



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Starker Ansatz – „Stark im Beruf“

Wirkungsanalyse des Bundesprogramms „Stark im Beruf –
Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“

Vorwort

Wie gelingt es, Mütter mit Migrationshintergrund an den Arbeitsmarkt zu bringen? Sie sind schließlich eine der Gruppen mit einer geringen realisierten Erwerbsquote bei zugleich den höchsten Erwerbsaspirationen. Was bringt ein Extra-Programm zur Beschäftigungsförderung für diese Frauen? Was funktioniert für viele und überall, was ist für spezifische Zielgruppen oder Branchen geeignet?

Mit solchen Fragen sehen sich Akteure der Familien-, Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs- und Integrationspolitik gleichermaßen konfrontiert. Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesfamilienministeriums (2015 bis Mitte 2022) gibt Antworten aus der Erfahrung an 90 Standorten bundesweit. Die vorliegende Wirkungsanalyse wertet den Ansatz von „Stark im Beruf“ bei der Erwerbsförderung von Migrantinnen in Familienverantwortung aus.

Die Wirkungsanalyse greift zurück auf Erfahrungen aus nunmehr sechs Jahren Programmlaufzeit mit 115 Trägern und rund 16.000 Teilnehmerinnen. Das Teilnehmenden-Monitoring und die formative Evaluation wurden für diese Wirkungsanalyse ergänzt um Online- und Telefonbefragungen von „Stark im Beruf“-Trägern und Jobcentern.

Es zeigt sich: Der Mix aus Coaching und Kursen mit durchgehender Begleitung in allen Phasen der Erwerbsaufnahme zeichnet „Stark im Beruf“ aus:

- Alltagsintegrierte Sprachförderung, gerade auch für Mütter mit wenig Sprachkenntnissen.
- Soziale Integration durch die Kontakte zwischen den Teilnehmerinnen und den Einbezug von Netzwerkpartnern.
- Individuelles Coaching und Beratung der Mütter zu Kinderbetreuung und Vereinbarkeit, Kompetenzen und Berufsperspektiven.

Zum Erfolg trägt auch der modulare Aufbau jedes „Stark im Beruf“-Projekts bei. Sie verfolgen keinen vorgefertigten Kursplan, sondern stimmen mit der Teilnehmerin eine flexible und individuelle abgestimmte Unterstützung ab, die sowohl Einzelberatung als auch Gruppenangebote umfasst. Gerade in der Corona-Pandemie zeigte sich die flexible Programmausrichtung beispielsweise in der zügigen Umstellung auf digitale Formate.

Ein besonderes PLUS ist die enge Zusammenarbeit der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen mit den Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen vor Ort. Die Angebote von „Stark im Beruf“ bieten einen Mehrwert zur regulären Beratung des Jobcenters, den diese oft so nicht leisten können.

Die Ergebnisse verdeutlichen einmal mehr die Notwendigkeit eines eigenen Ansatzes für Migrantinnen in Familienverantwortung in der Jobberatung. Dieser umfassende Ansatz ist auch bei künftigen Maßnahmeplanungen der Garant für Erfolg. Notwendig bleiben spezifische Programme, in der Mütter in ihrer jeweiligen individuellen Lebens- und Arbeitssituation gefördert werden.

Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

Vorwort	3
1 Einleitung	6
1.1 Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“	8
1.2 Das Programm auf einen Blick	9
1.3 Wirkungslogik der 90 „Stark im Beruf“-Kontaktstellen	10
1.4 Die Wirkungsanalyse	11
1.4.1 Methodisches Vorgehen der Wirkungsanalyse	14
1.4.2 Zentrale Ergebnisse von „Stark im Beruf“ auf einen Blick	15
2 Es geht nur zusammen – Kooperationen im Programm	18
2.1 Enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung	19
2.2 Arbeitgeber im Fokus	22
2.3 Partner im Sozialraum	25
3 Mütter mit Migrationshintergrund profitieren von „Stark im Beruf“	26
3.1 Der Blick auf die teilnehmenden Mütter	28
3.2 Unterstützung der Teilnehmerinnen im Programmverlauf	32
3.3 Hier stehen die Teilnehmerinnen nach „Stark im Beruf“	36
4 Langfristiger Fokus auf Mütter mit Migrationshintergrund	40
4.1 Weiterführung der „Stark im Beruf“-Ansätze	41
4.2 Weiterführung bestehender Netzwerke und Kontakte	43
4.3 Transfer von Wissen und Erfahrungen	44
5 Die ganzheitliche Unterstützung macht „Stark im Beruf“ aus	46
6 Informationen aus dem ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“	50



Einleitung

Familien in Deutschland sind vielfältig. 2,7 Millionen von 7,9 Millionen Müttern haben einen Migrationshintergrund. Sie selbst oder mindestens einer ihrer Elternteile sind nicht mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren worden. Keine der Mütter ist wie die andere: Jede Mutter bringt individuelle Qualifikationen und Stärken mit. Mütter mit Migrationshintergrund sind zugleich die Gruppe mit einer besonders geringen Arbeitsmarktbeteiligung bei einem gleichzeitig starken

Erwerbswunsch. Denn viele der nicht berufstätigen Frauen unter ihnen streben eine Erwerbstätigkeit an. So möchten 80 Prozent der aktuell nicht erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund arbeiten – das macht rund 1.220.000 Mütter mit Erwerbswunsch aus. Von ihnen möchten wiederum rund 580.000 Mütter sofort oder innerhalb des kommenden Jahres beruflich durchstarten¹ (vgl. Abbildung 1).

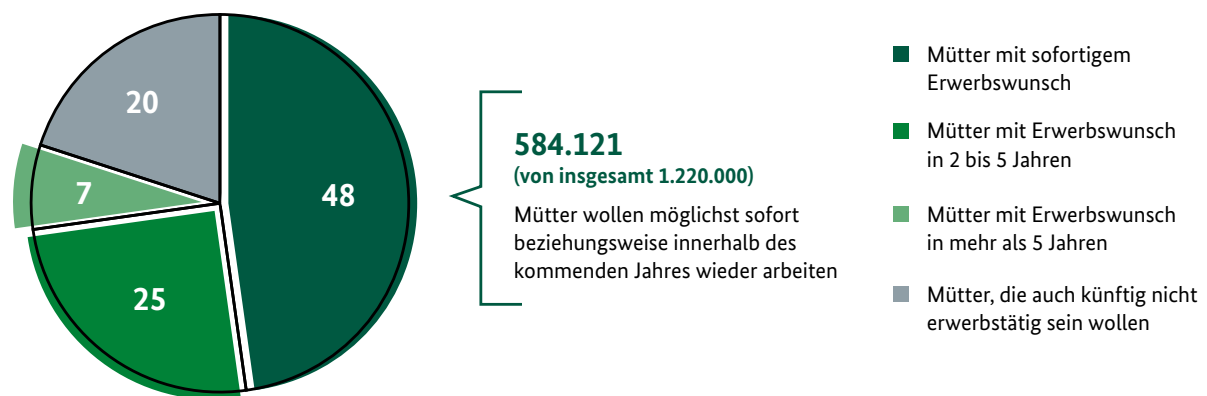


Abbildung 1: Anzahl nicht erwerbstätiger Mütter mit Migrationshintergrund nach gewünschtem Zeitpunkt des (Wieder-)Einstiegs in Prozent

Quelle: SOEP 2018 und Sonderauswertung Mikrozensus 2018; eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat 2015 das ESF²-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ initiiert, um zugewanderte Frauen mit Familienverantwortung in Qualifizierung und Arbeit zu vermitteln. In „Stark im Beruf“ werden Mütter mit Migrationshintergrund beispielhaft bis Mitte 2022 durch 90 Kontaktstellen bundesweit auf ihrem Weg in die Arbeitswelt unterstützt. Und das ganz individuell.

Rund 16.000 Mütter mit Migrationshintergrund hat „Stark im Beruf“ bislang erreicht. Ein Drittel der Mütter, die das Programm komplett durchlaufen haben, hat den Schritt in eine (sozialversiche-

rungspflichtige) Beschäftigung oder in eine (berufliche/schulische) Ausbildung geschafft (Stand: September 2021).

Mütter mit Migrationshintergrund sind keine Nischenzielgruppe für den Arbeitsmarkt. Ihnen Erwerbsperspektiven zu eröffnen, ist für die Gewinnung zusätzlicher inländischer Fachkräfte bedeutsam. Dies eröffnet den Müttern zugleich Chancen auf Integration und den Familien auf eine höhere wirtschaftliche Stabilität durch beiderseitige Erwerbstätigkeit unter guten Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung.

1 BMFSFJ (2020): Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland.

2 Europäischer Sozialfonds

1 Einleitung

Gerade für diese Zielgruppe bieten sich Arbeitsmarktmaßnahmen an, die eine zumeist einzelfallbezogene Begleitung flankiert in einem größeren Netzwerk anbieten. In „Stark im Beruf“ ist die Kooperation von lokalen Akteuren, insbesondere mit der Arbeitsverwaltung in Jobcentern und Arbeitsagenturen, sowie mit Unternehmen vor Ort vorausgesetzt.

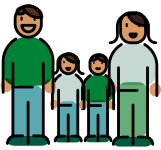
Welche Erfolge „Stark im Beruf“ bei der Arbeitsmarktintegration erzielt hat, welche Erkenntnisse zur Ausrichtung von erfolgreichen Maßnahmen für Migrantinnen in Familienverantwortung bleiben und welche Lernpunkte zukünftige Programme und Initiativen in der Unterstützung dieser Zielgruppe berücksichtigen sollten, ist in dieser Wirkungsanalyse zusammengefasst.

1.1 Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“

„Stark im Beruf“ ist ein ESF-Bundesprogramm für die Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund. Im Fokus des Bundesprogramms steht, Mütter mit Migrationshintergrund

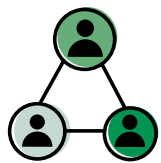
in nachhaltige und hochwertige Beschäftigung zu vermitteln oder an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Hierzu verfolgt „Stark im Beruf“ Zielstellungen auf drei Ebenen.

Mütter mit Migrationshintergrund und ihre Familien



- ↔ Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ↔ Förderung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit und Beendigung von Leistungsbezügen
- ↔ Stärkung der sozialen und gesellschaftlichen Integration, insbesondere auch der Kinder

Regionale Partner und Netzwerke



- ↔ Erprobung und Weiterentwicklung individueller und passender Unterstützungssysteme für die Erwerbsintegration von Müttern mit Migrationshintergrund
- ↔ Aufbau und Verstetigung von Kooperationen mit der örtlichen Arbeitsverwaltung und anderen Akteuren wie u. a. Migrantenorganisationen, Unternehmen, Kammern, Bildungsträgern und Partnern am Arbeitsmarkt
- ↔ Übertragbarkeit der Projektergebnisse auf vergleichbare Angebote für die Zielgruppe

ESF-Bundesprogramm



- ↔ Erschließung der Erwerbspotenziale von Müttern mit Migrationshintergrund durch die Kooperation mit Unternehmens- und Arbeitsmarktakteuren
- ↔ Begegnung des zunehmenden Fachkräftebedarfs in Deutschland, insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungen wie der Pflege

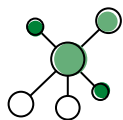
1.2 Das Programm auf einen Blick



Im ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ werden in zwei Förderperioden zwischen 2015 und 2022 je bis zu 90 Kontaktstellen bundesweit gefördert. Der Förderzeitraum umfasst zwischen 2015 und 2018 vier sowie zwischen 2019 und 2022 dreieinhalb Jahre. Jede Kontaktstelle erhält eine Förderung von bis zu 75.000 Euro (2015–2018: 50.000 Euro) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds pro Jahr. Zusätzlich benötigen Kontaktstellen eine nationale Kofinanzierung von 20 (in Übergangsregionen) oder 50 (in stärker entwickelten Regionen) Prozent. Alle Kontaktstellen sind auf einer Standortkarte mit Kurzprofilen verortet: www.starkimberuf.de/praxis/projektstandorte



Beratung, Coaching, Qualifizierungen oder Sprachpraxis – die Kontaktstellen unterstützen nicht erwerbstätige Mütter individuell. Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen bieten dabei das Plus, das einzelnen Frauen und in vielen Einzelmaßnahmen oft fehlt: Sie haben den Überblick über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, über den regionalen Arbeitsmarkt und über Wege für den Jobeinstieg. Teilweise sind Kontaktstellen auf eine Branche fokussiert, z. B. die Pflege.



Ein gutes Netzwerk macht ihre Arbeit aus: Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen kooperieren eng mit Partnern im Sozialraum, um ein möglichst optimales fallbezogenes Unterstützungssystem zu gewährleisten. Jede Kontaktstelle hat das lokale Jobcenter oder die Agentur für Arbeit als verpflichtenden Partner an ihrer Seite, weitere Kooperationspartner (unter anderem (Weiter-) Bildungsträger, Unternehmen, Migrantenorganisationen, Sprachkursanbieter, das IQ Netzwerk und Kultureinrichtungen) werden je nach individueller Bedarfslage hinzugezogen. Auf Bundesebene kooperiert das Programm mit der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK).



Ziel der „Stark im Beruf“-Projekte ist die Heranführung der Zielgruppe an den Arbeitsmarkt. Dazu gehören der direkte Einstieg in eine Ausbildung oder Berufstätigkeit aus dem Programm heraus, aber im Vorfeld auch Praktika. Zusätzlich wird die Arbeitsmarktnähe der Teilnehmerinnen durch Kompetenzfeststellungen, Qualifizierungen und Berufserkundungen gestärkt.



Rund 16.000 Mütter hat das Programm bisher erreicht. Über 13.000 Mütter durchliefen das Programm komplett, knapp ein Drittel von ihnen ist in (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung gewechselt (Stand: September 2021).

1.3 Wirkungslogik der 90 „Stark im Beruf“-Kontaktstellen

Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen sind das Herzstück des Bundesprogramms. In den zwei Förderperioden haben 90 Kontaktstellen ESF-Fördermittel erhalten. Auf lokaler Ebene agieren sie als direkte Unterstützerinnen der Mütter mit Migrationshintergrund. Die Kontaktstellen haben jeweils eigene Konzepte für die Umsetzung des Bundesprogramms erarbeitet (Abbildung 2 beschreibt die übergreifende Wirkungslogik der Kontaktstellen).

Mütter mit Migrationshintergrund durchlaufen bei „Stark im Beruf“ keinen vorgefertigten Kursplan, sondern erhalten eine flexible und individuell abgestimmte Unterstützung, die modular aufgebaut ist. Kernbestandteile aller Angebote im Programm sind

- die berufliche und persönliche Aktivierung und Stabilisierung, z. B. mit beruflicher Beratung und Orientierung der Teilnehmenden, Unterstützung bei der Kompetenzfeststellung, individueller Förderplanung und/oder Coaching;
- die Unterstützung des familiären Umfelds und Beratung von Familienmitgliedern im Kontext des beruflichen (Wieder-)Einstiegs der Teilnehmerin (z. B. durch Einbeziehung der Partner/Väter oder familienbezogene Angebote);
- die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit;
- die Einbeziehung von und Vernetzung mit Akteuren, die – zusätzlich zur Kooperation mit den Jobcentern und Agenturen für Arbeit – die Zielgruppe bei der familiengerechten beruflichen Integration unterstützen, z. B. Migrantenorganisationen, Jugendamt, Unternehmen;
- und die Vermittlung von oder in berufsbezogene Qualifizierung, Praktika oder Erwerbstätigkeit.

