



Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung
und Antidiskriminierung



Interkulturelle Grundsensibilisierung

Vertiefende Materialien Schwerpunkt Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Impressum

Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
Landwehrstraße 22
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Autorinnen:

Sophia Garczyk und Ania Szymanska

Redaktion:

Tina Lachmayr

Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

© 2018

IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, VIA Bayern e.V.

Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur im Rahmen des Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ verwendet werden.

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



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Inhalt

	Vorwort	4
1.	Durchführungshinweis	5
2.	Migration und Geschlecht	6
3.	Migration von Frauen nach Deutschland	7
3.1.	Input: Zahlen & Statistiken zu Migrantinnen in Deutschland	9
3.2.	Übung: Migrationsquiz	14
3.3.	Input und Austausch: Kulturelle Eingewöhnung und Migrationsverläufe	19
4.	Stereotype und Vorurteile	22
4.1.	Übung: Standpunkt und Bewegung: Frauenrollen – Männerrollen	22
4.2.	Übung: Wer ist zuerst fertig?	24
4.3.	Übung: Frauen in verschiedenen Kontexten – Arbeit mit Bildern	25
4.4.	Übung: „Die“ Migrantin gibt es nicht	27
4.5.	Übung: Auch mit Kopftuch qualifiziert?	30
4.6.	Input: Islamisches Kopftuch	32
4.7.	Input: Die Wahrnehmungsleiter	33
4.8.	Übung: Genderaspekte und Stereotype in der Beratung	34
5.	Lebensrealitäten von Migrantinnen in Deutschland	36
5.1.	Input: Heterogenität der Lebenslagen und Orientierung von Migranten und Migrantinnen am Beispiel der Sinus- Milieus	36
5.2.	Übung: Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund	38
5.3.	Übung: Frauen mit Fluchthintergrund – spezifische Herausforderungen	45
6.	Literatur	50

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

obwohl heute weltweit immer mehr Frauen migrieren, ist das Thema Migration von Frauen in Forschung und öffentlicher Wahrnehmung lange weitgehend unberücksichtigt geblieben. Statt eines differenzierten Blicks überwiegen in der öffentlichen Migrationsdebatte geschlechtliche Zuschreibungen wie stereotypisierte Opferbilder eingewanderter Frauen oder stereotypisierte Bilder von „mitwandernden“ Frauen. Solche Bilder entsprechen in ihrer Eindimensionalität nicht der Realität und begünstigen Diskriminierungsrisiken. Migration ist (auch) weiblich, Beispiele lassen sich in Deutschland u.a. zu Beginn der Anwerbung von Gastarbeiterinnen bis zur Einwanderung Hochqualifizierter finden.

Die vorliegende Publikation öffnet den Blick auf weibliche Migration, hinterfragt Bilder und gibt Anregungen für einen konstruktiven Diskurs. Sie ist eine Ergänzung zu den Schulungshandbüchern „Grundlagen Interkultureller Kompetenz“ (2013) und „Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“ (2015), die von der IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, angesiedelt beim VIA Bayern e.V., herausgegeben wurden. Die

Publikation soll kein in sich aufbauendes Schulungskonzept darstellen, sondern bietet eine vielfältige Bandbreite an Übungen und Einsatzmöglichkeiten.

Bei der Entwicklung wurden Erfahrungen aus einer zurückliegenden Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit einbezogen. Die IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ entwickelte damals in Kooperation mit dem Projekt „Migrations- und differenzsensibler Arbeitsmarkt (MidA)“ der Forschungs- und Transferstelle GIM, Saarbrücken und der Technischen Hochschule Köln, Institut für interkulturelle Bildung und Entwicklung (INTERKULT) ein Schulungskonzept für Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). An dieser Stelle möchten wir uns ganz herzlich für die produktive Zusammenarbeit und die gewonnenen Anregungen und Ideen bedanken.

Viel Spaß und konstruktive Diskussionen wünscht Ihnen

Tina Lachmayr,
Leitung IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“

1. Durchführungshinweis

„Die“ Migrantin gibt es nicht.

Diese und viele weitere Einsichten erwarten Sie, wenn Sie gemeinsam mit Ihren Seminarteilnehmenden in die Themen Migration und Gender eintauchen.

Diese Schulungsunterlagen sind eine Handreichung für vertiefende Seminare, die für die Besonderheiten und Herausforderungen von Frauen mit Migrations- und Fluchterfahrung sensibilisieren. Zusammen mit der Entwicklung möglicher Strategien sollen sie eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration unterstützen und wenden sich damit an Akteurinnen und Akteure, die – direkt oder indirekt – an diesem Prozess beteiligt sind. Einzelne Seminarbausteine können auch für andere Zielgruppen eingesetzt werden, z. B. für Kolleginnen und Kollegen aus Einrichtungen und Vereinen der Migrationsarbeit, Bildungseinrichtungen, Organisationen und öffentlichen Trägern.

Sie sollten Trainerin oder Trainer¹ für interkulturelle Kompetenz, Diversity oder Antidiskriminierung sein. Über Ihren jeweiligen Schwerpunkt hinaus, sollten Sie mit den Themenbereichen Diversity, Gender, Antidiskriminierungs- und Integrationsarbeit vertraut sein bzw. bereit sein, sich hier weiteres Wissen und einen entsprechenden Erfahrungsschatz anzueignen. Denn die Durchführung und insbesondere Auswertung der Übungen erfordert viel Fingerspitzengefühl und eine klare innere Haltung. Je mehr Sie diese Haltung entwickeln, desto besser sind Sie in der Lage, das was Sie lehren, im Umgang mit den Teilnehmenden vorzuleben. Idealerweise führen Sie das Seminar zu zweit durch.

Die Auswertungen der Übungen sind als moderierende Anteile gedacht. Es ist hilfreich, wenn Sie dafür bewusst in die Rolle einer Moderatorin bzw. eines Moderators wechseln. In dieser Rolle werden die Aussagen der Teilnehmenden nicht bewertet und ihren Eindrücken und Erfahrungen Raum gegeben. Bei Bedarf können Sie nachfragen, Informationen ergänzen oder (z. B. bei stereotypen oder diskriminierenden Äußerungen) sensible Themen aufklären.

Sie können das Handbuch wie einen Baukasten nutzen: Es enthält Seminarbausteine und Methodenvorschläge, die Sie je nach Zielgruppe und Zeitrahmen kombinieren können. Für Ihre Inputs stehen umfangreiche Hintergrundinformationen zur Verfügung. Sie können selbst wählen, wie ausführlich Sie das jeweilige Thema im Seminar behandeln bzw. welchen Teil der Inhalte Sie visualisieren und mit welchem Medium (PowerPoint Präsentation, Flipchart, Metaplanwand etc.).

Da es sich um vertiefende Seminarbausteine handelt, sollten die Teilnehmenden bereits ein interkulturelles Grundlagenseminar besucht haben. Trifft das nicht oder nicht bei allen zu, stellen Sie bitte sicher, dass alle sensibilisierendes Grundwissen zu Kultur/interkultureller Kompetenz erhalten. Sie können hierzu (je nach Kenntnisstand der Teilnehmenden) einzelne Inhalte und Übungen aus Ihrer interkulturellen Trainingstätigkeit mit Elementen aus diesen Schulungsunterlagen verbinden.

¹ Hinweis

Aus förderrechtlichen Gründen und um Barrierefreiheit zu garantieren, berücksichtigen wir in dieser Publikation den Genderaspekt sprachlich, indem wir die weibliche und männliche Sprachform verwenden. Wo möglich, setzen wir neutrale Begriffe ein. Wir weisen darauf hin, dass wir trotz des Verzichts auf Gender-Gap oder * ausdrücklich auch jene Personen einschließen, die sich sozial und/oder biologisch jenseits der binären Geschlechterkategorien positionieren. Wörtliche Zitate sind davon ausgenommen, diese sind im Original übernommen.

2. Migration und Geschlecht

Ähnlich wie die Konstruktion vermeintlich statischer kultureller Identitäten im Themenfeld Migration, existiert auch im Bereich der Geschlechter die gesellschaftliche Vorstellung von statischen geschlechtlichen Identitäten. In beiden Bereichen wird der Einfachheit halber auf Schubladen zurückgegriffen und auf Nuancierung verzichtet. Der Aspekt der binären Geschlechterzuschreibungen ist gar noch mehr betroffen: „Die kulturellen Muster verändern sich. Doch die polarisierende Geschlechtercharakterisierung, die Männer als aktiv und rational und Frauen als passiv und emotional beschreibt, die Konstruktion des weiblichen Geschlechts durch männliche Rollenträger in Kunst, Wissenschaft und Religion als mütterlich, verführerisch und gefährlich, wie von Simone de Beauvoir 1968 in 'Das andere Geschlecht' dargestellt, wirken als kulturelle Vorgaben auch noch in der Gegenwart (Rommel-spacher 1998: 179)“ (Handschuck/ Klawe 2006, S. 279).

In Verbindung mit Migration werden Geschlechterklischees besonders wirksam und „eine neue Polarisierung wird konstruiert, die sich am Leitbild der Gleichheit und nicht an der gelebten Alltagspraxis orientiert. [...] Gleichberechtigung, Selbstständigkeit und Freiheit von deutschen Frauen [wird] der Unterdrückung, Abhängigkeit und Rückständigkeit von zugewanderten Frauen gegenübergestellt. Daran ändert sich auch nichts durch den Nachweis, dass diese dualistische Gegenüberstellung von egalitären und patriarchalischen Geschlechterbeziehungen empirisch nicht haltbar ist (vgl. Gemende 2003: 252)“ (ebd., S. 280). Die Aushandlungsebene und Projektionsfläche der Ge-

schlechter eignet sich besonders „für Konstruktions- und Abgrenzungs- und Abwertungsprozesse, die das 'Schlechte' den Zugewanderten und das 'Gute' der eigenen Gruppe zuschreiben“ (ebd., S. 281).

Insofern ist es wichtig, eine Sensibilisierung anzustoßen, die stereotype Vereinfachungen erkennt und hinterfragt. Dazu gehört auch, über das duale Konzept von 'männlich' und 'weiblich' („Heteronormativität“) hinaus zu gehen und gesellschaftlich angenommene und akzeptierte Vorstellungen von Identität und Normalität produktiv zu irritieren mit dem Ziel, dahinter liegende Konstruktionsprozesse bewusst und Vielfalt sichtbar zu machen.

So eine Genderperspektive begreift „Geschlechterrollen [...] [nicht als] biologisches Phänomen, sondern [...] [als] soziale Zuschreibungen [...]. Sie werden in sozialen Interaktionen und symbolischen Ordnungen konstruiert und sind damit veränderbar. Mit gender werden scheinbare geschlechtsspezifische Fähigkeiten, Zuständigkeiten und Identitäten in Frage gestellt und kritisiert – danach gibt es keine homogene Gruppe von 'Frauen' oder 'Männern' bzw. keine Definition für das was es heißt männlich oder weiblich zu sein“ (Paulussen 2012).

Zentral ist dabei, Geschlechterkonstruktionen und -verhältnisse immer in Verbindung mit gesellschaftlichen Machtstrukturen zu betrachten, um Fragen von sozialer Ungleichheit und Diskriminierung mit in den Blick nehmen zu können.



3. Migration von Frauen nach Deutschland

Das Wort „Migration“ entstammt dem lateinischen „migrare“ (wandern, wegziehen), bzw. „migratio“ (die Wanderung). Es geht hierbei um einen dauerhaften Wechsel des Wohnorts über Staatsgrenzen hinaus. Ob eine Migration freiwillig oder unfreiwillig stattgefunden hat, spielt dabei erstmal keine Rolle.

Die Gruppe der Migrantinnen ist durch große Vielfalt geprägt im Hinblick auf Alter, Nationalität, Bildungshintergrund, Aufenthaltsdauer und rechtlichem Aufenthaltsstatus, familiärer Hintergründen und Geburtsort (in Deutschland oder im Ausland geboren).

Global gesehen steigt der Anteil allein migrierender Frauen immer mehr. Diese haben heute durchschnittlich ein höheres Alter und einen besseren Bildungsstand als früher. Aufgrund von restriktiven Einwanderungsgesetzen ist der Anteil der rechtlich nicht dokumentierten Frauen jedoch höher denn je (vgl. Lutz 2007).

Im Jahr 2017 waren 125 Millionen (48,4 %) der weltweiten Migranten weiblich, in Europa sogar 52 %. Dies liegt daran, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung als Männer haben, wodurch es insgesamt mehr Migrantinnen als Migranten in europäischen Gesellschaften gibt (vgl. Migration Data Portal 2018).

Grundsätzlich migrieren nach Deutschland aus fast allen Teilen der Welt etwas mehr Männer als Frauen. Der Großteil der Migrantinnen kommt aus Europa: „Mit einem Anteil von rund 77 % stammen die meisten Migrantinnen, die in Deutschland leben, aus einem anderen europäischen Land, rund 15 % kommen aus Asien, knapp 4 % aus Afrika und 3 % aus Amerika“ (Ferenchild 2017a, S. 20). Bei einigen Herkunftsländern liegt der Anteil der Frauen höher als der der Männer, diese sind „Thailand (87,1 %), die Philippinen (82,8 %), Weißrussland (70,9 %), Finnland (67,1 %), Brasilien (66,7 %), Estland (64,7 %), die Ukraine (63,3 %) und die Russische Föderation (62,6 %)“ (ebd.).

Es gibt viele Gründe, das Herkunftsland dauerhaft zu verlassen: Nachzug zu Familienangehörigen, prekäre Lebensverhältnisse, Inanspruchnahme von Bildung, Arbeitssuche, Heirat bzw. Liebe, Flucht, klimatische Bedingungen u.v.m. „Je länger die Migration dauert, desto stärker vermischen sich verschiedene Motive und Ursachen der Migration: Wer vor Verfolgung flieht,

muss sich im Zielland eine materielle Perspektive aufbauen. Wer im Zielland eine Ausbildung absolviert hat, bleibt vielleicht dort und zählt dann zu den ArbeitsmigrantInnen. Wer in einem anderen Land als dem Herkunftsland lebt, lernt dort vielleicht eineN EhepartnerIn kennen und gründet eine Familie. Migration kann also sowohl temporär, wie auch dauerhaft sein. Sie kann erzwungen erfolgen wie auch freiwillig. Aus einer freiwilligen Migration, für ein paar Jahre geplant, kann ein erzwungenes Bleiben im Zielland werden, wenn zum Beispiel die Lebensgrundlage im Herkunftsland wegbricht. Die Grenzen zwischen den einzelnen Kategorien sind also fließend“ (Ferenchild 2017b, S. 2).

Individuelle berufliche Ambitionen können ausschlaggebend für Migration sein, wobei sich hier deutliche Unterschiede zeigen zwischen den verschiedenen Zuwanderungsmöglichkeiten: Frauen, die über die regulierte Zuwanderung für Hochqualifizierte nach Deutschland gekommen sind, sind mit sehr viel weniger Zugangsbarrieren konfrontiert als Frauen, die nicht über diesen Weg migriert sind: „Zusätzlich zu Ausschlussmechanismen, durch die Qualifikation von Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik entwertet werden, erfahren viele hochqualifizierte Migrantinnen, die ohne Arbeitsvertrag eingereist sind, eine Dequalifizierung ihrer ausländischen Abschlüsse durch die Arbeitsvermittlung und potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Langfristige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ist eine Erfahrung, die viele hochqualifizierte Migrantinnen machen, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten. Darüber hinaus ist [...] der Zugang zum Arbeitsmarkt für viele nur über einen Berufswechsel möglich [...]. Während es manchen gelingt, zu einem anderen hochrangigen Beruf zu wechseln, ist für viele Frauen der Wechsel zu einem Beruf üblich, der unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ist und der typischerweise von Frauen ausgeübt wird“ (Jungwirth/ Grigoleit/ Wolfram/ Bouffier 2012, 23).

Verbreitete Arbeitsbereiche von Migrantinnen sind der Pflege- und Gesundheitsbereich, die Landwirtschaft, die Textilbranche sowie die Bereiche Unterhaltung und Gastronomie. Migrantinnen sind aber auch als Selbstständige tätig: Jeder sechste Selbstständige hat einen Migrationshintergrund (ca. 750.000), der Anteil an Frauen liegt bei ca. einem Drittel (vgl. Kronenbitter 2016). Migranten machen sich insgesamt häufiger

selbstständig als Deutsche ohne Migrationshintergrund, „allerdings scheint dies häufig eine Reaktion auf ihre schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt zu sein. Dafür spricht auch, dass Migranten keineswegs risikobereiter sind als die einheimische Bevölkerung. Die Unternehmen, die sie gründen, sind aber im Schnitt nicht weniger innovativ als die anderer Gründer und sogar im Mittel deutlich größer. Damit, so scheint es, machen Migranten aus der Not eine Tugend und fördern ihre persönliche ökonomische und gesellschaftliche Integration. Mit ihrer Initiative liefern sie einen wichtigen Beitrag für die deutsche Wirtschaft – nicht zuletzt dadurch, dass sie mit ihren Unternehmensgründungen besonders häufig Arbeitsplätze schaffen“ (Brixy/ Sternberg/ Vorderwülbecke 2011, S.1).

Besonders im Bereich der Arbeitsmigration spielen nicht nur persönliche Entscheidungen eine Rolle bei der Migration, auch strukturelle Gegebenheiten auf dem Weltmarkt stellen Einflussfaktoren dar: „Die internationale Arbeitsteilung [...] führt dazu, dass auf der einen Seite billige Arbeitskräfte sowohl in den exportorientierten Industrien der [sogenannten] Drittweltländer wie auch im Industrie- und Dienstleistungssektor des Nordens (insbesondere Westeuropa und Nordamerika) benötigt werden. Auf der anderen Seite sind die Länder des Südens interessiert, das Problem der Arbeitslosigkeit dadurch zu bewältigen, indem sie Teile ihrer Bevölkerung zur Abwanderung in andere Länder motivieren (bekannte Beispiele hierfür sind Italien und die Philippinen). Außerdem besteht ein wesentlicher Zusammenhang zwischen dem hohen Bedarf an Migrantinnen im häuslichen Dienstleistungsbereich und der steigenden Beschäftigung von Frauen in westlichen Ländern, insbesondere in größeren Städten“ (Prodoliet 2001).

Migrantinnen sind (ebenso wie Migranten) mit starken Vorurteilen konfrontiert, die der real existierenden Vielfalt nicht gerecht werden. Sowohl Medien als auch Forschung sind geprägt „vom Bild des heldenhaften Pioniers, der in die Fremde zieht, um tatkräftig eine neue Existenz aufzubauen. Frauen figurieren in diesem Klischee lediglich als Anhängsel. Der Mann wandert entweder allein oder er wandert voraus und holt seine Angehörigen nach bzw. er wandert im Familienverband, und die Frau wandert mit“ (ebd.).

Werden Migrantinnen wahrgenommen, so verschwinden oft individuelle Beweggründe und Biographien in Schubladen wie „Putzfrau, Prostituierte und Pflegerin im Altersheim – dieses gängige Klischee der ‚Migrantin‘ in Medien und Alltag ist richtig und falsch zugleich. Es widerspiegelt die untergeordnete Position vieler Migrantinnen, die Ausbeutungsverhältnisse, denen sie unterworfen sind, und das enge Spektrum von Existenz- und Verdienstmöglichkeiten, die ihnen legal zur Verfügung gestellt werden. Wenn von Migrantinnen die Rede ist, denkt kaum jemand an die Computer-Spezialistin, die Universitätsprofessorin, die Sozialarbeiterin oder die Zahntechnikerin. Und ebenso wenig denkt man an selbständig Entscheidungsfähige, an Frauen, die ihr Leben eigenständig gestalten“ (ebd.).

Migrierte Frauen wurden zum ersten Mal von der Öffentlichkeit beachtet, als sich heraus stellte, „dass sie den Staat etwas kosteten und Institutionen wie Schulen und Gesundheitsdienste mit ihren herkömmlichen Ansätzen im Umgang mit ihnen in Konflikte gerieten [...]. Migrantinnen verhielten sich offenbar nicht wie einheimische Frauen, insbesondere bei Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung“ (ebd.).

Migrantinnen sind im Vergleich häufiger von Gewalt betroffen und sind insgesamt stärker gesundheitlich belastet, was mit verschiedenen „Faktoren zusammen[hängt], wie der sozialen Lage, dem geringeren Bildungs- und Ausbildungsniveau, dem Mangel an beruflichen und sozialen Einbindungen sowie dem Fehlen eines vertrauensvollen, engen Beziehungsnetzes“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2014).

Nicht zuletzt sind Migrantinnen vielfältigen Diskriminierungsrisiken, wie z. B. „rechtlichen Diskriminierungen durch das Ausländerrecht und sozialen Diskriminierungen auf dem Wohnungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgesetzt und in der Reichweite persönlicher sozialer Netze begrenzt. Als Arbeiterin ist die Ausländerin auf statusniedrige, unattraktive und mit hoher Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit betroffene Arbeitsplätze verwiesen (Gemende 2003: 264)“ (Handschuck/ Klawe 2006, S. 283).

