



Fachkräfte im Inland gewinnen – Erwerbspotenziale aus dem Familiennachzug

Monitor Familienforschung

Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik

Ausgabe 42

Vorwort

Migration ist oft eine „Familienangelegenheit“. Das bestätigt auch der erst kürzlich veröffentlichte Neunte Familienbericht der Bundesregierung. Vielfach reisen Partnerinnen und Partner von Zugewanderten mit ein oder ziehen nach. Partnerschaftlicher Familiennachzug ist ein Hauptmotiv für Zuwanderung nach Deutschland. Der aktuelle Monitor Familienforschung beleuchtet die Situation nachreisender Familienangehöriger im Kontext der Fachkräftegewinnung. Diese mitreisenden Partner – es sind ganz überwiegend Frauen – bieten ein erhebliches Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt. Die Pandemie dämpft aktuell auch den Zuzug aus dem Ausland, doch die demografische Entwicklung und der Fachkräftebedarf bleiben bestehen.



Mehrere hunderttausend Partnerinnen und Partner von Zugewanderten aus EU- und Drittstaaten leben bereits in Deutschland. Obwohl oft qualifiziert für den deutschen Arbeitsmarkt, ist der Anteil der aktiv Erwerbstätigen unter ihnen gering. Es gilt, die Familien von neu einreisenden Arbeits- und Fachkräften in den deutschen Regelangeboten mitzudenken, sei es bei der Erstorientierung in Deutschland, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei der Förderung der Erwerbstätigkeit. Gerade nachreisende Frauen werden in der Phase der Einwanderung von den beratenden Stellen oft nicht mit ihren Bedarfen und Potenzialen, sondern nur als „im Schatten des Mannes stehend“ betrachtet.

Darum ist es besonders wichtig, auch die mit- und nachreisenden Partnerinnen für eine Erwerbsperspektive in Deutschland zu gewinnen. Ein auskömmliches Erwerbseinkommen fördert die wirtschaftliche Stabilität der Familie, schützt vor Armutsrisiken und fördert eigene Lebensperspektiven für die Frauen. Hier setzt unser ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ an. Diesen Weg müssen wir weitergehen: Machen wir die Integration zu einer Familienangelegenheit. So gewinnen wir Fachkräfte und geben Familien sichere Perspektiven in Deutschland. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Juliane Seifert
Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

Einleitung: Integration im Familiennachzug	4
1 Was wissen wir über nachreisende Partnerinnen und Partner?	6
2 Unterstützung nachreisender Partnerinnen im Migrationsverlauf	12
2.1 Informationen vor der Einreise nach Deutschland streuen	13
2.2 So früh wie möglich nach der Ankunft in Deutschland beraten	14
2.3 Kompetenzen feststellen und anerkennen	15
2.4 Zielgruppenspezifische Förderketten etablieren	16
2.5 Partnerschaftliche Beratung ermöglichen	17
3 Aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ lernen	19
3.1 Unterstützungsbedarfe der beratenen Mütter und entsprechende Angebote im Programm „Stark im Beruf“	19
3.2 Einblick in die Praxis	21
4 Fazit: Wie Erwerbsperspektiven für nachreisende Partnerinnen gestaltet werden können	24
5 Hilfreiche Links	25
Informationen vor der Einreise	25
Beratung nach der Ankunft	25
Kompetenzen feststellen und anerkennen	26
Förderketten etablieren	26
6 Literaturverzeichnis	27

Einleitung: Integration im Familiennachzug

Der partnerschaftliche Familiennachzug gehört zu den zahlenmäßig wichtigsten Motiven der Zuwanderung nach Deutschland. Eine große Anzahl nachreisender Partnerinnen und Partner von Eingewanderten lebt bereits in Deutschland, teilweise seit vielen Jahren. Dennoch nahmen bislang nur wenige Studien die Lebenssituation und Merkmale nachreisender Partnerinnen und Partner in den Blick. Dieser Monitor Familienforschung widmet sich daher der Frage, welche welche Potenziale der Familiennachzug für den deutschen Arbeitsmarkt und den Arbeits- und Fachkräftebedarf bietet.

Um diese Frage zu beantworten, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2020 zwei Studien in Auftrag gegeben: Eine Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM-Institut) zum Erwerbskräftepotenzial nachreisender Partnerinnen und Partner (Borowsky et al., 2020). Und eine Studie zu Zugangswegen und Unterstützungsbedarfen von Migrantinnen im Familiennachzug im Hinblick auf Qualifizierung und Erwerbsarbeit (Kluß und Farrokhzad, 2020). Zentrale Ergebnisse beider Studien wurden in einem Online-Fachgespräch des Bundesfamilien-

ministeriums im November 2020 mit Expertinnen und Experten diskutiert und konkrete Unterstützungsbedarfe abgeleitet. Die Ergebnisse werden in diesem Monitor Familienforschung zusammengefasst.



Partnerschaftlicher Familiennachzug

Partnerschaftlicher Familiennachzug kann als ein subjektives Motiv oder eine aufenthaltsrechtliche Form der Zuwanderung betrachtet werden. Dieser Monitor fokussiert den partnerschaftlichen Familiennachzug als ein Zuwanderungsmotiv. Das Hauptaugenmerk liegt somit auf Personen, die aus partnerschaftlichen Gründen nach Deutschland zugewandert sind. Dazu gehören Personen, die mit ihrer Partnerin beziehungsweise ihrem Partner gemeinsam nach Deutschland einreisen oder zu ihrer Partnerin beziehungsweise ihrem Partner in Deutschland nachreisen. Häufig liegt die zweite Konstellation, das heißt die phasenversetzte Zuwanderung, vor. Aus diesem Grund wird in diesem Monitor Familienforschung von nachreisenden Partnerinnen und Partnern gesprochen.



Exkurs: Auswirkungen der Coronapandemie auf die Zuwanderung und Erwerbstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland

Aktuelle Studien zeigen: Die Coronapandemie hat umfassende Auswirkungen auf das Zuwanderungsge-
schehen und die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Die Studien
nehmen nachreisende Partnerinnen und Partner nicht spezifisch in den Blick, zeigen aber Entwicklungen
auf, die im Kontext dieses Monitors gleichermaßen relevant sind:

- Die Coronapandemie führt zu einem **Rückgang der Zuwanderung nach Deutschland** (Giesing und Hofbauer, 2020).
- Personen mit Migrationshintergrund sind **von Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktrisiken stärker betroffen** (Geis-Thöne, 2020b).
- Die Coronapandemie **verschärft soziale Ungleichheiten**, da insbesondere die unteren Bildungs- und Einkommensschichten von den negativen wirtschaftlichen Folgen betroffen sind (Möhring et al., 2020).
- In bestimmten **systemrelevanten Berufsgruppen** sind Menschen mit Migrationshintergrund – darunter mehrheitlich mit eigener Migrationserfahrung – überproportional stark vertreten (zum Beispiel Altenpflege und Reinigungsberufe). Sie tragen somit zum Funktionieren unserer Gesellschaft bei, dies aber häufig zu prekären Konditionen, beispielsweise mit niedrigen Löhnen (Khalil et al., 2020).
- Die Coronapandemie und die damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen haben vor allem **negative Folgen für die Arbeitsmarktchancen von neuzugewanderten Frauen, insbesondere mit Fluchtschichte**. Jobverlust, Verlangsamung des Sprach- beziehungsweise Bildungserwerbs und erhöhte Sorgearbeit für die Kinderbetreuung vermindern nicht nur die langfristigen Beschäftigungsaussichten, sondern erschweren auch den Integrationsprozess insgesamt (Kosyakova, 2021).
- **Mütter übernehmen deutlich häufiger als Väter den Hauptteil der anfallenden Betreuungsarbeit**. Sofern sich Homeoffice als Arbeitsform langfristig etabliert, könnte dies zu mehr beruflicher Flexibilität und einer ausgeglicheneren Aufteilung der Sorgearbeit unter den Geschlechtern führen. Hiervon würden Mütter stark profitieren – inwieweit dies auch für Mütter mit Migrationshintergrund beziehungsweise nachreisende Partnerinnen gilt, geht aus den aktuellen Studien nicht hervor (Möhring et al., 2020).
- Der (teilweise) Ausfall von Integrationskursen und die Kontaktbeschränkungen **erschweren den Deutscherwerb und die soziale Integration von Zugewanderten**. Zudem haben ethnisch motivierte Diskriminierungsfälle im Zuge der Pandemie zugenommen, vor allem gegenüber Menschen vermeintlich asiatischer Herkunft (Giesing und Hofbauer, 2020).

1

Was wissen wir über nachreisende Partnerinnen und Partner?



Datengrundlage

In diesem Kapitel werden zunächst Erkenntnisse zu mitreisenden Partnerinnen und Partnern zusammengetragen. Ein Fokus liegt dabei auf der Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM-Institut)¹. Ergänzend werden die Heiratsmigrationsstudie² (vgl. Büttner und Sticks, 2014) und die Familiennachzugsstudie³ (vgl. Evers und Wälde, 2018) des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) herangezogen. Die beiden letzten Studien stellen auf die aufenthaltsrechtliche Kategorie des Familiennachzugs ab und beinhalten somit keine Daten zu Partnerinnen und Partnern, die aus dem EU-Ausland oder aus Drittstaaten zu EU-Angehörigen nachgezogen sind und den Bestimmungen der Familienfreizügigkeit unterliegen.⁴

Der partnerschaftliche Familiennachzug gehört zu den bedeutsamsten Motiven der Zuwanderung nach Deutschland. Der Großteil der nachreisenden Personen sind Frauen, die meisten von Ihnen sind Mütter.

Quantitativ ist der Familiennachzug hoch bedeutsam für die Nettozuwanderung nach Deutschland. Das gilt sowohl für Zuwanderung aus dem EU-Ausland als auch aus Drittstaaten. Schätzungsweise 780.000 bis 825.000 Personen, die aktuell in Deutschland leben, sind zwischen 2005 und 2017 im erwerbsrelevanten Alter (18 bis 54 Jahre) aus partnerschaftlichen Gründen (Familiengründung oder -zusammenführung) nach Deutschland zugewandert.⁵ Dies entspricht etwa einem Viertel (24 Prozent) aller Personen, die in diesem Zeitraum im erwerbsrelevanten Alter zugewandert sind. Zahlenmäßig übertroffen wurde die Zuwanderung aus partnerschaftlichen Gründen nur