Optional können Kontaktstellen auch weitere Angebote umsetzen, darunter

- Maßnahmen der Unternehmensansprache und Gewinnung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für die Beschäftigung der Teilnehmerinnen im Projekt;
- Aufsuchende Hilfen, Beratungen und Begleitung, z. B. zur Betreuungssituation, zu Institutionen und bei Anerkennungsverfahren;
- Angebote zur Vermittlung von fachspezifischen Kenntnissen;
- Qualifizierungen, z. B. bedarfsgerechte Sprachangebote;
- Nachbetreuungen, insbesondere Begleitung in der ersten Phase von Ausbildung, Qualifizierung, Erwerbstätigkeit oder Selbstständigkeit.³

Trägerorganisationen der Kontaktstellen sind u. a. (Wohlfahrts-)Vereine und Verbände und Bildungsträger, aber auch Migrantenorganisationen und Initiativen. Angesiedelt sind über zwei Drittel der Kontaktstellen in kreisfreien Großstädten oder städtischen Kreisen. Projektstandorte finden sich online unter: www.starkimberuf.de/praxis/projektstandorte

Insgesamt haben 120 Kontaktstellen am ESF-Bundesprogramm partizipiert, darunter nehmen 60 Kontaktstellen sowohl in der ersten als auch in der zweiten Förderphase (2015–2022) teil.

3 Förderrichtlinie der zweiten Förderphase im ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“.

1.4 Die Wirkungsanalyse

Ziel dieser Wirkungsanalyse ist es, die Wirkweise des Programms auf ihre Erfolgsfaktoren zu untersuchen und erfolgreiche Ansätze in der Umsetzung dazustellen. Die Wirkungsanalyse fokussiert primär auf die Strukturebene des Programms. Es werden erfolgreiche Projektansätze und Kooperationen identifiziert, die durch die Programmlogik angestoßen wurden. Darüber hinaus werden Potenziale zur langfristigen Unterstützung von Müttern mit Migrationshintergrund beschrieben – u. a. durch die Weiterführung zielgruppengerechter Unterstützungsstrategien oder bestehender Netzwerke.

Tiefere Einblicke über erreichte Teilnehmerinnen und die konkrete Projektarbeit vor Ort bieten das ESF-Teilnehmendenmonitoring sowie die jährlichen Sachberichte der Kontaktstellen. Diese werden als Quelle für die Wirkungsanalyse hinzugezogen.

Die Kombination aus Wirkungsanalyse und Monitoring erlaubt es, den Erfolg des Programms auf Struktur- und Individualebene zu beschreiben (Abbildung 3).



Wirkungslogik im ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ des Bundesfamilienministeriums

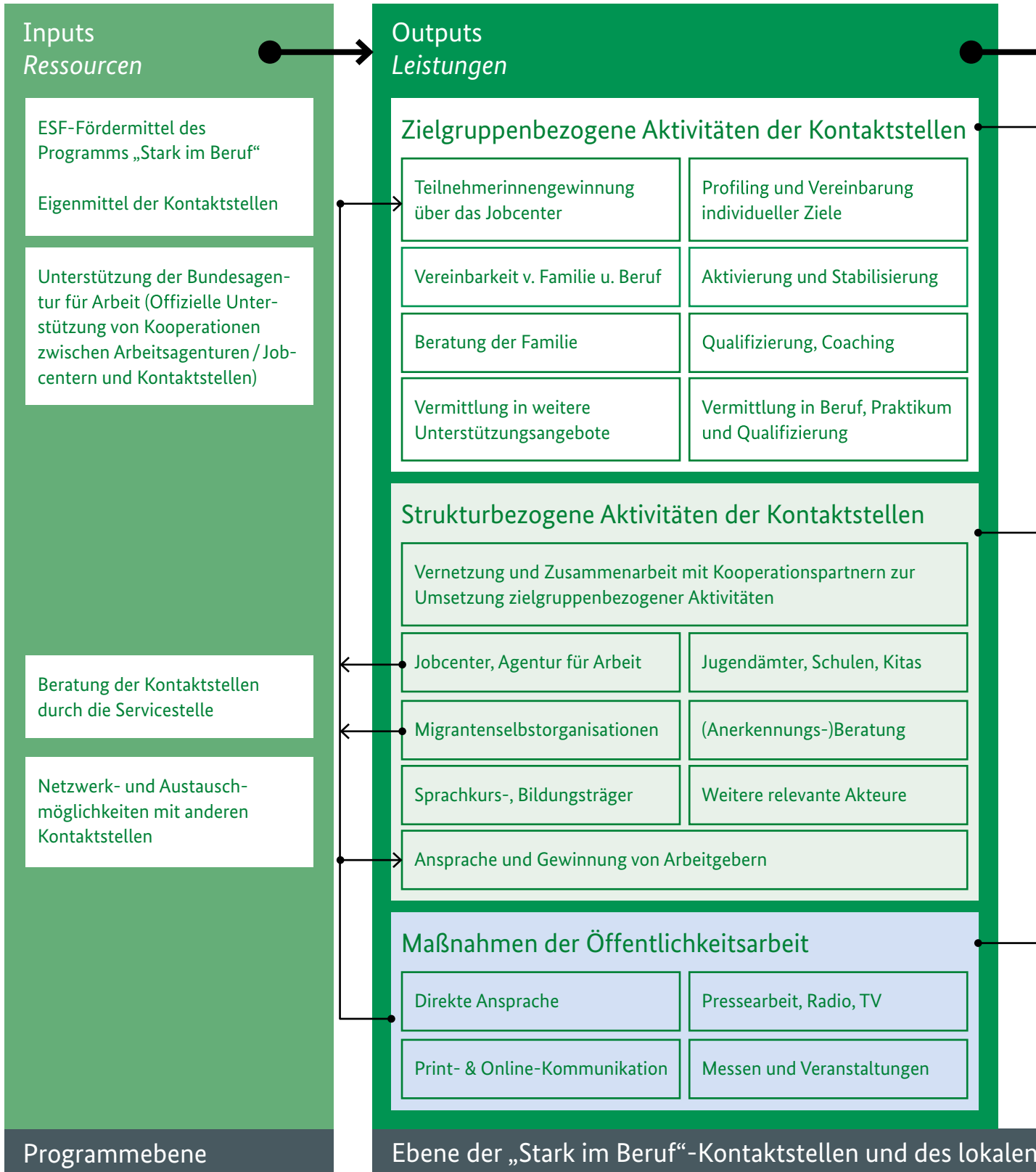
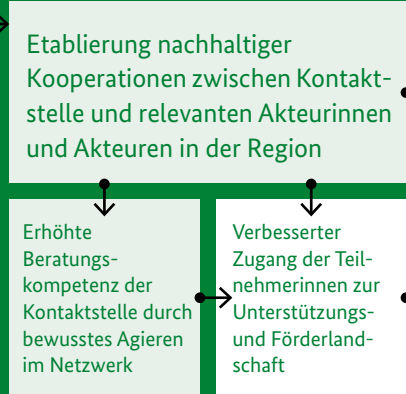
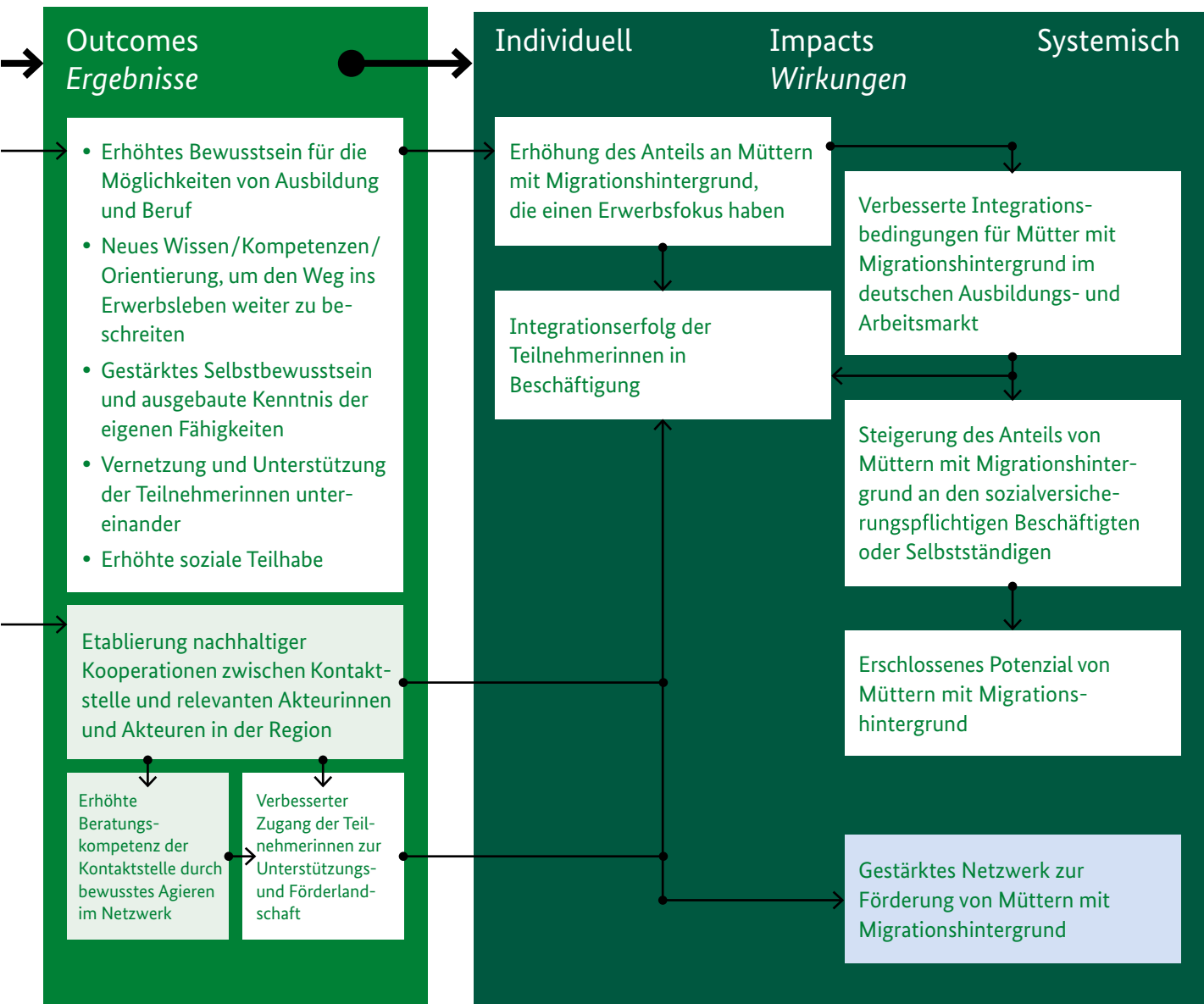


Abbildung 2: Wirkungslogik im Programm „Stark im Beruf“ des Bundesfamilienministeriums |

Quelle: Analyse der Sachberichte der geförderten Kontaktstellen durch Ramboll Management Consulting; eigene Darstellung: Ramboll Management Consulting



Farblegende

- Zielgruppenbezogene Leistungen, Ergebnisse und Wirkungen
- Strukturbezogene Leistungen, Ergebnisse und Wirkungen
- Leistungen und Ergebnisse mit Relevanz auf Ebene der Zielgruppe und Strukturen

Unterstützungsnetzwerks



Abbildung 3: Wirkungsanalyse und ESF-Teilnehmendenmonitoring

Quelle: Ramboll Management Consulting

1.4.1 Methodisches Vorgehen der Wirkungsanalyse

Die vorliegende Wirkungsanalyse fasst die Ergebnisse des Bundesprogramms sowie relevante Erfolgsfaktoren zusammen.

Der Beschäftigungsindikator macht den Erfolg des Bundesprogramms messbar. Er zeigt auf, wie vielen Müttern mit Migrationshintergrund im Anschluss an „Stark im Beruf“ der Schritt in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung oder Ausbildung gelingt.

Um den Erfolg der geförderten Kontaktstellen zu messen, nutzen wir primär den **Beschäftigungsindikator**: Teilnehmerinnen haben nach Ende ihrer Teilnahme eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung aufgenommen oder sind in solche aus der Geringfügigkeit gewechselt, sind in eine schulische oder berufliche Ausbildung übergetreten oder haben sich selbstständig gemacht.

Über die gesamte Programmlaufzeit und unter Einbezug aller Teilnehmerinnen wird ein Beschäftigungsindikator von 32 Prozent erreicht. Dieser Wert stellt den Mittelwert aller erhobenen Werte dar – die Streuung ist jedoch enorm.

Zusätzlich zum Beschäftigungsindikator geben weitere Indikatoren Aufschluss über die Zielerreichung von „Stark im Beruf“:

- **Erfolgsindikator des ESF**: Teilnehmende haben im Projektanschluss eine Arbeit aufgenommen, sich selbstständig gemacht, sind neu arbeitssuchend gemeldet oder sind für den Arbeitsmarkt aktiviert worden. Ein bundesweiter Zielwert von 45 Prozent aller Teilnehmerinnen wird für das Programm „Stark im Beruf“ im sogenannten Operationellen Programm des Bundes angestrebt.
- **Outputindikator des ESF**: Erreichte Teilnehmerinnen pro Kontaktstelle – die Zielwerte orientieren sich dabei an der Zahl zu erreichender Teilnehmerinnen. Dafür ist ein einheitlicher Mindestzielwert festgelegt worden: Dieser beträgt für beide Förderphasen 225 Neueintritte – das entspricht 30 Neueintritten pro Jahr (bei 7,5 Jahren Programmlaufzeit gesamt).

