



Chancen schaffen:

Weiterentwicklung lokaler Strukturen zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt



Impressum

Herausgeber

Landratsamt Esslingen
Amt für Integration und Flüchtlingsaufnahme
Sachgebiet Integration
Pulverwiesen 11
73728 Esslingen
www.landkreis-esslingen.de/integration

Ansprechperson

Sabrina Straub
integration@LRA-ES.de

Bildnachweis

Titelbild: Nuthawut – stock.adobe.com

© Landratsamt Esslingen 2025

Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise,
sind ohne Zustimmung nicht gestattet.

Stand: März 2025

Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine unserer wichtigsten gesellschaftlichen Aufgaben. In Zeiten zunehmender Globalisierung und Mobilität – sei es durch Fachkräfteeinwanderung, Flucht, Bildung oder Familiennachzug – wird Migration zunehmend weiblicher.

Die Förderung von Frauen ist daher nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern auch eine Investition in Stabilität. Frauen mit Migrationshintergrund bereichern mit ihren Kompetenzen unsere Gesellschaft, stehen jedoch oft vor besonderen Hindernissen, die es zu überwinden gilt.

Im Landkreis Esslingen wurden die Strukturen zur Förderung dieser Frauen evaluiert, Ziele definiert und Bedarfe identifiziert. Die Ergebnisse sind in der vorliegenden Konzeption zusammengefasst, die neue Perspektiven eröffnet und soziale, wirtschaftliche und kulturelle Strukturen stärkt. Eine erfolgreiche Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt ist nur durch die Schaffung und Weiterentwicklung lokaler Strukturen möglich.

Die vorliegende Konzeption **"Chancen schaffen: Weiterentwicklung lokaler Strukturen zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt"** legt den Fokus auf einen Ansatz, der die bestehenden gesetzlichen Regelsysteme ergänzt. Sie basiert auf der Überzeugung, dass Integration ein Umfeld erfordert, das Vielfalt wertschätzt und systematisch fördert – von Bildungsangeboten über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen bis hin zu unterstützenden Netzwerken. Lokale Strukturen spielen dabei eine zentrale Rolle, indem sie Begegnungen ermöglichen, Potenziale fördern und sich kontinuierlich an gesellschaftliche Entwicklungen anpassen.

Das Konzept soll Impulse geben, bestehende Ansätze stärken und helfen innovative Ideen umzusetzen. Es ist das Ergebnis intensiver Zusammenarbeit verschiedener Akteur*innen aus Praxis, Wissenschaft, Kommunen, Politik und Behörden sowie der wertvollen Rückmeldungen von Migrantinnen selbst. Ihnen allen gilt unser Dank.

Wir laden Sie ein, diese Konzeption als Leitfaden und Inspiration gleichermaßen zu verstehen – für ein gemeinsames Engagement, das Chancen schafft, Brücken baut und die Grundlage für eine inklusive Zukunft für Frauen legt.

Katharina Kiewel
Dezernentin Soziales

1. Einführung	7
2. Methodisches Vorgehen	8
3. Zielgruppenbeschreibung	9
4. Ergebnisse	11
4.1. Struktur der Beratungs- und Unterstützungsangebote	11
4.2. Ergebnisse entlang der definierten Ziele	13
4.2.1 Ziel 1: Transparenz über Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund sicherstellen und eine zielgruppenspezifische Ansprache gewährleisten	13
4.2.2 Ziel 2: Zugänge zu Frauen mit Migrationshintergrund schaffen	15
4.2.3 Ziel 3: Den Einstieg von Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit erleichtern	17
5. Handlungsempfehlungen	18
6. Fazit	22
7. Literatur	23
8. Anhang	24

Abkürzungsverzeichnis

AA	Agentur für Arbeit
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
ELB	Erwerbsfähige Leistungsberechtigte
FBS	Familienbildungsstätte
FlüAG	Flüchtlingsaufnahmegesetz
HKL Asyl	Hauptherkunftsländer Asyl
IM	Integrationsmanagement
JC	Jobcenter
JMD	Jugendmigrationsdienst
LRA	Landratsamt
MBE	Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte
MGH	Mehrgenerationenhaus
MiA	Migrantinnen einfach stark im Alltag (niederschwelliges Kursangebot des BAMF für Frauen)
SG	Sachgebiet
STÄRKE	Landesprogramm STÄRKE unterstützt Eltern und Familien

1. Einführung

Die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund ist ein zentrales Anliegen des Landkreises Esslingen und wurde im Rahmen der Kommunalen Integrierten Sozialplanung unter dem Leitziel „Integration durch Arbeit“ festgeschrieben. Auch auf Landesebene ist die Förderung von Frauen in der Integrationspolitik verankert. Denn Frauen sind nach wie vor vielfältigen Gefährdungsrisiken wie Armut, (sexualisierter) Gewalt und Diskriminierung ausgesetzt und ihre Potenziale werden auf dem Arbeitsmarkt nicht ausreichend erkannt. Dies geht auch aus verschiedenen Berichten des Landratsamtes hervor¹. Gerade die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wirkt sich unmittelbar auf die soziale Integration aus – nicht nur auf die Frauen selbst, sondern auch auf ihre Kinder, die in ihren erwerbstätigen Müttern prägende Vorbilder sehen. Dieser Einfluss zeigt sich besonders in Familien mit Migrationshintergrund². Insofern ist die Förderung der Frauen nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern als Teil der Fachkräftesicherung, auch eine Investition in die wirtschaftliche Stabilität.

Ziel dieser Konzeption ist zum einen, den Bestand und Bedarf im Bereich der Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund zu erfassen und darzustellen, sowie zum anderen Strategien und Maßnahmen vorzustellen, die diese Frauen unterstützen, ihre Potenziale zu entfalten und am sozialen Leben teilzuhaben. Damit wird eine Grundlage für zukünftige landkreisinterne Planungen geschaffen, aber auch für die Kreiskommunen sowie Akteurinnen und Akteure der Integrationsarbeit und Wirtschaft.

1 Integrationsbericht 2017 bis 2020, ESF Plus Arbeitsmarktstrategie Landkreis Esslingen 2025, Bestandsaufnahme – Systematische Bestandsaufnahme und Evaluation der landkreisweiten Beratungsstruktur für Erwachsene, die Gewalt erleben oder erlebt haben und/oder in der Prostitution tätig sind.

2 Vgl. OECD 2020

2. Methodisches Vorgehen

In einer Bestandsanalyse und -aufnahme soll die bestehende Struktur zur Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund im Landkreis erfasst werden. Die Analyse orientiert sich an den Ergebnissen der Arbeitsgruppe „Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“³, die von der Strategieguppe des Netzwerkes Integration Baden-Württemberg im Herbst 2021 eingesetzt wurde, um lösungsorientierte Ansätze für die Herausforderungen und Problemlagen zugewanderter Frauen zu erarbeiten.

Für die vorliegende Konzeption wurden im **ersten Schritt** drei Ziele definiert:

1. **Transparenz** über Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund sicherstellen und eine **zielgruppenspezifische Ansprache** gewährleisten
2. **Zugänge** zu Frauen mit Migrationshintergrund schaffen
3. Den **Einstieg** von Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit erleichtern

Im **zweiten Schritt** wurde im Rahmen der **Bestands- und Bedarfsanalyse** die aktuelle Situation in den relevanten Bereichen im Landkreis erfasst.