3.1. Input: Zahlen & Statistiken zu Migrantinnen in Deutschland

Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Statistiken sind schnell überholt. Sie sollten deshalb immer wieder geprüft und aktualisiert werden. Brauchbare Statistiken finden Sie beispielsweise unter:

Statista – Das Statistik-Portal:

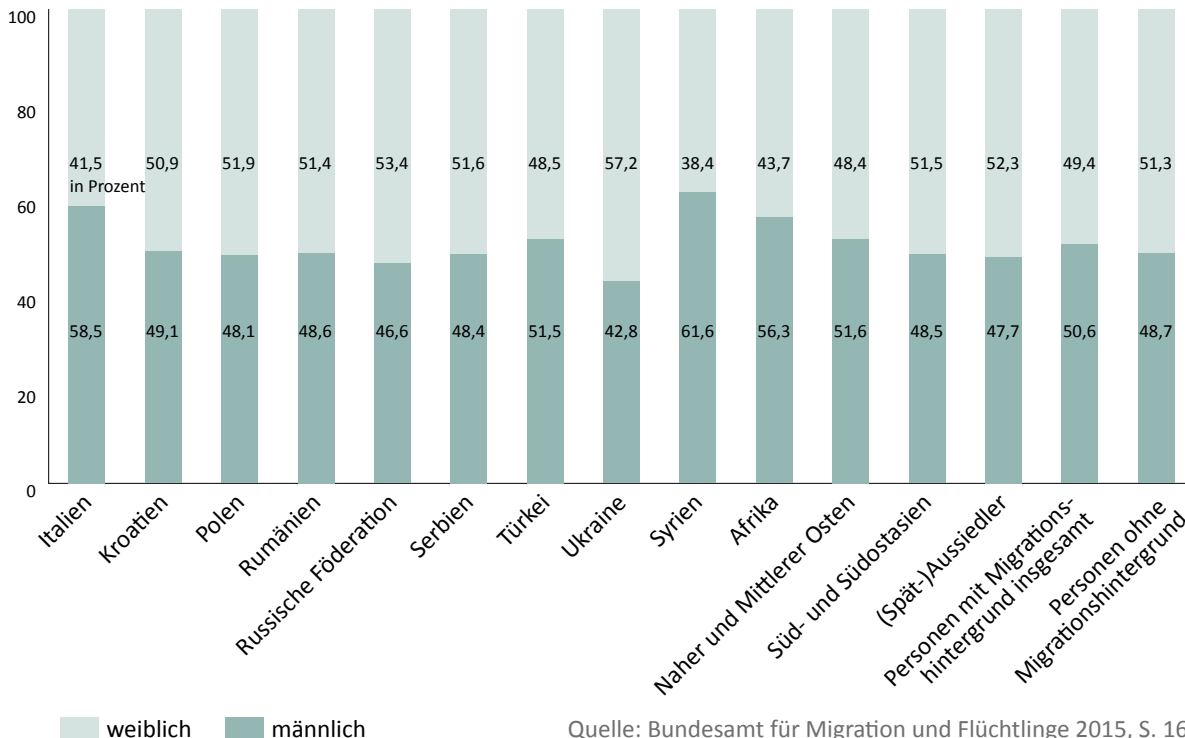
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/14271/umfrage/deutschland-anteil-auslaender-an-bevoelkerung/>
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/730184/umfrage/migrationshintergrund-der-frauen-in-deutschland-nach-alter/>
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28347/umfrage/zuwanderung-nach-deutschland/>

Statistisches Bundesamt

- <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.html;jsessionid=2C2DDF67B95C5A8830259E37693D99F9.InternetLive2>

In der traditionellen Migrationsforschung wurden Migrantinnen nicht gesondert betrachtet. Migration wurde als männliches Phänomen betrachtet. Erst seit den späten 1990er Jahren wird gefordert, dass Migrantinnen in Forschungsdesigns und in der Arbeitsmarktpolitik eigenständig berücksichtigt und in den Analysen in ihren Motiven und Strategien als Akteurinnen ernst genommen werden. Dazu ist es erforderlich, die Statistiken über Menschen mit Migrationshintergrund nach Geschlecht differenziert auszuweisen und geschlechtervergleichende Analysen in allen Studien zu Migration zu integrieren. Unterstützende arbeitspolitische Maßnahmen können für Migrantinnen nur sinnvoll greifen, wenn die Hindernisse und Benachteiligung für migrierte Frauen differenziert aufgezeigt werden.

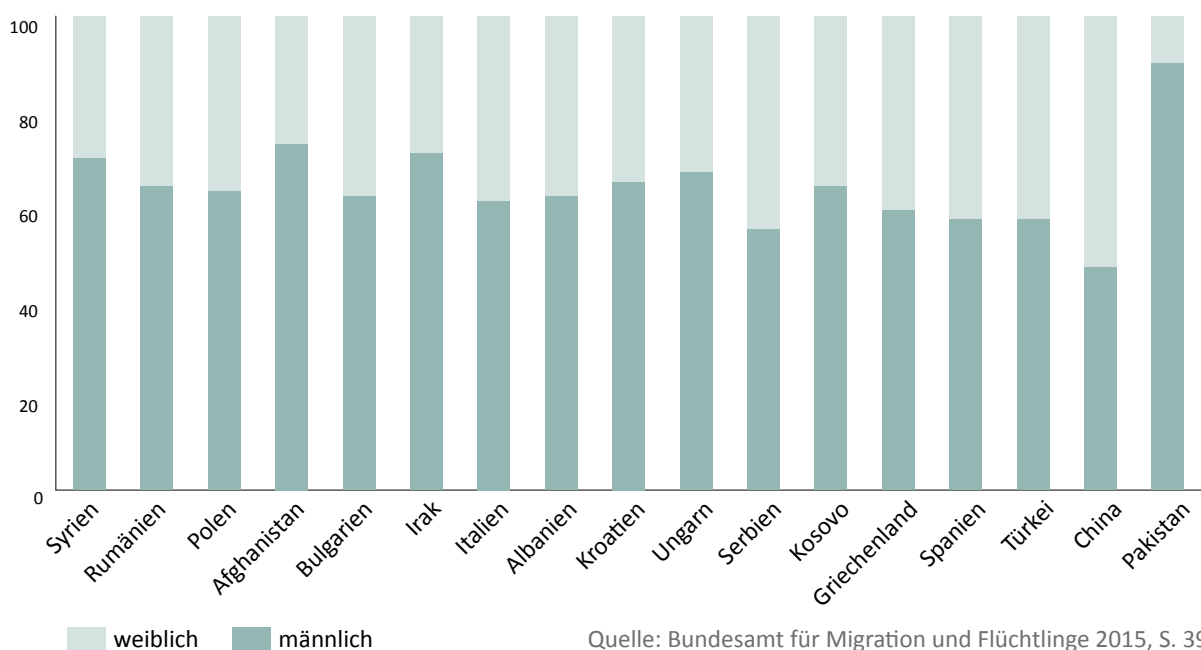
Geschlechtsstruktur der Personen mit Migrationshintergrund nach ausgewählten Herkunftsländern/ -regionen 2015



„Ein Blick auf die Geschlechtsstruktur der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zeigt, dass der Männeranteil etwas höher ist als der Frauenanteil (50,6 % zu 49,4 %) [...]. Bei den einzelnen Gruppen sind jedoch nach Herkunftsland bzw. -region zum Teil deutliche Unterschiede festzustellen. Ein überproportionaler Frauenanteil ist insbesondere bei Personen mit ukrainischem und russischem Migrationshintergrund zu verzeichnen. Ein deutlich höherer Männeranteil zeigt sich dagegen bei der Bevölkerung mit nordafrikanischem, syrischem und italienischem Migrationshintergrund“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015, S. 166). Diese Unterschiede in der Verteilung der Geschlechter in Bezug auf Nationalitätä-

ten sind zum einen zurückzuführen auf Heiratsmigration „aus bestimmten Herkunftsländern, zum anderen [auf] die – eher männlich geprägte – Arbeits- und Fluchtmigration“ (Rühl 2009, S. 37). „Heiratsmigration ist in vielen Fällen eine Möglichkeit für Frauen, ihren Lebensstandard zu verbessern. Die soziale Mobilität nach oben ist durch diese Option für Frauen deutlich höher als für Männer. [...] Obwohl der ‚Traum vom besseren Leben‘ durch Heiratsmigration oft zum Alptraum für die betreffenden Frauen werden kann, da sie sich in komplexe Abhängigkeitsverhältnisse begeben, ist diese Form der Migration nach wie vor eine wichtige Überlebensstrategie für Frauen“ (Prodoliet 2001).

Zuzüge von ausländischen Staatsangehörigen nach Herkunftsland und Geschlecht im Jahr 2015

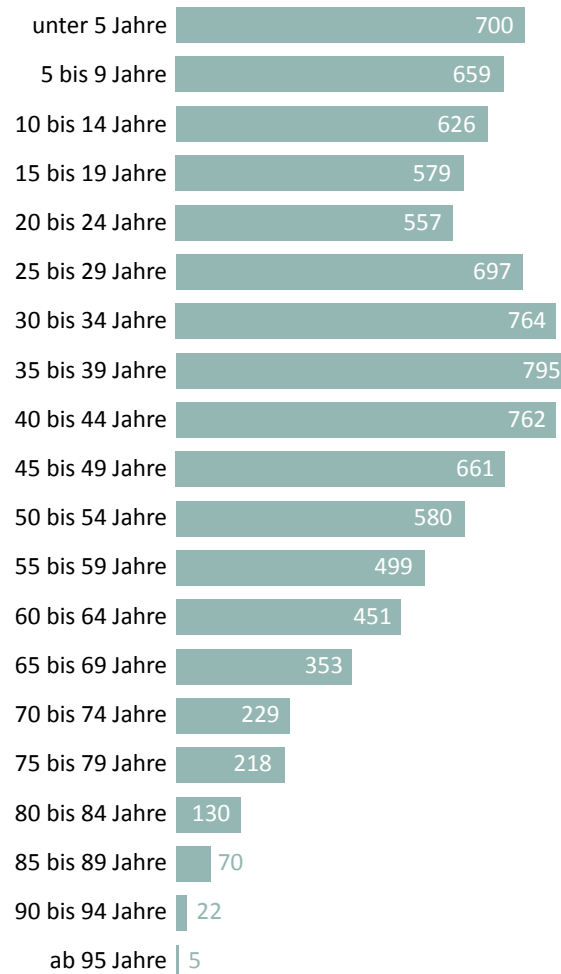


„Betrachtet man einzelne Herkunftsländer, so zeigt sich, dass einige Länder durch einen überproportional hohen Frauen- bzw. Männeranteil an den Zuzügen gekennzeichnet sind [...]. Herkunftsländer mit hohem Frauenanteil an den ausländischen Zugezogenen sind Thailand (72,4 %), Kasachstan (61,1 %) und die Russische Föderation (60,2 %). Ein überproportional hoher Männeranteil an den ausländischen Zugezogenen ist für die Herkunftsländer Pakistan (90,2 %), Marokko (77,7 %), Somalia (74,9 %), Afghanistan (73,2 %), Irak (71,4 %) und Syrien (70,8 %) festzustellen“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015, S. 38).

Im Jahr 2015 wurde „ein Drittel (34,3 %) aller Aufenthaltserlaubnisse zum Zweck der Beschäftigung [...] an Frauen erteilt. Bei Drittstaatsangehörigen aus der Russischen Föderation stellten Frauen sogar etwa zwei Drittel (67,6 %) aller im Jahr 2015 eingereisten Beschäftigten, im Falle der Ukraine waren es fast drei Viertel (73,5 %), bei georgischen Staatsangehörigen vier Fünftel. Der hohe Frauenanteil dieser drei Länder lässt sich durch die Zahl der Au-Pair- Beschäftigten aus diesen Herkunftsländern erklären [...]. Im Unterschied dazu sind Frauen im Falle Serbiens, Bosnien-Herzegowinas, Indiens und der Türkei deutlich unterrepräsentiert. Bei Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen, ist im Vergleich zur Gesamtheit der Beschäftigten ein deutlich höherer Frauenanteil festzustellen (56,3 %) [...]. Dagegen ist ihr Anteil bei qualifizierten Beschäftigungen mit etwa einem Fünftel (22,0 %) deutlich geringer“ (ebd., S. 57).

„Trotz eines fast ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den Eingebürgerten (Frauenanteil 2015: 53,2 %) insgesamt zeigen sich bei Betrachtung einzelner Herkunftsländer zum Teil deutliche Unterschiede. So weisen etwa Eingebürgerte aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten einen deutlich überproportionalen Frauenanteil auf. Jeweils mehr als zwei Drittel der im Jahr 2015 Eingebürgerten aus Lettland (75,2 %), Litauen (74,5 %), der Slowakei (74,4 %), Polen (71,6 %) und Rumänien (69,9 %) waren Frauen. Ein hoher Frauenanteil wurde auch bei Eingebürgerten von den Philippinen (84,6 %) und Thailand (77,4 %) registriert. Weniger als ein Drittel betrug der Frauenanteil dagegen bei Eingebürgerten aus Tunesien (32,6 %) und Ägypten (32,2 %). Diese Differenzen sind auf die unterschiedlichen Migrationsmuster (z. B. Heirats-, Arbeits-, Fluchtmigration) und die daraus resultierende unterschiedliche Geschlechtsstruktur der einzelnen Nationalitäten in Deutschland zurückzuführen“ (ebd., S. 177).

Anzahl der Frauen in Deutschland mit Migrationshintergrund nach Altersgruppen im Jahr 2017 (in 1.000)



Quelle: Statista – das Statistik-Portal 2018b



Exkurs: Asyl und Flucht nach Deutschland

Da in den letzten Jahren das Thema Asyl und Flucht nicht nur in Trainings sehr präsent ist, erfolgt hier eine kurze Vertiefung des Themas.

Asylerstanträge 2017 im Jahr 2017 nach Geschlecht und Altersgruppen

Altersgruppen	insgesamt		Asylerstanträge				prozentualer Anteil männlicher Antragsteller innerhalb der Altersgruppen	prozentualer Anteil weiblicher Antragsteller innerhalb der Altersgruppen
			Aufteilung der männlichen Antragsteller nach Altersgruppen		Aufteilung der weiblichen Antragsteller nach Altersgruppen			
bis unter 4 Jahre	46.096	23,2 %	23.823	19,9 %	22.273	28,4 %	51,7 %	48,3 %
vo 4 bis unter 6 Jahre	6.267	3,2 %	3.285	2,7 %	2.982	3,8 %	52,4 %	47,6 %
von 6 bis unter 11 Jahre	13.834	7,0 %	7.266	6,1 %	6.568	8,4 %	52,5 %	47,5 %
von 11 bis unter 16 Jahre	11.890	6,0 %	6.768	5,6 %	5.122	6,5 %	56,9 %	43,1 %
von 16 bis unter 18 Jahre	11.120	5,6 %	8.630	7,2 %	2.490	3,2 %	77,6 %	22,4 %
von 18 bis unter 25 Jahre	37.385	18,9 %	27.004	22,5 %	10.381	13,2 %	72,2 %	27,8 %
von 25 bis unter 30 Jahre	22.525	11,4 %	14.979	12,5 %	7.546	9,6 %	66,5 %	33,5 %
von 30 bis unter 35 Jahre	17.105	8,6 %	10.334	8,6 %	6.771	8,6 %	60,4 %	39,6 %
von 35 bis unter 40 Jahre	11.862	6,0 %	6.850	5,7 %	5.012	6,4 %	57,7 %	42,3 %
von 40 bis unter 45 Jahre	7.580	3,8 %	4.268	3,6 %	3.312	4,2 %	56,3 %	43,7 %
von 45 bis unter 50 Jahre	4.964	2,5 %	2.782	2,3 %	2.182	2,8 %	56,0 %	44,0 %
von 50 bis unter 55 Jahre	3.066	1,5 %	1.680	1,4 %	1.386	1,8 %	54,8 %	45,2 %
von 55 bis unter 60 Jahre	2.057	1,0 %	1.037	0,9 %	1.020	1,3 %	50,4 %	49,6 %
von 60 bis unter 65 Jahre	1.291	0,7 %	646	0,5 %	645	0,8 %	50,0 %	50,0 %
65 Jahre und älter	1.275	0,6 %	552	0,5 %	723	0,9 %	43,3 %	56,7 %
Insgesamt	198.317	100,0 %	119.904	100,0 %	78.413	100,0 %	60,5 %	39,5 %

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a, S. 24

In der Altersgruppe 16-30 Jahre befinden sich weitaus mehr männliche als weibliche Asylantragsteller.

Hauptstaatsangehörige (Asylerstanträge) im Jahr 2017 nach Geschlecht

Staatsangehörigkeit	insgesamt	Asylerstanträge			
		männliche Antragsteller		weiblicher Antragsteller	
Syrien, Arab. Rep.	48.974	24.970	51,0 %	24.004	49,0 %
Irak	21.930	11.670	53,2 %	10.260	46,8 %
Afghanistan	16.423	10.863	66,1 %	5.560	33,9 %
Eritrea	10.226	6.913	67,6 %	3.313	32,4 %
Iran, Islam. Rep.	8.608	5.009	58,2 %	3.599	41,8 %
Türkei	8.027	5.209	64,9 %	2.818	35,1 %
Nigeria	7.811	4.495	57,5 %	3.316	42,5 %
Somalia	6.836	4.427	64,8 %	2.409	35,2 %
Russ. Föderation	4.884	2.487	50,9 %	2.397	49,1 %
Ungeklärt	4.067	2.477	60,9 %	1.590	39,1 %
Summe Top-Ten	137.786	78.520	57,0 %	59.266	43,0 %
sonstige	60.531	41.384	68,4 %	19.147	31,6 %
Insgesamt	198.317	119.904	60,5 %	78.413	39,5 %

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a, S. 24

Gewährung auf Flüchtlingsschutz aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung im Jahr 2017

Staatsangehörigkeit	Anerkennung als Flüchtling aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung gem. § 3 b Abs. 1 Nr. 4 AsylG (ohne Familienflüchtlingsschutz)			
	insgesamt	davon aufgrund nichtstaatlicher Verfolgung	davon auf grund staatlicher Verfolgung	davon keine Prüfung erfolgt/ sonstige
Afghanistan	4.899	4.075	460	364
Irak	3.433	2.995	172	266
Syrien, Arab. Republik	2.483	439	1.608	436
Somalia	2.273	2.042	48	183
Iran, Islam. Republik	1.815	168	1.584	63
Eritrea	1.335	121	1.105	109
Nigeria	898	729	96	73
Ungeklärt	339	79	224	36
Guinea	322	268	40	14
Äthiopien	290	132	126	32
Summe Top-Ten	18.087	11.048	5.463	1.576
sonstige	2.023	902	989	132
Insgesamt	20.110	11.950	6.452	1.708

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a, S. 55

„In § 3 b Abs. 1 Nr. 4 AsylG ist ausdrücklich geregelt, dass eine Verfolgung wegen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe auch dann vorliegen kann, wenn sie allein an das Geschlecht oder die geschlechtliche Identität anknüpft. Die Annahme einer allein an das Geschlecht anknüpfenden politischen Verfolgung setzt dabei voraus, dass Mädchen und Frauen oder Knaben und Männer im betreffenden Staat eine „bestimmte soziale Gruppe“ bilden, die nach den Vorgaben des § 3 b AsylG zu definieren ist. Es ist vom Bundesamt im Einzelfall zu prüfen, ob z. B. bei geltend gemachter Gefahr von Genitalverstümmelung, Ehrenmorden, Zwangsverheiratung, häuslicher Gewalt oder Mitgiftmorden eine Flüchtlingsanerkennung zu gewähren ist.“

Im Jahr 2017 wurden 20.110 Personen aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung als Flüchtling anerkannt. Dies entspricht 22,3 % der Entscheidungen, bei denen die materiellen Voraussetzungen einer Flüchtlingsanerkennung (ohne Familienflüchtlingsschutz) festgestellt wurden“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018a), S. 55)

3.2. Übung: Migrationsquiz

Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden (TN) füllen ein Quiz aus, indem sie Fragen zum Thema Migration beantworten und erfahren dabei wichtige Daten und Fakten zum Thema.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN sind auf das Thema Migration eingestimmt. ■ Die TN können ihr Wissen überprüfen und erweitern.
Zeit	ca. 45 Minuten (davon 5 Minuten reine Ausfüllzeit. Die Auswertung des Quiz ist mit Input verbunden (s.u.))
Material	Kopiervorlage Migrationsquiz
Quelle	IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“
Durchführung	Die TN werden gebeten, das Arbeitsblatt „Migrationsquiz“ in Einzelarbeit auszufüllen (siehe Kopiervorlage). Die Ergebnisse werden kurz im Plenum besprochen: Zu jeder Antwort kann der Trainer oder die Trainerin Hintergrundwissen vermitteln (siehe Input bei den Lösungen).

Fragen und Lösungen

1. Spielt bei der Erhebung des Migrationshintergrundes der Geburtsort der Eltern eine Rolle?

Antwort: Ja

Hintergrundinformationen:

Der Begriff „Migrationshintergrund“ ist grundsätzlich vielseitig und nicht eindeutig.

Eine Definition vom Statistischen Bundesamt lautet: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.“

Die Vertriebenen des Zweiten Weltkrieges und ihre Nachkommen gehören nicht zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund, da sie selbst und ihre Eltern mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind.“

Quelle: Statistisches Bundesamt (2018b)

2. In der BRD lag der Anteil von ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern im Jahr 2017 bei:

Antwort: 11,3%

Hintergrundinformationen:

„Ausländer/innen sind [...] Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind, d.h. keine deutsche Staatsbürgerschaft

besitzen, aber in Deutschland melderechtlich erfasst sind. Dazu zählen auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Ausländer/innen gehören zu den Personen mit Migrationshintergrund. Sie können in Deutschland geboren oder zugewandert sein.“

Quelle: Statista – das Statistik-Portal (2018a)

3. In der BRD lag der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund im Jahr 2017 bei:

Antwort: 23,6 %

Hintergrundinformationen:

„Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist. Also alle Ausländer, (Spät-) Aussiedler und Eingebürgerten sowie alle Personen, die zwar mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind, bei denen aber mindestens ein Elternteil Ausländer, (Spät-)Aussiedler oder Eingebürgerter ist“ (Bundeszentrale für politische Bildung 2018a).

Einen Migrationshintergrund hatten im Jahr 2017 19,3 Millionen Menschen in Deutschland, wovon 13,2 Millionen Menschen selbst zugewandert waren. 51 % der Menschen mit Migrationshintergrund besaßen die deutsche Staatsbürgerschaft, sowie 14 % die türkische, 11 % die polnische, 7 % die russische, 6 % die kasachische und 4 % die rumänische Staatsbürgerschaft.

4. Aus welchem Land sind im Jahr 2017 die meisten Menschen nach Deutschland gezogen?

Antwort: Rumänien

Hintergrundinformationen:

2017 sind laut den Angaben des Ausländerzentralregisters knapp 1,2 Millionen Personen nach Deutschland zugewandert, ca. 640.000 Personen haben im selben Jahr das Land verlassen. Daraus ergibt sich ein „Wanderungsüberschuss“ von ca. 535.000 Menschen. Zuwanderung spielt zukünftig verstärkt eine entscheidende Rolle in Bezug auf die Konsequenzen des demographischen Wandels: Es muss jährlich einen Wanderungsüberschuss von 400.000 Personen geben, um die Alterung der Bevölkerung und damit auch die ökonomischen Folgen abzumildern.

Rumänien ist mit Bulgarien am 1. Januar 2007 der EU beigetreten, seit Anfang 2014 gelten für Einwanderer und Einwandererinnen dieser beiden Länder keine Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit mehr, was zu einem erhöhten Zuzug führt. Im Jahr 2017 sind insgesamt 194.420 Personen aus Rumänien nach Deutschland gezogen, davon ca. 35 % Frauen.