Neben der Auswertung der Indikatoren sind Erkenntnisse aus vier methodischen Schritten eingeflossen, die in der folgenden Abbildung (Abb. 4) aufgeführt sind:

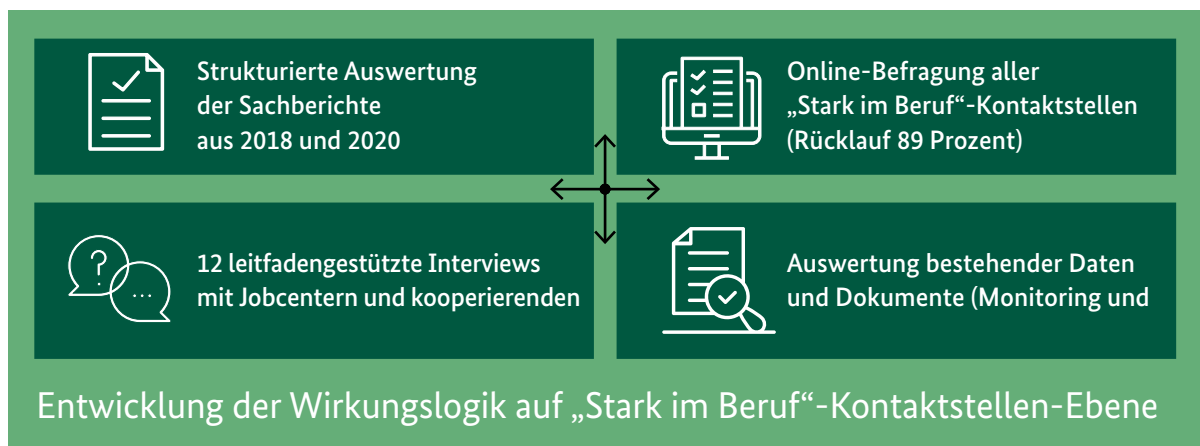


Abbildung 4: Methodisches Vorgehen

Quelle: Ramboll Management Consulting

1.4.2 Zentrale Ergebnisse von „Stark im Beruf“ auf einen Blick

Wirkungen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ zeigen sich auf drei Ebenen:

- der **strukturellen Ebene**, die durch die Förderung von Kooperationen im Programm mit der Arbeitsverwaltung, der Wirtschaft und weiteren Kooperationspartnern angelegt wurde,
- der **individuellen Ebene**, die sich auf die Erfolge der Teilnehmerinnen und der zugrundeliegenden Arbeit der Kontaktstellen bezieht,
- und der **Transferebene**, die Chancen für langfristige Wirkungen des Programms zusammenfasst.

Abbildung 5 zeigt zentrale Ergebnisse der Wirkungsanalyse auf diesen drei Ebenen. Vertiefte Einblicke in die Wirkungen des Programms erhalten Sie in den folgenden Kapiteln.



Struktur des Bundesprogramms



Ein gemeinsames Fallmanagement zwischen Kontaktstelle und Arbeitsverwaltung fördert die Entwicklung der Teilnehmerinnen.

Die Arbeitsmarktintegration ist erfolgreich, wenn die Wirtschaft strategisch eingebunden wird.

Kontaktstellen haben ein lokales Netzwerk für die Unterstützung der Zielgruppe gefestigt.

Teilnehmende Mütter mit Migrationshintergrund



32 Prozent aller Teilnehmerinnen haben eine Ausbildung begonnen, sind berufstätig oder (sozialversicherungspflichtig) beschäftigt, zwei Drittel haben einen Erwerbsfokus – auch die soziale Integration wird gefördert.

Die langfristige Betreuung der Teilnehmerinnen durch Vertrauenspersonen unterscheidet die Kontaktstellen von anderen Maßnahmen – auf dem Weg ist auch das Ausprobieren und Zurückstellen des Erwerbswunsches erlaubt.

Die Unterstützung der Teilnehmerinnen gelingt individuell und bedarfsorientiert.

Das PLUS für Teilnehmerinnen: der Mix aus Sprache, Vereinbarkeit und psychosozialer Unterstützung.

Die Arbeit unter Pandemiebedingungen zeigt: Die Agilität der Kontaktstellen ist ein echter Mehrwert.

Verstetigung



Angebote der Kontaktstellen verlieren ihre Relevanz auch nach Programmende nicht. Wichtig ist daher die Verstetigung von Ansätzen.

„Stark im Beruf“ bietet einfache Wege, das Potenzial der bislang nicht erwerbstätigen Mütter mit Migrationshintergrund für den Arbeitsmarkt und die Integration zu heben.

Abbildung 5: Zentrale Ergebnisse von „Stark im Beruf“ auf einen Blick

Quelle: Ramboll Management Consulting





Es geht nur zusammen –
Kooperationen im Programm

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse machen deutlich: Keine „Stark im Beruf“-Kontaktstelle agiert für sich allein, vielmehr sind sie oft der Mittelpunkt von Netzwerken, die sich für die Erwerbsförderung

von Frauen einsetzen. Dabei stehen drei Kooperationspartner für den besonderen Erfolg ihrer Arbeit: die Arbeitsverwaltung, Arbeitgeber und Partner im Sozialraum⁴ (siehe Abbildung 5).

2.1 Enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung

Die Akquise der Teilnehmerinnen und das gemeinsame Fallmanagement stehen im Fokus.

Jobcenter oder Agenturen für Arbeit sind bereits durch die Programmausgestaltung zentrale Kooperationspartner der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen: Jeder Standort hat eine Kooperationsvereinbarung mit der Arbeitsverwaltung vor Ort getroffen. Ziel der Zusammenarbeit ist insbesondere die Teilnehmerinnenakquise. Die Auswertung verdeutlicht, dass die gemeinsame Akquise vielerorts gelingt: 32 Prozent der Teilnehmerinnen sind im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung in das Programm „Stark im Beruf“ eingestiegen, 20 Prozent ohne Zuweisung – also auf Vorschlag oder Empfehlung der Jobcenter. Drei Prozent der Teilnehmerinnen wurden durch Agenturen für Arbeit vermittelt. Insgesamt sind 55 Prozent aller Teilnehmerinnen durch die Arbeitsverwaltung auf das Programm aufmerksam gemacht worden und haben dieses begonnen.

Es zeigt sich aber auch: Die Intensität der Kooperation mit Jobcentern zur Teilnehmerinnenakquise ist durchaus unterschiedlich. So erreichen i. d. R. Kontaktstellen, die auf eine vielfältige Ansprache potenzieller Teilnehmerinnen abzielen, eher die Vorgaben des ESF-Outputindikators als Kontaktstellen, die ausschließlich mit Jobcentern kooperieren. Dies ist nicht verwunderlich, da mehr als eine Quelle für die Ansprache von Teilnehmerinnen besteht – neben Jobcentern wird beispielsweise in Migrantenselbstorganisationen oder Kindertagesstätten auf die Angebote der Kontaktstelle aufmerksam gemacht.

Viele „Stark im Beruf“-Kontaktstellen kooperieren darüber hinaus auch in der inhaltlichen Ausgestaltung des Angebots mit Jobcentern und Agenturen. Im Mittelpunkt steht dabei insbesondere das gemeinsame Fallmanagement, sprich eine partnerschaftliche Begleitung der Teilnehmerinnen. Kontaktstellen und Jobcenter tauschen sich regelmäßig über die Entwicklung der geförderten Mütter aus und diskutieren weitere Schritte, beispielsweise Finanzierungsoptionen von Anerkennungsverfahren von Qualifizierungen durch das Jobcenter oder die Möglichkeit weitergehender Qualifizierungsangebote, Weiterbildungsmaßnahmen oder Ausbildungskosten.

Jobcenter sehen einen starken Mehrwert des Programms „Stark im Beruf“ für die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe.

Jobcenter, die mit „Stark im Beruf“ vor Ort zusammenarbeiten, heben vor allem drei inhaltliche Ansätze der Arbeit der Kontaktstellen besonders hervor, die sich von anderen Maßnahmen der Erwerbsintegration absetzen:

1. Die alltagsintegrierte und niederschwellige Sprachförderung,
2. die soziale Integration und langfristige Begleitung sowie
3. die Peer-to-Peer-Beratung, also den Austausch der teilnehmenden Mütter untereinander gekoppelt mit einer guten Zielgruppenkenntnis der Beraterinnen und Berater (Abbildung 6).

4 Die Erkenntnisse, die in diesem Kapitel präsentiert werden, stützen sich auf die Auswertung des ESF-Monitorings, der durchgeführten Online-Befragungen unter allen Kontaktstellen im Programmverlauf, der Analyse der Sachberichte sowie der umgesetzten leitfadengestützten Interviews mit Kontaktstellen und kooperierenden Jobcentern.

2 Es geht nur zusammen – Kooperationen im Programm

Verknüpft mit der individuellen intensiven Beratung und Begleitung der Teilnehmerinnen bieten Kontaktstellen einen Mehrwert zum

Beratungsalltag der Jobcenter, den diese in der Regel so nicht leisten können, und ermöglichen eine Berufserprobung im geschützten Raum.

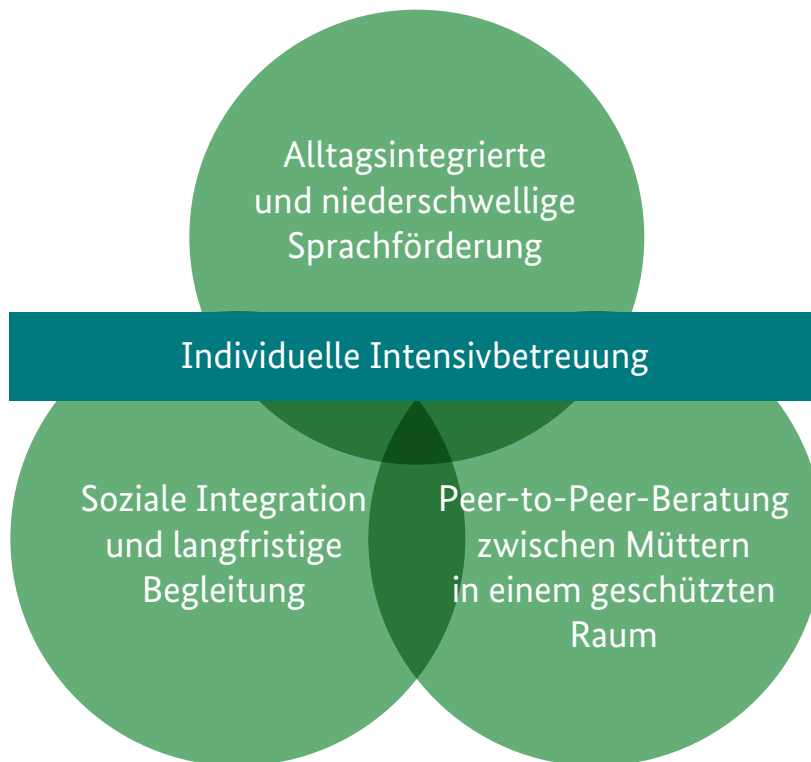


Abbildung 6: Zentraler Mehrwert der Kontaktstellen gegenüber anderen Maßnahmen aus Sicht der befragten kooperierenden Jobcenter

Quelle: Ramboll Management Consulting



„Die Kontaktstelle ist sehr viel näher und intensiver an den Müttern dran als das Jobcenter und erlebt diese ganz anders. Die Kontaktstelle kann die Erfahrungen mit den Teilnehmerinnen an das Jobcenter rückspiegeln, z. B. ob jemand sehr selbstständig ist, immer pünktlich kommt oder Durchsetzungskraft hat. Durch die Kontaktstelle wird den Fallmanagern in kurzer Zeit vermittelt, wo sind die Menschen, wo stehen sie und wo kann das Jobcenter aufsatteln, z. B. durch Qualifizierung oder Ausbildung.“

Stimme eines kooperierenden Jobcenters

Die Rückmeldungen aus den kooperierenden Jobcentern verdeutlichen, dass der Ansatz von „Stark im Beruf“ gerade für Kundinnen der Jobcenter relevant ist, die Schritt für Schritt an den Arbeitsmarkt herangeführt werden müssen. So berichten

die befragten Vertreter der Jobcenter, dass „Stark im Beruf“ oft die einzige Maßnahme darstellt, die für die besonderen Unterstützungsbedarfe der Klientinnen passend sei – auch um sie für weitere Maßnahmen oder spätere Qualifizierungen vorzubereiten.



„Die Zielgruppe könnte durch eine andere Maßnahme gar nicht erreicht werden, da es nichts Vergleichbares gibt. Durch die Kontaktstelle werden die Teilnehmerinnen auf den Weg gebracht und kommen danach oft mit sehr viel klareren Vorstellungen davon, was sie werden möchten oder wollen, auf die Fallmanager zu.“

Stimme eines kooperierenden Jobcenters

Die Kooperation mit Jobcentern gelingt durch kontinuierliche und transparente Abstimmung.

Eine gute Kooperation zwischen „Stark im Beruf“-Kontaktstellen und Jobcentern machen im Alltag drei Punkte aus:

1. Zu Beginn steht die gemeinsame Planung und Ausgestaltung des „Stark im Beruf“-Ansatzes .
2. Eine gemeinsame Bedarfsanalyse wird bestmöglich umgesetzt und die Konzeption des Projekts entsprechend bearbeitet.
3. Im Projektverlauf wird regelmäßig geprüft, ob Anpassungsbedarf besteht.

In allen drei Punkten sollte die Unterstützung durch die Leitungsebene und eine gute Kommunikation der Arbeit der Kontaktstellen an die Operative des Jobcenters bestehen.

Die Zusammenarbeit während des Projekts zeichnet sich im Idealfall durch eine enge und vertrauensvolle Kooperation aus. So berichten kooperierende Jobcenter davon, feste Ansprechpersonen für und bei den Kontaktstellen zu haben, die Durchwahl zu Fallmanagerinnen und -managern zu teilen, Besuche vor Ort umzusetzen oder aber in Steuerungsgruppen oder Jour Fixes eng im Austausch mit den Kontaktstellen zu sein.

Letztendlich gelingt das bereits angesprochene gemeinsame Fallmanagement der Teilnehmerinnen durch regelmäßige Fallbesprechungen oder Zwischen- bzw. Abschlussberichte zur Teilnehmerinnenentwicklung, die die Kontaktstellen für die Jobcenter erstellen.

