

Clara Albrecht, Maria Hofbauer Pérez und Tanja Stitteneder

Migrationsmonitor: Die Bedeutung geschlechtsspezifischer Ansätze für die Integration von weiblichen Geflüchteten

Die Integration von Zuwander*innen und Geflüchteten in die Gesellschaft des Ziellandes ist von unzähligen Herausforderungen geprägt. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Jedoch haben es Frauen in vielerlei Hinsicht schwerer. Nicht nur Sprache, Kultur, Zugang zu Arbeit und die westlichen Schulsysteme sind neu und mit offenen Fragen verbunden. Zudem übernehmen Frauen traditionell den Großteil der Haushalts- und Kinderbetreuungspflichten, von denen Männer oftmals ausgenommen sind. Die Integrationshürden belasten Frauen also in doppelter Hinsicht. Doch gerade die Integration von Frauen und Mädchen gilt es zu fördern, denn vor allem Mütter üben großen Einfluss auf ihre Kinder aus und geben ihre Erfahrungen unter Umständen bewusst oder unterbewusst an sie weiter. Zudem ist ungefähr die Hälfte aller Zuwanderer*innen in der EU weiblich, und jede dritte geflüchtete Person ist eine Frau (Europäische Kommission 2018). Zwar ist die Gesamtzahl der (weiblichen) Geflüchteten in den letzten Jahren zurückgegangen, der Frauenanteil ist jedoch gestiegen. Somit sind unter den Geflüchteten auch immer mehr Frauen. Anders als Männer migrieren sie in erster Linie aus familiären Gründen, etwa zum Zweck der Familienzusammenführung.

Der vorliegende Artikel beleuchtet die Herausforderungen für Frauen im Allgemeinen und für weibliche Geflüchtete im Besonderen. Dabei wird auf vier zentrale Bereiche näher eingegangen: Bildung und Arbeit, Geschlechterrollen und -normen, Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes und Erfahrungen mit Trauma und Gewalt.

GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE IM ARBEITSMARKT UND DIE UNGLEICHE VERTEILUNG VON ARBEIT

Männer und Frauen in der Europäischen Union nehmen nicht in gleichem Maße am Arbeitsmarkt teil, auch wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten insgesamt gestiegen ist. Laut dem Global Gender Gap Report 2020 des Weltwirtschaftsforums beträgt der globale Gender Gap durchschnittlich 31,4%. Im Bereich »Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen« ist der Geschlechterunterschied mit 57,8% sogar noch größer. In Anbetracht der langsamen

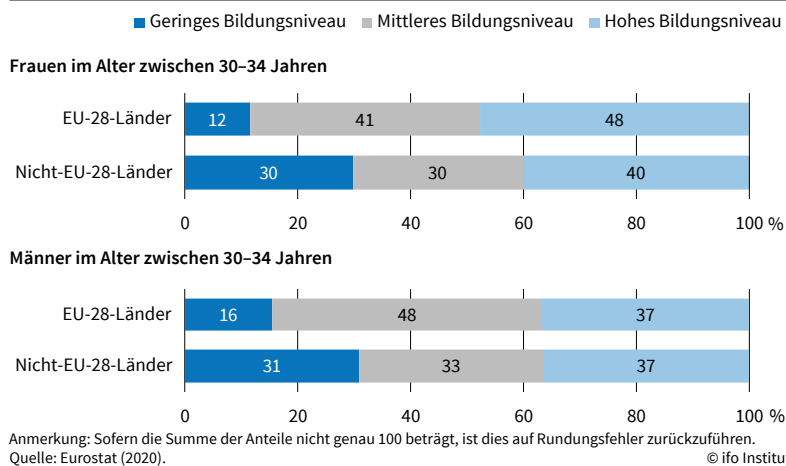
IN KÜRZE

Die Integration von Migrant*innen und Geflüchteten ist nach wie vor von vielen Herausforderungen geprägt, auch wenn das Thema derzeit etwas in den Hintergrund der öffentlichen Diskussion gerückt ist. Ein umfassender geschlechtsspezifischer Integrationsansatz liegt aktuell allerdings nicht vor, obwohl fast jede*r zweite Zuwander*in und jede*r dritte Asylbewerber*in weiblich ist. Die meisten dieser Frauen haben es in vielerlei Hinsicht schwer. In den Bereichen Bildung, Arbeitsmarktteilnahme und sozialer Integration schneiden sie schlechter ab als Männer. Auch im Vergleich mit einheimischen bzw. in der EU-geborenen Frauen ist dies der Fall. Geschlechtsspezifische Bedürfnisse sollten daher verstärkt in Integrationsmaßnahmen berücksichtigt werden.

Geschwindigkeit, mit der sich die Kluft im Zeitraum 2006–2020 verringert hat, wird es 257 Jahre dauern, bis sie vollständig geschlossen ist (World Economic Forum 2020). Einer der Hauptgründe für die anhaltende Ungleichheit ist die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Während weltweit 78% der Männer zur aktiven Erwerbsbevölkerung gehören, gilt dies nur für 55% der Frauen. Dies ergibt ein geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle von 23%. Innerhalb der EU ist dies weniger stark ausgeprägt, liegt aber immer noch bei 12%.