Zunächst wurden zentrale Akteurinnen und Akteure im Landkreis ermittelt und anschließend in leitfadengestützten Interviews befragt. Aus Ressourcengründen wurde aus den Bereichen jeweils eine Person stellvertretend befragt.

- Gleichstellungsbeauftragte (Landkreis und eine Große Kreisstadt)
- Sozialhilfeplanung Landkreis
- Bereich Kinderbetreuung (Fachberatung Tagesbetreuung von Kindern, Landkreis)
- Migrationsberatung für Erwachsene Zuwanderer (Caritas Fils-Neckar-Alb)
- Agentur für Arbeit Esslingen
- Jobcenter Landkreis Esslingen
- Ausländische Fachkräfte in der Pflege (Koordinierungsstelle für Pflegeberufe, Landkreis)
- Industrie- und Handelskammer
- Wirtschaftsförderung (Landkreis)
- Projektleitung Frauenprojekt (eins plus b, Merva)

Im Rahmen der „Arbeitsgruppe Integrationsbeauftragte“ fand außerdem ein Workshop zum Thema statt. Ziel des Workshops war es, zum einen die Bestandsanalyse zu vervollständigen und zum anderen Ideen für Lösungsansätze zu sammeln. Um auch Frauen mit Migrationshintergrund selbst zu Wort kommen zu lassen, erfolgte zudem ein Gruppengespräch mit Teilnehmerinnen eines niederschweligen Sprachkurses für Frauen in Ostfildern.

Die **Gegenüberstellung** der in den Interviews festgestellten Bedarfe und des Bestands im **dritten Schritt in Kapitel 4**, ist Inhalt der vorliegenden Konzeption und Grundlage der daraus formulierten **Handlungsempfehlungen** im **vierten Schritt in Kapitel 5**.

3 Handlungsempfehlungen der AG Empowerment von Frauen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte (https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Netzwerk-Integration/Handlungsempfehlungen_AG-Empowerment-Frauen-Flucht-Einwanderung_Nov-2023.pdf)

3. Zielgruppenbeschreibung

Eine große Herausforderung der vorliegenden Konzeption ist die Beschreibung und Eingrenzung der Zielgruppe. Frauen mit Migrationshintergrund stellen eine sehr diverse Gruppe dar. Allein der Grund ihres Aufenthalts in Deutschland (z. B. Studium, Arbeit, Heirat, Flucht oder Familiennachzug) ist unterschiedlich und hat Einfluss darauf, welche Bedarfe sie für ihre Zukunft in Deutschland haben und wie sichtbar sie in der Gesellschaft sind. Sie verfügen über verschiedene Ressourcen wie Bildungshintergrund, Arbeitserfahrung, soziale Netzwerke im Herkunftsland und in Deutschland oder Sprachkenntnisse. Auch das Alter und die familiäre Situation spielen eine große Rolle.

Im Gesellschaftsreport Baden-Württemberg 2023 wurden die beruflichen Potenziale von Migrantinnen näher untersucht⁴. Der Bericht analysiert unter anderem die Wahrscheinlichkeit zur Erwerbstätigkeit von Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung und kommt zu dem Schluss, dass sich folgende Faktoren positiv auswirken: Bildungs-/

Erwerbsmigration als Migrationsgrund, zuhause wird Deutsch gesprochen, Berufsabschluss ist vorhanden und die deutsche Staatsangehörigkeit wurde angenommen. Warum Frauen trotz Arbeitswunsch nicht erwerbstätig sind, liegt laut Bericht am Schulabschluss, Herkunft aus einem nicht europäischen Land und im Haushalt lebende Kinder unter zwölf Jahren.

Eine Gruppe, die angesichts dieser Erkenntnisse besonders vulnerabel ist, sind geflüchtete Frauen. Bundesweit sind drei von vier geflüchteten Frauen Mütter, die seltener Bildungsabschlüsse haben als geflüchtete Väter. Hinzu kommt, dass geflüchtete Frauen über weniger Arbeitserfahrung verfügen als geflüchtete Männer. Im Landkreis Esslingen haben unter den erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen (ELB) aus den acht Hauptherkunftsländern (HKL) Asyl⁵ über 60 Prozent minderjährige Kinder, während es bei den Ukrainerinnen etwas mehr als 50 Prozent sind (vgl. Abbildung 1).

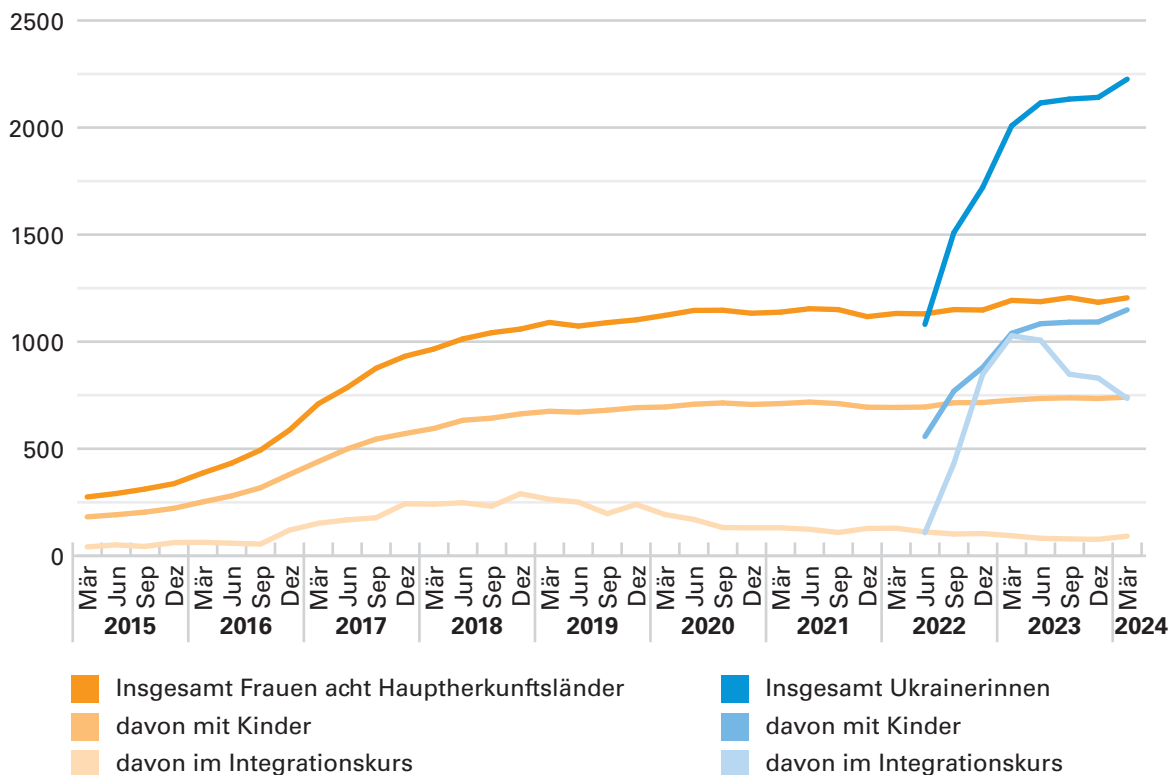


Abbildung 1: ELB Frauen, Bundesagentur für Arbeit (2024a und 2024b)

4 Vgl. Familienforschung (2023)

5 Dazu gehören diejenigen nichteuropäischen Länder mit den meisten Asylanträgen zwischen 2012 und 2015: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

Bei den erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen der acht HKL und den Ukrainerinnen zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Sprachförderung. Während nur ein sehr geringer Anteil der Frauen aus den acht HKL einen Integrationskurs besucht, sind es bei den Ukrainerinnen zeitweise fast die Hälfte (vgl. Abbildung 1).