- 1 Datengrundlage der DeZIM-Studie sind die Befragungsergebnisse des Mikrozensus 2017 und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Die Studie analysiert die Befragungsergebnisse zugewanderter Personen, die als Hauptmotiv des Zuzugs „partnerschaftlicher Familiennachzug“ beziehungsweise „Partnerschaft“ angaben. Die Studie stellt auf das Zuwanderungsmotiv und nicht auf die aufenthaltsrechtliche Kategorie ab, der die Einreise zuzuordnen ist. Die Studie enthält somit Daten zu Personen, die aus dem EU-Ausland oder aus Drittstaaten zugewandert sind.
- 2 Die BAMF-Heiratsmigrationsstudie stützt sich auf eine Befragung von Personen, die zwischen 2005 und 2012 im Rahmen des Ehegattennachzugs aus zahlenmäßig relevanten Drittstaaten zugezogen sind. Die Befragung fand im Frühjahr 2013 statt, als unter anderem die uneingeschränkte Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit (§ 27 Abs. 5 AufenthG) noch nicht in Kraft getreten war. Die Eingrenzung der Stichprobe auf bestimmte Herkunftsgruppen und der zurückliegende Befragungszeitpunkt schränken die Übertragbarkeit der Ergebnisse ein, was bei den folgenden Darstellungen berücksichtigt wurde.
- 3 Die BAMF-Familiennachzugsstudie stützt sich auf eine repräsentative Online-Befragung unter Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 30. Juni 2015 erstmalig zugezogen sind und sich zum Zeitpunkt der AZR-Abfrage am 10. August 2015 weiterhin in Deutschland aufgehalten haben. Die Stichprobe umfasst neben Ehefrauen/Lebenspartnerinnen und Ehemännern/Lebenspartnern auch Elternteile, wobei die Antworten der Befragten entsprechend ihrem Anteil an der Grundgesamtheit gewichtet in die Auswertung einbezogen wurden. Mütter (5,6 Prozent) und Väter (3,6 Prozent) haben einen deutlich niedrigeren Anteil an der Grundgesamtheit als Ehefrauen/Lebenspartnerinnen (66,6 Prozent) und Ehemänner/Lebenspartner (24,2 Prozent).
- 4 Freizügigkeitsberechtigte Personen haben grundsätzlich das Recht, sich in der EU frei zu bewegen, in jeden EU-Mitgliedstaat einzureisen und sich dort aufzuhalten. Freizügigkeitsberechtigt sind Bürgerinnen und Bürger eines EU-Mitgliedstaats und ihre Familienangehörigen, ungeachtet ihrer eigenen Staatsangehörigkeit. Das bedeutet: Familienangehörige, die einem EU-Mitgliedstaat oder einem Drittstaat angehören und eine Unionsbürgerin beziehungsweise einen Unionsbürger begleiten oder zu ihr beziehungsweise ihm nachreisen, genießen grundsätzlich das Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EU.
- 5 Die angegebenen Daten und die zugrunde gelegte Definition der Ausgangsstichprobe sind der DeZIM-Studie (Borowsky et al., 2020) entnommen.

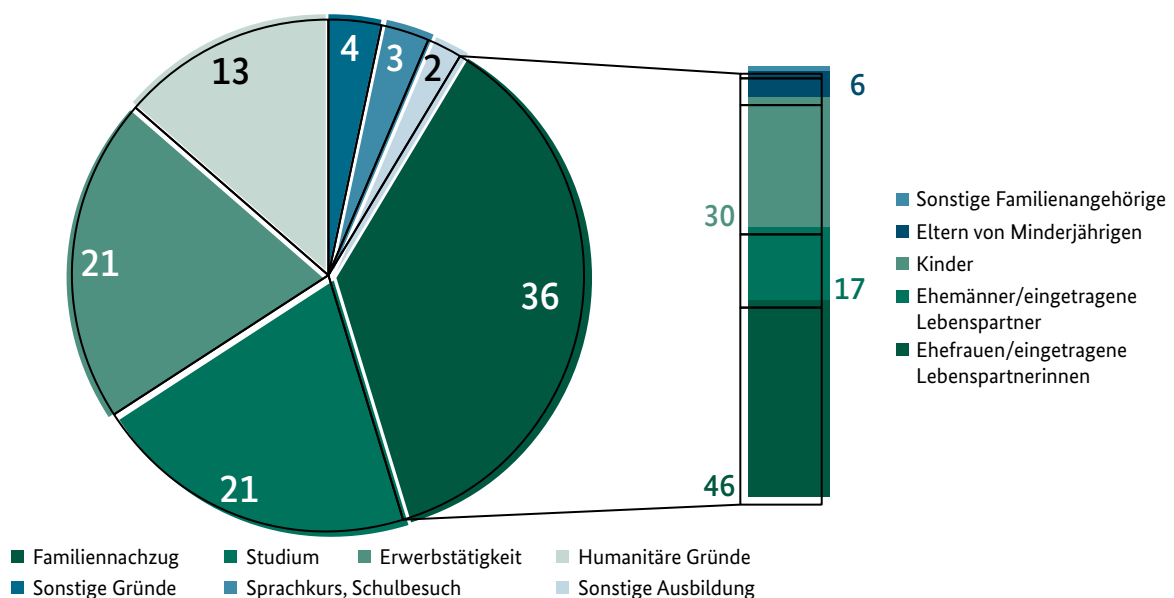
noch von beruflichen Motiven (30 Prozent).⁶ Entgegen der medialen Wahrnehmung gehören Flucht und Asyl nicht zu den Haupteinwanderungsgründen. 20 Prozent der Zuwanderung entfielen in dem betrachteten Zeitraum auf das Motiv „Flucht/Asyl“. Geflüchtete, die aus familiären Gründen zuwandern, können im Rahmen eines Familiennachzugs oder einem Asylverfahren einreisen und somit unterschiedliche aufenthaltsrechtliche Status besitzen.

Die überwiegende Mehrheit der Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug ist weiblich (72 Prozent), verheiratet (78 Prozent) und lebt mit mindestens einem Kind im Haushalt (67 Prozent) (Borowsky et al., 2020).

Das Ausländerzentralregister (AZR) stellt nicht auf das Zuwanderungsmotiv, sondern die aufenthaltsrechtliche Form der Einreise ab. Das AZR erfasst

alle Ausländerinnen und Ausländer aus Drittstaaten, die sich mehr als drei Monate in Deutschland aufhalten oder einen Aufenthaltstitel beantragt haben. Die Statistiken des AZR unterstreichen die Befunde der DeZIM-Studie und zeigen die Bedeutung des – überwiegend weiblichen – partnerschaftlichen Familiennachzugs auf: Mit Ausnahme des Jahres 2015 wurden in den Jahren 2006 bis 2018 durchgängig die meisten Aufenthaltserlaubnisse an Drittstaatsangehörige zum Zweck des Familiennachzugs erteilt.⁷ 36 Prozent der in diesem Zeitraum insgesamt erteilten Aufenthaltserlaubnisse entfallen auf den Zweck des Familiennachzugs, davon knapp die Hälfte (46 Prozent) auf den Nachzug von Ehefrauen/Lebenspartnerinnen und weitere 17 Prozent auf den Nachzug von Ehemännern/Lebenspartnern (siehe Abbildung 1, BMI/BAMF und AZR in Borowsky et al., 2020 und eigene Berechnungen).

Abbildung 1: Zuzüge aus Drittstaaten mit erteilter Aufenthaltserlaubnis nach ausgewählten Aufenthaltszwecken von 2006 bis 2018 (in Prozent) sowie Zuzüge mit erteilter Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke des Familiennachzugs nach ausgewählten Familienangehörigkeiten von 2006 bis 2018 (in Prozent)



Anmerkung zu Erwerbstätigkeit: Die Kategorie „Erwerbstätigkeit“ umfasst Personen, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung nach § 18 AufenthG oder eine Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG) erhielten oder als Forschende (§ 20 AufenthG) beziehungsweise als Selbstständige (§ 21 AufenthG) zugezogen sind. Quelle: BMI/BAMF und AZR in Borowsky et al. (2020); eigene Darstellung Ramboll Management Consulting.

6 Der Großteil der erwerbsorientierten Zuwanderung erfolgt aus dem freizügigkeitsberechtigten Raum. Auswertungen des Mikrozensus 2017 zufolge entfallen drei Viertel (73 Prozent) der erwerbsorientierten Zuwanderung im Zeitraum von 2007 bis 2017 auf die EU-Mitgliedstaaten und die übrigen westeuropäischen Länder, die Hälfte (51 Prozent) allein auf die Länder Polen, Rumänien, Bulgarien, Ungarn und Kroatien. Im freizügigkeitsberechtigten Raum liegt somit ein hohes Erwerbskräftepotenzial (Geis-Thöne, 2020a).

7 Der Familiennachzug umfasst folgende Familienangehörigkeiten: Ehefrauen/Lebenspartnerinnen, Ehemänner/Lebenspartner, Eltern minderjähriger Kinder, Kinder und sonstige Familienangehörige.

Die Ankerperson in Deutschland hat meist selbst einen Migrationshintergrund und kommt oft aus dem gleichen Herkunftsland.

Die Ergebnisse der DeZIM-Studie machen deutlich: 60 Prozent der Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug sind aus einem Drittstaat zugewandert, 40 Prozent aus dem EU-Ausland. Zu etwa gleichen Teilen fand der Nachzug zu einer Person (Ankerperson⁸) statt, die die deutsche beziehungsweise eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt. Die Mehrheit (68 Prozent) der Ankerpersonen hat eine eigene Migrationserfahrung (Borowsky et al., 2020). Ergebnissen der BAMF-Heiratsmigrationsstudie (2014) zufolge, sind die Partnerschaften ganz überwiegend intraethnisch: In 80 Prozent der Partnerschaften stammen die Ankerperson und die nachreisende Person in erster oder zweiter Generation aus demselben Herkunftsland (Büttner und Stichs, 2014).

Die meisten nachgezogenen Partnerinnen und Partner möchten dauerhaft in Deutschland bleiben und sind motiviert, die deutsche Sprache zu lernen.

Aus integrationspolitischer Perspektive und der Perspektive der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt dürfte entscheidend sein, ob insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte in Deutschland verbleiben wollen. In Sprachkompetenz und Qualifizierung für den hiesigen Arbeitsmarkt investiert nur, wer für sich und seine Familie eine längerfristige Bleibeabsicht konstatiert. Dies bejaht der Großteil der Nachgezogenen: 77 Prozent der nachgezogenen Partnerinnen und Partner möchten für immer in Deutschland bleiben, weitere 22 Prozent planen einen Aufenthalt für einige Jahre (Borowsky et al., 2020). Der BAMF-Heiratsmigrationsstudie (2014) zufolge, beabsichtigen zwei Drittel der nachgezogenen Partnerinnen und Partner mit dauerhafter Bleibeperspektive, später die deutsche Staatsangehörigkeit zu beantragen.⁹

In Übereinstimmung mit den längerfristigen Bleibeabsichten besteht – unabhängig vom Geschlecht – unter nachreisenden Partnerinnen und Partnern eine hohe Motivation zum Deutschlernen: Nach Angaben der BAMF-Heiratsmigrationsstudie (2014) absolvierten 62 Prozent der Personen zum Zeitpunkt der Befragung einen Sprachkurs oder hatten diesen bereits abgeschlossen. Nur sechs Prozent hatten seit der Einreise nichts unternommen, um Deutsch zu lernen (Büttner und Stichs, 2014). Deutschkenntnisse werden nicht nur in Sprach- oder Integrationskursen erworben, sondern verfestigen sich insbesondere durch den Sprachgebrauch im Alltag. Laut der BAMF-Heiratsmigrationsstudie (2014) unterhält die Mehrheit der nachreisenden Partnerinnen und Partner (80 Prozent) mindestens einmal pro Woche in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz und/oder bei Elterntreffs lose Kontakte zu Deutschen ohne Migrationshintergrund und hat so die Gelegenheit, die Deutschkenntnisse anzuwenden und zu erweitern. Dies trifft jedoch vor allem auf nachreisende Partner zu. Nachreisende Männer pflegen deutlich häufiger als nachreisende Frauen sowohl alltagsbezogene als auch freundschaftliche Kontakte zu Deutschen (Büttner und Stichs, 2014).