Ein wesentlicher Einflussfaktor ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Betreuungsarbeit in den Haushalten. Es gibt kein Land auf der Welt, in dem Männer genauso viel Zeit für unbezahlte Arbeit aufwenden wie Frauen. Auch in der EU verrichten Frauen den größten Teil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus. Die Diskrepanz zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit vergrößert sich weiter mit der Elternschaft – während 88% der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren täglich unbezahlte Betreuungsarbeit leisten, tun dies nur 64% der Väter (im Vergleich zu 81% bei Frauen und 48% bei Männern im Allgemeinen). In Ländern, in denen die unbezahlte Arbeit gleichmäßiger ver-

Abb. 1
Bildungsniveau und Geburtsland, 2019



teilt ist, sind die Beschäftigungsquoten für Frauen tendenziell höher und die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Einkommen geringer (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen 2020). Wenn man unbezahlte und bezahlte Arbeit kombiniert, arbeiten Frauen in den OECD-Ländern im Durchschnitt 25 Minuten länger (OECD Report 2020a). Die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorge- und Hausarbeit hat zur Folge, dass erwerbstätige Mütter im Vergleich zu Vätern deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten. Während 36,5% der Frauen mit Kindern unter sechs Jahren in der EU 27 teilzeitbeschäftigt sind, trifft dies nur auf 5,3% der Väter zu (Eurostat 2020b). Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im Kontext von Elternschaft und Erwerbstätigkeit wird auch deutlich, wenn man betrachtet, wer seine Arbeitszeit reduziert, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Auch hier sind Frauen eindeutig in der Mehrheit, denn der Frauenanteil beträgt 82% (Eurostat 2020c).

ZUSÄTZLICHE HERAUSFORDERUNGEN FÜR GEFLÜCHTETE FRAUEN

Viele Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen stehen vor sehr ähnlichen Problemen wie einheimische Frauen

und sehen sich darüber hinaus mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert.

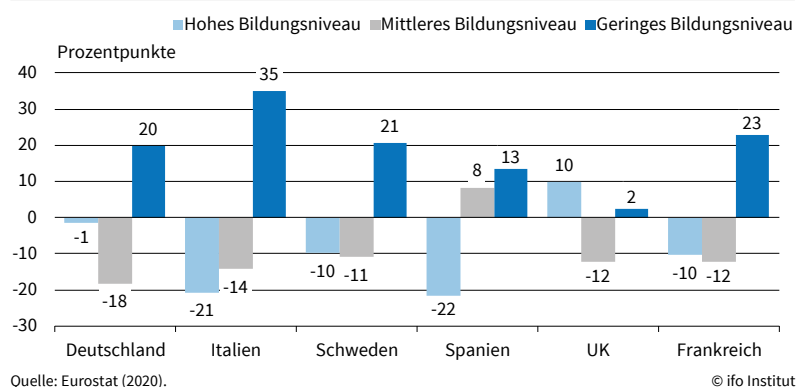
Lücken in Bildung und (dokumentierter) Berufserfahrung

Generell haben Geflüchtete tendenziell ein niedrigeres Qualifikationsniveau als die einheimische Bevölkerung. Unter ihnen sind geflüchtete Frauen besonders niedrig gebildet. Dieses niedrige Bildungsniveau hat großen Einfluss auf ihre Beschäftigungschancen und stellt somit ein Haupthindernis für ihre Integration dar (OECD 2019). Um die Bildungsunterschiede zwischen geflüchteten Frauen¹ und einheimischen Frauen innerhalb der EU 28 zu untersuchen, vergleicht Abbildung 1 die Anteile von einheimischen und im Ausland geborenen Frauen im Alter von 30–34 Jahren in drei verschiedenen Bildungsniveaus (niedrig, mittel und hoch) nach der International Standard Classification of Education.² Im Jahr 2019 betrug die Bildungslücke im Tertiärbereich zwischen Frauen, die in der EU 28 leben und auch in der EU 28 geboren wurden, und Frauen, die zwar in der EU 28 leben, aber außerhalb geboren wurden, – 7,4 Prozentpunkte. Dies bedeutet, dass der Anteil der Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss bei Frauen, die nicht in einem EU-Land geboren wurden, um 7,4 Prozentpunkte niedriger ist als bei Frauen, die dort geboren wurden. Für den mittleren Bildungsbereich beträgt dieser Abstand – 10,7 Prozentpunkte. Am wichtigsten ist jedoch, dass die Lücke für niedrige Bildungsniveaus im Gegensatz dazu 18,2 Prozentpunkte betrug, was bedeutet, dass der Anteil der Frauen mit niedrigem Bildungsniveau bei Frauen, die in Nicht-EU-28-Ländern geboren wurden, um 18,2 Prozentpunkte größer ist als bei Frauen, die in EU-28-Ländern geboren wurden. Diese Bildungslücken weisen auf die Benachteiligung von weiblichen Geflüchteten in der Bildung hin.

