



© Scusi | Fotolia

GesellschaftsReport BW
Ausgabe 3 – 2023

Berufliche Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg stärken



Baden-Württemberg

STATISTISCHES LANDESAMT
FAFO FAMILIENFORSCHUNG



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

Berufliche Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg stärken

Das Wichtigste in Kürze

- Zum Stand 2022 waren 910 000 Personen bzw. 31,1 % der Bevölkerung zwischen 25 und unter 45 Jahren in Baden-Württemberg zugewandert, darunter 448 000 Frauen.
- Rund zwei Drittel der Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung waren 2022 erwerbstätig (67,4 %, 301 000 Personen). Ihre Erwerbsquote lag damit deutlich unter der von Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung (79,9 %) und der von Frauen ohne Migrationshintergrund (88,0 %).
- 32,6 % der zugewanderten Frauen waren 2022 nicht erwerbstätig. Von ihnen hatten 36,8 % einen Arbeitswunsch, waren aber entweder nicht verfügbar und/oder nicht arbeitssuchend (sogenannte „Stille Reserve“). Dies umfasst beispielsweise Personen in Weiterbildungsmaßnahmen oder mit familiären Verpflichtungen.
- Der vorliegende GesellschaftsReport BW setzt sich mit der Frage auseinander, weshalb Frauen mit Migrationserfahrung, bei denen ein Arbeitswunsch besteht, diesem nicht nachkommen.
- Primär zeigt sich, dass insbesondere der Schulabschluss, das Herkunftsland und das Vorhandensein von Kindern wesentlichen Einfluss darauf hat, ob eine Migrantin trotz Arbeitswunsch nicht erwerbstätig ist.
- Die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit steigt mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Deutschland. Zudem haben folgende Faktoren einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit von Migrantinnen: Grund für den Zuzug war Bildungs-/Erwerbsmigration, zuhause wird Deutsch gesprochen, Berufsabschluss ist vorhanden und die deutsche Staatsangehörigkeit wurde angenommen.
- Die bestehenden Strukturen in Baden-Württemberg bieten flächendeckende Unterstützung in Bezug auf Anerkennungsberatung, Qualifizierung und Spracherwerb. Die zusätzliche Förderung von Projekten ermöglicht zielgruppenspezifische Herangehensweisen. Die im Report aufgezeigten Praxisbeispiele unterstreichen die Bedeutung der fachlichen Beratung und der individuellen, psychosozialen Begleitung von Migrantinnen.

1. Einleitung

In Baden-Württemberg lebten 2022 rund 448 000 zugewanderte Frauen zwischen 25 und unter 45 Jahren mit eigener Migrationserfahrung.¹ Diese Frauen hatten eine deutlich niedrigere Erwerbstätigenquote als Frauen ohne Migrationserfahrung und Frauen ohne Migrationshintergrund.

Die Arbeitsmarktsituation der zugewanderten Frauen hat sowohl Auswirkungen auf die individuelle Lebenssituation als auch auf die gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Eine Beteiligung am Erwerbsleben ermöglicht Migrantinnen den aktiven Beitrag zur Sicherung des Lebensunterhalts und führt damit zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls. Zudem leistet die Beteiligung am Arbeitsmarkt einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Integration – nicht nur der Frauen selbst, sondern auch ihrer Kinder: Eine Studie der OECD (2020) zeigt, dass erwerbstätige Mütter mit Migrationshintergrund als Vorbild für ihre Kinder fungieren und einen stärkeren Einfluss auf deren Arbeitsmarktsituation haben als Mütter ohne Migrationshintergrund. Aus der Perspektive des Arbeitsmarktes birgt die Integration von Migrantinnen das Potenzial, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und somit zu wirtschaftlicher Stabilität beizutragen. Gleichzeitig ist die Integration ein bedeutender Schritt in der Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, um den „Gender Gap Arbeitsmarkt“ zu verringern, der bei Migrantinnen besonders hoch ist.²

All diese Gründe rechtfertigen die politischen Anstrengungen der letzten Jahre, die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt voranzutreiben. Für Baden-Württemberg ist dieses Thema von zentraler Bedeutung, da das Land als wirtschaftlich starke Region ein beliebtes Zuwanderungsziel ist und daher zu den Bundesländern mit dem größten Zugewinn an Migrantinnen und Migranten zählt.³

Vor diesem Hintergrund beleuchtet der vorliegende GesellschaftsReport BW die Arbeitsmarktsituation und die beruflichen Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg. Der Fokus liegt dabei auf Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung. Mithilfe quantitativer Auswertungen auf Basis des Mikrozensus 2022 stellt der Report zunächst die soziodemografische Situation dieser Gruppe dar und erklärt Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten. Im Fokus des Reports steht die Untersuchung der Gründe, weshalb Migrantinnen nicht erwerbstätig sind, obwohl sie arbeiten wollen (sogenannte „Stille Reserve“ bzw. breiter gefasst „Potenzielle Arbeitskräfte“). Praxisbeispiele aus Baden-Württemberg verdeutlichen schließlich konkret, wie die beruflichen Potenziale

1 Datenquelle: Mikrozensus Erstergebnis 2022, die Angaben beziehen sich auf Bevölkerung im Alter von 25 bis unter 45 Jahren. Der Mikrozensus ist die größte jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland. Rund 1 % der Bevölkerung in Deutschland (810 000 Personen / 370 000 Haushalte) werden zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen befragt. In Baden-Württemberg werden rund 60 000 Haushalte befragt.

2 Der Gender Gap Arbeitsmarkt misst die Unterschiede in Bruttostundenverdiensten, Arbeitszeit und Erwerbsbeteiligung (Destatis 2023). Studie zu Migrant-Gender-Pay-Gap unter: <https://www.netzwerk-iq-bw.de/de/neue-iq-studie-zu-migrant-gender-pay-gap.html>, abgerufen am 07.08.2024.

3 Baden-Württemberg hat im Jahr 2023 laut Wanderungsstatistik mit 288 842 Zuzügen in der Außenwanderung den drittgrößten Zugewinn in absoluten Zahlen nach Nordrhein-Westfalen (378 360) und Bayern (335 582) zu verzeichnen. Auch unter Berücksichtigung der Bevölkerungsgröße steht Baden-Württemberg an dritter Stelle mit 255,39 Zuzügen je 10 000 Einwohner nach Berlin (328,32) und Bremen (281,86). https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/gesamtwanderung_Jahr-01.html, abgerufen am 07.08.2024.

von Migrantinnen individuell gestärkt werden können, um Migrantinnen aus der „Stillen Reserve“ in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

2. Migration in Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg waren zum Stand 2022 910 000 Personen bzw. 31,1 % der Bevölkerung zwischen 25 und unter 45 Jahren zugewandert. Laut Definition (*siehe Infobox*) sind diese Personen im Ausland geboren, haben eigene Migrationserfahrungen gemacht und gehören daher zur ersten Zuwanderungsgeneration. Rund 28 % dieser 910 000 Personen sind bereits vor 1999 zugewandert, 16,8 % zwischen dem Jahr 2000 und 2009 und 54,4 % nach dem Jahr 2010 (*vgl. Abbildung 2.1*). Die Herkunft der Zugewanderten lässt sich in vier Hauptregionen einteilen. Ein Drittel (31,8 %) der Zugewanderten stammt aus anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.⁴ Der zweitgrößte Anteil der Zugewanderten kommt mit 17,6 % aus Russland, Belarus, Ukraine oder Kasachstan. Aus den Hauptasylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, Syrien, Gambia) stammen rund 12,4 % und aus der Türkei rund 6,0 % der Zugewanderten. Die restlichen 32,2 % der Zugewanderten kommen aus verschiedenen Herkunftsregionen, in Folge als „Sonstige Länder“ bezeichnet.

Unter den Zugewanderten waren 462 000 Männer und 448 000 Frauen. Der Frauenanteil war bei Personen aus Russland, Belarus, Ukraine und Kasachstan mit 56,8 % am höchsten und aus den Hauptasylherkunftsländern mit 38,0 % am niedrigsten.

Von 448 000 zugewanderten Frauen waren 301 000 (67,4 %) erwerbstätig und 146 000 (32,6 %) nicht erwerbstätig. Von letzteren hatte die Hälfte keinen Arbeitswunsch, die andere Hälfte gab an, arbeiten zu wollen. Diese 73 000 Frauen fallen in die Kategorie „Potenzielle Arbeitskräfte“, die in diesem GesellschaftsReport BW im Fokus stehen.

