



Dokumentation der Initiative

Vielfalt vor!

Frauen | Migration | Arbeit

Inhalt

Vorwort	3	Workshops für die Zielgruppe.....	12
Einleitung	4	Workshop für Fachkräfte zu Gewaltschutz und Arbeitsmarktintegration	13
Die Initiative „Vielfalt vor!“	4	Entwicklung eines Workshop-Konzepts zur Berufsorientierung	13
Ein Blick auf die Zahlen: Daten belegen Benachteiligung	5	Entwicklung eines Mentoring-Programms	14
Theoretische Grundlagen: Intersektionalität, Arbeit und Gender	7	Beirat „Vielfalt vor!“: Ein Gremium aus Erfahrung, Expertise und Empowerment	14
ZGF-Initiative „Vielfalt vor!“: Ansätze, Maß- nahmen, Ergebnisse	8	Entwicklung von Gelingensfaktoren für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	15
Aufbau und Etablierung eines Netzwerks.....	8	Resümee	16
Strukturierte Gespräche mit Zielgruppe und Fachpersonal.....	8	Empfehlungen an Politik und Verwaltung: Was jetzt zu tun ist	17
Projektbesuche.....	10	Literaturverzeichnis	18
Mini-Messe: Netzwerk- und Informations- veranstaltung zur Arbeitsmarktintegration.....	11	Impressum	19

Die hier beschriebene Schwerpunktarbeit wurde durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds Plus gefördert.

Vielfalt
vor! FRAUEN
MIGRATION
ARBEIT



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Vorwort

Geschlecht prägt die Verteilung von Arbeit in unserer Gesellschaft – im Bundesland Bremen zeigt sich diese Ungleichheit besonders deutlich. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt hier niedrig, und für Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte ist der Zugang zum Arbeitsmarkt noch schwieriger. Vor diesem Hintergrund hat die Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF) mit der Initiative „Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit“ die Arbeitsmarktintegration dieser Frauen in den Mittelpunkt gestellt. Im Fokus stand die Frage: Was braucht es, damit Integration gelingt? Welche Angebote wirken – und wie erreichen wir die Frauen?

Mich hat tief beeindruckt, mit welcher Motivation und Ausdauer Frauen unter oft schwierigen Bedingungen „dranbleiben“, getrieben vom Wunsch, sich und ihre Familien abzusichern. Sie sind nicht nur Empfängerinnen von Unterstützung, sondern aktive Gestalterinnen ihrer Wege. Empowerment und Wissenstransfer sind keine Einbahnstraße – wir haben viel von ihnen gelernt.

Viele arbeitsmarktpolitische Instrumente berücksichtigen bislang kaum die biografisch gewachsenen, oft nicht formal anerkannten Fähigkeiten dieser Frauen – etwa Mehrsprachigkeit, Organisationstalent oder interkulturelle Kompetenz. Dadurch bleiben Potenziale ungenutzt. Ein genauer Blick, der Geschlecht, Herkunft und Arbeit zusammendenkt, ermöglicht es, Lebensrealitäten differenzierter zu erfassen, politische Strukturen kritisch zu prüfen und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

Mit der Initiative haben wir Akteur*innen aus Verwaltung, Politik, Wissenschaft, Kammern und Verbänden vernetzt und Projekte sichtbar gemacht, die vorbildlich an der Arbeitsmarktintegration arbeiten. Entscheidend war dabei: Die Frauen selbst müssen in die Entwicklung von Maßnahmen einbezogen werden. Nur partizipative und lebensweltbezogene Formate schaffen nachhaltige Wirksamkeit.



Ab Sommer 2024 kam es jedoch zu erheblichen Einschnitten in der Arbeits- und Sprachförderung auf Landes- und Bundesebene. Statt Weiterentwicklung ging es plötzlich um die Sicherung bestehender Angebote. Spezielle Sprachkurse und niedrigschwellige Projekte wurden gestrichen. Trotzdem hat „Vielfalt vor“ erreicht, dass die Situation von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte stärker ins politische Bewusstsein gerückt ist. Die im September 2025 vorgestellte Arbeitsmarktstrategie Bremen 2025 – 2027 beschreibt nun die Hürden und Bedarfe dieser Zielgruppe. Es liegt jetzt an allen Beteiligten, die Maßnahmen so auszugestalten, dass sie den Weg in den Arbeitsmarkt wirklich ebnen.

Mein Dank gilt der Senatorin für Soziales, Arbeit, Jugend und Integration für die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), allen engagierten Partner*innen und den Frauen, vor allem des Beirats, die uns beraten und unterstützt haben – und natürlich dem Projektteam, das „Vielfalt vor“ mit Wissen, Power und Zielstrebigkeit umgesetzt hat.

Bettina Wilhelm
Landesbeauftragte für Frauen

Einleitung

Die Initiative „Vielfalt vor!“

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Schwerpunktarbeit der Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF) zum Thema Arbeitsmarktförderung von Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund für den Zeitraum November 2022 bis März 2025. Im Rahmen einer durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes Bremen sowie des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) geförderten Stelle hatte die ZGF die Möglichkeit, für drei Jahre einen Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Flucht- und Migrationsbiografie zu setzen. Diese Schwerpunktarbeit mündete in die ZGF-Initiative „Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit“, deren Start eine Kick-Off-Veranstaltung am 24. April 2024 markierte, zu der rund 40 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Kammern und Verbänden eingeladen waren. Ziel der Initiative war es, ein breites Bündnis und Netzwerk zu bilden, um Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund im Land Bremen schneller und nachhaltiger eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen.

„Vielfalt vor!“ hatte vor allem die Frauen im Fokus, die häufig als formal geringqualifiziert eingestuft werden, obwohl sie über vielfältige berufliche und soziale Kompetenzen verfügen. Deren Potenziale sichtbar zu machen und zugleich strukturelle Barrieren zu identifizieren, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren, waren zentrale Anliegen von „Vielfalt vor!“.

Modellhafte Impulse für eine Arbeitsmarktpolitik mit Zukunft

Die vorliegende Dokumentation zeigt auf, wie sich Faktoren wie Aufenthaltsstatus, Sorgearbeit, institutionelle Diskriminierung und fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen in ihrer Wirkung überlagern und verstärken. Gleichzeitig wird sichtbar, welche Potenziale sich durch partizipative, niedrigschwellige und empowernde Ansätze bei den Frauen entfalten lassen. Die qualitative Auswertung von Fachgesprächen und Projektaktivitäten macht deutlich: Eine Arbeitsmarkt-

politik, die Teilhabe ermöglichen will, muss strukturell gerecht, lebensweltorientiert und differenzsensibel sein. Die Initiative „Vielfalt vor!“ hat hierfür modellhafte Impulse gesetzt, indem sie den Ansatz verfolgt, die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrations- und Fluchterfahrung über einen intersektionalen und partizipativen Ansatz zu stärken. Dabei standen für die Zielgruppe der Frauen Empowerment und individuelle Förderung im Zentrum. Zugleich ging es um die kritische Auseinandersetzung mit strukturellen Barrieren sowie institutionellen Ausschlussmechanismen – dies mit Menschen der Fachpraxis wie Verwaltung zu reflektieren und diskutieren, war weiteres Ziel der Initiative.

