

Arbeitsmarktaktivierung im Interesse geflüchteter Frauen?

Arbeitsverwaltung an ihren Grenzen

Unter den Menschen, die seit 2015 in anhaltend hoher Zahl nach Deutschland flüchten, sind selbstverständlich auch Frauen. Im politischen, medialen und wissenschaftlichen Diskurs erhalten geflüchtete Frauen – eine in sich heterogene Gruppe – meist jedoch wenig Aufmerksamkeit, ihre Interessen werden im Sozialstaat gegenwärtig kaum wahrgenommen. Der Beitrag präsentiert aktuelle qualitative Befunde zur Arbeitsmarktteilhabe von Frauen nach ihrer Flucht und diskutiert, wie Arbeitsmarktverwaltung und andere sozialstaatliche Behörden aufgestellt sein müssen, um den frauen- und migrationsspezifischen Bedürfnissen dieser vielfältigen Adressatinnen-Gruppe besser gerecht werden zu können

KATRIN MENKE

1 Die Lebenssituation geflüchteter Frauen in Deutschland – eine Einführung

Im Vergleich zu früheren Zuwanderungskohorten ist die Daten- und Forschungslage zu den zuletzt nach Deutschland geflüchteten Frauen gut. Ihre Lebenssituationen und Interessen fanden in der Migrationsforschung bereits Eingang in quantitative und qualitative Studien (Kosyakova et al. 2021; Ullmann et al. 2020; Krämer/Scherschel 2019). Anders sieht dies in der fluchtbezogenen Sozialpolitikforschung aus. Obgleich aus der Migrationsforschung bekannt ist, dass Frauen im Kontext von Flucht_Migration¹ über vergleichsweise geringe Ressourcen und keine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe verfügen (Foda/Kadur 2012; Mikuszies et al. 2010), werden sie in Studien häufig nur am Rande und nicht systematisch betrachtet (Seidelsohn et al. 2020; Gibson-Kunze et al. 2021). Die Notwendigkeit, Migrantinnen als handlungsfähige

Subjekte zu verstehen und zugleich strukturelle, gesellschaftliche Ungleichheiten innerhalb dieser Gruppe zu thematisieren (Schwenken 2015), hat die Sozialpolitikforschung bislang nicht erreicht.

Ausgehend von der Annahme, dass die Interessen von Frauen im Kontext von Flucht_Migration als schwach im Sozialstaat gelten können, präsentiert dieser Beitrag qualitative Befunde zur Arbeitsmarktvermittlung geflüchteter Frauen aus einem laufenden Forschungsprojekt.² Die Ergebnisse illustrieren, wie sowohl Versuche einer individuellen *Interessenselbstvertretung* durch die geflüchteten Frauen als auch der *advokatorischen Mitvertretung* – durch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – in der deutschen Arbeitsverwaltung scheitern. Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Religion, Gender und Nationalität auf struktureller und individueller Ebene bedingen dies. Zuvor liefert der Beitrag einen statistischen Überblick über die Lebens- und Erwerbsarbeitssituation von Frauen nach ihrer Flucht und beleuchtet kurz die Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Aktivierungspolitik im Kontext von Flucht und Gender. Im Anschluss an die

1 Der Unterstrich betont das Spektrum (im Gegensatz zur Dichotomie) der Begrifflichkeiten sowie damit verknüpfte Vorstellungen über Migration und Flucht (vgl. Kaufmann et al. 2019, S. 6).

2 Das Forschungsprojekt „Teilhabe geflüchteter Frauen am deutschen Arbeitsmarkt. Biographische Fallstudien

aus intersektionaler Perspektive“ ist Teil der Nachwuchsgruppe „Migration und Sozialpolitik“ am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird (FIS-Förderlinie); vgl. https://www.uni-due.de/iaq/projekte/migsoz_menke.php

empirischen Ergebnisse zeigt das Fazit Handlungsempfehlungen auf.