4 EU-27: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern.

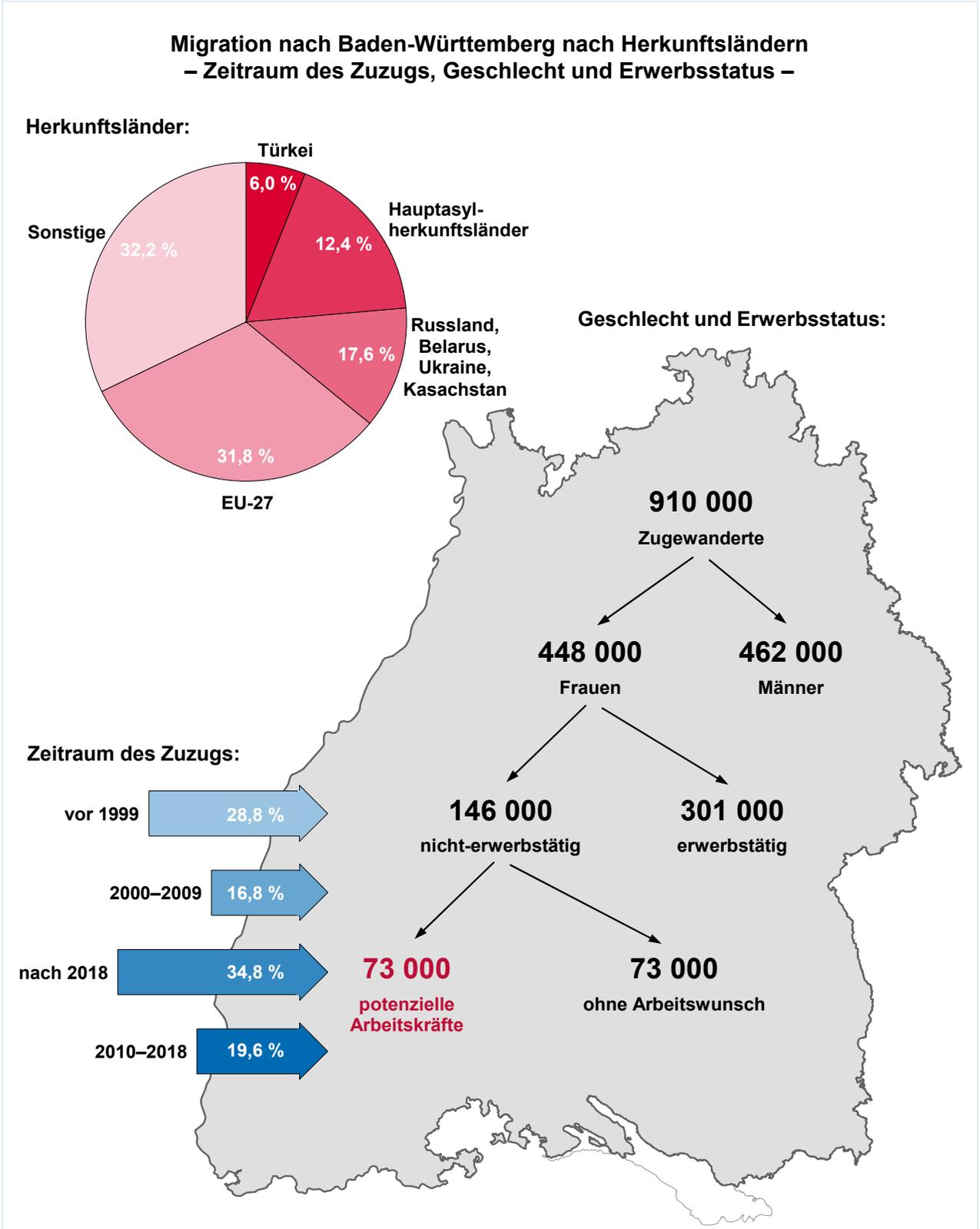


Definition Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2024)

Nach Definition des Mikrozensus hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund besteht daher aus zwei Gruppen:

1. Personen, die im Ausland geboren sind und nach Deutschland zugewandert sind, also eigene Migrationserfahrung haben (oftmals auch als 1. Generation bezeichnet)
2. Personen, die in Deutschland geboren sind, bei denen aber mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt hat. Diese Personen haben einen Migrationshintergrund, aber keine eigene Migrationserfahrung (oftmals auch als 2. Generation bezeichnet)

Abbildung 2.1: Migration nach Baden-Württemberg nach Herkunftsländern – Zeitraum des Zuzugs, Geschlecht und Erwerbsstatus –



Datenquellen: Mikrozensus 2022, Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt.

3. Arbeitsmarktsituation und soziodemografische Merkmale der Migrantinnen

Mit 67,4 % brachte im Jahr 2022 bereits mehr als die Hälfte der Migrantinnen mit Migrationserfahrung ihr Potenzial in den Arbeitsmarkt ein. Ihre Erwerbsquote lag dennoch deutlich unter der von Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung (79,9 %) und Frauen ohne Migrationshintergrund (88,0 %).⁵ Zusätzlich waren Frauen mit eigener Migrationserfahrung häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen⁶ tätig (43,6 %), als Migrantinnen, die nicht selbst zugewandert sind (32,1 %) oder Frauen ohne Migrationshintergrund (33,1 %).

Der berufliche Bildungsabschluss spielt eine wichtige Rolle in der Erklärung der niedrigeren Erwerbstätigenquote von Frauen mit Migrationserfahrung. Frauen mit eigener Migrationserfahrung hatten mit 38,3 % nahezu doppelt so häufig keinen beruflichen Bildungsabschluss wie Frauen ohne eigene Migrationserfahrung (20,3 %) (vgl. *Abbildung 3.1*). In Kontrast dazu steht aber auch eine hohe Akademisierung der Frauen mit eigener Migrationserfahrung. Mit rund 30 % hatte nahezu ein Drittel von ihnen einen akademischen Abschluss. Bei den Frauen ohne eigene Migrationserfahrung lag dieser Anteil bei einem Viertel (25,5 %). Deutlich wird in *Abbildung 3.1* auch, dass Frauen mit Kindern unabhängig vom Migrationsstatus seltener einen

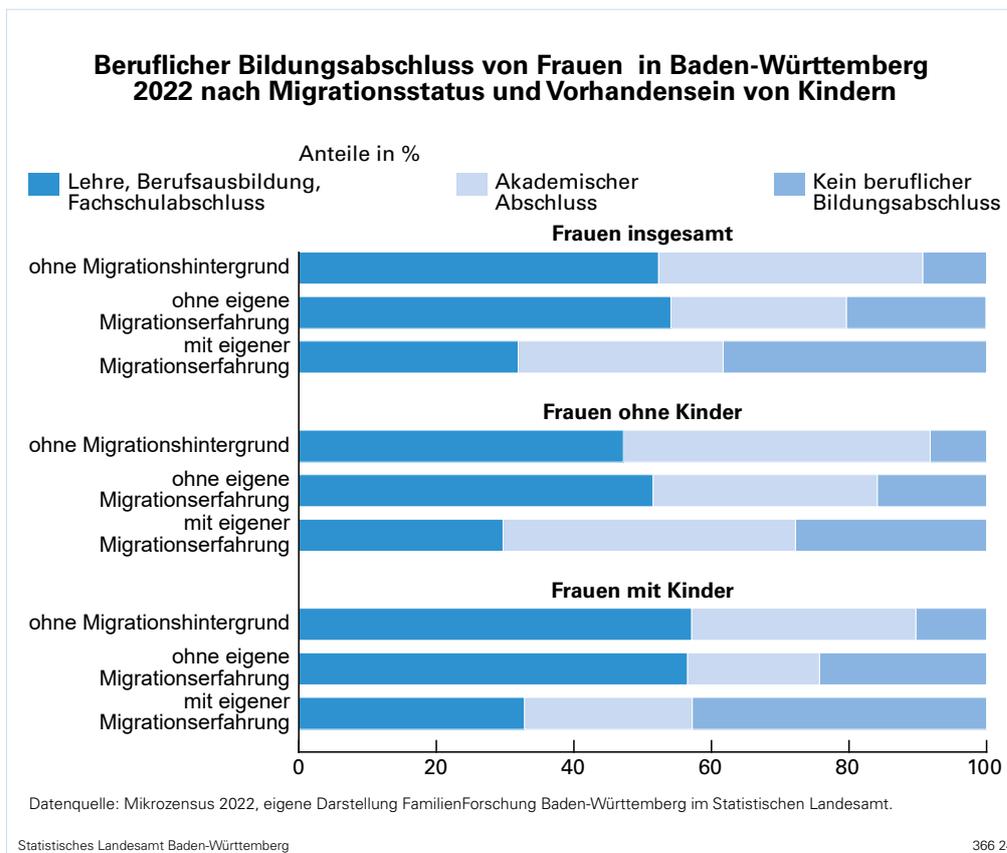


Abbildung 3.1: Beruflicher Bildungsabschluss von Frauen in Baden-Württemberg 2022 nach Migrationsstatus und Vorhandensein von Kindern

5 Der Vergleich zu Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung, macht vorhandene strukturelle Unterschiede zwischen Migrantinnen erster und zweiter Generation sichtbar.

