

POTENZIALE ERKENNEN, HÜRDEN ABBAUEN – SITUATION VON FRAUEN MIT MIGRATIONSINTERGRUND IN BILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

EINE DIFFERENZIERTER BETRACHTUNG VON PROF. DR. SHAHRZAD FARROKHZAD

Prof. Dr. Shahrzad Farrokhzad

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften,
Institut für Interkulturelle Bildung
und Entwicklung (INTERKULT), TH Köln



© privat
Hintergrundfoto: © iStock.com/Bim

Nach über 15 Jahren Forschung zum Thema der Bildungs- und Berufschancen von Frauen mit Migrationshintergrund lässt sich nach wie vor feststellen: Die vielfältigen Lebensbedingungen und Ressourcen der Frauen mit Migrationshintergrund werden im Alltagsdiskurs, aber auch bei vielen arbeitsmarktrelevanten Akteursgruppen in Deutschland immer noch zu wenig und vor allem nicht differenziert genug wahrgenommen. Dies ist einer der Gründe dafür, dass nach wie vor auch viele qualifizierte und bildungsorientierte Frauen weiterhin mit „gläsernen Decken“ im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen haben.

In Alltagsdiskursen, aber auch in Teilen der arbeitsmarktrelevanten Fachdiskurse, herrscht nach wie vor nicht selten ein eher einseitiges und defizitorientiertes Bild zu Frauen mit Migrationshintergrund vor – vor allem, wenn sie bzw. ihre Familien aus Ländern mit mehrheitlich muslimischer Bevölkerung zugezogen sind. Diese defizitorientierte Perspektive hat sich jüngst über die Debatten zu geflüchteten Frauen wieder verstärkt – sie werden, wie vor Jahrzehnten die Frauen aus der Gastarbeiterzeit, oft als „Anhängsel“ ihrer Ehemänner wahrgenommen. Dabei wissen nur wenige, dass z. B. noch in 2011 rund die Hälfte aller Studierenden in Syrien Frauen waren – und im Iran liegt der Frauenanteil aktuell bei rund 60 Prozent.¹ Durch solche defizitorientierten Annahmen wird übersehen, dass die Bildungserfolge und Potenziale, die die Frauen haben, differenziert und res-

ourcenorientiert betrachtet werden müssen, um sie bedarfsgerecht in ihren Bildungs- und Berufslaufbahnen stärken zu können. Denn die Lebenslagen der Frauen sind individuell sehr vielfältig. Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland bzw. ihre Familien kommen beispielsweise aus über 100 Herkunftsländern. Sie sind selbst migriert oder auch in Deutschland geboren, zum Teil mittlerweile in der dritten oder vierten Generation. Sie haben unterschiedliche Aufenthaltstitel, einen heterogenen Bildungsstand, die familialen und außerfamilialen Ausgangsbedingungen und Unterstützungssysteme sind genauso unterschiedlich wie das ökonomische und soziale Kapital, welches sie mitbringen. Darüber hinaus stellt sich für diejenigen von ihnen, die Kinder haben, die Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Familie genauso wie für Frauen ohne Migrationshintergrund.

Die Datenlage zu Frauen mit Migrationshintergrund im Bereich Bildung und Beruf lässt nach wie vor trotz einiger Verbesserungen insgesamt zu wünschen übrig. Neben dem Umstand, dass immer noch parallel Statistiken nach Migrationshintergrund und nach Staatsangehörigkeit geführt werden, diese aber nur bedingt vergleichbar sind, fehlt es an einigen Stellen noch an durchgängig vorhandenen und aussagekräftigen Daten zu Menschen mit Migrationshintergrund in Bildung und Beruf nach Geschlechtszugehörigkeit. Die folgenden Ausführungen geben einen groben Überblick über Trends und Tendenzen.

¹ Informationen des Auswärtigen Amtes der Bundesrepublik Deutschland.



QUALIFIKATIONSSTRUKTUR – FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND ZWISCHEN 18 UND 65 JAHREN IM VERGLEICH ZU ANDEREN BEVÖLKERUNGSGRUPPEN

Laut des Vierten Berichts zum Integrationsmonitoring der Länder (2017) und der Einzeltabellen, die Auskunft über Bildungs- und Berufsabschlüsse geben ², ist die Bilanz zu den Bildungsabschlüssen der gesamten Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund zwischen 18 und 65 Jahren im Vergleich aufschlussreich und widerlegt viele immer noch gängige Klischees zum Bildungsstand insbesondere der Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Hierbei ist zu beachten, dass auch im Ausland erworbene Abschlüsse, die als vergleichbar gewertet werden, mitzählen. So hatten im Bereich der **allgemeinbildenden Schulabschlüsse** 2015 30,4 Prozent aller Frauen mit Migrationshintergrund zwischen 18 und 65 Jahren (im Folgenden abgekürzt: MH) die allgemeine Hochschulreife (zum Vergleich: Männer mit MH: 25,9%, Frauen ohne MH: 28,2%, Männer ohne MH: 26,9%) und waren damit die Spitzenreiterinnen. Gleichzeitig hatten Frauen mit Migrationshintergrund jedoch mit 6,5 Prozent am seltensten die Fachhochschulreife (zum Vergleich: Männer mit MH: 7%, Frauen ohne MH: 7,9%, Männer ohne MH: 10,5%).