Innerhalb der Gesamtlaufzeit der geförderten Stelle von 2022 bis 2025 wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt – darunter Empowerment-Workshops, niedrigschwellige Veranstaltungen in den Stadtteilen, Fachkräftequalifizierungen und der Aufbau eines Beirats migrantischer und geflüchteter Frauen. Im Zentrum standen dabei folgende Fragen:

- Wie können Maßnahmen einer geschlechtergerechten Arbeitsmarktpolitik gestaltet sein, die Perspektiven und Ressourcen der Frauen ernst nimmt, anerkennt und in gesellschaftliche Transformationsprozesse einbezieht?
- Welche strukturellen Faktoren erschweren die Arbeitsmarktintegration?
- Welche Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration konnten identifiziert werden und welche Empfehlungen für die Praxis lassen sich daraus ableiten?

Kürzungen auf Bundes- und Landesebene erschweren Umsetzung

In der Laufzeit der Initiative ist es in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik von Bund und Land zu deutlichen Umsteuerungen gekommen: So wurden seitens des Bundes Sprach- und Integrationskurse gekürzt und die Zugänge erschwert. Auf Landesebene war eines der

Haupt-Förderinstrumente, der Europäische Sozialfonds (ESF), weit vor Ende der regulären Laufzeit unvorhergesehen so weit ausgeschöpft, dass Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen kurzfristig eingestellt werden mussten und zahlreiche Träger über lange Monate im Ungewissen blieben, wie sie ihr künftiges Maßnahmen-Portfolio aufstellen sollen. Während die Initiative „Vielfalt vor“ darauf abzielte, Impulse in bestehende Förderstrukturen zu geben, sah sie sich – wie zahlreiche arbeitsmarktpolitische Dienstleister – unvermittelt mit der Infragestellung der Existenz ebendieser Strukturen konfrontiert.

Ein Blick auf die Zahlen: Daten belegen Benachteiligung

Bundesweite Studien zeigen, dass Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich seltener erwerbstätig sind als Männer mit ähnlicher Herkunft oder deutsche Frauen. Besonders häufig betrifft dies Frauen mit geringen Deutschkenntnissen, ohne anerkannten Berufsabschluss oder mit der Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2022). In Bremen ist die Arbeitslosigkeit unter Frauen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich hoch. Viele sind in unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt oder haben keinen Zugang zum Arbeitsmarkt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2025). Alleinerziehende Frauen mit Fluchterfahrung sind dabei besonders stark benachteiligt, da sich familiäre Belastungen und institutionelle Hürden oft überschneiden. Die nachfolgend dargestellten Indikatoren werfen ein Schlaglicht auf die geringe Teilhabe von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt.

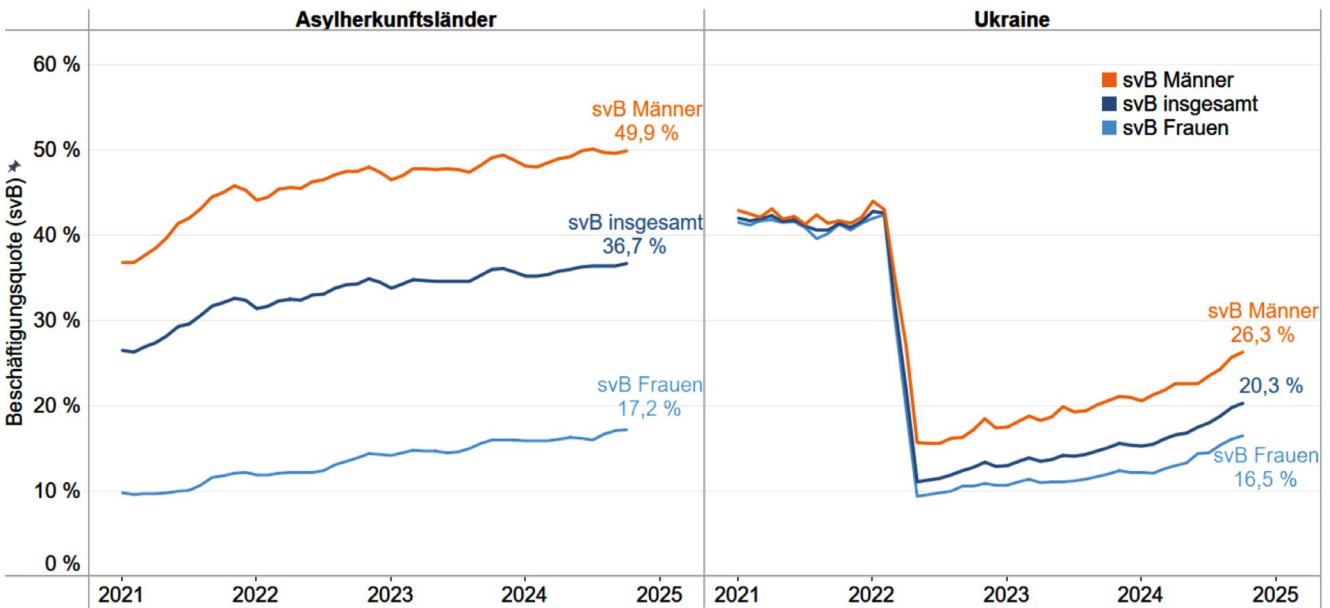
Die Arbeitsmarktdaten des Landes Bremen verdeutlichen die strukturelle Ungleichheit. Im Jahr 2024 lag die Arbeitslosenquote unter ausländischen Erwerbspersonen bei 45,2 Prozent – ein seit Jahren konstant hoher Wert. Besonders stark betroffen sind Frauen aus Nicht-EU-Staaten wie Syrien, Afghanistan oder Marokko, deren Arbeitslosenquoten teilweise deutlich über denen männlicher Personen aus denselben Herkunftsländern liegen (Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2022; Arbeitnehmerkammer Bremen, 2024, Statistik der BA).

Auch bei geflüchteten Frauen, die bereits seit acht bis zehn Jahren hier leben, zeigen sich deutliche Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration. Ihre Erwerbsquote liegt mit rund 33 Prozent erheblich unter der von geflüchteten Männern, die bei etwa 86 Prozent liegt (Brücker et al., 2024). Während Männer nach der Flucht häufiger vergleichsweise schnell Arbeit finden, bleiben Frauen mit ähnlicher Biografie oft langfristig außen vor.

Die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Menschen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern (TOP8) bestätigen diesen Befund auch für Bremen. Im Oktober 2024 waren 49,9 Prozent der Männer aus diesen Herkunftsländern beschäftigt, bei den Frauen lag die Quote lediglich bei 17,2 Prozent. Damit ergibt sich ein Unterschied von über 30 Prozentpunkten. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei Menschen aus den TOP8 betrug im Bundesland Bremen 36,7 Prozent. Im bundesweiten Vergleich steht Bremen damit leicht unter dem Durchschnitt, denn deutschlandweit lag die Quote bei Männern aus diesen Herkunftsländern bei 50,4 Prozent und bei Frauen bei 21,2 Prozent. Dies verdeutlicht, dass die strukturelle Benachteiligung geflüchteter Frauen kein rein regionales Problem darstellt. Besonders besorgniserregend ist, dass diese Kluft trotz zahlreicher integrationspolitischer Maßnahmen bislang kaum kleiner geworden ist. Der Knick in der nachfolgenden Grafik zeigt deutlich die Auswirkungen des Ukraine-Kriegs und der damit verbundenen Fluchtbewegungen vor allem von Frauen, die in dem Zeitraum aus der Ukraine in Bremen ankamen und nur langsam auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten.