Bei den niedriggebildeten Männern beträgt der Abstand zwischen Einheimischen und im Ausland Geborenen 15,4 Prozentpunkte und ist damit vergleichbar mit dem der Frauen. Bei den mittleren Bildungsstufen beträgt der Abstand 15,2 Prozentpunkte und ist größer als bei den Frauen, während er bei der tertiären Bildung nur 0,2 Prozentpunkte beträgt.

Für die wichtigsten europäischen Zielländer, mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, zeigen die Lücken im Durchschnitt ein ähnliches Muster (vgl. Abb. 2). Die meisten mittel- und hochgebildeten Frauen sind meist Frauen, die in der EU geboren wur-

Abb. 2
Bildungslücken bei Frauen: Berichtsland vs. Nicht-EU-28
2019, Anteil von Frauen zwischen 30 und 34 Jahren



¹ Wir vergleichen nicht-einheimische Frauen, die in der EU 28 leben, mit einheimischen Frauen in den EU-28-Ländern, da aktuelle Daten explizit für Geflüchtete, unseres Wissens nicht auf EU-Ebene verfügbar sind.

² Geringes Bildungsniveau bezieht sich auf einen Bildungsstand unter der Primärstufe (ISCED-Stufe 0), der Primärstufe (ISCED-Stufe 1) und der Sekundarstufe I (ISCED-Stufe 2). Mittlere Bildung umfasst die obere Sekundarstufe (ISCED-Stufe 3) und die postsekundäre nicht-tertiäre Bildung (ISCED-Stufe 4), während sich die hohe Bildung auf die tertiäre Bildung (ISCED-Stufe 5–8) bezieht.

den. Dagegen überwiegt im unteren Bildungsniveau der Anteil der Frauen, der außerhalb der EU geboren ist. In Italien ist der Unterschied im Anteil der im Ausland geborenen Frauen mit niedrigem Bildungsniveau im Vergleich zu den einheimischen Frauen mit 34,9 Prozentpunkten besonders hoch. Die geringste Differenz weist in diesem Zusammenhang Spanien mit 13,3 Prozentpunkten auf. Insgesamt weist dies auf die Bildungsherausforderung hin, der sich geflüchtete Frauen aufgrund ihres im Durchschnitt niedrigen Bildungsniveaus gegenübersehen. Die Bildungsbenachteiligung insbesondere von sehr gering qualifizierten weiblichen Geflüchteten muss daher durch gezielte Integrationsprogramme angegangen werden.

Aufgrund ihres niedrigen Qualifikationsniveaus sind weibliche Geflüchtete zusätzlich mit Hindernissen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, vor allem wenn sie über keine oder nur wenig Berufserfahrung auf dem Arbeitsmarkt des Ziellandes verfügen (Degler et al. 2017). Dabei beeinflusst Arbeitserfahrung unabhängig vom Land, in dem sie erworben wurde, die Integrationschancen enorm. Folglich kann die Erwerbsquote von Frauen in den Herkunftsländern als guter Prädiktor für die Arbeitsmarktintegration im Ankunftsland betrachtet werden (Knize Estrada 2018; Frank und Hou 2015).

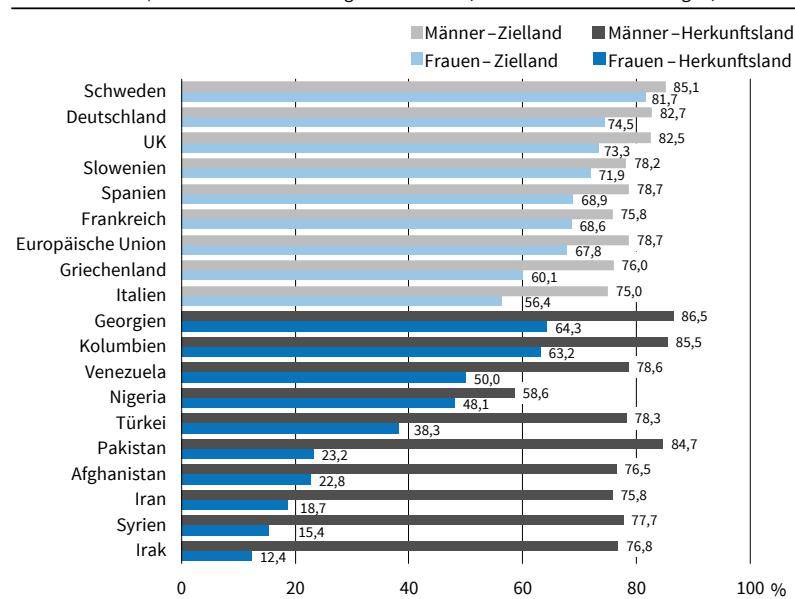
Abbildung 3 zeigt die Erwerbsquoten von Männern und Frauen in ausgewählten europäischen Zielländern (hellgraue und hellblaue Balken) und in den zehn häufigsten Herkunftsländern von Asylsuchenden (dunkelgraue und dunkelblaue Balken) im Jahr 2019 (World Bank 2020). In den meisten Herkunftsländern ist die Frauenerwerbsquote niedriger als in den europäischen Zielländern. Während die durchschnittliche Quote in den Herkunftsländern bei 35,6% liegt, weisen die europäischen Länder eine durchschnittliche Frauenerwerbsquote von 69,4% auf (der EU-Durchschnitt liegt bei 67,8%). Die Herkunftsländer mit den niedrigsten Frauenerwerbsquoten sind der Irak (12,4%), Syrien (15,4%) und der Iran (18,7%), während die Quoten in Georgien (64,3%), Kolumbien (63,2%) und Venezuela (50,0%) mit denen der europäischen Zielländer wie Italien (56,4%) und Griechenland (60,1%) vergleichbar sind. Im Gegensatz dazu sind die Quoten einiger europäischer Länder wie Schweden (81,7%), Deutschland (74,5%), Großbritannien (73,3%) und Slowenien (71,9%) deutlich höher.

