

**Marc Nellen**

# „Stark im Beruf“ – Müttern mit Migrationshintergrund neue Erwerbsperspektiven eröffnen

*Dem Arbeitsmarkt bleibt eine große Gruppe als Fachkräfte von morgen verborgen: Über 500.000 migrantischen Müttern mit unmittelbarem Erwerbswunsch gelingt der Berufseintritt nicht aus eigener Kraft. Wie sie einfach, effizient und zielgerichtet in Job oder Qualifizierung begleitet werden können, zeigt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“. An 90 Standorten werden Migrantinnen mit Familienverantwortung auf dem Weg in die Berufstätigkeit begleitet. Die Wirkungsanalyse über 17.000 Teilnehmerinnen und deren Prozessbegleitung zeigt nun: Der Ansatz des Programms ist erfolgreich und lohnt sich, weitergetragen zu werden.*

## 1. „Stark im Beruf“ macht Mütter mit Migrationshintergrund bereit für den Arbeitsmarkt

Zugewanderte Frauen, zumal mit Familienverantwortung, verfügen oftmals über eine hohe Motivation zu arbeiten, doch mangelt es oft an Wissen um die notwendigen Schritte an den Arbeitsmarkt. Regelangebote der Arbeitsförderung können eine solche Begleitung oft nicht bieten – die Motivation der Frauen läuft ins Leere. Hier setzt das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ an. Es wird mit insgesamt 40 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert (Laufzeit 2/2015 bis 6/2022). Volkswirtschaftlich eine rentable Investition, sind doch zwei Drittel der begleiteten Mütter nach Programmteilnahme auf dem Weg in die Unabhängigkeit von Leistungsbezügen. Gleichstellungspolitisch zeigt sich bei allen Teilnehmerinnen ein Zugewinn an Autonomie und Selbstbestimmung sowohl im Berufsweg als auch im familiären Miteinander.

Ergebnisse einer Wirkungsanalyse zeigen den besonderen Ansatz des ESF-Bundesprogramms bei der Erwerbsförderung von Migrantinnen in Familienverantwortung auf (BMFSFJ 2021b). Die Auswertung erfolgte durch Teilnehmendenmoni-



**Marc Nellen**

ist Leiter der Abteilung „Familie und Digitales“ im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Foto: BMFSFJ

toring und formative Evaluation sowie durch Online- und Telefonbefragungen von „Stark im Beruf“-Trägern und Jobcentern. Die Ergebnisse verdeutlichen: Gerade der ganzheitliche und vor allem längerfristige Ansatz von „Stark im Beruf“ macht den Erfolg aus. So können Teilnehmerinnen sehr individuell auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit begleitet werden.

## 2. Hohe Erwerbswünsche und Fachkräftepotenziale werden erschlossen

So möchten 80 % der aktuell nicht erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund arbeiten – das macht rund 1,2 Mio. Mütter mit Erwerbswunsch aus. Von ihnen möchten wiederum rund 580.000 Mütter „sofort“ oder „innerhalb des kom-

menden Jahres“ beruflich durchstarten (vgl. BMFSFJ 2020). Doch Wunsch und Wirklichkeit gehen oft nicht überein, die Erwerbsneigung bleibt ohne konkrete Unterstützung meist unerfüllt. Bei einem Bedarf von geschätzt 3,9 Mio. Fachkräften bis 2030 (BMW 2022) ist dies ein ungenutztes inländisches Potenzial. Regelangebote, insbesondere der Arbeitsmarktförderung, erweisen sich zu oft als nicht ausreichend, um auf die beruflichen Perspektiven umfassend hinzuweisen und einen Berufseinstieg längerfristig zu begleiten. Des Weiteren erfolgt eine selbstgängige Übereinstimmung von Qualifikationen auf Seiten der Mütter mit der Nachfrage auf Seiten von Unternehmen oder Verwaltung seltener, wenn auf beiden Seiten Orientierungswissen und Prozessbegleitung fehlen: Sprachkenntnisse, Anerkennung von Abschlüssen, Probearbeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Verantwortung sind nicht in Kursen oder Stellenanzeigen vermittelbar.

