung des Lebensunterhaltes für viele von ihnen ohne tatsächlichen Zugang zu Erwerbstätigkeit auch in Zukunft ein Ausschlusskriterium darstellen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass mehr als ein Drittel der befragten Flüchtlingsfrauen mit Inkrafttreten des neuen Aufenthaltsgesetzes einen gesicherten Aufenthaltsstatus in Form einer Niederlassungserlaubnis erhalten wird. Trotz langjährigen Aufenthalts behält dennoch weit mehr als die Hälfte der Untersuchungsgruppe auch nach dem Zuwanderungsgesetz nur einen befristeten Aufenthaltsstatus. Darunter befinden sich auch Frauen, die ihren Rechtsstatus nach den Vorgaben des neuen Aufenthaltsgesetzes nur schwer verbessern oder verfestigen können, da neben die geforderte Aufenthaltsdauer die Voraussetzung der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts tritt.

Arbeitsmarktzugang

Die arbeitserlaubnisrechtliche Situation gestaltet sich nach dem Aufenthaltsgesetz wie folgt: Die Flüchtlingsfrauen mit unbefristetem Aufenthaltstitel erhalten nach dem neuen Aufenthaltsgesetz die Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit, die zeitlich und

⁴⁵ Hollmann (2004).

⁴⁶ Übergangsregelung nach § 101 AufenthG.

⁴⁷ Übergangsregelung nach § 101 Abs. 2 AufenthG.

⁴⁸ § 26 Abs. 3 AufenthG; Die Flüchtlingsfrauen verfügen mit ihrer Aufenthaltsbefugnis nach § 51 AuslG (GfK) über den geforderten Mindestaufenthalt von 3 Jahren.

⁴⁹ § 26 Abs. 4 AufenthG.

⁵⁰ § 9 Abs. 2 AufenthG.

räumlich unbeschränkt ist und nicht mit Nebenbestimmungen versehen werden darf. Weitere 14 Frauen können als anerkannte Konventionsflüchtlinge einen langjährigen befristeten Aufenthalt mit Arbeitserlaubnis vorweisen. Da sie die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine Niederlassungserlaubnis erfüllen, ist auch ihnen die zeitlich und räumlich unbeschränkte Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu erteilen.

Für die verbleibenden Flüchtlingsfrauen mit befristetem Aufenthalts- und Arbeitserlaubnistitel kommt die Fortgeltung der Arbeitsgenehmigungen in Betracht, die den Zugang zum Arbeitsmarkt beschränken und der Nachrangigkeit unterliegen. Für Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge ändert sich auch nach dem Zuwanderungsgesetz nichts: Faktisch bleibt ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt weiterhin verschlossen. Ihnen kann nach einjähriger Wartezeit zwar ein nachrangiger Arbeitsmarktzugang eingeräumt werden, aber durch das Beibehalten der Vorrangprüfung auch im neuen Aufenthaltsgesetz⁵¹ existiert für diese Gruppe in der Praxis weiterhin kaum Zugang zu Erwerbstätigkeit.

Sprach- und Orientierungskurse nach dem Zuwanderungsgesetz

Erstmals werden mit dem neuen Zuwanderungsgesetz Sprachförderung und Orientierung in der Gesellschaft des Aufnahmelandes für Migranten/innen und Flüchtlinge als ein Kernbereich staatlicher Integrationspolitik definiert.⁵² Das Aufenthaltsgesetz führt dazu in § 43 Abs. 2 aus, dass die Integrationskurse neben einer ersten Sprachvermittlung auf die Rechtsordnung, Kultur und Geschichte in Deutschland abstellen. Die vorgesehenen Sprachkurse umfassen einen Basis- und einen Aufbaukurs mit insgesamt 600 Stunden. Im Anschluss daran ist ein Orientierungskurs mit 30 Stunden vorgesehen.⁵³

Obwohl aufgrund integrationspolitischer Versäumnisse Jahrzehnte zu spät eingeführt und nur einem begrenzten Teilnehmer/innenkreis zugänglich, sind die Fördermaßnahmen vom Grundsatz her sinnvoll und richtig. Die bereits seit Jahren in Deutschland lebenden Migranten/innen und Flüchtlinge, die teilweise nachholender Integration bedürfen, sind von diesen Leistungen jedoch weitgehend ausgeschlossen. Auch

die Gruppe der befragten Flüchtlingsfrauen ist demnach nicht für die Teilnahme an diesen Integrationskursen, bestehend aus Sprach- und Orientierungskurs, vorgesehen. Nur in Ausnahmefällen, wenn etwa die zuständige Ausländerbehörde bei der Aufenthaltsverlängerung oder -verfestigung feststellt, dass erhebliche Sprachdefizite bestehen, liegt es im Ermessen der Behörde, die betreffende Person – bei vorhandenen freien Kapazitäten – für einen Sprachkurs vorzusehen.

3.3.4 Arbeitsmarktorientierung, Förderung und Vermittlung

Unter dem Aspekt Orientierung in der Arbeitswelt Deutschland wurde die Untersuchungsgruppe nach den Orientierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten für einen beruflichen Einstieg in die Arbeitswelt des Aufnahmelandes befragt.

Sprachförderung

Die erste Hürde bleibt für viele Flüchtlingsfrauen die mangelnde Kenntnis der deutschen Sprache. Aufgrund ihrer geringen finanziellen Mittel sehen sich viele daran gehindert, auf eigene Initiative die deutsche Sprache zu lernen, obwohl sie selbst dem Spracherwerb einen hohen Stellenwert beimessen. Staatlich finanzierte Sprachkurse erhielt nur ein gutes Drittel der Befragten. Darüber hinaus kritisierten viele der Frauen die mangelnde Qualität (vgl. 3.1.4). Eine afrikanische Wirtschaftswissenschaftlerin äußerte sich dazu wie folgt:

„Die Sprache ist wichtig. Man kann nichts machen, ohne die Sprache zu beherrschen. Man kann eine Arbeit finden, dann Steuern bezahlen, dann ist man integriert. Warum bietet Deutschland nicht die Gelegenheit, die Sprache zu erlernen? In unserer Situation kann man nicht 100 Euro monatlich selbst bezahlen, um Deutsch zu lernen. Die Sprache ist so wichtig, man bleibt wie ein verlorener Mensch, wenn man die Sprache nicht beherrscht. Warum können die Flüchtlinge nicht eine Ausbildung an der Universität machen? Warum finanziert Deutschland nicht die Weiterbildung von Flüchtlingen? Wenn diese Möglichkeit existieren würde, hätte ich große Lust, mein Studium fortzusetzen.“ Wirtschaftswissenschaftlerin aus dem Kongo, Brandenburg, Übersetzung aus dem Französischen

⁵¹ § 18 Abs. 2, 3 AufenthG.

⁵² Maas / Melem / Schroeder (2004), 117.

⁵³ Integrationskurs, § 43 Abs. 2, 3, Kapitel 3 AufenthaltG.

Orientierung am Arbeitsmarkt

In diesem Zusammenhang wurden die Flüchtlingsfrauen zu den Mechanismen des Arbeitsmarkts befragt. Es wurde deutlich, dass insgesamt nur zehn der befragten Frauen durch die zuständigen Behörden über Abläufe am Arbeitsmarkt informiert wurden. Nur acht Frauen hatten umfassendere Kenntnisse über den Ablauf eines Bewerbungsverfahrens, über den Arbeitsalltag in einem Betrieb und die Aufgaben einer Arbeitnehmervertretung. Sechs der acht Frauen wussten darüber hinaus auch über ihre Rechte und Pflichten im Falle von Arbeitslosigkeit Bescheid.

Förderung und Vermittlung durch das Arbeitsamt

46 der 61 Frauen antworteten auf die Frage, ob sie in Deutschland bisher die Möglichkeit hatten, eine qualifizierte Berufsberatung in Anspruch zu nehmen mit nein. Von den übrigen 15 Frauen konnten zehn eine Beratung beim Arbeitsamt in Anspruch nehmen, vier bei Qualifizierungs- oder Bildungseinrichtungen. Eine Teilnehmerin hatte sich beim Büro der Ausländerbeauftragten informiert.

Obwohl sich mehrere Frauen darum bemüht hatten, erhielt keine von ihnen vom Arbeitsamt ein Ausbildungs- oder Umschulungsangebot. Das Angebot für eine mehrmonatige Trainingsmaßnahme wurde lediglich sechs Flüchtlingsfrauen gemacht, wobei darauf hinzuweisen ist, dass diese Trainingsmaßnahmen in der Regel aufgrund ihrer geringen Nachhaltigkeit weniger für einen erfolgreichen und dauerhaften Arbeitsmarkteinstieg geeignet sind.

3.3.5 Die Auswirkungen der Arbeitsmarktreformen auf Flüchtlingsfrauen

Im Folgenden werden die Arbeitsmarktreformen, insbesondere Hartz IV, hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf den Zugang von Flüchtlingsfrauen zur Erwerbstätigkeit untersucht.⁵⁴

Leistungen aus der Grundsicherung für arbeitsuchende Flüchtlingsfrauen

Die Einführung des Arbeitslosengeldes II (ALG II) als Grundsicherung für Arbeitssuchende hat gravierende Auswirkungen für Arbeitslose und damit auch für die befragten Flüchtlingsfrauen. Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe werden nach dem neuen Sozialgesetzbuch II (SGB II) zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALG II) zusammengeführt. Die nach SGB II als Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALG II) gewährten Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts orientieren sich mit stärkerer Pauschalierung weitgehend an der bisher gewährten Hilfe zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe). Flüchtlingsfrauen, denen die Aufnahme einer Beschäftigung nur mit einer Beschränkung erlaubt ist oder erlaubt werden könnte, gelten mit der in § 8 Abs. 2 SGB II getroffenen Regelung auch als erwerbsfähig. Das bedeutet, dass auch Flüchtlingsfrauen, die nur eine Arbeitserlaubnis erhalten können, Ansprüche auf die Förderleistungen nach §§ 14 ff SGB II besitzen. Es genügt für den Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II, dass Migranten/innen die Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis besitzen, unabhängig davon, dass sie der Vorrangprüfung unterliegen und deshalb gegebenenfalls aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage keine Arbeitserlaubnis erhalten.⁵⁵

Der Personenkreis im Anwendungsbereich des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG) ist jedoch von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen. Nach dem Auslaufen ihres Anspruchs auf Arbeitslosengeld haben diese Menschen lediglich einen Anspruch auf die geringeren Leistungen des Asylbewerberleistungsgesetzes und keinen Anspruch auf Förderung gem. §§ 14 ff SGB II. Mit dem Zuwanderungsgesetz wird der Anwendungsbereich des AsylbLG erweitert. Auch Kriegs- und Bürgerkriegsflüchtlinge sowie Flüchtlinge mit Aufenthaltsbefugnis aus völkerrechtlichen und humanitären Gründen fallen dadurch in den Anwendungsbereich des AsylbLG. Einige der befragten Flüchtlingsfrauen kommen aus solchen Krisenregionen.

⁵⁴ Während Hartz I neben der Einrichtung von Personalserviceagenturen hauptsächlich strengere Maßstäbe für die Auszahlung von Arbeitslosengeld vorsieht und Fördermaßnahmen für ältere Arbeitslose beinhaltet, steht bei Hartz II die Einführung von Ich-AGs und Mini-Jobs im Vordergrund. Hartz III beschäftigt sich hauptsächlich mit Organisationsveränderungen für die Arbeitsämter, die jetzt Job Center heißen. Außerdem werden Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) abgeschafft. Des Weiteren sind Tätigkeiten im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) nicht mehr arbeitslosenversicherungspflichtig. Hinzu kommen Einschränkungen bei der Förderung der Arbeitsaufnahme. Hartz IV sieht weitere Veränderungen für die Empfänger von Leistungen durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (ALG II), Einführung eines Kindergeldzuschusses und Reform des Wohngeldgesetzes vor.

⁵⁵ Sieveking (2004), 286.