Die grauen Balken zeigen die Erwerbsquoten von Männern. Während in den europäischen Zielländern die Unterschiede für Frauen und Männer im Durchschnitt moderat sind, unterscheiden sich diese in den Herkunftsländern erheblich. In den Hauptherkunftsländern gehen Frauen in der Regel seltener einer Erwerbsarbeit nach als Männer. Die Aufnahmeländer müssen berücksichtigen, dass viele Frauen weniger (dokumentierte) Berufserfahrung sammeln konnten und eventuell spezielle Programme notwendig sind, damit die Integration gelingen kann.

Abb. 3

Beteiligung am Arbeitsmarkt nach Geschlecht

% der weiblichen/männlichen Bevölkerung im Alter 15–64; modellierte ILO-Schätzungen, 2020



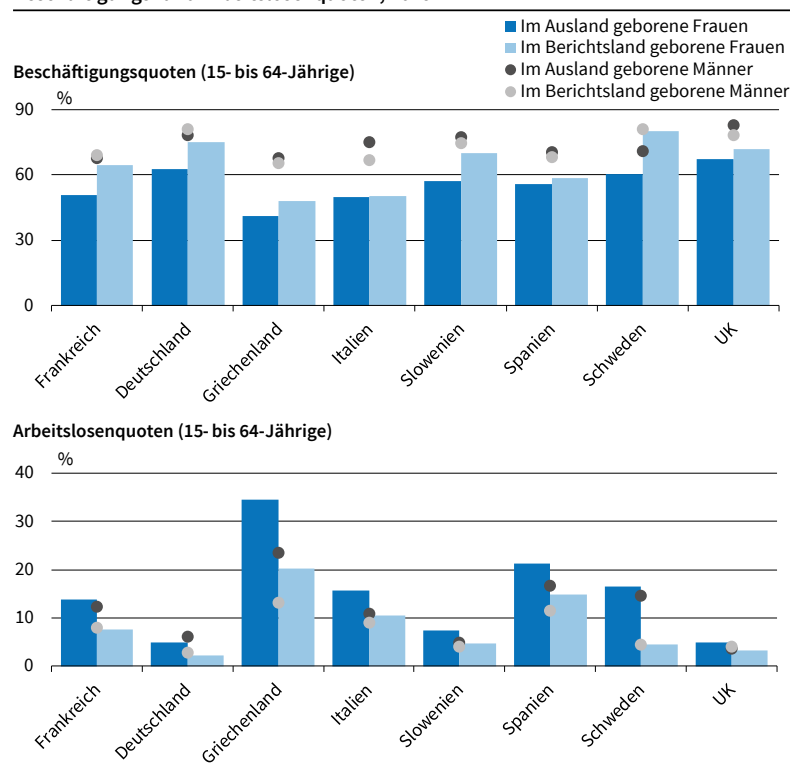
Quelle: World Bank (2020).

© ifo Institut

Abbildung 4 geht näher auf die Erwerbsbeteiligung ein und zeigt die Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen in ausgewählten europäischen Ländern. In allen Ländern sind die Erwerbsquoten der einheimischen Frauen höher als die der im Ausland geborenen Frauen. Dies gilt nicht unbedingt für Männer: In Griechenland, Italien, Slowenien

Abb. 4

Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten, 2019



Quelle: OECD (2020b).

© ifo Institut

nien, Spanien und dem Vereinigten Königreich ist die Beschäftigungsquote der im Ausland geborenen Männer höher als die der im Inland geborenen Männer.