### 3. „Stark im Beruf“-Kontaktstellen als Knotenpunkte für den Erwerbseinstieg

Individuelle Begleitung in festen Teams von Frauen in ähnlicher Lebenslage – das bietet „Stark im Beruf“. Die 90 Kontaktstellen des Bundesprogramms setzen an einer Betreuung an, die an der persönlichen Ausgangslage und den Bedarfen der teilnehmenden Mütter ausgerichtet ist. Die individuelle Begleitung umfasst Erstgespräche über ihre Berufswünsche und Erfahrungen, Peer-to-Peer-Unterstützung bei der Diskussion zu verschiedenen Fragen, u.a. zur Ausgestaltung der Kinderbetreuung, bis hin zu Praxiserprobungen im Betrieb. Es finden Einzelgespräche, Kurse, Coachings oder Gruppenangebote statt. Die Angebote erfolgen fast allesamt in Teilzeit, damit sie sich gut mit Familienpflichten vereinbaren lassen.

Bei aller Heterogenität der Zielgruppe überwiegt bei den Teilnehmerinnen eine Gemeinsamkeit, nämlich der Wunsch, als zugewanderte Frau die Verantwortung für Kinder mit einer eigenen Erwerbstätigkeit verbinden zu können. Denn 80 % der Teilnehmerinnen in „Stark im Beruf“ haben Kinder unter zwölf Jahren; neun von zehn Frauen haben eigene Migrationserfahrungen. Das schafft Vertrauen in Frauenkursen. So fasst Sazia Pinno ihre Erfahrungen in der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle des Bonner Vereins in einem Interview mit dem Magazin Fluter zusammen: „Sofort habe ich gesehen: Die Frauen sind genau wie ich. Mein Alter, die gleiche Geschichte.“ (vgl. Helberg 2021)

### 4. Durch die Kooperation mit der Arbeitsverwaltung finden Mütter mit Migrationshintergrund den Weg ins Programm

Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen sind Knotenpunkte von lokalen Netzwerken, die sich für die Integration und die Erwerbsförderung von Frauen einsetzen. Drei Akteure stehen für den besonderen Erfolg der Kooperation: (1) die Arbeitsverwaltung, (2) Wirtschaftsverbände und Unternehmen sowie (3) Partnerorganisationen im Sozialraum wie z.B. Migrationsberatung oder Kitas.

Einen Fokus legt „Stark im Beruf“ auf die Zusammenarbeit mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen. Wichtige Partner sind die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA), die ein Bindeglied zwischen den Fallmanagern in den Jobcentern und den Berater/innen in „Stark im Beruf“-Kontaktstellen darstellen. Die verpflichtende Kooperation mit der Arbeitsverwaltung vor Ort geht darauf zurück, dass insbesondere Leistungsbezüge von Müttern mit Migrationshintergrund durch die Aufnahme einer Qualifizierung oder Erwerbstätigkeit



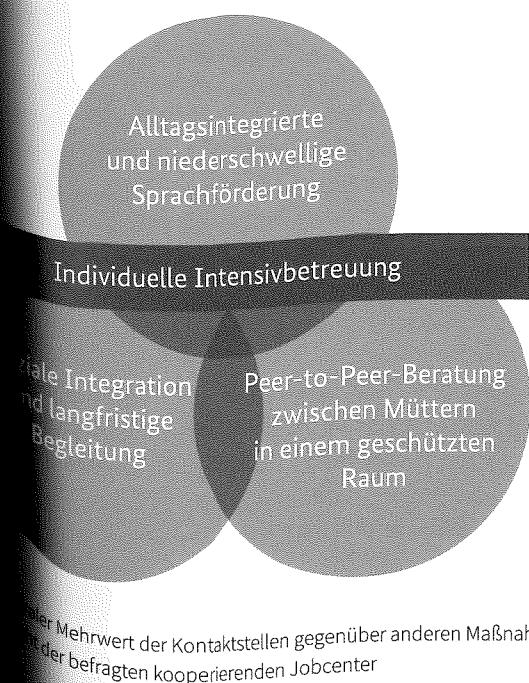
Abb. 1: Interventionslogik des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf“

keit beendet werden sollen. „Stark im Beruf“ ergänzt dabei die Regelangebote der Arbeitsförderung. Rund drei Viertel der Teilnehmerinnen kommt direkt aus dem Leistungsbezug zu „Stark im Beruf“. Die Strategie geht auf: 32 % der Teilnehmerinnen sind im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung in das Programm „Stark im Beruf“ eingestiegen, weitere 20 % auf Vorschlag oder Empfehlung der Jobcenter (BMFSFJ 2021b).