Zugang zu Integrationsleistungen und Arbeitsförderung aus SGB II und III

Sofern kein Anspruch auf Arbeitslosengeld II besteht, entfallen auch die Ansprüche auf Fördermaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration nach § 14 ff. SGB II⁵⁶, mit dem Ergebnis, dass die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt für Flüchtlinge erschwert wird. Problematisch sind auch die weitgehenden Anforderungen an die Dokumentation von Bewerbungsbemühungen im Rahmen von Eingliederungsvereinbarungen⁵⁷, die viele Flüchtlinge und Migranten/innen überfordern und im Endeffekt diese Personengruppe von dem Genuss bestehender Förderungsmaßnahmen ausschließen und Leistungskürzungen unterwerfen könnten.⁵⁸

Hartz IV enthält auch Änderungen des Arbeitsförderungsrechtes im SGB III, unter anderem wird nach der Neuregelung des § 419 SGB III die Sprachförderung für sechs Monate nur für Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge gewährt. Ein Rechtsanspruch auf Sprachförderung für Konventionsflüchtlinge wird nicht erwähnt.

Es muss deshalb befürchtet werden, dass die Einführung von Hartz IV die Ausgrenzung von Flüchtlingsfrauen bei der Arbeitsmarktvermittlung und Qualifizierung noch verstärkt. Dies kann zu einem Kreislauf desintegrativer Effekte, zum Teil auch zu aufenthaltsrechtlicher Gefährdung führen.

3.3.6 Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang

Neben die bereits aufgezeigten rechtlichen und praktischen Barrieren beim Arbeitsmarktzugang treten weitere Hürden. Die Untersuchung zeigt, dass selbst Flüchtlingsfrauen, die das Recht auf unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt besitzen, und deren Abschlüsse in Deutschland anerkannt wurden, keinen adäquaten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben. Die Vermutung, dass hierfür auch Diskriminierungen durch die Arbeitsverwaltung und potentielle Arbeitgeber ursächlich sind, ist nicht von der Hand zu weisen.

Eine Akademikerin aus Afrika, deren Abschluss als Agrarwissenschaftlerin in Deutschland anerkannt wurde, berichtete, dass die einzige Stelle, die ihr das Arbeitsamt

zur Vermittlung anbot, eine Stelle als Reinigungskraft war. Ebenso spielen individuelle oder strukturelle Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle. Einige der Frauen sprachen von mangelnder Akzeptanz und Rassismus. Andere kennzeichneten Ablehnungen zwar nicht explizit als diskriminierend, ließen aber erkennen, dass sie beispielsweise wegen ihres äußeren Erscheinungsbildes (Akzent, Hautfarbe, Kopftuch etc.) abgelehnt wurden. Auch andere Untersuchungen belegen die gängige Praxis, deutsche Arbeitssuchende zu bevorzugen.⁵⁹

Das folgende Zitat einer Flüchtlingsfrau spiegelt die ihr entgegengebrachte Ablehnung nach der sogenannten „Kopftuchdebatte“ wider:

„Für mich war und ist Berufstätigkeit kein Thema, denn es ist für mich selbstverständlich, dass ich arbeiten will. Das Kopftuch darf aber kein Hindernis für die Arbeit einer Frau sein. Warum ist das Kopftuch ein Hindernis? Das ist eine reine Überzeugungssache. Zum Beispiel trage ich ein Kopftuch und das war meine eigene Entscheidung, keiner hat mich dazu gezwungen, ich wollte das einfach machen und habe es getan. Ich empfand früher kein Gefühl der Ablehnung, aber in letzter Zeit nach dieser Kopftuchdebatte spüre ich in manchen Gesichtern eine ablehnende Haltung, besonders beim Arbeitsamt ist mir das aufgefallen. Ich frage mich immer, warum meine rein persönliche Haltung gesellschaftlich nicht akzeptiert wird.“

Innenarchitektin aus Ägypten, Berlin

Eine andere Flüchtlingsfrau, die im Herkunftsland als Krankenschwester und Arzthelferin tätig war und deren mitgebrachte Ausbildung und Berufspraxis in Deutschland nicht anerkannt wurde, schilderte ihre Erfahrungen wie folgt:

„Ich kann mir hier für mich selber keine gute Zukunft vorstellen. Ich habe ‚offiziell‘ keine Ausbildung, habe keine Umschulung gemacht und habe auch keine Arbeit. In meiner Situation, sage ich, ist es wichtig, dass ich eine Ausbildung machen kann. Nur dann kann meine Zukunft besser werden. Aber was hindert mich daran: Ich kann viele Berufe aufgrund meiner Gesundheit nicht ausüben. Mein Problem ist das Sozialamt. Sie sagen mir immer, dass ich unbedingt Arbeit finden muss.“

Dann heißt es: ‚Ja, wenn Sie in Ihrem Beruf als Arzthelferin nicht arbeiten können, dann müssen Sie als Reinigungskraft arbeiten.‘ Aber ich habe Hautallergie, meine Nägel sind alle kaputt. Und ich habe ein sehr schwaches Immunsystem und eine Entzündung der Schilddrüse, so dass ich bis zum Ende meines Lebens Medikamente nehmen muss.“

Ich möchte gerne eine Arbeit finden. Wenn ich eine Arbeit finde, kann ich einen deutschen Pass beantragen. Aber ich habe trotz aller meiner Versuche keine Arbeit gefunden. Vier Millionen Leute in Deutschland sind arbeitslos. Und wirklich, ich kann aus gesundheitlichen Gründen nicht als Reinigungskraft arbeiten. Aber den Sozialamtsmitarbeiter/innen ist das egal.“

Krankenschwester aus dem Iran, Berlin⁶⁰

Solche oder ähnliche Schwierigkeiten bei Behördenkontakten gaben etwa die Hälfte der Flüchtlingsfrauen an. Als besonderes Problem benannten sie das zu schnelle und undeutliche Sprechen der Behördenmitarbeiter/innen in dem Wissen, dass ihr Gegenüber die deutsche Sprache nicht fließend beherrscht. Hinzu kämen besonders lange Wartezeiten für die Vergabe eines Gesprächs- / Beratungstermins. Die Flüchtlingsfrauen empfinden diese Behandlung als willkürlich und schikanös. Sie gehen davon aus, dass sie so behandelt werden, weil sie Ausländerinnen sind.

Ein weiteres strukturelles Hindernis für eine Berufstätigkeit ergibt sich aus dem familiären Kontext der Flüchtlingsfrauen und dem Mangel an adäquaten Angeboten zur Kinderbetreuung. Die befragten Frauen haben durchschnittlich zwei oder mehr Kinder und sind aufgrund familiärer Strukturen – sei es aufgrund klassischer Rollenteilung oder weil sie allein erziehend sind – für die Kinderbetreuung allein verantwortlich. In den Interviews betonten die Frauen, dass sie Kinder nicht als Hinderungsgrund für ihre Berufstätigkeit ansehen, sich aber eine angemessene Betreuung insbesondere kleinerer und schulpflichtiger Kinder wünschten.

Auch das Geschlechterverhältnis innerhalb der Familie beeinflusst die Arbeitsplatzsuche. Vereinzelt wird der Beschäftigung des Ehemannes Vorrang eingeräumt oder der Traum von eigener Berufstätigkeit und Karriere wird mit der Eheschließung aufgege-

ben. Trotz Ausbildung und Berufspraxis begeben sich nicht wenige der Flüchtlingsfrauen im familiären Umkreis in die traditionelle Rolle:

„Mein Beruf verlangt, dass ich auf dem Lande arbeite. Aber mein Mann braucht für seine Arbeit das städtische Umfeld. Und weil ich nicht sicher war, ob es hier mit einer Arbeit für mich klappt, habe ich darüber nicht weiter nachgedacht.“

Agraringenieurin und Geschäftsführerin aus dem Irak, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

3.3.7 Aktuelle berufliche Situation der Flüchtlingsfrauen

Von den 61 Untersuchungsteilnehmerinnen haben 17 Frauen, gut ein Viertel der Befragten, eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gefunden. Neun der Frauen sind im Bereich der Sozialarbeit/-pädagogik und Psychologie tätig, wobei alle Stellen befristet sind und im Rahmen von Nichtregierungsorganisationen als einjährige ABM-Stellen eingerichtet wurden. Fünf weitere Frauen sind als Reinigungskräfte beschäftigt. Jeweils eine Frau arbeitet als Sekretärin, als Laborhelferin in einem Krankenhaus und als Stickerin.

Überwiegend bleiben den Frauen ihre mitgebrachten Berufsfelder versperrt. Nur zwei von ihnen konnten an ihre akademische Qualifikation anknüpfen. Festhalten lässt sich auch, dass die höher qualifizierten Tätigkeiten alle befristet sind und häufig im Kontext des zweiten Arbeitsmarktes stehen. Die niedrig qualifizierten und gering entlohnten Reinigungstätigkeiten sind hingegen unbefristete Stellen. Bis auf eine Ausnahme sind alle unbefristeten Stellen zugleich Teilzeittätigkeiten und Mini-Jobs.

Angesichts der geringen Verdienstmöglichkeiten in den beschriebenen Tätigkeitsfeldern und des hohen Anteils von Teilzeittätigkeiten kann die Mehrzahl der Flüchtlingsfrauen ihren Lebensunterhalt nicht ohne staatliche Transferleistungen sichern (vgl. 3.4.1). Viele der Frauen konnten keine andere Beschäftigung finden oder wollten wegen der Betreuung mehrerer Kinder nur Teilzeit arbeiten. Es wurde auch deutlich, dass es für sie schwierig ist, aus den Randgebieten des Arbeitsmarktes (Zweiter Arbeitsmarkt beziehungsweise Nied-

⁵⁶ Sieveking (2004), 285.

⁵⁷ Eingliederungsvereinbarungen werden zwischen Arbeitssuchenden, den Arbeitsagenturen und Job Centern geschlossen und dokumentieren Rechte und Pflichten der Arbeitssuchenden. Bei Pflichtverstößen drohen Leistungskürzungen.

⁵⁸ Classen (2004).

⁵⁹ Wenzel / Woltering (1998), 11, 13.

⁶⁰ Häufig resultieren gesundheitliche Probleme aus dem Flüchtlingsschicksal oder traumatischen Erfahrungen im Heimatland.

riglohnssektor) in reguläre berufliche Tätigkeiten zu wechseln.

Über die prekären Arbeitsbedingungen berichtete eine Flüchtlingsfrau:

„Ich hatte ein Vorstellungsgespräch für eine Tätigkeit im Hotel. Sie haben mich angenommen, aber nur für die Probezeit. Später habe ich hier ein Jahr in einer Schokoladenfirma gearbeitet. Dabei habe ich hier noch eine andere Erfahrung gesammelt. Ich habe gelernt, wie man schnell einpacken kann, von vier Uhr morgens habe ich wie eine Maschine gearbeitet für 4 DM pro Stunde ohne Pause – etwas Unmenschliches für sehr wenig Geld.“

Agraringenieurin und Geschäftsführerin aus dem Irak, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

3.3.8 Zugang zu Studium und Stipendien

Einige der Flüchtlingsfrauen äußerten, dass sie gerne ihr Studium in Deutschland fortgesetzt oder noch ein Aufbaustudium absolviert hätten. Der Realisierung stand jedoch eine Vielzahl von Hindernissen entgegen.

Auch wenn die Frauen einen legalen Aufenthaltsstatus und gute Deutschkenntnisse vorweisen konnten, scheiterte der Zugang zum Studium in vielen Fällen an der Nichtanerkennung der Schul- und Hochschulabschlüsse. Ebenso stellten die Voraussetzungen für eine finanzielle Ausbildungsförderung – BAföG⁶¹, Bildungskredit⁶² oder Stipendien – für viele von ihnen ein Problem dar. Einen Anspruch auf BAföG haben heimatlose und asylberechtigte Flüchtlinge, Kontingentflüchtlinge⁶³ sowie Flüchtlinge, die den Status nach dem Abkommen über die Rechtstellung der Flüchtlinge (Genfer Flüchtlingskonvention) besitzen. Flüchtlingsfrauen, die eine Aufenthaltsbefugnis aufgrund von Alt- und Härtefallregelungen haben oder über eine Aufenthaltserlaubnis durch Ehegattennachzug verfügen, erfüllen diese Kriterien nicht. Auch die auf das vollendete 30. Lebensjahr festgelegte Altersgrenze der BAföG-Regelung ist für viele Flüchtlingsfrauen ein Ausschlusskriterium, da sie durch langjährige Asylverfahren die Altersgrenze überschreiten.