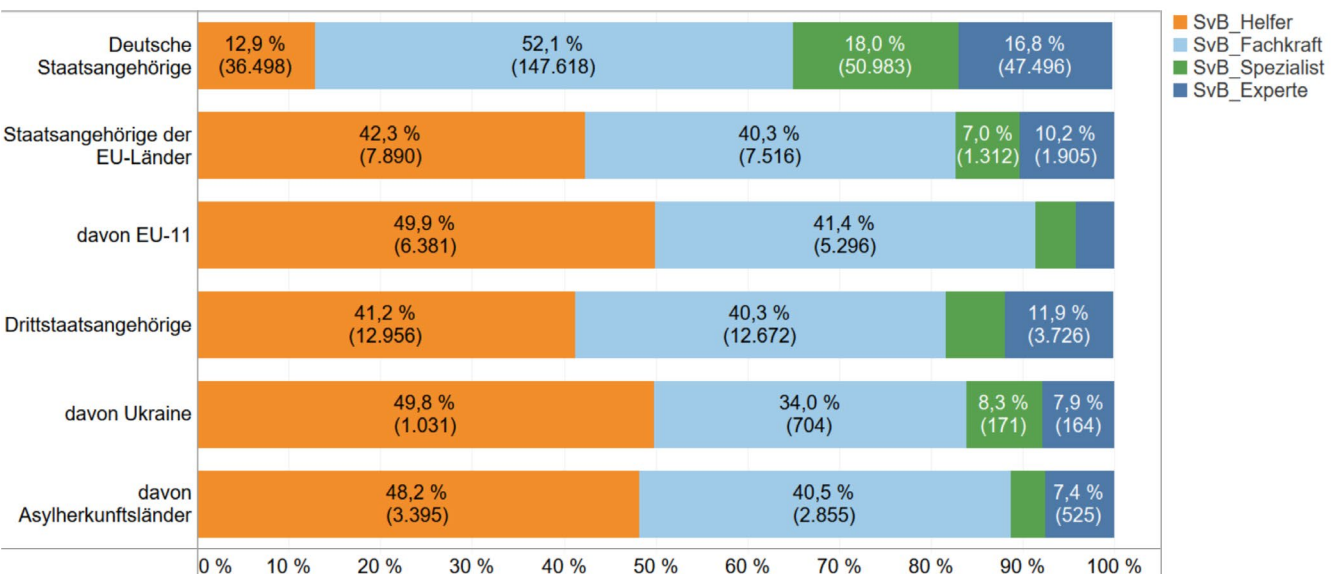
Rund 75 Prozent der arbeitslosen ausländischen Frauen verfügen über keinen in Deutschland anerkannten Berufsabschluss (Migrationsmonitoring BA, 2025). Viele finden nur schwer Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten oder sind in Arbeitsverhältnissen tätig, die wenig mit ihrer Qualifikation zu tun haben und kaum Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen bieten. Rund 60 Prozent der beschäftigten Frauen aus den Herkunftsländern Ukraine, Syrien und Afghanistan arbeiten in Tätigkeiten, die nicht ihrer beruflichen Qualifikation entsprechen, und über 40 Prozent sind im Niedriglohnbereich beschäftigt. Ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt ist dadurch nicht nur begrenzt, sondern auch in ihrer Qualität stark eingeschränkt.

Arbeitsmarktteilhabe – Beschäftigungsquote



Monatliche Beschäftigungsquote (sozialversicherungspflichtig) von Personen mit Staatsangehörigkeit der Ukraine und Asylherkunftsländer (TOP8) in Bremen, nach Geschlecht (Zeitraum Januar 2021 – Oktober 2024). Berechnungen von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH und Darstellung nach der Bundesagentur für Arbeit 2025. ©Minor

Arbeitsmarktteilhabe – Anforderungsniveau



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende (6 Monatswert) nach Staatsangehörigkeit und Anforderungsniveau in Bremen (Oktober 2024) Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der jeweiligen Staatsangehörigkeit (absolute Zahlen in Klammern). Berechnungen von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH und Darstellung nach der Bundesagentur für Arbeit 2025. ©Minor

Insgesamt zeigen die Zahlen, dass die bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumente Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in ihren Lebensrealitäten offenbar nur wenig erreichen. Deutlich wird auch, dass vor allem Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in schlecht qualifizierte Jobs nachrücken.

Studie für Bremen zur Situation von Menschen mit Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt

In Anbetracht einer Datenlage, die die Situation von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte am Arbeitsmarkt nur punktuell, aber nicht systematisch beleuchtet, hat die ZGF von Beginn ihrer Initiative an eine Studie für nötig erachtet. Eine Untersuchung zur Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Menschen in Bremen wird aktuell von der Arbeitnehmerkammer Bremen verantwortet, die gemeinsam mit dem Jobcenter Bremen und der Agentur für Arbeit Bremen die Finanzierung trägt. Als wissenschaftlicher Partner wurde das Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) eingebunden. Die ZGF hatte die Möglichkeit, über die Initiative „Vielfalt vor!“ bei der Entwicklung des Studiendesigns die Perspektive ihrer Zielgruppe einzubringen.

Theoretische Grundlagen: Intersektionalität, Arbeit und Gender

Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte kann nur dann angemessen erfasst werden, wenn gesellschaftliche Kategorien und Machtverhältnisse nicht isoliert, sondern in ihrer Verschränkung analysiert werden. Die nachfolgenden theoretischen Überlegungen bilden das Fundament der Initiative „Vielfalt vor!“. Sie verknüpfen intersektionale Ansätze mit zentralen Erkenntnissen aus der Migrations-, Gender- und Arbeitsmarktforschung und schaffen so die Grundlage für ein tieferes Verständnis der strukturellen Herausforderungen, denen Frauen mit Migrationshintergrund im Arbeitskontext begegnen.

Intersektionalität: Mehrdimensionale Diskriminierung

Ein intersektionaler Analyseansatz im Kontext der Arbeitsmarktzugänge bedeutet, dass individuelle Benachteiligung nicht unabhängig voneinander, sondern in ihrer strukturellen Verflechtung betrachtet werden

muss. Es sind nicht allein Sprachbarrieren oder das Fehlen formaler Abschlüsse, sondern häufig rassifizierende Zuschreibungen, institutionelle Ausschlussmechanismen, fehlende Zugänge zu Kinderbetreuung oder unsichere aufenthaltsrechtliche Perspektiven, die Frauen mit Migrationsgeschichte vom Arbeitsmarkt fernhalten (Lutz 2021).

Gender und Arbeit: Unsichtbare Ressourcen, institutionelle Engführungen

Geschlecht bestimmt in nahezu allen Gesellschaften maßgeblich die Verteilung von Arbeit. Frauen übernehmen einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit – auch und gerade in Migrationskontexten. Frauen mit Migrationsbiografie tragen dabei häufig eine doppelte Last: Sie sind primär für familiäre Verantwortung zuständig und sehen sich gleichzeitig mit einem Arbeitsmarktsystem konfrontiert, das an normierten Erwerbsbiografien und formalen Bildungsabschlüssen orientiert ist (BMFSFJ 2022).