Die untere Abbildung zeigt die Arbeitslosenquoten. Auch hier liegen die Arbeitslosenquoten der im Ausland geborenen Frauen weit über den Quoten der im Inland geborenen Frauen. Besonders in Griechenland ist die Arbeitslosigkeit bei Frauen unabhängig von ihrer Herkunft hoch. Die Arbeitslosenquoten der Männer folgen in allen Ländern einem ähnlichen Muster, sind aber weniger stark ausgeprägt. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist somit nicht nur in den Hauptherkunftsländern geringer, sondern auch auf den europäischen Arbeitsmärkten.

Im Zusammenhang mit der Berufserfahrung und dem Bildungsniveau besteht eine weitere Herausforderung darin, dass weibliche Geflüchtete tendenziell in informellen Beschäftigungsverhältnissen wie im häuslichen Bereich arbeiten. Folglich arbeiten geflüchtete Frauen mit hoher Wahrscheinlichkeit in Jobs mit geringer Bezahlung und Wertschätzung (Kabir und Klugman 2019).

Weibliche Geflüchtete sind mit einer doppelten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, aufgrund ihres Geschlechts und weil sie einen Asylstatus haben, der es ihnen erschwert, einen Job zu finden, der ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht. Wie die Europäische Kommission 2018 feststellte, ist die doppelte Diskriminierung von Flüchtlingsfrauen noch nicht ausreichend im Fokus der Politik.

Geschlechtsspezifische Normen

Die in einem Land vorherrschenden geschlechtsspezifischen Normen beeinflussen das Arbeitsmarktverhalten von Männern und Frauen und tragen so zu Unterschieden im Erwerbsverhalten bei (Akerlof und Kranton 2000; Bertrand 2011).

Fortin (2015) untersucht die Auswirkungen von Einstellungen bezüglich der Geschlechterrollen auf die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen in den OECD-Ländern und stellt fest, dass traditionelle Einstellungen zu Geschlechterrollen (erfasst durch die Zu-

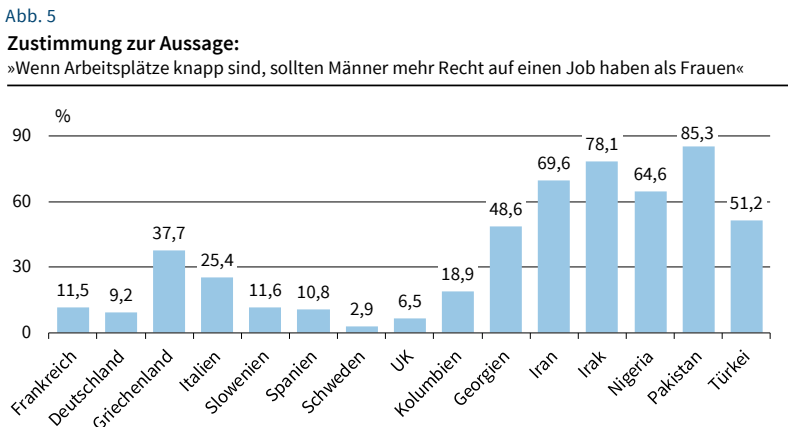
stimmung oder Ablehnung der Aussage »Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollten Männer mehr Recht auf einen Arbeitsplatz haben als Frauen«, Q33, World Values Survey) stark und negativ mit der Beschäftigungsquote von Frauen zusammenhängen. In Anbetracht der Tatsache, dass Überzeugungen und Einstellungen früh im Leben etabliert und über Generationen hinweg weitergegeben werden, spielt die Kultur von Zuwanderinnen folglich eine entscheidende Rolle für ihr Arbeitsmarktverhalten in den Aufnahmeländern.³

Inwieweit die Kultur für die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen eine Rolle spielt, ist die Forschungsfrage von Fernández und Fogli (2009). Die Autorinnen untersuchen das Arbeitsmarktverhalten von Migrantinnen der zweiten Generation und verwenden die weibliche Erwerbsbeteiligung im Herkunftsland als quantitativen Proxy für Kultur, da die Entscheidung, auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden, von der Verteilung von Präferenzen und Überzeugungen abhängt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Kultur eine signifikante Determinante für die Arbeitsergebnisse von Frauen ist, die sowohl von den Präferenzen der einzelnen Frauen als auch von den Präferenzen ihrer männlichen Ehepartner abhängt, falls sie verheiratet sind.

Betrachtet man die weibliche Arbeitsmarktbeteiligung in den Hauptherkunftsländern von Asylbewerber*innen in Europa (Abb. 3) in Kombination mit den vorherrschenden Vorstellungen zu Geschlechterrollen (Abb. 5) und den Positionierungen im Global Gender Gap Index (World Economic Forum 2019), fällt eine starke Korrelation zwischen den drei Indikatoren auf – Länder mit sehr niedrigen Frauenerwerbsquoten und/oder einer großen geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke weisen in der Regel extrem schlechte Ergebnisse in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und sehr traditionelle Geschlechterrolleneinstellungen auf. Dagegen zeigen Länder mit ähnlichen Frauenerwerbsquoten wie in der Europäischen Union (z.B. Kolumbien und Venezuela) auch bessere Ergebnisse in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und weniger traditionelle Geschlechternormen. Extreme Beispiele sind der Irak und Pakistan, die den vorletzten und drittletzten Platz im Gender Gap Index (von 153 einbezogenen Ländern) belegen, die gleichzeitig geschlechtsspezifische Beschäftigungslücken von über 60 Prozentpunkten aufweisen und zu den Ländern mit den traditionellsten Geschlechterrolleneinstellungen zählen.