Einen weiteren, aber nicht unwesentlichen Aspekt stellt für viele an einem Studium interessierte Frauen

die ungeklärte Betreuungssituation der Kinder dar. Fehlende Informationen und Beratung erweisen sich als zusätzliche Hindernisse.

Die Schwierigkeiten beim Zugang zum Studium, insbesondere die Altershürde, zeigen erneut, wie die Wartezeit während des Asylverfahrens insbesondere für jüngere Flüchtlinge zur verlorenen Lebenszeit wird. Während des Asylverfahrens selber ist der Zugang zum Studium prinzipiell nicht gestattet. Im Bundesland Berlin kann in Einzelfällen auf Antrag eine Ausnahmeerlaubnis für junge Flüchtlinge erteilt werden.⁶⁴

3.3.9 Zusammenfassung

Bis zur Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthalts musste fast die Hälfte der befragten Frauen mehr als fünf Jahre warten. Trotz mehrjähriger Aufenthalts verfügt dennoch nur ein gutes Drittel von ihnen über einen unbefristeten Aufenthaltsstatus, die anderen haben weiterhin nur ein befristetes Aufenthaltsrecht. Die Hälfte der Frauen besitzt aufgrund ihres Aufenthaltsstatus auch keinen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang in Form einer Arbeitsberechtigung, sondern unterliegt der Nachrangigkeit.

Nach Inkrafttreten des neuen Aufenthaltsgesetzes wird mehr als ein Drittel der Befragten einen gesicherten Aufenthaltsstatus in Form einer Niederlassungserlaubnis erhalten, während über die Hälfte nur einen befristeten Aufenthaltsstatus erreichen wird. Hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs sind ebenfalls keine wesentlichen Veränderungen zu erwarten: Über die Hälfte der Frauen wird lediglich nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die fehlende Identifikation von Qualifikationen und Ressourcen der Flüchtlingsfrauen zu mangelnden Vermittlungsangeboten durch die Arbeitsagenturen und zum Abdrängen der überwiegend gut qualifizierten Frauen in unqualifizierte Beschäftigungen im Niedriglohnssektor führt. Es wird deutlich, dass berufliche Fördermaßnahmen dieser Personengruppe nicht oder nur ohne Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Belange und Fähigkeiten gewährt werden. Durch die Hartz-IV-Reform könnten zwar neue Förderungs-

möglichkeiten für Flüchtlingsfrauen entstehen, es bleibt aber abzuwarten, ob diese Chancen von der Arbeitsverwaltung genutzt werden. Als problematisch könnten sich für Flüchtlingsfrauen jedoch die hohen formalen Anforderungen aus den „Eingliederungsvereinbarungen“ erweisen, deren Nichteinhaltung durch Leistungskürzungen sanktioniert wird. Darüber hinaus werden durch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs des Asylbewerberleistungsgesetzes auf Flüchtlinge mit humanitärer vorübergehender Schutzgewährung diese von den Leistungen des Arbeitslosengeldes II und den Fördermaßnahmen ausgeschlossen. Die im Zuwanderungsgesetz enthaltene Beschränkung von Sprach- und Integrationsangeboten auf Neuankömmlinge verkennt zudem den Bedarf an nachholender Integration.

Darüber hinaus zeigt die Untersuchung, dass der Zugang zum Studium durch die Nichtanerkennung von Bildungsnachweisen, mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten und unzureichende Kinderbetreuungsangebote erschwert wird.

3.4 Wirtschaftliche und soziale Lage der Flüchtlingsfrauen

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Flüchtlingsfrauen. Die Frauen wurden in diesem Zusammenhang zunächst befragt, wie sie ihren Lebensunterhalt sichern. In einem zweiten Schritt wurde der Frage nachgegangen, welche Probleme sich ihnen insbesondere zu Beginn ihres Aufenthalts gestellt haben, wie sie ihre gesellschaftliche Akzeptanz und das eigene Zugehörigkeitsgefühl einschätzen und wie sich ihre sozialen Kontakte gestalten. Diese Umstände werden als entscheidende Faktoren und somit zugleich als Indikatoren für ihre gesellschaftlichen sowie beruflichen Integrationsmöglichkeiten betrachtet.

3.4.1 Sicherung des Lebensunterhalts

Von den 61 befragten Flüchtlingsfrauen gaben 38 an, dass sie Probleme mit der Existenzsicherung hätten.

Eine Flüchtlingsfrau schilderte ihr Problem wie folgt:

„Ich habe meine Existenzsicherung und mein Leben in meiner Heimat verloren. Was konnte ich bis jetzt hier machen? Ich habe hier immer noch nicht meine Exis-

tenzsicherung erreicht. Ich bin unsicher, ich bin nichts. Sogar das Arbeitsgebiet, das ich mag und das ich gegen den Willen meiner Eltern studierte und in dem ich nach dem Studium gearbeitet habe, konnte ich hier auch nicht ausüben. Ich habe dort alles gelassen. Ich habe mir gedacht, ich mache hier einen neuen Anfang. Ich habe beide Sachen verloren, das, was ich in meiner Heimat erreicht habe, und die Zeit, die ich hier verloren habe.“

20 der befragten Flüchtlingsfrauen nannten Geldmangel als ein Hauptproblem. Die Gründe hierfür sind geringe Arbeitsmöglichkeiten und die niedrige Entlohnung. Die schlechte finanzielle Lage bringt die Frauen in zusätzliche Stresssituationen:

„Es ist nicht einfach von Sozialhilfe zu leben, alles ist teurer geworden, und die Bedürfnisse werden immer mehr. Als die Kinder klein waren, hatte ich weniger Probleme, aber jetzt sind sie älter geworden und wollen genauso wie ihre Freunde teure oder Markenklamotten und Spiele haben, und das ist nicht einfach für mich.“

Innenarchitektin aus Ägypten, Berlin

„Ich besuche persönlich das Sozialamt nicht. Wenn wir einen Termin haben, dann bedeutet das Streit zwischen mir und meinem Mann, weil ich dort nicht hingehen will. Bei jedem Termin gibt es Streit. Ganz selten war ich dort, weil mich das Gefühl, niemand zu sein, runterdrückt und bei mir nur Wut und Traurigkeit hinterlässt. Ich kann dieses Gefühl nicht ertragen. Ich habe studiert und jahrelang gearbeitet, und ich fühle mich hier total gelähmt und erniedrigt.“

Meine Qualifikationen, Erfahrungen und Fähigkeiten gelten hier nichts. Alle diese Sachen bedrücken mich, wenn ich beim Sozialamt bin.“

Soziologin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

Die ökonomische Situation der befragten Flüchtlingsfrauen ist stark durch die Abhängigkeit von staatlichen Sozialleistungen geprägt. Über die Hälfte der Frauen lebt von Sozialhilfe. Bei Addition der Bezieherinnen von Arbeitslosenhilfe steigt der Anteil derer, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenem Einkommen oder dem vorübergehenden Bezug von Arbeitslosengeld (Beitragsleistung) sichern können, sondern auf staatliche Leistungen angewiesen sind, auf nahezu drei Viertel aller Befragten. Nur ein Fünftel kann den Lebensunterhalt selbst oder zusammen mit Familienangehörigen bestreiten.

⁶¹ Zu den Voraussetzungen für die BAföG-Erteilung BMBF (2004).

⁶² Zeitlich befristeter, zinsgünstiger Kredit zur Unterstützung von Studierenden in fortgeschrittenen Ausbildungsphasen.

⁶³ Kontingentflüchtlinge wurden im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommen.

⁶⁴ Senatsverwaltung für Inneres Berlin (2004).

Es wird deutlich, dass selbst von den 17 berufstätigen Flüchtlingsfrauen, die überwiegend in Teilzeit- und Niedriglohnbereichen tätig sind (vgl. 3.3.7), nur vier ihren Lebensunterhalt durch den eigenen Verdienst bestreiten können, ohne staatliche oder ergänzende Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen zu müssen. Bei den anderen 13 Flüchtlingsfrauen wird das Familieneinkommen gemeinsam mit dem Ehemann oder anderen Familienmitgliedern gesichert. Zum Teil reicht nicht einmal das von zwei Personen erarbeitete Einkommen zur Sicherung des Lebensunterhalts aus, so dass noch ergänzende Sozialleistungen beantragt werden müssen.

3.4.2 Partizipation, Akzeptanz und Zugehörigkeitsgefühl der Flüchtlingsfrauen

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, wie sich die Situation der Flüchtlinge im Aufnahmeland und ihr Verhältnis zur Aufnahmegesellschaft seit Beginn ihres Aufenthalts entwickelt haben. Es wurde der Frage nachgegangen, ob sie am gesellschaftlichen Leben partizipieren können und sich von der Gesellschaft akzeptiert und ihr zugehörig fühlen. Hierfür wurden die Flüchtlingsfrauen zunächst nach den wichtigsten Problemen zu Aufenthaltsbeginn und zur Entwicklung der Problemfelder befragt. Bezogen auf die Situation zum Zeitpunkt der Untersuchung schlossen sich Fragen nach Akzeptanz und dem eigenen Zugehörigkeitsgefühl in Deutschland an.

Probleme zu Aufenthaltsbeginn

57 der 61 Untersuchungsteilnehmerinnen bezeichneten ihren Start in Deutschland als schwierig. Sie waren mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert. Die folgende Abbildung fasst die Antworten auf die offene Fragestellung nach den zu Aufenthaltsbeginn existierenden Problemfeldern zusammen:

Abb. 12 Probleme der Flüchtlingsfrauen zu Beginn des Aufenthalts

Art der Probleme	Ja	Nein
Sprachprobleme	40	21
Probleme beim Existenzaufbau	38	23
Gefühl der Fremdheit	35	26
Probleme im Umgang mit den neuen Lebensumständen	35	26
Problem der Aufenthaltssicherung	29	32
Probleme bei Behördenkontakten	28	33
Geldmangel	20	41
Probleme der Familienzusammenführung	14	47

Mangelnde Deutschkenntnisse stellten das häufigste Anfangsproblem dar, ein Problem – wie die Erhebung zuvor gezeigt hat –, das bei einem größeren Teil der Flüchtlingsfrauen bis heute fortbesteht. Viele der befragten Frauen fanden es schwierig, sich plötzlich

überhaupt nicht mehr ausdrücken zu können. Sie fühlten sich erheblich eingeschränkt und verspürten eine starke Abhängigkeit. Über die Hälfte der Befragten gab an, zu Beginn mit Schwierigkeiten beim Aufbau einer Existenz konfrontiert gewesen zu sein, ein Problem das auch nach mehrjährigem Aufenthalt fortbesteht (vgl. Kapitel 3.4.1). Auch das Gefühl von Fremdheit, Schwierigkeiten beim Umgang mit den neuen Lebensumständen und die Erteilung des Aufenthaltstitels benannten die Hälfte der Frauen als zum Teil bis heute nicht gelöste (Anfangs-)Probleme.

Akzeptanz- und Zugehörigkeitsgefühl

Der zweite Fragenkomplex betrifft die Einschätzung der eigenen Akzeptanz in der Aufnahmegesellschaft und das subjektive Zugehörigkeitsgefühl. Zunächst wurden die Frauen gefragt, ob sie sich mit ihrer Hautfarbe, Bekleidung, Religion und ihrem äußeren Erscheinungsbild innerhalb der hiesigen Gesellschaft akzeptiert fühlen. Über die Hälfte von ihnen gab an, sich in der Gesellschaft akzeptiert zu fühlen, zwölf waren unentschieden, vierzehn antworteten mit nein.

Im nächsten Schritt wurde die Einschätzung der Akzeptanz mit der Frage nach dem subjektiven Zugehörigkeitsgefühl zur deutschen Gesellschaft verknüpft. Diese Frageverknüpfung zeigte eine Diskrepanz in der Wahrnehmung von gesellschaftlicher Akzeptanz und dem individuellen Zugehörigkeitsgefühl.