6 Zu den atypischen Beschäftigten zählen: Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstunden, geringfügige Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Zeitarbeitnehmer/-innen. Abhängig Erwerbstätige in Bildung und Ausbildung werden nicht betrachtet.

akademischen Bildungsabschluss und häufiger keinen beruflichen Abschluss hatten als Frauen ohne Kinder.

Darüber hinaus sind Sprachkenntnisse für den Einstieg in den Arbeitsmarkt entscheidend. In Familien mit Migrationshintergrund wurde zu Hause überwiegend deutsch und mindestens eine weitere Sprache gesprochen. Das gaben rund 55 % der selbst zugewanderten Frauen und rund 54 % der Frauen ohne eigene Zuwanderungserfahrung an. Jedoch sprachen Frauen ohne eigene Zuwanderungsgeschichte deutlich häufiger in ihrer Familie ausschließlich deutsch (43,5 %), als Frauen mit eigener Migrationserfahrung (16,5 %). 28,7 % der Frauen mit eigener Migrationserfahrung sprachen zuhause gar kein Deutsch.

Auch das Vorhandensein von Kindern spielt eine Rolle. Frauen mit eigener Migrationserfahrung gaben häufiger an, Kinder zu haben als andere Frauen in Baden-Württemberg und sind daher anteilmäßig am meisten von diesem Faktor beeinflusst.⁷ Zudem wirkt sich der Effekt von Kindern auf die Erwerbsbeteiligung auch am stärksten auf Frauen mit Migrationserfahrung aus (siehe Abbildung 3.2). Der Unterschied in der Erwerbstätigenquote zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder liegt bei 9,5 Prozentpunkten für Frauen ohne Migrationshintergrund und bei 14,8 Prozentpunkten für Frauen ohne eigene Migrationserfahrung. Bei Frauen mit eigener Migrationserfahrung liegt der Unterschied bei 16,9 Prozentpunkten.

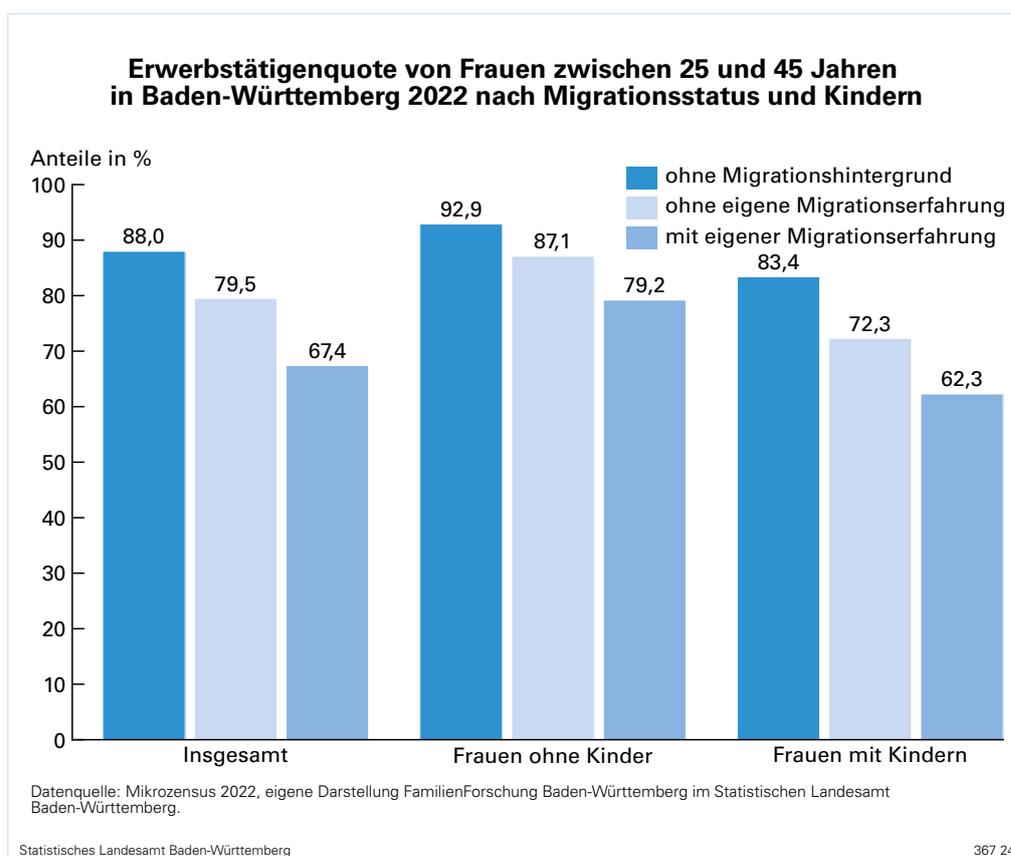


Abbildung 3.2:
Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 25 und 45 Jahren in Baden-Württemberg 2022 nach Migrationsstatus und Kindern

7 Ungefähr die Hälfte der Frauen ohne Migrationshintergrund und ohne eigene Migrationserfahrung zwischen 25 und unter 45 Jahren gab an, Kinder zu haben (51 %). Im Vergleich dazu sind 69,8 % der zugewanderten Frauen mit eigener Migrationserfahrung Mütter.

Ein Grund für den stärkeren Zusammenhang zwischen Kindern und der Erwerbstätigenquote bei Frauen mit eigener Migrationserfahrung könnte die Vergabep Praxis der Kinderbetreuungsplätze sein. Verschiedene Erhebungen zeigen, dass Kinder mit Migrationshintergrund unter 3 Jahren in Baden-Württemberg eine geringere Inanspruchnahme der Betreuungsangebote aufweisen als Kinder ohne Migrationshintergrund.⁸ Geringe Kenntnisse des hiesigen Kita-, Schul- und Ausbildungssystems stellen vor allem für Neuzugewanderte Hürden dar (Lochner & Langmeyer 2020).

4. Untersuchung der Nicht-Erwerbstätigkeit von Migrantinnen

Die bisher identifizierten Faktoren (Kinderbetreuung, Bildungsabschluss, Sprachgebrauch) geben Hinweise darauf, warum der Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen mit eigener Migrationserfahrung mit größeren Hürden verbunden sein könnte als für Frauen ohne eigene Migrationserfahrung und ohne Migrationshintergrund. Bei der nachfolgenden Betrachtung steht die Frage im Mittelpunkt, warum ein Teil der Frauen mit Migrationserfahrung erwerbstätig ist und ein Teil nicht, obwohl ein genereller Arbeitswunsch besteht („Potenzielle Arbeitskräfte“). Zur Untersuchung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials bei Migrantinnen wird das sogenannte Labour-Force-Konzept zugrunde gelegt (*siehe Infobox*).

Unter den nicht-erwerbstätigen Frauen mit Migrationserfahrung hatten 52,3 % keinen Arbeitswunsch. Die anderen 47,7 % gehörten zu der Gruppe „Potenzielle Arbeitskräfte“, aufgeteilt in 10,9 % „Erwerbslose“ (aktiv arbeitssuchend und verfügbar) und 36,8 % „Stille Reserve“ (nicht verfügbar und/oder nicht aktiv arbeitssuchend).