Laut Jobcenter Landkreis Esslingen ist bei den Ukrainerinnen, die einen Integrationskurs abgeschlossen haben, aktuell ein Anstieg der Zahl an Ausbildungen und arbeitsfördernden Maßnahmen zu verzeichnen. Gleichzeitig steigen jedoch auch die Meldungen zur Erziehung und Pflege. Das heißt, einige der Frauen münden nach abgeschlossenem Integrationskurs nicht in den Arbeitsmarkt ein. Gleichwohl ist die Wahrscheinlichkeit zur Erwerbstätigkeit geflüchteter Frauen signifikant höher, wenn sie einen BAMF-Integrationskurs oder einen berufsbezogenen Sprachkurs (z. B. ESF-BAMF) abgeschlossen haben, wie aus dem IAB-Kurzbericht 10/2024⁶ hervorgeht. Dieser Effekt lässt sich bei Männern nicht in diesem Maße feststellen.

Im Vergleich zu deutschen Frauen oder Männern mit Migrationshintergrund sind auch im Landkreis Esslingen Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert. Im Dezember 2023 haben 79,7 Prozent der ELB Frauen im Landkreis einen Migrationshintergrund. Davon haben 62,9 Prozent eine eigene Migrationserfahrung. Diejenigen Frauen, die auf dem Arbeitsmarkt integriert sind, verdienen bundesweit im Schnitt deutlich weniger⁷, haben einen geringen beruflichen Status und sind unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt⁸.

Frauen mit Migrationshintergrund erfahren auf dem Arbeitsmarkt häufiger Diskriminierung als Männer. Insbesondere dann, wenn ihnen aufgrund zusätzlicher äußerer Merkmale wie Hautfarbe, Alter oder auch dem Tragen eines Kopftuchs Eigenschaften wie geringe Qualifikation oder Formen patriarchaler Unterdrückung zugeschrieben werden⁹.

Studien über die Integration in Arbeit von Frauen mit Migrationshintergrund legen den Fokus größtenteils auf Frauen mit Fluchterfahrung. Andere Gruppen sind statistisch schwieriger oder gar nicht erfassbar, da sie keine Leistungen beziehen und nicht als arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind. Dennoch sollten auch diese Frauen erreicht werden, da sie innerhalb der Familie ein wichtiger Integrationsmotor sind. Sie begleiten ihre Kinder in Kindergarten und Schule, nehmen am gesellschaftlichen Leben teil und verfügen häufig auch über akademische Abschlüsse.

Die oben beschriebene Komplexität zeigt, dass die Analyse weniger auf einzelne Zielgruppen, sondern auf die Gemeinsamkeiten der Frauen abzielen muss, ohne die spezifischen Bedarfe zu vernachlässigen. Zudem wird ein Fokus auf Frauen mit eigener Migrationserfahrung gelegt, da diese vor besonders großen Hürden stehen.

6 Vgl. Brücker et al. (2024) S. 6

7 Vgl. Weiller (2024)

8 Vgl. Ferenschild, S. (2019)

9 Statistisches Bundesamt (2021)

4. Ergebnisse

4.1. Struktur der Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die Struktur der Beratungs- und Unterstützungsangebote für Frauen (mit Migrationshintergrund) wird mithilfe einer Landkreiskarte abgebildet. Die Karte enthält sowohl spezifische Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund wie beispielsweise Frauenintegrationskurse mit Kinderbetreuung als auch

Angebote für Familien, wie Familienbildungsstätten oder Angebote des Regelsystems zum Beispiel Maßnahmen des Jobcenters explizit für Frauen. Auf der Kreiskarte zeigt sich, dass sich die Beratungsangebote und Angebote zur Integration in Arbeit auf die Großen Kreisstädte konzentrieren. Rein ehrenamtliche oder kurzzeitige Angebote für Frauen (mit Migrationshintergrund) und Familien wurden grundsätzlich nicht auf der Karte abgebildet.



Abbildung 2: Karte des Landkreis Esslingen mit einer Übersicht der Angebote für Frauen und Mütter (Kein Anspruch auf Vollständigkeit, Quelle: Eigene Erhebung, Stand: 31.10.2024)



Infobox



Broschüren-Reihe „Integration durch Bildung“

In der Broschüren-Reihe sind, die auf Seite 11 in der Karte abgebildeten Institutionen und Angebote beschrieben und mit Kontaktdaten aufgeführt. Die Broschüren liegen in den Sprachen Deutsch, Arabisch, Englisch, Türkisch und Ukrainisch vor.



Landkreis Homepage – Integration

Weitere Informationen und Kontakte zum Themenfeld Integration sind auf der Landkreis Homepage unter dem Stichwort Integration zu finden.

4.2. Ergebnisse entlang der definierten Ziele

Nachfolgend werden die Befragungen und Workshops ausgewertet, Strukturen beschrieben und Lücken aufgezeigt. Als Ergebnis stehen, entlang der oben definierten Ziele, die identifizierten Bedarfe.

4.2.1 Ziel 1: Transparenz über Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund sicherstellen und eine zielgruppenspezifische Ansprache gewährleisten

Erstinformationen

Informations- und Hilfsquellen, die Frauen aus der Ukraine als besonders wertvoll wahrgenommen haben:

- Ukrainische Netzwerke vor Ort, in denen sie später auch ihr eigenes Wissen einbringen, um nachfolgende Familien zu unterstützen
- Digitale Suche (Facebook, Telegram-Gruppen, offizielle Webseiten, ...)
- Ehrenamtliches Engagement in den Kommunen in Form von Begleitung sowie festen Angeboten wie niederschwellige Sprachkurse, Spielgruppen für Kinder, Ausfüllhilfen von Formularen, usw.
- Soziale Beratung und Betreuung in den Unterkünften

Frauen, die mit einer Blauen Karte EU eingereist sind, hatten dagegen große Schwierigkeiten Hilfe zu finden und orientierten sich zunächst in herkunftssprachlichen sozialen Netzwerken im Internet wie YouTube Kanäle und Facebook-Gruppen. Sie nahmen ihre erste Zeit als überfordernd und enttäuschend wahr. Es war die Rede von „falschen Versprechungen“, die den Fachkräften im Ausland gemacht werden. Von Kursen und Angeboten erfahren sie in der Regel über andere Frauen gleicher Herkunft.