2 Jüngst nach Deutschland geflüchtete Frauen: erwerbswillig und qualifiziert, aber selten in Beschäftigung

Die Anzahl geflüchteter Frauen, die in Deutschland einen Erstantrag stellen, ist anhaltend hoch. Im Jahr 2020 wurden 42,1 % aller Asylbeanträge von Frauen gestellt. Der Familiennachzug spielt dabei eine herausgehobene Rolle (Kluß/Farrokhzad 2020). Weibliche Asylbeantragstellerinnen kommen im Jahr 2020 hauptsächlich aus den Herkunftsländern Syrien, Irak und Afghanistan (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021). Im Jahr 2020 befinden sich 43 % der Mädchen bzw. Frauen im arbeitsmarktfähigen Alter von 16 bis 65 Jahren (vgl. ebd.). Anders als geflüchtete Männer tragen Frauen mehrheitlich Sorgeverantwortung. Anzahl und Alter der Kinder wirkt sich jedoch nur bei den Müttern, nicht den Vätern negativ auf die Teilhabe an Bildungserwerb und Integrationsmaßnahmen aus (Fendel 2019). Wie Mütter der deutschen Mehrheitsgesellschaft müssen Frauen nach der Flucht Erwerbstätigkeit insofern mit Sorgearbeit vereinbaren. Weil nachgezogene Ehegattinnen den Mann von Sorgearbeit zumindest vorläufig freistellen, um seinen Erwerbseintritt zu fördern, und/oder andere Verwandte wie Großeltern nicht verfügbar sind, verschärft sich ihre Vereinbarkeitssituation jedoch (Kluß/Farrokhzad 2020).

Geflüchtete Frauen sind sehr motiviert, in Deutschland (wieder) erwerbstätig zu werden. 89 % der 2019 nicht erwerbstätigen, aber erwerbsfähigen Frauen (im Alter 18 bis 64 Jahre) möchten „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ in Deutschland erwerbstätig werden (Fendel/Schreyer 2021). Für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt sind sie zudem gut qualifiziert. Entgegen der häufigen Wahrnehmung existieren kaum Geschlechterunterschiede im Bildungsniveau Geflüchteter im Hinblick auf Schul- und Hochschulabschluss sowie Abschluss von im Ausland durchlaufenen Berufsausbildungen. Eine Ausnahme ist der höhere Frauenanteil unter Personen ohne Schulabschluss (Fendel 2019). Deutlicher unterscheiden sich Geflüchtete bei den Berufserfahrungen: 75 % der Männer, aber nur 39 % der Frauen waren vor Zuzug erwerbstätig. Wenn Frauen im Herkunftsland erwerbstätig waren, waren sie dies jedoch auf höherwertigen Positionen als die Männer (vgl. Brücker et al. 2020, S. 4). In Deutschland verhilft das den Frauen jedoch nicht zu einer (qualifizierten) Teilhabe am Arbeitsmarkt. Nur wenige Frauen partizipieren fünf Jahre nach der Flucht am Arbeitsmarkt (10 % gegenüber 43 % der Männer), die Unterschiede zwi-

schen den Geschlechtern vergrößern sich sogar mit der Zeit (Fendel/Schreyer 2021). Mütter von kleinen Kindern haben praktisch keine (statistisch aufzeigbare) Chance auf Erwerbstätigkeit in Deutschland (Brücker et al. 2019). Besonders paradox: die mitgebrachten Berufserfahrungen von Frauen haben – anders als bei Männern – keine Auswirkungen auf deren Erwerbswahrscheinlichkeit (Brücker et al. 2020). Haben geflüchtete Frauen Beschäftigung gefunden, ist dies überwiegend in Teilzeit, geringfügig und/oder unregelmäßig sowie mit geringem Einkommen (Fendel/Schreyer 2021).

Frauen mit Fluchthintergrund partizipieren am deutschen Arbeitsmarkt trotz hoher Erwerbsneigung und ähnlichen Qualifikationen wie Männer also seltener, später und auf schlechteren beruflichen Positionen als diese. Zu den spezifischen Hürden geflüchteter Frauen zählen gewisse sozialstaatliche Rahmenbedingungen (Salikutluk/Menke 2021), die im Folgenden kurz umrissen werden.

3 Alte Widersprüche neu belebt: Flucht im Kontext von Aktivierungspolitiken und widersprüchlichen Genderleitbildern

Im aktivierenden Sozialstaat gilt Arbeitsmarktteilhabe als zentrale Vergesellschaftungsform und Beschäftigungsfähigkeit als Ziel politischer Steuerung. Die mit der Agenda 2010 vollzogene Ausrichtung am Prinzip des Förderns und Forderns zeigt sich auch in der Asylpolitik. So benennt das Zuwanderungsgesetz (2005) Integration als Aufgabe des Bundes und formuliert zugleich konkrete Integrationsleistungen von Migrant*innen im Bereich Spracherwerb, Erwerbsarbeit und Übernahme spezifischer Werte. Die kritische Migrationsforschung spricht von der rhetorischen Etablierung eines „Integrationsparadigmas“ (Castro Varela 2013). Einerseits kam es zum Abbau vormals gesetzlich installierter arbeitsmarktpolitischer Hürden für Geflüchtete – etwa der Verkürzung von Wartefristen und der Abschaffung von Vorrangprüfungen –, andererseits wurden neue (befristete) Aufenthaltserlaubnisse geschaffen – etwa die so genannte Ausbildungsduldung. Für die Verstetigung des Aufenthalts in Deutschland ist zudem eine überwiegend eigenständige Existenzsicherung (des Haushalts) Voraussetzung.