Was führt nun dazu, dass Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung einen Arbeitswunsch haben, aber nicht erwerbstätig sind? Um diese Frage zu beantworten, wurden Gruppenvergleiche angestellt zwischen erwerbstätigen Migrantinnen, Migrantinnen, die zu den potenziellen Arbeitskräften zählen und Migrantinnen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen möchten (*vgl. Abbildung 4.1*).

Ob eine Migrantin erwerbstätig ist oder nicht, hängt laut *Abbildung 4.1* am stärksten mit der Aufenthaltsdauer, dem Besitz der deutschen Staatsbürgerschaft und dem Zugangsgrund zusammen. Mit steigender Aufenthaltsdauer in Deutschland steigt auch die Erwerbswahrscheinlichkeit der Frauen. Dies ist unter anderem dadurch zu erklären, dass Erwerbsmigration mit Aussicht auf direkte Arbeitsaufnahme nur einen kleinen Teil der Zuwanderung ausmacht (Graf 2024). 15,8 % der Migrantinnen gaben Erwerbsmigration als Zuwanderungsgrund an, darunter hatten 10,9 % bereits vor der Einreise eine Arbeitsstelle gefunden. Die anderen Einwanderungen erfolgten aufgrund von Familienzusammenführung (40,4 %), Flucht/Verfolgung (9,8 %), Familiengründung (18,4 %) oder anderen Gründen. Geflüchtete und Zuwanderinnen aus Drittstaaten außerhalb der EU müssen zunächst einmal in aufenthaltsrechtlichen Verfahren ihren Status klären, Sprach- und Integrationskurse besuchen, Anerkennungs- und Qualifizierungsprozesse durchlaufen, eine

8 Vgl. <https://www.integrationsmonitoring-laender.de/indikatoren-c-kindertagesbetreuung-c1-c3-kinder-in-kindertageseinrichtungen-bzw-betreuungsquoten.html>, vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/liste-betreuungsquote-migration-unter6jahren-nach-laendern.html#658316>, abgerufen am 12.06.2024.



Labour-Force-Konzept

Beim Labour-Force-Konzept wird die Bevölkerung in Erwerbstätige und Nicht-Erwerbstätige unterteilt (Rengers & Fuchs 2022). Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen im erwerbsfähigen Alter, die im Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet haben.

Erwerbstätige	Nicht-Erwerbstätige		
	Potenzielle Arbeitskräfte		Nichterwerbsperson ohne Arbeitswunsch
	Erwerbslose	Stille Reserve (A, B, C)	

Nicht-Erwerbstätige werden unterteilt in Potenzielle Arbeitskräfte und Nichterwerbspersonen ohne Arbeitswunsch. Bei den Potenziellen Arbeitskräften wird weiter unterschieden in folgende Kategorien

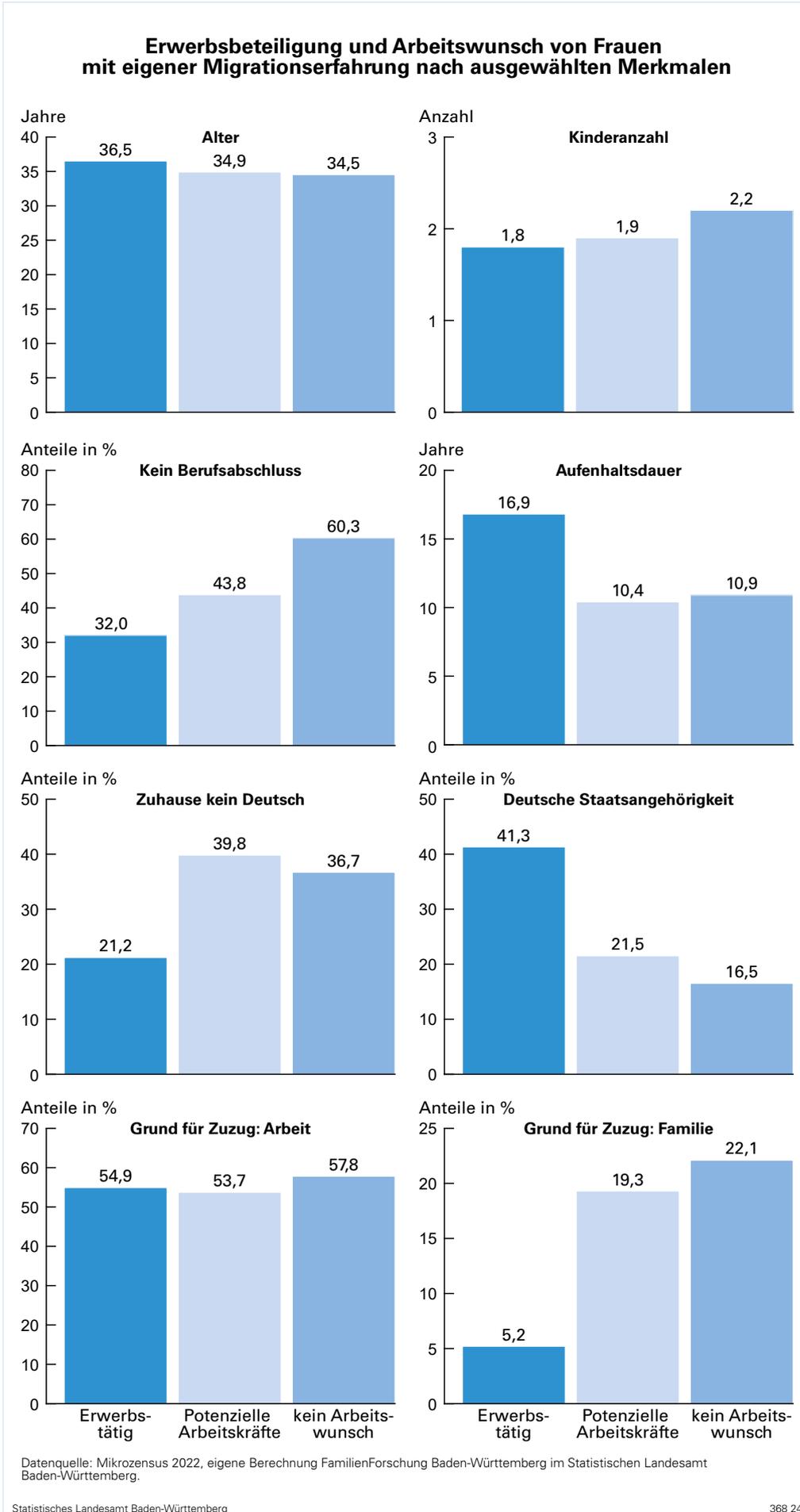
- Erwerbslose: aktiv arbeitssuchend und kurzfristig innerhalb von 2 Wochen verfügbar
- Stille Reserve Kategorie A: aktiv arbeitssuchend, kurzfristig innerhalb von 2 Wochen nicht verfügbar (beispielsweise Personen in Weiterbildungsmaßnahmen, mit familiären Verpflichtungen)
- Stille Reserve Kategorie B: verfügbar, aber nicht aktiv arbeitssuchend (diese Personen würden grundsätzlich gerne arbeiten und sind dafür verfügbar, suchen jedoch aus verschiedenen Gründen aktuell keine Arbeit, beispielsweise „entmutigte Arbeitssuchende“)
- Stille Reserve Kategorie C: Sonstige Nichterwerbsperson mit Arbeitswunsch (diese Personen sind nicht aktiv arbeitssuchend und sind kurzfristig nicht verfügbar, aber äußern einen generellen Arbeitswunsch)

Arbeitserlaubnis erhalten und sich mit dem Arbeitsmarkt vertraut machen. Diese Orientierungsphase führt dazu, dass diese Migrantinnen zeitversetzt in den Arbeitsmarkt treten können und somit bei Antritt der Erwerbstätigkeit eine längere Aufenthaltsdauer aufweisen.