In den Hauptschulen hatten im Verhältnis zu ihrer gesamten Bevölkerungsgruppe von 18-65 Jahren die Männer mit Migrationshintergrund den höchsten Anteil (34,9%), gefolgt von Männern ohne MH (28,5%), Frauen mit MH (27,5%) und Frauen ohne MH (23,2%). Problematisch sind jedoch nach wie vor bei den Menschen mit Migrationshintergrund (weiblich: 10,7%, männlich: 9,3%) die Zahlen derer ohne Abschluss im Vergleich zu denen ohne Migrationshintergrund (weiblich: 1,3%, männlich: 1,7%). Hier besteht also noch besonders erheblicher Handlungsbedarf. ³

Hohe Bildungsniveaus lassen sich bei Teilen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund stellenweise auch bei den **weiterführenden berufsqualifizierenden Abschlüssen** finden – auch mit Blick auf die Frauen. So haben Frauen mit

Migrationshintergrund am häufigsten von allen Teilgruppen einen Hochschulabschluss (14,4%, zum Vergleich: Männer ohne MH: 12,7%, Frauen ohne MH: 12,3%, Männer mit MH: 12%). Im Gegenzug jedoch hat die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (männlich: 9,4%, weiblich: 5,9%) häufiger einen Fachhochschulabschluss als diejenigen mit Migrationshintergrund (männlich: 4,8%, weiblich: 4%). Bei der abgeschlossenen Berufsausbildung lässt sich jedoch eine Schiefelage zu Ungunsten der Bevölkerung mit Migrationshintergrund feststellen: Am häufigsten haben mit 58,2 Prozent Frauen ohne Migrationshintergrund eine abgeschlossene Berufsausbildung, dicht gefolgt von Männern ohne MH (57,3%), mit einigem Abstand folgen die Männer mit MH (42,6%), Frauen mit MH sind hier Schlusslicht (35,2%). Hier stellen sich bereits erste Fragen nach den Ursachen dafür, obwohl doch z. B. so viele Frauen mit Migrationshintergrund die allgemeine Hochschulreife haben. Ähnliches gilt für die statistischen Werte im Bereich „ohne berufsqualifizierenden Abschluss“: Hier geht die Schere zwischen der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund noch weiter auseinander und die Frauen mit Migrationshintergrund sind mit 40 Prozent am häufigsten vertreten (zum Vergleich: Männer mit MH: 35,2%, Frauen ohne MH: 11,2%, Männer ohne MH: 8,5%).⁴ Diese Zahlen sind ähnlich alarmierend wie die Diskrepanz zwischen den Bevölkerungsgruppen mit und ohne Migrationshintergrund im Bereich „ohne allgemeinbildenden Schulabschluss“.

WIE LASSEN SICH DIESE ZAHLEN ERKLÄREN?

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Qualifikationsstruktur der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zum Teil deutlich verbessert hat. Einen erheblichen Anteil daran hat die Neuzuwanderung der letzten Jahre, beispielhaft in einem Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Jahre 2008-2013 aufgezeigt (IAB 2015). In dieser Gruppe ist die Zahl der Höherqualifizierten besonders hoch – gerade auch (aber nicht nur) aus EU-Län-

² Die verschiedenen Tabellen, die unter <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> abrufbar sind, geben noch detaillierter Auskunft zu den Bildungs- und Berufschancen nach Geschlecht und Migrationshintergrund bzw. Staatsangehörigkeit, eine Reihe von ihnen werden im Folgenden zur Darstellung und Analyse von Statistiken herangezogen und in weiteren Fußnoten gekennzeichnet.

³ Vgl. Tabelle „D3 Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 65 Jahren 2011 – 2015 nach Migrationsstatus, Geschlecht, Altersgruppen und höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss“.

⁴ Vgl. Tabelle „D7 Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 65 Jahren 2011-2015 nach Migrationsstatus, Geschlecht, Altersgruppen und höchstem beruflichen Bildungsabschluss“. Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17).



dern. Beim berufsqualifizierenden Abschluss lassen sich zwei mögliche Ursachen identifizieren, die insbesondere im Bereich der Berufsausbildung zum Tragen zu kommen scheinen: a) viele Herkunftsländer haben kein berufsqualifizierendes System wie in Deutschland: entweder wird nach einem Schulabschluss studiert oder die Schulabsolventinnen und -absolventen gehen direkt in Berufe, wo sie per „learning on the job“ ausgebildet werden. Da bzgl. der Anerkennung dieser qualifizierenden Kompetenzen nach wie vor in Deutschland zu wenig arbeitsmarktpolitische Instrumente vorliegen (und diese qualifizierende Berufserfahrung in vielen Statistiken unsichtbar ist), entstehen diese Schiefen. Daher müssen weiterhin besondere Anstrengungen im Bereich der differenzierten Kompetenzfeststellungen und im Bereich der Sicherstellung der Passgenauigkeit der Nachqualifizierungsmaßnahmen unternommen werden; b) wenn man sich die Zahlen ausschließlich der jungen Jahrgänge und deren Beteiligung am Schulsystem und Berufsausbildungssystem anschaut, dann sind überdies strukturelle Benachteiligungen im hiesigen Bildungs- und Beschäftigungssystem erkennbar.