Bedarf:

- Erstinformationen zu Beratungsstellen und niederschweligen Angeboten (z. B. Frauen-Treff, Krabbelgruppe usw.) bei Ankunft bereitstellen, beispielsweise über Arbeitgeber, Ausländerbehörden oder in den Einwohnermeldeämtern.
- Ehrenamt auf den Bereich Fachkräfteeinwanderung ausweiten (Willkommenslotsen-Programme o. ä.).

Informationssuche

Um die Ansprache von Frauen mit Migrationshintergrund zu verbessern, muss auch verstanden werden, wie und woher sie ihre Informationen beziehen. Aus dem von der Robert Bosch Stiftung geförderten Forschungsprojekt¹⁰ „Digital Active Women“ geht hervor, dass neuzugewanderte Frauen Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland überwiegend (ca. 75 Prozent) über soziale Medien (Facebook, Instagram, YouTube usw.) suchen. Auch persönliche Kontakte (ca. 66 Prozent) werden als wichtige Quelle angegeben. Beratungsangebote der kommunalen Verwaltung (auch Jobcenter und Agentur für Arbeit) stehen mit knapp 20 Prozent mit weitem Abstand an dritter Stelle. Diese Ergebnisse decken sich mit den unter Kapitel 4.2.1 dokumentierten Ergebnissen aus der Gruppenbefragung, die im Rahmen der vorliegenden Konzeption durchgeführt wurde.

Über die Hälfte der Befragten der Studie (54 Prozent) empfindet zudem die Suche nach Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt mit Themen zur „Beruflichen Aus- und Weiterbildung“ und „Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Studienabschlüsse“ als „schwer“ bis „sehr schwer“. Nur die Suche nach Informationen zum Thema Wohnen wird als noch schwieriger wahrgenommen (58 Prozent).

Bedarf:

- Stärkere Präsenz der kommunalen Verwaltung in digitalen Räumen. Idealerweise sollten Frauen mit Migrationshintergrund bei der Gestaltung dieser Räume eingebunden werden.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von arbeitsmarktrelevanten Informationen v. a. in den Bereichen „Beruflichen Aus- und Weiterbildung“ und „Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Studienabschlüsse“.
- Stärkere Nutzung von der Zielgruppe vertrauten Kommunikationskanälen.

¹⁰ Vgl. Berger, A.; Pallmann, I. (2022)

Netzwerke

Bei den geführten Interviews wurde auch deutlich, dass die Akteurinnen und Akteure bislang nicht ausreichend vernetzt sind bzw. die Netzwerke stark auf einzelne Bereiche oder das eigene Stadtgebiet und weniger auf die individuellen Bedarfe ihrer Adressatinnen und Adressaten fokussiert sind. Den (beratenden) Akteurinnen und Akteuren sind nicht alle Angebote bzw. Akteure ausreichend bekannt.

Bedarf:

- Ausbau der Vernetzung und Öffnung bestehender Netzwerke entlang der individuellen Bedarfe von Frauen mit Migrationshintergrund.
- Schulung von Beratungsstellen zu Angeboten für Frauen mit Migrationshintergrund oder neuzugewanderten Familien. Diese müssen von den Beratungsstellen auch wahrgenommen werden.

Arbeit

Für den Themenbereich Arbeit ist der Zugang zu Informationen sehr unterschiedlich: Während Frauen, die entweder aufgrund ihres Fluchtstatus Beratung durch die soziale Betreuung und Beratung in der Flüchtlingsunterbringung, dem Integrationsmanagement oder aufgrund von Jobcenterleistungen, Unterstützung und Beratung über die verschiedenen Angebote zur Integration in Arbeit erhalten, ist es für andere Frauen weitaus schwieriger. Insbesondere Informationen zum Anerkennungsverfahren werden als unverständlich und überfordernd wahrgenommen.

Im Rahmen einer Informationsveranstaltung für Eltern mit Migrationshintergrund mit dem Ziel sie als Unterstützung für ihre Kinder in der Berufsorientierung stark zu machen, wurde deutlich, dass auch die Eltern selbst ein großes Interesse am dualen Ausbildungssystem haben für die eigene Berufswegeplanung. Die in Kooperation zwischen dem Landratsamt, der Agentur für Arbeit und den Großen Kreisstädten durchgeführten Veranstaltungen, sollten Eltern mit Migrationshintergrund erreichen, die über die Schulen, die Agentur für Arbeit oder andere Beratungsstellen nicht erreicht werden können. Dazu wurden kommunale Netzwerke mit Partnern wie beispielsweise Migrantenorganisationen, Familienbildungsstätten, Mehrgenerationenhäuser und weitere Akteure hinzugezogen. Auf diesen neuen Wegen konnten in fünf Veranstaltungen etwa 80 Teilnehmende,

überwiegend Frauen, erreicht werden. Sie erhielten neben den Informationen für die Berufsorientierung ihrer Kinder, auch Kontaktdaten des Jobcenters, der Agentur für Arbeit und weiteren Beratungsstellen zum Thema.

Das Jobcenter berät Kundinnen umfangreich und bietet über die Ausstellung von Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheinen (AVGS) Zugang zu Maßnahmen wie intensiven Einzel- und Gruppencoachings, die teilweise auf individuelle Bedarfe von Frauen mit Migrationshintergrund eingehen. Das Jobcenter informiert zudem über Sprachkurse und Themen wie Kinderbetreuung. Hierzu finden beispielsweise Infoveranstaltungen statt, zu denen Jobcenter-Kundinnen gezielt eingeladen werden. Am Standort Esslingen findet auch eine Sprechstunde der AWO Stuttgart zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse statt. Beide Institutionen arbeiten Hand in Hand.

Von Frauen, die die Berufsberatung der Agentur für Arbeit aufsuchen, wird ein hohes Maß an Selbstständigkeit vorausgesetzt. Die Kinderbetreuung muss bereits sichergestellt sein und es herrscht eine klassische Komm-Struktur. Verschiedene Angebote und Maßnahmen stehen im Kursnet online, müssen jedoch weitestgehend selbstständig ausgewählt werden und können erst nach Anfrage und Erhalt eines Bildungsgutscheins besucht werden. Zum Teil fallen auch Kosten an, die selbst getragen werden müssen.

Bedarf:

- Informationsveranstaltungen für Frauen, die verschiedene Akteurinnen und Akteure gebündelt vorstellen z. B. mit Jobcenter, Agentur, Welcome Center, Anerkennungsberatung, (ehrenamtliche) Projekte usw. Auch die Einbeziehung von Migrantenorganisationen kann hier ein großer Mehrwert sein.

4.2.2 Ziel 2: Zugänge zu Frauen mit Migrationshintergrund schaffen

Erreichung

Alle befragten Akteurinnen und Akteure stellten fest, dass das Erreichen der Frauen mit Migrationshintergrund eine große Herausforderung darstellt. Je weniger die Frauen bisher am gesellschaftlichen Leben teilhaben, desto schwieriger gestaltet sich der Zugang. Frauen mit geringen Deutschkenntnissen, wenig/keiner Berufserfahrung, geringer Bildung und fester familiärer Einbindung brauchen besonders offene Strukturen und Begleitung. Auch Frauen, die als Fachkräfte nach Deutschland eingereist und stark beruflich eingebunden sind, zum Beispiel in der Pflege, sind über die bisher genutzten Kanäle schwer zu erreichen.