Migration hängt auch stark mit dem „Wohlstandsgefälle zwischen den `alten´ EU-Mitgliedstaaten und den `neuen´ Mitgliedern zusammen. Seit Jahren verlassen vor allem junge Menschen die östlichen Staaten Bulgarien, Rumänien oder Polen und suchen in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und anderswo ein neues Zuhause – zumindest vorübergehend. Daneben hat die Wirtschaftskrise, von der sich große Teile Südeuropas bis heute nicht erholt haben, eine neue Süd-Nord-Wanderung in Europa ausgelöst.

„[...] [D]ie innereuropäischen Wanderungen bergen auch Gefahren. So fürchten viele Menschen im wohlhabenderen Teil Europas, dass gerade Zuwanderer aus ärmeren EU-Staaten als `Sozialtouristen´ nach Westeuropa kommen. Auch Ängste davor, dass Zuwanderer das Lohnniveau senken, sind weit verbreitet. In der Realität ist all dies bislang nicht in nennenswertem Ausmaß geschehen. Langfristig könnten eher die Herkunftsländer der Migranten unter der Abwanderung leiden: Sie verlieren viele gut qualifizierte Arbeitskräfte, die sie gerade bei der Modernisierung der Gesellschaften und dem angestrebten Aufholprozess gegenüber den wirtschaftsstarken EU-Ländern brauchen“ (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2017).

Quellen: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2017); Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2014); Bundesamt für Migration

und Flüchtlinge (2018b); Statistisches Bundesamt (2018a); Statista – das Statistik-Portal (2018c)

5. Wieviel Prozent der im Jahr 2017 zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG nach Deutschland eingewanderten Personen waren weiblich?

Antwort: 28,5 %

Hintergrundinformationen:

Insgesamt gaben 48.523 Personen diesen Einwanderungsgrund an, davon 13.834 Frauen. § 18 AufenthG bezeichnet ein Gesetz, das den Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit regelt.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a, S. 88

6. Aus welchem Land sind 2017 die meisten weiblichen Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG nach Deutschland eingereist?

Antwort: 40,7 % der weiblichen Drittstaatsangehörigen kamen aus den Vereinigten Staaten (1.523 Personen).

Hintergrundinformationen:

Mit Drittstaatsangehörigen werden Menschen bezeichnet, die keine Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union haben.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018a, S. 88

7. Wie viele Menschen waren 2017 weltweit auf der Flucht?

Antwort: 68,5 Mio.

Hintergrundinformationen:

Im Jahr 2017 waren fast drei Millionen mehr Menschen auf der Flucht als im Vorjahr. „Viele von ihnen sind mehrfach vertrieben worden. Zwei Drittel der Flüchtlinge kommen aus nur fünf Ländern: Syrien, Afghanistan, Südsudan, Myanmar und Somalia. Würde auch nur in einem dieser Länder der Konflikt enden, hätte das wesentliche Auswirkungen auf das Gesamtbild. [...] Während in Deutschland die Zahlen drastisch gefallen sind, gibt es weltweit immer mehr Flüchtlinge. Krieg, Gewalt und Verfolgung haben die Zahl der Menschen auf der Flucht auf ein Rekordniveau steigen lassen – im fünften Jahr in Folge. Hauptursachen waren die Krise in der Demokratischen Republik Kongo, der Krieg im Südsudan und die Flucht Hunderttausender Rohingya-

Flüchtlinge aus Myanmar nach Bangladesch. Und es sind in überwältigender Mehrheit arme Länder, die die Flüchtlinge aufnehmen: Dort leben 85 Prozent von ihnen. In Europa gehen die Ankunftsahlen von Schutzsuchenden hingegen zurück“ (UNHCR 2018).

8. Aus welchem Land kamen 2017 die meisten Geflüchteten nach Deutschland?

Antwort: Syrien

Hintergrundinformationen:

„Im Jahr 2017 wurden ca. 198.000 Asylersanträge in Deutschland gestellt. Damit lag die Zahl der Erstanträge in etwa auf dem Niveau des Jahres 2014. Hierin sind auch verzögerte Antragstellungen enthalten, die sich aus dem Rückstau der Vorjahre ergeben, so dass die Zahl der tatsächlich in 2017 neu eingereisten Asylsuchenden bei knapp 187.000 Personen lag (2016: ca. 280.000, 2015: ca. 890.000)“ (Pro Asyl 2017).

Hauptherkunftsländer Asylsuchender in Deutschland waren im Jahr 2017: Syrien (48 974), Irak (21 930) und Afghanistan (16 423). Seit Dezember 2015 handelt es sich um diese drei Hauptherkunftsländer, zuvor waren es Syrien, Albanien und Kosovo (Bundeszentrale für politische Bildung 2018b).

Ein Geflüchteter im engeren Sinne ist eine Person, die als Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) anerkannt wurde. Die GFK ist die wichtigste völkerrechtliche Vereinbarung darüber, wer als Flüchtling anerkannt wird und damit international Schutz genießt. Sie stammt aus dem Jahr 1951. Weit über 100 Staaten, auch Deutschland, haben sie unterzeichnet. Im deutschen Aufenthaltsrecht ist festgelegt,

dass niemand abgeschoben werden darf, der die Flüchtlingsdefinition der GFK erfüllt. Dies ist jemand, „der sich aus der begründeten Furcht vor Verfolgung aus Gründen der Rasse², Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen einer politischen Überzeugung außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will; oder der sich als staatenlos infolge solcher Ereignisse außerhalb des Landes befindet, in welchem er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte, und nicht dorthin zurückkehren kann oder wegen der erwähnten Befürchtungen nicht dorthin zurückkehren will“ (UNHCR 2015 (1967), S. 6).

9. Wie hoch war die Gesamtschutzquote im Jahr 2017?

Antwort: 43,4 %

Hintergrundinformationen:

„Die sogenannte Gesamtschutzquote berechnet sich aus diesen verschiedenen Schutzformen. Sie besteht aus der Anzahl der Asylanerkennungen, der Gewährungen von Flüchtlingsschutz und der Feststellungen eines Abschiebeverbotes bezogen auf die Gesamtzahl der Entscheidungen im betreffenden Zeitraum“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).

„Immer weniger Flüchtlinge erhalten den GFK-Status. Syrische Asylsuchende beispielsweise erhielten zwar auch in 2017 zu nahezu 100 Prozent Schutz³ – allerdings bekamen nur etwa 38 Prozent von ihnen den GFK-Flüchtlingsstatus, 61 Prozent hingegen subsidiären Schutz. Die gleiche Entwicklung lässt sich bei eritreischen Asylsuchenden beobachten: Erhielten 2015

2 Zum Begriff „Rasse“: Es gibt keine Menschenrassen, aber eine rassistische Ideologie und Diskriminierungsform (Rassismus), die sich auf die willkürliche Konstruktion von Hautfarben beruft. Unter Rassismus wird auch die Diskriminierung auf Grund der ethnischen, kulturellen und nationalen Herkunft verstanden. „Rassismus ist historisch tief verwurzelt und weist, ähnlich wie andere Diskriminierungsformen, eine spezifische Geschichte auf (z. B. in der deutschen Kolonialgeschichte). Das Phänomen äußert sich in psychischer und physischer Gewalt, individuellen, die Menschenwürde angreifenden Handlungen sowie in sozialer, politischer und wirtschaftlicher Ausgrenzung. Dennoch wird Rassismus oftmals verleugnet und seine Tragweite verharmlost bzw. unterschätzt.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2006).

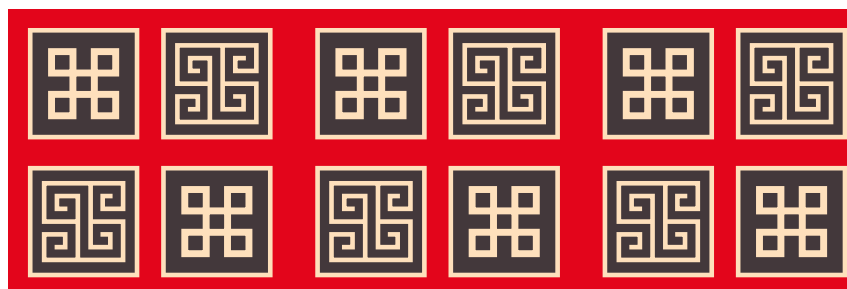
3 Subsidiärer Schutz bedeutet, dass eine Aufenthaltserlaubnis zunächst für ein Jahr (bei Verlängerung für jeweils zwei weitere Jahre) erteilt wird, „wenn weder der Flüchtlingsschutz noch die Asylberechtigung gewährt werden können und im Herkunftsland ernsthafter Schaden droht. [...] Als ernsthafter Schaden gilt: Die Verhängung oder Vollstreckung der Todesstrafe, Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung oder eine ernsthafte individuelle Bedrohung des Lebens oder der Unversehrtheit einer Zivilperson infolge willkürlicher Gewalt im Rahmen eines internationalen oder innerstaatlichen bewaffneten Konflikts“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016).

noch über 95 Prozent von ihnen den GFK-Flüchtlingsschutz, waren es 2016 noch 81 Prozent und 2017 nur etwa 54 Prozent. Die Quote der eritreischen Flüchtlinge, die den GFK-Status erhalten, hat sich in zwei Jahren also fast halbiert, ohne dass sich die Situation in Eritrea verbessert hätte.

Die veränderte Entscheidungspraxis des BAMF folgt vielmehr dem politischen Ziel, den nunmehr nur subsidiär Geschützten Integrationschancen und Rechte vorzuenthalten – allen voran das Recht auf Familiennachzug. Parallel dazu verbreitet sich in der Öffentlichkeit der Irrglaube, subsidiär Geschützte seien ohnehin nur vorübergehend im Land. Richtig ist: Auch bei subsidiär geschützten Menschen ist von einem dauerhaften Aufenthalt auszugehen.

Die Ablehnungsquote ist im vergangenen Jahr erneut deutlich gestiegen. So wurde mehr als die Hälfte aller afghanischen Flüchtlinge abgelehnt, nur noch circa 47 Prozent erhielten überhaupt Schutz (2015: ca. 78 Prozent, 2016: ca. 61 Prozent). Dies steht in augenfälligem Widerspruch zur Entwicklung im Land selbst: Die Taliban haben einer BBC-Studie zufolge wieder in bis zu 70 Prozent des Landes teilweise erheblichen Einfluss. Die Zahl der zivilen Opfer ist auf Rekordniveau.

Auch bei irakischen Asylsuchenden ist die Ablehnungsquote gestiegen: Während 2015 noch rund 99 Prozent von ihnen Schutz bekamen, waren es 2016 noch circa 77 Prozent und im vergangenen Jahr nur noch rund 64 Prozent. Mehr als ein Drittel aller irakischen Flüchtlinge bekam 2017 also gar keinen Schutz. Dabei ist der Irak auch nach der vorläufigen Zerschlagung des sogenannten IS in vielerlei Hinsicht ein gescheiterter Staat.“ (Pro Asyl 2017)



Fragen

1. Spielt bei der Erhebung des Migrationshintergrundes der Geburtsort der Eltern eine Rolle?	Ja	nein	vielleicht
2. In der BRD lag der Anteil von ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern im Jahr 2017 bei:	34,5 %	20,4 %	11,3%
3. In der BRD lag der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund im Jahr 2017 bei:	42,5 %	30,5 %	23,6 %
4. Aus welchem Land sind im Jahr 2017 die meisten Menschen nach Deutschland gezogen?	Syrien	Rumänien	Türkei
5. Wieviel Prozent der im Jahr 2017 zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG nach Deutschland eingewanderten Personen waren weiblich?	38,2 %	31,6 %	28,5 %
6. Aus welchem Land sind 2017 die meisten weiblichen Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 AufenthG nach Deutschland eingereist?	Rumänien	Bosnien-Herzegowina	Vereinigte Staaten
7. Wie viele Menschen waren 2017 weltweit auf der Flucht?	68,5 Mio.	59,5 Mio.	34,7 Mio.
8. Aus welchem Land kamen 2017 die meisten Geflüchteten nach Deutschland?	Syrien	Afghanistan	Kosovo
9. Wie hoch war die Gesamtschutzquote im Jahr 2017?	80,2 %	43,4 %	28,7 %

3.3. Input und Austausch: Kulturelle Eingewöhnung und Migrationsverläufe

Kulturelle Eingewöhnung

Die begriffliche Verbindung von Kultur und Eingewöhnung deutet bereits an, dass Kultur nicht etwas ist, in das man einfach „einsteigen“ kann. Wer sich in ein neues kulturelles Umfeld begibt, muss den Weg zu Fuß gehen – Tag für Tag.

In der ursprünglich überwiegend englischsprachigen Literatur ist in Verbindung mit dem Einleben in einem neuen Land meist die Rede von cultural adjustment, manchmal auch von acculturation und adaption (oder adaptation), was im Deutschen meist mit kultureller Anpassung oder Akkulturation übersetzt wird. Von diesen Übersetzungen wird hier bewusst abgewichen. Der Begriff der Akkulturation bezieht sich auf eine Angleichung von „Kulturen“ aneinander (vgl. z. B. Amelina 2008) und auch aus den Begriffen der Anpassung oder Adaption geht nicht eindeutig hervor, ob sie sich auf Individuen, Gruppen oder Kulturen beziehen. Zudem kann kulturelle Anpassung als Angleichung verstanden werden. Mit dem Begriff der kulturellen Eingewöhnung wird also gleichzeitig von Ansätzen Abstand genommen, die in Richtung einer Angleichung anstrebenden Auffassung von Integration weisen.

Die Untersuchung kultureller Eingewöhnung begann in den USA in den 1930er-Jahren und kann als Reaktion auf die kontinuierlich hohe Zahl an Migrantinnen und Migranten gedeutet werden. Ein allgemeines Interesse erlangte das Thema nach 1955 durch eine Studie von Lysgaard mit norwegischen Fulbright-Stipendiatinnen und -Stipendiaten in den USA. Die von ihm beschriebene kulturelle Eingewöhnung vollzog sich über einzelne Stadien in Form einer U-Kurve, die vielfach aufgegriffen und von Gullahorn und Gullahorn (1963) zu einer W-Kurve erweitert wurde. Diese besteht aus zwei U-Kurven: die erste zeichnet die Eingewöhnung im Aufenthaltsland nach, die zweite die Wiedereingewöhnung nach der Rückkehr nach Hause (vgl. Chang 1997, S. 152f.; Ward/Bochner/Furnham 2001, S. 81f.).

Hier lässt sich eine gewisse Ähnlichkeit zu den Annahmen und Darstellungen eines theoretischen Gerüsts feststellen, das sich bis heute durch die wissenschaftliche Literatur zieht: die Kulturschock-Theorie. Der Begriff culture shock geht zurück auf Kalvero Oberg, einem US-amerikanischen Anthropologen mit finnischen Wurzeln, der sich in den 1950er und 60er-Jahren mit möglichen Symptomen befasste, die während des Einlebens in einem fremden Land (z. B. unter japanischen Studierenden in Neuseeland) auftreten können

(vgl. Marx 2001, S. 5; Ward et al. 2001, S. 82; Pederson 1995, S. 1).

Seine theoretischen und empirischen Erkenntnisse inspirierten ihn zur Entwicklung eines der bedeutendsten Modelle in Zusammenhang mit kultureller Eingewöhnung, dem Kulturschock-Modell. Es basiert auf vier Phasen, die den kulturellen Eingewöhnungsprozess in einer anderen Kultur kennzeichnen (mit „anderer Kultur“ war hier ein anderes Land gemeint, was den heute gängigen Kulturbegriffen nicht gerecht wird). In der ersten Phase (honeymoon) überwiegen Aufregung und Begeisterung für die neue Umgebung und Kultur, was sich in der zweiten Phase (culture shock) durch die Konfrontation mit herausfordernden oder unerwarteten Seiten des Aufenthalts ändert. Es entstehen Gefühle der Verwirrung, Unsicherheit oder Frustration, die auch depressive Züge haben können. Irgendwann setzt eine Erholung von diesen Erfahrungen ein (recovery), die schließlich in eine Eingewöhnung in der letzten Phase (adjustment) mündet (vgl. Marx 2001, S. 7ff.).

Die Grundidee hat sich bis heute gehalten; das Modell selbst wurde wissenschaftlich weiterentwickelt – geleitet durch die Hinterfragung des feststehenden, linearen Ablaufs – beispielsweise zu einem dynamischen Modell mit sich wiederholenden Zyklen des Schocks und der Erholung (vgl. Marx 2001, S. 10; Pederson 1995, S. 4). Demnach ist ein Kulturschock ein – manchmal schmerzhafter – Lernprozess. Er ist in seinen positiven wie negativen Zügen vollkommen normal und Teil eines erfolgreichen Eingewöhnungsprozesses (vgl. Marx 2001, S. 5; Pederson 1995, S. 7ff.). Der modellhafte Ablauf und die Dauer der Phasen lassen sich selbstverständlich nicht allgemeingültig auf Menschen übertragen. Die Kulturschock-Forschung hat jedoch ein Bewusstsein dafür geschaffen, dass das Ankommen in einem neuen Land ein (innerer wie äußerer) Prozess ist und die damit verbundenen Herausforderungen für viele Menschen ähnlich sind. Aus kultureller Sicht bestehen sie vor allem darin, dass gewohnte Perspektiven mit neu verfügbaren konkurrieren, was eine Verunsicherung gegenüber anderen oder sich selbst auslösen kann (vgl. Bennett, Janet 1998, S. 218). Doch viele Herausforderungen der kulturellen Eingewöhnung entstehen nicht zwangsläufig in der Interaktion mit anderen Menschen (z. B. Klima, finanzielle Mittel, Essen, medizinische Versorgung, gesundheitliche und psychische Verfassung, Grund des Umzugs). Der Eingewöhnungsprozess wurde für verschiedene Gegebenheiten weiterentwickelt – so auch für die Gruppe der Migrantinnen und Migranten, deren Lebensmittelpunkt sich für immer oder zumindest auf unbestimmte Zeit in ein anderes Land verlagert.

Migration aus psychologischer Perspektive

„Das Verlassen des Herkunftslandes und der Neubeginn in einer anderen Gesellschaft birgt eine mehrdimensionale Herausforderung in sich, die mit körperlichen, psychosozialen, soziokulturellen, religiösen und rechtlichen, gesellschaftspolitischen Veränderungen verknüpft ist, die zu einer Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit des Individuums führen können. Gleichzeitig spielen die kollektiven und individuellen Belastungen sowie die Ressourcen des Herkunftslandes (mit der entsprechenden kulturellen und religiösen Sozialisation) eine wichtige Rolle dafür, wie die neuen Herausforderungen in der Migration bewältigt werden können.“

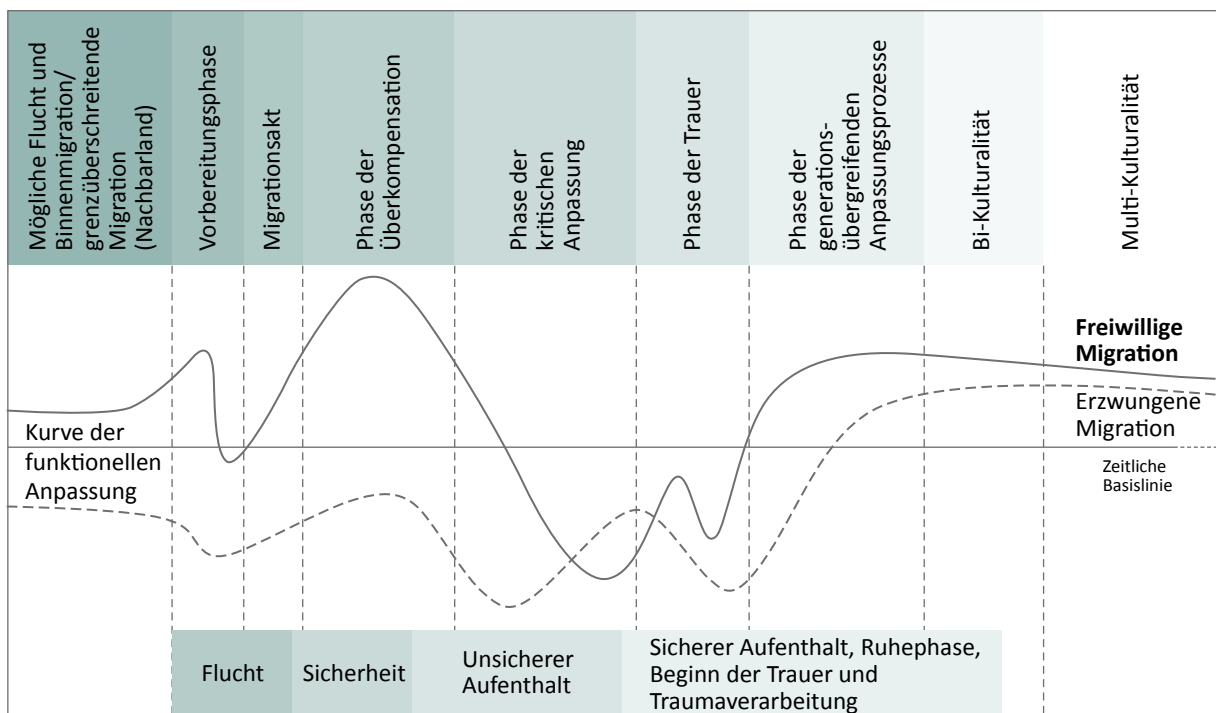
Migration bedeutet nicht nur einen ökologischen Übergang von einem Wohnort zum anderen, sondern auch eine Veränderung der äußeren Lebensbedingungen, der Arbeits- und Wohnumwelt sowie soziale und kulturelle Umstellungen. Welche Auswirkungen diese neuen Lebensbedingungen haben, hat nicht nur mit dem Ausmaß der Veränderung zu tun, auch die Gründe dafür, wie Krieg, Naturkatastrophen, Arbeitslosigkeit etc. und individuelle Kontrollierbarkeit sind wichtige Faktoren [...]. Die biographische Veränderung hat einen erheblichen Einfluss auf die individuelle und kollektive Identität sowie auf die Art und Weise der Verarbeitung der Vergangenheit und die Anpassung im Aufnahmeland. Die Gestaltung dieser neuen Lebensphase, die auch zu Krankheit führen kann, ist abhängig

von den individuellen und kollektiven Bewältigungsmechanismen, von den Nutzungsmöglichkeiten der sozialen Netzwerke. Ein neues Beziehungsnetz in einem anderen kulturellen, ethnischen und gesellschaftlichen Zusammenhang aufzubauen, verlangt neue soziale Ressourcen, eine neue Orientierung und neue Handlungskompetenzen.“ (Kizilhan 2018, S.55).