Die nachreisenden Partnerinnen und Partner sind überwiegend im jungen erwerbsfähigen Alter und gut gebildet. Ein relevanter Anteil bringt akademische Abschlüsse mit, darunter insbesondere in den MINT-Fächern und den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Drei Viertel (73 Prozent) der Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug sind zwischen 18 und 40 Jahre alt und somit im jungen erwerbsfähigen Erwachsenenalter. 32 Prozent besitzen einen Hochschulabschluss (Bachelor, Master oder Promotion). Acht Prozent haben eine beruflich orientierte (Fach-)Schule und weitere 28 Prozent das Gymnasium abgeschlossen.¹⁰ Zwölf Prozent und damit etwas weniger als die Personen mit

⁸ Als Ankerperson wird in diesem Monitor eine Person bezeichnet, die als Erstes nach Deutschland eingewandert ist und zu der die Partnerin beziehungsweise der Partner nachreist (vgl. Borowsky et al., 2020).

⁹ Im Rahmen der BAMF-Heiratsmigrationsstudie gaben rund 80 Prozent der Befragten an, für immer oder für mindestens zehn Jahre in Deutschland bleiben zu wollen.

¹⁰ Die Angaben zu den Bildungsabschlüssen (beruflich orientierte (Fach-)Schule und Gymnasium) umfassen auch solche Abschlüsse, die im Ausland erworben und als gleichwertig mit den aufgeführten Abschlüssen des deutschen Bildungssystems anerkannt wurden.

eigener Migrationserfahrung insgesamt (15 Prozent) beendeten den formalen Bildungsweg mit der Grundschule.¹¹ Frauen im partnerschaftlichen Familiennachzug verfügen etwas häufiger (33 Prozent) als Männer (29 Prozent) über einen Hochschulabschluss (Borowsky et al., 2020). Wurde dieser im Ausland erworben, gehört er bei den meisten Frauen, die im Rahmen der BAMF-Familiennachzugsstudie befragt wurden, in den Bereich der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (31 Prozent) und bei den befragten Männern zu den MINT-Fächern¹² (53 Prozent); (Evers und Wälde, 2018).¹³

Nachgezogene Männer schließen schneller eine Berufsbildung in Deutschland ab als Frauen: Zwölf Prozent der Männer, aber nur fünf Prozent der Frauen hatten zum Befragungszeitpunkt der BAMF-Familiennachzugsstudie eine berufliche Bildung in Deutschland beendet. Eine in Deutschland absolvierte Ausbildung steigert – so zeigt eine Varianzanalyse – die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit von familiennachgezogenen Personen signifikant (Evers und Wälde, 2018 in Kluß und Farrokhzad, 2020).

Trotz guter Bildung und dauerhafter Bleibeabsicht ist nur jede zweite Person im partnerschaftlichen Familiennachzug berufstätig. Nicht selten üben sie eine Tätigkeit aus, für die sie überqualifiziert sind. Dies kann unter anderem daran liegen, dass die mitgebrachten Kompetenzen (noch) nicht anerkannt wurden oder auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden.

53 Prozent der nachgezogenen Partnerinnen und Partner sind erwerbstätig. Unter den Erwerbstätigen sind Frauen signifikant häufiger teilzeit- oder geringfügig beschäftigt als – zumeist vollzeitbeschäftigte – Männer (Borowsky et al., 2020; Büttner und Sticks, 2014; Evers und Wälde, 2018). Der größte Anteil (24 Prozent) der im Rahmen der BAMF-Familiennachzugsstudie befragten abhängig Beschäftigten war zum Befragungszeitpunkt im Bereich „Sonstige Service- und Dienstleistungen“ tätig.¹⁴ Frauen waren rund viermal häufiger (20 Prozent) im Gesundheits- und Pflegesektor beschäftigt als Männer (fünf Prozent). Etwa ein Drittel (34 Prozent) der abhängig Beschäftigten führte zum Befragungszeitpunkt eine einfache Tätigkeit aus, die keine bestimmte Berufsausbildung voraussetzt. Mehrheitlich übten diese Personen zuletzt vor ihrem Zuzug eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit (31 Prozent der Frauen, 30 Prozent der Männer), eine komplexe Spezialistentätigkeit (30 Prozent der Frauen, 27 Prozent der Männer) oder eine hochqualifizierte Tätigkeit oder Leitungsfunktion (zwölf Prozent der Frauen, 13 Prozent der Männer) aus (Evers und Wälde, 2018).¹⁵ Einigen Studien zufolge liegt in diesen Fällen keine tatsächliche, sondern eine vermeintliche Überqualifizierung vor, die aus unterschiedlichen Bildungsqualitäten, mangelnden Sprachkenntnissen und einer eingeschränkten Übertragbarkeit der Kompetenzen resultiert (Prokic-Breuer und McManus, 2016 sowie Chiswick und Miller, 2009 in Evers und Wälde, 2018).

11 Die Einteilungen der Bildungsabschlüsse beruhen auf ISCED-2011-Level.

12 Folgende Fachbereiche werden als MINT-Fächer bezeichnet: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

13 Die BAMF-Familiennachzugsstudie stützt sich auf eine repräsentative Online-Befragung unter Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs eingereist sind und bezieht somit neben Ehefrauen/Lebenspartnerinnen und Ehemännern/Lebenspartnern auch Elternteile in die Stichprobe ein.

14 Die Kategorie „Sonstige Service- und Dienstleistungen“ wird in der BAMF-Familiennachzugsstudie nicht näher definiert, aber von folgenden Branchen unterschieden: Handel; Verarbeitendes Gewerbe (Industrie und Handwerk); Baugewerbe; Hotel- und Gaststättengewerbe; Gesundheit/Pflege; Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Energie, Bergbau; Verkehr und Nachrichtenübermittlung; Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe; Erziehung/Bildung; Öffentlicher Dienst (inklusive Organisationen ohne Erwerbszweck); IT/Kommunikation/Medien; Sonstige.

15 Unabhängig von den formalen Qualifikationsanforderungen können Berufe nach dem Anforderungsniveau beziehungsweise der Komplexität der auszuübenden Tätigkeit unterschieden werden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stützt sich auf die Klassifikation der Berufe (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit und unterscheidet folgende Anforderungsniveaus: 1. Helfer: Helfer- und Anlernertätigkeiten (einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten; in der Regel kein formaler beruflicher Bildungsabschluss); 2. Fachkraft: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten nötig; zwei- bis dreijährige Berufsausbildung); 3. Spezialist: Komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, Planungs- und Führungsaufgaben, Meister oder Technikerausbildung, Bachelorabschluss); 4. Experte: Hochkomplexe Tätigkeiten (Expertenkenntnisse, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulausbildung) (vom Berge et al., 2018).

Nicht erwerbstätig sind deutlich mehr Frauen als Männer im partnerschaftlichen Nachzug. Die Mehrheit von ihnen möchte eine Arbeit aufnehmen, sieht sich aber durch die Betreuung von Kindern im Vorschulalter davon abgehalten. Dabei hat die Berufstätigkeit nachreisender Partnerinnen und Partner einen Einfluss auf die Bleibeperspektive der gesamten Familie.

Mehr als die Hälfte der Frauen, die im Familiennachzug nach Deutschland gekommen sind, arbeiten nicht. 56 Prozent und damit mehr als doppelt so viele nachgezogene Partnerinnen wie Partner (22 Prozent) sind nicht erwerbstätig. Gut drei Viertel (77 Prozent) der nicht erwerbsfähigen Partnerinnen und Partner lebt mit mindestens einem Kind im Haushalt. Knapp die Hälfte (48 Prozent) der nicht erwerbstätigen Partnerinnen, die nicht aktiv nach Arbeit suchen, gibt fehlende Kinderbetreuung als Hinderungsgrund für die Arbeitssuche an. Kinderbetreuung hält indessen nur elf Prozent der Partner von der Arbeitssuche ab. Für sie stellen sonstige Gründe¹⁶ (43 Prozent) und eine schulische oder berufliche Ausbildung (24 Prozent) zahlenmäßig relevantere Hinderungsgründe dar. Personen, die aufgrund von Kinderbetreuung derzeit keine Arbeit suchen, leben ganz überwiegend (88 Prozent) mit Kindern unter sechs Jahren und zum Großteil (62 Prozent) mit Kindern unter drei Jahren im Haushalt. Um insbesondere nachreisenden Partnerinnen bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Vorbereitungsmaßnahmen (zum Beispiel Sprachkurse) zu unterstützen, empfehlen die Autorinnen und Autoren der DeZIM-Studie, bestehende Angebotslücken in der Kinderbetreuung zu schließen und den Zugang der Zielgruppe zu den verfügbaren Angeboten zu verbessern (Borowsky et al., 2020). Die Ergebnisse der BAMF-Familiennachzugsstudie bestätigen, dass sich Kinder beziehungsweise deren Betreuung vor allem auf die Erwerbstätigkeit und -suche nachgezogener Frauen negativ

auswirkt (Evers und Wälde, 2018). Mit Blick auf die vergleichsweise geringe Erwerbstätigenquote und dem relevanten Anteil überqualifizierter Beschäftigter überrascht wenig, dass die berufliche Situation derjenige Bereich ist, mit dem die Befragten der BAMF-Familiennachzugsstudie am seltensten sehr oder eher (jeweils 17 Prozent) zufrieden waren.¹⁷

Die Arbeitsmarktintegration nachreisender Partnerinnen und Partner hat auch einen Einfluss auf die Bleibewahrscheinlichkeit hochqualifizierter Fachkräfte, so Erkenntnisse des International Migration Outlooks 2019 der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Am Beispiel der Niederlande zeigt die Studie auf, dass eine zugewanderte Fachkraft mit einer um fast 20 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit über fünf Jahre bleibt, wenn die Ehepartnerin beziehungsweise der Ehepartner erwerbstätig ist. Die berufliche Integration nachreisender Partnerinnen und Partner wird somit eine zunehmend wichtige Rolle spielen, um den steigenden Bedarf nach Fachkräften aus Drittstaaten am deutschen Arbeitsmarkt decken zu können (OECD 2016, OECD 2019).

Ein relevanter Anteil nachgezogener Partnerinnen ist finanziell vom Partner, den Eltern oder anderen Angehörigen abhängig und mit dem persönlichen Einkommen unzufrieden.

Der Großteil (76 Prozent) der Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug lebt in einem Haushalt, der über ein Nettoeinkommen von mehr als 2.600 Euro¹⁸ verfügt und somit zur Einkommensmittelschicht gehört. Beim persönlichen Nettoeinkommen zeigen sich signifikante Unterschiede nach Geschlecht: Mehr als viermal so viele (35 Prozent) Frauen wie Männer (acht Prozent) im partnerschaftlichen Familiennachzug erzielen kein eigenes Einkommen – weder aus

16 „Sonstige Gründe“ gaben zudem 24 Prozent der nichterwerbstätigen und nicht aktiv nach Arbeit suchenden Frauen im partnerschaftlichen Familiennachzug als Hinderungsgrund an. Die Antwortverteilungen deuten darauf hin, dass weitere relevante Hinderungsgründe für die Arbeitssuche bestehen, die der Mikrozensus bislang nicht erfasst. Hierzu könnten mangelnde Deutschkenntnisse gehören. Diese gaben die nichterwerbstätigen Befragten der BAMF-Familiennachzugsstudie als häufigsten Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit an (Evers und Wälde, 2018).

17 Folgende Kategorien von Zufriedenheit werden in der Studie unterschieden und miteinander verglichen: berufliche Situation, Einkommen des Haushalts, familiäre Situation, soziale Kontakte, Wohnort, Wohnung, Lebensstandard, gesundheitliche Situation.

18 Dabei ist anzumerken, dass der Anspruch auf Familiennachzug in der Regel einen gesicherten Lebensunterhalt ohne die Inanspruchnahme öffentlicher Mittel für beide Partnerinnen beziehungsweise Partner voraussetzt. Dies gilt nicht, wenn die Ankerperson die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt (§ 27 Absatz 3 AufenthG, § 5 Absatz 1 Nummer 1 AufenthG).