Ob eine nicht-erwerbstätige Migrantin einen Arbeitswunsch hat oder nicht, lässt sich im Vergleich zwischen den Gruppen „Potenzielle Erwerbstätige“ und „Kein Arbeitswunsch“ erkennen. Das Vorhandensein eines Arbeitswunsches hängt vor allem mit den Merkmalen Berufsabschluss, Sprachgebrauch, Staatsangehörigkeit, Zugzugsgrund und Kinderanzahl zusammen. Einen deutlichen Unterschied findet sich beim Berufsabschluss. 60,3 % der Frauen ohne Arbeitswunsch hatten keinen Berufsabschluss, während es bei den Frauen mit Arbeitswunsch 43,8 % waren. Beim Sprachgebrauch lässt sich feststellen, dass etwas mehr Frauen mit Arbeitswunsch zuhause kein Deutsch sprachen als Frauen ohne Arbeitswunsch. Bei Frauen ohne Arbeitswunsch war die durchschnittliche Kinderanzahl höher als bei nicht-erwerbstätigen Frauen mit Arbeitswunsch.



Abbildung 4.1:
Erwerbsbeteiligung
und Arbeitswunsch
von Frauen mit eigener
Migrationserfahrung
nach ausgewählten
Merkmalen



Die bisherigen Betrachtungen zeigen, wie einzelne Merkmale in den verschiedenen Gruppen der erwerbstätigen oder nicht-erwerbstätigen Migrantinnen ausgeprägt sind. Um herauszufinden, welche Faktoren tatsächlich im Zusammenhang mit Arbeitswunsch oder Erwerbstätigkeit stehen, ist es nötig, alle bisher einzeln ausgewerteten Merkmale zusammen zu betrachten und ihren gemeinsamen Einfluss auf die Gruppenzugehörigkeit zu messen (vgl. *Tabelle A1*).

Das Ergebnis dieser Auswertung zeigt, dass einige Faktoren einen signifikanten Einfluss darauf haben, ob eine Migrantin zu der Gruppe der „Potenziellen Arbeitskräfte“ oder zu der Gruppe „Erwerbstätige“ gehört (vgl. *Abbildung 4.2*).⁹

Der Schulabschluss hat keinen signifikanten Einfluss auf die Erwerbstätigkeit, sondern nur auf die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitswunsch zu haben („Potenzielle Arbeitskräfte“). Im Vergleich zu Migrantinnen ohne Schulabschluss haben Migrantinnen mit einem Abschluss der Fachhochschulreife mit höherer Wahrscheinlichkeit einen generellen Arbeitswunsch. Die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit steigt insbesondere mit den weiterführenden beruflichen Abschlüssen. Signifikant positiv wirken sich sowohl abgeschlossene Berufsausbildungen und Lehren als auch akademische Abschlüsse auf die Erwerbswahrscheinlichkeit aus.

Besonders relevant für unsere Fragestellung sind die Faktoren, die auf beide Gruppen („Potenziellen Arbeitskräfte“ und „Erwerbstätige“) einen signifikanten Einfluss haben: Familiäre Situation, Aspekte der Integration und Zuzugsgrund. Die Richtung der Effekte auf die Gruppenzugehörigkeit sind bei diesen Faktoren gegenläufig, was verdeutlicht, dass diese Faktoren eine Schlüsselrolle für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen spielen.

Mit zunehmendem Alter (zwischen 25 und unter 45 Jahren) sinkt die Wahrscheinlichkeit signifikant, keinen Arbeitswunsch zu haben (vgl. *Tabelle A1*). In diesem Zusammenhang ist die familiäre Situation und der Einfluss von Kindern auf die Gruppenzugehörigkeit relevant: Wenn das jüngste Kind im Haushalt unter 12 Jahre alt ist, sind Migrantinnen mit größerer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „Potenzielle Arbeitskräfte“ und mit geringerer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe „Erwerbstätige“. Das bedeutet, dass Migrantinnen mit Kindern teilweise einen Arbeitswunsch haben, aber dem Arbeitsmarkt entweder nicht zur Verfügung stehen, nicht aktiv arbeitssuchend sind oder keine Arbeit finden.

Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen wider auf die Frage nach dem Hauptgrund für die Nichtarbeitssuche. Mütter mit Migrationserfahrung gaben zu 72,3 % die Betreuung von Kindern als Hauptgrund an, keine Arbeit zu suchen.¹⁰ Die weiterführende Frage, aus welchem Grund die Kinder selbst betreut werden, kann aufgrund niedriger Fallzahlen nicht zuverlässig ausgewertet werden.

Bei den mit der Integration verbundenen Faktoren spielen Aufenthaltsdauer, Staatsangehörigkeit und die Verwendung der deutschen Sprache im häuslichen Umfeld eine Rolle für die Zugehörig-

9 Die Auswertungen sind immer relativ im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen „Erwerbstätige“ und „Nicht-Erwerbstätige ohne Arbeitswunsch“ zu interpretieren, wie im Lesebeispiel angegeben.

10 Die restlichen Gründe sind verteilt auf Ausbildung/Studium, eigene Krankheit oder verminderte Erwerbsfähigkeit, Betreuung von pflegebedürftigen Menschen, andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen oder Ruhestand.

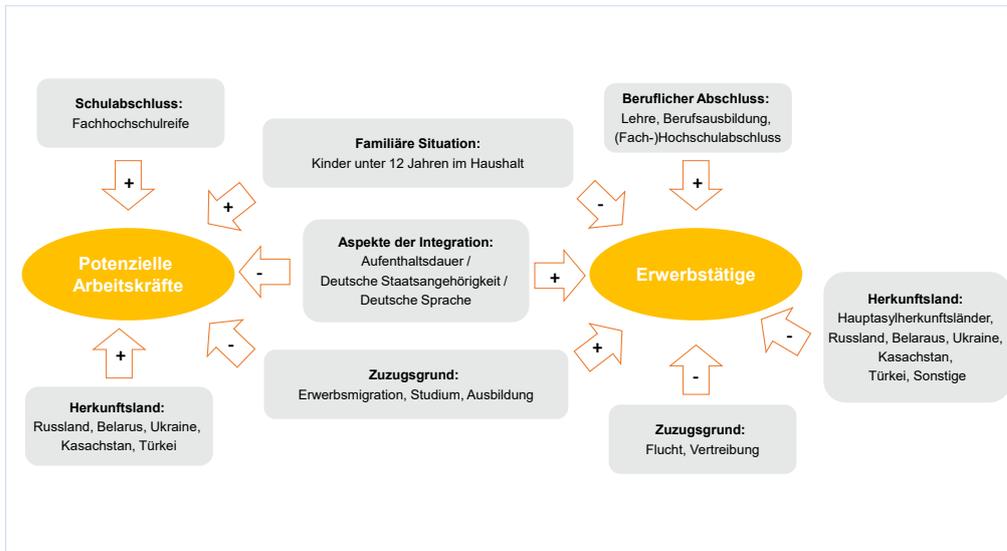


Abbildung 4.2: Einflussfaktoren auf den Erwerbsstatus von Migrantinnen zwischen 25 und unter 45 Jahren in Baden-Württemberg 2022.

Vereinfachte Darstellung der signifikanten Effekte zweier multivariater logistischer Regressionen mit abhängigen Variablen: Potenzielle Arbeitskraft (0/1) und Erwerbstätige (0/1). Vollständige Ergebnisse der Regressionen in *Tabelle A1*. Referenzkategorien: kein Schulabschluss, keine Kinder im Haushalt, keine deutsche Staatsangehörigkeit, kein Deutsch zuhause, sonstiger Zuzugsgrund, kein beruflicher Abschluss, Herkunftsland aus EU27. Lesebeispiel: Migrantinnen, die einen Abschluss der Fachhochschulreife haben, weisen im Vergleich zu den Migrantinnen, die keinen Schulabschluss haben – alle anderen Faktoren gleichbleibend – eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf der Gruppe „Potenzielle Arbeitskraft“ zugehörig zu sein im Vergleich zu der Gruppe „Erwerbstätig“ oder „Kein Arbeitswunsch“.

Datenquelle: Mikrozensus 2022, eigene Darstellung Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg.

keit zur Gruppe „Potenzielle Arbeitskräfte“ und „Erwerbstätige“. Mit steigender Aufenthaltsdauer steigt die Wahrscheinlichkeit signifikant, zur Gruppe der Erwerbstätigen zu gehören. Unmittelbar mit der Aufenthaltsdauer verbunden ist der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit. Insbesondere Migrantinnen, die nach 2010 nach Deutschland migriert sind, haben signifikant seltener die deutsche Staatsangehörigkeit, was unter anderem durch die Voraussetzungen des Einbürgerungsverfahrens zu erklären ist.¹¹ Der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit ist positiv mit einer erhöhten Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit verbunden im Vergleich zur ausländischen Staatsbürgerschaft. Ebenso steht die Verwendung der deutschen Sprache neben einer weiteren Sprache im häuslichen Umfeld im positiven Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit und im negativen Zusammenhang mit der Gruppe der „Potenziellen Erwerbstätigen“.