Die Arbeitsmarktteilhabe in Deutschland gestaltet sich jedoch bereits jenseits von Flucht_Migration für Männer und Frauen nach wie vor unterschiedlich. Neben einem vertikal wie horizontal stark vergeschlechtlichten Arbeitsmarkt sowie der von Frauen noch immer deutlich häufiger geleisteten Sorgearbeit (Klammer/Menke 2020) ist die sozialstaatliche Regulierung der Erwerbstätigkeit

von Frauen und Müttern widersprüchlich. Einerseits sollen sie im Sinne eines *Adult-Worker*-Modells am Arbeitsmarkt aktiv sein, andererseits bleiben sie erstverantwortlich für Sorgearbeit und sind häufig nicht-existenzsichernd beschäftigt. Das Familienernährer-Modell ist auch im Jahr 2021 noch sozialstaatlich flankiert. Diese Widersprüche generieren Sorgekonflikte und Ungleichheiten innerhalb der Genusgruppen (Auth et al. 2015), die sich im Kontext von Flucht_Migration verschärfen. An geflüchteten Frauen werden insofern bereits länger bestehende geschlechterpolitische Paradoxien im sich wandelnden Sozialstaat neuerlich sichtbar (Menke 2020; Scherschel 2015, 2016). Frauen bzw. Müttern schreibt der deutsche Sozialstaat insofern widersprüchliche Interessen zu.

4 Teilhabe geflüchteter Frauen am deutschen Arbeitsmarkt – qualitative Befunde

Im Zentrum meiner qualitativen Forschung stehen die Erfahrungen sowohl lokaler Arbeitsmarktakeure³ als auch geflüchteter Frauen bezüglich ihrer Arbeitsmarktteilhabe in unterschiedlichen Kommunen Deutschlands. Ich analysiere erstens wirkmächtige Diskurse im Feld der lokalen Arbeitsvermittlung, zweitens das Zusammenspiel von Arbeitsmarkt-, Asyl- und Gleichstellungspolitiken sowie drittens die Selbstkonzepte geflüchteter Frauen und erforsche, welche intersektionalen Ein- und Ausschlüsse auf diese Weise stattfinden. Grundlage meiner Empirie sind biografische Interviews mit geflüchteten Frauen und leitfadengestützte Expert*innengespräche mit lokalen Arbeitsmarktakeuren. Die Interviews wurden in zwei westdeutschen Kommunen realisiert. Gespräche in den neuen Bundesländern stehen noch aus. Das Sample besteht aus Interviews mit 16 überwiegend muslimisch markierten Frauen mit Fluchtgeschichte, acht Beschäftigten in Jobcentern, vier Personen aus Arbeitsmarktmaßnahmenträgern, drei in Wohlfahrtsverbänden sowie vier Ehrenamtlichen. Die Gespräche wurden 2019 und 2020 geführt und nach der *Grounded Theory* (Strauss/Corbin 1996) analysiert. Aufgrund eines anerkannten Asylstatus befanden sich die meisten Frauen in der Betreuung kommunaler Jobcenter. Viele erfuhren zudem Beratung und Begleitung durch Ehrenamtliche und Wohlfahrtsverbände.

4.1 Vielfältige Interessen im Kontext von Flucht_Migration und Gender – die geflüchteten Frauen

Die Interessen der Frauen im Sample sind – wenig überraschend – so vielfältig wie ihre Biografien und Herkunftsländer. Gemeinsam ist ihnen, dass die Mehrheit sich die

(Wieder-)Aufnahme von Erwerbsarbeit in Deutschland ausdrücklich wünscht. Nur in Ausnahmefällen sind Frauen im Sample nicht erwerbsfähig. Unterschiedlich bewerten sie jedoch Einstieg, Art und Umfang der gewünschten Erwerbsarbeit, was im Kontext von Sorgearbeit für Kinder steht. So wünschen sich manche Frauen, erst nach einer gewissen Orientierungs- und Ankunftsphase in Deutschland erwerbstätig zu werden. Diese Frauen verfolgen eine sequentielle Teilhabestrategie und stellen ihre eigenen Interessen (vorläufig) hinter die der Kinder und des Ehemannes, der häufig als erster nach Deutschland geflohen ist und einen diesbezüglichen Vorsprung aufweist. Frauen mit diesen Interessen fühlen sich von den zum Teil repressiven Aktivierungsstrategien einzelner Jobcenter-Mitarbeitenden unter Druck gesetzt und melden sich – sofern der Partner erwerbstätig ist und ein ausreichend hohes Einkommen erzielt – von der Arbeitssuche ab. Der „Rückzug“ in die Privatsphäre kann zwar – verglichen mit dem Herkunftsland – eine Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements bedeuten, wird von einigen Frauen im Sample zugleich aber als Gewinn von Selbstbestimmung verstanden. Ob diesen Frauen eine Arbeitsmarktteilhabe im späteren Lebensverlauf gelingt, lässt sich mit dem erhobenen Material allerdings nicht beantworten.