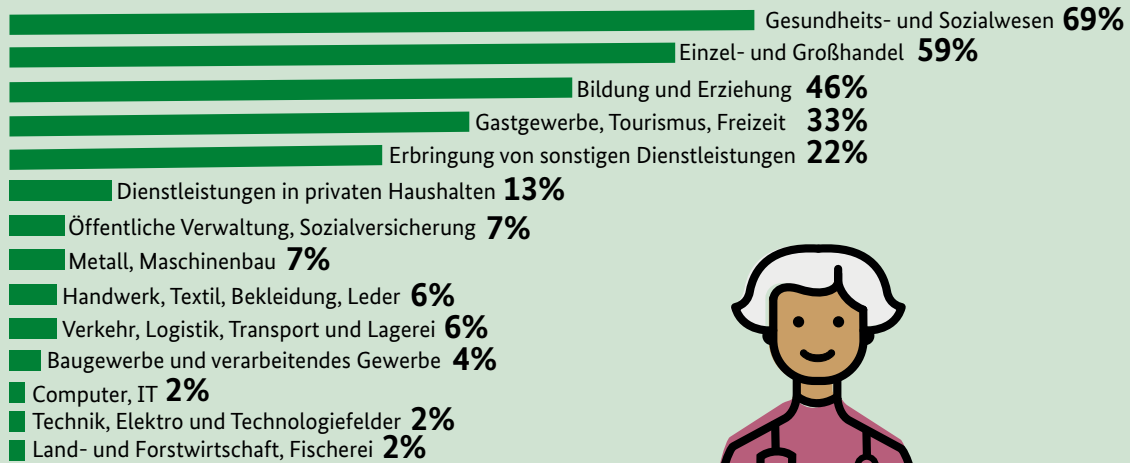


„Grundsätzlich bündelt eine zentrale Ansprechpartnerin im Jobcenter die Kommunikation zur Kontaktstelle und hat einen guten Überblick über das Projekt. Bei ganz konkreten Absprachen zu einzelnen Teilnehmerinnen kann auch der Fallmanager direkt per Mail oder telefonisch auf die Kontaktstelle zugehen oder umgekehrt.“

Stimme eines kooperierenden Jobcenters

2.2 Arbeitgeber im Fokus

Wichtigste Branchen der Zusammenarbeit



Mehrwert der Kooperation

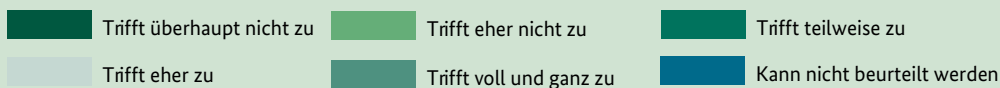
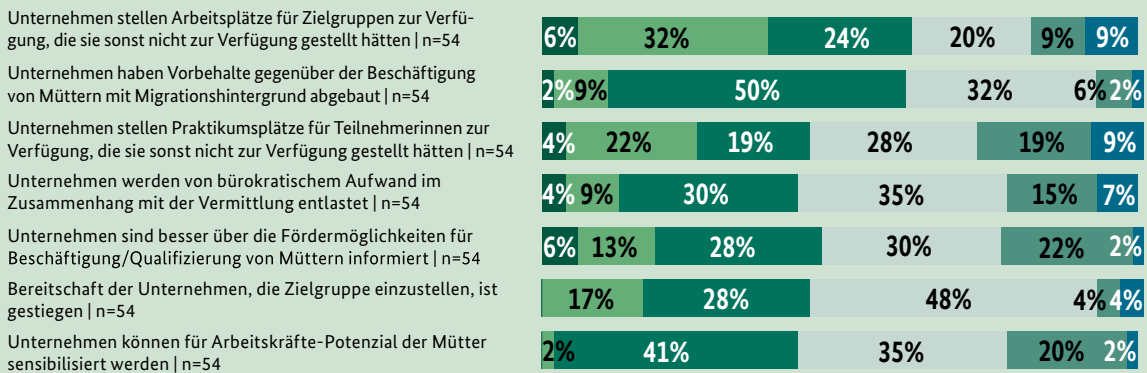
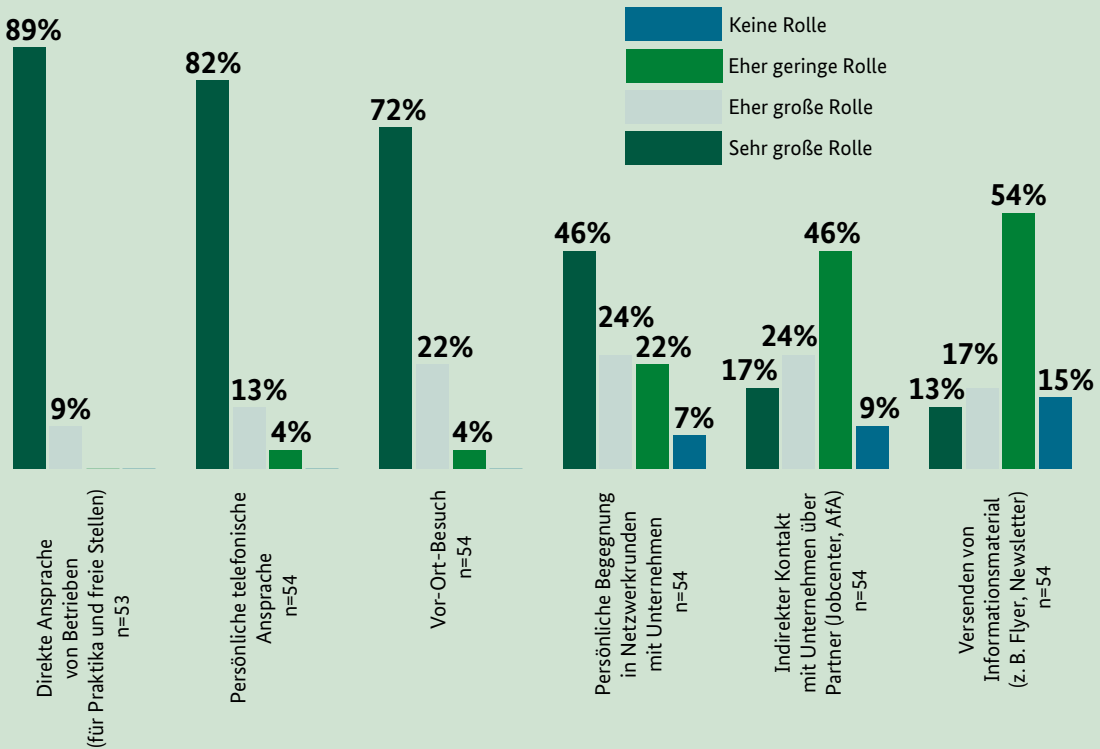


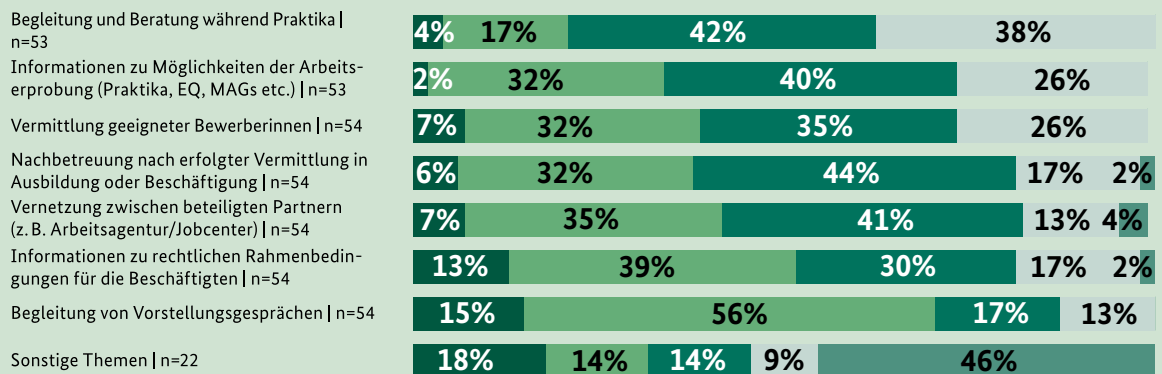
Abbildung 7: Überblick – Kooperation mit Arbeitgebern

Quelle: Aufbereitung der Ergebnisse der „Stark im Beruf“-Trägerbefragung vom Mai/Juni 2019 zu Unternehmenskontakten durch die Stiftung SPI, Darstellung: Ramboll Management Consulting; Anmerkung: Die Ergebnisse beruhen auf den Perspektiven der Kontaktstellen.

Relevante Aktivitäten in der Unternehmensansprache



Nachgefragte Unterstützungen von Unternehmen



Sehr selten
 Selten
 Häufig
 Sehr häufig
 Kann nicht beurteilt werden

Neben der Arbeitsverwaltung ist auch eine enge Kooperation mit der Wirtschaft ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Kontaktstellen.

Kontaktstellen, die laut ESF-Ergebnisindikator besonders erfolgreich sind, arbeiten stärker mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft zusammen. Wie die Zusammenarbeit gelingt, wird in Abbildung 7 zusammengefasst. Darunter fallen strategische Kooperationen mit Arbeitgebern, aber auch mit Verbänden. Während die Kooperationen mit Arbeitgebern insbesondere die Absprache zu

Ausbildungsplätzen, Schnuppertagen oder Praktika umfassen, werden durch Verbände gezielt Unternehmen über „Stark im Beruf“ informiert und angesprochen. Kooperationen finden insbesondere dann statt, wenn ein Branchenfokus auf die Arbeit der Kontaktstellen gelegt wird. Die wichtigsten Branchen der Zusammenarbeit sind laut Trägerbefragung neben dem Gesundheits- und Sozialwesen der Einzel- und Großhandel sowie der Bereich Bildung und Erziehung.



Fallbeispiel: Der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V. kooperiert mit Seniorenheimen

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

Zwei zentrale Erfolgsfaktoren charakterisieren die Zusammenarbeit:

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

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

Arbeiten Kontaktstellen mit der Wirtschaft zusammen, zeigen sich teilnehmerinnen- und strukturbezogene Erfolge.

Wirkungen aufseiten der Teilnehmerinnen liegen mit dem Beginn eines Praktikums, einer Ausbildung oder eines direkten Jobeinstiegs auf der Hand. Aber auch der Austausch mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern während Betriebsbesichtigungen oder Kontaktbörsen hilft Teilnehmerinnen dabei, ein besseres Verständnis von Berufsbildern und notwendigen Qualifikationen zu erhalten. Darüber hinaus können Mütter erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern schließen.

Arbeitgeber wiederum profitieren auf struktureller Ebene durch die Kooperation: Bei Interesse bieten Kontaktstellen beispielsweise Beratungen zur kultursensiblen Personalplanung oder der Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften unter Müttern mit Migrationshintergrund an. In der Online-Befragung der „Stark im Beruf“-Kontaktstellen wurde als Mehrwert der Kooperation für Unternehmen unter anderem genannt, dass Unternehmen für das Arbeitskräftepotenzial der Mütter sensibilisiert werden können, dass die Bereitschaft der Unternehmen steigt, die Zielgruppe einzustellen, und dass Unternehmen besser über die Fördermöglichkeiten für Beschäftigung bzw. Qualifizierung von Müttern informiert sind.

2.3 Partner im Sozialraum

Die Anerkennung von Abschlüssen und die Sprachförderung sind Themen, zu denen Kontaktstellen häufig im Sozialraum kooperieren.

Im Sozialraum kooperieren die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen mit vielfältigen Partnern. Gefragt nach den wichtigsten Partnerorganisationen für eine erfolgreiche Unterstützung der Teilnehmerinnen, wurden unter Akteuren im Sozialraum Anerkennungsberatungen (49 Prozent), Sprachkursträger (41 Prozent), Migrationsberatungsstellen (32 Prozent), Beratungsstellen für Frauen (30 Prozent), Bildungsträger (30 Prozent) sowie soziale Beratungsstellen (24 Prozent) besonders häufig in der Online-Befragung der Kontaktstellen benannt. Diese Nennungen spiegeln den breiten Unterstützungsbedarf der Teilnehmerinnen wider, wobei der Spracherwerb besonders oft im Fokus steht.





Mütter mit Migrationshintergrund
profitieren von „Stark im Beruf“

3 Mütter mit Migrationshintergrund profitieren von „Stark im Beruf“

„Stark im Beruf“ unterstützt Mütter mit Migrationshintergrund beim (Wieder-)Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt. So vielfältig und unterschiedlich die Potenziale und Unterstützungsbedarfe von Müttern mit Migrationshintergrund sind, so individuell ist die Begleitung der 90 geförderten „Stark im Beruf“-Kontaktstellen. Dabei bauen die Kontaktstellen auf Erfahrungswissen auf, das sie in der Unterstützung von Frauen,

Geflüchteten oder Auszubildenden gesammelt haben. Das ist einer der zentralen Erfolgsfaktoren von „Stark im Beruf“.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick, welche Voraussetzungen und Merkmale die Teilnehmerinnen mitbringen, welche Unterstützung sie im Programmverlauf erhalten und wo sie heute auf ihrem Weg der Arbeitsmarktintegration stehen.



3.1 Der Blick auf die teilnehmenden Mütter

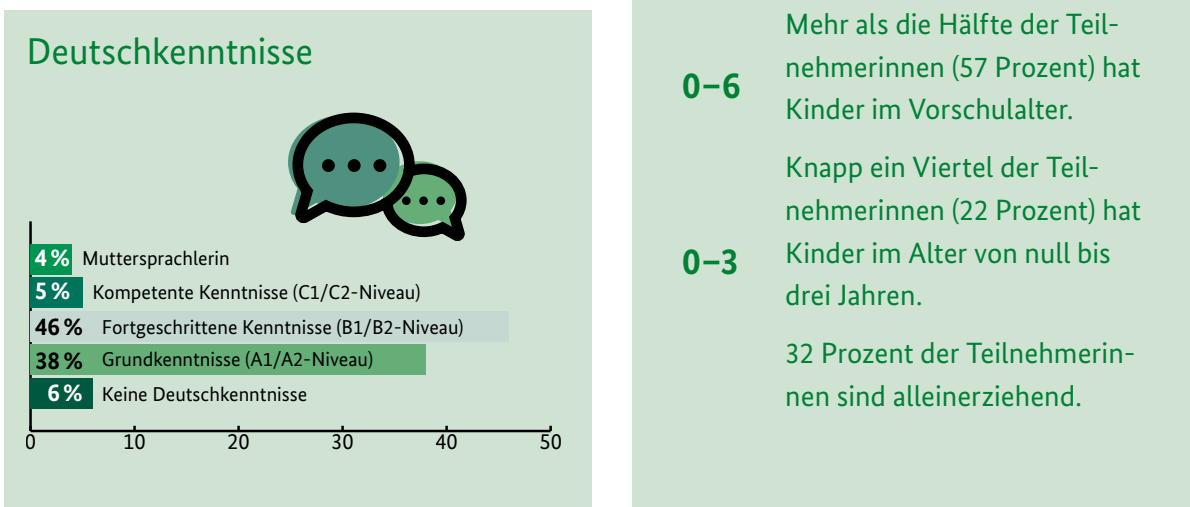
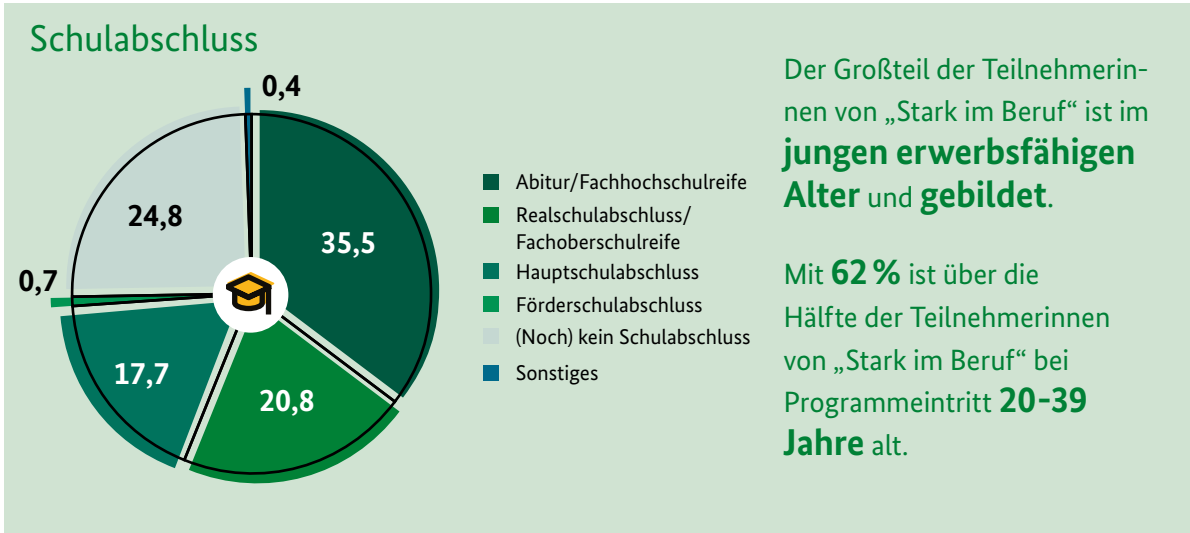


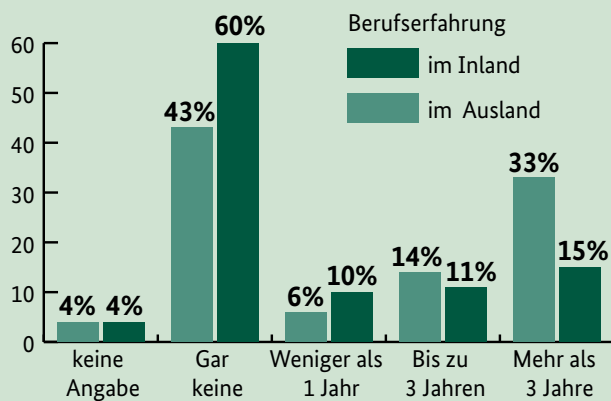
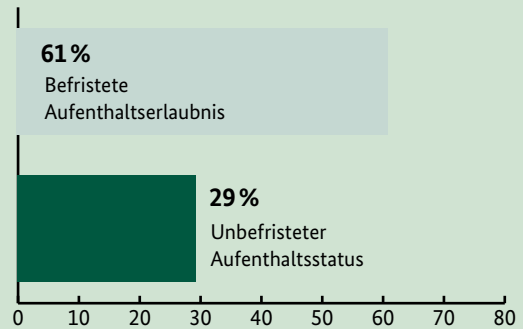
Abbildung 8: Die Teilnehmerinnen von „Stark im Beruf“ auf einen Blick

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021.
Eigene Darstellung Ramboll Management Consulting

Aufenthaltsstatus

Der Großteil der Teilnehmerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (61 Prozent) hat eine befristete Aufenthaltserlaubnis, davon die Hälfte (50 Prozent) aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen und fast ein Drittel (30 Prozent) aus familiären Gründen.