Erwerbstätigkeit noch aus staatlichen Leistungen (etwa Arbeitslosengeld). Unter nachgezogenen Partnerinnen mit eigenem Einkommen beträgt das Einkommen deutlich häufiger (44 Prozent) weniger als 1.100 Euro (Netto) pro Monat als bei nachgezogenen Partnern (29 Prozent). Die realen Einkommensverhältnisse spiegeln sich in der subjektiven Zufriedenheit wider: Frauen im partnerschaftlichen Familiennachzug sind tendenziell weniger zufrieden mit ihrem Individualeinkommen (durchschnittlicher Skalenwert¹⁹ 5,2) als Männer (durchschnittlicher Skalenwert 5,8). Gut die Hälfte (51 Prozent) der nachgezogenen Partnerinnen finanziert sich zudem über die Einkünfte des Ehegatten/Lebenspartners, der Eltern oder anderer Angehöriger. Unter den

nachgezogenen Partnern sind hingegen nur elf Prozent finanziell abhängig (Borowsky et al., 2020). Damit scheint sich das frauenspezifische Zuwanderungsmotiv, in Deutschland ein selbstbestimmtes Leben in der Partnerschaft beziehungsweise in der Familie zu führen (siehe hierzu Farrokhzad, 2019 in Kluß und Farrokhzad, 2020), für viele nachgezogene Partnerinnen (aktuell) nicht zu erfüllen. Wie auch im Monitor Familienforschung „(Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern (Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend, 2020) beschrieben, besteht somit – nicht nur unter zugezogenen Müttern – ein hoher Bedarf für eine nachhaltige Familienpolitik, die eine auskömmliche Beschäftigung von Frauen mit Kindern sichert.



Wie wird die Zuwanderung nach Deutschland rechtlich geregelt und erfasst?

Nach den Bestimmungen des europäischen Freizügigkeitsgesetzes besitzen Bürgerinnen und Bürger der EU das Recht auf Einreise und Aufenthalt in jedem Mitgliedstaat. Personen aus Drittstaaten benötigen hingegen für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland regelmäßig einen Aufenthaltstitel, der im Aufenthaltsgesetz geregelt ist. Das Aufenthaltsgesetz unterscheidet zwischen verschiedenen Aufenthaltstiteln, die an bestimmte Aufenthaltsw Zwecke und -verfahren gebunden sind. Zu den Aufenthaltsw Zwecken gehören Ausbildung, Erwerbstätigkeit, völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe sowie der Familiennachzug und besondere Aufenthaltsrechte. Der Familiennachzug umfasst die Zusammenführung und die Familiengründung. Abhängig von dem Aufenthaltsstatus und der Staatsangehörigkeit der beteiligten Familienmitglieder gelten unterschiedliche Rechtsgrundlagen und -verfahren (SVR 2019).

Kernvoraussetzungen für den Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen umfassen:

- Die aufnehmende Person muss über einen gültigen Aufenthaltstitel verfügen
- Die aufnehmende Person muss ausreichenden Wohnraum, Krankenversicherungsschutz und den Lebensunterhalt für sich und die Familienangehörigen nachweisen beziehungsweise sichern können
- Nachweis von Deutschkenntnissen für bestimmte Nachzugsgruppen und/oder Teilnahme am Integrationskurs nach der Einreise
- Mindestalter aufnehmender und nachziehender Partnerinnen und Partner von mindestens 18 Jahren (BAMF, 2017)

Zuwanderung nach Deutschland wird durch die Wanderungsstatistik, das Ausländerzentralregister (AZR) und die Visastatistik amtlich erfasst. Die Wanderungsstatistik umfasst alle An- und Abmeldungen bei den Meldebehörden und beinhaltet somit auch mehrfache Zu- und Fortzüge derselben Person. Das AZR registriert alle Ausländerinnen und Ausländer, die sich mehr als drei Monate in Deutschland aufhalten oder einen Aufenthaltstitel beantragt haben. Die Visastatistik gibt Auskunft über die Anzahl der Visaanträge, die in den deutschen Auslandsvertretungen gestellt wurden, ohne dabei die Staatsangehörigkeit der Antragstellenden zu erfassen (Borowsky, Schiefer, Neuhauser & Düvell, 2020).

¹⁹ Im Rahmen des SOEP wurden die Befragten gebeten, auf einer Skala von null („ganz und gar unzufrieden“) bis zehn („ganz und gar zufrieden“) anzugeben, wie zufrieden sie mit ihrem individuellen Einkommen sind.

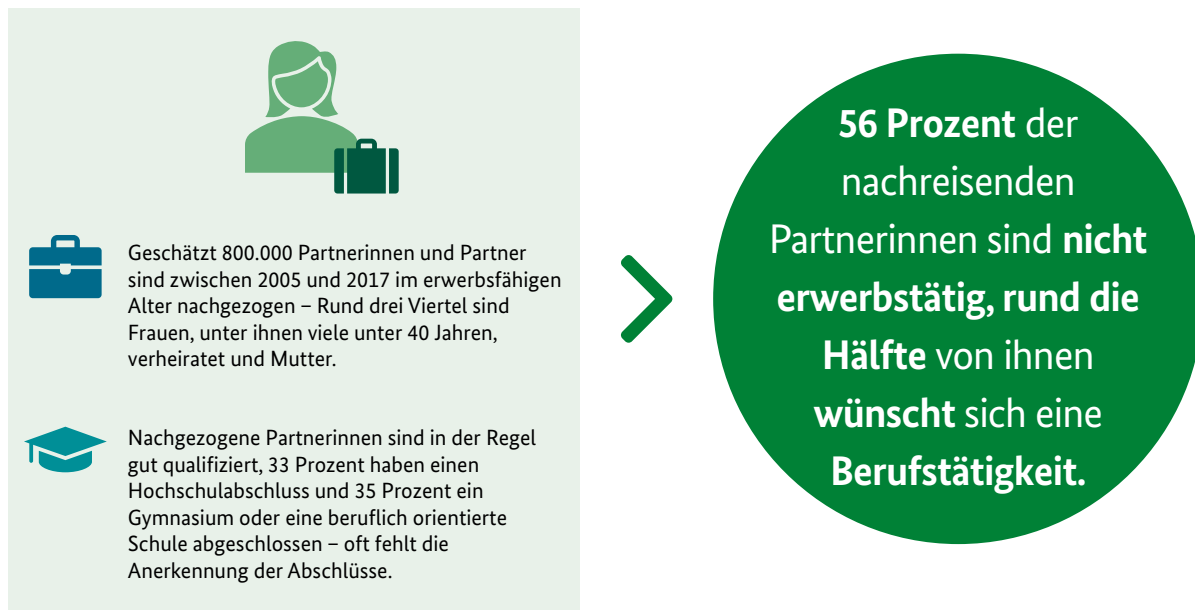
2

Unterstützung nachreisender Partnerinnen im Migrationsverlauf

Die Forschungsergebnisse machen deutlich: Migrantinnen und Migranten, die aus partnerschaftlichen Gründen nach Deutschland zuwandern, bieten ein erhebliches Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt. Es bestehen jedoch insbesondere Hürden in der Arbeitsmarktintegration für nachreisende Partnerinnen. Dabei

umfassen Sie eine wichtige Gruppe für den Arbeitsmarkt (siehe Abbildung 2). Sie sind überwiegend hoch motiviert, berufstätig zu werden. Dieses Potenzial wird bislang jedoch nur zum Teil ausgeschöpft. Bislang galten sie häufig als sogenannte „Tied Movers“, deren Erwerbsentscheidung denen der Partner untergeordnet ist.

Abbildung 2: Auf einen Blick: das Erwerbskräftepotenzial nachreisender Partnerinnen in Deutschland



Borowsky, Dr. C., Schiefer, Dr. D., Neuhauser, B., Düvell, Dr. F. (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. Berlin: DeZIM-Institut.



Dr. Thomas Liebig, leitender Ökonom in der Abteilung für Internationale Migration des OECD, zu positiven Effekten der Arbeitsmarktintegration nachreisender Partnerinnen:

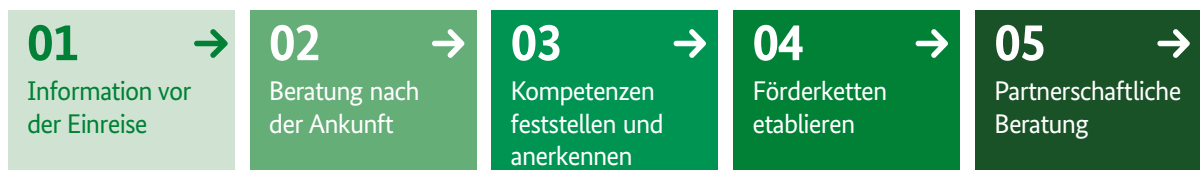
„Migration – auch von Fachkräften – ist häufig eine Familienentscheidung. Die Beschäftigungsmöglichkeiten von Partnerinnen und Partnern spielen eine zentrale Rolle in der Attraktivität eines Landes beziehungsweise einer Region für Fachkräfte – dies zeigt sich übrigens auch bei den OECD Indikatoren für die Attraktivität für Talente. Und die Arbeitsmarktintegration von Familienmigrantinnen und -migranten ist auch ein wichtiger Faktor dafür, ob sich eine Fachkraft dauerhaft niederlässt – so stieg in den Niederlanden die Bleibewahrscheinlichkeit von Fachkräften nach fünf Jahren um über 20 Prozent, wenn der Ehepartner ebenfalls berufstätig war.

Die Integration von Familienmigranten war lange Zeit der „blinde Fleck“ der Integrationspolitik. Das ändert sich glücklicherweise zunehmend. In Kanada werden zum Beispiel gegenwärtig im Rahmen von Pilotprogrammen ganzheitliche, familienbezogene „Niederlassungspläne“ für Arbeitsmigrantinnen und -migranten und deren Familien getestet.“

Das folgende Kapitel befasst sich mit der Frage, wie nachreisende Partnerinnen im Migrations- und Integrationsverlauf auf ihrem Weg in die

Erwerbstätigkeit unterstützt werden können. Dabei werden Schwerpunkte gelegt, die in Abbildung 3 zusammengefasst werden:

Abbildung 3: Gezielte Unterstützung im Migrations- und Integrationsverlauf



Datengrundlage

Wenn nicht anders benannt, beziehen sich die folgenden Informationen auf die Studie „Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten“ (Kluß und Farrokhzad, 2020).

Um die Bemühungen mit Blick auf zukünftige Erwerbstätigkeit für eine gelingende Integration in Deutschland gezielt zu fördern, sollten sogenannte „Vorintegrationsangebote“ bereits in den Herkunftsländern verstärkt zur Verfügung gestellt und bei der Zielgruppe bekannt gemacht werden. Eine Studie des Goethe-Instituts bescheinigt einen hohen Bedarf und erprobten Erfolg von vorintegrativen Angeboten. Neben den Sprachkursen, die eine zentrale Rolle spielen, können Orientierungskurse auf das Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland vorbereiten und Erwartungen besprechen (Goethe-Institut, 2020).

2.1 Informationen vor der Einreise nach Deutschland streuen

Viele nachreisende Partnerinnen beschäftigen sich bereits vor ihrer Einreise nach Deutschland mit dem Arbeits- und Alltagsleben in Deutschland.