Während ein Teil der Frauen sich bewusst vom Jobcenter zurückzieht, wünscht sich ein anderer Teil im Sample Zugang zu den Beratungs- und Bildungsangeboten der Behörde. In dieser Gruppe befinden sich vor allem Mütter mit Kindern unter drei Jahren – ein aufgrund der Sorgeverpflichtung gegenüber Kleinkindern vom Jobcenter nicht (primär) zu aktivierender Adressat*innenkreis. Diese Frauen stünden, in Vorbereitung auf einen späteren Berufseinstieg, für Sprachkurse und Qualifizierungsangebote auch während einer dreijährigen Elternzeit zur Verfügung.

Trotz vorhandener Qualifikationen, Berufserfahrungen im Herkunftsland und großer Erwerbsneigung sind auch die Frauen, die sich im Interview als unmittelbar erwerbsuchend zeigen, kaum erwerbstätig. Erwerbsarbeit verstehen viele als Zeichen weiblicher Selbstverwirklichung und finanzieller Unabhängigkeit. Andere betonen, dass es ihnen wichtig sei, der deutschen Gesellschaft etwas „zu geben“ respektive „zurückzugeben“ – als Dank für die Aufnahme nach der Flucht. Dabei sind manche Frauen explizit offen gegenüber einer neuen beruflichen Ausrichtung. Andere bekunden das Interesse, an die im Herkunftsland gelebte Berufsbiografie anzuknüpfen. Dies findet jedoch kaum statt: Keine der Frauen berichtet von einer passenden beruflichen Nach- und Weiterqualifizierung, einer beruflichen Ausbildung oder dem Anerkennungsverfahren ausländischer Berufs- und

3 Zu den lokalen Akteuren zählen Mitarbeitende von Jobcentern und Ausländerbehörde, Träger von Arbeitsmarktmaßnahmen, Wohlfahrtsverbände und Ehrenamtliche.

Bildungsabschlüsse. Diese Frauen sehen ihr Interesse an Arbeitsmarktteilhabe von den Behörden nicht oder nur unzureichend berücksichtigt. Sie fühlen sich schlecht bzw. nicht individuell beraten. Einzelne Personen in Arbeitsmarktverwaltung, Wohlfahrtsverbänden und ehrenamtlichen Organisationen unterstützen die Frauen, ihren Weg zu gehen. So stärken beispielsweise Ehrenamtliche sie in ihrer Interessenvertretung gegenüber Behörden. Allerdings äußern sich ehrenamtliche Frauen auch kritisch gegenüber der Erwerbsaufnahme durch die Frauen (Menke et al. 2021). Aus dem Material geht hervor, dass Frauen mit muslimischem Kopftuch es besonders schwer haben. Sie werden ungeachtet ihrer Qualifikationen pauschal in das Reinigungsgewerbe vermittelt. Nur wenige Frauen trauen sich, für ihre eigenen Interessen offensiv einzutreten und/oder zeigen sich widerständig. Letzteres scheint zudem nicht zum Erfolg zu führen, da Widerstand seitens der Frauen eher behördliche Sanktionierungsmechanismen provoziert – in einem Fall etwa den Entzug der Finanzierung eines Sprachkurses. Ängste und Unsicherheiten, die aus einem ungeklärten oder befristeten Aufenthalt resultieren, hemmen die Frauen zusätzlich, eigenständig ihre eigenen Interessen zu vertreten.

4.2 Vermeintliches Wissen über das Interesse „der Anderen“ – die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) sind (unabhängig von ihrer Dienststelle und Trägerschaft) laut § 18e SGB II dazu verpflichtet, Leistungsberechtigte sowie Arbeitgeber*innen in Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beraten und zu unterstützen. Hierzu zählen insbesondere die Eingliederung in Erwerbsarbeit und Ausbildung sowie der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase. BCA können insofern als *Mitvertretung* schwacher (im Sinne nichterwerbsbezogener) Interessen in der Arbeitsverwaltung gelten, die insbesondere Frauen bzw. Mütter fokussiert. Zur advokatorischen Durchsetzung dieser Interessen verfügen die BCA über ein Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrecht bei der Erarbeitung des örtlichen Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramms in der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Frühere Forschung zur Rolle der BCA hat gezeigt, dass die Wahrnehmung dieser Aufgaben stark variiert, ihre Stärke aber im Beschwerde- und Konfliktmanagement im Interesse der Beschwerdeführenden zu sehen sei (Brussig et al. 2019). Aufgrund ihrer engen institutionellen Einbindung können BCA jedoch nicht als neutrale, unabhängige Beschwerdestelle für Diskriminierung gelten (ebd., S. 151).