Auch sind Faktoren relevant, die im Zusammenhang mit der Migration stehen, wie beispielsweise der Zuzugsgrund und das Herkunftsland. Wenn Bildungs- oder Erwerbsmigration der Grund des Zuzugs war, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit signifikant und die Wahrscheinlichkeit zu der Gruppe der „Potenziellen Arbeitskräfte“ zu gehören verringert sich entsprechend. Wesentlich ist zudem, aus welchem Land die Migration erfolgte. Im Vergleich zu einer Migration aus einem europäischen Mitgliedsstaat haben Migrantinnen aus allen anderen Herkunftsländern (Hauptasylherkunftsland, Russland, Belarus, Ukraine, Kasachstan, Türkei, Sonstige) eine signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeit zur Erwerbstätigkeit. Zur Gruppe der Potenziellen Arbeitskräfte gehören mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Migrantinnen aus Russland, Belarus, Ukraine, Kasachstan und der Türkei (vgl. *Tabelle A1*).

11 Voraussetzung ist unter anderem ein dauerhafter und rechtmäßiger Aufenthalt in Deutschland seit 8 Jahren. Siehe <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/ich-moechte-mehr-wissen-ueber/einbuengerung/wann-haben-sie-einen-anspruch-auf-eine-einbuengerung--1865120>, abgerufen am 07.08.2024.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Wahrscheinlichkeit, in der Gruppe der Potenziellen Arbeitskräfte zu sein mit folgenden Faktoren steigt: Fachhochschulreife, Kind unter 12 Jahren im Haushalt sowie Herkunft aus Russland, Belarus, Ukraine, Kasachstan oder Türkei (jeweils bezogen auf die entsprechende Referenzkategorie). Im Vergleich dazu führen folgende Faktoren mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einer Erwerbstätigkeit: längere Aufenthaltsdauer, deutsche Staatsbürgerschaft, Bildungs- oder Erwerbsmigration als Migrationsgrund, Zuzug aus einem europäischen Mitgliedsstaat, Verwendung der deutschen Sprache und beruflicher Abschluss vorhanden.

5. Unterstützungsstrukturen und Praxisbeispiele in Baden-Württemberg

Die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt spielt eine zentrale Rolle, um die Chancengerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationserfahrung in Deutschland zu verbessern und dem bereits heute spürbaren Fachkräftemangel entgegenzutreten. Auf Bundesebene existiert eine Vielzahl von Maßnahmen, um die Partizipation von Einwanderinnen und Einwanderern am Arbeitsmarkt zu verbessern (*siehe Infobox*).

Auch auf Landesebene wurden bereits zahlreiche Programme zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten initiiert. Baden-Württemberg bietet flächendeckende Unterstützungsstrukturen, um auf die größten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Integration von Migrantinnen und Migranten zu reagieren. Zusätzlich werden einzelne Projekte gefördert, die individuell auf spezifische Zielgruppen oder regionale Besonderheiten ausgerichtet sind.

Für den Schritt vom Arbeitswunsch in die Erwerbstätigkeit ist auf individueller Ebene der (Aus-) Bildungsabschluss relevant, insbesondere für qualifikationsadäquate Beschäftigungen. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass die Erwerbswahrscheinlichkeit steigt, je länger die Aufenthaltsdauer in Deutschland ist, weil teils langwierige Verfahren durchlaufen werden müssen bevor die rechtlichen, sprachlichen und fachlichen Grundlagen für eine Erwerbstätigkeit gegeben sind. Deshalb ist wichtig, dass Beratungsangebote so schnell wie möglich nach Einreise in Anspruch genommen werden und somit Anerkennungsverfahren oder vorbereitende Maßnahmen zeitnah gestartet werden (FamilienForschung 2019). Seit über zehn Jahren fördert das Land Baden-Württemberg daher gemeinsam mit dem Förderprogramm IQ eine flächendeckende Anerkennungsberatung in allen Regierungsbezirken. Die vier Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, die Fachstelle Flüchtlinge und die IQ-Projekte unterstützen neben der direkten Beratung von Anerkennungsinteressierten die Arbeit der Migrationsdienste und der Arbeitsverwaltung vor Ort.

Auch Sprachkenntnisse sind laut der Ergebnisse des GesellschaftsReports BW für die Teilhabe am Erwerbsleben wesentlich. Durch das Landessprachförderprogramm nach der Verwaltungsvorschrift (VwV) Deutsch fördert das Land Baden-Württemberg verschiedene Formate der Sprachförderung, die insbesondere Migrantinnen zugutekommen können. Die Formate umfassen spezielle Kurse (beispielsweise Elternsprachkurse in kleineren Gruppen mit Kinderbetreuung), ergänzende Maßnahmen der Sprachförderung (beispielsweise Frauensprachtreff) und Sprachmittlung. Ziel ist ein niedrighschwelliges Angebot, um Menschen zu erreichen, die durch die klassischen Formen



Politische Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten auf Bundesebene

Im Zuge der Fluchtzuwanderung der Jahre 2013 bis 2016 wurde eine Vielzahl an Reformen, Maßnahmen und Programmen entwickelt, um den Arbeitsmarktzugang für Migrantinnen und Migranten zu erleichtern. Die rechtlichen Rahmenbedingungen im Migrations- und Sozialrecht wurden durch das 2019 beschlossene Migrationspaket neu geregelt.¹⁾ Insbesondere die Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts, das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und der unmittelbare Zugang zu Integrationskursen zielen darauf ab, den Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei setzt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf qualifizierte Zuwanderung, denn die gesteuerte Erwerbsmigration bekommt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland eine immer bedeutendere Rolle in der Migrationspolitik (Werding & Lembcke 2023, Adunts et al. 2023).

Zur beschleunigten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten hat die Bundesregierung 2023 den Job-Turbo eingeführt. Mit dem Job-Turbo sollen Geflüchtete in drei Phasen bestehend aus „Orientierung und grundständiger Deutscherwerb“, „Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung“ und „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“ bei dem Einstieg in den Arbeitsmarkt effektiv begleitet werden. Ziel ist es, die Geflüchteten schneller in Arbeit zu vermitteln, der Spracherwerb soll dabei nebenher erfolgen.²⁾

1) <https://www.bundestag.de/resource/blob/687652/e4dee3d3ac6a078ce2c1081c6aab90ab/WD-3-285-19-pdf-data.pdf>, abgerufen am 07.08.2024.

2) https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/turbo-arbeitsmarktintegration-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5, abgerufen am 07.08.2024.

der Sprachkurse nicht erreicht werden oder diese nicht wahrnehmen können (bspw. durch unzumutbare Entfernung zum Kursort).

Neben der Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen durch Sprachkurse und Qualifizierungsmaßnahmen bedarf es einer spezifischen qualifizierten Beratung und Begleitung der Frauen. Wichtige Aspekte hierbei sind die Unterstützung des Spracherwerbs, die Orientierung im Sozialraum, der Austausch mit anderen Frauen und die Stärkung des Selbstvertrauens.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg veröffentlichte im Januar 2024 den Förderaufruf „Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“. Bewerben konnten sich Kommunen und freie Träger mit projektbasierten Maßnahmen, die zur Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte an der Gesellschaft und am Erwerbsleben beitragen. Für die Förderung wurden 36 Projekte ausgewählt, die der Vermittlung von Informationen zu Rechten von Frauen dienen und insbesondere neu zugewanderten Frauen aufzeigen, welche Möglichkeiten ihnen zustehen, sich selbst zu verwirklichen und am gesellschaftlichen (sozialen, politischen, kulturellen) Leben sowie am Erwerbsleben teilzuhaben.

Der Erfolg zweier Empowerment-Projekte aus Baden-Württemberg macht deutlich, wie wichtig ein individueller Ansatz ist, der biografische und strukturelle Aspekte miteinbezieht und die Potenziale und Stärken der Frauen sichtbar macht.