Viele arbeitsmarktpolitische Instrumente vernachlässigen biografisch gewachsene, nicht-formalisierte Kompetenzen – etwa Mehrsprachigkeit, Organisationstalent oder interkulturelle Vermittlungsfähigkeit. Die Folge ist eine strukturelle Unsichtbarmachung der Potenziale migrantischer Frauen. Ein intersektionaler Blick auf die Verknüpfung von Gender und Arbeit ermöglicht es hingegen, Lebensrealitäten differenzierter wahrzunehmen und politische wie institutionelle Strukturen kritisch zu hinterfragen.



ZGF-Initiative „Vielfalt vor!“: Ansätze, Maßnahmen, Ergebnisse

Aufbau und Etablierung eines Netzwerks

Ein zentrales Element der Initiative war der Aufbau und die Etablierung eines lokalen Netzwerks, in dem wichtige Akteur*innen wie beispielsweise Senatsressorts, Bildungsträger, Beratungsstellen und Migrant*innen-selbstorganisationen, Kammern, Wohlfahrtsverbände, Kommunen, Arbeitgeberverbände sowie Ehrenamtliche eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten, um umfassende und passgenaue arbeitsmarktpolitische Lösungen zu entwickeln. Das Netzwerk traf sich in dem Berichtszeitraum im Turnus von zwei bis drei Monaten. Ziel war und ist es, bestehende Maßnahmen systematisch zu verzahnen, innovative Lösungsansätze zu entwickeln und strukturelle Voraussetzungen zu schaffen, die geflüchtete und migrantische Frauen gezielt und nachhaltig in ihrer Erwerbsintegration unterstützen.

Die Netzwerkarbeit ermöglichte:

- Transparenz über Zuständigkeiten,
- die Abstimmung von Verweisberatung,
- gemeinsames Lernen über strukturelle Leerstellen,
- und das Teilen praktischer Herausforderungen aus dem Arbeitsalltag.

Ein zentrales Element war die Erstellung eines systematischen Steckbriefs für alle beteiligten Institutionen. Dieser machte Kompetenzen, Angebote und Schnittstellen sichtbar, erleichterte die zielgerichtete Verweisberatung und förderte ein besseres Verständnis für die Arbeitsweise der jeweiligen Partner*innen.

Die Netzwerktreffen dienten darüber hinaus der inhaltlichen Weiterentwicklung und fachlichen Orientierung. So haben sich regelmäßig laufende Bundesprojekte mit arbeitsmarktpolitischem Bezug vorgestellt, ihre Konzepte und Erfahrungen eingebracht und den Austausch mit lokalen Akteur*innen gesucht. Dadurch konnten gezielt neue Impulse gesetzt, Kontakte geknüpft und Kooperationen angestoßen werden.

Ein weiterer Mehrwert lag in der aktiven Beteiligung der Netzwerkmitglieder selbst: Sie brachten kontinuierlich aktuelle Frage- und Problemstellungen sowie thematische Schwerpunkte aus ihren jeweiligen Arbeitskontexten ein.

Fachliche Inputs zu aktuellen Themen – etwa zum Chancenaufenthaltsrecht, zur Situation geflüchteter Frauen aus der Ukraine oder zu den Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – schufen einen gemeinsamen Wissensstand, regten zur Reflexion an und eröffneten neue Perspektiven für die Zusammenarbeit.

Das Netzwerk setzt seine Arbeit auch über die Laufzeit der Initiative „Vielfalt vor!“ hinaus fort. So ist vorgesehen, sich mindestens zweimal im Jahr in dem bewährten Format auszutauschen und das gemeinsame Vorhaben einer informierten, umsichtigen und effektiven Unterstützung von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte bei ihrem Weg in den Arbeitsmarkt weiter voranzubringen.

Strukturierte Gespräche mit Zielgruppe und Fachpersonal

Über den gesamten Zeitraum der Initiative „Vielfalt vor!“ hinweg wurden fortlaufend Gespräche mit Frauen mit Flucht- und Migrationserfahrung sowie mit hauptamtlich tätigen Fachkräften geführt, um ein tiefgreifendes Verständnis für die Lebensrealitäten, Herausforderungen und Perspektiven der Zielgruppe zu entwickeln. Diese strukturierten, also schematisch nach Kriterien auslotenden und die individuelle Lebenssituation eruiierenden Gespräche lieferten differenzierte Einblicke in individuelle Erfahrungen, strukturelle Barrieren und konkrete Unterstützungsbedarfe – sowohl aus Sicht der betroffenen Frauen als auch aus der Perspektive von



Die Landesfrauenbeauftragte Bettina Wilhelm im Gespräch mit der Migrations- und Integrationsbeauftragten des Landes Bremen Nadezhda Milanova beim Kick-off der Initiative „Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit“.

Fachkräften aus Beratung, Qualifizierung und Beschäftigungsförderung.

Ein erstes Highlight dieses Austausches war der Fachtag „Frauen und Migration/Flucht – Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration: Gleiche Chancen für alle Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung“, der im Juni 2023 stattfand. In die Veranstaltungen führten zwei Keynotes von Referentinnen vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung in das Thema ein. Der Fachtag ermöglichte zudem die aktive Beteiligung von Frauen aus unterschiedlichen Communities, die ihre Perspektive in einem Workshop einbringen konnten. Dieses Format schuf die fachlichen Leitplanken, in denen die Initiative detailliert wurde. Der folgende Fachtag, die Kick-Off-Veranstaltung im April 2024, stellte dann den Auftakt der Initiative dar. Ein Abschluss-Fachtag mit einer Präsentation der Ergebnisse und Erfahrungen ist für November 2025 vorgesehen.

Kinderbetreuung wurde durchgängig als zentrale Voraussetzung für Teilhabe benannt (BMFSFJ, 2022; IAB,

2020). Ohne verlässliche Betreuung sind Sprachkurse, Qualifizierungen oder Beschäftigung faktisch unerreichbar – insbesondere für Alleinerziehende. Sprachbarrieren ziehen sich durch alle Lebensbereiche. Viele Frauen berichteten, dass sie trotz absolvierter Sprachkurse im Alltag sprachlich kaum handlungsfähig seien, da es an geschützten, sprechanregenden Räumen mangle. Die mangelnde Anerkennung ausländischer Qualifikationen wurde von vielen als persönliche Abwertung empfunden. Sie erschwert nicht nur die berufliche Eingliederung, sondern auch die Selbstverortung und das Vertrauen in das System.

Psychosoziale Belastungen – von Traumata, Depressionen bis hin zu Wohnungslosigkeit – wurden ebenso benannt wie Erfahrungen von institutioneller Diskriminierung. Frauen fühlten sich in Maßnahmen häufig „nicht mitgedacht“. Gleichzeitig machten die Gespräche deutlich, wie viel Wissen, Lebenserfahrung, Organisationstalent und Reflexionsfähigkeit die Frauen mitbringen – wünschenswert ist eine Einbindung und damit Würdigung dieser soft skills im Rahmen von Programmen und Maßnahmen.