Angebote, die eine hohe Teilnehmerinnenzahl vorweisen können, haben gemein, dass die Projektleitungen über längere Zeiträume sehr aktiv für das jeweilige Angebot geworben haben. Dazu wurden folgende **Kanäle** genutzt:

- Ansprache über Kitas und Schulen mit Flyern oder Aushängen sowie Unterstützung vor Ort seitens der Kitaleitungen oder Schulsozialarbeit
- Kontaktaufnahme in Sprachkursen (bei Projekten, die ein gewisses Sprachniveau voraussetzen)
- Gezielte Ansprache durch Beratungsstellen (z. B. Jobcenter, MBE, JMD, Soziale Dienste, Integrationsmanagement)
- Ansprache über sogenannte Schlüsselpersonen¹¹
- Kontakte über Migrantenselbstorganisationen
- Öffentlichkeitsarbeit mit Flyern und Aushängen, Pressemitteilungen (z. B. Amtsblatt) und Social-Media-Kanäle

Die befragten Akteurinnen und Akteure nannten folgende **Erfolgsfaktoren** für gelungene Angebote/Projekte:

- Anfängliche Begleitung der Frauen zu den Angeboten durch Schlüsselpersonen oder Mentorinnen
- Empathische Kurs-/Projektleitung durch eine Person aus einem ähnlichen Kultur- oder Sprachraum, trägt zu einer zusätzlichen Vertrauensbasis und einer stabileren Teilnehmerinnenquote bei
- Sozialpädagogische Begleitung des Angebots

- Begleitende (häufig ehrenamtliche) Kinderbetreuung
- Angebote für Kinder wie gemeinsames Singen, Krabbel-Gruppe oder ähnliches kann ein erster Zugang sein, um die Frauen dann für weitere Angebote zu gewinnen.

Je besser Angebote vernetzt sind, desto leichter ist es Frauen langfristig zu erreichen und in kommunale Strukturen einzubinden (*vgl. S. 16: Ausbau und Verzahnung der Angebote*).

Konnte sich ein Angebot/Projekt etablieren, berichteten die Projekt- bzw. Kursleitungen überwiegend über motivierte Teilnehmerinnen und eine stabile Teilnehmerinnenzahl. Gleichwohl immer mit einer gewissen Fluktuation gerechnet werden muss, die auf sich ändernde Betreuungszeiten der Kinder, Schwangerschaft, Arbeitsaufnahme usw. zurückzuführen ist.

Bedarf:

- Verstetigung von erfolgreichen Projekten/Angeboten, um etablierte Netzwerke und Strukturen sowie die entstandene Vertrauensbasis zu sichern.
→ Lange Anlaufzeiten bei Projekten/Angeboten mit Phasen aktiver Ansprache in den genannten Kanälen müssen einkalkuliert werden.
- Frauen mit wenig Anbindung an gesellschaftliche Strukturen müssen zu Angeboten begleitet werden. Hierzu braucht es Vertrauenspersonen, z. B. Schlüsselpersonen, Elternbegleiterinnen, o. ä.

¹¹ Unter Schlüsselpersonen werden in dieser Konzeption Personen mit ausländischen Wurzeln verstanden, die sowohl innerhalb ihrer Herkunftsgemeinschaft gut vernetzt sind, aber auch in die kommunalen Strukturen gut integriert sind und somit wichtige Informationen transportieren oder Menschen mit Angeboten vertraut machen können.

Ausbau und Verzahnung der Angebote

Die Teilnahme an Sprachkursen, Maßnahmen zur Integration in Arbeit des Jobcenters und der Agentur sowie Qualifizierungsmaßnahmen oder die Aufnahme einer Arbeit setzt eine adäquate Infrastruktur voraus. Dabei sind die räumliche Nähe zu Kinderbetreuungsangeboten sowie die zeitliche Vereinbarkeit von entscheidender Bedeutung. Dazu existieren bereits verschiedene Lösungsansätze, darunter Online-Angebote, familienfreundliche Beratungstermine des Jobcenters (beispielsweise auf dem Spielplatz) oder Sprachkursangebote mit (ehrenamtlicher) Kinderbeaufsichtigung.

Im Rahmen der Sprachförderung des Landkreises werden Träger bei der Einrichtung von Sprachkursen mit Kinderbetreuung unterstützt. Zudem wurde im Jahr 2023 auf Initiative des Landkreises eine Abfrage der Familienbildungsstätten (FBS) durchgeführt, um eine Kooperation zwischen diesen und Sprachkursträgern anzustreben. Ziel war die Einführung weiterer Integrationskurse mit Kinderbetreuung. Die Vorteile einer solchen Verknüpfung sind zahlreich: So können Kinderbetreuung und Sprachkurs in nächster Nähe wahrgenommen werden, was den Teilnehmerinnen die Möglichkeit bietet, weitere Angebote der FBS kennenzulernen und sich in einer familienfreundlichen Umgebung weiterzubilden. Obgleich nicht alle FBS über Räumlichkeiten verfügen, die die Kriterien für die Kinderbetreuung erfüllen, sind andere niederschwellige Kurse durchaus denkbar. Daher wurden auch andere im Feld tätige Akteurinnen und Akteure wie die Arbeiterwohlfahrt (AWO), das Ehrenamt und die Kommunen in den Prozess involviert.

In einzelnen Kommunen finden bereits niederschwellige Projekte für Frauen und Mütter, wie Sprachcafés, Frauen-Treffs oder Krabbelgruppen statt. Sie eignen sich gut als erste Kontaktaufnahme, insbesondere für Frauen, die schwer erreichbar sind, bilden sie eine gute Basis für die Planung weiterer Integrationsschritte wie die Teilnahme an einem Sprachkurs und bieten zahlreiche Möglichkeiten zur sozialen Integration. Häufig fehlt jedoch die Verzahnung der verschiedenen Angebote und die Überleitung ins Regelsystem bzw. eine Rahmung der Angebote des Regelsystems. Schließen Frauen beispielsweise einen Integrationskurs mit Kinderbetreuung ab, sind sie zwar als Leistungsempfängerinnen noch in der Beratung beim Jobcenter, haben jedoch sonst keine Gelegenheit mehr ihre Deutschkenntnisse zu stabilisieren, vor allem wenn sie aufgrund fehlender Kinderbetreuung noch keine Arbeit aufnehmen können.

In den ländlichen Regionen des Landkreises erweist sich die Verzahnung von Angeboten als anspruchsvoll, da sich ein Großteil der relevanten Akteurinnen und Akteure und deren Angebote auf die großen Kreisstädte konzentrieren (vgl. Kapitel 4.1).

Bedarf:

- Ausbau und Verzahnung (niederschwelliger) Angebote entlang der Bedarfe und Lebenswelten der Frauen mit Migrationshintergrund und Anschluss an das Regelsystem.
- Bessere Anbindung kleiner und mittelgroßer Kommunen an die bestehenden Angebote des Regelsystems und Erprobung neuer Modelle z. B. Online-Formate oder kommunale Zusammenschlüsse.

4.2.3 Ziel 3: Den Einstieg von Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Arbeit erleichtern

Die unter Kapitel 5.2.1 und 5.2.2 genannten Bedarfe wirken sich auch unmittelbar auf den Einstieg in Ausbildung und Arbeit aus und werden an dieser Stelle nicht erneut aufgegriffen.