Jobcenter, die mit „Stark im Beruf“ vor Ort zusammenarbeiten, heben bei einer Befragung im Rahmen der Wirkungsanalyse des Bundesprogramms vor allem drei inhaltliche Ansätze in der Arbeit der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen hervor, die sich in anderen Maßnahmen der Erwerbsintegration absetzen:

Die alltagsintegrierte und niederschwellige Sprachpraxis in den Kontaktstellen trägt zum Aufbau der Sprachkompetenz bei, insbesondere bei Teilnehmerinnen, die deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau A1/A2 (rund 38 %) mitbringen.

Die Arbeit der Arbeitsmarktintegration und Qualifizierung steht insbesondere die soziale Integration und langfristige Begleitung der Teilnehmerinnen im Fokus. Zentral ist auch die Beratung und Unterstützung der Mütter und ihrer Familien zu Themen der Kinderbetreuung und Vereinbarkeit. Durch den Austausch mit anderen Müttern in ähnlichen Lebensumständen wird das soziale Netzwerk der Teilnehmerinnen erweitert. Darüber hinaus öffnen sich die Teilnehmerinnen untereinander und tauschen sich neben beruflichen Wünschen auch zu privaten Themen aus.



Verknüpft mit der individuellen intensiven Beratung und Begleitung der Teilnehmerinnen bieten die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen einen Mehrwert zum Beratungsalltag der Jobcenter, den diese in der Regel so nicht leisten können. Die Kontaktstellen ermöglichen außerdem eine Berufserprobung im geschützten Raum, beispielsweise durch die Vermittlung und Begleitung von Praktika.

### **Im Bundesprogramm „Stark im Beruf“ lassen sich erfolgreich erprobte Maßnahmen zur Orientierung auf dem Arbeitsmarkt aufweisen**

#### **Intensive Berufswegeplanung**

Zum Teil ist den Müttern noch unklar, welchen Beruf sie ausüben bzw. was sie beruflich erreichen möchten, oder vielleicht haben sie bereits konkrete Vorstellungen, aber wissen nicht, wie sie diese umsetzen können. Hier kann eine gezielte Beratung oder ein Coaching ansetzen, um den weiteren Berufsweg zu planen und darauf aufbauend nächste konkrete Schritte gezielt in Angriff nehmen zu können.

#### **Vorstellung lokaler Unternehmen**

Für Familien ist es schwierig, für einen Arbeitsplatz den Standort zu wechseln. Umso wichtiger ist es für die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen, aufzuzeigen, welche Unternehmen es in der Region gibt und welche Berufe besonders stark nachgefragt werden.

#### **Kenntnisvermittlung über Bildungssystem und den Arbeitsmarkt**

Welche Ausbildungsmöglichkeiten gibt es in Deutschland und welche Zugangsvoraussetzungen bestehen jeweils? Wie funktioniert der Arbeitsmarkt (Informationen zu üblichen Wochenarbeitszeiten, Urlaubsanspruch, Krankheitstagen etc.)? Diese Informationen teilen „Stark im Beruf“-Kontaktstellen in Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

#### **Hospitalisation/Besuch von Betrieben**

Betriebsbesichtigungen wie beispielsweise der Besuch in einem Hotel oder einem Pflegeheim können dabei helfen, ein konkreteres Bild von bestimmten Berufen zu gewinnen und Neugier bei den Müttern zu entwickeln. Zudem kann bereits ein erster Kontakt zu einer potenziellen Arbeitsstelle aufgebaut werden.