Die Landesfrauenbeauftragte Bettina Wilhelm bei einem Besuch des Projekts „NetzWERK für Frauen“ in Kattenturm, 28. August 2024

Projektbesuche

Drei Projekte in verschiedenen Stadtteilen wurden auf ihre Praxisnähe und Erfolgsfaktoren hin analysiert. Alle drei arbeiteten eng mit der Zielgruppe zusammen. Dazu zählten das Projekt „NetzWERK für Frauen“ in Kattenturm (28. August 2024), das Projekt „Arbeit im Fokus“ des Zentrums für Bildung und Teilhabe der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. (21. Oktober 2024), sowie das Projekt „Aufsuchende Bildungsberatung“ beim Träger Kultur vor Ort e.V. in Gröpelingen (16. Dezember 2024). Die Vor-Ort-Besuche wurden von der Landesfrauenbeauftragten begleitet.

Diese drei Praxisbeispiele zeigen, was gelingt, wenn Projekte:

- im Lebensumfeld der Frauen stattfinden,
- auf Vertrauen und Begegnung setzen,
- Sprache als sozialen Prozess denken,
- individuelle Beratung statt Pauschallösungen bieten,
- und soziale Stabilisierung als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit verstehen.



Zwei an dem Projekt teilnehmende Frauen

Die Projekte bieten nicht nur Information, sondern Orientierung. Aus Gesprächen mit den Nutzerinnen sowie den Fachkräften ist klar hervorgegangen, dass die Funktion solcher Angebote die eines Einstiegs in eine Maßnahme sein können – eine erste, niedrige Schwelle, die zu betreten so möglich wie unerlässlich ist, wenn es um die Integration in den Arbeitsmarkt und seine Mechanismen geht.

Die Projektbesuche fanden statt ab Sommer 2024 in einer Phase großer Unsicherheit für die jeweiligen Träger, die in Erwartung der völlig unerwarteten Mittelkürzungen beim Europäischen Sozialfonds (ESF) keine Planungssicherheit mehr hatten. Das Projekt „NetzWERK für Frauen“ in Kattenturm wurde – trotz seiner unbestrittenen Effekte für eine niederschwellige Ansprache der Zielgruppe – im Herbst 2024 ersatzlos eingestellt.

Mini-Messe: Netzwerk- und Informationsveranstaltung zur Arbeitsmarktintegration

Ein wesentlicher Bestandteil der Projektarbeit war die Entwicklung des Formats „Mini-Messe“ – eine wohnortnahe Informations- und Netzwerkveranstaltung zur Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung. Die Mini-Messe richtete sich sowohl an die Zielgruppe selbst als auch an Träger und Institutionen, die mit ihr arbeiten. Ursprünglich war geplant, das Format in mehreren Stadtteilen zu erproben. Die Umsetzung konnte jedoch ausschließlich in Kattenturm stattfinden, da die Förde-

rung von Stadtteil-Projekten, die weitere Mini-Messen in Kooperation mit der ZGF-Initiative anbieten wollten, gestrichen wurde und die Projekte in der Folge kurzfristig beendet werden mussten.

Die Mini-Messe in Kattenturm am 28. August 2024 zeigte gleichwohl das Potenzial dieses Formats: Rund 70 Frauen nahmen an der Veranstaltung teil, und es konnten im Anschluss 20 individuelle Beratungstermine vereinbart werden. Der Ablauf umfasste Infostände von Beratungs- und Bildungseinrichtungen, Speed-Beratungen und Raum für Vernetzung. Vor Ort waren unter anderem das Jobcenter, die Bundesagentur für Arbeit, Bildungsträger, die Beratungsstelle FrauenArbeitsWelten (FAW), die Koordinationsstelle Sprache, die Anerkennungsstelle, Bin+ sowie Vertreter*innen aus dem Quartier aktiv eingebunden. Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit dem Projekt „NetzWERK für Frauen“ in Kattenturm organisiert, das als Good-Practice-Beispiel diente.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Fachakteur*innen zeigten deutlich, dass sich das Format sehr gut für die Zielgruppe eignet: Es ist niedrigschwellig,



Besucherinnen der Mini-Messe in Kattenturm am 29. August 2024 im Gespräch mit Ausstellerinnen.



Besucherinnen der Mini-Messe in Kattenturm am 29. August 2024 im Gespräch mit Ausstellerinnen.

lokal verankert, bietet Raum für direkte Begegnung und Beratung und ermöglicht den Zugang zu relevanten Informationen ohne formale Hürden. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Mini-Messe flossen unmittelbar in Fachgremien, Netzwerke und strategische Weiterentwicklungen ein und stärken langfristig die Grundlage für bedarfsorientierte Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration.

Das Konzept wurde vom Jobcenter übernommen und soll künftig unter seiner Regie in den Quartieren stattfinden.

Workshops für die Zielgruppe

Ein weiteres Element der Initiative waren praxisnahe Workshops und Schulungen in unterschiedlichen Stadtteilen, die sich gezielt an Frauen mit Migrations- und Fluchterfahrung richteten: in der Vahr im Rahmen der Frauenwoche für Alle (Mai 2023), im Nachbarschaftshaus Gröpelingen (Juni 2023) sowie im Arbeitsförderungs-Zentrum (AFZ) in Bremerhaven (September 2023). Sie vermittelten nicht nur grundlegende Informationen zu arbeitsmarktrelevanten Themen wie „Arbeiten in Deutschland und Bremen“, Arbeitsrecht, Bewerbung, Digitalisierung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern eröffneten gleichzeitig geschützte Räume für Austausch, Vernetzung und gegenseitige Stärkung.

Die Formate wurden bewusst niedrigschwellig konzipiert – mit mehrsprachigen Zugängen, flexiblen Teilnahmebedingungen und Inhalten, die sich an den

Bedarfen, Lebenswelten und zeitlichen Ressourcen der Frauen orientierten. Durch die dezentrale Umsetzung in verschiedenen Stadtteilen wurde gezielt Barrieren wie lange Anfahrtswege oder Betreuungsverpflichtungen entgegengewirkt.

Die Konzeption und Durchführung erfolgten in enger Zusammenarbeit mit lokalen Trägern und Projekten, die bereits im Kontakt mit der Zielgruppe stehen und über etablierte Vertrauensverhältnisse verfügen. Diese partnerschaftliche Zusammenarbeit ermöglichte nicht nur eine zielgerichtete Ansprache der Teilnehmerinnen, sondern auch eine passgenaue inhaltliche Ausgestaltung der Angebote.

Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen ergaben: Die Workshops wurden als hilfreiche, motivierende und empowernde Angebote wahrgenommen. Viele Frauen äußerten, dass sie sich durch die vermittelten Informationen und die solidarische Atmosphäre gestärkt fühlten, ihre nächsten Schritte auf dem Weg in Ausbildung oder Arbeit gezielter anzugehen. Besonders geschätzt wurden die Möglichkeit, individuelle Fragen zu stellen, der interaktive Austausch mit anderen Frauen sowie die praxisnahe Vermittlung von Themen, die im Alltag eine konkrete Rolle spielen.

Diese Bildungsformate leisteten somit nicht nur einen Beitrag zur Wissensvermittlung, sondern stärkten das Selbstvertrauen, die Handlungskompetenz und die gesellschaftliche Teilhabe der Teilnehmerinnen – zentrale Voraussetzungen für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt.