BETEILIGUNG DER JÜNGEREN GENERATION AM SCHUL- UND AUSBILDUNGSSYSTEM IN DEUTSCHLAND NACH GESCHLECHT UND MIGRATIONSHINTERGRUND

So lässt sich für den Bereich **Allgemeinbildendes Schulsystem** in Schulstatistiken (hier nach Staatsangehörigkeit unterschieden) feststellen, dass zwar die jungen Frauen mit und ohne deutschem Pass jeweils in Bezug zu ihren männlichen Vergleichsgruppen besser abschneiden. Wenn man jedoch die Gruppe derer mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit insgesamt gegenüberstellt (die allerdings nur begrenzt mit den obigen Zahlen vergleichbar sind), lässt sich feststellen, dass im Vergleich zur Gruppe mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich weniger Absolventinnen und Absolventen mit ausländischem Pass das Abitur erreichten: 2015 erwarben von den damaligen Schulabgängerinnen und Schulabgängern 40,8 Prozent der Frauen ohne Migrationshintergrund das Abitur (Männer: 33%), während Frauen mit Migrationshintergrund lediglich zu 29 Prozent das Abi-

tur erreichten (Männer: 14,1%). Gleichzeitig hatten von den Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund 2015 10,4 Prozent die Schulen ohne Schulabschluss verlassen (Männer: 14,9%) im Gegensatz zu nur 6,3 Prozent der Schulabgänger und 4,1 Prozent der Schulabgängerinnen ohne Migrationshintergrund.⁵

Die Zahlen zeigen deutliche bildungspolitische Handlungsbedarfe bezogen auf die jungen Menschen mit ausländischem Pass, die unser Bildungssystem durchlaufen. Zudem gibt es zum Teil erkennbare Unterschiede zwischen einigen Herkunftsländern. So sind die Schülerinnen und Schüler etwa mit iranischem Pass genauso bildungserfolgreich wie die Schülerinnen und Schüler mit deutschem Pass. Fälschlicherweise wird oft angenommen, dass solche Unterschiede vor allem auf kulturelle Ursachen zurückzuführen sind. Dabei spielt eine viel größere Rolle, ob und aus welchen Gründen mehrheitlich privilegierte oder weniger privilegierte Bevölkerungsgruppen und/oder solche mit hohem oder weniger hohem Bildungshintergrund nach Deutschland zugezogen sind, ob sie aus urbanen oder ländlichen Regionen kommen, wie die Bildungssysteme in den Herkunftsländern aufgestellt sind und ob etwa durch langjährige Bürgerkriege die Bildungschancen insgesamt stark beeinträchtigt sind. Der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg sowie eine strukturelle Bildungsbenachteiligung von Kindern aus Migrationsfamilien sind indes bereits lange Zeit nachgewiesen.⁶

Für die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung gilt: Die jungen Frauen mit ausländischem Pass waren prozentual gesehen lange Schlusslicht, mittlerweile sind dies jedoch mit wenigen Prozentpunkten die jungen Männern mit Migrationshintergrund

– jedoch ist der Abstand aller jungen Menschen mit Migrationshintergrund zur deutschen Vergleichsgruppe, ähnlich wie bei den Bildungserfolgen im Schulsystem, erheblich.⁷

Weiterhin ist auffällig, dass sich die jungen Menschen mit ausländischem Pass in ihrem Berufswahlverhalten vergleichsweise auf wenige Berufsbilder konzentrieren – das gilt noch mehr für die jungen Frauen (z. B. Friseurin, Einzelhandel) – hier ist zudem die Berufswahl stark geschlechtersegregiert (was diese nicht von den Bewerberinnen und Bewerbern mit deutschem Pass unterscheidet) (Farrokhzad

⁵ Vgl. Tabelle „D2 Ausländische und deutsche Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen in den Abgangsjahren 2005-2015 nach Geschlecht und Abschlussarten“. Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17).

⁶ Vgl. exemplarisch die verschiedenen PISA-Studien (2000-2015, Informationen abrufbar unter: <https://www.pisa.tum.de/home>), Gomolla/Radkte (2009) und Auernheimer (2013).

⁷ Vgl. exemplarisch: Tabelle „D5 Ausbildungsbeteiligungquote von Ausländer/-innen und Deutschen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren 2008-2015 nach Geschlecht der Auszubildenden“. Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17); Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Report 16/11. Quelle: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf (Abruf: 29.01.15) und BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014.

Quelle: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf (Abruf: 07.02.2015)

2015). Das Berufswahlverhalten lediglich auf mangelnde Informationen über die Berufsbilder in Deutschland zurückzuführen, wäre jedoch zu einfach. Vielmehr zeigen verschiedene qualitativ-empirische Studien, dass sich manche junge Frauen mit Migrationshintergrund nur in bestimmten Berufsausbildungsbereichen überhaupt Chancen ausrechnen, eingestellt zu werden – sie erleben also sowohl in ihrer Familie und Verwandtschaft als auch in ihrem weiteren sozialen Umfeld Exklusionsmechanismen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt. Wenn man dann noch bedenkt, dass in einer Studie von Albert Scherr u. a. (2015) ein Ergebnis war, dass 44 Prozent der befragten Betriebe nicht bereit sind, Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund „aus kulturellen Gründen“ einzustellen, wird deutlich, dass weiterhin ein erhebliches Maß an Sensibilisierungsarbeit mit Betrieben notwendig ist.