Die Antworten machen deutlich, dass sich selbst bei den Untersuchungsteilnehmerinnen, die sich grundsätzlich in der Aufnahmegesellschaft hinsichtlich ihres äußeren Erscheinungsbildes akzeptiert fühlen, nur begrenzt ein Gefühl von „Eingewöhntsein“ oder „Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft“ einstellen konnte. Fremdheitsgefühle sind besonders unter jenen Frauen ausgeprägt, die sich in der Zufluchtgesellschaft auf Grund ihrer Hautfarbe, Bekleidung, Religion oder ihres äußeren Erscheinungsbildes nicht akzeptiert fühlen.

3.4.3 Soziale Kontakte

Die Untersuchung ihrer sozialen Kontakte eruiert die Verbindungen der Flüchtlingsfrauen zur deutschen Mehrheitsgesellschaft, zur eigenen ethnischen und kulturellen Gruppe in Deutschland sowie zu anderen Nationalitäten.

Die befragten Frauen haben überwiegend nur wenige soziale Berührungspunkte mit der Aufnahmegesell-

schaft. Oft bleiben Behördenkontakte über Jahre hinweg die einzigen Anknüpfungspunkte. Eine Flüchtlingsfrau aus dem Libanon schilderte ihre Beobachtungen wie folgt:

„Hier bilden die Flüchtlinge innerhalb der großen Gesellschaft ihre eigene kleine Gesellschaft. Entweder hat man keine oder nur geringe Berührung mit der deutschen Gesellschaft. Ich denke, die Flüchtlinge im Allgemeinen oder besser gesagt, die Migranten haben hier keine andere Möglichkeit, weil die deutsche Gesellschaft nicht offen ist. Es ist nicht einfach, Bekanntschaften zu schließen, wo und wie besteht eine solche Möglichkeit für die Flüchtlingsfrauen oder Migranten, wenn zum Beispiel deine Nachbarn mit dir keinen Kontakt wollen. Sogar ich habe bemerkt, dass viele deutsche Nachbarn von hier fortgezogen sind. Ich nenne die Situation die passive Diskriminierung, die ich auf gleicher Ebene wie die aktive Diskriminierung einstuft, wenn kein Kontakt mit der deutschen Gesellschaft möglich ist und du dich nur in deiner eigenen Gesellschaft bewegst. Aber auch, wenn du mit oder ohne Arbeitserlaubnis keine Arbeit findest, wenn du jahrelang hier lebst und die Sprache nicht beherrschen kannst, wenn du nur von Sozialleistung leben sollst, wenn du dich für zum Nichts erklärst. Es gibt immer Wege, aber der Anfang fehlt immer noch.“

Soziologin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

Direkte zwischenmenschliche Kontakte wie Freundschaften, Bekanntschaften oder mit Arbeitskollegen/innen bestehen nur in sehr geringem Umfang. Das gilt auch für die Kontakte zu anderen ethnischen und kulturellen Gruppen. Im Vergleich dazu ist der Austausch mit Angehörigen der eigenen Ethnie durch regelmäßige und intensive Beziehungen geprägt. Fast alle befragten Frauen gaben an, Freunde aus ihrem Herkunftsland oder ihrer Herkunftsregion in Deutschland zu haben. Die engen und regelmäßigen Beziehungen zur eigenen Community werden in der „Fremde“ auch nach Jahren noch als vertrauter und ruhender Pol wahrgenommen.

3.4.4 Zusammenfassung

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die berufliche als auch die gesellschaftliche Integration und Partizipation der Flüchtlingsfrauen auch nach jahrelangem Aufenthalt in Deutschland gering ist. Nur 17 Frauen haben die Möglichkeit, einer entlohnten Beschäftigung nachzugehen, die ökonomische Situation ist bei vielen durch Abhängigkeit von staatlichen Leistungen

geprägt. Weitere Faktoren, die zu Beginn des Aufenthalts Integration und Partizipation behinderten, wie unzureichende Sprachkenntnisse, das Gefühl des Fremdseins, bestehen fort. Auch die sozialen Kontakte beschränken sich immer noch weitgehend auf die eigene Community. Soziale Berührungspunkte mit der Aufnahmegesellschaft bleiben gering. Viele der Frauen fühlen sich bis heute nicht der deutschen Gesellschaft zugehörig. Niedrige Einkommen und mangelnde Partizipation führen oft zum Rückzug in die eigene Community, was wiederum die berufliche wie gesellschaftliche Integration erschwert.

3.5 Reflexionen der Flüchtlingsfrauen zu ausgewählten Themenbereichen

Im Folgenden kommen die Flüchtlingsfrauen zu ausgewählten Themen der Untersuchung noch einmal direkt zu Wort. Die Zitate sind den narrativen Interviews entnommen. Die Reflexionen über Flucht und Neuorientierung, Diskriminierung und Marginalisierung, über Chancen und Begrenzungen, die sich aus der Eingebundenheit in ihre Community und ihrer Rolle als Frau ergeben, und über ihre Vorstellungen von Partizipation unterstreichen die besondere Situation und Perspektive der Flüchtlingsfrauen.

3.5.1 Flucht, Traumatisierung und Orientierung in der Aufnahmegesellschaft

„Von Anfang an haben mein Mann und ich wegen seines Aufenthalts hier Probleme gehabt. Ich war mit meinem Mann nicht offiziell verheiratet. Sie erteilten mir einen Aufenthalt und lehnten seinen Antrag ab. Sie wollten uns nicht zusammenleben lassen. Zweieinhalb Monate befand er sich in Abschiebehaft. Dann wurde er wieder ins Herkunftsland abgeschoben. Er blieb ein Jahr dort. Ich war während dieser Zeit allein hier mit den Kindern. Er hat zweimal versucht, wieder hierher zu kommen.“

Seit einem Jahr ist er wieder da, aber wir haben immer noch das gleiche Problem mit seinem Aufenthalt. Manchmal vergesse ich den Krieg und alles andere, meine Familie etc. Ich träume auch hier immer noch, dass jemand kommt und mich oder das Haus mit mir und meiner Familie darin anzündet. Dies sind meine Träume, seit ich von meiner Heimat geflüchtet bin. Ich kann das natürlich nicht einfach vergessen, niemals, deswegen mache ich eine Therapie, seit ich in

Deutschland bin. Aber anstatt hier in Frieden leben zu können, werden wir hier mit anderen Problemen konfrontiert, die genauso schlimm sind wie der Krieg. Das Aufenthaltsproblem hat uns die Ruhe geraubt. Ich will mit meinem Mann endlich Ruhe haben, ich will mit ihm zusammenleben und ich will nicht mehr über Probleme nachdenken. Ich will nicht mehr sagen ‚Ach Gott, was passiert mit meinem Mann jetzt?‘, wenn zum Beispiel seine Duldung nicht verlängert wird. Ich kann das nicht mehr ertragen. Ich will in Ruhe leben hier in Deutschland.“

Krankenschwester, Albanerin aus dem Kosovo, Brandenburg

„Als wir nach Deutschland kamen, fing eine neue Art des Leidens und der Schwierigkeiten an. Ich habe in manchen Zeiten gedacht, es wäre besser für uns gewesen, dort (Heimat, Anm. d. Verf.) zu bleiben und zu sterben. Wir haben durch einen falschen Rat von einem Landsmann, den wir hier zufällig kennen gelernt haben, unsere Situation viel schlechter gemacht. Er hat uns gesagt, dass wir eine Duldung beantragen müssen, damit wir in Deutschland einen Aufenthalt erhalten. Wir hatten überhaupt keine Ahnung über die Gesetze hier, und wir kannten nicht die Bedeutung eines solchen Antrages. Wir haben gedacht, dass wir damit einen sicheren Aufenthalt erhalten würden.“

Alles war voller Schwierigkeiten und Missverständnisse, die Sprache fehlte uns, und falsche Ratschläge brachten uns immer neue Schwierigkeiten. Mit der Duldung hatten wir keinen Anspruch auf Unterkunft oder Gesundheitsversorgung. Wir haben am Bahnhof geschlafen. Dort hat uns ein anderer Landsmann angesprochen, und wir haben ihm unsere Geschichte erzählt. Er hat uns dann mit in sein Haus genommen.“

Man kann sich nicht vorstellen, wie schwer das ist, mit kleinen Kindern in so einer Situation zu sein. Dieser Landsmann hat uns dann darüber informiert, dass wir einen Asylantrag stellen müssen. Wir hatten wahre Asylgründe, denn mein Mann ist verfolgt und kann nicht zurückkehren. Dann haben wir endlich einen Asylantrag gestellt. Inzwischen sind wir als politische Flüchtlinge hier anerkannt. Das Leben geht weiter und Gott sei Dank, dass die schweren Zeiten mit Angst und Ungewissheit vorbei sind.“

Hausfrau, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

„Mein Fall war sehr kompliziert. Ich habe über ein Jahr nicht gewusst, welchen Status ich hier erhalten würde. Es war unklar, ob ich abgeschoben werde oder nicht. Ich hatte dieses weiße Papier [Grenzübertrittsbescheinigung, Anm. d. Verf.] und die Behörde hat alles versucht,

damit sie mich und meine Familie abschieben kann. Ich habe die ganze Zeit nur mit Weinen verbracht und wusste wirklich nicht, wohin mit mir und mit den Kindern. Deswegen habe ich mich während dieser Zeit auch nicht um die Sprache gekümmert, denn ich konnte zwei Monate lang nicht zu Hause übernachten. Ich habe mich nicht getraut, die Kinder in die Schule zu schicken. Wir waren immer im Stress. Wenn die Kinder ein Polizeiauto gesehen haben, haben sie geweint. Zwei Bekannte von uns, junge Männer, sind abgeschoben worden, und ich war als nächste mit meinem weißen Papier dran. Ich hatte keine Ruhe, bis mein Widerspruch angenommen war und danach über unseren Asylantrag positiv entschieden wurde.“

Kauffrau aus Tschetschenien, Berlin, Übersetzung aus dem Tschetschenischen

3.5.2 Diskriminierung und Marginalisierung

„...Sie [Behördenmitarbeiter/innen, Anm. d. Verf.] geben dir keine Chance, das ist das Problem. Ich möchte nicht einen Vorteil herausholen, aber wenn sie deine Hautfarbe sehen, dann wollen sie dir nicht einmal zuhören. Sie geben dir einfach keine Chance. Du weißt, wenn du dann die Sache auf den Punkt bringst, vielleicht hören sie dir dann zu. Sie sagten zu mir so einfach: ‚Gehen Sie raus! Ich bin wütend, bitte raus!‘ Und das alles vor meiner Tochter, während wir dort warteten. Sie wollen einfach nicht zuhören, wenn sie dich sehen, dann sagen sie dir automatisch irgendetwas. Für sie scheint die schwarze Hautfarbe gleichbedeutend zu sein mit ausgebeutet zu werden, einen Vorteil herauszuholen und nur Geld haben zu wollen. Sie wollen dir einfach nicht zuhören, obwohl du deine eigenen Probleme mit dir herumträgt. Ich bin hier und gehe dahin, weil ich Probleme habe, andernfalls könnte ich auch ein besseres Leben in meinem Heimatland führen. Ich will nur Achtung von ihnen.“

Agrarwissenschaftlerin aus Äthiopien, Berlin, Übersetzung aus dem Englischen

„Die Hautfarbe, Bekleidung und das Kopftuch beschränken die Beteiligung der Frauen an vielen Berufen. Es gibt Vorbehalte und Ablehnung von der Mehrheit der Gesellschaft gegenüber Ausländern im Allgemeinen und wenn dazukommt, dass es sich noch um eine Frau mit Kopftuch handelt, wird die Situation nicht besser, sondern alle Wege bleiben verschlossen. Alle Frauen in meinem Bekanntenkreis sind nicht berufstätig, obwohl viele von ihnen versucht haben, Arbeit zu finden. Ihre Versuche scheiterten, nachdem sie das Vorstellungsgespräch geführt haben. Viele

behaupteten, dass sie abgelehnt wurden, weil sie Ausländerin waren aufgrund ihres Aussehens und ihrer Bekleidung.“