Workshop für Fachkräfte zu Gewaltschutz und Arbeitsmarktintegration

Ein weiterer Baustein im Rahmen der Projektarbeit war die Weiterbildung und Sensibilisierung von Fachkräften, die in der Beratung, Begleitung und Qualifizierung von Frauen mit Flucht- und Migrationserfahrung tätig sind. Um den vielfältigen Herausforderungen im Alltag dieser Zielgruppe besser begegnen zu können, wurde ein Workshop mit dem Fokus auf Gewaltschutz und Arbeitsmarktintegration konzipiert und durchgeführt.

An dem Termin nahmen über 30 Fachkräfte aus unterschiedlichen Einrichtungen teil. In interaktiven Formaten wurden Fachwissen vermittelt, Praxisbeispiele reflektiert und der gemeinsame Austausch gefördert. Themen waren unter anderem: das Erkennen von Gewaltschutzbedarfen, traumasensible Kommunikation, Handlungsoptionen in prekären Lebenslagen sowie Schnittstellen zwischen Gewaltschutz- und Arbeitsmarktförderstrukturen.

Die Resonanz der Teilnehmenden war durchweg positiv: Die Schulung erhöhte nachweislich das Bewusstsein für die komplexen Lebenslagen der Zielgruppe. Viele Fachkräfte berichteten im Nachgang, dass sie sich nun sicherer fühlen, gezielt auf die Anliegen von Frauen mit Migrationserfahrung einzugehen, insbesondere dann, wenn Gewalterfahrungen oder instabile Lebenssituationen eine Rolle spielen. Der Workshop wurde somit nicht nur als einmaliges Weiterbildungsformat wahrgenommen, sondern als notwendiger Impuls für eine systematische Qualifizierung in der migrationssensiblen Arbeit an der Schnittstelle von sozialer Unterstützung und Arbeitsmarktintegration.

Gewalterfahrungen, erlebt oder aktuell, wirken sich unmittelbar auf die Potenziale der Betroffenen aus. Frauen mit Flucht- und Migrationserfahrung, die Gewalt erfahren (haben), finden schwerer den Zugang zum Arbeitsmarkt und sind in ihrer Stabilität, Orientierung und Integrationsverläufen nachhaltig negativ beeinflusst. Gleichzeitig berichten Fachkräfte aus Jobcentern, Bildungsträgern und Beratungsstellen, dass sie häufig mit Situationen konfrontiert seien, auf die sie fachlich nicht vorbereitet seien: Gewaltbetroffenheit, Traumafolgen, familiäre Isolation oder migrationsbedingte Rollenkonflikte. Hier Wissen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, war Hintergrund dieser Maßnahme.

Entwicklung eines Workshop-Konzepts zur Berufsorientierung

Im Rahmen des Projekts wurde ein umfassendes Workshop-Konzept mit intersektionalem Ansatz entwickelt, das gezielt Lehrer*innen und Schulassistent*innen bei der Unterstützung von Mädchen mit Flucht- und Migrationsbiografie in der Berufsorientierung stärken soll.

Das Konzept sieht eine dreiteilige Workshop-Reihe mit theoretischen Inputs, Reflexionsrunden, interaktiven Übungen und praxisorientierten Methoden vor. Zielgruppe sind Lehrkräfte und Schulassistenten, die mit Mädchen mit Flucht- und Migrationsbiografie arbeiten. Thematische Schwerpunkte sind unter anderem:

- Reflexion über eigene Haltungen und pädagogische Praxis im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung: Wie erkenne ich Mehrfachdiskriminierung im Schulalltag?
- Entwicklung konkreter Strategien zur beruflichen Stärkung und Begleitung der Mädchen: Wie spreche ich über Berufsperspektiven, ohne stereotype Zuschreibungen zu verstärken?
- Empowerment-orientierte Methoden und Materialien zur Förderung von Selbstbewusstsein und Zukunftsperspektiven: Wie kann ich Mädchen stärken, die weder Vorbilder noch sprachlich-kulturellen Rückhalt erleben?

Eine praktische Erprobung des Konzeptes ließ der begrenzten Zeitrahmen der Initiative nicht mehr zu.



**Vielfalt
vor!**

Entwicklung eines Mentoring-Programms

Im Rahmen der Initiative wurde ein Mentoring-Programm konzipiert, das gezielt auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsbiografie und/oder Fluchterfahrung ausgerichtet ist. Das Konzept wurde als modellhafte Maßnahme für die „Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ entworfen und sollte – erstmals in diesem Rahmen – die besondere Lebensrealität dieser Zielgruppe aufgreifen.

Durch die Verknüpfung von individueller Begleitung, Empowerment, Netzwerkbildung und strukturierter Berufsorientierung sollten Frauen gestärkt und nachhaltige Integrationspfade eröffnet werden.

Das Programm wurde im engen Austausch mit der Senatsressorts übergreifenden Arbeitsgruppe zu Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt entwickelt, von der ZGF koordiniert und auf eine Umsetzung im Rahmen eines Trägerverbundes ausgerichtet. Geplant war die Einbindung von Mentorinnen aus Wirtschaft, Bildung und Zivilgesellschaft, die die Teilnehmerinnen über einen längeren Zeitraum begleiten, ihre Potenziale sichtbar machen und konkrete berufliche Schritte mit ihnen entwickeln.

Obwohl die Senatskommission „Geschlechtergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ die Maßnahme als Beitrag zur Umsetzung intersektionaler Gleichstellungsziele befürwortet hatte, konnte das Programm bislang nicht umgesetzt werden, da die Finanzierung nicht sichergestellt werden konnte.

Beirat „Vielfalt vor!“, Ein Gremium aus Erfahrung, Expertise und Empowerment

Mit dem Aufbau des Beirats „Vielfalt vor!“ hat die ZGF im Jahr 2024 ein partizipatives Gremium geschaffen, das die Elemente der ZGF-Initiative nicht nur beobachtet, sondern aktiv mitgestaltet hat. Ziel dieses Beirats war es, den Blick auf strukturelle Hürden mit konkreten Erfahrungsberichten zu verknüpfen, um politische Entscheidungsprozesse um wichtige Perspektiven zu erweitern und gleichzeitig betroffene Frauen in ihrer Rolle als Expertinnen in eigener Sache zu stärken.

Der Beirat bestand aus zehn Frauen mit eigener Migrations- und/oder Fluchtgeschichte, die in Bremen leben. Die Zusammensetzung war bewusst vielfältig gewählt: Die Frauen brachten unterschiedliche Altersgruppen, familiäre Hintergründe, berufliche Erfahrungen, Bildungsniveaus und aufenthaltsrechtliche Situationen mit. Sie stammten aus den Herkunftsländern Marokko, Syrien, Afghanistan, Ukraine, Türkei, Ägypten, Iran, Irak und Nigeria. Diese Vielfalt ist nicht nur Spiegelbild der Realität migrantischer Frauen in Bremen, sondern bereicherte die Beratungsarbeit mit einem breiten Spektrum an Perspektiven und Lebensrealitäten.

Die Organisation und Koordination des Beirats erfolgten durch die ZGF. Für ihre Mitarbeit erhielten die Beiratsmitglieder eine Aufwandentschädigung.