Im vorliegenden Material⁴ zeigt sich, dass BCA – wie andere arbeitsmarktpolitische Akteure im Sample auch – geflüchtete Frauen als „weibliche Andere“ wahrnehmen.

Dafür greifen sie auf scheinbar allgemeingültiges, vermeintliches Wissen über geflüchteten Frauen zurück und beschreiben diese als homogene Gruppe, die *per se* anders sei als Frauen der deutschen Mehrheitsbevölkerung. Geflüchtete Frauen, insbesondere Musliminnen, erscheinen demnach als geprägt von einem „kulturellen“ Gebär- und Sorgeverhalten, gepaart mit einem rückständigen Geschlechterregime, welches die Frau (zum Teil gegen ihren Willen) in die häusliche Sphäre verweise. Geflüchtete Frauen werden in den Interviews primär als Mütter und Ehefrauen, nicht als eigenständige Subjekte und potenzielle Arbeitskräfte dargestellt. Aus dieser Wahrnehmung resultieren zwei unterschiedliche Verhaltensweisen: Entweder fühlen sich BCA nicht erstzuständig für die Beratung und Unterstützung geflüchteter Frauen – sie verweisen dann auf Akteure im Bereich Integration im Jobcenter – oder ihre Beratung für diesen als homogen wahrgenommenen Adressatinnenkreis orientiert sich an deren „Anderssein“. In diesem Fall werden pauschale Bildungsangebote für „die“ geflüchteten Frauen formuliert, etwa Frauenfrühstück, Infoveranstaltungen, spezielle Sprachkurse mit Kinderbetreuung, die spezifische Stereotype aufgreifen. Die Beauftragten berichteten, dass diese aufgrund einer unzureichenden Teilnehmerinnenzahl häufiger eingestellt werden mussten. In der Arbeitsmarktberatung erscheinen Zuverdienerinnenjobs im Niedriglohnbereich zudem häufig als besonders „passfähig“ zu den als rückständig wahrgenommenen Geschlechterverhältnissen. Aufgrund des in den Interviews unterstellten Fehlens von Bildung und berufsbezogenen Qualifikationen der Frauen, aber auch des Antizipierens von Diskriminierungsstrukturen am deutschen Arbeitsmarkt sowie fehlender Strukturen im Bereich staatlicher Kinderbetreuung erscheint es den BCA daher im Interesse dieser „weiblichen Anderen“, vermeintlich zu hohe Berufsziele aufzugeben; sie empfehlen dann oft eine Arbeitsmarktteilhabe in kleinen Schritten. Nicht selten werden auch Forderungen an geflüchtete Frauen artikuliert, sich im eigenen Interesse oder im Interesse ihrer Kinder zunächst aus ihren kulturell-religiösen, weil *per se* als rückständig wahrgenommenen, Geschlechterverhältnissen zu lösen. Mit Blick auf geflüchtete Frauen werden die BCA im Material ihrer Rolle als advokatorischer Interessenvertretung insgesamt also nur begrenzt gerecht. Diese Leerstelle steht auch in Verbindung mit einem scheinbar unklaren gesetz-

4 Da zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags lediglich ein Gespräch mit einer Beauftragten im Sample vorlag, wurden die darin rekonstruierten Erklärungsmuster mit fünf Leitfadengesprächen aus dem IAQ-Forschungsprojekt „Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete“ abgeglichen, an denen BCA beteiligt waren; siehe dazu <https://www.uni-due.de/iaq/projektinfo/gid.php> (letzter Zugriff: 14. 07. 2021). Ich danke Cora Wernerus für ihre Unterstützung bei der Auswertung dieses zusätzlichen qualitativen Materials.

lichen Auftrag der Jobcenter im Hinblick auf die Verwaltung von Flucht_Migration.

4.3 Aktivierung in Erwerbsarbeit vs. Aktivierung in Gesellschaft – das Jobcenter als überforderte Verwaltung

Angesichts des erhöhten Zuzugs von Geflüchteten nach Deutschland ab 2015 beschreiben sich die Jobcenter im Rahmen meiner empirischen Analyse als überfordert mit der damaligen Situation. Diese Überforderung resultiert aus der hohen Anzahl der in kurzer Zeit zu verwaltenden Personen sowie der sprachlichen und kulturellen Herausforderungen, die sich mit der Beratung einer neuen Adressat*innengruppe ergeben. Anders als in der Ausländerbehörde ist das Personal der Arbeitsverwaltung nicht primär asyl-, sondern arbeitsrechtlich geschult. Jobcenter sind auf die Vermittlung von langzeitarbeitslosen Personen spezialisiert, über Erfahrungen mit einem asylrechtlich heterogenen Adressat*innenkreis verfügen viele nicht. Zudem kritisieren die Beschäftigten in den Interviews eine mangelhafte Personalausstattung schon vor der Fluchtzuwanderung.