## 5. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Wirtschaftsverbänden schafft konkrete Erwerbsperspektiven für die Teilnehmerinnen

Wichtig für den Erfolg der „Stark im Beruf“-Projekte ist eine enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft. „Stark im Beruf“-Kontaktstellen, die besonders viele Teilnehmerinnen in einen Job, eine Ausbildung oder eine Qualifizierung vermitteln, arbeiten verstärkt mit Akteuren aus der Wirtschaft zusammen: mit lokalen Unternehmen und regionalen Verbänden. Dabei geht es zum Beispiel um Absprachen zu Ausbildungsplätzen, Schnuppertagen oder Praktika. Durch die Verbände werden Unternehmen über „Stark im Beruf“ gezielt informiert und angesprochen. Die Projektmitarbeiterinnen sind der Garant dafür, dass die Mütter in den Schnupperphasen oder dem Berufseinstieg begleitet werden, z.B. bei Kennenlerngesprächen, Anträgen oder Abrechnungen.

Ziel ist es, die Teilnehmerinnen in der Regel nicht in weitere Maßnahmen, sondern direkt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Ausbildung zu vermitteln. Wenn Unternehmen und Mütter sich durch die Vermittlung der Kontaktstelle gefunden haben, stehen dem Beginn eines Praktikums, einer Ausbildung oder eines direkten Jobeinstiegs die Türen offen. Zusätzlich kann vorab der Austausch mit Unternehmenspersonal sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern während Betriebsbesichtigungen oder Berufsmessen den Teilnehmerinnen dabei helfen, ein besseres Verständnis von Berufsbildern und notwendigen Qualifikationen zu erhalten. Hier können Mütter erste Kontakte zu potenziellen Firmen knüpfen.

Neben den Müttern profitieren die kooperierenden Unternehmen: Bei Interesse bieten „Stark im Beruf“-Kontaktstellen Beratungen zur kultursensiblen Personalplanung oder der Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften unter Müttern mit Migrationshintergrund an.

Kooperationen sind besonders erfolgreich, wenn die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen auf eine berufliche Branche oder ein spezielles Berufsbild abzielen. Die wichtigsten Branchen der Zusammenarbeit sind laut Kontaktstellen neben dem Gesundheits- und Sozialwesen der Einzel- und Großhandel sowie der Bereich Bildung und Erziehung.

### Ein Blick in die Praxis: Der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. kooperiert mit Seniorenheimen

Der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. kooperiert u.a. mit Seniorenheimen, um Teilnehmerinnen auf die Ausbildung als staatlich anerkannte Pflegefachkraft vorzubereiten. Eine Win-Win-Situation, denn die kooperierenden Seniorenheime suchen nach Personal, das langfristig an einer Anstellung interessiert ist und vor Ort eine gute Ausbildung erfahren möchte. Teilnehmende Mütter erhalten wiederum eine Chance, die Ausbildung zu beginnen – auch wenn beispielsweise fachsprachliche Kenntnisse noch ausgebaut werden müssen.

#### Drei zentrale Erfolgsfaktoren charakterisieren die Zusammenarbeit:

Eine gute Partnerschaft beruht auf gezielter Abstimmung untereinander: Nur wenn alle Partnerinnen und Partner gemeinsame und eigene Ziele kennen, kann die Zusammenarbeit erfolgreich sein. Daher stimmen sich der Bonner Verein und das Seniorenheim regelmäßig ab. So kann die Ausbildung der Teilnehmerinnen bestmöglich begleitet werden. Im Fokus stehen Fragen zu Qualifizierungsthemen, fachsprachlicher Förderung sowie sozial-pädagogischer Unterstützung – bereits in der Vorbereitung der Ausbildung oder während der Ausbildungszeit.

Der Vertrauensaufbau der Mütter ist relevant: Viele unterstützte Mütter bringen die Erfahrung mit, dass bürokratische oder sprachliche Hürden ihrer Erwerbstätigkeit im Weg stehen. Um diese Hürden zu nehmen, bedarf es einer guten Vertrauensbasis zwischen Teilnehmerin, Kontaktstelle und Ausbildungsstätte. Die Kontaktstelle bietet in der Gruppe und in der individuellen Beratung Raum zur Ansprache offener Fragen und zeigt konkrete Lösungswege auf – dies ist oft der erste Schritt in Richtung Selbstbestimmung und einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung.