ZUGANGSBARRIEREN UND EXKLUSIONSMECHANISMEN

Insgesamt zeigen diese Erkenntnisse, die durch weitere Studien auch über einen längeren Zeitverlauf untermauert werden⁸, dass es nach wie vor Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen sowie strukturelle Benachteiligungen gegenüber jungen Frauen mit Migrationshintergrund im Schulsystem und im Berufsausbildungssystem gibt. Folgende Gründe werden hierfür immer wieder benannt: Neben zum Teil zu geringer Schulbildung und mangelnden sprachlichen Voraussetzungen werden vor allem bei denen, die eigentlich die schulischen Voraussetzungen besitzen, u. a. Hürden wie eine mangelnde interkulturelle Öffnung vieler Schulen, eines Teils der arbeitsmarktlichen Beratungsinstitutionen und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Zugangsbarrieren sichtbar. Die Situation hat sich zwar in den letzten 20 Jahren etwas verbessert, es sind aber weiterhin erhebliche diesbezügliche soziale Schief lagen zu erkennen. Daher müssen entsprechende bildungs- und arbeitsmarktpolitische Anstrengungen noch weiter intensiviert werden. Ein weiteres Alarmzeichen markiert Handlungsbedarf: Gemäß der Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016) ist der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt 24 Monate nach der Berufsausbildung bei Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu allen anderen Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund am geringsten (mit wenigen Prozentpunk-

ten hinter den Männern mit Migrationshintergrund, aber mit deutlichem Abstand zu den Frauen ohne Migrationshintergrund). Zahlenmäßige Einbrüche bei den Frauen mit Migrationshintergrund bei der arbeitsmarktlichen Beteiligung treten noch an anderen Stellen auf, wie noch zu zeigen sein wird.

Zu den Ausbildungsbereichen in der Berufsausbildung: Die aktuellen Zahlen des Integrationsmonitorings gehen nur unzureichend differenziert auf die Ausbildungsberufsbereiche ein, in denen die jungen Frauen mit Migrationshintergrund und die Vergleichsgruppen beschäftigt sind. Die Zahlen (hier: sortiert nach Staatsangehörigkeit) bestätigen jedenfalls die starken Geschlechtersegregationen in den arbeitsmarktlichen Segmenten, die schon lange bekannt sind: So sind mit Abstand jeweils zur männlichen Vergleichsgruppe die Frauen am häufigsten im Bereich Industrie und Handel beschäftigt (Frauen mit deutschem Pass: 58,6%, Frauen mit ausländischem Pass: 46%), gefolgt von den freien Berufen (hier ist die Beteiligung der Frauen mit ausländischem Pass besonders hoch) und an dritter Stelle im Handwerk. Bei den Männern insgesamt sind ebenfalls die meisten in Ausbildungsverhältnissen in Industrie und Handel identifizierbar, an zweiter Stelle aber besonders häufig gefolgt von handwerklichen Berufen. Bei ihnen sind die freien Berufe gegenüber den Frauen weit abgeschlagen (nur 0,8 bzw. 0,9%). Darüber hinaus fällt auf, dass die Gruppe mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst deutlich unterrepräsentiert ist (wobei Frauen mit ausländischem Pass mit 1,5% noch etwas häufiger vertreten sind als Männer mit ausländischem Pass mit 0,4%).⁹

BETEILIGUNG DER JÜNGEREN GENERATION AM HOCHSCHULWESEN UND AM ARBEITSMARKT NACH GESCHLECHT UND MIGRATIONSHINTERGRUND

Die Datenlage zu **Studierenden** mit Migrationshintergrund nach Geschlechtszugehörigkeit ist derzeit unbefriedigend. Während das Studierendenwerk in seinen regelmäßigen Erhebungen differenzierte Informationen zur Situation der Bildungsinländerinnen und -inländer u. a. nach sozialer Herkunft und nach differenzierten Spezifika des Migrationshintergrundes (eingebürgert etc.) zulässt, konnten auch trotz

⁸ Vgl. exemplarisch: Beicht (2011), BIBB (2014), Diefenbach (2011), Farrokhzad (2007), Gogolin (2008), Hummrich (2002), Krämer (2008), Nohl/Schittenhelm u.a. (2010), Ofner (2003), SVR (2014), (Schulze u.a. (2008), Tepecik (2011) und Weber (2003).

⁹ Vgl. Tabelle „D6 Ausländische und deutsche Auszubildende in der dualen Berufsausbildung 2005-2015 nach Geschlecht und Ausbildungsbereichen“. Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17).



Nachfrage keine Daten zu dieser Gruppe zur Verfügung gestellt werden, die sowohl Aussagen zum Migrationshintergrund als auch zur Geschlechtszugehörigkeit treffen. Ein wichtiger Befund des Studierendenwerks ist jedoch: Studierende mit geringem sozioökonomischen Status sind unter den Studierenden nach wie vor in der deutlichen Minderheit – dies gilt für alle Bevölkerungsgruppen – auch für Studentinnen und Studenten mit Migrationshintergrund. Diese vielfach belegte Erkenntnis muss weiterhin bildungspolitische Konsequenzen haben.