Handlungsunsicherheiten und Überforderung ergeben sich im Material durch die Verwobenheit von Asyl- und Arbeitsmarktpolitik sowie eine in den letzten Jahren stetig veränderte Gesetzeslage. Der darin eingelagerte gesellschaftliche Diskurs lässt die Stoßrichtung der Aktivierung Geflüchteter zudem offen: Zielt diese lediglich auf Erwerbsarbeit oder umfassender auf gesellschaftliche Teilhabe? Hinzu kommen die bereits beschriebenen geschlechterpolitischen Paradoxien. Deutlich wird: Welches Interesse die Behörde selbst verfolgt, erscheint in den Interviews insbesondere gegenüber geflüchteten Frauen unklar. Entsprechend unterschiedlich agieren die Sachbearbeiter*innen in den Jobcentern. Während die einen Sprachkurse empfehlen, die die Teilhabe von Frauen zunächst am sonstigen gesellschaftlichen (wohlgeordnet weiblich konnotierten) Leben ermöglichen sollen, zielen andere auf eine möglichst schnelle Arbeitsmarktintegration, zuvorderst im migrantischen Niedriglohnbereich wie dem Reinigungsgewerbe. Mit der Aktivierung in Richtung gesellschaftlicher Teilhabe geht im Sample allerdings auch die Abwertung von Frauen mit Kindern einher, die sich hauptsächlich (zunächst) auf Sorgearbeit konzentrieren. Einige Mitarbeitende verweisen auf das rechtmäßige „Fernbleiben“ vom Arbeitsmarkt, wenn Kinder unter drei Jahren betreut werden, und formulieren freiwillige Beratungsangebote in dieser Zeit. Andere verfolgen eine enge Taktung in Vermittlungsgesprächen und das aktive, zum Teil auch aggressive Adressieren geflüchteter Frauen. Dies äußert sich in der Aufforderung zur Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren oder dem Beharren auf Mitwirkungspflichten der geflüchteten Frauen bei der Suche nach Erwerbsarbeit, etwa durch Sanktionierungen, wenn diese sich nicht auf die angebo-

tenen Reinigungsstellen bewerben. Da Erwerbstätigkeit meistens außerhalb des Interesses geflüchteter Frauen verortet wird, stellen die Mitarbeiter*innen infrage, ob das Jobcenter behördlich überhaupt (erst-)zuständig sein sollte. Die uneindeutige Zielrichtung der Behörde trifft somit auf ein unterstelltes einheitliches Desinteresse an Erwerbsarbeit aufseiten der geflüchteten Frauen. Welches (vermeintliche) Interesse sie den Frauen beziehungsweise Müttern attestieren, verbleibt letztlich im Ermessensspielraum der Sachbearbeiter*innen. Viele fokussieren ihre Aktivierungsbemühungen daher nur auf solche Frauen, denen sie „echtes“ berufliches Interesse unterstellen.

Insgesamt lässt sich in den geführten Interviews eine selektive und widersprüchliche Aktivierung geflüchteter Frauen für den Arbeitsmarkt durch die Jobcenter feststellen. Dem Interesse der Frauen, auch dies geht aus dem Material hervor, entspricht das Vorgehen der Jobcenter, ob Sachbearbeiter*innen oder Beauftragte, eher selten.

5 Fazit

Ausgehend von der Annahme, dass die Interessen von Frauen im Kontext von Flucht_Migration als schwache Interessen im Sozialstaat gelten können, beleuchtete dieser Beitrag auf Grundlage aktueller qualitativer Befunde die Arbeitsmarktaktivierung geflüchteter Frauen durch die Jobcenter. Im Fokus standen dabei Möglichkeiten und Grenzen einer individuellen *Interessenselbstvertretung* einerseits und die *advokatorische Interessenmitvertretung* durch die BCA andererseits. Aus den Interviews geht hervor, dass geflüchtete Frauen selbst vielfältige Interessen in Richtung Erwerbsaufnahme artikulieren, die in der Arbeitsmarktvermittlung derzeit jedoch wenig Berücksichtigung finden. Während einzelne Verbündete und Gatekeeper aus der Mehrheitsgesellschaft bei der Interessendurchsetzung der Frauen hilfreich sind, scheint das eigenständige Entstehen für sich und seine Interessen den Frauen eher zu schaden. Die BCA, denen man eine advokatorische Mitvertretung der Interessen von Personen mit Sorgeverantwortung in der deutschen Arbeitsverwaltung zusprechen kann, werden diesem Anspruch laut dem vorliegenden Material nicht gerecht. Sie fühlen sich entweder nicht zuständig oder nehmen geflüchtete Frauen als homogene Gruppe im Sinne „weiblicher Anderer“ mit pauschal unterstellten, eher erwerbsarbeitsfernen Interessen wahr. Zuständigkeiten für Diskriminierungen nicht nur aufgrund von Gender und Sorgearbeit, sondern auch aufgrund von Religion und etwa nationaler Zugehörigkeit erscheinen als behördliche Leerstelle – zum Nachteil geflüchteter Frauen. Letztlich spiegelt dies einen Konflikt wider, der sich im Jobcenter als sozialstaatliche Behörde insgesamt zeigt: eine mit postmigrantischer Vielfalt über-