Fast ein Drittel (29 Prozent) lebt mit einem unbefristeten Aufenthaltsstatus in Deutschland.



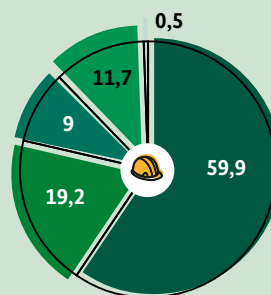
Berufserfahrung im In- und Ausland

33 Prozent waren bereits mehr als 3 Jahre im Ausland berufstätig, wenn sie in „Stark im Beruf“ einsteigen. Berufserfahrung in Deutschland haben fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen (60 Prozent) noch nicht gesammelt.

Berufserfahrung, die auf dem in- oder ausländischen Arbeitsmarkt vorliegt, entfallen insbesondere auf die Bereiche

- ☞ Sonstige Dienstleistungen **21%**
- ☞ Bildung und Erziehung **16%**
- ☞ Gastgewerbe, Tourismus oder Freizeit **12%**
- ☞ Gesundheits- und Sozialwesen **11%**

Berufsabschluss



Zuzug nach Deutschland

70% sind vor **2016** nach Deutschland gekommen und über **ein Drittel vor 2010**

- (Noch) keine abgeschlossene Berufsausbildung
- (Außer-)betriebliche Lehre/Ausbildung, Berufsfachschule, sonstige schulische BA
- Fachhochschulabschluss Bachelor/Diplom, Meisterbrief oder gleichwertiges Zertifikat
- (Fach-)Hochschulabschluss Master, Diplom-Universitätsstudiengang
- Promotion

„Stark im Beruf“ setzt an den individuellen Stärken und Unterstützungsbedarfen an, die Mütter mit Migrationshintergrund für den (Wieder-)Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt mitbringen.



Rund 16.000 Mütter mit Migrationshintergrund haben bislang an „Stark im Beruf“ teilgenommen; über 13.000 Mütter durchliefen das Programm komplett (Stand: September 2021).

Das ESF-Teilnehmendenmonitoring ermöglicht Einblicke in die Voraussetzungen und Merkmale, mit denen Mütter mit Migrationshintergrund in das Programm „Stark im Beruf“ einsteigen (Abbildung 8).

Das folgende Kapitel fasst die zentralen Erkenntnisse aus dem Teilnehmenden-Monitoring zusammen.⁵

Der Großteil der Teilnehmerinnen von „Stark im Beruf“ ist im jungen erwerbsfähigen Alter und gebildet. Durch passgenaue Begleitung – z. B. bei der Anerkennung ausländischer Bildungsab-

schlüsse – tragen die geförderten Kontaktstellen dazu bei, das Erwerbskräftepotenzial von Müttern mit Migrationshintergrund für den deutschen Arbeitsmarkt zu heben. Denn keine Teilnehmerin ist wie die andere.

Über die Hälfte der Teilnehmerinnen von „Stark im Beruf“ (62 Prozent) ist bei Programmeintritt 20 bis 39 Jahre alt und damit im jungen erwerbsfähigen Alter. Der Großteil von ihnen ist gebildet: Etwa ein Drittel der Teilnehmerinnen (36 Prozent) hat das Abitur oder die Fachhochschule abgeschlossen.⁶ Mehr als ein Drittel (39 Prozent) besitzt einen Real- (21 Prozent) oder Hauptschulabschluss (18 Prozent). Jede vierte Teilnehmerin (25 Prozent) hat (noch) keinen Schulabschluss erworben.

Berufsabschlüsse – unabhängig davon, ob anerkannt oder nicht – liegen bei Programmstart seltener vor als Schulabschlüsse: Knapp zwei Drittel der Teilnehmerinnen (60 Prozent) haben formal (noch) keine Berufsausbildung abgeschlossen, d. h. sie haben im Ausland keine Berufsausbildung durchlaufen oder diese wurde in Deutschland (noch) nicht anerkannt. 19 Prozent haben eine (außer-)betriebliche Lehre bzw. Ausbildung, eine Berufsfachschule oder eine sonstige schulische Berufsausbildung durchlaufen. Ein Fünftel (21 Prozent) besitzt einen Meisterbrief oder ein gleichwertiges Zertifikat oder einen (Fach-) Hochschulabschluss (Bachelor, Master bzw. Diplom oder Promotion).

Wenn die Teilnehmerinnen einen Schul- oder Berufsabschluss mitbringen, haben sie diesen ganz überwiegend (88 Prozent) im Ausland erworben. Rund drei Viertel der im Ausland erworbenen Abschlüsse sind (noch) nicht in Deutschland anerkannt (76 Prozent der Schul- und 73 Prozent der Berufsabschlüsse).

„Stark im Beruf“ unterstützt Mütter mit Migrationshintergrund dabei, erstmalig auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

In Übereinstimmung mit den im Ausland erworbenen Schul- und Berufsabschlüssen bringen die

⁵ Die zugrunde gelegten Daten basieren auf dem Datenbestand des ESF-Teilnehmendenmonitorings von „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021. Der Datenbestand enthält Angaben zu Teilnehmenden mit einem Programmstart innerhalb des Zeitraums 01.01.2015–01.09.2021.

⁶ Das Abitur bzw. die Fachhochschulreife wurde auf dem ersten (34 Prozent) oder zweiten (2 Prozent) Bildungsweg erworben.

meisten Teilnehmerinnen (53 Prozent) Berufserfahrungen aus dem Ausland mit. 33 Prozent waren bereits mehr als drei Jahre im Ausland berufstätig. Berufserfahrungen in Deutschland hat der Großteil der Teilnehmerinnen (60 Prozent) indessen noch nicht gesammelt.

Wenn Berufserfahrungen – auf dem in- oder ausländischen Arbeitsmarkt – vorliegen, entfallen diese insbesondere auf die Bereiche Bildung und Erziehung (16 Prozent), Gastgewerbe, Tourismus oder Freizeit (zwölf Prozent) oder Gesundheits- und Sozialwesen (elf Prozent). Sonstige Dienstleistungen machen 21 Prozent aus.

Die meisten Teilnehmerinnen besitzen eine eigene Migrationserfahrung nach Deutschland. Nur jede sechste Teilnehmerin ist überdies deutsche Staatsangehörige.

Ganz überwiegend sind die Teilnehmerinnen nicht in Deutschland geboren (93 Prozent), sondern selbst zugewandert. Der Großteil von ihnen lebt bereits mehrere Jahre in Deutschland: Ein Drittel (34 Prozent) ist vor 2010 nach Deutschland zugezogen, ein weiteres Drittel (36 Prozent) zwischen 2010 und 2015.⁷ 16 Prozent der Teilnehmerinnen besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Knapp zwei Drittel der Teilnehmerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (62 Prozent) haben eine befristete Aufenthaltserlaubnis, davon mehr als die Hälfte (57 Prozent) aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen und knapp ein Drittel (30 Prozent) aus familiären Gründen.⁸ Knapp ein Drittel (29 Prozent) der Teilnehmerinnen lebt mit einem unbefristeten Aufenthaltsstatus in Deutschland (Niederlassungserlaubnis oder Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU).⁹

Die Teilnehmerinnen von „Stark im Beruf“ benötigen eine Sprachförderung, die an ihrem individuellen Ausgangsniveau ansetzt.

Die Teilnehmerinnen bringen bei Programmeintritt unterschiedliche Deutschkenntnisse mit: Knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen (46 Prozent) besitzt bei Programmstart bereits fortgeschrittene Deutschkenntnisse¹⁰ (B1- oder B2-Niveau)¹¹, mehr als ein Drittel (38 Prozent) verfügt indessen über Grundkenntnisse (A1- oder A2-Niveau). Sechs Prozent starten ohne Deutschkenntnisse in das Programm.

Unterstützung in der Organisation der Kinderbetreuung ist für die meisten Teilnehmerinnen nicht nur eine Voraussetzung für den Schritt in Beruf und Ausbildung, sondern auch für die Teilnahme an „Stark im Beruf“.

64 Prozent der Teilnehmerinnen leben mit ein oder zwei Kindern unter 18 Jahren im Haushalt, 27 Prozent mit drei Kindern oder mehr.¹² Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen (57 Prozent) hat Kinder im Vorschulalter (null bis sechs Jahre), mehr als ein Viertel der Teilnehmerinnen (22 Prozent) hat Kinder im Alter von null bis drei Jahren. 32 Prozent der Teilnehmerinnen sind alleinerziehend.¹³

Die gesicherte Kinderbetreuung während der Teilnahme an „Stark im Beruf“ ist daher besonders wichtig. Viele Kontaktstellen ermöglichen eine Kinderbeaufsichtigung während der Projektteilnahme, andere Kontaktstellen unterstützen während der Begleitung die Mütter in der Suche nach Kitaplätzen – auch für eine gesicherte Betreuung für den Antritt einer Beschäftigung.

7 Zu 13 Prozent der Teilnehmerinnen, die nicht in Deutschland geboren sind, liegt keine Angabe über das Jahr des Zuzugs vor.

8 Der Monitor Familienforschung „Fachkräfte im Inland gewinnen – Erwerbspotenziale aus dem Familiennachzug“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beleuchtet die spezifische Situation von mitreisenden Partnerinnen und Partnern in Deutschland im Kontext der Fachkräftegewinnung: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/178490/monitor-familienforschung-ausgab-42-fachkraefte-im-inland-gewinnen-data.pdf> [letzter Abruf: 11.08.2021].

9 Der Aufenthaltsstatus wird im Rahmen einer freiwilligen Angabe im ESF-Teilnehmendenmonitoring erhoben.

10 Deutschkenntnisse umfassen die Sprach- und Lesekompetenz in der deutschen Sprache.

11 Wobei das B1-Niveau in der Praxis oft keine ausreichenden Sprachkenntnisse für den Berufseinstieg darstellt. Über B2-Sprachkenntnisse verfügen bei Programmeinstieg rund 14 Prozent.

12 Die Anzahl von Kindern unter 18 Jahren der Teilnehmerinnen, die im Haushalt leben, wird im Rahmen einer freiwilligen Angabe im ESF-Teilnehmendenmonitoring erhoben.

13 Das Alter der Kinder und die Erziehungssituation (alleinerziehend oder nicht alleinerziehend) werden im Rahmen einer freiwilligen Angabe im ESF-Teilnehmendenmonitoring erhoben.

„Stark im Beruf“ unterstützt viele Mütter mit Migrationshintergrund dabei, den Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit zu finanzieren und die Abhängigkeit von Sozialleistungen zu beenden. Die geförderten Kontaktstellen erreichen aber auch Mütter außerhalb des Hilfesystems der Arbeitsverwaltung.

Mit Blick auf die Zielstellung von „Stark im Beruf“ überrascht wenig, dass so gut wie alle Teilnehmerinnen (98 Prozent) bei Programmeintritt nicht erwerbstätig sind. Drei Viertel der Teilnehmerinnen (75 Prozent) beziehen Arbeitslosengeld II, das heißt Leistungen vom Jobcenter. Ein vergleichsweise geringer Anteil erhält Leistungen von der Agentur für Arbeit (Arbeitslosengeld I, drei Pro-

zent) bzw. gleichzeitig Arbeitslosengeld I und II (ein Prozent). Gut ein Fünftel (21 Prozent) steht weder im Leistungsbezug der Agentur für Arbeit noch des Jobcenters und ist der sogenannten Stillen Reserve zuzuordnen.

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen (61 Prozent) stand vor „Stark im Beruf“ mit dem Jobcenter bzw. der Agentur für Arbeit für die Arbeitssuche (30 Prozent), Weiterbildungen bzw. Qualifizierungen (14 Prozent) oder beides (Arbeitssuche und Weiterbildungen bzw. Qualifizierungen, 17 Prozent) in Kontakt. Mehr als ein Viertel (28 Prozent) nutzte die Unterstützungsangebote der Arbeitsverwaltung bisher hingegen nicht.¹⁴

3.2 Unterstützung der Teilnehmerinnen im Programmverlauf

Kontaktstellen haben über die Jahre Erfolgsfaktoren identifiziert, mit denen die Kontaktstellen die Mütter auf ihrem Weg in Arbeit und Ausbildung begleiten.¹⁵

„Stark im Beruf“ zeichnet sich durch niedrigschwellige und individuelle Angebote aus, die Mütter mit Migrationshintergrund ganzheitlich unterstützen. Besonders erfolgreich ist die Kombination von Kompetenzfeststellung, Einzel- und Gruppencoaching, Sprachtraining und sozialpädagogischer Begleitung – gekoppelt mit betreuten Praktika zur Berufserprobung.



Abbildung 9: Erfolgsfaktoren der Anamnese und Kompetenzfeststellung

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

14 Zu elf Prozent der Teilnehmerinnen liegt keine Angabe über die bisherige Nutzung des Jobcenters / der Bundesagentur für Arbeit vor.
15 Die Erkenntnisse, die in diesem Kapitel präsentiert werden, stützen sich auf die Auswertung des ESF-Teilnehmendenmonitorings von „Stark im Beruf“ (Stand: 01.09.2021), der durchgeführten Online-Befragung unter allen Kontaktstellen sowie der Analyse der Sachberichte.