Soziologin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

„Es bedeutet Bitterkeit, über Rassismus zu sprechen. Gestern fuhr ich mit einer Tram von der Schule nach Hause – es war sehr voll. Ich habe einer alten Frau meinen Platz angeboten. Sie hat diesen abgelehnt, weil ich dunkelhäutig bin. Die Leute hier haben Angst, wenn sie Afrikaner sehen.“

Stickerin aus Kamerun, Brandenburg, Übersetzung aus dem Französischen

„Manche Leute aus unserer Umgebung sind ausländerfeindlich. Ihr Verhalten mit den ausländischen Kindern zeigt das ganz genau. Sie verbieten ihren Kindern, mit den arabischen und muslimischen Kindern zu sprechen. Das hat mich stark getroffen, weil ich denke, dass wir alle Menschen sind.“

Wenn ein Ausländer in unsere Heimat kommt, versuchen wir, ihm zu helfen, aber hier fühlen wir leider die Ablehnung und die Verachtung der Gesellschaft und das tut weh. Ich frage mich, warum sind die Leute hier so verschlossen. Hier spürt man die Diskriminierung, wenn man die Leute trifft oder anruft, weil man Arbeit sucht oder wenn man bei einer Behörde ist. Es ist heftig.“

Lehrerin aus dem Irak, Berlin

3.5.3 Chancen und Grenzen innerhalb der eigenen Community im Aufnahmeland

„Die Frauen passen alle auf, wie sie sich verhalten. Was das Verhältnis zwischen Mann und Frau angeht, so hat der Mann die erste Stimme in der Familie und die Frau kommt an zweiter Stelle. Der Mann bestimmt zwar normalerweise, aber die Meinung der Frau wird auch akzeptiert. Ob ich von meiner eigenen Community hier kontrolliert werde – nein, davon habe ich niemals etwas mitbekommen. Ich habe hier noch meine Familie, das heißt meinen Bruder und weitere Verwandte, und die sind sozusagen auch für mich verantwortlich in dieser Hinsicht. Da haben die anderen nichts zu kontrollieren. Aber es ist natürlich so, wenn man als allein stehende Mutter hierher kommt, dann kümmern sich auch andere um dich und fragen nach, ob du Hilfe brauchst und so weiter, mehr im positiven Sinne. So kenne ich das.“

Friseurin aus Tschetschenien, Berlin, Übersetzung aus dem Tschetschenischen

„Ich habe kein Problem mit meiner Bewegungsfreiheit, ich entscheide das alleine, aber gleichzeitig gehe ich nicht häufig außer Haus, weil ich nicht so viel Zeit habe. Ich konzentriere mich auf meine Kinder und ihre Erziehung, darum habe ich keine Angst vor meiner eigenen Community, denn ich kenne meine Grenzen. Keiner braucht mir etwas zu sagen. Ich vermeide, über meine Ehe mit den anderen zu sprechen, keiner weiß von meiner Scheidung. Bis jetzt ist meine Erfahrung mit meiner Community positiv, und keiner mischt sich in meine persönlichen Sachen ein. Ich weiß auch, wie ich mich bewege und mit wem ich in Kontakt trete. Alles hängt von der Person selber ab, wie man sich verhält, egal ob die Frau verheiratet oder geschieden ist.“
Innenarchitektin aus Ägypten, Berlin

„Die Frauen, die hierher kommen, haben bessere Möglichkeiten und mehr Chancen zur Emanzipation als die Frauen in der Heimat. Denn die Frauen, die hier leben, haben für ihre Rechte gekämpft, damit sie die Position der Gleichberechtigung erreichen. Die ausländischen Frauen genießen hier, was diese Gesellschaft ihnen bietet, darum erleben wir viele Familienkonflikte in den Flüchtlingsfamilien. Viele Frauen sind inzwischen geschieden, weil sie sich nicht mehr unter Druck setzen lassen. Gleichzeitig haben die Männer hier ihre gewöhnliche Rolle verloren. Dieser Rollenwechsel zwischen Mann und Frau verursacht oder ist besser gesagt der Grund für Familienkonflikte bei den Flüchtlingen. Dazu kommt auch, dass die Frau hier von ihrem Mann nicht finanziell abhängig ist, hier hat der Mann schon einen Teil seiner Macht verloren.“
Agraringenieurin aus dem Irak, Berlin

3.5.4 Gesellschaftliche Partizipation – Probleme und Erwartungen

„Die Ausländer, die hier leben, tragen einen Teil zur Entwicklung dieses Landes bei, und es ist wichtig, dass sie hier die Anerkennung ihrer Zeugnisse erhalten, weil viele von uns sonst ihre Berufe oder ihr Studium verlieren. Diese Gesellschaft verliert durch diese Praxis viele Ressourcen, sie können sie wirklich gewinnen; kann sein, dass manche von ihnen eine Auffrischung oder Aktualisierung ihrer Fachkenntnisse brauchen, aber wenn die Situation so belassen wird, dann verlieren beide Seiten die Nutzung dieser Fähigkeiten, und es vermehrt und kompliziert das Problem der Integration. Ich habe hier zum Beispiel gelernt, wenn man ein Ziel erreichen will, braucht man nur dafür seine Kraft einzusetzen. Es gibt hier viele Möglichkeiten, die man

benutzen kann, aber keine bekommt man umsonst, man muss für jede Sache eine Arbeit leisten.“
Sekretärin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin

„Wenn wir hier Arbeit haben, dann wird unsere Integration mit Sicherheit gelingen, aber ohne Arbeit kann man nicht über Integration reden. Durch die Arbeit bekommt man Kontakte oder die Kontakte entwickeln sich im Laufe der Zeit. Ich meine nicht, dass die Araber mit Arabern oder die Türken mit Türken arbeiten, ich meine, dass alle Nationalitäten mit den Deutschen arbeiten. Bis jetzt hat man das Gefühl der Ablehnung von deutscher Seite. Aber wenn wir in die Zukunft schauen, dann muss es Schritte in diese Richtung geben.“
Friseurin, Palästinenserin aus Syrien, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

„...eine Gruppe von Flüchtlingen fühlt sich fremd, sie waren am Anfang fremd und sind fremd geblieben. Ihr Motiv, sich zu integrieren, ist schwach. Ich bin der Meinung, dass auch die hiesige Regierung Schuld trägt, weil viele Flüchtlingsfamilien seit Jahren hier ohne Aufenthalt und Arbeitserlaubnis sind. Was entwickelt man in solch einer Situation? Nur Verzweiflung bildet sich in diesem Fall und was geschieht mit diesen Flüchtlingen: Sie werden passiv und fühlen sich hier nicht erwünscht. Jeder Mensch fühlt sich sicher, wenn er Aufenthalt und Arbeit hat und bemüht sich, sich hier richtig zu integrieren, anders als jemand, der 24 Stunden nichts zu tun hat. Man wird depressiv mit sich selber, mit seiner Familie und mit der Gesellschaft, und das ist die Situation der Flüchtlinge hier. Das beeinflusst auch die Struktur der Familie sehr nachteilig...“
Soziologin, Palästinenserin aus dem Libanon, Berlin, Übersetzung aus dem Arabischen

3.6 Zusammenfassung und Beurteilung der Forschungsergebnisse

Vor dem Hintergrund der flüchtlings- und menschenrechtlichen Verpflichtungen zur beruflichen Integration von Flüchtlingsfrauen wurde untersucht, welche beruflichen Ressourcen Flüchtlingsfrauen mitbringen und wie sie diese in Deutschland einsetzen können. Hierfür wurden 61 Flüchtlingsfrauen mit auf Dauer angelegtem Aufenthalt in Deutschland zu ihren aus dem Herkunftsland mitgebrachten Ressourcen, die den schulischen und beruflichen Ausbildungsstand sowie die Berufserfahrungen umfassen, befragt. Ermittelt wurden zudem weitere Qualifikationen, wie Mehrspra-

chigkeit und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen. Es wurde der Frage nachgegangen, ob die Abschlüsse und Berufspraxis anerkannt oder anderweitig zertifiziert wurden, um einen erfolgreichen Transfer der Qualifikationen und Kompetenzen zu gewährleisten.

Darüber hinaus wurden die Frauen zu Aufenthalts-sicherung und Arbeitsmarktzugang als rechtliche Voraussetzungen, damit die Flüchtlingsfrauen ihre Ressourcen und ihre Vorbildung in der Praxis einsetzen können, befragt. In diesem Kontext wurden auch die Veränderungen durch das Zuwanderungsgesetz und durch Hartz IV beleuchtet. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass neben den rechtlichen Hürden auch praktische Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt existieren; dazu gehören strukturelle und direkte Formen von Diskriminierung.

Um die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Lebenssituation der Flüchtlingsfrauen herauszuarbeiten, wurde auch deren wirtschaftliche und soziale Lage betrachtet, wie die Sicherung des Lebensunterhalts, die Partizipation in der Aufnahmegesellschaft und ihre sozialen Kontakte. Reflexionen der interviewten Flüchtlingsfrauen über Flucht und Neuorientierung, Diskriminierung und Marginalisierung, über die Chancen und Begrenzungen, die sich aus der Eingebundenheit in ihre Community und ihrer Rolle als Frau ergeben, und über ihre Vorstellungen von Partizipation schließen sich der Untersuchung an.

Ressourcen

■ **Schulischer und beruflicher Ausbildungsstand**
Zwei Drittel der befragten Flüchtlingsfrauen bringen aus dem Herkunftsland mittlere und höhere Bildungsabschlüsse mit. Der Anteil mitgebrachter zertifizierter Berufsausbildungen ist ebenso hoch und gliedert sich in acht verschiedene Berufsfelder. Der kaufmännische und der Bürobereich sowie die Arbeitsbereiche Pädagogik und Soziales dominieren. Bemerkenswert ist angesichts der meist stark patriarchal geprägten Kulturen der Herkunftsregionen, dass ein Fünftel der befragten Flüchtlingsfrauen in ihren Herkunftsländern in Berufsbereichen vordringen konnten, die als männertypisch gelten.

■ Berufspraxis

Die meisten der befragten Frauen verfügen über mehrjährige Berufserfahrungen im Herkunftsland. Ihre beruflichen Tätigkeiten entsprachen in der Regel ihren vorangegangenen akademischen oder praktischen Ausbildungen. Trotzdem konnten sie in Deutschland an ihre Berufspraxis nicht anknüpfen. Die mitge-

brachten Berufserfahrungen werden in Deutschland als Ressourcen kaum identifiziert und abgerufen.

■ Mehrsprachigkeit

Die Erhebung dokumentiert eine Vielfalt von Sprachen bei den Untersuchungsteilnehmerinnen. Zwei Drittel sprechen neben ihrer Muttersprache zwei Fremdsprachen, ein Drittel wendet noch eine dritte Fremdsprache an. Bisher war der berufliche Einsatz der Fremdsprachenkenntnisse in der monolingualen deutschen Gesellschaft jedoch nicht möglich. Mehr als die Hälfte der Flüchtlingsfrauen besitzt gute bis mittlere Deutschkenntnisse.

■ Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen

Persönlichkeitsbezogene Kompetenzen sind Ressourcen, die Lebens- und Berufserfahrungen miteinander verbinden, autodidaktische Fähigkeiten und persönliche Begabungen. Bei der Gruppe der Flüchtlingsfrauen zählen zu den Persönlichkeitskompetenzen auch spezifische Fähigkeiten, die sich aus dem Leben als Flüchtling ergeben wie Flexibilität, Lernbereitschaft und Ausdauer. Die Untersuchung hat bei den befragten Frauen Kompetenzen in folgenden sechs Bereichen ergeben: Soziale und interkulturelle Kompetenzen, Organisation, Aufbau und Koordination von Strukturen, Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit (Kulturmittlerinnen), Sprachmittlerinnen, Führungskompetenzen und Mediation. Die meisten Frauen ordneten sich mehreren Kompetenzfeldern zu.

Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen

■ Die Hälfte aller Schul- und Hochschulabschlüsse der Untersuchungsteilnehmerinnen wurde nicht oder nicht als gleichwertig anerkannt. Ebenso fanden mehr als 90 Prozent der im Herkunfts-/Drittland erworbenen Berufsausbildungen keine Anerkennung.
■ Alternative Möglichkeiten zur Prüfung und Zertifizierung mitgebrachter Berufskennnisse bestehen bisher nicht. Infolgedessen werden die Berufserfahrungen und besonderen Fähigkeiten der Befragten bei Arbeitsmarktförderung und -vermittlung nicht zur Kenntnis genommen.

Aufenthaltssicherung und Arbeitsmarktzugang

■ Aufenthalt

Mehr als ein Drittel der Flüchtlingsfrauen besitzt zum Zeitpunkt der Befragung einen unbefristeten Aufenthaltstitel (Aufenthaltsverfestigung) und wird nach

dem neuen Aufenthaltsgesetz eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Die anderen zwei Drittel verfügen über ein befristetes Aufenthaltsrecht in Form einer befristeten Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis, ihre Titel werden nach dem neuen Gesetz als befristete Aufenthaltserlaubnis fortgelten. Ein Teil der letztgenannten Gruppe hat durch langjährigen Aufenthalt die Voraussetzungen erworben, um nach dem neuen Gesetz ebenfalls eine Niederlassungserlaubnis beantragen zu können.

Über ein Drittel der befragten Flüchtlingsfrauen musste bis zur Erteilung einer befristeten beziehungsweise unbefristeten Aufenthaltsgenehmigung Wartezeiten von fünf bis zehn Jahren oder mehr in Kauf nehmen.

■ Arbeitsmarktzugang und Arbeitsförderung

Der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt wurde den Untersuchungsteilnehmerinnen in der Regel mit der Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthaltstitels eröffnet. Ob die Frauen einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang besitzen oder der Nachrangigkeit unterliegen ist abhängig von der Art der Arbeitsgenehmigung (Arbeitsberechtigung oder Arbeitserlaubnis). Trotz langjährigem Aufenthalt besitzt nur ein gutes Drittel der Frauen einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang, mehr als die Hälfte der Frauen unterliegt nach wie vor der Nachrangigkeit. Auch nach Inkrafttreten des neuen Aufenthaltsgesetzes werden sich hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs keine wesentlichen Veränderungen für die Flüchtlingsfrauen ergeben; über die Hälfte der Frauen wird lediglich nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Auch die berufliche Förderung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt findet für die Flüchtlingsfrauen kaum statt. Soweit die Arbeitsvermittlung für die Betroffenen tätig wird, vermittelt sie vorwiegend in unqualifizierte Tätigkeiten im Niedriglohnsektor. Nur zehn der befragten Frauen haben Kenntnisse über das System des deutschen Arbeitsmarktes.

Die Veränderungen durch Hartz IV bieten zwar grundsätzlich Förderungschancen für Flüchtlingsfrauen, als problematisch könnten sich jedoch die hohen formalen Anforderungen aus den „Eingliederungsvereinbarungen“ erweisen. Durch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs des AsylbLG auf Flüchtlinge mit vorübergehendem Schutz aus humanitären Gründen, werden diese von den Leistungen des

Arbeitslosengeldes II und den Fördermaßnahmen ausgeschlossen.

Es bleibt festzuhalten, dass unabhängig von der Art des Aufenthaltstitels und der Arbeitsgenehmigung der Arbeitsmarktzugang für die Mehrheit auch der anerkannten Flüchtlingsfrauen praktisch versperrt bleibt. Eine wesentliche Hürde ist die mangelnde Berücksichtigung von Ressourcen und Qualifikationen. Strukturelle und direkte Diskriminierungen, häufig in mehrdimensionaler Form, aufgrund der Nationalität, Ethnie, Hautfarbe, Religion und des Geschlechts kommen als weitere Hindernisse hinzu.

Ebenso der Zugang zu Studium und Stipendien bleibt den Flüchtlingsfrauen meist verwehrt, Altersbegrenzungen, fehlende Informationen und fehlende finanzielle Mittel stellen teilweise unüberwindbare Hindernisse dar.

Wirtschaftliche und soziale Lage

■ Existenzsicherung

Die Ergebnisse zeigen, dass über die Hälfte der Untersuchungsteilnehmerinnen Probleme mit der Existenzsicherung hat. Ihre ökonomische Situation ist durch eine hohe Abhängigkeit von staatlichen Sozialleistungen geprägt. Zwei Drittel der Frauen beziehen staatliche Transferleistungen, wie Sozial- und Arbeitslosenhilfe.

Von den 17 berufstätigen Flüchtlingsfrauen können nur vier Frauen ihren Lebensunterhalt ohne staatliche Unterstützung durch eigene Einkünfte bestreiten. Die meisten von ihnen sind im Teilzeit- und Niedriglohnsektor beschäftigt. Teilweise reicht sogar das Einkommen von beiden Ehepartnern nicht aus, um den Lebensunterhalt zu decken. Die Abhängigkeit von staatlichen Unterstützungsleistungen ist darauf zurückzuführen, dass die befragten Flüchtlingsfrauen zumeist nicht in ihrem erlernten Beruf arbeiten können und die ihnen angebotenen Beschäftigungen niedrig entlohnt werden oder lediglich Teilzeitbeschäftigungen sind.

■ Akzeptanz und soziales Umfeld

Die Flüchtlingsfrauen benannten die ablehnende Haltung der Aufnahmegesellschaft durchgängig als Problem. Viele fühlen sich nicht akzeptiert. Sie haben nur wenige soziale Berührungspunkte mit der Aufnahmegesellschaft. Ihre sozialen Kontakte bleiben auch nach Jahren vor allem auf die eigene Commu-

nity beschränkt. Insgesamt zeigte sich, dass die berufliche und gesellschaftliche Partizipation der Untersuchungsteilnehmerinnen gering ist und sie sich mit ihren Qualifikationen und Fähigkeiten bisher nicht in die hiesige Gesellschaft einbringen konnten.

Niedriges Einkommen und mangelnde gesellschaftliche Partizipationsmöglichkeiten führen oft zum Rückzug in die eigene Community und zur Re-Stabilisierung des Selbstwertes.

Rechtliche und faktische Hürden beim Zugang zu existenzsichernder Erwerbsarbeit

Betrachtet man die Forschungsergebnisse zusammenfassend, kommt man zu dem Schluss, dass der Zugang zu existenzsichernder Erwerbstätigkeit für die befragten Flüchtlingsfrauen erheblich erschwert ist. Hürden bestehen in der Nichtanerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen, im Ressourcenverlust durch lange Wartezeiten bis zur Genehmigung von Aufenthalt und Erwerbstätigkeit und in der hochgradigen Fixierung des deutschen Arbeitsmarktes auf formal nachweisbare Qualifikationen. Flexible Möglichkeiten zum Qualifikationstransfer etwa durch Formen modularer Anerkennung von Abschlüssen oder Verfahren zur Zertifizierung berufspraktischer Erfahrungen werden nicht angeboten. Hinzu treten die während des Asylverfahrens geltenden gesetzlichen Bestimmungen, die in großen Teilen ausgrenzenden und diskriminierenden Charakter haben. Diese strukturellen Hürden verbinden sich mit Hindernissen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene, unter anderem der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Rechtliche Hürden

- Fehlende Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie Berufspraxis
- Mangelnde rechtliche Möglichkeiten eines Bildungs-/Qualifikationstransfers
- Arbeitsverbot bzw. Nachrangigkeit beim Arbeitsmarktzugang
- Lange Wartezeiten bis zur Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthaltstitels und des Zugangs zum Arbeitsmarkt (Ressourcenverlust)
- Ausschluss von Sprach- und Integrationsförderung nach dem Zuwanderungsgesetz (Bedarf an nachholender Integration)

Faktische Hürden

- Mangelnde Wahrnehmung des Bildungs- und Arbeitszeitpotentials von Flüchtlingsfrauen
- Keine Identifikation von Ressourcen (Qualifikationen, Berufserfahrungen und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen)
- Entwertung zertifizierter Qualifikationen (praktische Vermittlung in nicht qualifizierte und niedrig entlohnte Tätigkeiten)
- Geringe Möglichkeiten, Mehrsprachigkeit einzusetzen
- Individuelle Ausgrenzung und Diskriminierung durch Behördenmitarbeiter/innen und Arbeitgeber/innen
- Auswirkungen der Wartezeit führen zu langjähriger Arbeitslosigkeit mit der Folge der Entwertung fachlicher Qualifikationen und erheblicher psychischer Belastung
- Fehlende Möglichkeiten einer adäquaten Kinderbetreuung als Hindernis für Bildungsmaßnahmen und Berufstätigkeit
- Sprachdefizite

4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mit den folgenden Empfehlungen will die Studie Anregungen für eine Verbesserung der beruflichen Integration von Flüchtlingsfrauen geben. Ziel ist die Förderung und Unterstützung von Flüchtlingsfrauen, um ihnen den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit, die ihren Qualifikationen und Ressourcen entspricht und Grundlage für die eigenständige Existenzsicherung sein kann, zu ermöglichen. Adressaten sind politische Entscheidungsträger, aber auch staatliche und gesellschaftliche Institutionen, die mit der beruflichen Integration von Flüchtlingsfrauen befasst sind, wie die Jobcenter der Bundesagentur für Arbeit, Integrationsbeauftragte der Kommunen und der Länder, Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern, Qualifizierungseinrichtungen und Beratungsstellen.

Erwerbstätigkeit bildet eine zentrale Voraussetzung für die Integration und Teilhabe von Flüchtlingsfrauen in Deutschland. Sie kann dazu beitragen, die gesellschaftliche Marginalisierung von Flüchtlingsfrauen aufzubrechen und einen Wandel der traditionellen Rollenbilder in den Familien und ethnischen Communities zu unterstützen. Durch wachsende Beteiligung am Arbeitsprozess und in der Gesellschaft wird die Selbstverantwortung der Flüchtlingsfrauen gestärkt. Die Möglichkeit, aus dem Herkunftsland mitgebrachte Kenntnisse und Fähigkeiten in der neuen Gesellschaft einzubringen, motiviert und erweitert den Aktionsradius, lässt neue Orientierungen entstehen, führt zum Knüpfen zwischenmenschlicher Kontakte und zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft.

Nach den Ergebnissen der Studie ist der faktische Zugang zu qualifikationsangemessener Berufstätigkeit über die Identifikation der Ressourcen der Flüchtlingsfrauen, über neue Wege zur Anerkennung von zertifizierten und nicht zertifizierten Qualifikationen sowie über gezielte Sprachförderung und berufliche Weiterqualifikation zu erreichen. Die Angebote müssen zielgruppenspezifisch sein, das heißt, sie müssen die Le-

bens- und Familienkontexte der Frauen einbeziehen. Berücksichtigt werden müssen auch die Verschränkungen von Benachteiligungen aufgrund von Ethnie, Religion und Flüchtlingsstatus einerseits und Gender andererseits. Dem Ressourcenverlust durch langjährige Wartezeiten bis zu einer Sicherung des Aufenthalts und dem damit verbundenen Zugang zum Arbeitsmarkt muss entgegen gesteuert werden.

4.1 Identifikation von Ressourcen und Anerkennung von Qualifikationen

Die Ressourcen von Flüchtlingsfrauen, das zeigt die Studie deutlich, werden in Deutschland wenig wahrgenommen. Zu diesen fachlichen und persönlichen Qualifikationen kommen häufig noch besondere Fähigkeiten, die durch das Flüchtlingsschicksal und die Notwendigkeit, sich in einer völlig neuen Gesellschaft zu orientieren und zu etablieren, erworben wurden. Wenig beachtet wird auch das Potential, das die Mehrsprachigkeit vieler Flüchtlingsfrauen bietet. Diese verborgenen Ressourcen zu identifizieren, erfordert Hintergrundwissen – etwa über Bildungssysteme anderer Länder –, sowie interkulturelle Kompetenz und Sensibilität, wie zum Beispiel das Verständnis dafür, dass es für Flüchtlingsfrauen häufig ungewohnt ist, sich und ihre Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen.