Andrea Hammann, Projektleiterin „Vorintegration“ des Goethe-Instituts, zu Vorintegrationsangeboten im Heimatland:

„Das Goethe-Institut bereitet im Rahmen seiner Vorintegrationsarbeit bereits seit über zehn Jahren nachziehende Ehegattinnen und -gatten noch im Heimatland auf das Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland vor. In den letzten Jahren wurden diese Angebote stark auf Erwerbsmigrantinnen und -migranten ausgeweitet. Dies schließt natürlich auch deren Familien mit ein. Es geht hier also auch sehr stark um den Mitzug der Ehegattinnen und -gatten. An den Standorten des Vorintegrationsangebots des Goethe-Instituts geben die Projektmitarbeitenden vor Ort Auskunft beziehungsweise verweisen auf relevante Informationskanäle, wie das Portal „Mein Weg nach Deutschland“ oder auf Partnerinstitutionen, bei denen etwa die Anerkennung von Berufsabschlüssen oder -erfahrung aus dem Heimatland geklärt werden kann. Ein zentrales Element in diesen Beratungs- und Informationsangeboten ist die Arbeit in den Muttersprachen und die Vermittlung der Informationen im Vergleich zu den Herkunftskulturen.“



Michael van der Cammen, Bereichsleiter „Flüchtlinge und Migration“ bei der Bundesagentur für Arbeit, über Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit vor der Einreise:

„Ein Beratungsangebot vor der Einreise ist primär darauf gerichtet, einreisende Fachkräfte vor Einreise nach Deutschland in allen Facetten gut zu beraten. Wenn ein partnerschaftliches Zuwanderungsmotiv vorhanden ist, wird über die Arbeiten und Leben Hotline (ALID) auch zu nachreisenden Familienmitgliedern beraten. So gibt es aktive Angebote aber auch passive Angebote. Letztere sind vor allem im Internet zu finden auf arbeitsagentur.de, handbookgermany.de und makeit.de“

2.2 So früh wie möglich nach der Ankunft in Deutschland beraten

Die Ankunftsphase stellt die Weichen für die langfristige Integration. Die Erstinformation über Integrationschancen in Alltag und Beruf sollte daher so früh wie möglich nach der Einreise ansetzen. Erste offizielle Kontaktstellen für nachreisende Partnerinnen sind Ausländerbehörden oder Einwohnermeldeämter. Sie haben wichtige Hinweis- und Lotsenfunktionen in das deutsche

Regel- und Beratungssystem inne. Voraussetzung für eine gute Verweisberatung ist, dass die entsprechenden Stellen und Mitarbeitenden ein Bewusstsein für die Lebenssituation und die Bedarfe nachreisender Partnerinnen haben, behördenübergreifend mit Akteuren wie den Arbeitsagenturen und Welcome Centern kooperieren und aktiv in deren Angebote vermitteln. Darüber hinaus ist die Sprache der Erstkommunikation relevant – so sollte in der Verweisberatung auf fremdsprachige Angebote verwiesen werden oder diese selbst in mehreren Sprachen angeboten werden.



Maike Westphal, Sachgebietsleiterin Neubürgerservice im Hamburg Welcome Center der Hansestadt Hamburg, zur Umsetzung einer frühzeitigen und proaktiven Informationspolitik:

„In der Ankunftsphase erleben wir viele Fragen rund um die Wohnungsanmeldung oder die Erteilung eines Aufenthaltstitels. Aber auch Themen wie die Jobsuche oder der Spracherwerb sind gefragt. In Hamburg beraten wir proaktiv zu Möglichkeiten des Anerkennungsverfahrens, der Kinderbetreuung, zu Deutschkursen, der Ausbildung und Beruf in Teilzeit sowie zu Frauenrechten.“

Über die persönliche Beratung hinaus haben wir alle relevanten Informationen und Angebote online auf dem Hamburg Welcome Portal zusammengefasst. Hier finden sich auch Initiativen für die Integration von zugewanderten Frauen.“



Michael van der Cammen, Bereichsleiter „Flüchtlinge und Migration“ bei der Bundesagentur für Arbeit, über Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit vor der Einreise:

„Auch die Bundesagentur für Arbeit vernetzt sich vor Ort gut mit weiteren Partnern. Hier sind insbesondere die Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE)/Jugendmigrationsdienste (JMD) und Migrantenorganisationen regional und kommunal hervorzuheben. Strategien, um eine soziale und arbeitsmarktliche Integration nachreisender Partnerinnen von Fachkräften zu fördern, sind dann erfolgreich, wenn Kümmererstrukturen und Integrationsmanagement auf kommunaler Ebene existieren. Durch eine Beratung vor Einreise und eine Vertiefung durch vorhandene Angebote nach Einreise ist eine Verzahnung gegeben. Das Modell der Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung ThAFF kann als gutes Beispiel verwendet werden.“

Expertinnen und Experten des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgerichteten Fachforums zur Arbeitsmarktintegration nachreisender Partnerinnen, empfehlen für eine gute Erstkommunikation, eng mit Migrantenselbstorganisationen und Akteuren aus den Herkunftsgemeinschaften zusammenzuarbeiten und Frauen neben den behördlichen Informationen auch im informellen Rahmen über ihre Erwerbschancen zu informieren. So können auch Personen erreicht werden, die bereits länger in Deutschland leben. Zusätzlich sollten Anbieter von Sprachkursen oder weitere Beratungsstellen, wie Migrationsberatungsstellen, zu Chancen im Erwerbsleben aussagefähig sein. Hierzu müssen sie die entsprechenden Informationen zu Angeboten vor Ort erhalten.

Für die Verweisberatung – sowohl auf Verwaltungs- als auch auf informeller Ebene, ist wichtig: Sowohl Männer als auch Frauen sollten für berufliche Perspektiven beider Partnerinnen und Partner informiert werden. Auch wenn Männer alleine zu Terminen erscheinen, sollten sie auf den Erwerbswunsch und Erwerbsmöglichkeiten ihrer Partnerinnen angesprochen werden.

Grundvoraussetzung ist die Transparenz über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote vor Ort. Hierzu kann zum Beispiel ein Mapping bestehender regionaler Angebote helfen. Kommunen haben auch gute Erfahrungen damit gesammelt, Akteure der Integrationsarbeit zu regelmäßigen Austauschtreffen einzuladen, die Berufsförderung als einen Integrationsaspekt neben vielen weiteren zum Ziel haben.

2.3 Kompetenzen feststellen und anerkennen

Nachreisende Partnerinnen kommen bereits mit formalen und informellen Fähigkeiten und Qualifikationen nach Deutschland. Für diese gilt es gemeinsam mit der Zugewanderten zu prüfen, ob sie in Deutschland auf dem Arbeitsmarkt anschlussfähig sind, zum Beispiel durch Anerkennung von Zeugnissen oder Zusatzqualifikationen/Teilqualifizierungen. Folgende Strategien können dabei helfen:

- Feststellung und Beleg der gesellschaftlichen und beruflichen Position vor der Migration.
- Geschlechtssensible und individuelle Verfahren der Kompetenzfeststellung nutzen (zum Beispiel ein Kartenset zu interkulturellen Kompetenzen und formalen Qualifikationen).

Im Fachforum machen die Expertinnen und Experten zudem deutlich, dass individuelle Erwerbspotenziale auch dann verkannt werden können, wenn nachreisende Partnerinnen pauschal bestimmten Berufsbildern wie der Pflege zugeschrieben oder nur zu diesen beraten werden. Hier brauche es eine ergebnisoffene Beratung, die an den mitgebrachten Kompetenzen der Personen anknüpft.



Elisabeth Wazinski, Leiterin der Kontaktstelle „Stark im Beruf“ an der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., zur individuellen Kompetenzfeststellung:

„Wichtig für eine gute Kompetenzfeststellung ist es, das Vertrauen zu Teilnehmerinnen aufzubauen. Dann können wir die komplette Breite der vorhandenen Kompetenzen identifizieren. Dabei greifen wir auf eine Kombination aus bestehenden Verfahren zur Kompetenzfeststellung zurück und verbinden diese mit Einzelgesprächen. In letzteren blicken wir vertieft auf informelle und sogenannte weiche Kompetenzen, wie Multitasking-Fähigkeiten, Organisationsfreude oder Empathie. So erhalten wir ein umfassendes Bild über die Stärken der Teilnehmerinnen und identifizieren nach und nach mögliche Berufsbilder.“

Grundvoraussetzung für eine adäquate Arbeitsmarktintegration ist neben der Kompetenzfeststellung vor allem die Anerkennung von Abschlüssen. Auch hier sollten nachreisende Partnerinnen auf ihrem Weg unterstützt und in geeignete (Nach-)Qualifizierungsangebote vermittelt werden. In ihrer Studie empfehlen Farrokzhad und Kluß unter anderem eine „offensivere Informationspolitik“ über Möglich-

keiten der Anerkennung „durch Flyer in Ausländerbehörden, die Bekanntmachung von zentralen Anlaufstellen (...) oder die vermehrte Nutzung sozialer Netzwerke“, „den Ausbau der Beratungsangebote in Englisch und gegebenenfalls weiterer Sprachen“ sowie „die intensivere Vernetzung der Beratungsinstitutionen/Akteure im Bereich der Berufsankennung“.



Dr. Jessica Erbe, Koordinatorin des Anerkennungsmonitorings am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), zur Inanspruchnahme von Anerkennungsverfahren:

„Nachgezogene Partnerinnen und Partner stehen grundsätzlich vor derselben Herausforderung wie andere Menschen in Deutschland, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben: Je nach Beruf benötigen sie eine formale Anerkennung dieser Qualifikation oder hätten damit zumindest Vorteile auf dem Arbeitsmarkt. Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt auch beim partnerschaftlichen Familiennachzug für Alle, die eine qualifikationsnahe Erwerbstätigkeit aufnehmen möchten. Studien zum Familiennachzug zeigen, dass viele eine Zeugnisankennung oder Gleichwertigkeitsfeststellung beantragt haben, hier aber noch viele Potenziale ungenutzt bleiben. Um dies zu ändern, spielen Information und Beratung eine ganz wichtige Rolle. Daher lohnt es, noch systematischer zu überlegen, inwieweit die mit ihren Familien Einwandernden bereits von allen bestehenden Beratungs- und Förderangeboten erreicht werden.“

2.4 Zielgruppenspezifische Förderketten etablieren

Der Zugang zu (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt in Deutschland ist hoch reguliert, regionalisiert und spezialisiert – die Strukturen sind für viele Neuzugewanderte nur schwer zu durchschauen. Bestehende Beratungsangebote, wie die Anerkennungsberatung des IQ-Netzwerks, sollten bei nachreisenden Partnerinnen gezielt beworben

werden. Die vorhandenen Angebote sind häufig nicht bekannt. Folge ist, dass viele nachreisende Partnerinnen nicht an den bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten partizipieren und Integrationsperspektiven wie etwa die Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung nur willkürlich oder zufällig ergreifen. Neben der verstärkten Bewerbung von zielgruppenspezifischen Angeboten sollten auch die Regelangebote der Arbeitsverwaltung für die Bedarfe und Erwerbspotenziale nachreisender Partnerinnen sensibilisiert werden.