Um geschlechterdifferenzierte Informationen zu ermöglichen, wird daher nun auf Daten des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen – die jedoch nach Staatsangehörigkeit sortiert sind und damit keine differenzierten Aussagen bezüglich möglicher Unterschiede zwischen Bildungsinländerinnen und Bildungsausländerinnen zulassen. Im Wintersemester 14/15 beispielsweise waren unter den rund 2.694.579 Studierenden 11,9 Prozent mit ausländischem Pass (die Quote mit Migrationshintergrund liegt jedoch um einiges höher). Der Frauenanteil unter den Studierenden mit ausländischem Pass lag bei 49,2 Prozent und damit etwas höher als der Frauenanteil unter den Studierenden mit deutschem Pass (47,6%). Interessant ist zudem ein Blick auf die Fächerwahl: Studentinnen mit ausländischem Pass sind z. B. etwas häufiger in den sog. MINT-Fächern vertreten als Studentinnen mit deutschem Pass (Beispiele: Mathematik/Naturwissenschaften: 40,5%; deutsche Studentinnen: 36,4%; Ingenieurwesen: 27,4%; deutsche Studentinnen: 21,3%).¹⁰ Nicht umsonst werden daher derzeit einzelne Projekte (z. B. eines in Köln mit Unterstützung des deutschen ingenieurinnenbundes e. V.) entwickelt, die Frauen mit Migrationshintergrund (darunter auch geflüchtete Frauen) dabei gezielt unterstützen, Bildungskarrieren in den MINT-Berufen einzuschlagen. Entsprechend waren etwas weniger Frauen mit ausländischem Pass bspw. in den Sprach- und Kulturwissenschaften (eine klassische „Frauendomäne“) vertreten als deutsche Studentinnen. Die Studienfachwahl der Studentinnen mit ausländischem Pass erscheint also etwas weniger

geschlechtersegregiert als es bei den deutschen Studentinnen der Fall ist.

Zum Arbeitsmarkt ist zu sagen, dass laut Integrationsmonitoring der Länder die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Migrationshintergrund 2015 mit 57,5 Prozent am niedrigsten war (zum Vergleich: Männer mit MH: 71,5%, Frauen ohne MH: 73,1%; Männer ohne MH: 79,4%).¹¹ Darunter waren diejenigen Frauen mit Migrationshintergrund und ausländischem Pass noch seltener erwerbstätig. Wie lassen sich solche Zahlen erklären – auch angesichts des insgesamt vorhandenen Bildungsvorsprungs von Frauen mit Migrationshintergrund vor allem im allgemeinen Schulwesen und im Hochschulbereich? Und angesichts des Umstandes, dass auch bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse (so der Befund 2016) der Frauenanteil mittlerweile höher liegt als der Männeranteil? Hier scheinen an der Schnittstelle von Migrationshintergrund und Geschlechtszugehörigkeit befindliche intersektionale Exklusionsmechanismen wirksam zu werden – diese werden im letzten Abschnitt näher erläutert.

Bezüglich der Arbeitslosigkeit lässt sich für 2015 festhalten, dass trotz der insgesamt besseren Bildungssituation in vielen Bereichen gegenüber der männlichen Vergleichsgruppe die Frauen mit ausländischem Pass mit 18 Prozent am häufigsten von Arbeitslosigkeit betroffen sind – gefolgt von Männern mit ausländischem Pass (15,6%). Die Gruppe mit deutschem Pass ist deutlich seltener arbeitslos (Männer: 6,7%, Frauen: 5,7%). Diese Zahlen bestätigen das Vorhandensein von spezifischen Exklusionsmechanismen gerade gegenüber Frauen mit ausländischem Pass. Darüber hinaus fällt auf, dass mit deutlichem Abstand Frauen mit Migrationshintergrund am häufigsten eine geringfügige Beschäftigung ausüben (gefolgt von Frauen ohne Migrationshintergrund) und am seltensten ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit bestreiten. Diese Befunde deuten auf eine erhöhte finanzielle Abhängigkeit

¹⁰ Vgl. Tabelle „3.6.2 Studierende, Studienanfängerinnen und -anfänger im ersten Fachsemester des Wintersemesters 2016/17“. In: Statistisches Bundesamt Wiesbaden (2017): Statistisches Jahrbuch 2017. Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Bildung.pdf?blob=publicationFile> (Abruf: 15.11.2017).

¹¹ Vgl. Tabelle „E1a Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren 2011-2015 sowie Erwerbstätigenquoten nach Migrationsstatus und Geschlecht“. Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17).



der Frauen mit Migrationshintergrund von Transferleistungen und von Familienangehörigen hin, die ihre finanzielle Autonomie im Vergleich zu allen anderen Gruppen am meisten einschränkt.¹²

Bezogen auf die Stellung im Beruf waren die meisten Frauen mit Migrationshintergrund 2015 als Angestellte tätig (mit 63,4%), nur noch knapp ein Drittel war als Arbeiterinnen tätig, ein Prozent als Beamtinnen und 7,5 Prozent als Selbständige. In der männlichen Vergleichsgruppe waren deutlich mehr Personen als Arbeiter und deutlich weniger als Angestellte tätig, mit 11,8 Prozent einige mehr als Selbständige und ebenfalls nur ein Prozent als Beamte.