Erfolgsfaktor Kinderbetreuung: Der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V. bietet für die Programmteilnehmerinnen eine hausinterne Kinderbetreuung an. Dadurch können auch Mütter an den Kursen und Angeboten der Kontaktstelle teilnehmen, die keine institutionelle oder familiäre Betreuungsmöglichkeit haben. Zudem unterstützt der Verein die Mütter dabei, einen Betreuungsplatz im Regelsystem zu bekommen.

## 6. Der Ansatz von „Stark im Beruf“ wirkt: Die teilnehmenden Mütter mit Migrationshintergrund gewinnen an Wissen, Kompetenzen und Selbstvertrauen

Die Mütter werden individuell und bedarfsorientiert begleitet. „Stark im Beruf“ kann kein 1:1-Coaching bieten, aber mit einem Mix aus Kursen in Teilzeit, Kompetenzfeststellung in Coachings und Müttergruppen jährlich fast 3.000 Mütter mit Erwerbwunsch auf ihrem Weg begleiten.

### So können Migrantinnen beim Berufseinstieg erfolgreich begleitet werden

Im Laufe der Jahre haben die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen bei der Begleitung der Mütter auf ihrem Weg in Arbeit und Ausbildung erfolgreich mit verschiedenen Methoden gearbeitet:

#### Anamnese und Kompetenzfeststellung

- ▶ Berücksichtigung der beruflichen und privaten Ausgangslage
- ▶ Keine formalen Teilnahmevoraussetzungen
- ▶ Breites Methodenspektrum, z.B. Einsatz von narrativen und biografischen Ansätzen

#### Individuelle Förderplanung

- ▶ Vereinbarung individueller Projektziele
- ▶ Eigenmotivation durch Sanktionsfreiheit und Freiwilligkeit
- ▶ Kurze Wege zur Arbeitsverwaltung – Mediationsangebote bei Bedarf

#### Berufliche Orientierung und Beratung

- ▶ Informationen zu familienfreundlicher Arbeit und Ausbildung (z. B. Teilzeit)
- ▶ Praktische Einblicke in Berufsfelder und -alltage (z.B. durch Hospitationen und Praktika)
- ▶ Kennenlernen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (z.B. Job-Dating-Formate)

#### Sprachförderung

- ▶ Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsniveaus
- ▶ Familienfreundliche Kursangebote mit Kinderbeaufsichtigung
- ▶ Verfestigung der Deutschkenntnisse in Alltag und Beruf
- ▶ Vorbereitende und überbrückende Sprachtrainings – auch für Analphabetinnen

#### Einzel- und Gruppencoaching

- ▶ Ganzheitlicher Ansatz: Stärkung der Persönlichkeit im Fokus

Vielen Müttern mit Migrationshintergrund gelingt mit „Stark im Beruf“ der (Wieder-)Einstieg in Arbeit und Ausbildung: Mehr als 17.300 Mütter mit Migrationshintergrund haben seit 2015 an „Stark im Beruf“ teilgenommen.

Knapp zwei Drittel der Teilnehmerinnen, die das Programm vollständig durchlaufen haben, erzielten einen Erwerbsfokus, d.h. sie sind in Beschäftigung, haben eine Qualifizierung oder ein Praktikum aufgenommen, oder ihre Qualifikationen wurden anerkannt. Rund 32 % sind (sozialversicherungspflichtig) beschäftigt, selbstständig, machen eine schulische bzw. be-

- ▶ Peer-to-Peer-Austausch, Vernetzung und Mentoring zwischen den (ehemaligen) Teilnehmerinnen
- ▶ Workshops zu verschiedenen Themen (Gesundheit, ÖPNV ...)
- ▶ Sozialräumliche Integration durch Ausflüge und Besuche

#### Bewerbungstraining und Coaching

- ▶ Erstellen von Bewerbungsmappen
- ▶ Proben von Vorstellungsgesprächen
- ▶ Stärkung der EDV- und digitalen Kompetenzen
- ▶ Knüpfen von Arbeitgeberkontakten und Sichtbarmachen von Kompetenzprofilen bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern (z.B. in Newslettern)

#### Sozialpädagogische (Einzel-)Begleitung

- ▶ Langfristige Betreuung durch konstante Vertrauenspersonen
- ▶ Lotsenfunktion und Vermittlung in weitere Hilfen
- ▶ Einbezug der Familie (Kinderbetreuung, Partnerberatung ...)
- ▶ Team mit mehrsprachigen Personen, Diversity- und Fachkompetenzen (z.B. im Sozial- und Aufenthaltsrecht)