Die Identifikation der Ressourcen ist aber der zentrale Ausgangspunkt für eine zielgerichtete Förderung, Weiterqualifizierung und Vermittlung in Arbeit. Demgegenüber existieren in der Arbeitsverwaltung derzeit keine institutionellen Strukturen, die die notwendigen Fachkenntnisse und Kompetenzen für die Identifizierung besitzen. Zudem stellen die hohe Quote nicht anerkannter Bildungs- und Berufsabschlüsse und das Fehlen von Verfahren, um nicht zertifizierte Berufsbildungen und -erfahrungen zu bewerten, eine Barriere für einen Transfer der Qualifikationen dar.

Empfehlung 1

Einrichtung eines „Migration Point“ bei den Job Centern der Bundesagentur für Arbeit

Diese Anlaufstellen für Migranten/innen und Flüchtlinge sollen eine Erstorientierung und Beratung ermöglichen und den zielgruppenspezifischen Bedarf bei der Förderung, Qualifikation und Vermittlung in Arbeit berücksichtigen. Um das zu gewährleisten, sollten sie eine eigene Arbeitseinheit bilden, die – analog zu den Erfahrungen aus dem Gender Mainstreaming – leitungsnahe angeordnet ist. Migration sollte als Querschnittsthema in Politik und Verwaltung verankert werden. In der Arbeitsverwaltung könnte die Einrichtung der vorgeschlagenen Migration Points ein erster Schritt dazu sein.

Zu ihren Aufgaben könnten gehören:

- Identifikation von Ressourcen, wie fachliche Qualifikationen, persönlichkeitsbezogene Kompetenzen, Sprachkenntnisse
- Entwicklung einer Checkliste zur Identifikation von Ressourcen für die Arbeitsvermittlung und -beratung
- Erhebung von Berufs- und Arbeitsmarktdaten zu Flüchtlingsfrauen, um zum Beispiel die Berücksichtigung der Gruppe der Flüchtlingsfrauen bei Programmen zur Förderung von Frauen in der Arbeitswelt besser zu berücksichtigen
- Anlaufstelle bei Problemen im Bereich Förderung und Arbeitsvermittlung und bei Beschwerden wegen Diskriminierung
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden der Job Center für migrations-, flüchtlings- und genderspezifische Belange und Anforderungen unter Einbeziehung von Personen mit Migrationshintergrund

Zu den wesentlichen Anforderungen an die Mitarbeiter/innen eines solchen „Migration Point“ gehören Fachkenntnisse im Migrations- und Flüchtlingsbereich, Einfühlungsvermögen und interkulturelle Kompetenz. Auf der Führungs- und der Mitarbeitenden-Ebene sollten Frauen mit Migrationshintergrund einbezogen werden.

Empfehlung 2

Erleichterung eines Bildungs- und Qualifikationstransfers durch rechtliche und praktische Anpassungen sowie Entwicklung neuer Modelle zur Einstufung mitgebrachter Berufskennnisse und Erfahrungen

Zur Erleichterung des Qualifikationstransfers sollten die rechtlichen Vorgaben der Anerkennung von

Bildungs- und Berufsabschlüssen auf Bundes- und Länderebene überprüft werden. Als Vorbild für die Erleichterung der Anerkennung könnte die Regelung für Spätaussiedler/innen dienen. Praktische Veränderungen könnte bereits eine Verbesserung des Wissensstandes in den zuständigen Behörden über die Bildungssysteme in den Herkunftsländern der Flüchtlingsfrauen ergeben.

Die Handwerks- sowie die Industrie- und Handelskammern sollten Überprüfungsmechanismen zur Einstufung mitgebrachter Berufspraxis ohne anerkanntes Zertifikat beziehungsweise für außerhalb formaler Systeme erworbene Qualifikationen entwickeln.

4.2 Zielgruppenspezifische Förderung

Im Anschluss an die Ermittlung der Ressourcen und Qualifikationen durch die Arbeitsverwaltung empfehlen sich gezielte Maßnahmen zur Sprachförderung, zum Ausbau von Qualifikationen und für einen Einstieg in eine qualifikationsangemessene Erwerbstätigkeit. Aufgrund der familiären Situation von Flüchtlingsfrauen, die überwiegend Kinder haben und die für die Kinderbetreuung allein verantwortlich sind, ist es unerlässlich, zugleich adäquate Kinderbetreuung sicherzustellen, damit die Frauen Förderungs- und Qualifikationsangebote wahrnehmen können.

Wesentlich ist zunächst die Verbesserung der Sprachförderung für Deutsch. Zwei Drittel der befragten Frauen haben hier Defizite, die ihre berufliche und gesellschaftliche Teilhabe behindern, ein Problem, das auch durch die mit dem Zuwanderungsgesetz vorgesehenen Sprachkurse nicht behoben wird, da eine nachholende Integration für Menschen, die sich bereits länger in Deutschland aufhalten, nicht vorgesehen ist.

Empfehlung 3

Zielgruppen- und bedarfsorientierte Sprachförderung

Das Angebot sollte aus Basis- und Aufbaukursen zusammengesetzt sein. Die Basiskurse sollten neben der praktischen Anwendung der Sprache im Alltag einen Fokus auf die Schriftsprache legen, Aufbaukurse hingegen die individuell relevante berufliche Fachsprache und die Arbeitsmarktorientierung berücksichtigen. Es müssen einheitliche Qualitätsstandards für diese Kurse entwickelt werden.

Form und Methode der Kurse sollten Mehrsprachigkeit und Interessenschwerpunkte der Flüchtlingsfrauen

berücksichtigen. Es müssen Curricula zur Sprachförderung von Flüchtlingen entwickelt werden, die illiterat sind oder einen sehr niedrigen Bildungsstand besitzen.

Empfehlung 4

Gezielte Maßnahmen zur Förderung und Vermittlung in Arbeit

Es gilt hier, die Gruppe der Flüchtlingsfrauen als Zielgruppe von Förderungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung aufzunehmen und bei Maßnahmen und Programmen zur Erhöhung des Anteils erwerbstätiger Frauen ihre besonderen Lebenskontexte und Ressourcen zu berücksichtigen. Ziel der Förderung sollte ihre Vermittlung in qualifizierte Beschäftigungen im Hinblick auf eine eigenständige Existenzsicherung ohne ergänzende staatliche Unterstützungsleistungen sein. Auch ältere Flüchtlingsfrauen sollten in Programme zur Förderung und Arbeitsmarktorientierung einbezogen werden. Sie haben dadurch die Möglichkeit, ihr Erfahrungswissen, soziales Know-how, ihre interkulturellen und Transferkompetenzen weiterzugeben.

Derartige Förderungsmaßnahmen sollten unter Einbeziehung der Flüchtlingsfrauen evaluiert werden, um die Zielgruppenadäquatheit und Zielerreichung (Vermittlung in qualifizierte Beschäftigung) sicherzustellen.

Empfehlung 5

Mentoringprogramme für Flüchtlingsfrauen in Unternehmen

Zur Unterstützung einer Arbeitsmarktorientierung und des Qualifikationstransfers sollten Unternehmensverbände und -netzwerke Mentoringprogramme für Flüchtlingsfrauen anbieten. Derartige Berufspraktika für Erwachsene würden den Frauen praktische Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt vermitteln und eine Aktualisierung ihrer Kenntnisse im eigenen Berufsfeld ermöglichen, um den beschriebenen Ressourcenverlusten entgegenzuwirken.

Empfehlung 6

Programme zum Einstieg in selbstständige Tätigkeit

Bislang wird selbstständige Tätigkeit als Möglichkeit existenzsichernder Erwerbstätigkeit für Flüchtlingsfrauen zu wenig beachtet, obwohl anzunehmen ist, dass viele Flüchtlingsfrauen besondere Eigenschaften und Kompetenzen mitbringen, die sie gerade dazu befähigen.

Im Rahmen der Arbeitsverwaltung und von Existenzgründungsprogrammen anderer Träger sollten zielgruppenspezifische Programme entwickelt werden, um Flüchtlingsfrauen bei der Konzeption und dem Aufbau einer Existenz als Selbstständige zu fördern und zu unterstützen. Voraussetzung für das Gelingen solcher Projekte ist eine Vernetzung von Job-Centern, Handwerks- und Industrie- und Handelskammern, Qualifizierungseinrichtungen und Beratungsstellen für Flüchtlinge.

4.3 Integrationsdefizite durch Wartezeit und Art des Arbeitsmarktzugangs

Die Lebensläufe der Untersuchungsteilnehmerinnen weisen häufig Brüche in Schul-, Ausbildungs- und Berufskarrieren auf. Lange Wartezeiten bis zur Erteilung eines Aufenthalts und einer Arbeitsgenehmigung im Aufnahmeland, in denen sie keine sprachliche oder berufliche Förderung erhalten, und der fehlende Zugang zu Informationen blockieren zusätzlich ihre Weiterentwicklung. In diesem Zustand verkümmern Ressourcen, oder sie gehen verloren. Hinzu kommt, dass auch vormalig im Herkunftsland aktive Frauen sich aufgrund unabsehbarer langer Wartezeit und der damit verbundenen Aussichtslosigkeit in traditionelle Rollen zurückziehen. Der Verlust des vertrauten Umfeldes und weitere ökonomische und soziale Begrenzungen innerhalb der Zufluchtsgesellschaft verstärken diese Haltung. Ein weiterer Faktor ist das Fehlen des in der Heimat gewobenen Netzes familiärer und verwandtschaftlicher Beziehungen für die Kinderbetreuung.

Die befragten Flüchtlingsfrauen sind zwar grundsätzlich alle im Besitz einer Arbeitsgenehmigung, aber ihr faktischer Arbeitsmarktzugang ist dennoch unterschiedlich geregelt. So hat in der Praxis nur etwa ein Drittel der Frauen eine Arbeitsberechtigung mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang. Die verbleibenden Flüchtlingsfrauen mit Arbeitserlaubnis werden beim Arbeitsmarktzugang vom Prinzip der Nachrangigkeit behindert. Diese Nachrangigkeit und Nicht-Anerkennung ihrer Qualifikationen haben zur Folge, dass für die befragten Flüchtlingsfrauen ungeachtet ihrer mitgebrachten Qualifikationen bisher nur reduzierte Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit bestanden.

Die damit einhergehende faktische Dequalifizierung bewirkt, dass sie auf dem hiesigen Arbeitsmarkt häufiger als andere Gruppen in der Arbeitsmarkthierarchie

auf der untersten Ebene eingeordnet werden. Ihre Vermittlung findet meist im Teilzeit- und Niedriglohnsektor statt, Bereiche, in denen überwiegend nur Frauen tätig sind und die in der Regel nicht geeignet sind, die Existenzsicherung für eine größere Familie zu gewährleisten.

Empfehlung 7

Frühzeitige Einräumung unbeschränkter Arbeitsmarktzugangs

Die ermittelten Wartezeiten beziehungsweise der durch die Regelungen der Nachrangigkeit faktisch weitgehend versperrte Arbeitsmarktzugang scheinen eine Schlüsselrolle für die geringe berufliche Integration der Untersuchungsteilnehmerinnen zu spielen, sowohl im Hinblick auf den Verlust von Ressourcen beziehungsweise von Anschlussfähigkeit fachlicher Kenntnisse als auch im Hinblick auf die persönliche Motivation, Integrationsbereitschaft und -fähigkeit der Frauen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Wartezeiten und Zugangsbeschränkungen sollten überprüft werden. Bei der Ausarbeitung der Beschäftigungs- und Integrationsverordnungen zum Zuwanderungsgesetz soll-

te das Potential des Gesetzes für Verfahrenserleichterungen genutzt und integrationsfreundliche Regelungen gefunden werden.

Empfehlung 8

Verbesserung des Zugangs zum Studium und zur Studienfinanzierung

Die Untersuchung hat gezeigt, dass insbesondere junge Flüchtlingsfrauen durch Zugangsschranken während der Dauer des Asylverfahrens entscheidende Jahre für die berufliche Lebensperspektive und Persönlichkeitsentwicklung verlieren.

Der Zugang zum Studium sollte durch Ausnahmeregelungen ermöglicht werden. Bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen als Hochschulzugangsberechtigung und akademischen Graden für ein Zweitstudium sollte eine Gleichstellung mit Aussiedler/innen geprüft werden.