Praxisbeispiel: REACT-EU-Projekt AWO Fee¹²

Projekt: „AWO Fee - Frauen erfolgreich empoweren“ ist ein REACT-EU-Projekt des AWO-Bezirksverbands Württemberg e.V. An drei Standorten nahmen fast 90 zugewanderte Frauen zwischen dem 01.03.2022 und dem 31.12.2022 erfolgreich teil.

Ziel: Mit „AWO Fee“ wurde das Ziel verfolgt, Frauen in ihrer Selbstwirksamkeit und Eigenständigkeit zu stärken als wesentliche Voraussetzung für sozioökonomische Teilhabe und Integration. Dafür wurden einzeln und in Gruppen Angebote zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung sowie zur Sprachbildung und Berufsorientierung angeboten. Ein besonderer Fokus des Projekts lag auf der psychosozialen Gesundheit der teilnehmenden Frauen. Der Aspekt der psychosozialen Gesundheit war über alle Module hinweg ein integraler Bestandteil des Projekts und trug wesentlich dazu bei, die Frauen zur Vollendung aller angebotenen Module zu motivieren, da das Projekt „Me-Time“ für die Frauen ermöglicht hat und der permanente „mental load“ damit unterbrochen werden konnte.

Erfolge: Als übergeordneter Erfolg des Projekts „AWO Fee“ zeigt sich, dass die teilnehmenden Frauen lernten, ihre Stärken zu erkennen und diese zu benennen. Konkret wurden folgende Aspekte als Erfolge des Projekts benannt:

- Vernetzung zu wichtigen Akteuren der lokalen Arbeitsmarkt- und Integrationsstellen (u. a. Jobcenter, Arbeitsagentur, Kontaktstelle Frau und Beruf, Sozialamt, Goethe-Institut)*
- Anbindung an die Integrationsarbeit vor Ort und dadurch Kontakt zu Unterstützungsstrukturen mit Zugang zu weiteren Angeboten*
- Positive Gruppendynamik und dadurch Aufbau eines eigenen Unterstützungsnetzwerks*
- Entwicklung neuer Perspektiven durch Selbstreflexion*
- Reduktion von Zugangshürden (z. B. Abbau von Hemmungen vor Jobcenter) zu Angeboten und Regelstrukturen*
- Stärkung der Arbeits- oder Ausbildungssuche (z. B. durch Qualipass)*

¹² Für die Praxisbeispiele wurden mit den Projektverantwortlichen telefonische Interviews durchgeführt. Zusammenfassend werden nachfolgend die wichtigsten Ziele und Erfolge der Projekte dargestellt.



Erfolgsgeschichte aus AWO Fee: „Frau B. ist eine sehr freundliche und wissbegierige Frau, die bereits viel in ihrem Leben erlebt hat. Anfangs war sie eher zurückhaltend und schüchtern, jedoch öffnete sie sich schnell. Sie habe das Gefühl, dass AWO Fee ein geschützter Raum sei, wo sie ihren Gefühlen und Gedanken freien Lauf lassen könne. Sie lernte sehr schnell und nahm den ganzen Stoff wie einen Schwamm auf. Auch die Mitarbeiterin vom Jobcenter teilte uns mit, wie glücklich Frau B. in dem Projekt sei und wie sehr ihr das helfe mit alltäglichen Problemen umzugehen.“

Praxisbeispiel: Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH (ikubiz)

Projekte: z.B. „Stark im Quartier“, IQ Qualifizierungsbegleitung, „Migrantinnen stärken“

Ziel: Am ikubiz Mannheim gibt es verschiedene Angebote und Projekte, um die Selbstermächtigung von Frauen zu stärken. Ziel ist, dass die teilnehmenden Frauen ihre Stärken erkennen und diese einsetzen, um selbstständig und selbstbewusst agieren zu können. Ein besonderer Fokus liegt auf der Unterstützung von Migrantinnen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt und der qualifikationsadäquaten Beschäftigung dieser. Handlungsansatz hierbei ist, individuell auf einzelne Biografien der teilnehmenden Migrantinnen einzugehen und diese in ihrer jeweiligen Lebensphase durch entsprechende Begleitung zu unterstützen. Angeboten werden beispielsweise offene Beratungen, Gesprächsrunden, Bewerbungstraining, Kurse zur digitalen Kompetenz, Vorträge, Deutschlerngruppen, Vernetzungstreffen und vieles mehr.

Erfolge: Das ikubiz Mannheim fördert die Potenziale von Frauen mit Migrationshintergrund in den Bereichen Bildung und Arbeit. Als Erfolgsfaktoren werden genannt:

- Das entspannte und offene Verhältnis zwischen ikubiz und den teilnehmenden Migrantinnen (in Ergänzung zu Institutionen wie Jobcenter oder Maßnahmeträgern)*
- Die Mitarbeitenden des ikubiz weisen einen großen Wissensschatz in den Bereichen beruflicher Bildung und Qualifikation sowie Erfahrung in der Beratung auf*
- Gute Vernetzung des ikubiz zu Unternehmen, Gremien, Einrichtungen durch verschiedene Projekte in anderen Bereichen (z.B. Ausbildungsverbund und Anerkennungsberatung)*
- Ansatz der individuellen Betrachtung von Biografien, Zielen und Bedürfnissen der Einzelpersonen*
- Aktive und kreative Herangehensweise, um geeignete Ausbildungsstätten, Einstiegsmöglichkeiten oder Mentorinnen und Mentoren zu finden*

6. Schlussbetrachtungen

Die Untersuchungen dieses Reports zeigen, dass Frauen mit eigener Migrationserfahrung auf dem baden-württembergischen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Trotz vieler politischer und gesellschaftlicher Bemühungen in den vergangenen Jahren besteht weiterhin Handlungsbedarf, damit mehr Frauen mit Migrationserfahrung und Arbeitswunsch in die Beschäftigung kommen.

Die Untersuchung der einzelnen Faktoren, die im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Migrantinnen stehen, geben Hinweise darauf, wie die beruflichen Potenziale von Migrantinnen gestärkt werden können.

Die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit steigt mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Deutschland. Dieses Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit, die **Prozesse nach der Einwanderung zu beschleunigen** und Migrantinnen zeitnah den Besuch von Sprach- und Integrationskursen zu ermöglichen. Zudem ist es entscheidend, die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse schnell einzuleiten und zeitnah nach dem Erhalt eines Bescheides Maßnahmen zur (Nach-)Qualifizierung zu starten. Unterstützend wirken können dabei **zielgruppenspezifische Beratungs- und Bildungsangebote** mit niedrigschwelligen Zugängen, ansprechendem Informationsmaterial und direkter Vermittlung (z. B. durch die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung).

Eine weitere Schlüsselrolle für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist laut Analysen des Reports die Verwendung der deutschen Sprache. Daher kann es hilfreich sein, auch außerhalb der institutionalisierten Sprachkurse den Erwerb und die **Anwendung der deutschen Sprache** zu unterstützen. Dies wird mit dem Landessprachförderprogramm nach der Verwaltungsvorschrift (VwV) bereits durch Maßnahmen wie Frauensprachtreffs gefördert. Zusätzlich kann durch die Stärkung zivilgesellschaftlicher Partizipation und ehrenamtlichen Engagements von Migrantinnen der Gebrauch der deutschen Sprache gesteigert werden.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die familiäre Situation einen großen Teil der Nichterwerbstätigkeit erklärt. Bei Müttern ist der **Zugang zu einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung** eine der wichtigsten Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Beratung in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz sind mögliche Ansatzpunkte, um dem ungleichen Zugang zur Betreuung von Kindern, insbesondere unter 3 Jahren, zu begegnen. In diesem Kontext kann es hilfreich sein, Informationen zu bestehenden Angeboten angepasst an die Zielgruppe zu vermitteln und pädagogische Fachkräfte auf die Anforderungen **interkultureller Elternarbeit** vorzubereiten.

Der Einfluss der Herkunft der zugewanderten Frauen auf die Erwerbstätigkeit gibt wichtige Hinweise darauf, welche Migrantinnen besonders stark auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Eine **zielgruppenspezifische Ansprache** kann dazu beitragen, die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen zu verbessern. Erfahrungen aus den Praxisbeispielen zeigen, dass es wichtig ist, die Migrantinnen in ihrem jeweiligen sozialen Umfeld abzuholen. Hilfreich ist eine direkte Ansprache durch eine Person mit einem ähnlichen kulturellen Hintergrund, die selbst bereits Erfolgserlebnisse hatte und das Thema aus eigener Erfahrung positiv transportieren kann.