#### Kinderbetreuung

- ▶ Informationen über Kindertagesbetreuung in Deutschland und rechtliche Ansprüche
- ▶ Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz

#### Familien- und Erziehungsberatung

- ▶ Hinweise auf Angebote der Familien- und Erziehungsberatung und ggf. Vermittlung an Beratungsstellen
- ▶ Einbeziehen der Partner in die Beratungsgespräche

*Informationen finden Sie im „Stark im Beruf“-Instrumentenkoffer unter [www.starkimberuf.de](http://www.starkimberuf.de)*

rufliche Ausbildung oder wechselten von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen sind jedoch nicht nur bei der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung erfolgreich. Sie vermitteln in Qualifizierungen, Sprachkurse oder helfen bei der Anerkennung von Abschlüssen aus dem Herkunftsland. Sie führen Mütter mit Migrationshintergrund auch in kleinen Schritten an den deutschen Arbeitsmarkt heran, stärken ihre soziale Integration und bieten eine langfristige Betreuung. Die meisten Teilnehmerinnen gewinnen laut Aussagen der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen einen solchen Zuwachs an Wissen, Kompetenzen und Selbstvertrauen, um erfolgreich den Weg ins Erwerbsleben zu beschreiten. Neben einem konkreten Berufseinstieg wird somit auch der Weg in die Erwerbstätigkeit unterstützt – z.B. durch die Vorbereitung auf eine Qualifizierungsmaßnahme.

## 7. Ansätze aus „Stark im Beruf“ weiterführen

„Stark im Beruf“-Kontaktstellen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Integrations-, Bildungs- und Frauenarbeit sowie mit Geflüchteten. 84 % der im Rahmen der Wirkungsanalyse befragten „Stark im Beruf“-Kontaktstellen wollen ihre Netzwerkarbeit vor Ort fortführen oder planen dies bereits.

Zum 30. Juni 2022 endet für die 90 „Stark im Beruf“-Kontaktstellen die Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). An zahlreichen Standorten haben sich Maßnahmen in Ergänzung zur Regelförderung der Arbeitsverwaltung etabliert, die einen Ansatz für Migrantinnen in Familienverantwortung verfolgen. Gerade der ganzheitliche und niedrigschwellige Ansatz der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen kombiniert mit der alltagsintegrierten Sprachförderung der Teilnehmerinnen und der Peer-to-Peer-Unterstützung zeichnet den Erfolg der Kontaktstellen aus.

Dieser Erfahrungsschatz bleibt erhalten: Die erfolgreichen Ansätze sowie der Wissens- und Erfahrungsschatz aus dem Programm werden in einem Instrumentenkoffer<sup>1</sup> gebündelt. Er zeigt auf, wie Mütter mit Migrationshintergrund konkret bei der Arbeitsmarktentwicklung unterstützt werden können und welche Erfolgsfaktoren dabei eine Rolle spielen.

Überdies legt die Bundesregierung ein ESF Plus-Programm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ auf. Mit MY TURN soll bundesweit eine über vorhandene För-

dermöglichkeiten hinausreichende längerfristige, kontinuierliche und individuelle Begleitung für (formal) geringqualifizierte Migrantinnen angeboten werden, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf auf ihrem beruflichen Weg haben. Dadurch sollen mehr Frauen mit Migrationserfahrung als bislang an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und im Anschluss dauerhaft und nachhaltig in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Programtteilnehmerinnen sollen vorrangig in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder eine (Teilzeit-)Ausbildung einmünden oder zur Aufnahme einer existenzsichernden Selbstständigkeit ermutigt werden. Der Übergang von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird ebenfalls unterstützt. Zur Erreichung der Programmziele arbeiten die Projektträger mit den Jobcentern und Agenturen für Arbeit sowie mit anderen relevanten Akteuren vor Ort wie beispielsweise den Jugendämtern zusammen. Damit baut „MY TURN“ auf die Erfahrungen aus „Stark im Beruf“ auf.