Im Mittelpunkt der Arbeit des Beirats standen die Themen Arbeitsmarkt und Gesundheit. In mehreren Sitzungen beschäftigten sich die Mitglieder intensiv mit Fragen des Zugangs zum Arbeitsmarkt, mit rechtlichen Rahmenbedingungen, Unterstützungsangeboten und insbesondere mit Diskriminierungserfahrungen, die Frauen bei der Jobsuche, im Umgang mit Behörden oder am Arbeitsplatz machen. Gleichzeitig fand eine gezielte Wissensvermittlung zur aktuellen Arbeitsmarktsituation in Bremen, Beratungsstrukturen und zu aktuellen politischen Entwicklungen statt.

Dieser Wissenstransfer war keine Einbahnstraße. Die Beiratsfrauen nutzten das erworbene Wissen aktiv in ihren Communities: Sie informierten andere Frauen über Rechte und Möglichkeiten, über Anlaufstellen, Kurse, Bewerbungswege und Beratungsangebote.

Ein weiterer zentraler Aspekt war die Auseinandersetzung mit gesundheitlichen Themen – insbesondere mit Blick auf psychische Belastungen, die viele Frauen im Zusammenhang mit Flucht, familiärer Sorgearbeit und Ausgrenzungserfahrungen erleben. Der Beirat diskutierte, wie Gesundheit als Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit mitgedacht werden muss – und wie wichtig es ist, dass gesundheitliche Angebote kultursensibel, mehrsprachig und barrierefrei zugänglich sind.

Entwicklung von Gelingensfaktoren für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Die Initiative „Vielfalt vor!“ hat zentrale Gelingensfaktoren für eine nachhaltige, qualifikationsgerechte und gleichberechtigte Arbeitsmarktintegration identifiziert. Grundlage hierfür war ein partizipativer Qualitätsentwicklungsprozess, der gemeinsam mit Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte sowie relevanten Akteur*innen, hier: der Arbeitnehmerkammer und der Senatorin für Kinder und Bildung, gestaltet wurde. Als Ergebnis dieses Prozesses fand am 31. März 2025 der Fachtag „Gelingensfaktoren für einen nachhaltigen Einstieg in den Arbeitsmarkt“ mit Fachvorträgen, Workshops und einer Podiumsdiskussion statt. Die Ergebnisse der Veranstaltung flossen anschließend in die Identifizierung der Gelingensfaktoren maßgeblich ein. An dem Fachtag nahmen rund 80 Personen aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Verbänden und Trägerschaft teil.



Workshop „Gelingensfaktoren für einen nachhaltigen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Von links nach rechts auf dem Foto: Imke Gudergast und Susanne Kühne (beide Senatorin für Kinder und Bildung), Sevda Atik (ZGF), Dr. Aenne Dunker (Arbeitnehmerkammer Bremen), 31. März 2025

Drei Ebenen für gelingende Programme

Individuelle Ebene – Lebensrealitäten berücksichtigen

- Zielgruppengerechte Ansprache über lokale Strukturen und persönliche Netzwerke
- Vertrauensaufbau durch kontinuierliche Beziehungsarbeit und kultursensible Beratung
- Integration von Themen wie Kinderbetreuung, Wohnen, Gesundheit und Aufenthaltsstatus in die Programmlogik
- Stärkung von Selbstwirksamkeit durch empowernde Ansätze

Programmebene – Angebotsgestaltung und Umsetzung

- Teams mit interkultureller Kompetenz, Mehrsprachigkeit und Diversität verbessern Zugänge
- Einbindung von Migrant*innenorganisationen und Community-Strukturen erhöht Wirksamkeit und Vertrauen
- Trägerbeteiligung in der Konzeptentwicklung sichert Realitätsnähe und Umsetzbarkeit
- Verknüpfung mit sozialen, gesundheitlichen und bildungsbezogenen Unterstützungsangeboten schafft Synergieeffekte
- Programme brauchen Flexibilität und Handlungsspielräume, um schnell und zielgenau auf Herausforderungen reagieren zu können
- Regelmäßige, externe Evaluationen sichern Qualität und Passgenauigkeit

Politisch-strukturelle Ebene – Rahmenbedingungen schaffen

- Koordinierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsmarkt-, Sozial-, Bildungs- und Gleichstellungspolitik – hierfür müssen Strukturen geschaffen und organisiert werden
- Dauerhafte Steuerung und Qualitätssicherung durch Mittelgeber*innen
- Flexible und längerfristige Förderbedingungen für innovative Ansätze
- Systematische Anerkennung informell erworbener Kompetenzen
- Finanzielle Planbarkeit durch längerfristige Förderung
- Strukturelle Verankerung von Beteiligung auf allen Ebenen – insbesondere der Zielgruppe und Träger

Resümee

Die klassische Arbeitsmarktlogik in Deutschland folgt meist einem standardisierten Aktivierungsansatz: Vermittlung, Bewerbungscoaching, Maßnahmenkataloge. Für Frauen mit komplexen Biografien, Mehrfachbelastung und Fluchterfahrung sind solche Angebote häufig unzureichend oder sogar kontraproduktiv. Dabei sind sie trotz ihrer Mehrfachbelastungen oft hoch motiviert und bereit, viele Hürden zu meistern, um Teil der Gesellschaft zu werden. Der Wunsch nach Teilhabe, aber auch danach, ihre Existenz selbst zu sichern, prägt die Frauen, die an den Projekten der ZGF-Initiative teilgenommen haben: sie alle eint ein großer Wille und ein hohes Engagement sich einzubringen und ihren Weg in die Erwerbsarbeit zu meistern.

Die Initiative „Vielfalt vor!“ hat punktuell dargelegt, dass zeitliche Kontinuität, traumasensible Zugänge und sozialräumliche Verankerung notwendig sind, um das Potenzial von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte für die Integration in Erwerbsarbeit zu erschließen. Zudem erweitern alternative Wege – etwa Community-Arbeit, Ehrenamt oder selbstorganisierte Formate – das Spektrum möglicher Integrationspfade. Diese Perspektiven bieten realistische Einstiegsmöglichkeiten für Frauen und sollten in Förderlogiken integriert werden. In den Formaten der ZGF-Initiative konnte aufgezeigt werden, wie Teilhabe konkret gestaltet werden kann.

Eine zentrale Erkenntnis dieser Initiative ist, dass Frauen mit Migrations- und Fluchtbiografie nicht per se „vulnerabel“ sind, sondern dass sie durch systemisch wirksame Ausschlüsse, fehlende Anerkennung, Sorgeverantwortung ohne Absicherung und migrationspolitische Restriktionen in prekäre Lagen geraten. Migration, Geschlecht, Elternschaft, Bildungsbiografie, Gesundheit und rechtlicher Status überlagern und verstärken sich in ihrer Wirkung und müssen daher zusammen gedacht und adressiert werden – das ist der intersektionale Blick, der dringend nötig ist, um die Zielgruppe wirklich zu erreichen.

Wir haben gelernt: Empowerment-Angebote, sozialräumliche Formate, die Beteiligung von Expertinnen in eigener Sache, Netzwerkarbeit und Fachkräftequalifizierung sind nicht nebeneinanderstehende Maßnahmen, sondern können als Bausteine eines konsistenten, strategisch ausgerichteten und lernfähigen Prozesses Integration in Erwerbsarbeit voranbringen.