Kinderbetreuung

Eine verlässliche Kinderbetreuung ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für Frauen, die entweder eine Arbeit aufnehmen oder einen Sprachkurs absolvieren möchten. Während es für Sprachkurse und Maßnahmen des Jobcenters alternative Formen der Kinderbeaufsichtigung gibt, die nur auf die Dauer des Kurses bzw. der Maßnahme angelegt ist, ist bei der Aufnahme einer regulären Arbeit in der Regel eine Betreuung durch Kitas oder Schulen notwendig. In vielen Kreiskommunen stehen jedoch nicht ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung, was zu Vergabeverfahren führt, bei denen vorrangig Kinder von berufstätigen Eltern einen Platz erhalten. Dies stellt alle Eltern, unabhängig von ihrem Migrationshintergrund, vor ein erhebliches Problem. Auch die Teilnahme an Maßnahmen der Agentur für Arbeit oder die Aufnahme einer Ausbildung setzen einen Betreuungsplatz voraus.

Die Bedarfsplanung der Kindertagesbetreuung wird durch die „Fachberatung Kindertagesbetreuung im Landratsamt“ koordiniert. Hierbei sind verschiedene Prozesse in Arbeit, die darauf abzielen, die Bedarfsplanung der Kommunen zu verbessern sowie Fachkräfte zu gewinnen und zu binden (vgl. *Beschluss des Jugendhilfeausschusses Nr. 055/2024*). In Kooperation mit dem Jobcenter werden Überlegungen angestellt, wie beispielsweise auch alleinerziehende Mütter besser unterstützt oder Fachkräfte gewonnen werden können, zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen für Geflüchtete im Rahmen des Job-Turbo.

Weitere Herausforderungen sind unterschiedliche Betreuungszeiten, lange Wege zwischen Einrichtungen, Sprachkurs oder Arbeitsstätte – insbesondere in ländlichen Räumen – sowie ein zum Teil unzureichendes Angebot für Kinder ohne oder mit geringen Deutschkenntnissen in sog. Vorbereitungsklassen (VKL), die zeitweise nur wenige Stunden in der Woche beschult werden.

Die Situation der Kinderbetreuung betrifft alle Familien, unabhängig des Migrationshintergrunds. Jedoch sind Familien mit Migrationshintergrund zusätzlich herausgefordert aufgrund mangelnder Systemkenntnis, sprachlichen Hindernissen, geringen finanziellen Ressourcen und vieles mehr.

Bedarf:

- Ausbau der Betreuungsplätze bis zum Ende der Grundschulzeit.
- Gewinnung von Fachkräften in der Kinderbetreuung.
- Ausbau der Kinderbetreuung in Beratungsangeboten, Sprachkursen und niederschweligen Angeboten für Frauen.

Arbeitgeber

Unternehmen, die Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland werben, konzentrieren sich überwiegend auf die Integration im Unternehmen (Onboarding). Die Integration der Fachkräfte und ihrer nachreisenden Familien außerhalb der Arbeit kommt bislang zu kurz und findet seitens der Kommunen wenig Beachtung. Die Industrie- und Handelskammer Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen bietet verschiedene Beratungs- und Informationsveranstaltungen für Unternehmen zur Beschäftigung von Geflüchteten oder ausländischen Fachkräften an. Auch die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund und die Entwicklung zu familienfreundlichen Unternehmen werden thematisiert. So sind Unternehmerinnen und Unternehmen für diese Themen sensibilisiert und über Beratungsstellen und Angebote außerhalb des Unternehmens informiert.

Sowohl die Arbeitsvermittlung als auch verschiedener Beratungsstellen wiesen auf Hindernisse seitens der Unternehmen hin. Teilweise bestünden Vorbehalte gegenüber von Frauen mit Migrationshintergrund oder entstandene Arbeitsverhältnisse würden mangels Vereinbarkeit von Familie und Beruf wieder aufgelöst. Hier besteht noch Entwicklungsbedarf hin zu mehr Familienfreundlichkeit in den Unternehmen. Dabei sollten die Vorteile, die sich aus einer solchen Entwicklung ergeben, verdeutlicht werden. Dazu zählen beispielsweise die Zufriedenheit der Beschäftigten, eine geringere Fluktuation, Wettbewerbsvorteile durch eine positive Außenwirkung oder weniger krankheitsbedingte Ausfälle.

Bedarf:

- Unternehmen sensibilisieren und Informationen bereitstellen. Hierzu wird eine Kooperation zwischen Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit, der Wirtschaftsförderung und den Kammern empfohlen.
- Best-Practice Beispiele identifizieren und bekannt machen.

5. Handlungsempfehlungen

Beim Erarbeiten der Handlungsempfehlungen wurde eine möglichst effiziente und ressourcenschonende Vorgehensweise angestrebt. Dazu wurden die oben beschriebenen Bedarfe gebündelt und nicht einzeln betrachtet. Zudem sollen, sofern möglich, keine neuen Strukturen aufgebaut, sondern an vorhandene angeknüpft werden. Zur Erreichung dieses Ziels wird im Sinne der Kommunalen Integrierten Sozialplanung gearbeitet. **Letztlich soll eine Struktur entstehen, die durch niederschwellige und gut verzahnte**

Angebote Migrantinnen abholt und entlang ihrer individuellen Bedarfe empowert, ihre Potenziale sichtbar macht und sie Möglichkeiten haben diese einzubringen – sei es in der Gesellschaft, auf dem Arbeitsmarkt oder als starke Mütter. Diese Struktur wird im Schaubild (Abbildung 3) dargestellt. Das Schaubild fasst auf einen Blick die relevanten Akteurinnen und Akteure im Bereich zusammen. **Dabei sollen die Frauen auch selbst als aktive Mitgestalterinnen verstanden werden.**

