



**verband binationaler
familien und partnerschaften**

Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.
Bundesgeschäftsstelle • Ludolfusstraße 2-4 • 60487 Frankfurt

Bundesgeschäftsstelle

Ludolfusstraße 2-4
60487 Frankfurt | Main

Fon +49 69 / 71 37 56 - 0
Fax +49 69 / 71 37 56 - 29

info@verband-binationaler.de
www.verband-binationaler.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil

iib3@bmas.bund.de

Frankfurt am Main, den 23. Juli 2024

Stellungnahme des Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales *Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz) vom 5. Juli 2024*

Der Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V. dankt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Als Familienverband arbeiten wir seit über 50 Jahren an den Schnittstellen von Familien-, Bildungs-, Migrations- und Antidiskriminierungspolitik. Der Verband begrüßt ausdrücklich die Absicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitsförderung zu modernisieren. Im Folgenden nehmen wir zum vorgelegten Referentenentwurf eines *Gesetzes zur Modernisierung der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsförderung (SGB III-Modernisierungsgesetz)* Stellung.

Stellungnahme:

Aus unserer Perspektive als Familienverband, der binationale, migrantische und transnationale Familien vertritt, begrüßen wir die Absicht die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung auszubauen und zu verstetigen. Ebenso begrüßen wir die Absicht, bisher aus dem System gefallene Jugendliche und junge Erwachsene mit niedrighschwelligem Unterstützungselementen, in Beratungsstrukturen einzubinden.



1. Grundlegende Anmerkungen

Um dem Fachkräftemangel auf der einen Seite und der Vermeidung von Familienarmut auf der anderen Seite entgegenzuwirken, ist insbesondere das Erwerbspotenzial migrantischer Frauen in den Blick zu nehmen.

Der 9. Familienbericht setzt das Armutsrisiko der Familien in direkten Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Mütter. Der Anteil migrantischer Mütter an der Erwerbstätigkeit von Frauen ist noch immer signifikant niedriger als bei nicht-migrantischen Frauen. Um dieses Armutsrisiko zu senken, müssten mehr Mütter in Arbeit – dabei jedoch in mehr als prekäre Teilzeitbeschäftigungen. Abgesehen von Fluchtmigration ist der partnerschaftliche Familiennachzug der Hauptgrund für einen Zuzug nach Deutschland. **Gerade Frauen, die zuziehen, weisen hohe Bildungsabschlüsse auf.** Viele dieser Frauen (60,3%) sind qualifiziert bis hochqualifiziert.

Migrantische Frauen haben es erheblich schwerer, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Dies liegt aber nicht am Bildungsabschluss. Auch liegt es nicht am mangelnden Erwerbswunsch oder an der traditionellen Rollenverteilung. Viele migrantische Mütter wollen eigentlich sofort wieder arbeiten. Das zeigen die Erhebungen des Bundesfamilienministeriums.

Obwohl Frauen, die zuziehen, hohe Bildungsabschlüsse aufweisen, sind Mütter mit Migrationsbezug signifikant weniger erwerbstätig. Ebenso machen Mütter mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen weniger von der Kinderbetreuung in Kitas Gebrauch. Bei letzterem stellt der 9. Familienbericht fest: „Zudem weisen Ergebnisse zum Betreuungswunsch von Eltern unter Dreijähriger mit Migrationshintergrund darauf hin, dass diese Eltern seltener einen Platz als Familien ohne Migrationshintergrund erhalten“.

Die Sonderauswertung des Mikrozensus aus 2018 zeigt, dass 48% der Mütter mit Migrationsbezug einen sofortigen Erwerbswunsch, 25% einen Erwerbswunsch nach 2-5 Jahren und 7% in mehr als 5 Jahren haben. Diese Mütter wollen eigentlich schnell arbeiten. Sie lassen es aber zum Teil aufgrund struktureller Barrieren wie mangelnder Angebote ihrer (oftmals hohen) Qualifikation entsprechend, zu geringer Bezahlung, die keinen substanziellen Beitrag zum Familieneinkommen leisten würden, oder fehlender Kinderbetreuung.

Insbesondere Alleinerziehende sind von diesen strukturellen Barrieren betroffen, da keine zweite Person für die Aufteilung der Kinderbetreuung und Familienarbeit zur Verfügung steht und zudem der Druck mit einem einzelnen Einkommen den Lebensunterhalt für sich selbst und Kind:er zu erwirtschaften, extrem hoch ist. Sollen also Frauen und insbesondere Mütter mit Migrationsgeschichte schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden, muss mit den politischen Maßnahmen an den strukturellen Barrieren



angesetzt werden. Als positiver Nebeneffekt kann dadurch auch Kinderarmut entgegengewirkt werden.