Der Großteil der Mütter, die in „Stark im Beruf“ einsteigen, erhält zu Beginn eine umfassende Kompetenzfeststellung. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen arbeiten die Kontaktstellen die individuellen Potenziale, Ziele und Herausforderungen für die Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung heraus. Berufliche Qualifikationen

und Erfahrungen stehen im Fokus genauso wie familiäre und private Hintergründe. Die umfassende Anamnese geht über das Profiling von Jobcentern und Arbeitsagenturen hinaus und ist Ausgangspunkt für die sich anschließende, passgenaue Begleitung durch die Kontaktstellen.

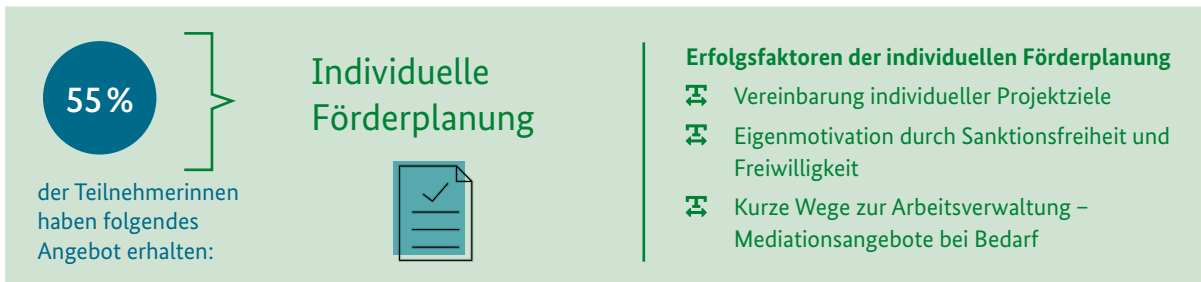


Abbildung 10: Erfolgsfaktoren der individuellen Förderplanung

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

Motivation ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeitsmarkintegration. Viele Teilnehmerinnen starten mit großen Ambitionen in „Stark im Beruf“ und sind auf dem Weg in Arbeit und Ausbildung häufig mit langwierigen Prozessen (wie etwa bei der Anerkennung ausländischer

Qualifikationen) und auch Rückschlägen konfrontiert. Mit individuellen Zielvereinbarungen und meist freiwilligen, sanktionsfreien Angeboten fördern die Kontaktstellen die Eigenmotivation und damit den langen Atem der Mütter und begleiten sie Schritt für Schritt.



Abbildung 11: Erfolgsfaktoren der beruflichen Orientierung und Beratung

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

Viele Teilnehmerinnen sammelten vor „Stark im Beruf“ noch keine Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Programm erhalten sie Informationen und praktische Einblicke in Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten ihrer

Region. Praktika oder Hospitationen sind abgestimmt auf die individuelle Ausgangslage und die persönlichen Ziele der Mütter und befähigen sie, selbstständig auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu agieren und Berufsperspektiven zu ergreifen.

3 Mütter mit Migrationshintergrund profitieren von „Stark im Beruf“



Abbildung 12: Erfolgsfaktoren der Sprachförderung

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

Berufs- und alltagsintegrierte Sprachangebote flankieren die Teilnehmerinnen sehr häufig in den „Stark im Beruf“-Projekten. Mit Binnendifferenzierung und individuellen Lernaufgaben gehen die Kontaktstellen auf die unterschiedlichen

Sprachvoraussetzungen der Teilnehmerinnen ein. Bei niedrigschwelligen Angeboten wie etwa Sprachcafés, aber auch begleiteten Praktika und Hospitationen verfestigen die Mütter ihre Deutschkenntnisse in Alltag und Beruf.



Abbildung 13: Erfolgsfaktoren des Einzel- und Gruppencoachings

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

Damit teilnehmende Mütter ihre beruflichen und privaten Ziele erreichen, müssen sie sich ihrer eigenen Stärken, aber auch Grenzen bewusst sein und auf soziale und unterstützende Netzwerke vor Ort zugreifen können. Die geförderten Kontaktstellen arbeiten ressourcenorientiert und vernet-

zen die Mütter untereinander, bringen sie in Kontakt zu ehemaligen Teilnehmerinnen und erkunden mit ihnen den Sozialraum. So können sich Teilnehmerinnen im Peer-to-Peer-Ansatz gegenseitig beraten und Unterstützungsnetzwerke aufbauen.



Abbildung 14: Erfolgsfaktoren des Bewerbungstrainings und Coachings

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

Der Großteil der Teilnehmerinnen von „Stark im Beruf“ nutzt eine intensive Unterstützung der Kontaktstellen beim Bewerbungsprozess. In EDV-Trainings und gezielten Coachings lernen die

Mütter, geeignete Stellenangebote zu recherchieren, Bewerbungsmappen zu erstellen und bei Vorstellungsgesprächen überzeugend gegenüber potenziellen Arbeitgebern aufzutreten.

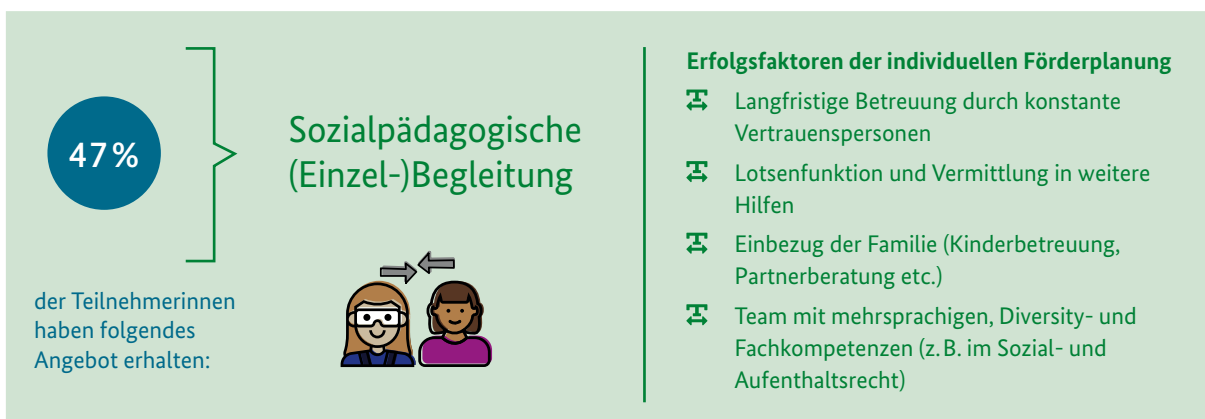


Abbildung 15: Erfolgsfaktoren der sozialpädagogischen Begleitung

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021 sowie Aufbereitung der Sachberichte durch Ramboll Management Consulting

Der Einstieg in Arbeit und Ausbildung bedeutet für viele Mütter mit Migrationshintergrund ein Ausbalancieren von beruflichen, familiären und persönlichen Ambitionen und Anforderungen. Bei „Stark im Beruf“ finden die Mütter konstante Ansprech- und Bezugspersonen, die kultursensibel, qualifiziert und häufig auch mehrsprachig auf ihre individuellen Bedarfe eingehen – und ihnen auch nach der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung begleitend zur Seite stehen.

tern mit Migrationshintergrund tiefgreifend – durch Kontaktbeschränkungen war ein Ankommen in Ausbildung und Beruf oft schwierig. Die geförderten Kontaktstellen reagierten mit Engagement, Flexibilität und Kreativität, um die Herausforderungen zu meistern und sich ergebende Chancen zu nutzen.

Die Corona-Pandemie veränderte die Ausgangslage für die Arbeitsmarktintegration von Müt-

tern mit Migrationshintergrund tiefgreifend – durch Kontaktbeschränkungen war ein Ankommen in Ausbildung und Beruf oft schwierig. Die geförderten Kontaktstellen reagierten mit Engagement, Flexibilität und Kreativität, um die Herausforderungen zu meistern und sich ergebende Chancen zu nutzen.

Im Zuge der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen mussten Präsenzangebote ausgesetzt bzw. auf digitale Formate umgestellt werden. Dies betraf die geförderten Kontaktstellen genauso wie weitere wichtige Anlaufstellen (z. B. Behör-

den). Sprachbarrieren, aber auch fehlende technische Ausstattung hemmten für viele Mütter den Zugang zu Online-Angeboten. Geschlossene Kitas und Schulen brachten zudem neue Herausforderungen bei der Organisation von Kinderbetreuung und Homeschooling und die verunsicherte wirtschaftliche Lage resultierte in vermehrten Absagen von Praktika und Einstellungsstopps. Darüber hinaus fanden nur wenig neue Teilnehmerinnen den Weg über Jobcenter in die Projekte – denn vielerorts waren Jobcenter geschlossen.

Mit Engagement, Flexibilität und Kreativität gelang es den Kontaktstellen, den niedrigschwelligen und vertrauensbasierten Ansatz von „Stark im Beruf“ fortzuführen, die zusätzlichen Hilfebedarfe der Teilnehmerinnen aufzufangen und ihre

Erwerbsmotivationen aufrechtzuerhalten. Beispielsweise stellten Kontaktstellen technische Mittel (z. B. Laptops) zur Verfügung oder boten Technischulungen für Teilnehmerinnen und Mitarbeitende an. Zusätzlich klärten sie umfassend über die aktuelle Pandemie-Situation auf und erarbeiteten gemeinsam mit den Teilnehmerinnen Strategien zum Selbststudium, zur Familienorganisation und zum Stärken der eigenen Resilienz.

Die Kontaktstellen meisterten damit nicht nur die aktuelle Situation, sondern erschlossen auch nachhaltige Potenziale – z. B. die Stärkung von Medien- und Digitalkompetenzen der Mütter und erleichterte Zugänge für Mütter in ländlichen Gebieten oder mit Mobilitätseinschränkungen.

3.3 Hier stehen die Teilnehmerinnen nach „Stark im Beruf“

Ein Blick auf die Zahlen zeigt deutlich: Vielen Müttern mit Migrationshintergrund gelingt mit „Stark im Beruf“ der (Wieder-)Einstieg in Arbeit und Ausbildung.

Das Monitoring der Servicestelle im ESF-Bundesprogramm gibt Auskunft über die Wirkungen von „Stark im Beruf“ in der Gesamtlaufzeit: Rund zwei Drittel der 13.247 Teilnehmerinnen, die das Programm vollständig durchlaufen haben, haben einen Erwerbsfokus, d. h. sie sind in Beschäftigung, haben eine Qualifizierung oder ein Praktikum aufgenommen oder ihre Qualifikationen wurden anerkannt. 32 Prozent sind (sozialversicherungspflichtig) beschäftigt, selbstständig oder machen eine schulische oder berufliche Ausbildung (Abbildung 16) oder wechselten von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

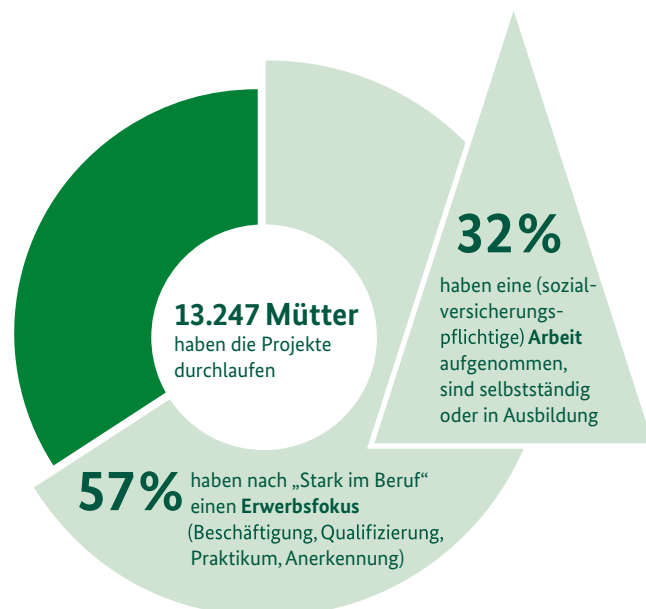


Abbildung 16: Hier stehen die Teilnehmerinnen nach „Stark im Beruf“

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021. Eigene Darstellung: Ramboll Management Consulting

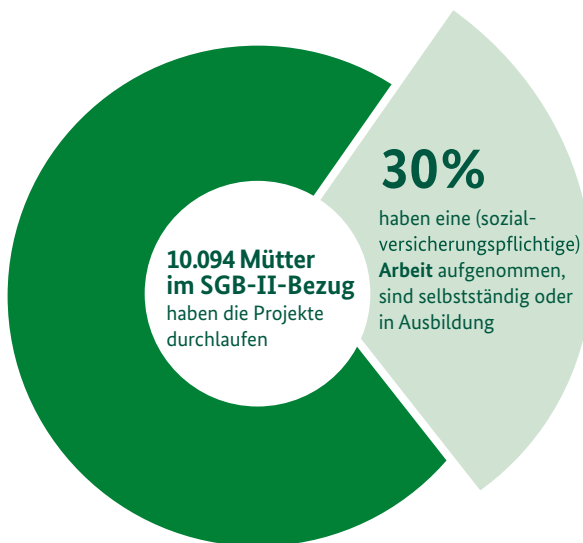


Abbildung 17: Hier stehen Teilnehmerinnen im SGB-II-Bezug nach „Stark im Beruf“

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021. Eigene Darstellung: Ramboll Management Consulting

11.972 Mütter (75 Prozent der Teilnehmerinnen) bezogen bei Einstieg in „Stark im Beruf“ Arbeitslosengeld II.¹⁶ 84 Prozent von ihnen haben am Programm teilgenommen. Fast einem Drittel (30 Prozent) gelang es, nach Projektende ihren Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit zu finanzieren bzw. die Abhängigkeit von Sozialleistungen zu beenden (Abbildung 17).

Die Kontaktstellen sind nicht nur bei der Vermittlung in Arbeit und Ausbildung erfolgreich. Sie führen Mütter mit Migrationshintergrund auch in kleinen Schritten an den deutschen Arbeitsmarkt heran, stärken ihre soziale Integration – und bieten eine langfristige Betreuung.