Der Grad der Freiwilligkeit einer Migration spielt beim erlebten akkulturativen Stress eine bedeutende Rolle. Je freiwilliger eine Migration erfolgt, desto höher ist das Kontrollbewusstsein bzw. das Gefühl, das Schicksal in den eigenen Händen zu halten. Dagegen geht eine erzwungene Migration mit höherem Stresserleben einher.

Migrationsverlauf

„Die psychologischen Phasen der Migration und die unterschiedlichen Arten der Belastungen, die damit einhergehen, wurden von Sluzki (2001) sehr anschaulich herausgearbeitet und von Machleidt weiterentwickelt (Machleidt & Calliess, 2003). Demnach hat der Migrationsprozess sowohl eine kulturübergreifende als auch eine situationsübergreifende Regelmäßigkeit und kann in unterschiedliche Phasen eingeteilt werden. Bisher unberücksichtigt sind mögliche Migrationserfahrungen, transgenerationale Traumata und andere individuelle und kollektive Belastungen im Herkunftsland, die für den Umgang mit Gesundheit und Krankheit eine Rolle spielen können.“ (ebd. S. 58)



Quelle: Kizilhan 2018, S. 57

Folgende Phasen werden unterschieden:

„Mögliche Migrationserfahrungen im Herkunftsland (Binnenmigration, kurz- und langfristige Flucht in die Nachbarländer etc.), die Vorbereitungsphase, der Migrationsakt und die Phase der Überkompensierung in der Begegnung mit dem Ankunftsland. Während Menschen, die freiwillig migrieren, in allen vier Phasen Ärzte und Psychologen konsultieren können, kann dies bei erzwungener Migration und bei Flucht und illegalem Status sowohl im Herkunfts- als auch im Ankunftsland schwierig sein.

Allerdings ist es für traumatisierte Flüchtlinge auf Grund ihres Aufenthaltsstatus (Duldung, Abschiebung etc.) in der Regel schwierig, Zugang zur gesundheitlichen Regelversorgung zu erhalten. Das heißt die sogenannte Phase der kritischen Anpassung bzw. Dekompensation ist bei psychisch kranken Flüchtlingen bereits mit der Migration vorhanden. In Folge psychischer und physischer Belastungen im Herkunftsland

(Haft, Verfolgung, Gewalt) und der Flucht sind viele Flüchtlinge bereits bei der Ankunft im Aufnahmeland psychisch erkrankt.

Die erlernten Bewältigungsmechanismen und Ressourcennetzwerke des Herkunftslandes funktionieren im Aufenthaltsland möglicherweise nicht mehr. Die kollektive und individuelle Identität aller Migrantengruppen und nicht nur der Flüchtlinge steht in Frage, eine neue bikulturelle oder multikulturelle Identität ist noch nicht vorhanden oder wird durch die politische und kulturelle Situation im Aufenthaltsland behindert oder erschwert.

Die vier Phasen verlaufen nicht immer linear und können durch interne (geringe Integrationsmechanismen des Aufnahmelandes) und externe (starker Einfluss des Herkunftslandes, individuelle politische und gesellschaftliche Vorstellungen etc.) Faktoren behindert werden“ (Kizilhan 2014).

Erfahrungsaustausch

Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN haben das theoretische Wissen zu kultureller Eingewöhnung und Migrationsprozessen mit ihren eigenen Erfahrungen abgeglichen und verknüpft.
Zeit	ca. 10 – 30 Minuten
Quelle	Ania Szymanska, IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“
Durchführung	<p>Die Trainerin oder der Trainer regt den Austausch mit Fragen zur Reflexion und Diskussion an:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Parallelen finden Sie zu Ihren eigenen Erfahrungen (oder denen von Nahestehenden)? ■ Wer ist schon einmal innerhalb Deutschlands umgezogen? ■ Wer ist für längere Zeit in einem anderen Land gewesen oder migriert? ■ Welche Herausforderungen waren damit verbunden? ■ Hatten die Herausforderungen mit Kultur zu tun? Was spielte noch eine Rolle? (z. B. Sprache, Dialekt / Arbeitskultur / Umfeld) ■ Was hat Ihnen in den schwierigen Phasen geholfen? (z. B. Kontakt zu „eigenkulturellen“ Gruppen / Begleitpersonen / mit Freunden und Familie medial kommunizieren / Netzwerke vor Ort / Behörden etc.) ■ Welche Abweichungen sehen Sie im Vergleich zu den Modellabläufen? ■ Inwiefern war die Erfahrung bereichernd / ein Lernprozess?
Moderationshinweise	<p>Die Länge des Austauschs hängt unter anderem davon ab, wie viele TN Migrations-, Umzugs- oder Auslandserfahrung haben. Viele TN erleben durch das Gelernte und den Austausch eine Art „innere Aussöhnung“ mit sich und ihren Erfahrungen („es ging also nicht nur mir so“; „es ist also normal, dass es einem schlecht geht“; und ich habe mich gefragt, warum ich zwischendurch lieber Leute aus meinem Land sehen wollte“,...). Doch auch in Gruppen, in denen wenige TN klassische Migrationserfahrung oder Auslandsaufenthalte haben, lohnt sich der Erfahrungsaustausch. Menschen, die innerhalb von Deutschland umgezogen sind, haben ähnliche (nicht zwangsläufig vergleichbare) Erfahrungen einzubringen (z. B. mit Sprache, Umgang mit anderen, Arbeitskultur, Essen, Umfeld, Gefühle der Fremdheit). Hier wird einmal mehr deutlich, dass Kultur nicht mit Ländergrenzen gleichzusetzen ist. Mit dieser Identifikation wächst auch die Empathie für migrierte Gruppen bzw. ihre Herausforderungen und Bewältigungsstrategien.</p> <p>Der Input und Erfahrungsaustausch lassen sich auch gut an eine erfahrungsorientierte / interaktive Übung anschließen, wie z. B. klassische interkulturelle Übungen aus Grundlagenseminaren, bei denen es Unstimmigkeiten durch unterschiedliche Regeln gibt. Die dabei auftretenden und schnell wechselnden Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle ähneln denjenigen in der kulturellen Eingewöhnung und die Trainerin bzw. der Trainer kann in der Auswertung Parallelen ziehen. Wenn die TN selbst gerade eine emotionale Erfahrung gemacht haben, fällt es ihnen noch leichter, die theoretischen Inhalte damit und mit ihren anderen Lebenserfahrungen zu verknüpfen.</p>

4. Stereotype und Vorurteile

4.1 Übung: Standpunkt und Bewegung: Frauenrollen – Männerrollen

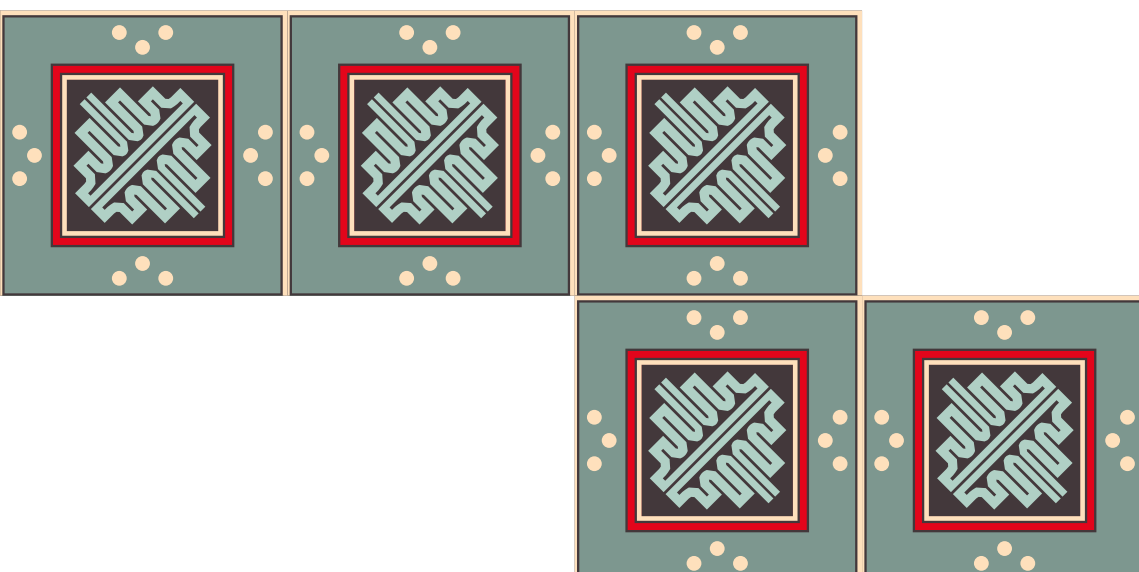
Kurzbeschreibung	Die TN erhalten Fragekärtchen mit Vorstellungen von Geschlechterrollen, stellen sich gegenseitig diese vorgegebenen Fragen und diskutieren darüber.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN sind auf das Thema Geschlechterverhältnisse eingestimmt und können an ihre Vorerfahrungen anknüpfen. ■ Die TN werden sich eigener Ansichten zu Vorstellungen von Geschlechterrollen bewusst. ■ Die TN erkennen die Vielfältigkeit des Themas.
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Kopiervorlage
Quelle	In Anlehnung an: Handschuck/ Klawe 2006, S. 279
Durchführung	Alle TN ziehen eine Karte mit einer Frage zum Thema Geschlechterrollen. Sie werden gebeten, sich frei im Raum zu bewegen und sich mit möglichst vielen Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen auszutauschen. Dazu gehen die TN jeweils zu zweit zusammen, erst stellt eine Person ihre Frage und hört der anderen Person aufmerksam zu, dann umgekehrt. Die Antworten sollen nicht notiert werden. Die Trainerin oder der Trainer achtet darauf, dass sich jede Person mit ungefähr fünf Personen austauscht, nach circa 15 Minuten können die TN wieder Platz nehmen.
Auswertung	Anschließend werden die TN gebeten, ein paar Eindrücke zu erzählen (z. B. Überraschendes, Nachdenkliches, Übereinstimmungen, Unterschiedlichkeiten u.ä.).

Welche Person hat in Ihrer Herkunftsfamilie das Haushaltsgeld verwaltet?	Was halten Sie von Texten, die in männlicher Sprache verfasst sind?
Fällt es Ihnen leichter mit Frauen oder mit Männern eine Freundschaft zu schließen?	Wer war für Sie als Kind Ihr wichtigstes Vorbild?
Was fällt Ihnen ein, wenn sie das Wort „weiblich“ hören?	Wie stellen Sie sich die Rollenverteilung in einer idealen Beziehung vor?
In welchem Berufsfeld ist Ihrer Meinung nach die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau nicht gegeben?	Sollten Mädchen und Jungen die gleichen Spielsachen bekommen?
Gibt es Ihrer Meinung nach eine Geschlechtsidentität? Begründen Sie bitte kurz Ihre Meinung.	Halten Sie Frauen und Männer in der deutschen Gesellschaft für gleichberechtigt?
Was fällt Ihnen ein, wenn sie das Wort „männlich“ hören?	Was halten Sie von Texten mit gegenderter Schreibweise (z. B. KundInnen/Kund_innen/Kund*innen/...)?
Gibt es Ihrer Meinung nach gesellschaftliche Bereiche/Situationen, in denen sich Geschlechterrollen besonders stark auswirken?	Was halten Sie davon, wenn sich gleichgeschlechtliche Paare ein Kind wünschen?
Finden Sie es problematisch, wenn in einer Ehe der Mann jünger ist? Wie groß sollte der Altersunterschied höchstens sein?	Finden Sie es problematisch, wenn in einer Ehe die Frau jünger ist? Wie groß sollte der Altersunterschied höchstens sein?



4.2. Übung: Wer ist zuerst fertig?

Kurzbeschreibung	Die TN werden in zwei Gruppen eingeteilt und sollen jeweils 20 bekannte weibliche bzw. männliche Persönlichkeiten finden.	
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN nehmen wahr, welche Persönlichkeiten ihnen am schnellstens präsent sind. ■ Die TN reflektieren die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in gesellschaftlichen Bereichen. 	
Zeit	ca. 30 Minuten	
Material	2 Plakate, Schreibutensilien	
Quelle	In Anlehnung an Handschuck/ Klawe 2006, S. 286	
Durchführung	Die TN werden in zwei gleich große Gruppen eingeteilt, jede Gruppe geht in eine Ecke des Raumes an einen Tisch mit einem großen Plakat und einem Marker. Jede Gruppe wählt eine Person aus, die schnell und gut lesbar schreiben kann. Die Trainerin oder der Trainer stellt sich in die Mitte zwischen die beiden Gruppen und bittet die beiden schreibenden Personen zu sich. Diese erhalten je einen zusammengefalteten Zettel (siehe Kopiervorlage), den sie erst aufklappen sollen, wenn sie wieder bei ihren Gruppen sind. Nun werden die Spielregeln verkündet: Auf ein Startzeichen hin laufen sie mit ihrem Aufgabenzettel zu ihrer jeweiligen Gruppe und der Wettbewerb beginnt. Die ganze Gruppe beteiligt sich möglichst leise an der Aufgabenlösung. Sobald eine Gruppe mit ihrer Aufgabe fertig ist, ruft sie „Stopp“ und der Wettstreit ist beendet.	
Vorlage für Kärtchen an die TN:	<p>Notieren Sie möglichst leise und schnell 20 berühmte Frauen mit Vor- und Nachnamen.</p>	<p>Notieren Sie möglichst leise und schnell 20 berühmte Männer mit Vor- und Nachnamen.</p>
Auswertung	<p>Die eine Gruppe hatte die Aufgabe, 20 berühmte Frauen mit Vor- und Nachnamen zu notieren, die andere Gruppe sollte 20 berühmte Männer mit Vor- und Nachnamen aufschreiben. Folgende Fragen können bei der Auswertung gestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Welche Gruppe war zuerst fertig und warum? ■ Aus welchen Bereichen kommen die berühmten Frauen, aus welchen die berühmten Männer? Sind alle Bereiche für alle gleich zugänglich? ■ Welche Gefühle löst das aus? ■ Wie viele Frauen und wie viele Männer mit Migrationshintergrund sind darunter? In welchen Bereichen sind diese tätig? 	



4.3. Übung: Frauen in verschiedenen Kontexten – Arbeit mit Bildern

Kurzbeschreibung	Die TN betrachten in Kleingruppen Bilder von Frauen in verschiedenen Kontexten und reflektieren gemeinsam über ihre Assoziationen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Die TN reflektieren ihre eigenen Bilder und Erfahrungen in Bezug auf Migration und Geschlechterverhältnisse und tauschen sich darüber aus.
Zeit	ca. 45 Minuten
Material	<p>Großkopierte Bilder (eigene Internetrecherche erforderlich):</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsmigrantinnen aus Griechenland (1960er-Jahre) in einer Hamburger Spirituosenfabrik (z. B. Bade/Oltmer 2004, S. 76) Kindern von sog. Gastarbeiterinnen und Gastarbeitern aus der Türkei (z. B. Bade/Oltmer 2004, S. 81) Maria Hidrissi (z. B. https://www.youtube.com/watch?v=9RKvTT_xuJU) Wangari Muta Maathai (z. B.: Wangari Maathai, Nobel peace laureate at the Hay festival in 2007. Photograph: Martin Godwin for the Guardian)
Quelle	In Anlehnung an Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad und Ania Szymanska, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
Durchführung	<p>Jede Gruppe erhält ein Bild und diskutiert dieses (10 Minuten). Leitfragen sind dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> Was denken Sie, ist auf dem Bild zu sehen? Wie kommen Sie zu Ihrer Vermutung? Was assoziieren Sie mit dem Bild (auch mit Blick auf Ihre Erfahrungen im privaten und beruflichen Umfeld)? <p>Die Gruppen halten ihre Ergebnisse auf Moderationskarten fest und stellen im Anschluss ihre Gedanken und Assoziationen kurz vor. Die Trainerin oder der Trainer löst die Bilder am Ende auf und gibt zu den einzelnen Bildern einen kurzen Input (siehe Kopiervorlage).</p>

Hintergrundinformation zur Auswertung

Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Gegebenenfalls müssen die Texte den Bildern angepasst werden.

1) Gastarbeiterinnen

Auf dem Bild zu sehen sind Arbeitsmigrantinnen aus Griechenland in einer Hamburger Spirituosenfabrik im Jahr 1963.

Drei Jahre zuvor (1960) hatten die BRD und Griechenland ein Anwerbeabkommen unterzeichnet, das es ermöglichen sollte, sogenannte Gastarbeiter und Gastarbeiterinnen aus Griechenland für Deutschland anzuwerben.

„Im Mittelmeerstaat herrschte damals Armut, woran Deutschland nicht ganz unschuldig war. Bis 1944 hatte die Wehrmacht Griechenland besetzt, ausgeplündert und finanziell ausbluten lassen. Die politischen Lager dort waren in der Folge extrem gespalten, was in einen jahrelangen Bürgerkrieg mündete. Zwischen 1951 und 1980 emigrierten etwa zwölf Prozent der Bevölkerung. Ein Teil davon ging nach dem Anwerbeabkommen nach Deutschland.

Das `Wirtschaftswunderland´ wollte Arbeitskräfte, um die `volle Auslastung der Produktionsmöglichkeiten´ zu gewährleisten, wie es im Abkommen hieß. Die BRD richtete Anwerbeposten in Athen und Thessaloniki ein. Die meisten Gastarbeiter kamen entweder mit Aus-

wandererschiffen über die italienische Hafenstadt Brindisi oder mit dem `Akropolis-Express´ aus Athen über Belgrad und Salzburg nach München. [...] Von dort ging es weiter in die Firmen, mit denen die Angeworbenen zuvor Arbeitsverträge geschlossen hatten. Großkonzerne hatten damals ebenso wie mittelständische Betriebe händeringend Fachkräfte gesucht. 13 Jahre lang wanderten auf diesem Weg zehntausende Griechen nach Deutschland ein. Doch wegen der Ölkrise und der folgenden Wirtschaftsflaute beschloss Bonn 1973 einen generellen Anwerbestopp, danach war nur noch Familiennachzug möglich.

Griechen kamen aber auch aus politischen Gründen nach Deutschland. 1967 hatten sich rechtsextreme Offiziere unter Führung von Georgios Papadopoulos an die Macht geputscht. Sie errichteten eine Militärdiktatur, die Regime-Gegner einsperrte, folterte, ermordete. Vor allem linke Intellektuelle und engagierte Demokraten verließen Griechenland, viele von ihnen gingen nach Deutschland“ (Eisenbichler 2011).

2) Kinder von Gastarbeiterinnen

Auf dem Bild zu sehen sind in Berlin-Kreuzberg geborene Kinder türkischer Eltern.

„1961 schloss die Bundesrepublik mit der Türkei ein Abkommen über die Anwerbung von Gastarbeitern. Deutschland brauchte Arbeitskräfte, die Türkische Republik litt unter hoher Arbeitslosigkeit und profitierte von den Devisen, die türkische Arbeiter nach Hause

schickten. In 12 Jahren kamen fast 900.000 Menschen. Jene, die geblieben sind und ihre Nachkommen, die in Deutschland leben, prägen die heutige Bundesrepublik – gesellschaftlich, kulturell und wirtschaftlich.

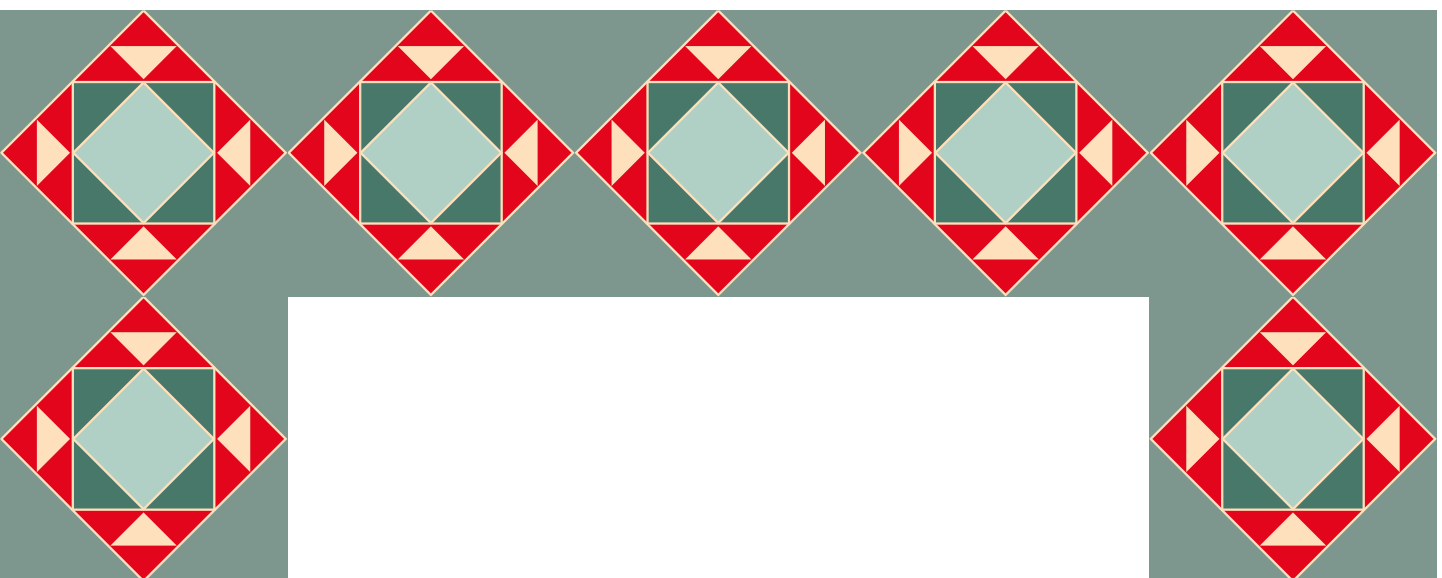
Rund drei Millionen türkisch-stämmige Personen leben heute in Deutschland. Sie bilden damit die größte Gruppe sowohl unter den ausländischen Staatsangehörigen als auch bei den Personen mit Migrationshintergrund. [...] Drei Viertel aller Türken innerhalb der Europäischen Union haben sich in Deutschland niedergelassen. Bis Mitte der 1970er-Jahre war der wichtigste Zuwanderungspfad die Arbeitsmigration: Bis 1973 reisten alleine 867.000 Arbeitnehmer aus der Türkei nach Westdeutschland. Rund 500.000 Rückwanderungen wurden im gleichen Zeitraum registriert, was auf eine starke Pendelmigration hindeutet. Nach dem Anwerbestopp im November 1973 gewann der Familiennachzug immer stärker an Bedeutung – 53 Prozent der türkischstämmigen Einwohner sind auf diesem Weg nach Deutschland gekommen“ (Luft 2014).