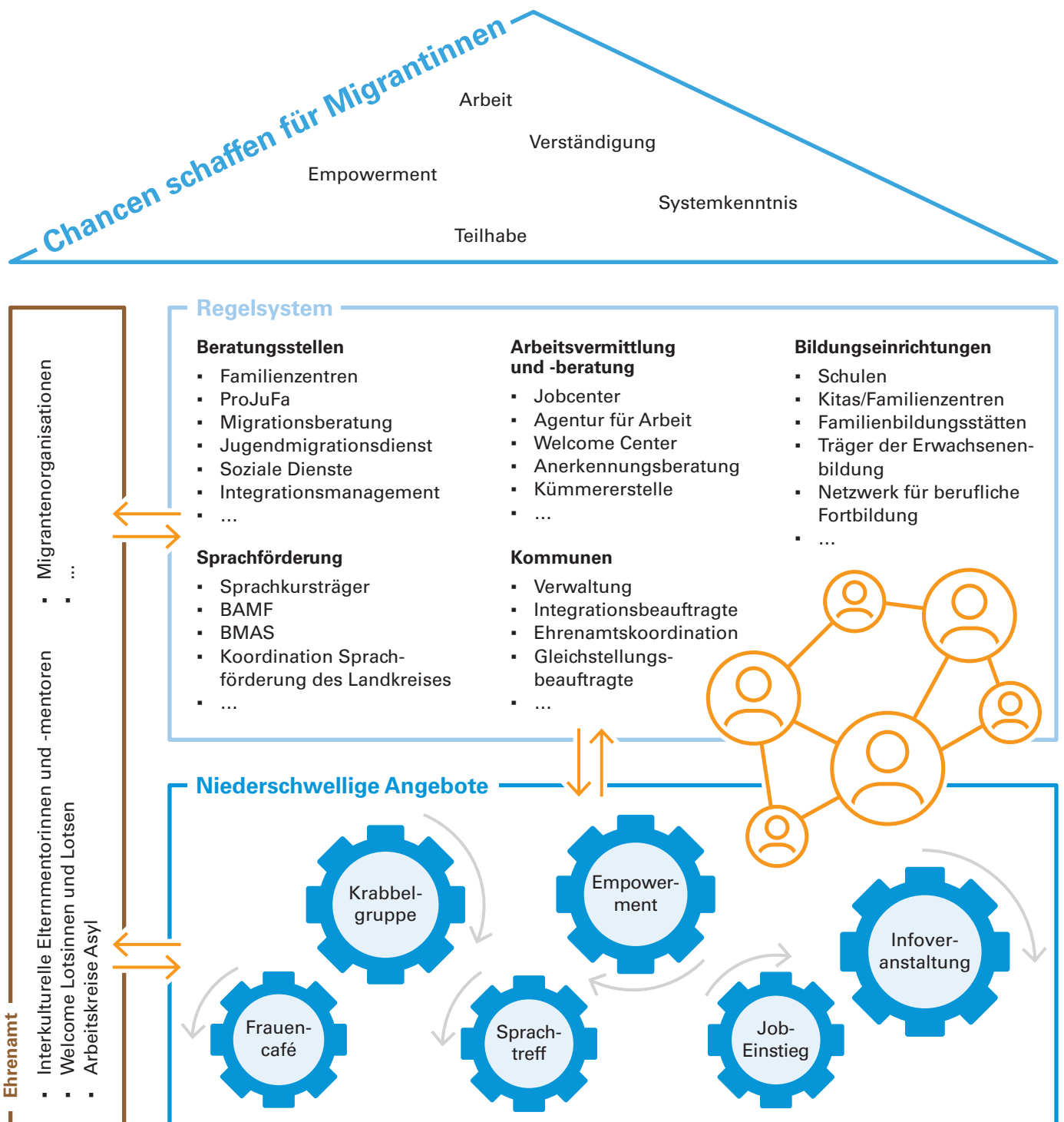


Abbildung 3: Chancen schaffen für Migrantinnen

Handlungsempfehlung I

Ausbau des Programms der interkulturellen Elternmentorinnen und -mentoren

Das Programm eignet sich hervorragend zur Förderung von Frauen, da es auf verschiedenen Ebenen ansetzt. Erstens werden die interkulturellen Elternmentorinnen und -mentoren (mehrheitlich handelt es sich hierbei um Frauen) zu Themen rund um das Bildungssystem geschult, wodurch sie ihre eigene Systemkenntnis verbessern können. Auch durch ihre Einsätze an Kitas und Schulen, sammeln sie wertvolle Erfahrungen und werden gestärkt, was sich wiederum positiv auf ihre Berufsplanung auswirken kann. Zweitens bilden sie eine wichtige Brücke zwischen Bildungseinrichtungen und neuzugewanderten Eltern. Drittens können sie durch ihre Multiplikatorenfunktion eine wichtige Schlüsselperson innerhalb der Kommune werden und anderen zugewanderten Eltern den Weg zu weiteren Angeboten erleichtern.

Umsetzung

Ausbau des Programms in den Großen Kreisstädten und Gewinnung weiterer Kommunen über die Kommunalverwaltungen, Schulen oder Kitas. Dabei soll ein nachhaltiges Vorgehen entwickelt werden, wie neue Elternmentorinnen und -mentoren gewonnen werden können, zum Beispiel durch Anbindung des Programms an bestehende Angebote oder Einrichtungen wie Familien- und Bürgerzentren, Mehrgenerationenhäuser usw.

Kooperationspartner

Landratsamt, Kommunalverwaltung, Staatliches Schulamt, Kindertagesbetreuung, freie Träger, Migrantenorganisationen

Handlungsempfehlung II

Vernetzung der Akteure → Vernetzung der Angebote

Um bestehende Angebote und Einrichtungen aufeinander aufmerksam zu machen, müssen diese an einen Tisch gebracht werden. Dabei kann ausgelotet werden, wo Schnittstellen sinnvoll wären und was es dazu braucht. Hierzu gibt es bereits erste Ansätze, wie beispielsweise die Kooperationen zwischen:

- LRA SG Integration, Agentur für Arbeit, Integrationsbeauftragte der Großen Kreisstädte, Migrantenorganisationen, Bürgerhäuser, Familienbildungsstätten und weitere zur Durchführung von Elterninformationsveranstaltungen zur Berufsausbildung
- LRA SG Integration, Familienbildungsstätten und Sprachkursträgern, zur Einrichtung von Sprachkursen mit Kinderbetreuung
- Jobcenter und LRA SG Fachberatung Kindertagesbetreuung, zur Information über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Gewinnung von Fachkräften
- LRA SG Integration, Jobcenter, Stadt Ostfildern, vhs Filderstadt und DAA zur Entwicklung einer Jobcenter Maßnahme, als Schnittstelle zwischen Angeboten der Grundbildung und Integrationskurs mit Alphabetisierung des BAMF.

Umsetzung

Vernetzungstreff mit Akteurinnen und Akteuren im Bereich Arbeitsvermittlung, Wirtschaft, Familie, Bildung und Sprachförderung. Ziel ist, dass die Akteure voneinander wissen und erste Überlegungen gemacht werden, wo Schnittstellen geschaffen werden können. Daraus sollen feste Strukturen und (befristete) Kooperationen hervorgehen, entlang der in *Kapitel 4.2.* formulierten Bedarfe.

Ein weiterer Baustein kann eine Online-Übersicht der verschiedenen Angebote und Akteurinnen und Akteure sein, die sowohl von den Akteurinnen und Akteuren selbst als auch von Frauen mit Migrationshintergrund zur Orientierung genutzt werden kann.

Kooperationen

Landratsamt, Kommunalverwaltungen, Arbeitsvermittlung, Wirtschaft, Bildung, Sprachförderung, Familie usw.

Handlungsempfehlung III

Stärkere Einbindung kleiner und mittlerer Kommunen

Die kleinen und mittleren Kommunen verfügen nicht über dieselbe Infrastruktur zum Beispiel in Bezug auf Sprachkursangebote, Angebotsdichte oder Beratungsstellen wie die Großen Kreisstädte und sehen sich daher vor besonderen Herausforderungen.

Umsetzung

Gewinnung von Kommunen oder Räumlichkeiten, die modelhaft neue Wege erproben zum Beispiel durch eine Beteiligung am Programm der interkulturellen Elternmentoren, im Bereich der Sprachförderung von Frauen mit Migrationshintergrund oder der Integration in Arbeit. Im Bereich der Sprachförderung können mit Hilfe des „Förderfonds des Landkreises Esslingen“ neue Ansätze für niederschwellige Sprachangebote erprobt werden. Insbesondere kleine und mittlere Kommunen profitieren von diesem Angebot.