Die Schlechterstellung in der beruflichen Positionierung, die prekären Arbeitsvoraussetzungen, wie Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit, die schlechtere Bezahlung für gleiche Arbeit im Vergleich zu nicht-migrantischen Frauen und Müttern betrifft nicht nur selbst zugewanderte Frauen, sondern auch migrantische Frauen der 2./3. usw. Generation. Eine Studie zum BMFSFJ Programm „Stark im Beruf“ zeigt, **dass eine Erwerbsaufnahme nicht mit Aufenthaltsstatus oder -dauer korreliert.**

2. Mögliche weiterführende Maßnahmen

Um der dargestellten Problemlage entgegenzuwirken, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

- a) Der Bund soll im geplanten Gesetzesentwurf **verbindliche Zeiten für die Beratung und Anerkennung** formulieren, die von den Ländern umgesetzt werden. Ein Zeitraum von drei Monaten nach Ankunft erscheint dafür zielführend.
- b) Bei zugewanderten Frauen soll bereits bei Ankunft **ein Anerkennungs- und Qualifizierungsverfahren gestartet sowie ein sofortiger Zugang zu Deutsch- und Integrationskursen** ermöglicht werden. Dies betrifft sowohl selbst zugewanderte Frauen als auch Frauen im Familiennachzug, sei es im partnerschaftlichen oder als Angehörige von Fachkräften.

Auch der Referentenentwurf verweist hier „aufbauend auf der Potenzialanalyse unverzüglich zusammen mit der oder dem Ausbildungssuchenden oder der oder dem Arbeitsuchenden einen individuellen Plan zur Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit (Kooperationsplan)“ (zu) erstellen. Darunter fällt auch „eine vorgesehene Teilnahme an einem Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an einer Maßnahme der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes.“

Es stellt sich allerdings die Frage, wie dies angesichts der geplanten drastischen Mittelkürzungen im Haushalt 2025 für Sprach- und Integrationskurse bewerkstelligt werden kann.

- c) Über die Anerkennungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hinaus, sollte der Mangel an beruflichen und sozialen Netzwerken, der oftmals eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration verhindert, mit entsprechenden zusätzlichen Beratungs- und Vernetzungsangeboten ausgeglichen werden. Hierbei ist es sicherlich



zielführend Migrant:innenselbsthilfeorganisationen, Familienbildungsstellen und Jugendzentren mit einzubeziehen. Für die Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen erscheint es uns weiterhin essenziell die Eltern frühzeitig und langfristig einzubeziehen – dies gilt sowohl für die Begleitung der Schullaufbahn als auch für die Beratung bei Weiterbildungsentscheidungen. Die Idee dahinter ist Eltern präventiv einzubeziehen und nicht erst dann, wenn es Probleme gibt.

- d) Die Agentur für Arbeit könnte in der Beratung potenzieller Arbeitgeber:innen darauf hinwirken, Bewerbungsverfahren zu anonymisieren, um die intersektionalen Diskriminierungen zu verringern sowie diversitätssensible und diskriminierungskritische Unternehmenskulturen, Schulungen und Fortbildungen zu fördern.
- e) Wir begrüßen die Einführung von Beratung per Videotelefonie. Darüber hinaus soll der Referentenentwurf dahingehend ergänzt werden, dass Mehrsprachigkeit in der Beratung berücksichtigt und Sprachmittlung eingeführt und verstetigt wird.
- f) Es gilt weiterhin zu berücksichtigen, dass je später Menschen in die Erwerbsarbeit kommen und je prekärer ihre Beschäftigungsbedingungen sind, dies langfristig die Sozialkassen und insbesondere die Rentenkassen belastet. Schon lange ist bekannt, dass Altersarmut ein weibliches Phänomen ist: Gender-Care sowie der Gender-Pay-Gap setzen sich in einem Renten-Gap fort.

3. Abschließende Bemerkungen:

Wir fordern daher eine beherzte Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen, um Frauen mit Migrationsgeschichte schneller in ihrer Qualifikation entsprechende gute Arbeitsverhältnisse zu bringen. Auf lange Sicht profitieren davon alle: die Frauen selbst, ihre Kinder und Angehörigen sowie die Gesellschaft.

Annette Hilscher

Drⁱⁿ Annette Hilscher
Bundesgeschäftsführerin
Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.
Ludolfusstraße 2–4
60487 Frankfurt am Main
hilscher@verband-binationaler.de