Folglich hängt die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und geflüchteten Frauen auch stark von den Geschlechternormen (und denen ihrer Ehepartner) in ihren Herkunftsländern ab. Politische Maßnahmen, die auf eine Erhöhung der

³ Guiso et al. (2006) definieren Kultur als die gewohnheitsmäßigen Überzeugungen und Werte, die ethnische, religiöse und soziale Gruppen verhältnismäßig unverändert von Generation zu Generation weitergeben.



Quelle: World Values Survey Wave 7: 2017–2020, Q33.

weiblichen Arbeitsmarktbeteiligung abzielen, sollten auch die fortbestehenden Geschlechterrollenvorstellungen berücksichtigen, falls das Herkunftsland der Zielgruppe eines mit einem großen Gleichstellungsgefälle ist. Da auch die Einstellung der Männer gegenüber berufstätigen Frauen eine entscheidende Rolle für die Erwerbsbeteiligung von Frauen spielt, sollten Initiativen, die Männer und ihre traditionellen Geschlechternormen ansprechen, nicht vernachlässigt werden.

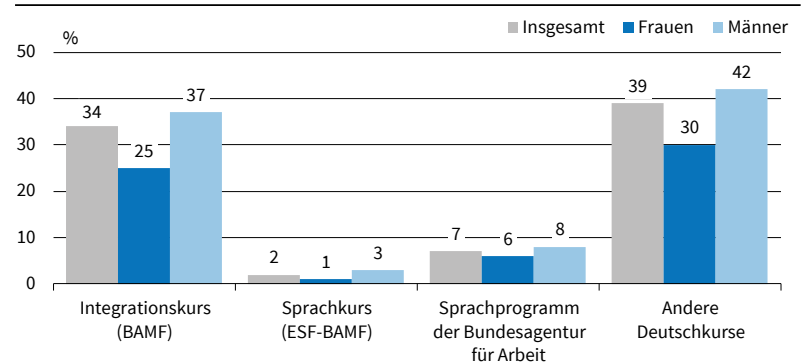
Mangel an Sprachkenntnissen und fehlende Kenntnis über Initiativen

Neben Benachteiligungen in der Ausbildung, am Arbeitsplatz und aufgrund kultureller Hintergründe spielen auch fehlende Sprachkenntnisse eine Rolle. Hinzukommt, dass viele der Angebote, die im Gastland verfügbar sind, nicht unbedingt unter den Geflüchteten bekannt sind. Zweifellos ist das Beherrschen der Sprache des Aufnahmelandes für die soziale und wirtschaftliche Integration von Geflüchteten förderlich (z.B. Chiswick und Miller 2001; Ager und Strang 2008). Dies gilt besonders, wenn die Sprachkenntnisse frühzeitig nach der Ankunft gefördert werden. Sprach- und Integrationskurse sollen den im Ausland geborenen und in der EU lebenden Personen zumindest grundlegende Sprachkenntnisse und Wissen über die kulturellen Normen des Gastlandes vermitteln. Aufgrund des Mangels an länderübergreifenden Daten zu Geflüchteten greifen wir auf nationale Daten aus Deutschland zurück, um einen tieferen Einblick in die Teilnahme von Frauen an Sprachkursen und mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu erhalten.

Abbildung 6 zeigt den Anteil der Geflüchteten, die im Jahr 2016 an verschiedenen Sprach- und Integrationskursen in Deutschland teilgenommen haben. Aus der Abbildung geht hervor, dass Männer und Frauen nicht gleich häufig teilnehmen. Nur 25% der weiblichen Geflüchteten haben an einem Integrationskurs des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) teilgenommen, im Vergleich zu 37% der männlichen Geflüchteten. Ähnlich groß ist der Unterschied in der Teilnahme bei anderen Sprachkursen und Mentorenprogrammen. Gerade letztere sind ein weiteres gutes politisches Instrument, um die Integration von Geflüchteten zu fördern und ihre Sprachkenntnisse zu verbessern (DIW 2020). Resnjanskij et al. (2021) zeigen, dass Mentoring insbesondere die Arbeitsmarktchancen von jungen Erwachsenen aus benachteiligten Familien, zu denen Geflüchtete häufig gehören, erhöhen kann. Die Autoren finden positive Effekte auf die Mathematikleistungen, die Geduld und die sozialen Kompetenzen von Migrant*innen der ersten Generation sowie auf deren Arbeitsmarktorientierung. Eine grobe Kosten-Nutzen-Analyse legt dabei nahe, dass der zu erwartende Nutzen des Programms die Kosten im Verhältnis von fast 31 zu 1 übersteigt.