Kooperationen

Kommunalverwaltungen kleiner und mittlerer Kommunen mit Akteurinnen und Akteuren vor Ort sowie Einrichtungen des Regelsystems.

6. Fazit

An einigen Stellen der Bestands- und Bedarfsanalyse wurde deutlich, dass die Strukturen nicht nur für Frauen mit Migrationshintergrund, sondern generell ausbaufähig sind. Da Ressourcen an allen Stellen knapp sind, wurde bei der Konzeption jedoch darauf geachtet, an vorhandene Strukturen anzuknüpfen und durch das Erzeugen von Synergien mit wenig viel zu erreichen. In der Befragung wurde deutlich, dass allen Akteurinnen und Akteuren die Förderung von Migrantinnen ein großes Anliegen ist.

7. Literatur

Berger, A. & Pallmann, I. (2022):

„Neuzugewanderte Frauen besser erreichen, informieren und beraten. Chancen und Möglichkeiten der Nutzung digitaler Medien“

DiAW_Ergebnispublikation_22_09_05.pdf (minor-kontor.de) (12.07.2024)

Brücker, H. et al. (2024):

„Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit“

IAB-Kurzbericht Nr. 10.

Bundesagentur für Arbeit (2024a):

„Personen in Bedarfsgemeinschaften (PERS) und erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) mit Staatsangehörigkeit Ukraine“

Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2024b):

„Personen in Bedarfsgemeinschaften (PERS) und erwerbsfähige Leistungsberechtigte (ELB) mit Staatsangehörigkeit der nichteuropäischen Asylherkunftsländer“

Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

FamilienForschung (2023):

„Berufliche Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg“

GesellschaftsReport BW 2023 (3), im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg.

Ferenschild, S. (2019):

„Vergeudete Talente. Migrantinnen in Deutschland und berufliche Integration

[Wasted talent. Female migrants in Germany and professional integration]“

[https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2019/2019-19%20](https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2019/2019-19%20Vergeudete%20Talente.%20Migrantinnen%20in%20Deutschland%20und%20berufliche%20Integration.pdf)

[Vergeudete%20Talente.%20Migrantinnen%20in%20Deutschland%20und%20berufliche%20Integration.pdf](https://www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2019/2019-19%20Vergeudete%20Talente.%20Migrantinnen%20in%20Deutschland%20und%20berufliche%20Integration.pdf) (31.07.2024)

Mackroth, P. & Mühlbach, C. (2022):

„Erwerbsperspektiven eröffnen –Wie die Integration von geflüchteten Müttern gelingt“

In S. Farrokhzad, K. Scherschel & M. Schmitt (Hrsg.), Interkulturelle Studien.

Geflüchtete Frauen [Intercultural Studies. Refugee women] (S.233–253). Springer VS.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-35038-3_14 (31.07.2024)

OECD (2020):

„How to strengthen the integration of migrant women?“

Migration Policy Debates Nr. 25, Paris: OECD

Statistisches Bundesamt (2021):

Qualität der Arbeit. Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diskriminierung am Arbeits-

platz - Statistisches Bundesamt (31.07.2024)

Weiller, A. (2024):

„Gender Pay Gap 2023 – Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg“

Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 03/2024. Gender Pay Gap 2023 –

Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Baden-Württemberg

(statistik-bw.de) (31.07.2024)

8. Anhang

Ziel 1: Transparenz und zielgruppen-gerechte Ansprache

Erstinformation

- Erstinformationen zu Beratungsstellen und niederschweligen Angeboten (z. B. Frauen-Treff, Krabbelgruppe usw.) bei Ankunft bereitstellen, beispielsweise über Arbeitgeber, Ausländerbehörden oder in den Einwohnermeldeämtern.
- Ehrenamt auf den Bereich Fachkräfteeinwanderung ausweiten (Willkommenslotsen-Programme o. ä.)

Informationssuche

- Stärkere Präsenz der kommunalen Verwaltung in digitalen Räumen. Idealerweise sollten Frauen mit Migrationshintergrund bei der Gestaltung dieser Räume eingebunden werden.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von arbeitsmarktrelevanten Informationen v. a. in den Bereichen „Beruflichen Aus- und Weiterbildung“ und „Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Studienabschlüsse“
- Stärkere Nutzung von der Zielgruppe vertrauter Kommunikationskanäle.

Netzwerke

- Ausbau der Vernetzung und Öffnung bestehender Netzwerke entlang der individuellen Bedarfe von Frauen mit Migrationshintergrund.
- Schulung von Beratungsstellen zu Angeboten für Frauen mit Migrationshintergrund oder neuzugewanderte Familien. Diese müssen von den Beratungsstellen auch wahrgenommen werden.

Arbeit

- Informationsveranstaltungen für Frauen, die verschiedene Akteurinnen und Akteure gebündelt vorstellen z. B. mit Jobcenter, Agentur, Welcome Center, Anerkennungsberatung, (ehrenamtliche) Projekte usw. Auch die Einbeziehung von Migrant*innenorganisationen kann hier ein großer Mehrwert sein.

Ziel 2: Zugänge schaffen

Erreichung

- Verstetigung von erfolgreichen Projekten/Angeboten, um etablierte Netzwerke und Strukturen sowie die entstandene Vertrauensbasis zu sichern.
- Lange Anlaufzeiten bei Projekten/Angeboten mit Phasen aktiver Ansprache in den genannten Kanälen müssen einkalkuliert werden.
- Frauen mit wenig Anbindung an gesellschaftliche Strukturen müssen zu Angeboten begleitet werden. Hierzu braucht es Vertrauenspersonen, z. B. Schlüsselpersonen, Elternbegleiterinnen, o. ä.

Ausbau und Verzahnung der Angebote

- Ausbau und Verzahnung (niederschwelliger) Angebote entlang der Bedarfe und Lebenswelten der Frauen mit Migrationshintergrund und Anschluss an das Regelsystem.
- Bessere Anbindung kleiner und mittelgroßer Kommunen an die bestehenden Angebote des Regelsystems und Erprobung neuer Modelle z. B. Online-Formate oder kommunale Zusammenschlüsse.

Ziel 3: Einstieg in Arbeit erleichtern

Kinderbetreuung

- Ausbau der Betreuungsplätze bis zum Ende der Grundschulzeit.
- Gewinnung von Fachkräften in der Kinderbetreuung.
- Ausbau der Kinderbetreuung in Beratungsangeboten, Sprachkursen und niederschwelligen Angeboten für Frauen.

Arbeitgeber

- Unternehmen sensibilisieren und Informationen bereitstellen. Hierzu wird eine Kooperation zwischen Akteurinnen und Akteuren der Integrationsarbeit, der Wirtschaftsförderung und den Kammern empfohlen.
- Best-Practice Beispiele identifizieren und bekannt machen.

Notizen

Notizen



Landkreis
Esslingen

Kontakt

Landratsamt Esslingen
Pulverwiesen 11
73728 Esslingen

Sachgebiet Integration
Telefon 0711 3902-53118
integration@LRA-ES.de
www.landkreis-esslingen.de