Dr. Ulrich Best, Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Anerkennungsmonitorings am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), zu Qualifizierungsmaßnahmen:

„Der Weg zur vollen Gleichwertigkeit führt oft über eine Qualifizierungsmaßnahme, in der bestehende Unterschiede in der Ausbildung ausgeglichen werden. In unserer aktuellen Untersuchung zum Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen zeigt sich, dass die Erreichbarkeit solcher Maßnahmen nicht immer gegeben ist, und zwar sowohl in geographischer als auch in organisatorischer Hinsicht. Das ist kein ganz neues Ergebnis. Wenn Wege zu weit werden, ist das besonders für Personen, die auch familiäre Verpflichtungen haben, eine große Hürde. Ebenso wichtig wie die regionale Erreichbarkeit ist ein breitgefächertes Angebot, das es auch ermöglichen sollte, in Teilzeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Viele kursförmige Formate sind auf Vollzeiteilnahme in Präsenz ausgerichtet. Einige Anbieter haben jedoch schon vor Corona Online-Elemente in ihre Kurse integriert, viele weitere haben diese im Zuge der Coronapandemie eingeführt. Auch das kann dazu beitragen, die Teilnahmeschwelle an solchen Angeboten zu verringern.“

Die Studienergebnisse machen deutlich: Bestmöglich gelingen Beratungen in sogenannten Förderketten. Das bedeutet, dass Angebote zu „Erstinformation, Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kompetenzfeststellung, Sprachkursen, Nachqualifizierungen, Kontakte in die Arbeitswelt bis hin zu Praktika und Begleitung/Coaching“ während der ersten Zeit der Erwerbstätigkeit zusammengedacht oder aus einer Hand angeboten werden – am besten auch als Teilzeitangebote, um die Vereinbarkeit mit familiären Pflichten zu gewährleisten (Kluß und Farrokhzad, 2020).

Der Heterogenität der Gruppe der Neuzugewanderten im Familiennachzug, sowohl hinsichtlich ihrer Qualifikation als auch ihrer Erwerbswünsche, kann nur eine passgenaue, individuelle Beratung gerecht werden.



Wie die umfassende Förderung von Müttern mit Migrationshintergrund gelingt, beschreiben Einblicke in das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ in Kapitel 3.

2.5 Partnerschaftliche Beratung ermöglichen

Nachreisende Partnerinnen müssen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig ihre eigene Erwerbsarbeit und -motivation hintenanstellen und sich eher auf die häuslichen Aufgaben fokussieren. Dies liegt unter anderem an der besonderen Konstellation des Familiennachzugs, in der oft der Mann vor- und die Frau nachzieht: Die phasenversetzte Migration kann zwar Vorteile bieten. Beispielsweise können vorgezogene Partner, die bereits erste Integrationsschritte in Deutschland gegangen sind, die nachreisenden Partnerinnen bei der Informationssuche und Kommunikation unterstützen oder für sie eine materielle Grundversorgung wie etwa Wohnung und Einkommen bereitstellen.

Häufig wirkt sich die phasenversetzte Migration aber nachteilig auf die Integration der nachreisenden Partnerinnen aus. Herausfordernd kann beispielsweise die Suche nach einem Kitaplatz werden, wenn ohne zeitlichen Vorlauf mehrere (nachreisende) Kinder unterschiedlichen Alters zeitgleich unterzubringen sind und die Regelsysteme und Einrichtungsträger darauf nicht eingestellt sind. Außerdem kann die zeitversetzte Migration traditionelle Geschlechterrollen verstärken, wenn der zuerst migrierte Mann die

2 Unterstützung nachreisender Partnerinnen im Migrationsverlauf

Rolle des Allein- oder Hauptverdieners übernimmt und der nachreisenden Partnerin pauschal die Rolle der Hausfrau zugeschrieben wird. Expertinnen und Experten, die am Fachforum des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend teilnahmen, unterstreichen diese Aussagen – insbesondere, wenn der Partner gut verdient und besser Deutsch spricht. Der Rückzug in die Häuslichkeit kann dabei dazu führen, dass nachreisende Partnerinnen nur wenige Sozialkontakte außerhalb der eigenen Familie pflegen und ihnen dadurch die alltägliche Sprachpraxis im Deutschen fehlt. Dies erschwert den Sprachaufbau und damit auch die Chancen auf einen Berufseinstieg.

Zudem gilt es, das gemeinsame Leben in Deutschland neu aufeinander abzustimmen und zu ver-

handeln. Dies passiert in einer solchen Familienkonstellation nicht immer auf Augenhöhe, sondern teilweise auch in einer ökonomischen, sozialen und – bei einer Zuwanderung aus Drittstaaten – rechtlichen Abhängigkeit der nachreisenden Partnerinnen. Als Folge verbleiben betroffene Partnerinnen in Beziehungen, auch wenn diese psychisch belastend sind.

Umso wichtiger ist es daher, nicht nur nachreisende Partnerinnen, sondern beide Partner in die Berufsberatung einzubinden. Zum einen, um für die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufstätigkeit und bestehende Chancen zu werben, und zum anderen, um die Beziehungen innerhalb der Partnerschaft zu stabilisieren und Verständnis und Unterstützung für den Berufswunsch der Partnerinnen zu erhalten.



Elisabeth Wazinski, Leiterin der Kontaktstelle „Stark im Beruf“ an der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., zur partnerschaftlichen Beratung:

„Wir bitten die Teilnehmerinnen immer, ihre Männer mitzubringen und planen gemeinsame Beratungsgespräche. So können wir direkt auf offene Fragen, die den Haushalt betreffen, eingehen oder aber für die Vorteile einer Berufstätigkeit der Partnerin sensibilisieren. Den Frauen muss zu Hause der Rücken freigehalten werden. Wir überlegen daher konkret, wie die Kinderbetreuung oder der Haushalt auf alle Familienmitglieder bestmöglich verteilt werden können.“

3

Aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ lernen

Erste Hinweise, wie nachreisende Partnerinnen auf dem Weg in die Arbeitswelt bestmöglich unterstützt werden können, bietet das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesfamilienministeriums. Denn viele nachreisende Partnerinnen haben Kinder und stehen vor ähnlichen Fragestellungen wie die Teilnehmerinnen des Programms.

Zwischen 2015 und 2022 zeigen rund 90 Kontaktstellen bundesweit, wie eine umfassende Unterstützung von Müttern mit Migrationsgeschichte in die Erwerbstätigkeit gelingen kann. Bislang nahmen bereits 15.000 Teilnehmerinnen teil (Stand: April 2021), unter ihnen auch Mütter im Familiennachzug.

Die Wege in die Berufstätigkeit gehen teilnehmende Mütter sehr unterschiedlich, entsprechend flexibel sind die Unterstützungsleistungen der Kontaktstellen. So werden Teilnehmerinnen je nach Ausgangssituation beraten. Dabei orientieren sich die Kontaktstellen an folgenden Modulen:

- Aktivierung, Stabilisierung und Kompetenzfeststellung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beratung der Familie
- Zusammenarbeit mit Partnern zur familiengerechten beruflichen Integration
- Vermittlung in den Beruf und Begleitung in Qualifikation und Praktika



Förderketten werden im Programm aus einer Hand oder aber in Kooperation mit Partnern angeboten.

Das folgende Kapitel fasst Beratungsthemen sowie methodische Ansätze aus der Arbeit der Kontaktstellen zusammen.

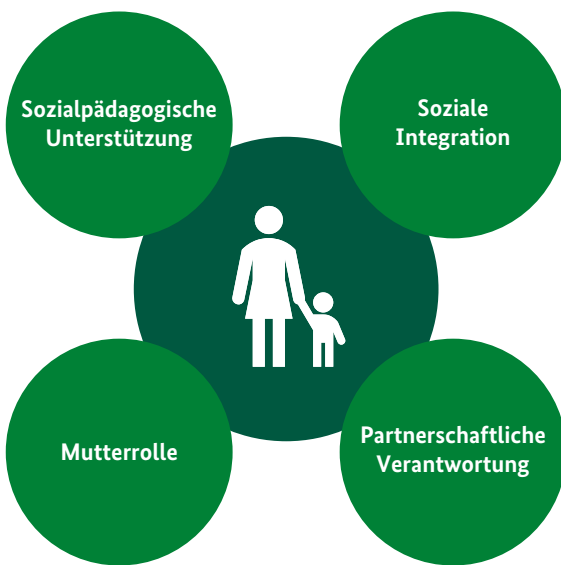
3.1 Unterstützungsbedarfe der beratenen Mütter und entsprechende Angebote im Programm „Stark im Beruf“

Eine Studie des Kompetenzzentrums für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund zu zentralen Charakteristika unterstützter Mütter im Programm „Stark im Beruf“ macht deutlich, dass trotz unterschiedlicher Bedarfslagen folgende zentralen Themen in

der Unterstützung der meisten Teilnehmerinnen bestehen:

- Sozialpädagogische Unterstützung
- Soziale Integration
- Definition der Mutterrolle
- Partnerschaftliche Verantwortung

Abbildung 4: Zentrale Unterstützungsbedarfe der Teilnehmerinnen im Programm „Stark im Beruf“



In den Themen spiegeln sich zentrale Unterstützungsbedarfe vieler nachreisender Partnerinnen wider. Und die Bedarfe zeigen auf: Die Integration in den Beruf ist erst dann erfolgreich, wenn die Teilnehmerin zuvor eine persönliche und soziale Stabilisierung erlebt hat.

Die meisten Projekte setzen daher nicht direkt bei der Arbeitsmarktintegration an, sondern bei der sozialpädagogischen Beratung und Betreuung. Das heißt, dass Frauen zunächst durch ein gezieltes sozialpädagogisches Empowerment ihre eigenen Stärken erkennen und diese nutzen.

Entsprechend ausgerichtet sind auch zentrale Rahmenbedingungen der Programmarbeit, die für einen Großteil der Teilnehmerinnen angeboten werden:

- **Einzel- und Gruppenangebote zur Aktivierung und Stabilisierung:** Einzelangebote werden insbesondere dann umgesetzt, wenn es um das persönliche Coaching oder die indivi-

duelle Kompetenzfeststellung sowie Berufswahl geht. In der Gruppe können Teilnehmerinnen wiederum erfahren, dass sie nicht allein mit ihren Herausforderungen und Fragen sind. Sie haben die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen, sich zu bekräftigen und gegenseitige Ratschläge zu geben. Gruppenangebote werden entweder frei oder themenspezifisch umgesetzt. Gemein ist ihnen, dass der Peer-to-Peer-Austausch im Vordergrund steht und wenig frontaler Input besteht.

- **Gelebte Sprachpraxis:** Auch wenn Teilnehmerinnen entweder externe Sprachangebote (zum Beispiel Integrationskurse, Berufssprachkurse) oder Sprachtrainings im Programm (zum Beispiel berufsspezifisches Deutsch) wahrnehmen, setzen alle Kontaktstellen parallel zu spezifischen Sprachtrainings auf einen möglichst starken Sprachgebrauch im Projektalltag. So werden Sprachkenntnisse wie von selbst erweitert und die Scheu vor dem Sprachgebrauch genommen.
- **Angebote in Teilzeit:** Kontaktstellen bieten ihre Angebote in Teilzeit an, um die Vereinbarkeit von Familie und Teilnahme am Programm zu ermöglichen. Wie die Teilzeit genau gestaltet ist, variiert von Projekt zu Projekt. Zudem werden Coachings und Einzeltermine in der Regel nach Bedarf terminiert. Selbstlernzeiten können darüber hinaus flexibel von den Teilnehmerinnen gelegt werden.
- **Kinderbetreuung:** Ist die Kinderbetreuung während der Teilnahme nicht gesichert, so werden in der Regel entweder Angebote einer Beaufsichtigung in der Kontaktstelle geschaffen oder aber externe Betreuungsmöglichkeiten genutzt. Die Kontaktstelle hilft dabei, eine möglichst dauerhafte Betreuung im Regelsystem zu finden.
- **Kooperation mit Partnern:** Darunter fallen Beratungsstellen (zum Beispiel „Migrationsberatungsstellen“), aber auch Sprachkursanbieter oder Verwaltungsbehörden (zum Beispiel Ausländerbehörden, Arbeitsverwaltung). In Jobcentern und Agenturen für Arbeit sind insbesondere die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz zentrale Kooperationspartnerinnen, um die Teams der Arbeitsverwaltung für die Bedarfe der Zielgruppe zu sensibilisieren. Für die Anerkennungsberatung arbeiten viele Kontaktstellen mit dem IQ-Netzwerk zusammen. Darüber hinaus kooperiert ein

Großteil mit Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen, um die Berufsorientierung praxisnah zu gestalten und den Übergang in die

Berufstätigkeit oder Ausbildung in enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern umzusetzen.