forderte Verwaltung, deren sozialpolitische Ausrichtung unklar erscheint, sodass Aktivierungspolitiken durch die Mitarbeitenden entweder in Richtung Erwerbsarbeit oder gesellschaftliche Teilhabe gedeutet werden. Insgesamt lässt sich bilanzieren, dass geflüchtete Frauen in der Arbeitsmarktvermittlung zu Adressatinnen zweiter Ordnung geraten (Kluß/Farrokhsad 2020), deren Interessen weder mit denen geflüchteter Männer (mit)vertreten sind noch mit denen von Müttern der deutschen Mehrheitsgesellschaft.

Die empirischen Befunde lassen zugleich Rückschlüsse auf strukturelle Hindernisse im Umgang mit weiteren mehrfachdiskriminierten Adressat*innengruppen im Sozialstaat zu. Wie ließe sich diesen begegnen? Es bedarf eines gesellschaftlichen Diskurses darüber, ob gesellschaftliche Teilhabe auf Teilhabe am Arbeitsmarkt verengt bleiben soll, wie eine Aktivierung in Gesellschaft und nicht in prekäre Beschäftigung aussehen könnte und wer dafür zuständig sein soll (Hagelund/Kavli 2009). Um den vielfältigen – etwa zugleich frauen- und migrationsspezifischen – Interessen einer postmigrantischen Gesellschaft gerecht zu werden, bedarf es zudem einer stärkeren Anerkennung von intersektionalen Ungleichheiten und in diesem Zuge erfahrenen Mehrfachdiskriminierungen. Konkrete Handlungsempfehlungen beziehen sich daher auf die Etablierung einer arbeitsmarktbezogenen Antidiskriminierungsarbeit sowie Ombudsstellen zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen in den Regelstrukturen der Arbeitsverwaltung (Kluß/Farrokhsad 2020). Für die Arbeitsverwaltung empfiehlt sich zudem die Einrichtung von *Migration Points* als Regeldienste. Aktuelle Forschung aus Schweden zeigt (Helgesson et al. 2021): Wenn Mitarbeitende in der Arbeitsverwaltung gezielt geschult, Arbeitsmarktmaßnahmen im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Muttersprache möglichst heterogen zusammengesetzt werden und eine persönliche Betreuung von Arbeitsuchenden während des gesamten Prozesses des Arbeitsmarkteintritts stattfindet, ist eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktintegration von Frauen im Kontext von Flucht- Migration möglich. ■