Mit Abstand am häufigsten waren die Frauen ohne Migrationshintergrund als Angestellte tätig.¹³ Aufschlussreich wären nun differenzierte Zahlen zu der Frage, in welchen Branchen genau Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind – die diesbezüglich aktuell publizierte Berichterstattung der BA (z. B. Migrationsmonitor Arbeitsmarkt) enthalten dazu jedoch keine durchgängig geschlechtsspezifisch ausgewertete Informationen, genausowenig wie das Integrationsmonitoring. Zum vieldiskutierten Thema Pflege und Gesundheitsberufe gibt es einen Fachartikel zum Thema Menschen mit Migrationshintergrund in der Pflege von Edith Kühnle vom Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe, der darauf hinweist, dass um die 15 Prozent der in Pflegeberufen Beschäftigten eine eigene Migrationserfahrung haben – bei der Altenpflege sind hierbei Menschen mit eigener Migrationserfahrung deutlich häufiger vertreten (zu 19,5%) als in der Krankenpflege (12,6%). Der größte

Anteil davon sind Frauen, viele aus osteuropäischen Ländern. Hinzu kommt außerdem eine Dunkelziffer von geschätzt 100.000-200.000 illegalen Arbeitsverhältnissen in der häuslichen Pflege (Kühnle 2015).

EXKLUSIONSPROZESSE GEGENÜBER FRAUEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN BILDUNG UND BERUF – FACHLICHE EINORDNUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Vergleich zu früheren Analysen zeigen die dargestellten Zahlen einerseits, dass sich die Bildungssituation der Frauen mit Migrationshintergrund und ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt über die letzten Jahre teilweise verbessert hat. Dennoch werden weiterhin sowohl Zugangsbarrieren als auch andere Benachteiligungserfahrungen bei einer nicht unerheblichen Zahl von Frauen mit Migrationshintergrund sichtbar, wie viele insbesondere qualitativ-empirische Studien zeigen.¹⁴ Diese hängen jeweils von der Lebenssituation sowie den biographischen Erfahrungen der Frauen und individuellen Rahmenbedingungen und Partizipationschancen ab, mit denen sie es zu tun haben (z. B. innerfamiliäre Einflüsse, Vorhandensein von Kindern, Einwanderungszeitpunkt, Zugang zum Erlernen der deutschen Sprache bei Neuzugewanderten, arbeits- und aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen, Diskriminierungserfahrungen etc.), und davon, welche Gelegenheitsstrukturen sie im Rahmen ihrer subjektiven Möglichkeitsräume nutzen.

¹² Vgl. Tabelle „E4 Erwerbslose im Alter von 15 bis unter 65 Jahren sowie Erwerbslosenquoten 2011-2015 nach Migrationsstatus,

Geschlecht und Altersgruppen“ (Anmerkung der Autorin: Erwerbslosenquoten nach ILO-Konzept). Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17).

¹³ Vgl. Tabelle „E2 Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren 2011-2015 nach Migrationsstatus, Geschlecht und Stellung im Beruf“. Quelle: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/tabellen> (Abruf: 10.11.17).

¹⁴ Vgl. hierzu die genannten Studien unter Fußnote 8 und: Behrensen/Westphal (2009), Bleicher-Rejditsch u.a. (2014), Grigoleit (2012), Jungwirth (2012), Klein/Rebitzer (2014). Ausführlichere Sekundäranalysen dazu befinden sich in folgenden Fachartikeln der Autorin: „Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“ (2015a) und „Selbst die Türkin hat 'ne eins in Deutsch, nehmt Euch mal ein Beispiel!' Bildung und der Kampf um Anerkennung“ (2015b).

Im Folgenden wird ein Bündel möglicher Hürden zusammengestellt, die immer wieder in Forschungsarbeiten deutlich werden und auf Handlungsbedarfe auf verschiedenen Ebenen verweisen:

- Diskriminierungserfahrungen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Feldern des Bildungs- und Beschäftigungssystems (z. B. „Wegberaten“ von höheren Abschlüssen, Beratung in Beschäftigungsverhältnisse hinein, die weit unter dem Qualifikationsniveau der Frauen liegen, obwohl sie selbst qualifikationsadäquate Bildungs- und Berufskarrieren verfolgen, zum Teil offener Rassismus, verknüpft mit stereotypen Bildern gegenüber Frauen, zum Teil spezifischer Art bezogen auf Herkunftsländer und/oder Religionszugehörigkeit u.v.m.)
- riskante Übergangspassagen ins Bildungs- und Beschäftigungssystem (z. B. Quereinstieg ins Schulsystem nach Besuch z. B. eines Gymnasiums im Herkunftsland, welcher noch nicht abgeschlossen war – dies führte in der Vergangenheit überproportional häufig zur Herabstufung in Schulformen wie Real- oder Hauptschulen)
- mangelndes ökonomisches und soziales Kapital und „bildungsferne“ soziale Herkunft hat Einfluss auf Chancen z. B. in Schulen und beim Zugang zu Hochschulen
- aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden, zum Teil auch Aufenthaltstitel, die vom Aufenthaltstitel des Ehemannes abhängig sind und damit keine eigenständigen Aufenthaltstitel sind
- schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz – auch bei gleichen Schulabschlüssen wie z. B. Frauen ohne Migrationshintergrund
- mangelnde interkulturelle Öffnung bei Teilen der arbeitsmarktrelevanten Akteursgruppen
- bei Neuzugewanderten und Teilen der „bildungsfernen“ Gruppen: zum Teil hohe Informationsbedarfe über das Bildungs- und Beschäftigungssystem
- bei geflüchteten Frauen können aufgrund der oft noch prekäreren aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Situation weitere Einschränkungen z. B. im Zugang zu Sprachkursen und anderen Maßnahmen hinzukommen
- Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Teil weiterhin noch erhebliche zu bewältigende Hürden bei der Anerkennung von Abschlüssen und Nachqualifizierungsmöglichkeiten
- innerfamiliäre Konfliktfelder, z. B. wenig Zeit für eigene Bildungs- und Berufswege aufgrund vielfältiger innerhäuslicher Aufgaben, zum Teil auch kulturell bedingte innerfamiliäre Positionierungen zu Ungunsten der Frauen

Neben der sehr hohen Relevanz aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Fragen für einen Teil der Gruppe sollte auch nicht vergessen werden, ein besonderes bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Augenmerk auf Hürden zu richten, die Frauen mit Migrationshintergrund selbst mit höherer Qualifikation erleben – und auf die nach wie vor vergleichsweise geringe Erwerbstätigenquote und die hohe Arbeitslosigkeit insbesondere der Frauen mit ausländischem Pass. An diesen Stellen sind besonders dringlich weitergehende wissenschaftliche und politische Analysen und die Entwicklung von Unterstützungskonzepten notwendig. Hierbei sollte insbesondere auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit in den Blick genommen werden.¹⁵



Handlungsempfehlungen, die an die bereits vorhandenen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Bemühungen, die Situation der Frauen zu verbessern, anknüpfen (oder auch diese bestätigen), sind z. B.:

- eine gezielte migrations- und gendersensible und ressourcenorientierte Bildungs- und Laufbahnberatung bereits in den Schulen
- Zusammenarbeit zwischen Eltern, Schulen und Sozialer Arbeit bei der Berufswegeberatung
- weitere Empowerment- und Mentoringprojekte für Frauen mit Migrationshintergrund
- weiterhin aufenthalts- und arbeitsrechtliche Hürden abbauen, Zugang zu Sprachkursen und begleitende Möglichkeiten des Spracherwerbs in allen Bereichen des Bildungs- und Beschäftigungssystems verbessern
- differenzierte und gendersensible Kompetenzfeststellungsverfahren ausbauen
- beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung bei Müttern Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematischer beachten, bei Notwendigkeit und Nachfrage maßnahmebegleitende Kinderbetreuung anbieten
- Angebot von Teilzeitqualifizierungen ausbauen
- weiterhin Praxis der Anerkennung von Abschlüssen und das damit zusammenhängende Nachqualifizierungssystem fortwährend auf geschlechtsspezifische Lücken hin kritisch überprüfen
- Schulungen für alle Gruppen arbeitsmarktrelevanter Akteursgruppen, um dort den Blick auf die Lebenssituationen und Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund zu schärfen bzw. die Perspektiven zu erweitern und damit auch auf weitere Möglichkeiten aufmerksam zu machen, Potenziale für den Arbeitsmarkt auszuschöpfen
- Informationen an die Frauen mit Diskriminierungserfahrungen weiterleiten über Antidiskriminierungsberatungsstellen vor Ort

Schließlich muss noch, wie bereits erwähnt, die Datenlage zur Situation von Frauen mit Migrationshintergrund im Bereich Bildung und Beruf insgesamt noch deutlich verbessert werden, damit noch passgenauere Analysen möglich werden. Hierfür sind durchgängige geschlechtsspezifische Auswertungen migrationsrelevanter Statistiken sehr wichtig – und diese sollten dann ohne aufwändige Sonderauswertungen auch leichter zugänglich sein. Die vielen geschlechtsspezifisch ausgewerteten Informationen des Integrationsmonitorings der Länder sind hierzu ein wichtiger und begrüßenswerter Schritt in diese Richtung. Wünschenswert wären zusätzlich durchgängigere geschlechtsspezifische Auswertungen im Migrationskontext (auch in zusammenfassenden Publikationen) z. B. beim Statistischen Bundesamt Wiesbaden (v. a. auch Mikrozensus), im Rahmen der IAB-SOEP-Stichproben, der verschiedenen BIBB-Studien, im Kontext des Bildungsberichts der Autorengruppe Bildungsberichterstattung, den Studien des Studierendenwerkes und den migrationsrelevanten Publikationen der Bundesagentur für Arbeit.

¹⁵ Vgl. hierzu ausführlicher am Beispiel der geflüchteten Frauen: Farrokhzad (2017a) und Farrokhzad (2017b).