## 8. Fachkräftepotenzial auch nach „Stark im Beruf“ hoch

Das Erwerbspotenzial ist bei Müttern mit Migrationserfahrung besonders hoch. Hier ist nur jede zweite Mutter (53 %) erwerbstätig, während drei von vier Müttern ohne Einwanderungsgeschichte erwerbstätig sind (BMFSFJ 2020). Besonders aktuell zeigt sich dies in der Fachkräftedebatte. Eine bislang nicht gezielt adressierte Gruppe von Arbeitskräften bilden Partnerinnen, die im Familiennachzug nach Deutschland kommen. Wenn die Bleibeperspektive von Fachkräften verstetigt werden soll, ist die berufliche und soziale Integration der mitreisenden Familienangehörigen hilfreich (vgl. OECD 2019). Dass es sich dabei um eine große Gruppe handelt, bleibt bislang unbeachtet. Dabei ist der Familiennachzug hinter der beruflichen Motivation der zweitstärkste Migrationsgrund nach Deutschland. Rund drei Viertel der nachziehenden Familienmitglieder sind Frauen, 56 % der nachreisenden Partnerinnen sind nicht erwerbstätig. Rund die Hälfte der nicht erwerbstätigen nachreisenden Partnerinnen wünscht sich jedoch eine Berufstätigkeit (vgl. Borowsky et al. 2020). Hinzu kommen Frauen, die aus anderen Gründen nach Deutschland ziehen – unter ihnen auch Schutzsuchende.

Es wird ein wichtiges Ziel der Regierungsarbeit in der 20. Legislaturperiode sein, die Mütter – zugewanderte Frauen mit Familienverantwortung – nicht als „im Schatten des Mannes stehend“ und als „Adressatinnen zweiter Ordnung“ (vgl. Kluß/Farrokhzad 2020) zu verstehen, sondern sie direkt für Integra-

1 Abrufbar unter [www.starkimberuf.de](http://www.starkimberuf.de)

tion, Sprachförderung und Vereinbarkeit auch mit Blick auf eigene Perspektiven als erwerbstätige, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen.

## Literatur:

Praxisbeispiele und Instrumentenkoffer zum ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ auf [www.starkimberuf.de](http://www.starkimberuf.de)

BMFSFJ (2020) Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gelebte-vielfalt-familien-mit-migrationshintergrund-in-deutschland-116882> (4. Mai 2022).

BMFSFJ (2021a): Monitor Familienforschung: Fachkräfte im Inland gewinnen – Erwerbspotenziale aus dem Familiennachzug, [www.bmfsfj.de/resource/blob/178490/e4828e8ee0aa455013c9a-1f6e4f62c4d/monitor-familienforschung-ausgab-42-fachkraefte-im-inland-gewinnen-data.pdf](https://www.bmfsfj.de/resource/blob/178490/e4828e8ee0aa455013c9a-1f6e4f62c4d/monitor-familienforschung-ausgab-42-fachkraefte-im-inland-gewinnen-data.pdf) (4. Mai 2022).

BMFSFJ (2021b): Starker Ansatz – „Stark im Beruf“. Wirkungsanalyse des Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/starker-ansatz-stark-im-beruf--186250> (4. Mai 2022).

BMW (2022): Fachkräfte für Deutschland, <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html> (4. Mai 2022).

Borowsky, Christine/Schiefer, David/Neuhäuser, B./Düvell, Franck (2020): Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten, in: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung [DeZIM-Institut]: DeZIM Project Report – DPR #2/20.

Helberg, Cristina (2021): „Mama gibt nicht auf“, <https://www.fluter.de/muetter-migrationshintergrund-arbeit-bonn-projekt> (4. Mai 2022).

Kluß, Arno/Farrokhzad, Schahrzad (2020): Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten im Hinblick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit unter besonderer Berücksichtigung des Familiennachzugs, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/162034/ec79811430d2203c30197b91a11e6714/zugangswege-und-unterstuetzungsbedarfe-von-migrantinnen-und-ihreren-familien-data.pdf> (4. Mai 2022).

OECD (2019): International Migration Outlook 2019, Paris: OECD Publishing, [www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2019\\_c3e35eec-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2019_c3e35eec-en) (4. Mai 2022).