Wie die Integration in Arbeit in enger Kooperation mit der Wirtschaft gelingt, zeigt die Publikation „Stark im Beruf – So profitieren Unternehmen“: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-stark-im-beruf-so-profitieren-unternehmen-96250>

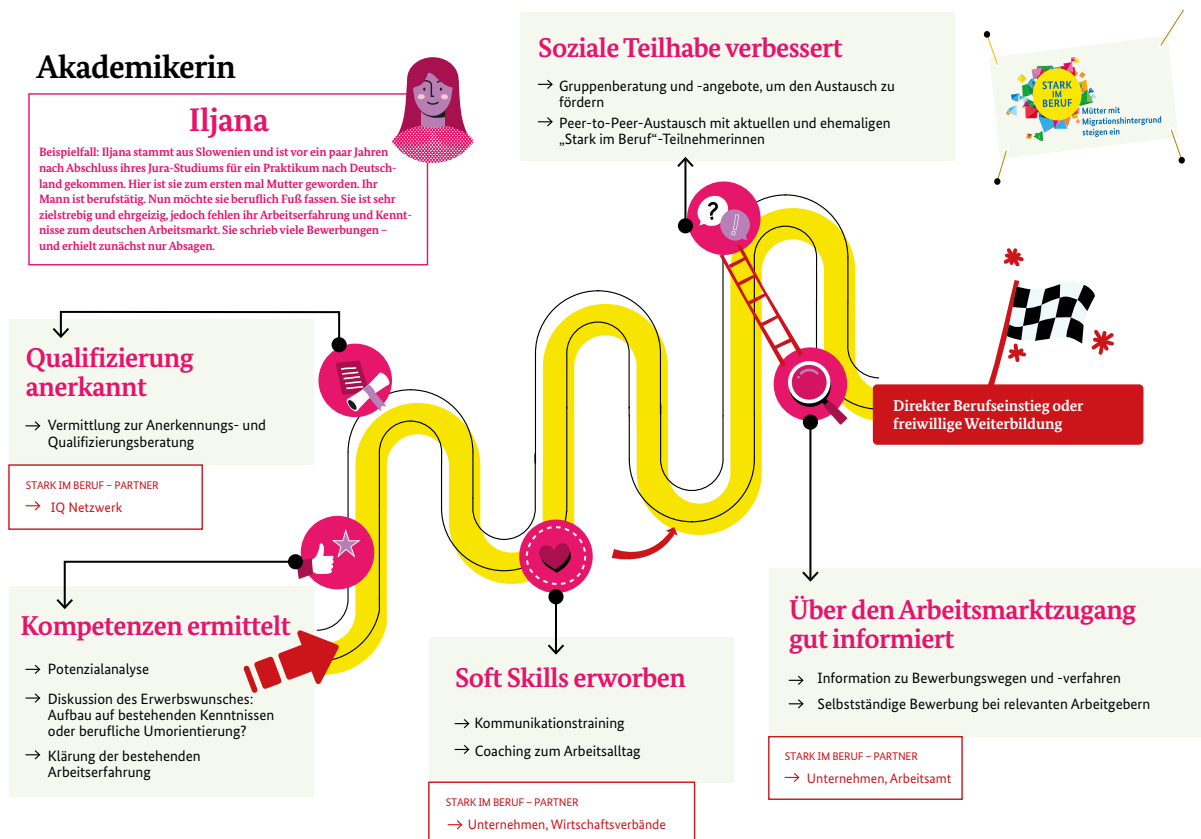
3.2 Einblick in die Praxis

Praxiseinblick 1: Unterstützung einer Akademikerin

Die Teilnehmerinnen in „Stark im Beruf“ bringen unterschiedliche Herausforderungen mit. Die Kontaktstellen entscheiden von Fall zu Fall, wie sie ihr Unterstützungsinstrumentarium einsetzen. Die folgenden Fälle verdeutlichen, wie Kontaktstellen je nach den individuellen Bedarfen der Teilnehmerinnen flexibel agieren:

Jede dritte nachreisende Partnerin hat einen akademischen (Fach-)Hochschulabschluss erworben – im ESF-Programm „Stark im Beruf“ ist es jede fünfte Teilnehmerin. Abbildung 5 beschreibt einen klassischen Unterstützungsweg einer zu beratenden Akademikerin aus dem EU-Ausland:

Abbildung 5: Prototypische Unterstützung einer Akademikerin im Programm „Stark im Beruf“



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

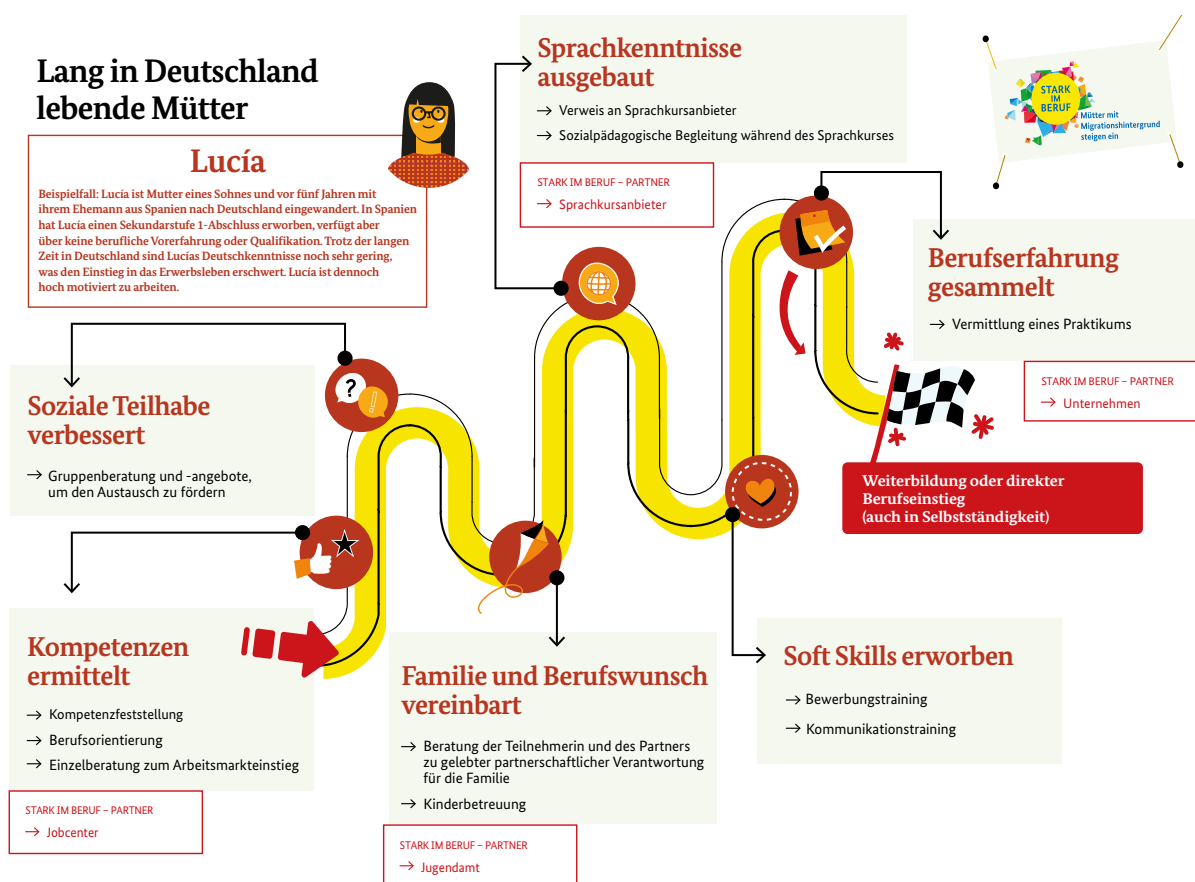
Praxiseinblick 2: Lang in Deutschland lebende Mutter

Je länger nachreisende Partnerinnen in Deutschland leben, ohne ihren Wunsch nach einer Berufstätigkeit zu erfüllen, desto spezifischer werden ihre Unterstützungsbedarfe. Kontaktstellen im ESF-Programm „Stark im Beruf“ haben

Erfahrung in der Begleitung von Teilnehmerinnen, die bereits lang in Deutschland ansässig sind. Das macht Mut, denn die Arbeitsmarktintegration muss nicht sofort nach Einreise erfolgen.

Abbildung 6 beschreibt einen klassischen Unterstützungsweg einer bereits lang in Deutschland lebenden Teilnehmerin durch „Stark im Beruf“:

Abbildung 6: Unterstützung einer lang in Deutschland lebenden Teilnehmerin im Programm „Stark im Beruf“



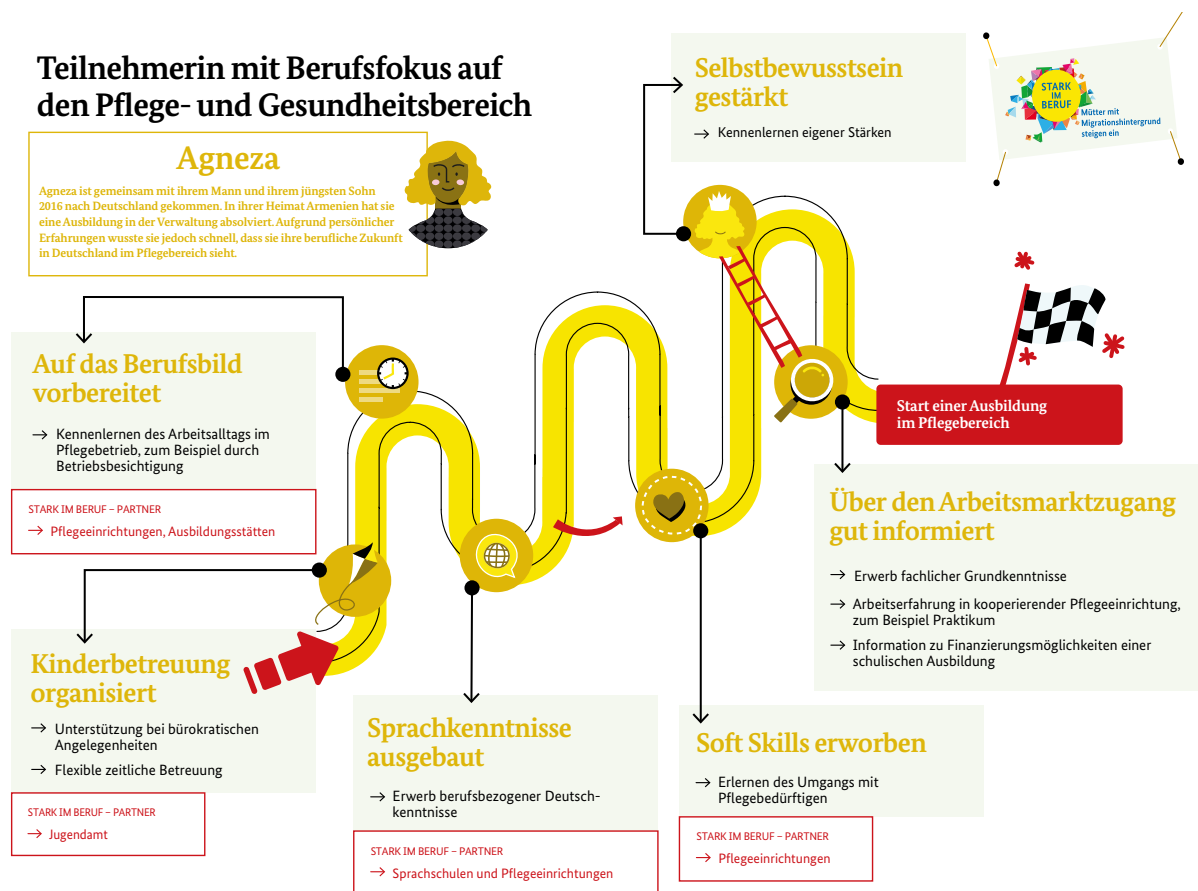
Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Praxisbeispiel 3: Mutter mit einem spezifischen Berufswunsch