Literaturverzeichnis:

- Auernheimer, Georg (Hrsg.) (2013): Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Behrens, Birgit/Westphal, Manuela (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). IMIS Beiträge Heft 35/2009. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung.
- Beicht, Ursula (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Report 16/11. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf (29.01.15).
- BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Quelle: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf, Abruf am 07.02.2015
- Bleicher-Rejdzitsch, Irene/Härtel, Andrea/Bahr, Rebecca/Zalucki, Michaela (2014): Erfahrungen internationaler Studierender und Studierender mit „Migrationshintergrund“ an der THM. Gießen: Technische Hochschule Mittelhessen. http://www.thm.de/promi/images/THM_ProMi-Ergebnisbericht_Studbefrag102014.pdf (29.01.2015).
- Diefenbach, Heike (2011): Die Nachteile von Jugendlichen aus Migrantenfamilien gegenüber deutschen Jugendlichen bezüglich ihres schulischen Erfolgs – eine geschlechtsspezifische Betrachtung. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Integration durch Bildung. Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland. Wiesbaden, S. 139- 160.
- Farrokhzad, Schahrzad (2007): „Ich versuche immer, das Beste daraus zu machen.“ – Akademikerinnen mit Migrationshintergrund: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und biographische Erfahrungen. Berlin.
- Farrokhzad, Schahrzad (2015a): Chancengleichheit? Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund in der Bundesrepublik Deutschland. In: Gephart, Hella/Kosuch, Renate (Hg.): Genderwissen – Gendernutzen für die Praxis der Sozialen Arbeit. Tagungsdokumentation. Reihe Studien Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW Nr. 21/2015., S. 25-38.
- Farrokhzad, Schahrzad (2015b) „Selbst die Türkin hat ‚ne Eins in Deutsch, nehmt Euch mal ein Beispiel!“ Bildung und der Kampf um Anerkennung. In: Migration und Soziale Arbeit, Heft 2/2015, S. 108-116.
- Farrokhzad, Schahrzad (2017a): Qualifikation und Teilhabe geflüchteter Frauen und Männer am Arbeitsmarkt – eine geschlechterdifferenzierte Perspektive. In: Ceylan, Rauf/Ottersbach, Markus/Wiedemann, Petra (Hrsg.): Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157- 185.
- Farrokhzad, Schahrzad (2017b): Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien. In: Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2017. Berlin: Mensch und Buch Verlag, S. 19-58.
- Gogolin, Ingrid (2008): Der monolinguale Habitus in der multikulturellen Schule. Münster: Waxmann.
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

- Grigoleit, Grit (2012): „In Deutschland muss man sich seine Position noch erkämpfen – Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor.“ In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin, S. 25-33.
- Hummrich, Merle (2002): Bildungserfolg und Migration. Opladen.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2015): Die Qualifikationsstruktur der Zuwanderer. Ausgabe Januar 2015. Quelle: <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/QualiZuwa.pdf> (Abruf: 10.11.17).
- Jungwirth, Ingrid (2012): Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Wissenschaft und Technik. Bonn/Berlin, S. 15-24.
- Klein, Uta/Rebitzer, Fabian A. (2014): Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen. Erfahrungen einer Befragung. Power Point Präsentation. Quelle: http://www.che.de/downloads/Veranstaltungen/CHE_Vortrag_Klein_Rebitzer_Vielfalt_und_Diskriminierungserfahrungen_von_Studierenden_PK328.pdf, Abruf: 17.06.15
- Krämer, Angelika (2008): Lehrerurteile – Schülerbeurteilungen. Ergebnisse einer Lehrerbefragung an Grundschulen. In: Rosen, Lisa/Farrokhzad, Schahrzad (Hrsg.): Macht – Kultur – Bildung. Festschrift für Georg Auernheimer. Münster, S. 279-290.
- Kühnle, Edith (2015): Was würden wir bloß ohne sie machen? Eine Geschichte vom Zusammenbruch unseres Pflegesystems ohne Migrantinnen. Quelle: http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/nw_vortrag_kuehnle_2015.pdf (Abruf: 15.11.2017).
- Nohl, Arndt-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden.
- Ofner, Ulrike Selma (2003): Akademikerinnen türkischer Herkunft. Berlin.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin.
- Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. Springer/VS, Wiesbaden.
- Schulze, Alexander/Unger, Rainer/Hradil, Stefan (2008): Bildungschancen und Lernbedingungen an Wiesbadener Grundschulen am Übergang zur Sekundarstufe I. Projekt- und Ergebnisbericht zur Vollerhebung der GrundschülerInnen der 4. Klasse im Schuljahr 2006/07. In: Projektgruppe Sozialbericht zur Bildungsbeteiligung, Amt für Soziale Arbeit, Abteilung Grundsatz und Planung (Hrsg.), Landeshauptstadt Wiesbaden.
- Tepecik, Ebru (2011): Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft. Wiesbaden.
- Weber, Martina (1999): Zuschreibungen gegenüber Mädchen aus eingewanderten türkischen Familien in der gymnasialen Oberstufe. In: Gieseke, Heide/Kuhs, Katharina (Hrsg.): Frauen und Mädchen in



der Migration. Lebenshintergründe und Lebensbewältigung. Frankfurt am Main, S. 45-72.

- Weber, Martina (2003): Heterogenität im Schulalltag. Konstruktion ethnischer und geschlechtlicher Unterschiede. Opladen.
-