3) Maria Hidrissi

Wurde über Nacht zur Ikone muslimischer Models mit Kopftuch. Sie taucht in einem H&M Werbespot für Mode und dessen Recycling auf – diese Botschaft gerät jedoch fast in den Hintergrund. Sie löste im September 2015 eine weltweite Diskussion darüber aus, wo bzw. wie wenig Muslime in den Medien als Models auftauchen – und fand v.a. bei der muslimischen Community großen Zuspruch.

4) Wangari Muta Maathai (1940-2011)

Wangari Muta Maathai war eine kenianische Professorin, Wissenschaftlerin, Politikerin und seit 2002 stellvertretende Ministerin für Umweltschutz. Im Jahr 2004 erhielt die Umweltaktivistin, die in zielstrebigem Förderung von afrikanischer Frauenpolitik die beste Vorbeugung gegen Wasser- und andere Umweltschäden sah, als erste afrikanische Frau den Friedensnobelpreis (siehe https://de.wikipedia.org/wiki/Wangari_Maathai)



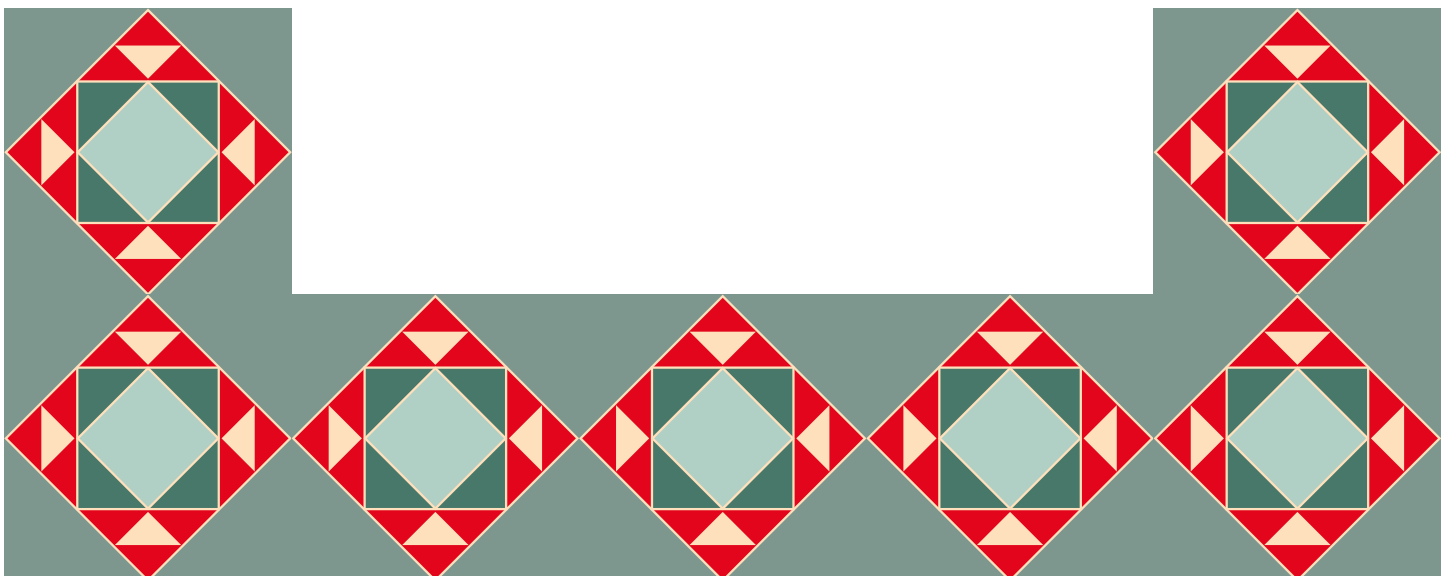
4.4. „Die“ Migrantin gibt es nicht

Wie Studien verdeutlicht haben, entspricht die Lebensrealität vieler Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund nicht den gängigen Klischees bzw. ist viel differenzierter zu betrachten.

(Nachzulesen exemplarisch in Ofner (2003), Weber (2003), Bülbül-Emanet (2015), Tepecik (2011), Behrens/Westphal (2009), Boss-Nünning/Karakasoglu (2005), Farrokhzad (2017), Farrokhzad/ Ottersbach et al. (2010)).

Mit folgenden Beispielen lässt sich das im Seminar verdeutlichen:

Kurzbeschreibung	Die TN tauschen sich paarweise zu bestimmten Themen aus und erhalten so ein differenzierteres Bild über Migrantinnen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN erwerben und reflektieren Wissen über die Vielfalt an Lebensbedingungen und Orientierungen bei Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund. ■ Die TN können vorherrschende Stereotype kritisch hinterfragen.
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Kopiervorlage
Quelle	Ania Szymanska, IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“ auf Basis der fachlichen Ausführung von Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad
Durchführung	<p>Die Aussagen der Kopiervorlage werden einzeln ausgedruckt und auf einer Fläche (wenn möglich ca. 20 qm) auf dem Boden im Raum verteilt. (Falls der Raum zu klein ist können die Karten auch aufgehängt werden und die TN sollen sich selbstständig jeweils zu zweit bei einer Karte einfinden). Die TN werden eingeladen, sich frei durch den Raum auf dieser Fläche zu bewegen und auf ein Signal hin stehen zu bleiben. (Eine andere Möglichkeit ist, Musik im Hintergrund laufen zu lassen, die gestoppt wird, woraufhin die TN stehen bleiben). Die Karte, die am nächsten an ihrem momentanen Standort liegt, soll aufgehoben und mit der Person, die am nächsten steht, gelesen und besprochen werden.</p> <p>Leitfragen zum Austausch der TN sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Haben Sie etwas Neues erfahren? ■ Kennen Sie Beispiele zu, die die Aussagen im Text untermauern oder widerlegen? <p>Nach circa drei Runden wird die Übung beendet und abschließend ein kurzes Feedback zu Gedanken, Eindrücken, Feststellungen und Fragen eingeholt.</p>



Beispiel: „Gastarbeiter“

Über 20 % der sogenannten „Gastarbeiter“ der 1950er-70er-Jahre waren Gastarbeiterinnen. Sie hatten eigene Arbeitsverträge, reisten zum Teil alleine ein und holten Männer und Kinder nach. Bis in die 1970er-Jahre waren Migrantinnen deutlich häufiger erwerbstätig als deutsche Frauen, die Erwerbslosenquote lag z. B. im Jahr 1972 bei Migrantinnen bei 72 %, bei deutschen Frauen bei 38 %. Die Gastarbeiterinnen waren im Durchschnitt besser qualifiziert als die Gastarbeiter. Trotzdem verdienten sie am wenigsten. Sie arbeiteten in Branchen wie der Elektroindustrie, der Gastronomie, Wäschereien, der Textilindustrie und der Nahrungsmittelindustrie. Die Anwerbepaxis der damaligen Bundesanstalt für Arbeit war dreigeteilt in Angelernte, Ungelernte und Frauen.

Beispiel: Religiosität

Die religiösen Alltagspraktiken von Frauen mit Migrationshintergrund sind mindestens genauso heterogen und individuell wie bei Frauen ohne Migrationshintergrund. So gibt es beispielsweise im Islam wie auch im Christentum nicht nur unterschiedliche Glaubensrichtungen und Strömungen, genauso haben Frauen (und Männer) muslimischen Glaubens sehr verschiedene Alltagspraktiken was die Religionsausübung betrifft. Die Gewohnheiten und der Raum, den Religion bzw. religiöse Praktiken im Alltag einnehmen, unterscheiden sich erheblich. Die Eindimensionalität der Wahrnehmung zeigt sich zugespitzt an den Diskussionen um das religiöse Symbol schlechthin: das Kopftuch. Auch hier werden die vielfältigen Gründe, die Frauen bewegen ein Kopftuch zu tragen, nicht beachtet: „Zu unterscheiden wären also die Funktionen des Kopftuches, je nach Ort, an dem es getragen wird und nach individuellen Gründen seiner Trägerin, als identitätsstiftendes, emanzipatorisches, schützendes und politisches Symbol“ (Karakasoglu 2000).

Beispiel: Rolle der Frauen in Familien

Es gibt eine große Vielfalt an Lebenswelten in Migrationsfamilien, was die Geschlechterarrangements betrifft. Der Bildungshintergrund und die Generationenzugehörigkeit sind ausschlaggebend für die Ausgestaltung des Geschlechterarrangements als die Herkunft (Herwartz-Emden 2000, Farrokhzad/ Ottersbach u.a. 2010a). Frauen sind häufig „Agentinnen“ von Wandlungsprozessen in Familien und ethnischen communities (Herwartz-Emden 2000, Boos-Nünning/ Karakasoglu 2005). Wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, sind bei deutschen Frauen häufig „entweder-oder“ Kategorien zu beobachten. Viele nehmen gedanklich vorweg, dass sie sich beruflich stark einschränken müssen. Frauen mit Migrationshintergrund denken hier häufiger in „sowohl als auch“ – d. h. Kinder werden stärker als Selbstverständlichkeit begriffen, die nicht notwendigerweise die Berufstätigkeit einschränken müssen.

Beispiel: Deutschkenntnisse

Wie bei Männern mit Migrationshintergrund hängt der Grad der Deutschkenntnisse der Frauen von vielen verschiedenen Aspekten ab, z. B.:

- ausländerrechtlich gesicherter Zugang zu Sprachkursen
- Aufenthaltsdauer
- Bildungshintergrund
- Vereinbarkeit von Bildung/Beruf und Familie
- Arbeitsmarktzugang
- Zugang zu „deutschen“ Institutionen

Zudem ist zu bedenken, dass psychische Belastungen (insbesondere erlebte Traumata) Lernprozesse enorm erschweren können. Daher ist auch beim Thema Deutschkenntnisse, das als Gradmesser der Integration gilt, eine differenzierte Betrachtung notwendig.

Beispiel: Gewalterfahrungen

Die derzeitige (unzureichende) Studienlage lässt keine Pauschalannahmen hinsichtlich Gewalterfahrungen zu. Auffällig und alarmierend ist jedoch das insgesamt hohe Ausmaß von Gewalterfahrungen in Partnerschaften bei 25 % aller repräsentativ befragten Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund). Eine Studie (die allerdings nur drei Herkunftsgruppen vergleicht) weist ein erhöhtes Maß an Gewalterfahrungen bei türkischen Migrantinnen nach (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007)). In einer anderen Studie (Schrötte 2008) werden vor allem folgende Risikogruppen identifiziert, die potenziell häufiger von häuslicher Gewalt betroffen sind, wobei Herkunft nicht das ausschlaggebende Kriterium ist, sondern es sich um ein Zusammenspiel von Faktoren handelt. Risikogruppen sind hiernach:

- schwangere Frauen
- Frauen mit Babys und Kleinkindern
- vom Partner ökonomisch abhängige Frauen / Hausfrauen / arbeitslose Frauen
- Migrantinnen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus

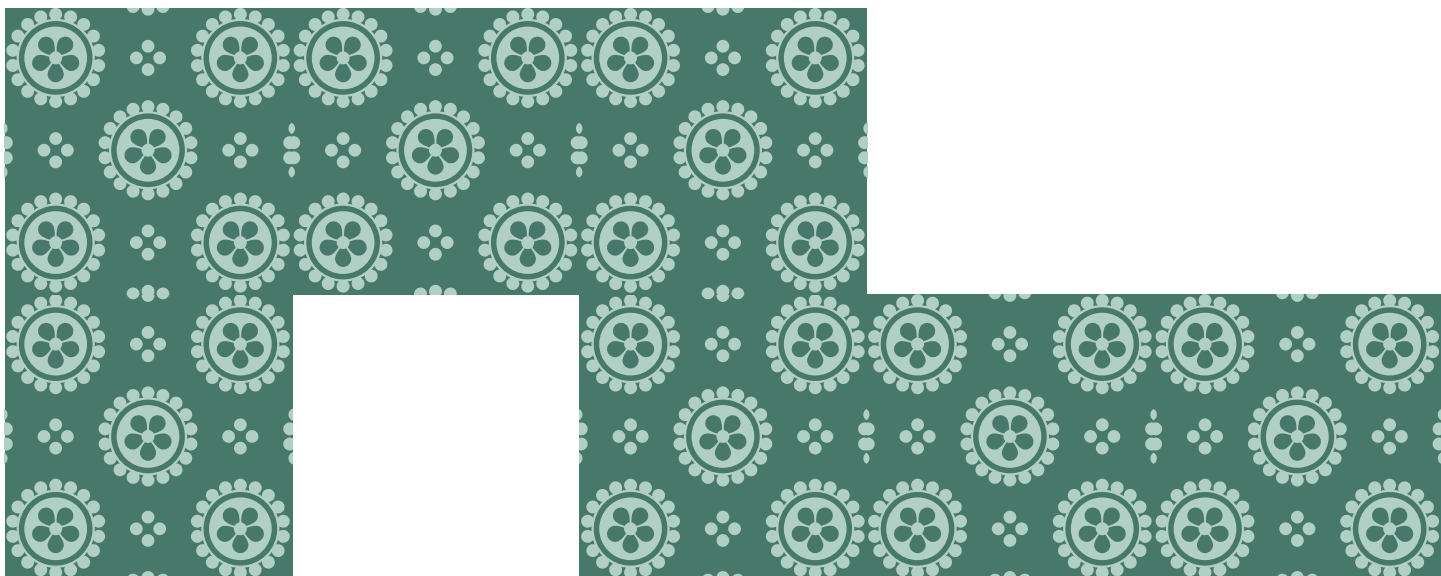
Beispiel: Politische Partizipation

Nicht nur Männer, sondern auch Frauen mit Migrationshintergrund sind politisch aktiv. Allerdings sind Menschen mit Migrationshintergrund in politischen Ämtern und in etablierten Parteien nach wie vor deutlich unterrepräsentiert – vor allem die Frauen. Das erste an einer Person mit Migrationshintergrund vergebene Ministeramt ging jedoch 2010 an eine Frau – der Sozialministerin Aygül Özkan (CDU). In den Integrationsbeiräten scheinen Frauen ebenfalls unterrepräsentiert (es gibt jedoch hierzu keine flächendeckende Studie).

Im Rahmen des freiwilligen Engagements sind schon lange viele Männer wie auch Frauen mit Migrationshintergrund politisch aktiv – in Migrantenselbstorganisationen, zum Teil mit ausdrücklich frauenspezifischen Themen. Frauen mit Migrationshintergrund haben sich mittlerweile zu einem Dachverband organisiert, der sich DaMigra nennt.

Quelle: Texte nach der fachlichen Grundlage von Prof. Dr. Schahrazad Farrokhzad, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der Technischen Hochschule Köln, aus einer unveröffentlichten Power Point

„Im Fokus: Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund.“



4.5. Übung: Auch mit Kopftuch qualifiziert?

Kurzbeschreibung	Die TN lernen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennen und schätzen anhand dessen eine Situation als benachteiligend oder nicht benachteiligend ein.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN reflektieren eigene diskriminierungsanfällige Stereotype über Frauen muslimischen Hintergrunds. ■ Die TN reflektieren eigene Einstellungen in Bezug auf Religion im Arbeitsleben. ■ Die TN lernen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kennen. ■ Die TN entwickeln Handlungsoptionen für ähnliche Situationen.
Zeit	35 Minuten
Material	Kopiervorlage, Flipchart
Quelle	basis & woge 2014, S. 23
Durchführung	Die Seminargruppe erhält den Text (siehe Kopiervorlage) und wird anschließend in Gruppen zu maximal fünf Personen eingeteilt. In den Kleingruppen werden die unterhalb des Textes aufgeführten Fragen beantwortet und die Ergebnisse auf einem Flipchart pro Gruppe notiert.
Auswertung	Die TN präsentieren ihre Ergebnisse, im Anschluss kann der Trainer oder die Trainerin das Gerichtsurteil dazu vorlesen:
Das Gerichtsurteil	<p>„Das Gericht verurteilte den Zahnarzt [...] zu einer Entschädigung in Höhe von 1500 Euro: `Der Zahnarzt hat das Recht verletzt, weil er der Klägerin die Stelle verweigert hat, allein weil sie ihr Kopftuch nicht ablegen wollte.` (Aktenzeichen 55 Ca 2426/12). Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes [...] sprach von einem Urteil `mit Signalwirkung`. Das Urteil⁴ stelle klar, dass Frauen wegen ihrer religiösen Überzeugung nicht beim Zugang zu Beschäftigung diskriminiert werden dürften. Es sei aus der Beratungspraxis und der Forschung bekannt, dass das Tragen eines Kopftuchs die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich beeinträchtigt. Das liege auch daran, dass es bei vielen Arbeitgebern diesbezüglich wenig Unrechtsbewusstsein gebe, ergänzte die Leiterin der Bundeseinrichtung, die Opfer von Diskriminierung berät.</p> <p>Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz [...] gilt seit 2006 und soll Benachteiligungen verhindern. Es greift als solches auch ins Arbeitsrecht ein und legt fest, dass persönlicher Glaube bei Einstellungen, Kündigungen und anderen Personalentscheidungen in der Privatwirtschaft keine Rolle spielen darf. Ausnahmen sieht das Gesetz nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle nur in bestimmten Bereichen vor. So dürfen Religionsgemeinschaften oder religiös ausgerichtete Wohlfahrtsverbände für eine Einstellung das Bekenntnis zu ihrer Religion unter bestimmten Bedingungen voraussetzen. Ausnahmen gelten auch im Öffentlichen Dienst, vor allem im Schuldienst. Die Länder können in ihren Schulgesetzen die religiöse Neutralität für Lehrer festschreiben“ (Süddeutsche Zeitung 2012).</p>

Weiterführende Hinweise:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
- AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele
- Zehn Jahre AGG: Online Dossier der IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“: www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/online-dossier-10-jahre-agg.html
- Thema kirchliche Arbeitgeber: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-04/eugh-kirchliche-arbeitgeber-duerfen-konfession-nicht-immer-fordern>
- <https://www.sueddeutsche.de/karriere/kirche-arbeitgeber-konfession-europaeischer-gerichtshof-1.3947638>

⁴ Im Jahr 2015 wurde ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte vom Bundesverfassungsgericht als nicht vereinbar mit der Verfassung erklärt – ein Beschluss, welcher insbesondere die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland betraf. Die einzelnen Bundesländer entwickelten daraufhin höchst unterschiedliche Regelungen und Verfahrensweisen bezüglich des Tragens eines Kopftuches im Klassenzimmer. Gerade das sogenannte Berliner Neutralitätsgesetz ist seitdem immer wieder Gegenstand von Gerichtsverfahren.

Fallbeispiel

Frau A. hat ihren Abschluss am Studienkolleg einer Universität gemacht und bewirbt sich auf eine Ausbildungsstelle als Zahnarzt-helferin. Bei der Bewerbung verwendet sie, da sie gläubige Muslima ist, ein Bewerbungsfoto, auf dem ein Kopftuch ihr Haupthaar be-deckt. Die Zahnarztpraxis lädt Frau A. zu einem Bewerbungsges-präch ein. Während des Gesprächs macht der Zahnarzt ihr deut-lich, dass man sie für qualifiziert hält und dass sie auch gut ins Team passen würde. Im weiteren Verlauf des Bewerbungsgesprächs wird sie gefragt, ob sie bereit sei, während der Arbeit das Kopftuch ab-zulegen. Die Bewerberin lehnt das ab. Einige Tage nach dem Be-werbungsgespräch schreibt eine Mitarbeiterin der Zahnarztpraxis eine E-Mail an die Bewerberin, ob sie sich die Sache mit dem Kopf-tuch vielleicht anders überlegt habe. Das lehnt die Bewerberin wie-derum ab. Kurz darauf erhält sie eine Absage. Sie entschließt sich zur Klage.

- Handelt es sich in diesem Fall um eine Benachteiligung?
- Wenn ja, um welche Art der Benachteiligung (laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz)?
- Könnte die Ungleichbehandlung gerechtfertigt sein?
- Im Fall der Vermittlung von kopftuchtragenden Kundinnen: Was können Sie tun, um solche Erfahrungen zu berücksichtigen?
- Was könnte die Diskriminierungserfahrung in der Situation ver-stärken (absichtlich und unabsichtlich)?



4.6. Input: Islamisches Kopftuch

Die islamische Zugehörigkeit oder die zugeschriebene islamische Zugehörigkeit setzen oft Assoziationskaskaden in Gang, deren Schlussfolgerungen nicht selten in diskriminierenden Äußerungen oder Verhalten münden. Wie zahlreiche Studien belegen, gibt es eine auffällig geringe Sensibilität bezüglich diskriminierenden Verhaltens gegenüber Muslim_innen. Bezogen auf das Tragen eines muslimischen Kopftuchs bestätigen diese Studien eine eindeutige Schlechterstellung für kopftuchtragende Frauen im Bereich Beschäftigung und Beruf. Dorothee Frings bringt diesen Sachverhalt wie folgt auf den Punkt: 'Kopftuchtragende Musliminnen werden über alle Sektoren hinweg aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen oder an die äußerste Peripherie der Putz-, Service- und Hausarbeiten gedrängt.'

Auch die Erfahrungen der Betroffenen sind eindeutig. Die gemeldeten Diskriminierungserfahrungen beschreiben Verweigerungen von Praktikums- und Arbeitsstellen sowie ein stark negatives Klima unter Kolleg_innen, das sich gegen Muslim_innen richtet. Neben Diskriminierungen bei der Wohnungssuche und Herabsetzungen in der Öffentlichkeit wird ein Großteil der Benachteiligungen aus dem Arbeitsbereich gemeldet.

Das Kopftuch erweist sich in diesen Fällen als eine Projektionsfläche für Zuschreibungen wie 'rückständig', 'unterdrückt', 'unselbständig', aber auch als 'militant religiös' und 'unflexibel'. So beeinflussen diese Bilder und Annahmen die Entscheidungen von Personalverantwortlichen bzw. den Arbeitgeber_innen in negativer Art und Weise. Als Legitimation dienen Wertungen wie 'Passt nicht ins Team', 'Bei solchen Personen ist mit Konflikten zu rechnen', 'Ich will keinen Fremdkörper im Betrieb'. Diese Formen von Diskriminierung können vom AGG nicht erfasst und geahndet werden.

Der Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen gestaltet sich für kopftuchtragende Frauen als eine auch strukturell fast unüberwindbare Hürde.