Auch zu BAföG und Stipendien sollten die Flüchtlingsfrauen Zugang haben, wobei Ausnahmeregelungen berücksichtigen sollten, dass Flüchtlinge durch die lange Dauer des Asylverfahrens Altersbegrenzungen für Finanzierung oft überschreiten.

Abkürzungsverzeichnis

ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (befristete Arbeitsverhältnisse)	EFF	Europäischer Flüchtlingsfonds (Nationale Zentralstelle zur Verwaltung des Europäischen Flüchtlingsfonds)
ALG II	Arbeitslosengeld II	FB	Fachbereich
Art. 16aGG	Artikel 16 a Grundgesetz	GFK	Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge von 1951 (Genfer Flüchtlingskonvention)
AsylVfG	Asylverfahrensgesetz	Hartz IV	Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz	HumHAG	Gesetz über Maßnahmen für im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommene Flüchtlinge
AufenthG	Aufenthaltsgesetz	ICERD	Internationales Übereinkommen zur Beseitigung der Rassendiskriminierung
AuslG	Ausländergesetz	IPwskR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Sozial- oder wsk-Pakt, wsk-Rechte)
BAFL/BAMF	Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge/ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	SGB	Sozialgesetzbuch
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz	UNHCR	Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung	UN	United Nations (Vereinte Nationen)
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	ZDWF	Zentrale Dokumentationsstelle der Freien Wohlfahrtspflege für Flüchtlinge
CEDAW	Convention on the Elimination of Discrimination against Women (Frauenrechtsabkommen) Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau)	ZuwG	Zuwanderungsgesetz
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaft		

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Herkunftsländer der befragten Flüchtlingsfrauen nach Häufigkeit innerhalb der Untersuchungsgruppe, Seite 15	Abb. 7	Mutter- und Fremdsprachenkenntnisse – Selbsteinschätzung der Flüchtlingsfrauen, Seite 19
Abb. 2	Alter der befragten Flüchtlingsfrauen, Seite 16	Abb. 8	Deutschkenntnisse – Selbsteinschätzung, Seite 19
Abb. 3	Schul- und Hochschulabschlüsse der befragten Flüchtlingsfrauen, Seite 16	Abb. 9	Wartezeit bis zur Erteilung eines auf Dauer angelegten Aufenthaltstitels, Seite 25
Abb. 4	Dauer der Berufsausbildung der Flüchtlingsfrauen, Seite 17	Abb. 10	Aufenthaltsstatus der Flüchtlingsfrauen zum Zeitpunkt der Befragung, Seite 26
Abb. 5	Beruflicher Ausbildungsstand der befragten Flüchtlingsfrauen, Seite 17	Abb. 11	Dauer bis zur Erteilung einer Arbeitsgenehmigung, Seite 27
Abb. 6	Aus dem Herkunftsland mitgebrachte Berufsqualifikationen nach Berufsfeldern, Seite 18	Abb. 12	Probleme der Flüchtlingsfrauen zu Beginn des Aufenthalts, Seite 36

Literatur

- Arajärvi, Outi** (2003): Bausteine interkultureller Persönlichkeitsentwicklung. Göttingen: institut für angewandte kulturforschung e.V.
- Aufenthaltsgesetz** (2004): Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet. Verkündet als Artikel I des Gesetzes zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz, Bundesgesetzblatt 2004 I, 1950). Zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Aufenthaltsgesetzes und weiterer Gesetze vom 14.03.2005 (Bundesgesetzblatt 2005, Teil 1 Nr. 16, 721).
- Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes** (2004): AusländerInnen in Deutschland. http://www.migration-online.de/schlagwort._cGFnZS5zaWQ9OS-ZwaWQ9M9_.html. [abgerufen am 21.04.2004].
- Boos-Nünning, Ursula / Yasemin Karakasoglu** (2004): Viele Welten leben – Lebenslagen von jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=22566.html> [abgerufen am 20. 12. 2004].
- Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge** (2004): Entwicklung der Asylantragszahlen von 1953 bis Juli 2004 (BaFI-Statistik). http://www.bamf.de/template/publikationen/statistik_broschuere/hauptteil_1_auflage_12.pdf [abgerufen am 21.04.2005].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung** (2004): BaföG. Allgemeine Informationen. http://www.bafög.bmbf.de/fragen_allg_default.php [abgerufen am 02.09.2004].
- Classen, Georg** (2004): Die Auswirkungen der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe auf Migranten/innen und Flüchtlinge – Lesehilfe SGB II – Stand: 03.12.2004. http://www.fluechtlingsinfo-berlin.de/fr/pdf/Lesehilfe_ALG_II.pdf [abgerufen am 21.04.2005].
- Foda, Fadia / Monika Kadur** (2004): Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt proIntegra. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. http://www.bamf.de/template/eff_fonds/projekte/images/05_20_01_fluechtlingsfrauen.pdf
- Gesetz über Maßnahmen für im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen aufgenommene Flüchtlinge** (1997): BGBl. I 1980, 1057, FNA 26-3, Textnachweis ab 01.08.1980, zuletzt geändert 29. 10.1997.
- Hollmann, Ekkehard** (2004): Das Zuwanderungsgesetz – die wichtigsten Neuerungen. ASYLMAGAZIN 7-8/2004. http://www.asyl.net/Magazin/7_8_2004a.htm#D1 [abgerufen am 21.04.2005].
- Internationales Arbeitsamt** (2003): Gleichheit bei der Arbeit – Ein Gebot der Stunde. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Genf. <http://www.ilo.org/public/german/standards/decl/download/german.pdf> [abgerufen am 21.04.2005].
- Jeschek, Wolfgang / Erika Schulz** (2003): Bildungsbeteiligung von Ausländern: Kaum Annäherung an die Schul- und Berufsabschlüsse von Deutschen. Eine Vorausberechnung bis 2025. In: DIW-Wochenbericht 39 (3). <http://www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/03-39-2.html> – [abgerufen am 21.04.2005].
- Kälin, Walter** (2003): Human Rights and the Integration of Migrants. In: Alexander Aleinikoff, Vincent Chetail: Migration and International Legal Norms. Den Haag: 2003.
- Körner, Marita** (2004): Das internationale Menschenrecht auf Arbeit. Völkerrechtliche Anforderungen an Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Maas, Utz / Ulrich Mehlum / Ulrich Schroeder** (2004): Mehrsprachigkeit und Mehrschriftigkeit bei Einwanderern in Deutschland. In: Klaus J. Bade / Michael Bomes / Rainer Münz (Hg.): Migrationsreport 2004. Frankfurt: Campus Verlag.
- Makkonen, Timo** (2002): Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore. Turku: Institute for Human Rights der Åbo Akademi University.
- Martínez-Orozco, Valenciano Elena** (2003): Entwurf eines Berichts über die Situation von Frauen, die Minderheiten in der Europäischen Union angehören. Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit. Europäisches Parlament 09. Januar 2004. 2003/2109(INI) <http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/femm/20040218/509882de.pdf> [abgerufen am 21.04.2005].
- Matthäi, Ingrid** (2004): Die Lebenssituation älterer alleinstehender Migrantinnen. <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=26544.html> [abgerufen Dezember 2004].
- Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration** (2004): Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten 2004. Berlin.
- Seifert, Wolfgang** (2001): Berufliche Integration von Zuwanderern in Deutschland. Gutachten für die "Unabhängige Kommission Zuwanderung" beim Bundesministerium des Innern. Düsseldorf. http://www.bmi.bund.de/nn_165090/Internet/Content/Common/Anlagen/Default/Seifert_.pdf,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Seifert_.pdf [abgerufen am 21.04.2005].
- Senatsverwaltung für Inneres Berlin** (2004): Weisung zur Aufnahme eines Studiums oder einer Berufsausbildung durch Asylbewerber vom 08.05.2004. Internes Papier. Im Besitz der Autorinnen. http://www.fluechtlingsrat-berlin.de/pdf/Infobrief_Oktober_2004.pdf [abgerufen am 21.04.2005].
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin** (2004): Berufsanerkennung. 10.02.2004. <http://www.berlin.de/senwiarbfrau/kurzinfos/berufsanerkennung.html> [abgerufen am 27.08.2004].
- Sievekling, Klaus** (2004): Zur Bedeutung des Arbeitslosengelds II für Ausländer. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik ZAR 24 (8). 283 – 287.
- Statistisches Bundesamt** (2004): Bevölkerungsentwicklung, Daten Report 2004. <http://www.destatis.de/datenreport/> [abgerufen am 21.04.2005].
- Statistisches Bundesamt** (2004): Zahl der ausländischen Personen blieb 2003 fast unverändert. Pressemitteilung 19.04.2004. <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p1710025.htm> [abgerufen am 20.07.2004].
- UN, Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau** (2004): Abschließende Bemerkungen: Deutschland. Dreißigste Sitzung, 12. bis 30. Januar 2004. UN-Doc. CEDAW/C/2004/I/CRP.3/Add.6/Rev.1. <http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/info-service/download/pdf/mr/5-cedaw.pdf> [abgerufen am 21.04.2005].
- UN, Committee on the Elimination of Discrimination against Women** (2000): Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women: Germany Twenty-second session 17 January–4 February 2000. 02/02/2000. UN-Doc. A/55/38 [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/A.55.38,paras.287-333.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/A.55.38,paras.287-333.En?Opendocument) [abgerufen am 21.04.2005].
- UN, General Assembly** (1985): Report of the United Nations High Commissioner for Refugees. Resolution vom 13.12.1985. UN-Doc: A/RES/40/118, 116th plenary meeting. <http://www.un.org/documents/ga/res/40/a40r118.htm> [abgerufen am 04.08.2004].
- UN, General Assembly** (2001): Report of the World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, UN-Doc: A/CONF.189/12. [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.Conf.189.12.En?Opendocument](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.Conf.189.12.En?Opendocument) [abgerufen am 21.04.2005].
- UN, Human Rights Committee** (2000): General Comment No.28. Equality of rights between men and women (Article 3). Sixty-eight session. U.N. Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.10, No. 30. <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/hrcom28.htm> [abgerufen am 21.04.2005].
- UNHCR, Executive Committee** (1991): Human Rights and Refugee Protection. Information note on UNHCR's Guidelines on the Protection of Refugee Women. UN-Doc EC/SCP/67. <http://www.unhcr.ch/cgi-bin/texis/vtx/home/openssl.html?tbl=EXCOM&tid=3ae68cd08&tpage=exec> [abgerufen am 21.04.2005].

UNHCR, Exekutivkomitee (1988a): Allgemeine Beschlüsse zum Internationalen Rechtsschutz. 39. Sitzung. Beschluss Nr. 50 (XXXIX). <http://www.unhcr.de/pdf/283.pdf> [abgerufen am 21.04.2005].

UNHCR, Exekutivkomitee (1988b): Allgemeine Beschlüsse zum Internationalen Rechtsschutz. 39. Sitzung. Beschluss Nr. 54 (XXXIX). <http://www.unhcr.de/pdf/287.pdf> [abgerufen am 21.04.2005].

Venema, Mathias / Claus Grimm (2002): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland, Repräsentativuntersuchung 2001, Offenbach: 2002. <http://www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/arbeitsmarktpolitik,did=7778.html> [abgerufen am 21.04.2005].

Wenzel, Hans-Joachim / Michael Woltering (1998): Regionale Arbeitsmarktstrukturen und Politikansätze im Vergleich Niederlande/Deutschland. Ergebnisse eines Studienprojektes. Materialien zur Schriftenreihe "Osnabrücker Studien zur Geographie". Nr. 42. Osnabrück: Universität Osnabrück, Fachgebiet Geographie.

Wenzel, Hans-Joachim / Michael Woltering (Hg.) (1998): Von den Niederlanden lernen? Arbeitsmarktstrukturen und Beschäftigungspolitik im Vergleich Niederlande / Deutschland und die Integrationsprobleme der Zuwanderer. Osnabrück: Universität Osnabrück. <http://www.geographie.uni-osnabrueck.de/mitarbeiter/woltering/egla/integration.pdf> [abgerufen am 21.04.2005].