Abb. 6

Teilnahme an Integrations- und Sprachkursen Geflüchtete in Deutschland, 2016



Quelle: DIW (2017), basierend auf der IAB-BAMF-SOEP Befragung 2016, gewichtet.

© ifo Institut

Um Zuwander*innen bestmöglich auf die Arbeitswelt vorzubereiten, wurde in den letzten Jahren vermehrt der Ruf nach spezifischeren berufsbezogenen Sprachkursen laut (vgl. z.B. Extramiana 2012). Solche Kurse würden sich jedoch vorwiegend an Migrant*innen mit einem Job oder guten Arbeitsmarktaussichten richten, böten aber nicht unbedingt eine Lösung für Frauen, die für ihre Partner oder Familien migriert oder gar geflüchtet sind und unter Umständen schlechtere Arbeitsmarktaussichten haben. In dem Bemühen, die Geschlechterunterschiede auszugleichen, wurden in Deutschland Kurse geschaffen, die sich speziell an Frauen richten (BAMF 2020). Das Programm beinhaltet Sprach- und Orientierungskurse für Mütter mit Migrationshintergrund, die in der Vergangenheit aufgrund von Kinderbetreuung oder Haushaltspflichten nicht in der Lage waren, reguläre Sprach- oder Integrationskurse zu besuchen. Die angebotenen Kurse bieten ihnen die Möglichkeit, sich weiterzubilden und sich mit anderen Müttern mit Migrationshintergrund zu vernetzen. Derartige Initiativen gehen auf geschlechtsspezifische Herausforderungen ein und unterstützen weibliche Geflüchtete, Fähigkeiten und Kenntnisse für ihr tägliches Leben in Deutschland zu erwerben. Diese Kurse sind ein erster Schritt zur Integration in die Gesellschaft.

Erfahrungen mit Trauma und körperlicher Gewalt vor und während der Flucht

NGOs und die Medien berichten häufig über die skandalösen Zustände in den Flüchtlingslagern und die gefährliche Reise nach Europa (vgl. z.B. UNHCR und MMC 2020). Während dies allein schon eine enorme Herausforderung für Geflüchtete im Allgemeinen darstellt, gibt es immer wieder Fälle, in denen Frauen zudem Opfer von (sexueller) Gewalt werden (OECD 2019). Das UN-Büro für die Koordinierung humanitärer Angelegenheiten gibt an, dass eine von drei Frauen in ihrem Leben körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt, was mit höheren Raten von HIV, Depressionen und schwangerschaftsbedingten Problemen verbunden ist (UN OCHA 2018).

Der Zugang zu medizinischer und psychologischer Versorgung ist daher entscheidend, um solche traumatischen Erlebnisse zu überwinden. Während die medizinische Versorgung theoretisch der gesamten Bevölkerung, und somit auch allen Migrant*innen und Geflüchteten, in der EU zusteht, sieht es in der Realität oft anders aus. Die Untersuchung von Lebano et al. (2020) hinsichtlich der Bereitstellung und dem Zugang zur Gesundheitsversorgung zeigt, dass große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen. Insbesondere die psychische Gesundheitsversorgung, die präventive Versorgung und die Langzeitpflege für ältere Menschen müssen demnach verbessert werden. Kohlenberger et al. (2019) analysieren den Zugang von Geflüchteten zur Gesundheitsversorgung in Österreich. Sie stellen fest, dass der selbst eingeschätzte Gesundheitszustand von Geflüchteten niedriger ist als der der einheimischen Bevölkerung, obwohl die medizinische Grundversorgung für beide Gruppen sichergestellt ist. Mangelnde Sprachkenntnisse, (versteckte) Kosten und soziokulturelle Faktoren bilden dabei die Hauptbarrieren. Somit werden die Gesundheitsbedürfnisse der Geflüchteten oft nur unzureichend verstanden und selten adäquat berücksichtigt, was zu gesundheitlichen Ungleichheiten führt und die Integration behindert. Dies sei insbesondere bei Frauen und afghanischen Geflüchteten der Fall.

Auf Länderebene gibt es bereits einige vielversprechenden Projekte, allerdings fehlt eine europäische oder internationale Strategie zur Integration von zugewanderten oder geflüchteten Frauen und Mädchen. Die Vorteile entsprechender Programme könnten die erforderlichen Investitionen bei weitem übersteigen. Schätzungen zum potenziellen Nutzen von frauenspezifischen Programmen reichen von 1,7 bis 150 US-Dollar für jeden ausgegebenen US-Dollar (UN Women und UNFPA 2020). Die Integration von Migrantinnen und weiblichen Geflüchteten sollte daher ein zentrales Thema im Bereich der Integrationsarbeit sein.