- Bestimmte Segmente des Arbeitsmarkts sind für sie

entweder durch ein bestehendes Berufsverbot oder reale Ausgrenzung aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit verschlossen: So bestehen gegenwärtig in acht Bundesländern Kopftuchverbote für Lehrerinnen. Ein solches Verbot wirkt sich darüber hinaus mit großer Wahrscheinlichkeit auf die Einstellungen in Kindertagesstätten und in der außerschulischen Bildungsarbeit aus, betroffene Frauen berichten aber auch von Auswirkungen auf das Einstellungsverhalten in der freien Wirtschaft.

- Die Ausnahmebestimmung im § 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erlaubt es Religionsgemeinschaften und ihren Betrieben, Angehörige ihrer Konfession bei der Einstellung zu bevorzugen. Der Großteil der Arbeitsplätze im sozialen Sektor bundesweit befindet sich in der Trägerschaft von Kirchen. Somit stellt sich diese Tatsache als ein faktisches Berufsverbot für kopftuchtragende Frauen in diesem Bereich dar.
- Kopftuchtragende Muslimas sind in großem Maße von Vorbehalten der Arbeitgebenden im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren betroffen. Trotz einer eindeutigen gesetzlichen Regelung gibt es nach wie vor zahlreiche Fälle, in denen negative Einstellungsentscheidungen direkt mit Bezug auf das Kopftuch begründet werden" (basis & woge 2014, S. 27).
- Eine Studie ergab, dass „während auf Bewerbungen mit einem typisch deutschen Namen in 18,8 Prozent der Fälle eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch folgte, erhielten von den identischen Bewerbungen mit einem türkischen Namen nur 13,5 Prozent eine positive Rückmeldung. Wenn die fiktive türkischstämmige Bewerberin zusätzlich noch ein Kopftuch auf dem Bewerbungsfoto trug, sank die Rate für eine positive Antwort auf 4,2 Prozent. Die Diskriminierung nahm mit steigendem Qualifikationsniveau sogar noch weiter zu“ (Czock 2016, S. 9).

Weiterführende Informationen:

- Beispiele für erfolgreiche berufstätige Frauen mit Kopftuch (jeweils 1 Seite): www.nobi-nord.de/fileadmin/redaktion_nobi-nord/PDFs/Publikationen_Migranten/2018_IQNOBI_ErfolgreicheFrauen_WEB.pdf
- Differenzierte Aufschlüsselung der Debatte um das Kopftuch mit religiöser, politischer, juristischer Perspektive und weiteren: www.bpb.de/politik/innenpolitik/konfliktstoff-kopftuch/

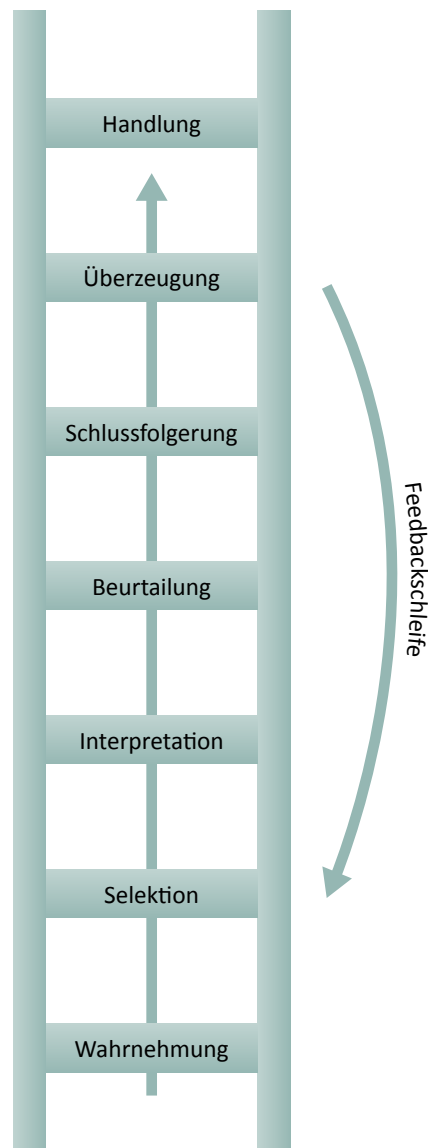
4.7. Die Wahrnehmungsleiter

„Wie wahr ist das, was wir für wahr halten, eigentlich? Nach dem Modell der ladder of inference des Harvard-Professors Chris Argyris, laufen in unserem Gehirn, wann immer wir in der Welt um uns herum etwas wahrnehmen, in schneller Folge die 7 unten beschriebenen Schritte ab. Es lohnt sich diese 7 Stufen einmal bewusst zu machen, denn unser Gehirn durchläuft diese Schritte im Laufe des Tages tausende Male, meist ohne dass wir es mitbekommen und kommt dabei gelegentlich zu Ergebnissen, die es wert sind hinterfragt zu werden“ (NLP-Zentrum Berlin 2013).

Anhand der Wahrnehmungsleiter kann verdeutlicht werden, wie subjektiv Wahrnehmung geschieht und wie Wahrnehmung und Handeln zusammenwirken. Die Trainerin oder der Trainer kann die einzelnen Stufen auf ein Flipchart zeichnen und wenn möglich mit einem Beispiel illustrieren.

Die sieben Schritte der Wahrnehmungsleiter

- 1.) **Wahrnehmung:** Das Gehirn erhält über die Sinneskanäle eine Abbildung der Realität.
- 2.) **Filter/Selektion:** Auf der Basis früherer Erfahrungen und momentaner Gemütslagen wird ein (großer) Teil dieser Daten verworfen, andere werden dafür in den Vordergrund gestellt.
- 3.) **Interpretation:** Das Gehirn interpretiert die gefilterten Informationen im Rahmen kulturell und individuell geprägter Regeln, um das Wahrgenommene zu verstehen und zu interpretieren, was es bedeutet.
- 4.) **Beurteilung:** Annahmen werden auf der Grundlage von Interpretation entwickelt.
- 5.) **Schlussfolgerung:** Basierend auf den entwickelten Annahmen entstehen Schlussfolgerungen, evtl. begleitet von emotionalen Reaktionen.
- 6.) **Überzeugungsbildung:** Einstellung und Urteil über die Situation bilden sich und werden, wie alles andere vorher auch, für wahr gehalten.
- 7.) **Handlung:** Basierend auf dem vorhergehenden Prozess wird eine Entscheidung getroffen und gehandelt (nach NLP-Zentrum Berlin 2013).



Quelle: NLP-Zentrum Berlin 2013



4.8. Übung: Genderaspekte und Stereotype in der Beratung

Hinweis für Trainerinnen und Trainer:

Bei der Fallarbeit – und in Alltagssituationen allgemein – passiert es häufig, dass eine Person zu einseitig wahrgenommen bzw. eine Geschichte zu einseitig diskutiert wird. Oft wird der Fokus zu stark auf Kultur als Erklärungsursache gelegt und die (individuelle) Person findet zu wenig Berücksichtigung.

Kurzbeschreibung	Die TN reflektieren anhand einer konkreten Situationsbeschreibung eigene Wahrnehmungs- und Interpretationsmöglichkeiten und erlangen Sicherheit für ähnliche Situationen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN reflektieren eigene Stereotype über Geschlechterrollen im Migrationskontext ■ Die TN erlangen Handlungssicherheit für ähnliche Situationen
Zeit	30 Minuten
Material	Moderationswand, Moderationskarten, Stifte
Quelle	basis & woge 2014, S. 15 f.
Durchführung	<p>Die Seminargruppe erhält eine Situationsbeschreibung (siehe Kopiervorlage), anschließend werden Kleingruppen mit einer Gruppenstärke bis maximal 5 Personen gebildet. Zu folgenden Fragen sollen sich die TN in den Kleingruppen austauschen und ihre Ergebnisse auf Moderationskarten notieren (15 Minuten):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Was nehmen Sie wahr? ■ Wie interpretieren Sie das Verhalten? ■ Welche alternativen Interpretationsmöglichkeiten gibt es noch? ■ Welche Reaktionen werden bei Ihnen je nach Interpretation ausgelöst? ■ etc. <p>Anschließend präsentieren die TN ihre Ergebnisse in der Gesamtgruppe und diskutieren folgende Frage „Welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus für den Aufbau einer positiven Beratungsbeziehung zu der Kundin ableiten?“</p>
Auswertung	<p>Die Empfehlungen werden von der Trainerin bzw. dem Trainer auf einem Flipchart gesammelt und können bei Bedarf beispielsweise durch folgende Anregungen ergänzt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Rollen/Funktionsklärung ■ Wertschätzung bei der Gesprächsführung v.a. mit Frau ■ Kontaktaufnahme, auch non-verbal v.a. zu Frau ■ Weiteres Vorgehen besprechen, z. B. wie läuft ein Bewerbungsgespräch ab (hier kann angesprochen werden, dass üblicherweise Personen alleine zu Vorstellungsgesprächen kommen).

Fallbeispiel

Eine Kundin mit Migrationshintergrund kommt zum zweiten Mal zu Ihnen in die Vermittlungsberatung. Sie kommt heute erneut mit ihrem Mann. Beide begrüßen Sie freundlich. Das Thema des heutigen Gesprächs ist die Vermittlung, speziell das Besprechen von Vermittlungsvorschlägen. Die angeforderten Bewerbungsunterlagen legt die Kundin Ihnen gesammelt vor. Bei der Durchsicht der Unterlagen fällt Ihnen auf, dass noch einige Angaben fehlen, und Sie fragen bei der Kundin nach. Während des Gesprächs stellen Sie immer wieder fest, dass der Mann anstelle der Kundin auf Ihre Fragen antwortet. Beide halten oft miteinander Blickkontakt. Sie sind irritiert.

5. Lebensrealitäten von Migrantinnen in Deutschland

5.1. Input: Heterogenität der Lebenslagen und Orientierung von Migrantinnen und Migranten am Beispiel der Sinus-Milieus

Am Beispiel der vom Sinus-Institut untersuchten Milieus von Migrantinnen und Migranten lassen sich auch die Heterogenität der Lebenslagen und Orientierungen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund gut veranschaulichen.

Das Sinus Institut Heidelberg erfasst seit den 1970er-Jahren die Lebenswelten Gleichgesinnter. Der aktuelle Ansatz entfernt sich von soziodemografischen Faktoren wie Alter, Bildung, Beruf, Einkommen etc. und bezieht Faktoren mit ein wie z. B.

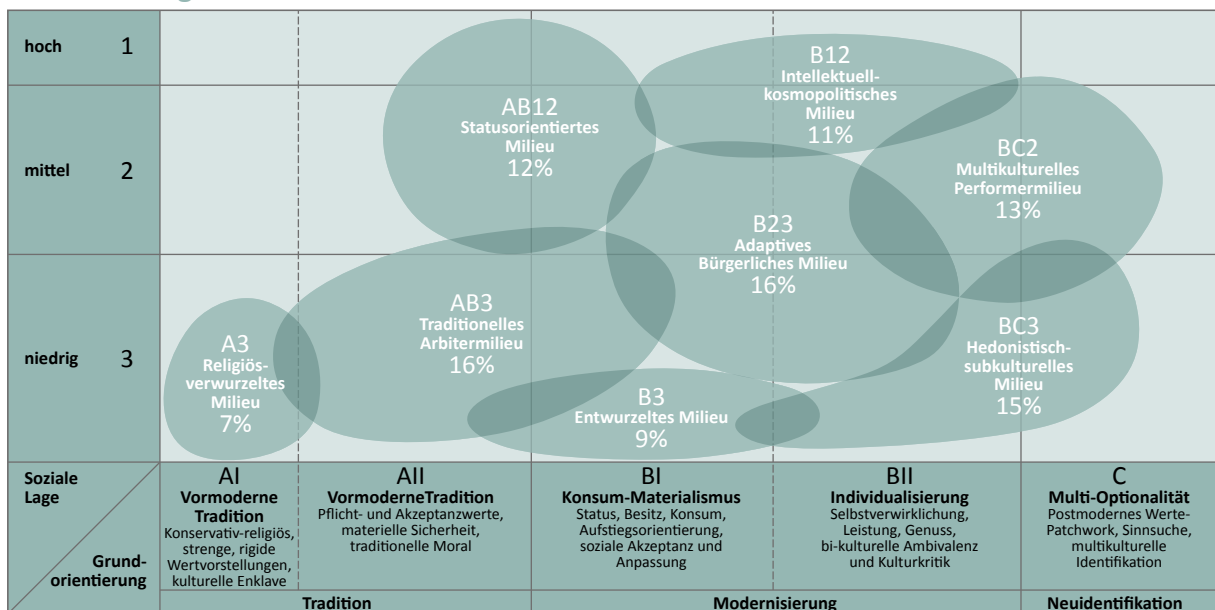
- Wertorientierungen
- Lebensstile
- Alltagseinstellungen
- Wunschkonzepte
- Zukunftsbilder

Grundlage sind jährlich 100.000 Interviews. In West-Deutschland werden seit 1979, in Ost-Deutschland seit 1990 Daten erhoben. Eine gesamtdeutsche Erhebung gibt es seit 2001.

Menschen mit Migrationshintergrund wurden 2006-2008 erstmalig durch eine Leitstudie mit einbezogen. Die zentralen Ergebnisse dieser Studie waren:

- „Migrantinnen und Migranten“ stellen kein besonderes Segment der Gesellschaft dar.
- Es gibt vielfältige Lebensweisen.
- In allen Milieus/Lebenswelten gibt es unterschiedliche Migrationshintergründe. Menschen aus dem gleichen Milieu aber mit unterschiedlichem Migrationshintergrund sind sich ähnlicher, als andersherum.
- Die Gruppe mit Negativ-Klischee ist lokalisierbar („religiös verwurzelt“), aber auch diese Gruppe ist in sich heterogen (verschiedene Herkunftsländer und verschiedene Religionen).
- Der soziokulturelle Wandel ist bei Menschen mit Migrationshintergrund vielschichtiger, da sie sich ggf. in (mindestens) zwei Sprachen/Nationalitäten positionieren.
- Daraus folgt, dass es in Beratung, sozialer Arbeit und Integration nicht hilfreich ist, auf den Migrationshintergrund zu fokussieren, sondern auf die jeweiligen Lebenswelten, auf den Gesamtkontext der Menschen und auf verschiedenste Faktoren wie z. B. Rechtsstatus, Familienstand, Alter, Gender etc.

Die Sinus-Migranten-Milieus® in Deutschland

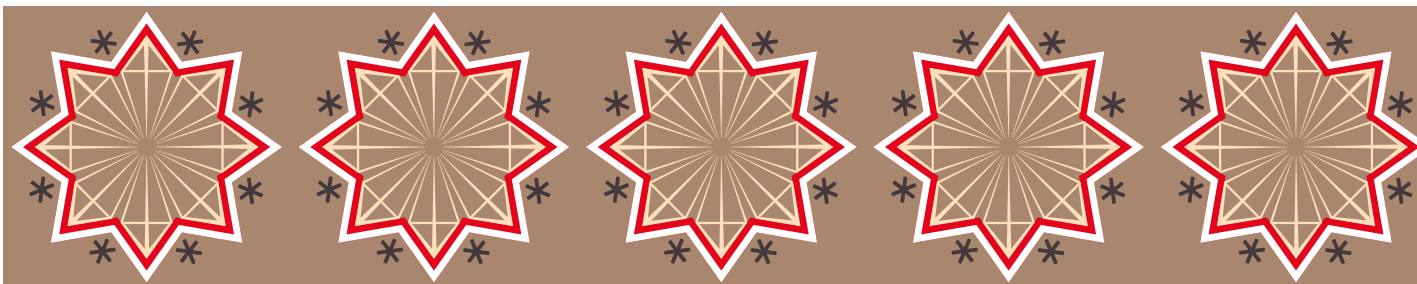


Quellen: SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH 2016

2016 wurde eine Nachfolge-Studie initiiert, deren erste Ergebnisse zur neuen „Migranten-Milieulandschaft“ zusammengefasst sind:

Eine „weiter fort schreitende Pluralisierung von Lebensentwürfen und Lebenswelten“ (Hallenberg 2017, S. 14 f.) ist erkennbar, „viele dieser Grundmuster des Alltagslebens unterscheiden sich allenfalls noch marginal von den unterschiedlichen Lebenswelten der Gesamtbevölkerung. Gerade darin zeigt sich das Ausmaß an erreichter und für viele völlig selbstverständlicher ‚Integration‘ bei den Zugewanderten [...]. Nur in wenigen Bereichen sind fortbestehende Unterschiede zu erkennen, wobei diese in der Gesamtgesellschaft durchaus auch (noch) anzutreffen sind. Hier wäre das Thema der mangelnden sozialen ‚Wärme‘ zu nennen, das viele Befragte über die Milieugrenzen hinweg in Deutschland verspüren. Vor allem die oft nur noch lockeren Bindungen an ‚die Familie‘ hierzulande führen zu deutlichen Irritationen bis weit in die modernen Milieus hinein. Immerhin gibt es unter den Migranten selbst auch in diesem Feld sichtbare Veränderungen, ‚Aufweichungstendenzen‘, wengleich sie bislang nur einen relativ kleinen Teil betreffen.

Die lebensweltliche Annäherung schlägt sich allerdings nur bedingt in der eigenen Identitätsbeschreibung nieder. Sie ist insofern auch nicht das Zeichen für eine weitgehende Assimilation, sondern markiert vornehmlich das Bemühen, gleichberechtigtes Mitglied der Gesellschaft zu sein – ohne die eigenen Wurzeln zu verdrängen oder gar zu vergessen. Dieses oft bi-kulturelle, manchmal sogar ‚über-kulturelle‘ Selbstverständnis ist bei den meisten kein Zeichen von selbstgewählter Abgrenzung, sondern erscheint als vollkommen vereinbar mit der gleichzeitigen Bereitschaft, sich den Regeln und Bedingungen in Deutschland anzupassen. Vielfach werden hiesige ‚Tugenden‘ sogar stärker betont und gelebt, als dies bei den autochthonen Deutschen der Fall ist. Eine Ausnahme von dieser allgemeinen lebensweltlichen Annäherungstendenz bildet das Milieu der Traditionellen. Hier ist eine Mischung aus Enttäuschung über die (Aufnahme-) Gesellschaft und dort erlebten Diskriminierungen, aus einer deutlichen Entfremdung gegenüber vielen gesellschaftlichen Entwicklungen sowie aus dem wahrgenommenen Verfall von ihnen hochgehaltener Werte anzutreffen. Verstärkt durch ein religiös-traditionelles Identitätsangebot mündet diese Entwicklung bei ihnen in zunehmender Abgrenzung und Trennung, kurz in – auch räumlicher – Segregation“ (ebd.).



5.2. Übung: Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund

Kurzbeschreibung	Die TN informieren sich anhand von Texten zu Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund und tauschen sich anschließend in Kleingruppen aus.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN erfahren Hintergründe zu den Bereichen Diskriminierung, Berufsausbildung und Schulabschluss, Studium, Arbeitsmarkt und Arbeitsfelder von Frauen mit Migrationshintergrund.
Zeit	ca. 45 Minuten
Material	Kopiervorlagen, Flipchart
Quelle	Ania Szymanska, IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“
Durchführung	Die TN werden in fünf Gruppen eingeteilt, jede Gruppe erhält ein Thema, mit dem sich die TN beschäftigen (Ausgangsbefunde; Berufsausbildung und Schulabschluss; Studium; Arbeitsmarkt; Arbeitsfelder von Frauen mit Migrationshintergrund). Jede Person erhält den jeweiligen Text ihres Gruppenthemas (siehe Kopiervorlage) und hat circa 5 Minuten Zeit, den Text zu lesen und für sich die relevantesten Textstellen anzustreichen. Im Anschluss tauschen sich die TN über die interessantesten Aussagen der Texte aus und fassen diese auf einem gemeinsamen Flipchart zusammen.
Auswertung	Nachdem alle Gruppen kurz ihr Plakat präsentiert haben, kann mit folgender Frage abgeschlossen werden: <ul style="list-style-type: none"> ■ Welches Fazit ziehen Sie für Ihre Arbeit aus den dargestellten Informationen?

Ausgangsbefunde

Die insgesamt schwierige Lage von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund im Bereich der Bildungs- und Berufschancen ist nicht einseitig auf deren Herkunft oder kulturelle Hintergründe rückföhrbar. Andere Faktoren wie die Sozialstruktur, der Bildungshintergrund und die gesellschaftliche Akzeptanz einzelner Nationalitatengruppen sind hierföur häufig ausschlaggebender.

Qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund (also z. B. solche mit weiterföuhrenden Schulabschlüssen oder Hochschulabschlüssen) haben im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund mit denselben Qualifikationen weitaus gröößere Probleme, einen angemessenen Arbeitsplatz oder betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Sie sind häufiger arbeitslos und überproportional häufig in Beschäftigungspositionen unter ihrem Qualifikationsniveau.

Frauen mit Migrationshintergrund sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt.

So wirkt sich zunächst das Geschlecht benachteiligend darauf aus, eine Stelle in einer Föuhrungsebene zu erhalten. Im Jahr 2014 war nur jede vierte Position in Unternehmen „auf der obersten Föuhrungsebene [...] von einer Frau besetzt. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil von 43 Prozent sind Frauen stark unterrepräsentiert“ (Kohaut/ Möller 2016). Diese Zahlen sind in der letzten Dekade konstant geblieben. Leicht zugenommen in den letzten Jahren haben die Zahlen an weiblichen Vorstandsmitgliedern der Top-200-Unternehmen (2016: acht Prozent) und an weiblichen Aufsichtsräten (fast 23 Prozent 2016) (DIW Berlin 2017).

Frauen, die zusätzlich einen Migrationshintergrund haben, sind häufig von weiteren Benachteiligungen betroffen: „Abweichendes Aussehen, Religionssymbole, Sprachprobleme, Akzent, nicht-deutsch klingender Name, ausländischer Berufsabschluss“ (Czock 2016, S. 8) und weitere Faktoren können den Arbeitsmarktzugang erschweren. In einer Befragung der Bertelsmann-Stiftung gab ein Drittel der befragten Migrantinnen an, sich bei der Stellensuche in Bezug auf ihre Herkunft diskriminiert zu föuhlen (ebd.).

Wird ein Mensch nicht nur aufgrund eines Merkmals diskriminiert (z. B. aufgrund des Geschlechts), sondern aufgrund verschiedener Merkmale, die zusammenwirken (z. B. Geschlecht und Herkunft), so spricht man von „Intersektionalität“ (engl. intersection = Schnittpunkt, Schnittmenge) (vgl. Gummich 2004).