Viele nachreisende Partnerinnen kommen mit einem konkreten Berufswunsch nach Deutsch-

land – diese Erfahrung machen auch die Kontaktstellen im ESF-Programm „Stark im Beruf“. Wie die konkrete Unterstützung gelingt, zeigt Abbildung 7:

Abbildung 7: Unterstützung einer Teilnehmerin mit spezifischem Berufswunsch im Programm „Stark im Beruf“



Quelle: Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Mehr über „Stark im Beruf“ und Lernpunkte für den Familiennachzug finden Sie unter:
<https://www.starkimberuf.de/umsetzung/partnerinnen-im-familiennachzug>

4

Fazit: Wie Erwerbsperspektiven für nachreisende Partnerinnen gestaltet werden können

Die Erkenntnisse aus Studien und die Erfahrungen aus der Praxis zeigen deutlich: Nachreisende Partnerinnen bringen ein hohes Erwerbspotenzial für den deutschen Arbeitsmarkt mit. Dabei hilft ihnen eine gezielte und frühzeitige Unterstützung um dieses Potenzial ausschöpfen zu können und den Wunsch der nachreisenden Partnerinnen nach eigenständiger Erwerbstätigkeit zu erfüllen.

- **Informationen zur Erwerbstätigkeit bereits vor der Einreise ermöglichen**

Möglichkeiten zur Erwerbstätigkeit im Fachkräftekontext aber auch darüber hinaus sollten für alle Erwachsenen eines Haushalts bereits vor Einreise nach Deutschland bekannt sein. Dabei helfen bestehende Informationsplattformen.

- **Kurzfristige Information über Erwerbschancen nach der Ankunft in Deutschland**

Sobald nachreisende Partnerinnen in Deutschland angekommen sind, sollten diese kurzfristig über konkrete Unterstützungsangebote für die Arbeitsmarktintegration informiert werden. Multiplikatoren sollten dabei erste Anlaufstellen der Neuzugewanderten sein, wie Ausländerbehörden oder Bürgerbüros, aber auch Migranten selbstorganisationen und Communities.

- **Kompetenzen feststellen und anerkennen**

Um qualifikationsgerecht in den Beruf einzusteigen, sind Kompetenzfeststellungen sowie die Anerkennung von Abschlüssen und Qualifikationen essenziell. Hier sollte der Fokus auf einer ressourcenorientierten Erhebung liegen, die formelle und informelle Stärken herausarbeitet.

- **Förderketten etablieren**

Bestmöglich funktioniert die gezielte Arbeitsmarktintegration, wenn Unterstützungsleistungen von der Aktivierung bis hin zum Einstieg in die Erwerbstätigkeit aufeinander abgestimmt sind. Eine enge Kooperation des Unterstützungsnetzwerks ist unerlässlich.

- **Partnerschaftliche Beratung**

Ohne die familiäre Unterstützung geht es nicht. Daher müssen Partner sowohl in der Information als auch in der Beratung mitgedacht und für die Erwerbschancen ihrer Partnerinnen sensibilisiert werden.

- **Das Rad nicht neu erfinden und voneinander lernen**

Die Beispiele machen deutlich, dass Akteure sich bereits auf den Weg gemacht haben, um nachreisende Partnerinnen zu unterstützen. Abschauen ist hier erlaubt.

5

Hilfreiche Links

Der Monitor Familienforschung macht deutlich, dass bereits vielfältige Unterstützungsangebote bestehen, die auch für nachreisende Partnerinnen zur Verfügung stehen. Unter folgenden Links finden Sie weitere Informationen:

Informationen vor der Einreise

- Das **Goethe-Institut** bietet Unterstützung für die **Vorintegration** für Menschen an, die aus beruflichen oder privaten Gründen dauerhaft nach Deutschland migrieren möchten. Mehr Informationen finden Sie unter: <https://www.goethe.de/vorintegration>
- Wenn ein partnerschaftliches Zuwanderungsmotiv vorhanden ist, wird über die „**Arbeiten und Leben in Deutschland**“ **Hotline (ALID)** des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zu nachreisenden Familienmitgliedern beraten. Mehr Informationen finden Sie unter: <https://www.bamf.de/DE/Service/ServiceCenter/ThemenHotlines/ArbeitenUndLeben/arbeitenundleben.html?nn=282656>
- Darüber hinaus hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gemeinsam mit dem Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat die Publikation „**Willkommen in Deutschland – Informationen für Zuwanderinnen und Zuwanderer**“ herausgegeben:

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/WillkommenDeutschland/willkommen-in-deutschland.html?nn=282388>

- Informationen für Fachkräfte aus dem Ausland sind gebündelt auf der Website **make-it-in-germany** zusammengefasst: <https://www.make-it-in-germany.com>
- Wie das Leben in Deutschland funktioniert, erklärt das **Handbook Germany**: <https://handbookgermany.de/de.html>

Beratung nach der Ankunft

- Im **Hamburg Welcome Center (HWC)** erhalten Menschen mit im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen beziehungsweise mit migrationsbezogenem Beratungsbedarf sowie Unternehmen bei der Einstellung dieser Personen Unterstützung und Begleitung. Auf dem Webauftritt sind alle Services und Organisationen zusammengefasst: <https://welcome.hamburg.de/newcomer/14826234/hwc/>
- Ein Landesweites Pendant zum HWC ist die **Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)**. Sie ist die zentrale Anlaufstelle für alle, die gern in Thüringen arbeiten und leben möchten sowie für Thüringer Unternehmen, die Unterstützung bei der Fachkräftebindung

und -gewinnung benötigen. Mehr Informationen unter: <https://www.thaff-thueringen.de/>

- Die **Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)** ist ein spezielles Integrations- und Beratungsangebot für alle Neuzuwanderer ab 27 Jahre. Die Beratungstätigkeit wird durch die sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und den Bund der Vertriebenen umgesetzt: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/migrationsberatung/migrationsberatung-node.html>

- Informationen zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes liefert das **Anerkennungsmonitoring** des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): <https://www.bibb.de/de/1350.php>
- Das **Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“** verbessert die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Im Fokus steht das Ziel, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden. Mehr Informationen unter: <https://www.netzwerk-iq.de/>

Kompetenzen feststellen und anerkennen

- Auf dem **Portal „Anerkennung in Deutschland“** finden Sie Informationen rund um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

Förderketten etablieren

- Das **ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“** unterstützt Mütter mit Migrationshintergrund individuell und in enger Kooperation mit anderen Beratungen auf dem Weg in die Berufstätigkeit. Rund 90 Kontaktstellen sind bundesweit tätig: <https://starkimberuf.de/>

6

Literaturverzeichnis

Berge vom, P., Kaimer, S., Copestake, S., Eberle, J., Haepf, T. (2018): *Glossar zu den IAB-Forschungsberichten „Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns“*. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitsmarktspiegel/Glossar.pdf>

Borowsky, C., Schiefer, D., Neuhauser, B., Düvell, F. (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*. Berlin: DeZIM-Institut

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017). *Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen nach Deutschland. Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 73*. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp73-emn-familiennachzug-drittstaatsangehoerige-deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=18

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), (2020). *Monitor Familienforschung: (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158624/75d57f3a-0039c50782e191460dc71d7b/mff-existenzsichern-de-erwerbstaetigkeit-von-muettern-data.pdf>

Büttner, T., Sticks, A. (2014): *Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland. BAMF-Heiratsmigrationsstudie 2013. Forschungsbericht 22*. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb22-heiratsmigration.pdf?__blob=publicationFile&v=13

Evers, K., Wälde, M. (2018): *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern im Familiennachzug. Ergebnisse der BAMF-Familiennachzugsstudie 2016. Forschungsbericht 32*. Verfügbar unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb32-arbeitsmarktintegration-zuwanderer-im-familiennachzug.pdf?__blob=publicationFile&v=15

Geis-Thöne, W. (2020a): *Über eine Million erwerbsorientierte Zuwanderer in 10 Jahren. Eine Auswertung der Wanderungsmotive nach Deutschland zugezogener Personen*. In: Institut der Deutschen Wirtschaft: IW-Report 29/2020. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Zuwanderungsmotive.pdf

Geis-Thöne, W. (2020b): *Corona hemmt die Integration*. In: IW-Kurzbericht 61/2020. Verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2020/iw-kurzbericht-2020-corona-hemmt-integration.pdf

Giesing, Y., Hofbauer, M. (2020): *Wie wirkt sich Covid-19 auf Migration und Integration aus?* In: ifo Schnelldienst, 2020, 73, Nr. 07. Verfügbar unter: <https://www.ifo.de/publikationen/2020/aufsatzzeitschrift/wie-wirkt-sich-covid-19-auf-migration-und-integration-aus>

Goethe-Institut (2020). *Annäherung, die im Heimatland beginnt. Vorintegrationsangebote für Erwerbsmigrant*innen – Analyse und Handlungsempfehlungen.* Verfügbar unter: https://www.goethe.de/resources/files/pdf194/gi_bro_216x279_mwnd-screens.pdf

Khalil, S., Lietz, A., Mayer, S. J. (2020): *Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten.* In: DeZIM Research Notes, #DRN 3|20, verfügbar unter: <https://dezim-institut.de/projekte/systemrelevante-berufe/>

Kluß, A., Farrokhzad, 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.* Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/162034/ec79811430d2203c30197b91a11e671>

4/zugangswege-und-unterstuetzungsbedarfe-von-migrantinnen-und-ihren-familien-data.pdf

Kosyakova, Y. (2021): *Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen.* Working Paper 02/2021. Verfügbar unter: https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/02/Minor_FE_WP-Corona-Arbeitsmarktintegration-gefluechtete-Frauen_2021.pdf

Möhring, K. et al. (2020): *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung.* Verfügbar unter: https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf

OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) (2016): *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016.* Paris: OECD Publishing. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/9789264257290-en>

OECD (2019): *Familiennachzug und Integrations-erfolg. Webinar mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.* Verfügbar unter: <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/international-migration-outlook-2019.htm>

Der Monitor Familienforschung wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de.



Impressum

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: April 2021

Redaktion: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend;
Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit
Migrationshintergrund/Ramboll Management Consulting; Kristina Broens,
Claudia Niemeyer

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis Juliane Seifert: Bundesregierung/Jesco Denzel

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