LITERATUR

- Ager, A. und A. Strang (2008), »Understanding Integration: A Conceptual Framework«, *Journal of Refugee Studies* 21(2), 166–191.
- Akerlof, G. A. und R. E. Kranton (2000), »Economics and Identity«, *The Quarterly Journal of Economics* 115(3), 715–753.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020), »Integrationskurse für Frauen«, Januar, verfügbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/SpezielleKursarten/Frauen/frauen.html?nn=282656>.
- Bertrand, M. (2011), »New Perspectives on Gender«, in: O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics* 1, Vol. 4, Elsevier, Amsterdam, 1543–1590.
- Chiswick, B. A. und P. W. Miller (2001), »A Model of Destination Language Acquisition: Application to Male Immigrants in Canada«, *Demography* 38, 391–409.
- Degler, E., T. Liebig und A.-S. Senner (2017), »Integrating Refugees into the Labour Market – Where Does Germany Stand?«, *ifo DICE Report* 15(3), 6–10.
- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017), *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen*, verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563710.de/diwkompakt_2017-123.pdf.
- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2020), »Mentorenprogramme fördern die Integration von Geflüchteten«, *DIW Wochenbericht* (49), 905–914.
- Europäische Kommission (2018), »Integration of Migrant Women«, verfügbar unter: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>.
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2020), »Gender Inequalities in Care and Pay in the EU«, verfügbar unter: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203246_mh0320445enn.pdf.pdf.
- Eurostat (2020a), »Population by Educational Attainment Level, Sex, Age and Country of Birth (%)\«, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfs_9912/default/table?lang=en.
- Eurostat (2020b), »Percentage of Part-Time Employment of Adults by Sex, Age Groups, Number of Children and Age of Youngest Child«, Februar, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhpctechi/default/table?lang=en.
- Eurostat (2020c), »Persons in Employment with Childcare Responsibilities by Effect on Employment and Educational Attainment Level«, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfs_18ceffed/default/table?lang=en.
- Extramiana, C. (2012), *Learning the Language of the Host Country for Professional Purposes – Outline of Issues and Educational Approaches*, Language Policy Division, Council of Europe, verfügbar unter: <https://rm.coe.int/16802faa70>.
- Fernández, R. und A. Fogli (2009), »Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility«, *American Economic Journal: Macroeconomics* 1(1), 146–177.
- Fortin, N. (2005), »Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries«, *Oxford Review of Economic Policy* 21(3), 416–438.
- Frank, K. und F. Hou (2016), »Beyond Culture: Source Country Female Labour Force Participation and the Earnings of Immigrant Women«, *Quarterly Journal of Experimental Psychology* 30(3), 29–40.
- Guiso, L., P. Sapienza und L. Zingales (2006), »Does Culture Affect Economic Outcomes?«, *Journal of Economic Perspectives* 20(2), 23–40.
- Kabir, R. und J. Klugman (2019), *Unlocking Refugee Women's Potential, Rescue Works*, verfügbar unter: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3987/reportrescueworksunlockingrefugeewomenspotential.pdf>.
- Knize Estrada, V. J. (2018), »Migrant Women Labor-force Participation in Germany: Human Capital, Segmented Labor Market, and Gender Perspectives«, IAB Discussion Paper 201812, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Kohlenberger J., I. Buber-Ennsner, B. Rengs, S. Leitner und M. Landesmann (2019), »Barriers to Health Care Access and Service Utilization of Refugees in Austria: Evidence from a Cross-sectional Survey«, *Health Policy* 123(9), 833–839.
- Lebano, A., S. Hamed, H. Bradby et al. (2020), »Migrants' and Refugees' Health Status and Healthcare in Europe: A Scoping Literature Review«, *BMC Public Health* 20, 1039.
- OECD (2019), *Ready to Help? Improving Resilience of Integration Systems for Refugees and other Vulnerable Migrants*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020a), *How's Life? 2020: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2020b), »Employment, Unemployment, and Participation Rates by Place of Birth and Sex«, verfügbar unter: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=DI0C_SECTOR#.
- Resnjanskij, S., J. Ruhose, S. Wiederhold und L. Woessmann (2021), »Can Mentoring Alleviate Family Disadvantage in Adolescence? A Field Experiment to Improve Labor-Market Prospects«, CEifo Working Papers No. 8870.
- UNHCR und MMC (2020), »On This Journey, No One Cares if You Live or Die«, Juli, verfügbar unter: <https://www.unhcr.org/protection/operations/5f2129fb4/journey-cares-live-die-abuse-protection-justice-along-routes-east-west.html>
- UN OCHA (2018), *World Humanitarian Data and Trends 2018*, verfügbar unter: https://www.unocha.org/sites/unocha/files/WHDT2018_web_final_spread.pdf.
- UN Women und UNFPA (2020), *Funding for Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls in Humanitarian Programming*, verfügbar unter: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GEEWG_UN_Women_02.pdf.

World Bank (2020), »World Development Indicators: Labor Force Participation Rate (Modeled ILO Estimate)«, verfügbar unter: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators/preview/on>.

World Economic Forum (2019), *The Global Gender Gap Report 2020*, verfügbar unter: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

World Values Survey (2021), *Wave 7*, verfügbar unter: <https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>.