Berufsausbildung und Schulabschluss

„Die mangelnde Integration von Migranten und vor allem von Migrantinnen stellt ein wesentliches Problem in den Bereichen Bildung und Beruf dar. Der wirtschaftliche Nutzen, den Migration darstellt, und die zunehmende ökonomische Bedeutung von weiblichen Migranten wurde in den letzten Jahren vernachlässigt, was sich in den Ausbildungs- und Beschäftigungsquoten widerspiegelt [...]“ (Daniel 2015).

- 27,8 % der Schulabgängerinnen und -abgänger mit Hauptschulabschluss und ohne Migrationshintergrund finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz – diejenigen mit Migrationshintergrund nur zu 23,7 %.
- 47,7 % der Schulabgängerinnen und -abgänger mit mittlerem Schulabschluss und ohne Migrationshintergrund finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz – diejenigen mit Migrationshintergrund nur zu 29,3 %. Dass über 70 % der jungen Migrantinnen und Migranten mit mittlerem Bildungsabschluss keinen Ausbildungsplatz finden, ist vermutlich auf Bedenken der Betriebe zurück zu führen: „Gegen die Einstellung von Azubis mit ausländischen Wurzeln sprechen nach Angaben der Unternehmen die Sorge vor Sprachbarrieren (38 Prozent) und kulturellen Unterschieden (14,7 Prozent). Nur ein geringer Teil der Betriebe befürchtet schlechtere Leistungen bei diesen Jugendlichen (9,1 Prozent)“ (Bertelsmann Stiftung 2015).
- 53,5 % der Schulabgängerinnen und -abgänger mit (Fach-)Hochschulreife und ohne Migrationshintergrund finden einen Ausbildungsplatz – Abgängerinnen und Abgänger von Gymnasien mit Migrationshintergrund zu 44,9 %.

Fazit:

Auch bei gleichen Schulabschlüssen und obwohl Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund im Schnitt mehr Bewerbungen schreiben und sich häufiger initiativ bewerben, haben sie schlechtere Chancen – insbesondere die jungen Frauen. Junge Migrantinnen sind im Vergleich zu männlichen Migranten im gleichen Alter zwar in den Schulleistungen und Abschlüssen besser, haben aber vergleichsweise mehr Schwierigkeiten „im Übergang von der Schule in den Beruf, auch wenn die Eltern sowohl die schulische als auch die berufliche Ausbildung ihrer Töchter in gleicher Weise befürworten wie die der Söhne. Diese Probleme entstehen einerseits durch Vorurteile bei Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Ausbilderinnen und Ausbilder gegenüber ausländischen Mädchen und andererseits durch das faktisch enge Berufsspektrum der Mädchen, das durch unterschiedliche Faktoren wie Unkenntnis über andere Berufe, aber auch aufgrund des gesellschaftlichen Einflusses bedingt wird“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2002, S. 176).

Studium

„Der Großteil der Studierenden mit Migrationshintergrund [ist] in Deutschland geboren und aufgewachsen: 72 % haben keine eigene Migrationserfahrung und lassen sich somit der zweiten bzw. dritten Einwanderergeneration zuordnen. Obwohl sich die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund zahlenmäßig an die Gruppe der Studierenden ohne Migrationshintergrund langsam annähert, gibt es weiterhin große Unterschiede in der sozioökonomischen Zusammensetzung. [...] Ergebnisse [...] zeigen, dass Studierende mit Migrationshintergrund häufiger aus vergleichsweise niedrigen sozialen Herkunftsgruppen stammen. Demnach kommen sie aus einem Elternhaus, in dem beide Eltern entweder keinen Berufsabschluss haben oder höchstens ein Elternteil eine nicht akademische Berufsausbildung abgeschlossen hat. Im Vergleich zu Studierenden ohne Migrationshintergrund traf dies viermal so oft auf Studierende mit Migrationshintergrund zu.

Die niedrigere Bildungsherkunft trägt unter anderem dazu bei, dass Studierende mit Migrationshintergrund häufiger auf finanzielle Unterstützung außerhalb des Elternhauses angewiesen sind. Sie greifen denn auch häufiger auf finanzielle Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) zurück oder müssen häufiger durch Erwerbsarbeit selbst für ihr finanzielles Auskommen sorgen als Studierende ohne Migrationshintergrund. Soziale Rahmenbedingungen haben sowohl für den Hochschulzugang als auch für den Studienerfolg erhebliche Relevanz. Ein erfolgreiches Studium ist an soziale und wirtschaftliche Voraussetzungen geknüpft, die schwer erarbeitet werden müssen, wenn es um gelingende 'intergenerative Bildungsaufstiege' geht. Die sozioökonomische Ausgangssituation für ein erfolgreiches Studium ist für Studierende mit Migrationshintergrund im Durchschnitt weniger gut als für Studierende ohne Migrationshintergrund. Diese Ausgangslagen müssen sie im Verlauf des Studiums ausgleichen. Dies erfordert in vielen Fällen zusätzliche Anstrengungen zur Lebensunterhaltssicherung, eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft und Durchhaltevermögen“ (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016, S. 158).

Arbeitsmarkt

Das Risiko, von Armut betroffen zu sein, ist für Menschen mit Migrationshintergrund und Hochschulreife deutlich höher als für Personen ohne Migrationshintergrund und maximal Hauptschulabschluss (15,9 %). Das auffallend hohe Ungleichgewicht ist mitunter auf den erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Unterschiede in den Einkommen zurückzuführen. Personen mit Migrationshintergrund sind mit 14,1 % mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne Migrationshintergrund (6,2 %)“ (Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016, S. 30).

13,5 % der Menschen mit Migrationshintergrund „haben keinen allgemeinen Schulabschluss und 38,8 % keinen berufsqualifizierenden Abschluss (Personen ohne Migrationshintergrund: 1,8 % bzw. 14,0 %), wobei in allen Fällen die sich noch in schulischer und beruflicher Ausbildung Befindenden unberücksichtigt bleiben. [...] [Menschen mit Migrationshintergrund] gehen [häufiger] ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach, z. B. einem Minijob (9,7 % gegenüber 5,9 % aller Erwerbstätigen) [...] [und] sind fast doppelt so häufig als Arbeiterinnen und Arbeiter tätig als Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund (30,1 % gegenüber 15,7 %). Angestellte und Beamte sind unter ihnen entsprechend seltener. Erwerbstätige mit Migrationshintergrund gehen ihrer Tätigkeit vor allem im produzierenden Gewerbe, im Handel und Gastgewerbe nach. Hier sind zusammen 62,4 % aller Menschen mit, aber nur 50,8 % der Menschen ohne Migrationshintergrund tätig.“ (Statistisches Bundesamt 2017, S. 8)

Die Erwerbsquote von Frauen mit Migrationshintergrund liegt deutlich unter der Erwerbsquote von Frauen ohne Migrationshintergrund und deutlich unter der Erwerbsquote von Männern mit Migrationshintergrund. Insgesamt arbeitet „rund ein Drittel der gut qualifizierten Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund [...] deutlich unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.“ (Czock 2016, S. 5).

Arbeitsfelder von Frauen mit Migrationshintergrund

„Neben der Migration aus Gründen der Sicherheit, aufgrund familiärer Angelegenheiten oder finanziellen Gründen stellt der steigende Bedarf an Arbeitskräften in Industrienationen wie Westeuropa und Nordamerika eine weitere Ursache für die Zuwanderung und Einreise dar. Der demografische Wandel führt dazu, dass zunehmend qualifizierte Fachkräfte fehlen und zusätzliche Arbeitskräfte benötigt werden. Daher besteht die Notwendigkeit Frauen und ältere Personen zunehmend in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das wiederum führt zu einem steigenden Bedarf an billigen Arbeitskräften in der zuvor unbezahlten sog. Reproduktionsarbeit, welche meist von Frauen getätigt wird“ (Daniel 2015).

„Aus den individuellen Notlagen der täglichen Vereinbarkeitsdilemmata ist ein Markt in ca. 4,5 Millionen Haushalten in Deutschland entstanden für zumeist irreguläre Arbeitsverhältnisse. Die Indienstnahme von Kindermädchen, Putzfrauen und Pflegerinnen ist eine immer selbstverständlichere Form der Entlastung von Care-Aufgaben in Familien der Mittelschichten. Weil die aus Polen, Ungarn, den Philippinen oder Rumänien stammenden care worker in ihren Familien wiederum andere Migrantinnen aus noch ärmeren Ländern oder auch Verwandte beschäftigen – hat sich eine global spannende ‚care-chain‘ (Hochschild 2001) entwickelt. Diese geht einher mit einem care-drain in den Herkunftsländern (‚transnationale Mutterschaft‘ und ‚skype mothering‘, vgl. Lutz/ Pallenga 2012) sowie Prekarisierung und Dequalifizierung der hier im Privaten Beschäftigten.

Es wird geschätzt, dass ca. 100.000 Migrantinnen aus Osteuropa gegenwärtig in deutschen Haushalten (zumeist illegal) im Bereich der Versorgung Pflegebedürftiger tätig sind (Anonymus, 2007 nach Lutz,

2009). Vielfach werden diese über Internetagenturen vermittelt, die Legalität vortäuschen. Insbesondere durch die noch zunächst beibehaltene Schließung des deutschen Arbeitsmarktes nach der EU-Erweiterung im Jahr 2004 für die Bürger der neuen Mitgliedsstaaten, haben sich Formen der Leiharbeit etablieren können, die sich an der Grenze zur Illegalität bewegen (ermöglicht durch die Richtlinie für die Entsendung von Arbeitnehmern 96/71/EG) (Lutz 2009).

Die Konsequenzen für alle Beteiligten sind nicht zu unterschätzen: Die mangelnde Absicherung der Arbeitnehmerinnen, das rechtliche Risiko für die arbeitgebenden Haushalte sowie der entstehende wirtschaftliche Schaden durch Steuerausfälle und zukünftige Armutslagen im Alter aufgrund mangelnder eigener sozialer Sicherung der irregulär Beschäftigten (Kühl 2014). Zudem werden Prozesse wegen Lohnprellung, Nichteinhalten von Arbeitsabsprachen oder wegen sexueller Übergriffe, die nicht selten vorkommen, in der Regel nicht geführt (Lutz 2009). [...] Die Globalisierung von Care besteht nicht nur in der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte sondern auch in der Verlagerung von Pflege ins Ausland, z. B. nach Polen oder Thailand. Care ist nicht nur ein Problem geschlechtsbezogener, sondern auch internationaler Arbeitsteilung – insbesondere zwischen Frauen (Rerrich 2006; Thiessen 2004)“ (Thiessen 2018).

„Auch wenn diese Beschäftigungsverhältnisse oftmals illegal bestehen und sicherlich keine ideale Lösung der Armut- und Beschäftigungsproblematik sind, so stellen globale Versorgungsketten einen Ansatz zur Wohlstandsverteilung zwischen reichen und armen Ländern dar (Lembke, 2012)“ (Daniel 2015).

Hinweis für Trainerinnen und Trainer: Die Einheit kann durch unterstützendes Medienmaterial, wie animierte Grafiken oder Filmbeiträge lebhafter und eindrücklicher gestaltet werden.

Filme/ Videos:

- Mama Illegal: Auswirkungen von weiblicher Migration auf die Herkunftsländer (Dauer: 95 Minuten): www.youtube.com/watch?v=8_yWkEINNRE
- Angekommen. Anerkannt? Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt: www.youtube.com/watch?v=W-sg2CrVq2g (Dauer: ca. 14 Minuten)
- Ich hab's geschafft! – Erfolgreiche Migrantinnen: www.youtube.com/watch?v=v_pLo-XKgPE (Dauer: ca. 14 Minuten)
- Macht das Kopftuch arbeitslos? www.youtube.com/watch?v=0xKXRouXHds (Dauer: ca. 6 Minuten)

Bei allen folgenden Kurzinterviews können deutsche Untertitel über „Einstellungen“ > „Untertitel“ > „Automatisch übersetzen“ eingestellt werden. Alle Filme haben eine Dauer von ca. 2 Minuten.

- Aya über Vorurteile gegenüber Muslima: www.youtube.com/watch?v=YTjBj968Cn8
- Anna über ihre Diskriminierungserfahrung als Jüdin: www.youtube.com/watch?time_continue=111&v=FeI5fYM6-rU
- Ardiola über sich selbst als Alevitin: www.youtube.com/watch?v=wT2pGa288A0
- Alyona über Diskriminierung gegenüber Roma: www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=cl9LvQfcOz8
- Robin über Vorurteile gegenüber Juden: www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=71M0I20QYRk

5.3. Frauen mit Fluchthintergrund – spezifische Herausforderungen

Kurzbeschreibung	Die TN informieren sich anhand von Texten zu Bildungs- und Berufschancen von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund und tauschen sich anschließend in Kleingruppen aus.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die TN kennen Besonderheiten und Herausforderungen der Situation geflüchteter Frauen. ■ Die TN haben sich mit Hürden und mit Strategien der Arbeitsmarktintegration auseinandergesetzt und Unterstützungsmöglichkeiten in Bezug auf ihre eigene Tätigkeit erarbeitet
Zeit	60 bis 90 Minuten
Material	Flipchart, Papier, Stifte, ggf. Fallbeispiele (s. Kopiervorlage)
Quelle	Ania Szymanska, IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“
Durchführung	<p>In Kleingruppen erarbeiten die TN Herausforderungen beim Arbeitsmarktzugang von geflüchteten Frauen. Bei wenig Vorerfahrung erhalten sie von der Trainerin oder dem Trainer Impulsfragen oder einen Kurzinput (siehe Hintergrundinformationen). Die Trainerin bzw. der Trainer unterstützt die TN darin, in den zugangshemmenden Barrieren diejenigen auszumachen, auf die sie selbst Einfluss üben können (direkt oder indirekt durch die Vernetzung mit anderen Akteurinnen und Akteuren bzw. Organisationen).</p> <p>Im Anschluss erarbeiten die TN – je nach ihrem beruflichen Kontext – Unterstützungsmöglichkeiten (kreatives Brainstorming). Wo möglich, werden diese bereits in Aufgaben/Maßnahmen übersetzt. Die TN dokumentieren und präsentieren ihre Ergebnisse anschließend.</p> <p>Zur Veranschaulichung/Vertiefung individueller Herausforderungen stehen Fallbeispiele von bereit (siehe Kopiervorlage). Anhand dieser können die TN überlegen, wie und durch wen diese Fälle hätten verhindert werden können bzw. wie sie in Zukunft zu lösen wären. (Weitere Fallbeispiele sind zu finden in: IAB Forschungsbericht 9/2016 „Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung“).</p>

Fallbeispiel 1: Eine Sängerin arbeitet als Reinigungskraft

Die Frau ist aus Syrien nach Deutschland geflüchtet. Dort war sie von Beruf Sängerin, trat bei Feiern auf und gab nebenher privat Unterricht für Kinder in musikalischer Früherziehung. In Deutschland wird sie zunächst in einen Job als Reinigungskraft vermittelt (mit der Begründung, dass dies die Arbeit sei, die sie mit ihren geringen Deutschkenntnissen schon mal gut ausüben könnte). Ein Jahr später ist sie wegen Stellenkürzungen wieder auf Jobsuche. Diesmal macht sie deutlich, dass sie mehr persönlichen Austausch bei der Arbeit braucht, um die Sprache schneller zu lernen und Kontakte zu knüpfen. Sie möchte am liebsten als Gesangslehrerin für Kinder arbeiten. Im Beratungsgespräch deutet sie an, dass sie gern mit anderen Frauen zusammenarbeiten möchte, nicht aber mit Männern. Sie erhält eine Stelle als Assistentin für das Lehrpersonal in einer Musikschule. Einige Monate später wird ihr gekündigt. Sie hatte mehrfach die Absprachetermine mit den männlichen Kollegen nicht eingehalten, sie nicht rechtzeitig über Änderungen im Stundenplan informiert und ist ihnen bei Nachfragen aus dem Weg gegangen. Im Beratungsgespräch wird ihr verdeutlicht, dass ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt sind, wenn sie aus kulturellen Gründen keinen Kontakt zu Männern möchte. Daraufhin erhält sie wieder einen Job als Reinigungskraft und fühlt sich bei der Arbeit einsam. Dass sie nicht aus kulturellen Gründen, sondern aus Angst nicht mit Männern zusammenarbeiten möchte, hatte sie sich nicht getraut zu sagen. Sie schämte sich zu sehr, jemand Fremdem anzuvertrauen, dass sie vor ihrer Flucht sexuell missbraucht worden war.

Fallbeispiel 2: Ohne Alkohol keine Ausbildung

Eine Migrantin aus Marokko beginnt eine Ausbildung zur Hotelfachkraft. Die Ausbildung in einem großen Hotel macht ihr Freude und sie zeigt in allen Bereichen gute Leistungen. Nachdem sie die Arbeitsbereiche Zimmerservice, Empfang und Frühstücksbuffet durchlaufen hat, folgt der Servicebereich an der Hotelbar. Aus Glaubensgründen möchte sie keinen Alkohol ausschenken und bittet darum, andere Aufgaben zu übernehmen. Der Barservice und auch der Umgang mit alkoholischen Getränken sind jedoch fester Bestandteil der Ausbildung und auch in der Prüfungsordnung verankert. Die Hotelleitung versteht ihre Beweggründe, sagt aber, dass die Prüfungsordnung vorgegeben ist und nicht von einem einzelnen Hotel geändert werden kann. Nachdem sie sich weiterhin weigert Alkohol auszuschänken, steht fest, dass die Frau die Ausbildung für ihren Wunschberuf abbrechen muss.

Hintergrundinformationen

Während die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen bereits ihren festen Platz in wissenschaftlichen Studien und in Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt bis hin zur Ebene der Jobcenter hat, sind Studien und Maßnahmen, die sich speziell mit den Bedürfnissen und Herausforderungen geflüchteter Frauen beschäftigen, vergleichsweise jung. Das Ziel ist wiederum das Gleiche: ein eigenes Einkommen und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

Allgemein werden „kulturelle Hürden“ gern überschätzt, wenn es um die Arbeitsmarktintegration geht. Nachdem in den letzten Jahren das Bewusstsein für migrationspezifische Herausforderungen gewachsen ist (die nichts mit Kultur zu tun haben, sondern Herausforderungen für alle Migrantinnen und Migranten darstellen), müssen darüber hinaus fluchtspezifischen Herausforderungen – auch unter dem Aspekt genderspezifischer Bedürfnisse – mehr Beachtung finden. Gleichzeitig sind geflüchtete Frauen keine homogene Gruppe und ihre Integration in die Aufnahmegesellschaft und in den Arbeitsmarkt muss entsprechend als individueller Prozess verstanden werden.

Wichtige Einflussfaktoren, für den Zugang geflüchteter Frauen zum Arbeitsmarkt, sind zum Beispiel:

- Schutz und Privatsphäre in Unterkünften für Geflüchtete bzw. Wohnsituation
- Schul- und Bildungshintergrund
- Berufserfahrung; Anerkennung von ausländischen Qualifikationen
- Deutschlernmöglichkeiten und weitere berufsspezifische Qualifizierungen
- Zugang zu ärztlicher Behandlung
- Traumatisierung
- Gewalt und Gender based violence (setzt sich u.U. im Zielland fort) Erfahrung
- (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen; stereotype Geschlechterbilder bei der Ausübung von Berufen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Verantwortung in und Anteil an der Kindererziehung
- Verkehrsanbindung

Vergleicht man laut IAB Kurzbericht „IAB-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration“ (2016) Fluchtgrund und Fluchterfahrung nach Geschlechtern, so fällt auf, dass Krieg, Gewalt, Verfolgung und Diskriminierung bei beiden Geschlechtern die wichtigsten Gründe sind, das Herkunftsland zu verlassen. Die Achtung der Men-

schenrechte geben ebenfalls beide Geschlechtergruppen als wichtigsten Grund für Deutschland als Zielland an. Die Frauen hatten während der Flucht selbst seltener traumatische Erfahrungen als Männer und sie kommen häufiger aufgrund von (Familien-) Netzwerken an.

Qualifikationsniveau von geflüchteten Frauen

Hinsichtlich der Qualifikation vor dem Zuzug hatten die Frauen einen geringen (schulischen) Bildungsstand und geringere Berufserfahrung (47 %) als die Männer (78 %). Bei der beruflichen Bildung lagen sie wiederum leicht vorn. Die geringere Erwerbsaspiration von Frauen wird durch das Vorhandensein von Kindern erklärt (v.a. Kinder unter 6 Jahren wirken „hemmend“). Bei der Teilnahme an Sprach- und Integrationsmaßnahmen haben die geflüchteten Frauen deutlich niedrigere Quoten als Männer und profitierten weniger davon. Bei ihnen hatten diese hinsichtlich der Erwerbspartizipation sogar einen leicht negativen Effekt. Mögliche Ursachen könnten darin begründet sein, wie gendergerecht und wie ansprechend die Maßnahmen für die Frauen waren. Auch Diskriminierungserfahrungen oder wie erfolgreich Bewerbungen waren könnte hemmend gewirkt haben.

Neben der Bildung und Berufserfahrung im Herkunftsland ist nach der Ankunft in Deutschland für die Teilhabe am Arbeitsmarkt auch die persönliche Motivation, sich (weiter) zu bilden und erwerbstätig zu sein, eine wichtige Voraussetzung. Auch den befragten Geflüchteten sind Ausbildung und Erwerbstätigkeit ein wichtiges Anliegen.