Beide Praxisbeispiele aus Baden-Württemberg zeigen, dass die **Stärkung der Selbstwirksamkeit der Frauen** ein weiterer Ansatzpunkt für eine Verbesserung der beruflichen Potenziale von Migrantinnen ist. Beide Projekte unterstreichen die Bedeutung der Beratung und Begleitung von Migrantinnen für deren Teilnahme am Arbeitsmarkt, damit sie sich, ihre Ziele und ihre Stärken selbst wahrnehmen, weiterentwickeln und nach außen sichtbar machen können. Die Erfolge dieser Projekte und deren große Nachfrage zeigen den Bedarf für zielgruppenspezifische und individuelle Angebote auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.

7. Literatur

Adunts, David/Brücker, Herbert/Fendel, Tanja/Hauptmann, Andreas/Keita, Sekou/Kenle-Seidl, Regina (2022): Gesteuerte Erwerbsmigration nach Deutschland, IAB-Forschungsbericht.

BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2018): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern im Familiennachzug. Ergebnisse der BAMF-Familiennachzugsstudie 2016.

Brücker, Herbert/Croisier, Johannes/Kosyakova, Yulia/Kröger, Hannes/Pietrantuono, Giuseppe/Rother, Nina/Schupp, Jürgen (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 86, Iss. 4, S. 55–70.

Graf, Johannes (2024): Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Halbjahresbericht 2023 (Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 1). Nürnberg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

IQ – Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2018b): Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“.

Kluß, Anno und Farrokhzad, Schahrzad (2020): Zugangswege und Unterstützungsbedarfe von Migrantinnen und ihren Familien aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Lochner, Susanne und Langmeyer, Alexandra (2020): Vielfalt gestalten. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland oft benachteiligt. Wie sich das Bildungssystem wandeln muss. In: DJI impulse (2020): Ungleiche Kindheit und Jugend. Wie junge Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland aufwachsen.

FamilienForschung (2019): Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Baden-Württemberg, GesellschaftsReport BW 2019 (1), im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg.

OECD (2020): How to strengthen the integration of migrant women? Migration Policy Debates Nr. 25, Paris: OECD.

Rengers, Martina und Fuchs, Johann (2022): Stille Reserve in Deutschland: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zweier Konzepte, AStA Wirtsch Sozialstat Arch 16, S. 189–230.

Schiefer, David/Borowsky, Christine/Neuhauser, Bastian/Düvell, Frank (2020): Partner*innen im Familiennachzug: verdecktes Erwerbskräftepotenzial? DeZIM Briefing Notes 3, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): Neuer Indikator „Gender Gap Arbeitsmarkt“ erweitert den Blickwinkel auf Verdienstungleichheit. Pressemitteilung Nr. 084.



Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): Migrationshintergrund, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>, abgerufen am 07.08.2024.

Werding, Martin und Lembcke, Franziska (2023): Erwerbsmigration nach Deutschland: Chancen durch gesteuerte Zuwanderung. Ifo schnelldienst. 76(5).

8. Anhang

Tabelle A1

Merkmal	Erwerbstätige	Potenzielle Arbeitskräfte	Kein Arbeitswunsch
Alter (in Jahren)	0,1 (-0.06)	0,01 (-0.07)	-0.16** (-0.08)
Aufenthaltsdauer in Deutschland (in Jahren)	0.05*** (-0.01)	-0.05*** (-0.01)	-0.03*** (-0.01)
Grund für Zuzug (Referenz: Sonstige Gründe)			
Arbeit/Beschäftigung: Arbeitsstelle vor Einreise gefunden	0.78*** (-0.17)	-0.72*** (-0.2)	-0.42* (-0.24)
Arbeit/Beschäftigung: keine Arbeitsstelle vor Einreise gefunden	0.66*** (-0.22)	-0.61** (-0.26)	-0,31 (-0.3)
Studium bzw. Aus- und Weiterbildung	0.35* (-0.19)	-0.49** (-0.23)	0,08 (-0.26)
Familienzusammenführung	-0,16 (-0.14)	-0,07 (-0.16)	0.37* (-0.19)
Familiengründung	-0,17 (-0.16)	-0,03 (-0.18)	0.37* (-0.21)
Flucht, Verfolgung, Vertreibung, Asyl	-0.67*** (-0.19)	0,28 (-0.2)	0.54** (-0.23)
Sprache zuhause gesprochen (Referenz: Kein Deutsch)			
Zuhause nur Deutsch	0.28* (-0.14)	-0.43** (-0.18)	0,08 (-0.18)
Deutsch und weitere Sprache	0.41*** (-0.09)	-0.36*** (-0.11)	-0,18 (-0.11)
Herkunft (Referenz: EU27)			
Hauptasylherkunftsländer	-1.08*** (-0.18)	0,24 (-0.19)	1.10*** (-0.2)
Russland, Belarus, Ukraine, Kasachstan	-0.59*** (-0.12)	0.47*** (-0.14)	0.39** (-0.17)
Türkei	-1.19*** (-0.17)	0.49** (-0.21)	1.23*** (-0.19)
Sonstige	-0.43***	0,19	0.50***

Tabelle A1

Merkmal	Erwerbstätige	Potenzielle Arbeitskräfte	Kein Arbeitswunsch
	(-0.1)	(-0.12)	(-0.13)
Schulabschluss (Referenz: Kein Abschluss)			
Mittlere Reife	0,1	-0,03	-0,09
	(-0.11)	(-0.14)	(-0.14)
Fachhochschulreife	-0,02	0.39**	-0.49**
	(-0.16)	(-0.17)	(-0.21)
Abitur	0,02	0,01	-0,01
	(-0.12)	(-0.14)	(-0.14)
Abschluss (Referenz: kein Abschluss)			
Lehre, Berufsausbildung, Fachschulabschluss	0.48***	-0,13	-0.57***
	(-0.1)	(-0.12)	(-0.12)
Bachelor, Master, Diplom und Promotion	0.41***	0,04	-0.65***
	(-0.11)	(-0.13)	(-0.14)
Kinder (Referenz: Keine Kinder bzw. keine Kinder unter 18 Jahren)			
Jüngstes Kind unter 6 Jahre alt	-1.31***	0.72***	1.28***
	(-0.09)	(-0.11)	(-0.12)
Jüngstes Kind zwischen 6 und 12 Jahre alt	-0.28**	0.27*	0,23
	(-0.12)	(-0.15)	(-0.17)
Jüngstes Kind zwischen 12 und 18 Jahre alt	0,04	-0,05	0,05
	(-0.17)	(-0.21)	(-0.23)
Staatsangehörigkeit (Referenz: Ausländische Staatsangehörigkeit)			
Nur die deutsche Staatsangehörigkeit	0.45***	-0,05	-0.66***
	(-0.13)	(-0.17)	(-0.18)
Deutsche und mindestens eine ausländische Staatsangehörigkeit	0.67***	-0.43**	-0.67***
	(-0.17)	(-0.22)	(-0.24)
Beobachtungen	4.580	4.580	4.580

Anmerkungen: *, **, ***: signifikant auf dem 1-, 5- und 10-Prozentsniveau. Stichprobe: Frauen zwischen 25 und unter 45 Jahren mit eigener Migrationserfahrung. Multivariate logistische Regressionen mit folgenden abhängigen Variablen: Erwerbstätigkeit (0/1), Potenzielle Arbeitskraft (0/1), Kein Arbeitswunsch (0/1). Dargestellt werden durchschnittliche marginale Effekte (AME). Lesebeispiel: Migrantinnen, die nur die deutsche Staatsangehörigkeit haben, weisen im Vergleich zu den Migrantinnen, die nur eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, im Durchschnitt – alle anderen Faktoren gleichbleibend – eine um 0,45 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit auf.

Impressum

Der GesellschaftsReport BW wird herausgegeben vom
Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
Baden-Württemberg
Else-Josenhans-Straße 6
70173 Stuttgart
Tel.: 0711 123-0
Internet: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/>

Autorinnen und Autoren

Stephanie Bundel, Dr. Felizia Hanemann und Leon Schana

Redaktion

Helin Hoffmann

Layout

Andrea Mohr

Copyright-Hinweise

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Fellbach, 2024

Fotonachweis Titelbild

Scusi / Fotolia

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.