Mütter mit Migrationshintergrund profitieren von „Stark im Beruf“ auch über die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung hinaus. Die meisten Teilnehmerinnen gewinnen laut Aussagen der Kontaktstellen an Wissen, Kompetenzen und Selbstvertrauen, um erfolgreich den Weg ins Erwerbsleben zu beschreiten. Erfolge der Teilnehmerinnen über die Arbeitsmarktintegration hinaus werden in Abbildung 18 zusammengefasst:



16 Weitere 138 Mütter (1 Prozent) bezogen bei Einstieg in „Stark im Beruf“ gleichzeitig Arbeitslosengeld I und II.

3 Mütter mit Migrationshintergrund profitieren von „Stark im Beruf“

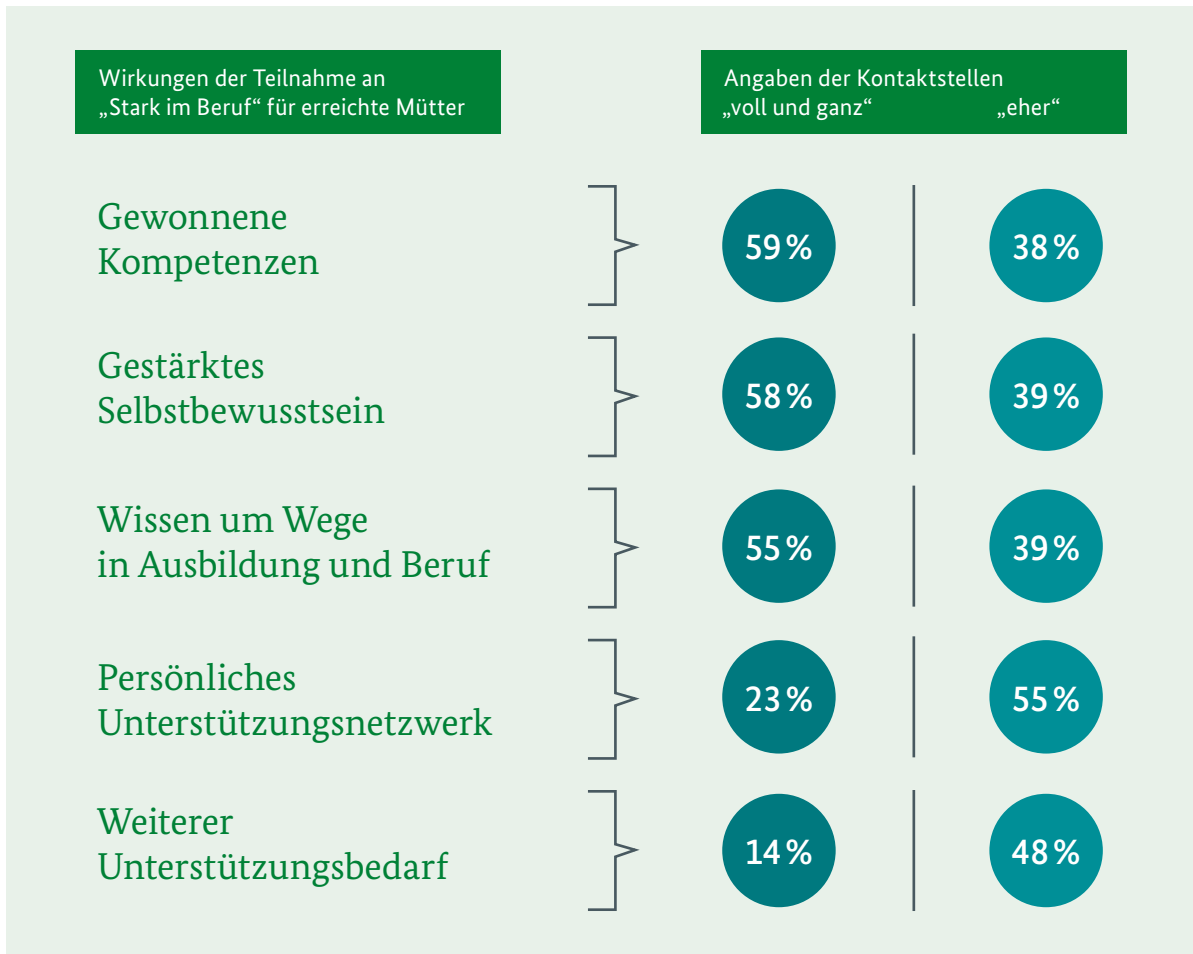


Abbildung 18: Rückmeldungen der befragten Kontaktstellen (n=69) zu Wirkungen der Teilnahme an „Stark im Beruf“ für erreichte Mütter

Frage: Wenn Sie an Ihre ehemaligen Teilnehmerinnen denken, inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?;
 Filter: Antworten von Kontaktstellen, die mit ihren Teilnehmerinnen vier Wochen nach Teilnahmeende noch in Kontakt sind

Quelle: Monitoring – Auswertung des Teilnehmendenmonitorings im ESF-Programm „Stark im Beruf“ vom 01.09.2021. Eigene Darstellung: Ramboll Management Consulting

Neben einem konkreten Berufseinstieg wird somit auch der Weg in die Erwerbstätigkeit unterstützt – z. B. durch die Vorbereitung auf eine Qualifizierung oder eine weitere Maßnahme. Bei vielen Teilnehmerinnen besteht laut Aussage der Kontaktstellen entsprechend nach Projektende weiterhin Unterstützungsbedarf – vor allem bei geringen Sprachkenntnissen oder fehlenden beruflichen Erfahrungen.

Umso wichtiger ist der Ansatz der langfristigen Begleitung der Teilnehmerinnen durch die Kontaktstellen: Über die Hälfte (57 Prozent) der befragten Kontaktstellen bleibt mit mindestens der Hälfte der Teilnehmerinnen vier Wochen nach Teilnahmeende in Kontakt – 35 Prozent berichten dies für weniger als die Hälfte der Teilnehmerinnen. Nur fünf Prozent der befragten Kontaktstellen geben an, keinen Kontakt mehr zu pflegen.

3 Mütter mit Migrationshintergrund profitieren von „Stark im Beruf“





Langfristiger Fokus auf Mütter mit
Migrationshintergrund

Gespräche mit kooperierenden Jobcentern im Programm verdeutlichen die hohe Relevanz des Grundgedankens von „Stark im Beruf“ – Mütter mit Migrationshintergrund in die Erwerbstätigkeit zu begleiten – auch nach 2022.¹⁷

Die befragten Kontaktstellen geben auch an, sich langfristig für Mütter mit Migrationshintergrund einsetzen zu wollen. Dies soll sowohl durch weiter bestehende Netzwerke als auch durch die aktive Suche nach zukünftigen Finanzierungswegen geschehen.



„Die Zielgruppe bleibt weiter relevant. Die Vermittlung der Kundinnen und Kunden hat für das Jobcenter die oberste Priorität und das ist mit dieser Zielgruppe [oft] nicht möglich, sie sind nicht greifbar mit ihrem aktuellen Stand. ‚Stark im Beruf‘ ist die einzige Maßnahme, wo eine Zuweisung möglich war.“

Stimme eines kooperierenden Jobcenters

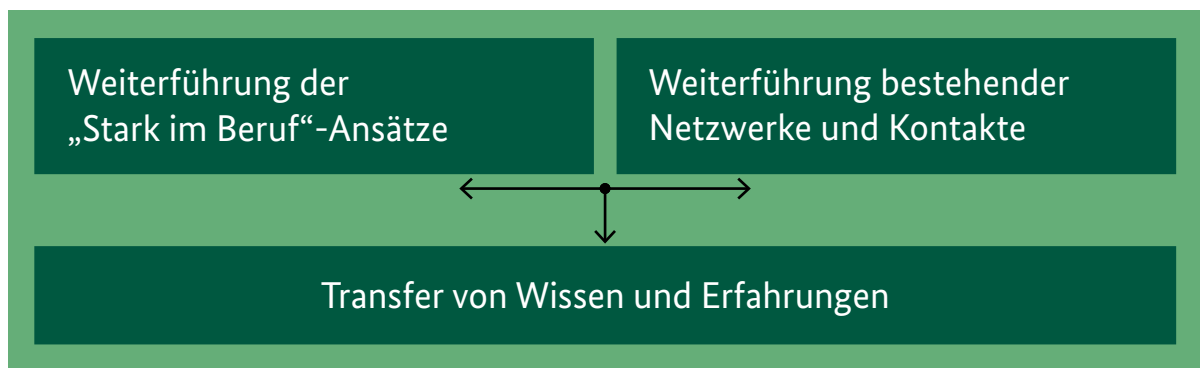


Abbildung 19: Transferstrategien der Kontaktstellen „Stark im Beruf“

Quelle: Online-Befragung der Kontaktstellen durch Ramboll Management Consulting

4.1 Weiterführung der „Stark im Beruf“-Ansätze

Kontaktstellen setzen sich bereits vor Programmende mit dem Transfer ihrer Ansätze auseinander.

Im Frühjahr 2021 planen 73 Prozent der Kontaktstellen eine Verstetigung ihrer Projektansätze. Dabei wird in verschiedene Richtungen gedacht: die Verstetigung von Ansätzen in der Logik der Bundesagentur für Arbeit, der Transfer in weitere Finanzierungsformen (wie den ESF auf Bundes- und Landesebene) oder aber die Diskussion von kommunalen Plan- oder Projektstellen für Beraterinnen und Berater der Kontaktstellen.

Für die Kooperation mit der Arbeitsverwaltung sind Kontaktstellen bereits gut aufgestellt: So geben 68 Prozent der befragten Kontaktstellen an, bereits eine Trägerzulassung gemäß AZAV¹⁸ zu besitzen. 35 Prozent verfügen zudem über eine Maßnahmenzulassung gemäß § 45 und § 81 SGB III, acht Prozent planen dies.

Manche Träger haben sich bereits auf den Weg gemacht, Ansätze aus „Stark im Beruf“ zu verstetigen – ein Fallbeispiel:

¹⁷ Die Erkenntnisse, die in diesem Kapitel präsentiert werden, stützen sich auf die Auswertung der durchgeführten Online-Befragungen sowie der umgesetzten leitfadengestützten Interviews mit Kontaktstellen und kooperierenden Jobcentern.

¹⁸ Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung



Die Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung mbH (GEBA) Münster verstetigt die erfolgreiche Arbeit aus „Stark im Beruf“ auf vielfältigen Wegen:

- **Finanzierung des Coachings „Familie und Beruf“ und des Kurses „Tür zu Arbeit und Beruf“ über Gutscheine (Jobcenter/Agentur für Arbeit)**
Individuelle Begleitung für Mütter mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg ins Berufsleben durch Berufsorientierung, ganzheitliche Beratung, berufsbezogene Sprachförderung, begleitete Erprobungen und Vermittlung sowie Nachbetreuung
- **Kommunale Mittel (Sozialamt)**
Finanzierung der Kinderbetreuung für das niedrigschwellige Sprachangebot
- **NRW-Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ beim Kommunalen Integrationszentrum Münster**
Finanzierung des Konzeptes der arbeits- bzw. ausbildungsplatzintegrierten Sprachförderung
- **Eigenmittel der GEBA und Fremdmittel der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner**
Finanzierung der Wissensvermittlung zum entwickelten Beratungskonzept „Systemisch in Arbeit für Mütter mit Migrationshintergrund und deren Familien“ und zum Familienorganisationssystem (FAMOS)



„Das Alleinstellungsmerkmal von ‚Stark im Beruf‘ ist, dass so viel möglich ist. Unsere standardisierten Maßnahmen [in Jobcentern] sind sehr speziell auf einen Aspekt, wie zum Beispiel berufliche Orientierung und vielleicht auch schon eine Fachrichtung, ausgerichtet.“

Stimme eines kooperierenden Jobcenters

Mit Blick nach vorne sollte insbesondere die Niederschwelligkeit und individuelle Ausgestaltung beibehalten werden. Gefragt nach den Alleinstellungsmerkmalen von „Stark im Beruf“, stellen Kontaktstellen die Kombination aus der Intensivbetreuung der Teilnehmerinnen gekoppelt mit der individuellen Ausgestaltung der Unterstützung in den Vordergrund. Kooperierende Jobcenter schätzen diesen Ansatz sehr, sind aber in ihrer Finanzierungspraxis an standardisierte Maßnahmen gebunden. Wenn Jobcenter, die mit „Stark im Beruf“ kooperieren, befragt werden, welche der erprobten Ansätze unabhängig von der Finanzierung fortgesetzt werden sollten, kom-

men sie zu folgendem Ergebnis (siehe Abbildung 20): Ein niedrigschwelliges Angebot für Migrantinnen in Familienverantwortung, das individuelles Coaching, soziale Integration und alltagsintegrierten Sprachgebrauch miteinander verbindet. Dies könnte aus Sicht der Interviewpartnerinnen auch für Jobcenter interessant sein, die bislang nicht mit „Stark im Beruf“ kooperieren.

Dabei sprechen sich interviewte Jobcenter dafür aus, dass Maßnahmen nicht nur für Mütter, sondern auch für Frauen ohne familiäre Verantwortung geöffnet werden könnten.

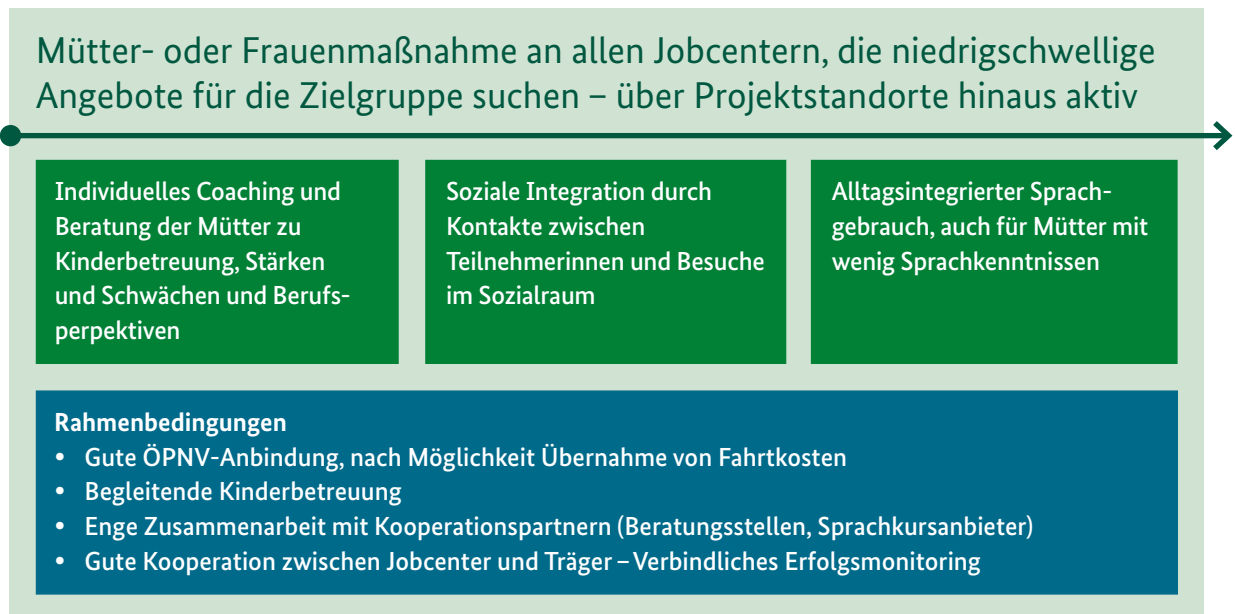


Abbildung 20: Bestmögliche Weiterführung der „Stark im Beruf“-Ansätze aus Sicht der Jobcenter¹⁹

Quelle: Ramboll Management Consulting

4.2 Weiterführung bestehender Netzwerke und Kontakte

Netzwerke zur Unterstützung der Zielgruppe bleiben bestehen.

Durch das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“ wurden vor Ort Netzwerke zur Unterstützung von Müttern mit Migrationshintergrund angestoßen oder verstetigt. 84 Prozent der befragten Kontakt-

stellen geben an, langfristig ihre Netzwerkarbeit weiterzuführen oder dies zu planen. Gefragt nach den relevantesten Kooperationspartnerinnen und -partnern für langfristige Kontakte, bestätigt sich das Bild der relevantesten Kooperationspartnerinnen und -partner im Programm.