Bildung sehen sie als:

- Schlüssel zur eigenen Existenzsicherung
- Schlüssel zur Anerkennung und Wertschätzung in der sozialen Umgebung
- Voraussetzung für weitere Berufsausbildungen
- Grundlage, um ein „normales“ Leben führen zu können
- Wert an sich

Ihre Motive für die Erwerbstätigkeit sind:

- Finanzielle Absicherung und Versorgung
- Selbstbestimmtheit, finanzielle Unabhängigkeit
- Seinen Platz im Leben finden
- Für die Zukunft der eigenen Familie arbeiten, Vorbild sein
- Selbstverwirklichung
- Arbeit als Basis für Spracherwerb und Integration

„Wenn ich arbeite, fühle ich mich als Mensch, der auch was kann, seine Kinder erziehen, arbeiten kann. Das Gefühl des Lebens. Ich wünsche, dass der Staat mir Gelegenheit gibt, mich zu beweisen. Mir und meinen Kindern.“

„Wenn ich anfangen zu arbeiten, fange ich ein neues Leben an. Das ist meine Vorstellung. Ich weiß, dass es schwierig für mich sein wird, weil ich zwei Kinder habe und alleine hier bin, aber ich glaube, dass es besser ist, als nur zuhause zu sein oder andere Leute zu besuchen.“

Quelle: IAB Forschungsbericht 9/2016 Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung“, S. 37

Barrieren zur Arbeitsmarktteilhabe

Einige der im Folgenden genannten Barrieren betreffen alle Geflüchteten, andere haben eine geschlechtsspezifische Dimension. Sie sind unter anderem:

- Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Barrieren wegen Aufenthaltsunsicherheit
- Wartezeiten im Zugang zu Bildung, Sprachkursen und arbeitsmarktlicher Unterstützung (und Demotivationen durch zu lange Wartezeiten)
- Entwertung vorhandener Qualifikationen durch Nichtanerkennung oder Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau
- Mangelnde Kinderbetreuungsangebote und mangelnde Teilzeit-Qualifizierungsangebote
- Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften, Wohnsitzauflage
- Psychosoziale/ körperliche Folgen z. B. von Kriegserfahrungen, Tod von Verwandten, geschlechtsspezifischer Verfolgung, Gewalt/ Diskriminierung gegenüber Frauen im Herkunftsland
- Diskriminierungserfahrungen in Deutschland
- Orientierungsunsicherheiten in der ersten Zeit nach der Ankunft, Fremdheitserfahrungen, mangelnde (mehrsprachige) Informationen über Rechte und Möglichkeiten
- Teilweise zu wenig Wissen über rechtliche Möglichkeiten und Förderstrukturen auf Seiten der arbeitsmarktrelevanten Akteurinnen und Akteure
- In traditionalistischen Milieus können auch kulturelle Barrieren / Spezifika eine Rolle spielen

Quelle: Farrokhdad 2016

Förderung der Arbeitsmarktteilhabe

Bei allen Bemühungen, geflüchteten Frauen die Teilhabe am Arbeitsmarkt und finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen, braucht es die gleichzeitige Offenheit für individuelle Situationen und Lebensentwürfe. Dazu gehört auch die Frage, wie bewerkstelligt wird, dass eine Frau erwerbstätig sein kann. Die Übernahme von Fürsorge-Arbeiten plus Erwerbsberuf mit der gleichzeitigen Abwesenheit von Care-Verpflichtungen für Männer führt zu einer geschlechtsspezifischen Asymmetrie und einer Doppelbelastung (vgl. Lutz/ Amelina 2017, S. 19-20). Die Strategien zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen dürfen sich also nicht ausschließlich auf Frauen fokussieren.

Der erfolgreiche Weg in den Arbeitsmarkt setzt voraus, dass Programme sich an den Bedürfnissen der Frauen orientieren. Idealerweise leisten sie eine Begleitung vom ersten Gespräch bis hin zum Berufsabschluss bzw. -einstieg und bieten ein Unterstützungssystem beispielsweise aus Dolmetscherinnen und Migrantinnen. Die Vernetzung sollte nicht nur zwischen den Institutionen, sondern für jede einzelne Person vorhanden sein. Werden geflüchtete Frauen nur geradeaus in Richtung Anstellung und in bestehende Berufsfelder gedrängt, gehen wertvolle Seitenwege verloren. Bestimmte Kompetenzen und Lebensumstände können zum Beispiel durchaus in einer selbständigen Tätigkeit vereint werden. Auch das ehrenamtliche Einbringen der eigenen Fähigkeiten ist ein bedeutender Teil der sozialen und – im weiteren Verlauf – auch der beruflichen Inklusion.

Faktoren, die den Einstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern können, sind unter anderem:

- Erfassung der individuellen Lebenslagen und Bedarfe (Fluchtursachen, Erfahrungen, Verfassung, Kinder)
- Erschließung der Potenziale von geflüchteten Frauen, u.a. durch differenzierte, geschlechtssensible und ganzheitliche Kompetenzfeststellungsverfahren
- Anerkennung der formal, als auch non-formal erworbenen Kompetenzen
- Sprachliche Anpassung von Ausbildungen und Umschulungen (kein Muttersprachenniveau)
- Ganzheitliche Beratung ermöglichen – inklusive passgenauer Verweisberatung
- Teilzeit-Qualifizierung ermöglichen
- Sprachkurse ausbauen, bedarfsgerechte Formate, v.a. auch Möglichkeiten B2/C1 ausbauen, Kombi Arbeit/Praktikum und Sprachkurs ausbauen (für Frauen in Teilzeit und/oder mit Kinderbetreuung)
- Kinderbetreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung

- Empowermentangebote
- Betroffene selbst in den Diskurs und in z.B: die Konzeption von Angeboten und Maßnahmen einbeziehen
- Mentoring-Programme anbieten
- Spezifische, niederschwellige Veranstaltungen für geflüchtete Frauen (beispielsweise in Gemeinschaftsunterkünften)
- Austausch von Akteuren untereinander (z. B. Arbeitsagenturen, Jobcenter, Bildungs- und Beschäftigungsträger, Berufsschulen, IHK, HWK, MBEs, JMDs, Beratungsstellen für Geflüchtete, Kommunale Integrationszentren, Migrant*innenorganisationen, Betriebe, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, ...) und mit den Frauen

Weiterführende Informationen:

- BAMF (2016): Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland.
- Fachstelle Einwanderung, Minor, 2017, „Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten, internationale Erfahrungen“
- IAB Forschungsbericht, 14/2016, „IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse“
- IAB Kurzbericht, 24/2016, „IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration“
- International Women Space, 2015, „In unseren eigenen Worten. Geflüchtete Frauen in Deutschland erzählen von ihren Erfahrungen“
- International Women Space, 2018, „Uns gibt es, wir sind hier. Geflüchtete Frauen in Deutschland erzählen von ihren Erfahrungen“

6. Literatur

Amelina, Anna (2008) Transnationalisierung zwischen Akkulturation und Assimilation: Ein Modell multipler Inklusion. Centre of Migration, Citizenship and Development. Arbeitspapier Nr. 41.

Bade, Klaus J. / Oltmer, Jochen (2004) Normalfall Migration. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

basis & woge (2014) Diskriminierung erkennen – Barrieren abbauen – Zugänge schaffen. Band 2 | Gender und Migration. Impulse und Materialien für Fortbildungen in Arbeitsverwaltungen (www.nobi-nord.de/fileadmin/redaktion_nobi-nord/PDFs/Publikationen_Institutionen/2014_IQNetzwerkHH_NOBI_b_w_GenderundMigration.pdf; Zugriff am 02.08.2018).

Behrensen, 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.

Bennett, Janet M. (1998) Transition Shock: Putting Culture Shock in Perspective. In: Bennett, Milton J. (Hrsg.): Basic Concepts of Intercultural Communication. (S. 215-224) Yarmouth: Intercultural Press.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2017) Stabilität nur mit Zuwanderung (www.berlin-institut.org/newsletter/anzeige.html?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=133&cHash=b58f80c0c9e4e26c90eccf341e29e786&type=98; Zugriff am 02.07.2018).

Bertelsmann Stiftung (2015) Migrationshintergrund erschwert Suche nach Ausbildungsplatz (www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/pid/migrationshintergrund-erschwert-suche-nach-ausbildungsplatz; Zugriff am 25.07.2018).

Boos-Nünning, Ursula/Karakasoglu, Yasemin (2005) Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Gebundene Ausgabe. Münster: Waxmann.

Brixy, Udo/ Sternberg, Rolf/ Vorderwülbecke, Arne (2011) Unternehmensgründungen von Migranten. Ein Weg zur ökonomischen und sozialen Integration. IAB-Kurzbericht 8/2011 (<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0811.pdf>; Zugriff am 01.08.2018).

Bülbü-Emanet, Sevnur (2015) Lebensweltgestaltung junger Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in der dritten Generation. Wiesbaden: VS Verlag.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018a) Das Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2017-asyl.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 16.07.2018).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018b) Wanderungsmonitoring: Erwerbsmigration nach Deutschland. Bericht für das Jahr 2017 (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-2017.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 02.08.2018).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016) Asyl – und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016) Subsidiärer Schutz (www.bamf.de/DE/Fluechtlings-schutz/AblaufAsylv/Schutzformen/SubsidaererS/subsidaerer-schutz-node.html; Zugriff am 03.07.2018).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015) Migrationsbericht 2015 (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 05.07.2018).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2014) Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien. Forschungsbericht 24 (www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb24-rumaenien-bulgarien.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 02.07.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014) Gewalt gegen Migrantinnen. Frauen vor Gewalt schützen (www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/migrantinnen-schuetzen/gewalt-gegen-migrantinnen/80648; Zugriff am 16.07.2018).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011) Schutzgewährung im Asylverfahren (www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20110225-schutzquote.html); Zugriff am 03.07.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007) Gesundheit – Gewalt – Migration. Eine vergleichende Analyse zur gesundheitlichen und Gewaltsituation von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. Berlin. (www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gesundheits-gewalt-migration-langfassung-studie.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf); Zugriff am 17.01.2016)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) Frauen in Deutschland. Von der Frauen zur Gleichstellungspolitik (www.bmfsfj.de/blob/93872/52236f60dc89674e222de2aca189f5fc/frauen-in-deutschland-data.pdf); Zugriff am 17.07.2018).

Bundeszentrale für politische Bildung (2018a) Bevölkerung mit Migrationshintergrund III (www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/150599/migrationshintergrund-iii); Zugriff am 02.07.2018).

Bundeszentrale für politische Bildung (2018b) Zahlen zu Asyl in Deutschland (www.bpb.de/gesellschaft/migration/flucht/218788/zahlen-zu-asyl-in-deutschland); Zugriff am 03.07.2018)

Chang, Young-Chul (1997) Cross-Cultural Adjustment of expatriates: Theory and Research Findings on American and Japanese Expatriates. College of Business Administration, Seoul Journal of Business Vol. 3, Nummer 1. (S. 147-167) (http://s-space.snu.ac.kr/bitstream/10371/1753/3/sjbv03n1_147.pdf); Zugriff 28.11.17)

Czock, Heidrun (2016) Lebens- und Arbeitssituation von Migrantinnen. Herausforderungen und Chancen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH (www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum-Koeln/interessantes/publikationen/Lebens--und-Arbeitssituation-von-Migrantinnen.pdf); Zugriff am 25.07.2018).

Daniel, Hendrik (2015) Genderaspekte bei Flucht und Migration – Wirtschaftliche Aspekte. Das Gleichstellungswissen (www.dasgleichstellungswissen.de/genderaspekte-bei-flucht-und-migration---wirtschaftliche-aspekte.html?wa=IPGLB18); Zugriff am 17.07.2018).

Deutsches Institut für Menschenrechte (2006) Unterrichtsmaterialien zur Menschenrechtsbildung, Ausgabe 2 (www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Unterrichtsmaterialien/unterrichtsmaterialien_der_schutz_vor_diskriminierung.pdf); Zugriff am 03.07.2018).

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016) Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/11-Lagebericht_09-12-2016.pdf?_blob=publicationFile&v=6); Zugriff am 26.07.2018).

DIW Berlin (2017) Managerinnen-Barometer 2017: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten, Vorstände bleiben Männerdomänen (www.diw.de/de/diw_01.c.550268.de/themen_nachrichten/diw_managerinnen_barometer_2017_geschlechterquote_zeigt_erste_wirkung_in_aufsichtsraten_vorstaende_bleiben_maennerdomaenen.html); Zugriff am 25.07.2018).

Eisenbichler, Ernst (2011) Griechen in Deutschland. Wie aus „Gastarbeitern“ Mitbürger wurden (www.br.de/nachricht/gastarbeiter-griechenland-anwerbeabkommen100.html); Zugriff am 13.09.2018).

Fachstelle Einwanderung, Minor (2017) „Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten, internationale Erfahrungen“ Fachstelle Einwanderung (http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_FF4_GeflFrauen_2017-04-21_Datei_f%C3%BCr_Druck.pdf); Zugriff 02.09.2018)

Farrokhzad, Schahrzad (2017) Förderung der Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt durch Integrationsangebote öffentlicher Stellen. Präsentation auf dem Fachforum 4 Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?, Berlin, 26. April 2017.

Farrokhzad, Schahrzad (2016) Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt. Ausgangslage, Herausforderungen, Perspektiven. Vortrag auf der Fachveranstaltung „Geflüchtete Frauen. Integration in den Arbeitsmarkt“ des „Netzwerk W“ am 15.11.2016 (http://www.zfbt.de/netzwerk-w/dokumente/gefluechtete-frauen_teilhabe_am_arbeitsmarkt.pdf); Zugriff 05.01.2018)

Farrokhzad, Schahrzad/ Ottersbach, Markus/ Tunc, Michael/ Meuer-Willuweit, Anne (2010a) Verschieden – Gleich – Anders? Geschlechterarrangements im intergenerativen und interkulturellen Vergleich. Wiesbaden: VS Verlag.

Ferenschild, Sabine (2017a) Frauen, Migration und Arbeit. Südwind e.V. (<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2017/2017-21%20Frauen.%20Migration%20und%20Arbeit.%20Ohne%20Rechte%20keine%20Perspektive.pdf>; Zugriff am 13.09.2018).

Ferenschild, Sabine (2017b) Arbeitsmigration von Frauen – globale Trends. Südwind e.V. (<https://suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2017/2017-22%20FS%20Arbeitsmigration%20von%20Frauen-globale%20Trends.pdf>; Zugriff am 02.08.2018).

Flaig, Berthold Bodo/ Wippermann, Carsten (2009) Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten. Bundeszentrale für politische Bildung (www.bpb.de/apuz/32220/lebenswelten-von-migrantinnen-und-migranten?p=all; Zugriff am 24.07.2018).

Gummich, Judy (2004): Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung? Oder: Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen. In: Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance? – Die Gesichter des QueerSeins & MigrantIn-/SchwarzSeins. Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/V6_Queer-Berlin_Mehrfachzugehoerigkeit.pdf; Zugriff am 26.07.2018).

Hallenberg, Bernd (2017) Unser Leben in Deutschland. Die neuen Migrantenumilieus. Erkenntnisse aus dem qualitativen Teil der vhw-Migrantenumilieu studie 2017/2018 (www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publikationen/werkSTADT/PDF/vhw_werkSTADT_Migrantenmilieustudie_Nr_14_2017.pdf; Zugriff am 24.07.2018).

Handschuck, Sabine/ Klawe, Willy (2006) Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim/München: Juventa.

Herwartz-Emden, Leonie (2000) Einwandererfamilien. Geschlechterverhältnisse, Erziehung und Akkulturation. Osnabrück: Rasch.

IAB Forschungsbericht (9/2016): „Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung“. (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf>; Zugriff 25.09.2017)

IAB Kurzbericht (24/2016): „IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration“ (<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf>; Zugriff 25.09.2017)

Jungwirth, Ingrid/ Grigoleit, Grit/ Wolfram, Andrea/ Bouffier, Anna (2012) Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen. Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik. Bundesministerium für Bildung und Forschung (www.interkultureller-rat.de/wp-content/uploads/arbeitsmarktintegration_hochqualifizierter_migrantinnen.pdf; Zugriff am 11.09.2018).

Karakasoglu, Yasemin (2000) Frauen mit Kopftuch in Deutschland. Symbol der Religiosität, Zeichen von Unterdrückung, Ausdruck neuer Identitäten? (www.bpb.de/politik/innenpolitik/konfliktstoff-kopftuch/63273/einstieg-in-die-debatte; Zugriff am 01.08.2018).

Kizilhan, Jan Ilhan (2014) Psychologie der Migration. (<https://www.dgvt-fortbildung.de/interaktive-fortbildung/archiv-der-fachartikel/archiv/jan-ilhan-kizilhan-2014-migration-aus-psychologischer-perspektive>; Zugriff 10.12.2018)

Kizilhan, Jan Ilhan (2018) Psychologie der Migration. In: Wielant Machleidt & Andreas Heinz (Hrsg.). Second Edition, 2018. Praxis der interkulturellen Psychiatrie und Psychotherapie. Migration und psychische Gesundheit. Urban und Fischer Verlag, Elsevier (S. 55-61).

Kohaut, Susanne/ Möller, Iris (2016) Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht (<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0216.pdf>; Zugriff am 25.07.2018).

Kronenbitter, Iris (2016) Migrantinnen als erfolgreiche Gründerinnen. Qualifizierte Migrantinnen als Gewinn für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin. Bundesweite Gründerinnenagentur (www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Image_Abschlusskonferenz_29_02_2016/Kronenbitter_Migrantinnen_als_erfolgreiche_Gruenderinnen.pdf; Zugriff am 01.08.2018).

Louden, Amin (2011) Review: Migrantinnen in den Medien. Darstellungen in der Presse und ihre Rezeption. Global Media Journal. German Edition. (www.globalmediajournal.de/de/2011/12/12/review-migrantinnen-in-den-medien-darstellungen-in-der-presse-und-ihre-rezeption; Zugriff am 23.07.2018).

- Luft, Stefan** (2014) Die Anwerbung türkischer Arbeitnehmer und ihre Folgen. Bundeszentrale für politische Bildung (www.bpb.de/internationales/europa/tuerkei/184981/gastarbeit; Zugriff am 13.09.2018).
- Lutz, Helma** (2007) Migration ist weiblich. Magazin Migration und Integration. Goethe Institut (<http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/mag/mig/de2499278.htm>; Zugriff am 16.07.2018),
- Lutz, Helma/ Amelina, Anna** (2017) Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung. Series: Sozialtheorie. Transcript Verlag.
- Lutz, Helma u.a.** (1998) Geschlecht im Migrationsdiskurs: Neue Gedanken über ein altes Thema. In: Das Argument, S. 159-173.
- Marx, Elizabeth** (2001) Breaking through culture shock: What You Need to Succeed in International Business. 2. Aufl. London: Nicholas Brealy Publishing/Intercultural Press.
- Metropolnews** (2018) Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2017 um 4,4 % gegenüber Vorjahr gestiegen (www.metropolnews.info/mp353430/bevoelkerung-mit-migrationshintergrund-2017-um-44-gegenueber-vorjahr-gestiegen; Zugriff am 02.08.2018).
- Migration Data Portal** (2018) Immigration and emigration statistics. Gender and migration (<https://migrationdataportal.org/themes/gender#key-trends>; Zugriff am 11.09.2018).
- NLP-Zentrum Berlin** (2013) Die Schlussfolgerungsleiter. Die sieben Stufen von der Wahrnehmung zum Handeln (<https://nlp-zentrum-berlin.de/infothek/nlp-psychologie-blog/item/leiter-der-schlussfolgerung>; Zugriff am 08.08.2018).
- Paulussen, Markus** (2012) Gender – Was bedeutet eigentlich gender? Universität Bielefeld (www.uni-bielefeld.de/gendertexte/gender.html; Zugriff am 01.08.2018).
- Pederson, Paul** (1995) The five Stages of Culture Shock: Critical Incidents around the World. Westport: Greenwood Publishing Group.
- Pro Asyl** (2017) Fakten, Zahlen und Argumente (www.proasyl.de/thema/fakten-zahlen-argumente; Zugriff am 03.07.2018).
- Prodolliet, Simone** (2001) Ohne Migrantinnen geht wirtschaftlich nichts. Info-Blatt 51 des Ökumenischen Büros München (www.oeku-buero.de/info-blatt-51/articles/frauen---der-blinde-fleck-in-der-migrationsforschung.html; Zugriff am 31.07.2018)
- Rühl, Stefan** (2009) Grunddaten der Zuwandererbevölkerung in Deutschland (Integrationsreport). Working Paper 27 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.).
- Schrötle, Monika** (2008) Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften. Hrsg. vom BMFSFJ. Berlin. (www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gewalt-paarbeziehung-langfassung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf; Zugriff am 17.01.2016).
- SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH** (2016) SINUS Migrantenumilieus (www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-migrantenumilieus/; Zugriff am 24.07.2018).
- Statista – das Statistik-Portal** (2018a) Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung* in Deutschland von 1991 bis 2017 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/14271/umfrage/deutschland-anteil-auslaender-an-bevoelkerung/>; Zugriff am 02.07.2018).
- Statista – das Statistik-Portal** (2018b) Anzahl der Frauen in Deutschland mit Migrationshintergrund nach Altersgruppen im Jahr 2017 (in 1.000) (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/730184/umfrage/migrationshintergrund-der-frauen-in-deutschland-nach-alter/>; Zugriff am 01.08.2018).
- Statista – das Statistik-Portal** (2018c) Anzahl der Zuwanderer nach Deutschland von 1991 bis 2017 (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/28347/umfrage/zuwanderung-nach-deutschland/>; Zugriff 20.09.2017)
- Statistisches Bundesamt** (2018a) Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1, Reihe 2 (www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200177004.pdf?_blob=publicationFile; Zugriff am 02.07.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2018b) Migrationshintergrund (www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Glossar/Migrationshintergrund.html; Zugriff am 08.01.2018).

Statistisches Bundesamt (2017) Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, Reihe 2.2 (www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile; Zugriff am 02.07.2018).

Süddeutsche Zeitung (2012) Urteil gegen Diskriminierung. Bewerberin darf nicht wegen Kopftuchs abgelehnt werden (www.sueddeutsche.de/karriere/urteil-gegen-diskriminierung-bewerberin-darf-nicht-wegen-kopftuchs-abgelehnt-werden-1.1500110; Zugriff am 30.07.2018).

Thiessen, Barbara (2018) Care-Krise: sozialpolitische Herausforderung modernisierter Gesellschaften. Das Gleichstellungswissen (www.dasgleichstellungswissen.de/care-krise%3A-sozialpolitische-herausforderung-modernisierter-gesellschaften.html?src=1; Zugriff am 17.07.2018).

UNHCR (2018) Weltflüchtlingsbericht: deutlich weniger Asylsuchende in Deutschland, dramatische Entwicklung weltweit (www.unhcr.org/dach/de/23912-weltfluechtlingsbericht-deutlich-weniger-asylsuchende-deutschland-dramatische-entwicklung-weltweit.html; Zugriff am 02.07.2018).

UNHCR (2015) Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (In Kraft getreten am 22. April 1954). Protokoll über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 31. Januar 1967 (In Kraft getreten am 4. Oktober 1967) (www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/GFK_Pocket_2015_RZ_final_ansicht.pdf; Zugriff am 03.07.2018).

Varela, Castro/ Maria do Mar (2003) Zur Skandalisierung und Re-Politisierung eines bekannten Themas: „Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt“. In: Castro Varela u.a. (2003): Migration, Gender, Arbeitsmarkt, S. 8-29.

Ward, Colleen A./ Bochner, Stephen/ Furnham, Adrian (2001) The psychology of culture shock. London: Routledge.



www.netzwerk-iq.de
www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“