Unsere Erfahrungen zeigen: Wenn alle Akteur*innen ein gemeinsames Verständnis ihrer Herausforderungen und Ziele benannt haben, wenn sie in einem kontinuierlichen, so konstruktiv wie strukturkritischem Austausch stehen, wenn Frauen der Zielgruppe Maßnahmen mitgestalten können, wenn Formate partizipativ, lebensweltbezogen und intersektional konzipiert werden, kann eine neue Qualität in den Maßnahmen entstehen: eine Qualität, die Effektivität steigert und Nachhaltigkeit ermöglicht.



Empfehlungen an Politik und Verwaltung: Was jetzt zu tun ist

Aus den praktischen Erfahrungen und Erkenntnissen der Initiative „Vielfalt vor!“ lassen sich folgende Empfehlungen an Politikverantwortliche, kommunale Träger, Fördermittelgeber*innen und Arbeitsmarktinstitutionen ableiten:

- **Strukturelle Finanzierung statt Projektlogik:** Langfristig wirksame Maßnahmen brauchen Planungssicherheit. Gut funktionierende Projekte wie die zentralen Frauenberatungsstellen in Bremen und Bremerhaven dürfen nicht an befristeten Förderzyklen scheitern. Es braucht verlässliche, ressortübergreifende Finanzierungsmodelle.

- **Verankerung intersektionaler Perspektiven in Programmen:** Intersektionalität muss verbindlich in arbeitsmarktpolitische Programme, Förderrichtlinien und Gleichstellungsstrategien integriert werden – z. B. durch verpflichtende Gender- und Diversitätskriterien bei neuen Maßnahmen.

- **Sicherung und Ausbau niedrigschwelliger Bildungs- und Beratungsangebote:** Frauen mit Migrationsgeschichte benötigen mehrsprachige, wohnortnahe Angebote, die flexibel auf ihre Lebenslagen reagieren. Empowerment, Sprachförderung und psychosoziale Beratung müssen integrale Bestandteile jeder arbeitsmarktpolitischen Strategie werden.

- **Kinderbetreuung** muss als integraler Bestandteil bei allen Angeboten mit eingeplant werden.

- **Stärkung von Partizipation und Selbstvertretung:** Gremien wie der Beirat „Vielfalt vor!“ zeigen, wie politische Prozesse durch die Perspektiven betroffener Frauen bereichert werden. Partizipation darf nicht symbolisch sein – sie muss strukturell verankert, entlohnt und ernst genommen werden.

- **Sensibilisierung und Weiterbildung von Fachkräften:** Beratende, Lehrende und institutionelle Entscheider*innen müssen über intersektionale Diskriminierung, rassismuskritisches Handeln und traumasensible Kommunikation informiert und fortgebildet werden. Diese Kompetenzen sind Voraussetzung für wirksame Unterstützung.

- **Berücksichtigung von Care-Arbeit und Gesundheit:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss zentrale Voraussetzung für Integrationsmaßnahmen sein. Zudem braucht es einen klaren Fokus auf physische und psychische Gesundheit als arbeitsmarktpolitisches Thema – mit kultursensiblen, leicht zugänglichen Unterstützungsangeboten.

- **Anerkennung informeller Kompetenzen und neuer Berufswege:** Viele Frauen bringen Fähigkeiten aus Community-Arbeit, Care-Erfahrung oder Ehrenamt mit. Diese Kompetenzen müssen sichtbar gemacht und über alternative Zugänge in Qualifizierung und Beschäftigung überführt werden.

- **Kommunikation und Begleitung:** Eine mehrsprachige, verständliche, visuell unterstützte Kommunikation muss sichergestellt werden. Alltagsnahe Unterstützungsleistungen wie Mobilitätshilfen, Begleitung bei Behördengängen oder digitale Unterstützung müssen mitgedacht und bereitgestellt werden.

- **Maßnahmen regelmäßig extern evaluieren:** Die Wirkung regelmäßig mit qualitativen Methoden überprüfen. Gute Praxis muss erfasst, veröffentlicht und übertragbar gemacht werden.

- **Verwaltungs- und Förderlogiken weiterentwickeln:** Keative, flexible und communitynahe Ansätze sollten langfristig tragfähig werden.

- **Berücksichtigung der besonderen Bedarfe der Zielgruppe in der Umsetzung der Arbeitsmarktstrategie für das Land Bremen 2025-2027**

Literatur- verzeichnis

- Arbeitnehmerkammer Bremen. (2024). Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2024. Bremen. Online verfügbar unter: <https://www.arbeitnehmerkammer.de>
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2020). Bericht zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Nürnberg.
- BAMF-Forschungszentrum. (2023). Arbeitsmarktintegration und Beratung geflüchteter Frauen. Nürnberg.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2021). Teilhabe am Arbeitsmarkt – Jahresbericht. Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2022). Geflüchtete Frauen in Deutschland: Herausforderungen und Perspektiven. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit. (2025). Migrationsmonitoring – Daten zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit. (2025). Statistik der Arbeitslosen nach Personengruppen. Nürnberg.
- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Kropp, Petra; Vallizadeh, Ehsan. (2024). Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Fortschritte mit weiterem Aufholbedarf. IAB-Kurzbericht Nr. 10/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf> [Zugriff am: 10. April 2025].
- BZgA – Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. (2021). Psychische Gesundheit und Migration – Daten und Empfehlungen. Köln.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.
- DaMigra – Dachverband der Migrantinnenorganisationen. (2020). Teilhabe gestalten – Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Berlin.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). (2022). Lebenslagen geflüchteter Frauen in Deutschland: Psychosoziale Belastung und Partizipation. Berlin.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2020). Faktoren gelingender Integration in den Arbeitsmarkt. Nürnberg.
- IQ Netzwerk. (2021). Empowerment und berufliche Anerkennung – Praxiserfahrungen in der Arbeitsmarktintegration. Berlin.
- IQ Netzwerk. (2022). Informelle Kompetenzen sichtbar machen – Empfehlungen für die Praxis. Berlin.
- Lutz, H. (2021). Intersektionalität in der Migrationsgesellschaft: Gender, Klasse, Ethnizität. Bielefeld: transcript.
- Mediendienst Integration. (2024). Geflüchtete Frauen: Daten zur Erwerbstätigkeit. <https://mediendienst-integration.de>
- OECD. (2020). Integrating immigrants and refugees into the workforce: Good practices and policies. Paris: OECD Publishing.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR). (2022). Teilhabe von geflüchteten Frauen – Stand und Perspektiven. Berlin.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR). (2021). Geflüchtete Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Status quo und Handlungsempfehlungen. Berlin.
- Statistisches Landesamt Bremen. (2024). Statistisches Jahrbuch Bremen 2023/24. Bremen. Online verfügbar unter: <https://www.statistik.bremen.de>

Impressum

Herausgeberin:
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Faulenstraße 14-18
28195 Bremen

Telefon:
0421 / 361 14233

E-Mail:
geschaeftsstelle-zgf@frauen.bremen.de

Projektmitarbeit und Text:
Sevda Atik

Redaktion:
Andrea Quick, Susanne Gieffers

Layout:
Inge Glinsmann, Bremen

November 2025

Website:
www.frauen.bremen.de

 [@zgfbremen](https://www.instagram.com/zgfbremen)

 [@zgfbremen](https://www.linkedin.com/company/zgfbremen)