LITERATUR

- Auth, D. / Klenner, C. / Leitner, S.** (2015): Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult Worker Model, in: Völker, S. / Amacker, M. (Hrsg.): Prekarisierung. Arbeit, Sorge und Politik, Weinheim u. a. O., S. 42–59
- Brücker, H. / Croisier, J. / Kosyakova, Y. / Kröger, H. / Pietrantuono, G. / Rother, N. / Schupp, J.** (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 3, Nürnberg
- Brücker, H. / Kosyakova, Y. / Schuß, E.** (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 4/2020, Nürnberg
- Brussig, M. / Frings, D. / Kirsch, J.** (2019): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung, Baden-Baden
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (Hrsg.) (2021): Das Bundesamt in Zahlen 2020. Asyl, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2020-asyl.html?view=renderPdfView&nn=284738> (letzter Zugriff: 13. 07. 2021)
- Castro Varela, M.** (2013): Ist Integration nötig? Eine Streitschrift, Freiburg i. Br.
- Fendel, T.** (2019): Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO direkt 02/2019, Bonn
- Fendel, T. / Schreyer, F.** (2021): Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO direkt 17/2021, Bonn
- Foda, F. / Kadur, M.** (2012): Flüchtlingsfrauen – ihr langer Weg zur Chancengleichheit, <https://www.boell.de/de/navigation/feminismus-geschlechterdemokratie-fluechtlingsfrauen-chancengleichheit-13955.html> (letzter Zugriff: 11. 07. 2021)
- Gibson-Kunze, M. / Happ, D. / Kühnel, W. / Schmidt, M.** (2021): Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete, Baden-Baden
- Hagelund, A. / Kavli, H.** (2009): If Work Is out of Sight. Activation and Citizenship for New Refugees, in: Journal of European Social Policy 19 (3), S. 259–270
- Helgesson, P. / Jönsson, E. / Ornstein, P. / Rödin, M. / Westhin, U.** (2021): Geschlechtergerechte Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen. Erfahrungen aus dem schwedischen Projekt „Equal Entry“. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO direkt 12/2021, Bonn
- Kaufmann, M. / Otto, L. / Nimführ, S. / Schütte, D.** (2019): Forschen und Arbeiten im Kontext von Flucht, Wiesbaden
- Klammer, U. / Menke, K.** (2020): Gender-Datenreport. Hrsg. v. d. Bundeszentrale für politische Bildung, <https://www.bpb.de/izpb/307413/geschlechterdemokratie>
- Kluß, A. / Farrokhsad, S.** (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/blob/jump/162034/zugangswege-und-unterstuetzungsbedarfe-von-migrantinnen-und-ihren-familien-data.pdf>
- Kosyakova, Y. / Gundacker, L. / Salikutluk, Z. / Trübswetter, P.** (2021): Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 8/2021, Nürnberg
- Krämer, A. / Scherschel, K.** (2019): Flucht in die Aktivierung, in: Binner, K. / Scherschel, K. (Hrsg.): Fluchtmigration und Gesellschaft. Von Nutzenkalkülen, Solidarität und Exklusion, Weinheim, S. 169–189
- Menke, K.** (2020): Frauen mit Fluchterfahrung als Adressat_innen lokaler Arbeitsmarktintegration? Ein Analyse Rahmen kommunaler Gestaltungsspielräume, in: Jekens, K. / Scholten, L. / van Rieën, A. (Hrsg.): Integration im Sozialraum. Theoretische Konzepte und empirische Bewertungen, Wiesbaden, S. 339–353
- Menke, K. / Klee, D. / Lautenbach, L. / Werner, C.** (2021): Doing Gender? Doing Difference!, in: Voluntas 9 (1), S. 25–41
- Mikszies, E. / Nowak, J. / Ruß, S. / Schwenken, H.** (2010): Die politische Repräsentation von schwachen Interessen am Beispiel von MigrantInnen, in: Clement, U. / Nowak, J. / Scherrer, C. / Ruß, S. (Hrsg.): Public Governance und schwache Interessen, Wiesbaden, S. 95–109
- Salikutluk, Z. / Menke, K.** (2021): Gendered Integration? How Recently Arrived Male and Female Refugees Fare on the German Labour Market, in: Journal of Family Research 33 (2), S. 284–321
- Scherchel, K.** (2015): Menschenrechte, Citizenship und Geschlecht – Prekariät in der Asyl- und Fluchtmigration, in: Völker, S. / Amacker, M. (Hrsg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik, Weinheim u. a. O., S. 94–110
- Scherchel, K.** (2016): Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingschutz zwischen Öffnung und Selektion, in: Prokla 46 (183), S. 245–266
- Schwenken, H.** (2015): Rechtlos, aber nicht ohne Stimme. Politische Mobilisierungen um irreguläre Migration in die Europäische Union, Bielefeld
- Seidelsohn, K. / Verlage, T. / Flick, U. / Hirsland, A.** (2020): Übergänge Geflüchteter in Erwerbsarbeit. Akteure, soziale Prozesse und Perspektiven – Eine Einführung, in: Z'Flucht 4 (2), S. 161–180
- Strauss, A. L. / Corbin, J. M.** (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Weinheim
- Ullmann, J. / Schulz, A. / Lingen-Ali, U.** (2020): Normative Adressierungen an Familie und Mutterschaft im FluchtMigrationskontext: Aushandlungsverhältnisse geflüchteter Frauen, in: Buschmeyer, A. / Zerle-Elsässer, C. (Hrsg.): Komplexe Familienverhältnisse. Wie sich das Konzept „Familie“ im 21. Jahrhundert wandelt, Münster, S. 239–265

AUTORIN

KATRIN MENKE, Dr. phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen und Mitglied der Forschungsgruppe „Migration und Sozialpolitik“. Forschungsschwerpunkte: Intersektionale Ungleichheiten, Sozialstaatlichkeit im Wandel (insbesondere Arbeitsmarkt-, Asyl- und Familien-/Gleichstellungspolitiken), kritische Migrationssoziologie.

✉ Katrin.Menke@uni-due.de