Arbeitsverwaltung

Die Arbeitsverwaltung ist auch langfristig einer der wichtigsten Partner, um Mütter im SGB-II- bzw. ALG-Bezug zu erreichen: 95 Prozent aller befragten Kontaktstellen planen die weitere Kooperation mit der Strukturebene der Arbeitsverwaltung, 79 Prozent mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und 64 Prozent mit der

praktischen Ebene der Arbeitsverwaltung (z. B. Fallmanagerinnen und -manager).

Im Fokus der zukünftigen Zusammenarbeit stehen laut befragten Kontaktstellen insbesondere die Diskussion weiterer Maßnahmen für die Zielgruppe sowie die Akquise von Teilnehmerinnen für mögliche Maßnahmen.

19 Die Übernahme von Fahrtkosten ist in der aktuellen „Stark im Beruf“-Förderung nicht möglich.

Arbeitgeber

Auch etablierte Wirtschaftskontakte werden gehalten: 60 Prozent der befragten Kontaktstellen möchten auch zukünftig die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern beibehalten, 38 Prozent mit Unternehmensverbänden und Kammern.

Ziel ist laut befragten Kontaktstellen die Pflege persönlicher Beziehungen und die Diskussion zu Informations-, Beratungs- und Austauschbedarfen von Arbeitgebern.

Sozialraum

Im Sozialraum zeigt sich, wie relevant die direkte Unterstützung der Zielgruppe auch langfristig ist. So geben befragte Kontaktstellen an, zu 81 Prozent weiterhin Kontakte zu Beratungsstellen wie dem IQ-Netzwerk oder den Migrationsberatungsstellen zu pflegen, 72 Prozent behalten Kontakte zu Integrationsinitiativen bei, 62 Prozent zu Bildungsträgern. Auch Migrantenselbstorganisationen sind für 59 Prozent der befragten Kontaktstellen ein wichtiger langfristiger Partner,

gefolgt von Familienzentren und Kitas (52 Prozent).

Im Sozialraum steht der direkte Kontakt zur Zielgruppe im Fokus. So geben befragte Kontaktstellen an, sich über Nachbarschaftszentren direkt mit Müttern vernetzen zu wollen. Die langfristige Kooperation mit Kitas und Familienzentren soll langfristig die Absicherung der Kinderbetreuung von Müttern mit Migrationshintergrund anstoßen.

4.3 Transfer von Wissen und Erfahrungen

Kontaktstellen bleiben ein wichtiger Multiplikator für die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Migrationshintergrund.

Die „Stark im Beruf“-Kontaktstellen geben an, Lernpunkte aus „Stark im Beruf“ bei der Begleitung von zugewanderten Müttern auf andere Aktivitäten des Trägers zu übertragen und so die Zielgruppe in diversen Angeboten verstärkt anzusprechen.

Über die Trägergrenzen hinaus teilen Kontaktstellen in ihrem Netzwerk Beispiele guter Praxis oder geben bei Bedarf Hinweise zur Fallberatung. Darüber hinaus sind Kontaktstellen an diversen Netzwerken, zum Beispiel dem „Runden Tisch beruflicher (Wieder-)Einstieg“ in Hamburg oder den Bündnissen für Familie (z. B. Heidelberg) vertreten.

Die Organisationsentwicklung des eigenen Trägers oder partnerschaftlich verbundener Organisationen unterstützen Kontaktstellen punktuell über die Verankerung kultursensibler Vorgehensweisen in den Leitlinien, die Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kultur- und Gendersensibilität oder die Einführung von interkulturellen Tagen.





Die ganzheitliche Unterstützung
macht „Stark im Beruf“ aus

Der ganzheitliche Ansatz von „Stark im Beruf“ macht den Erfolg aus.

Im ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ erhalten Teilnehmerinnen eine auf sie zugeschnittene Unterstützung. Dieser Ansatz unterscheidet sich von rein modularen Angeboten (Abbildung 21).

So begreifen die Kontaktstellen die Förderung des Erwerbsfokus der Teilnehmerinnen nicht nur als fachliche Qualifikation – vielmehr setzen sie beim Selbstbild der Teilnehmerinnen an: Durch eine tiefgehende Kompetenzfeststellung werden gemeinsam mit den geförderten Müttern ihre

Stärken und Unterstützungsbedarfe herausgearbeitet. Besonders betont werden dabei nicht nur bestehende Kompetenzen fachlicher Natur, sondern auch sogenannte weiche Kompetenzen wie Empathie, Organisationstalent oder soziale Intelligenz. Durch dieses Vorgehen wird das Selbstvertrauen der geförderten Mütter gestärkt und hiermit die Grundlage für den Weg in die Erwerbstätigkeit gelegt. Je nach Ergebnis der Kompetenzfeststellung werden die Schwerpunkte der Unterstützung festgelegt: Dabei wird sowohl die soziale als auch die berufliche Integration gestärkt. Gekoppelt sind alle Ansätze in der Regel mit alltagsintegrierter Sprachförderung, Gruppen- und Einzelcoachings sowie Peer-to-Peer-Angeboten.

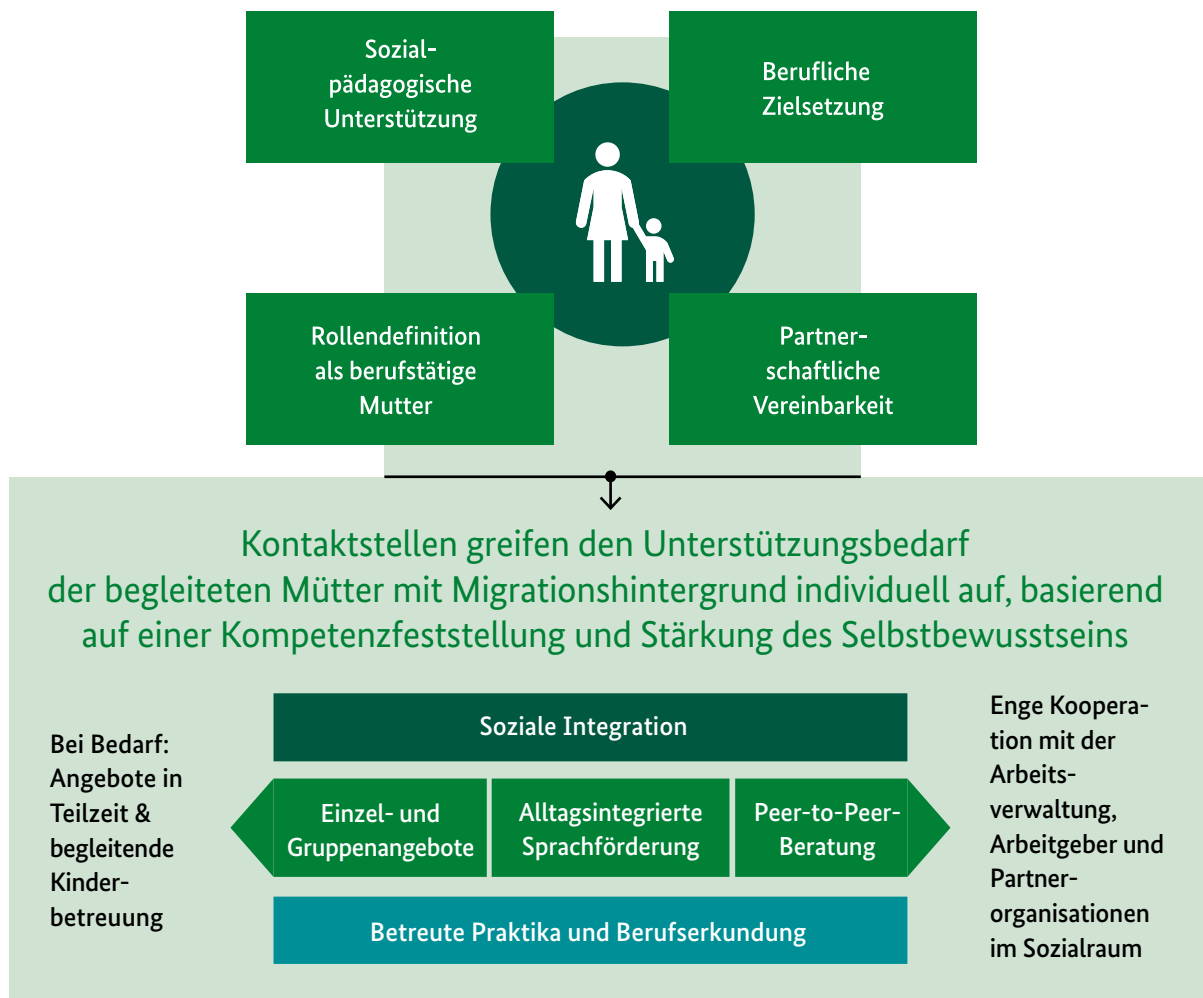


Abbildung 21: Ganzheitlichkeit macht das Programm „Stark im Beruf“ aus

Quelle: Ramboll Management Consulting

Werden Teilnehmerinnen berufstätig, verschiebt sich auch die sogenannte Care-Arbeit in den Familien. Daher greifen Kontaktstellen während ihrer Begleitung auch die Themen der partnerschaftlichen Vereinbarkeit und der Rollenausgestaltung von der erwerbssuchenden zur erwerbstätigen Mutter auf.

Unterstützung finden Kontaktstellen durch ein breites Netzwerk in die Wirtschaft – oft mit dem Ziel der Berufsorientierung, aber auch mit konkreten Kooperationen für den beruflichen Einstieg – und im sozialen Umfeld vor Ort. So können Kontaktstellen bei konkreten Fragestellungen an spezifische Beratungsstellen verweisen oder aber das Anerkennungsverfahren der Teilnehmerinnen gemeinsam mit Partnerorganisationen unterstützen. Hat eine Teilnehmerin nach Abschluss am Programm weiteren Unterstützungsbedarf, wird dieser oft gemeinsam mit dem Jobcenter definiert und durch dieses weiterverfolgt.

Die Ergebnisse der Wirkungsanalyse zeigen also: Gerade der ganzheitliche Ansatz des ESF-Bundesprogramms macht den Erfolg der Arbeit der Kontaktstellen aus. So können Teilnehmerinnen sehr individuell auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit begleitet werden. Sei es, indem sie nach Abschluss der Teilnahme eine Ausbildung oder einen Job beginnen, sei es, indem sie in eine weitergehende Maßnahme einsteigen. Neben der

Arbeitsmarktnähe wird auch die soziale Integration der Teilnehmerinnen gefördert: Sie erweitern ihr privates Netzwerk um Frauen mit ähnlichen Fragestellungen, lernen Beratungs- und Freizeitangebote in der Umgebung kennen und verbessern ihre Sprachkenntnisse im Projektalltag.

In der Zukunft von „Stark im Beruf“ lernen

Studien zeigen, dass die Zahl erwerbssuchender Frauen und Mütter mit Migrationshintergrund auch zukünftig nicht sinken wird. So ist der Familiennachzug hinter der beruflichen Motivation der zweitstärkste Migrationsgrund nach Deutschland²⁰. Rund drei Viertel der nachziehenden Partnerinnen und Partner sind Frauen, 56 Prozent der nachreisenden Partnerinnen sind nicht erwerbstätig²¹. Rund die Hälfte der nicht erwerbstätigen nachreisenden Partnerinnen wünscht sich jedoch eine Berufstätigkeit.

Hinzu kommen Frauen, die aus anderen Gründen nach Deutschland ziehen – unter ihnen auch Schutzsuchende. Geflüchtete Frauen sind dabei besonders benachteiligt, wenn es um die Arbeitsmarktintegration geht. Die OECD kommt daher zum Schluss, dass „die Integrationsherausforderungen [insbesondere] durch beschäftigungs- und bildungspolitische Maßnahmen im Aufnahmeland bewältigt werden“ können.²²

20 Geis-Thöne, W. (2020): 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: www.iwkoeln.de

21 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.

22 Liebig, T. (2018): „Dreifach benachteiligt?: Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“, OECD Publishing, Paris. Online verfügbar unter: <https://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de>





Informationen aus dem ESF-
Bundesprogramm „Stark im
Beruf – Mütter mit Migrations-
hintergrund steigen ein“

Weiterführende Informationen zum Programm sowie zahlreiche Praxisbeispiele finden Sie online unter:
www.starkimberuf.de

Beschreibungen von prototypischen Teilnehmerinnen (Persona) und ihren Unterstützungswegen finden Sie unter:
www.starkimberuf.de/programm/so-funktioniert-stark-im-beruf

Darüber hinaus sind folgende Publikationen im Laufe des Bundesprogramms erschienen:

BMFSFJ (2021): „Stark im Beruf“ – stark in der digitalen Kommunikation. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/184566/361db5c1eef36c17944d95f943c8dec4/stark-im-beruf-stark-in-der-digitalen-kommunikation-data.pdf

BMFSFJ (2021): Monitor Familienforschung: Fachkräfte im Inland gewinnen – Erwerbspotenziale aus dem Familiennachzug. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/178490/e4828e8ee0aa455013c9a1f6e4f62c4d/monitor-familienforschung-ausgab-42-fachkraefte-im-inland-gewinnen-data.pdf

BMFSFJ (2020): Dossier „Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland“. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/116880/a75bd78c678436499c1afa0e718c1719/gelebte-vielfalt-familien-mit-migrationshintergrund-in-deutschland-data.pdf

BMFSFJ (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. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/162034/ec79811430d2203c30197b91a11e6714/zugangswege-und-unterstuetzungsbedarfe-von-migrantinnen-und-ihren-familien-data.pdf

BMFSFJ (2019): „Stark im Beruf“ – So profitieren Unternehmen. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-stark-im-beruf-so-profitieren-unternehmen-96250

BMFSFJ und DIHK (2019): Perspektiven bieten. So gelingt der Berufseinstieg geflüchteter Frauen in Ihr Unternehmen. Eine Praxishilfe für Unternehmen. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/117736/21a8657b3e36d76d29cb317d4f5fe5e5/perspektiven-bieten-dihk-broschuere-data.pdf

BMFSFJ (2018): Monitor Familienforschung: So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/133056/54db6e8e2978650e927dbcea22d70ac6/monitor-familienforschung-ausgabe-40-so-gelingt-der-berufseinstieg-von-gefluechteten-muettern-data.pdf

BMFSFJ (2017): Monitor Familienforschung: Perspektiven für Familien mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt. Online verfügbar unter:
www.bmfsfj.de/resource/blob/120198/691c4b7262af0cb9c038894bca1a5ef7/monitor-familienforschung-ausgabe-39-perspektiven-fuer-familien-mit-migrationshintergrund-in-der-arbeitswelt-data.pdf

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie 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 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
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@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 2BR319

Stand: September 2021

Autorinnen: Kompetenzzentrum für die Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund; Kristina Broens, Claudia Niemeyer, Marianne Bormann – Ramboll Management Consulting GmbH

Gestaltung: Ramboll Management Consulting GmbH

Bildnachweis: BMFSFJ/Dietl; BMFSFJ/Schöttke; BMFSFJ/Zielke

Druck: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

* 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>.

Diese Publikation wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der 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.



