

Handlungsempfehlungen
der operativen Arbeitsgruppe des Netzwerkes Integration Baden-Württemberg
zum Thema
„Empowerment von Frauen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“

Hinweis:

Bei den vorliegenden Handlungsempfehlungen handelt es sich um Vorschläge einer von der Strategiegruppe des „Netzwerkes Integration Baden-Württemberg“ eingesetzten operativen Arbeitsgruppe. Die Autorenschaft liegt damit in der alleinigen Verantwortung der Arbeitsgruppe. Weder die Strategiegruppe als Ganzes noch deren einzelne Mitglieder machen sich die Handlungsempfehlungen der eingesetzten Arbeitsgruppe im Gesamten automatisch zu eigen, auch wenn viele oder ggf. alle Vorschläge als sinnvoll erachtet werden. Die Strategiegruppe sichert jedoch der eingesetzten Arbeitsgruppe grundsätzlich zu, sich mit den Empfehlungen konstruktiv auseinanderzusetzen und wo möglich und als sinnvoll erachtet, Umsetzungsschritte einzuleiten bzw. anzuregen.

Empowerment zugewanderter Frauen: Zehn Handlungsempfehlungen

Mit der Frage, wie das Potential zugewanderter Frauen in Baden-Württemberg für das Gemeinwohl und die Arbeitswelt stärker genutzt werden kann und wie die Frauen ihre Chancen besser realisieren können, hat sich die Arbeitsgruppe „Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ von September 2021 bis August 2022 befasst.

Von der Strategieguppe des Netzwerkes Integration Baden-Württemberg im Herbst 2021 eingesetzt, erarbeitete die neunköpfige Gruppe von Expertinnen unterschiedlichster Hintergründe zehn lösungsorientierte, praktisch umsetzbare Handlungsempfehlungen. Diese basieren auf den wesentlichen Herausforderungen und Problemlagen zugewanderter Frauen im Hinblick auf ihre Teilhabemöglichkeiten in Beruf und Gesellschaft.

Unter Empowerment zugewanderter Frauen verstehen wir:

- die gleichwertige Teilhabe am Arbeitsmarkt basierend auf individuellen Kompetenzen
- die Entfaltung des eigenen Potentials für sich und die Gesellschaft
- die Erhöhung der Selbstbestimmung und des Handlungsspielraums zur Nutzung individueller Chancen

Der AG ist es gelungen, sich in einem intensiven Arbeits- und Diskussionsprozess auf zehn gemeinsame, von allen Mitgliedern getragene Handlungsempfehlungen zu verständigen. Dies unterstreicht aus Sicht der AG nicht nur die dringenden Handlungsbedarfe, sondern zeigt auch, dass die durchaus unterschiedlichen Erfahrungen, Professionen und fachlichen Verortungen der einzelnen AG-Mitglieder konstruktiv zusammengeführt werden konnten.

Um die Konkretheit der Maßnahmen zu schärfen, werden zu den Handlungsempfehlungen jeweils bereits erfolgreich umgesetzte Good Practice-Beispiele mit angeführt. Die Nennung dieser Beispiele erhebt dabei keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Die Beispiele sollen jedoch exemplarisch geeignete Maßnahmen illustrieren und damit Impulse zur Nachahmung bieten.

Durch die Umsetzung der Handlungsempfehlungen sollen vor allem diejenigen Hürden abgebaut werden, die auf dem Weg zur vollständigen Teilhabe zugewanderter Frauen immer noch vorhanden sind. Wir hoffen, dass möglichst viele der empfohlenen Maßnahmen in der Fachöffentlichkeit und auf der politischen Ebene auf fruchtbaren Boden fallen und die Diskussion darüber befördern, wie die Ressourcen zugewanderter Frauen die Anerkennung und Wertschätzung bekommen, die sie verdienen, um für sich selbst und die Gesellschaft nutzbar gemacht werden zu können.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe:

- Jeanette Renk-Mulder, Flüchtlings- und Integrationsbeauftragte der Stadt Bad Rappenau (Vorsitzende)
- Heide Hindahl, Bildungskoordination für Neuzuwanderer, Migration und Integration, Landratsamt Heilbronn
- Carolina Montfort-Montero, Sachgebietsleitung Integration, Amt für Migration und Flüchtlinge, Landratsamt Böblingen
- Mariam Koridze Araujo, Sachgebietsleitung / Integrationsbeauftragte - Migration und Integration, Landratsamt Esslingen

- Linda Kelmendi, Projektmanagement Integration und Interkulturelle Aktivitäten, Stadt Singen
- Anna Sonntag, Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Koordinierungsstelle Internationale Stadt Ulm
- Elvira Stegnos, Geschäftsführung, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim
- Dr. Susanne Diemer, M Referat 44 (Integration in Arbeit), Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg
- Dr. rer. pol. Lucimara Brait-Poplowski, Wissenschaftliche Beraterin, Vorsitzende des Forums Internationaler Frauen Baden-Württemberg e.V.

Unsere 10 Handlungsempfehlungen:

1. Beratungs- und Informationsangebote zu Ausbildung und Erwerbsarbeit individuell und ganzheitlich ausrichten

Adressat: Jobcenter und Agentur für Arbeit

Die Ausgangslage

- Beratungsangebote von Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren sind oft zu pauschal und zu wenig an den individuellen Vorkenntnissen und Bedürfnissen ausgerichtet.
- Familiäre und strukturelle Rahmenbedingungen spielen oft eine zu geringe Rolle in der Beratung.
- Die Beratung findet nicht immer diskriminierungs- und vorurteilsfrei und im Interesse der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte statt.
- Zu viele dieser Frauen werden unterhalb ihrer Qualifikation bzw. ihres Potentials in Arbeit vermittelt.

Die Ziele

- Bei der Beratung zu Qualifizierung und Einstieg in Arbeit muss die gesamte Lebenssituation der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte betrachtet werden.
- Bei der Beratung soll auch die Lebensplanung und Wünsche der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte stärker berücksichtigt werden.
- Die Beratung soll diskriminierungs- und vorurteilsfrei gestaltet sein.
- Bei der Beratung und Vermittlung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte muss stärker ihre Qualifikation bzw. ihr Leistungspotential berücksichtigt werden.

Handlungsempfehlungen

- In der Beratung sollten Rahmenfaktoren wie familiäre Aufgaben, Verfügbarkeit von Kinderbetreuung, Arbeitszeiten (z. B. im Hinblick auf Schichtarbeit) oder die Erreichbarkeit der Bildungssituation geprüft werden. Wo sinnvoll, sollten auch Ehegatten in die Beratung einbezogen werden.
- Die Beratung der Frauen sollte stärker an ihrer Lebensplanung und ihren Entwicklungswünschen ausgerichtet werden. Selbstverständlich sollen Chancen in Mangelberufen erörtert werden. Nicht jede Klientin möchte aber Pflegekraft oder Erzieherin werden.

- Um Frauen mit Zuwanderungsgeschichte bei ihrer individuellen Zielverfolgung zu stärken, sollte langfristig Einzel- und Gruppencoaching gefördert werden. Hier kann mit größeren Zeitressourcen auf individuelle Unterstützungsbedarfe eingegangen werden als bei zeitlich eng getakteter Beratung.
- Bei der Aus- und Weiterbildung der Berater*innen sollte die diskriminierungs- und vorurteilsfreie Beratung als Kernkompetenz im Lehrplan verankert werden.

Good practices

- ‚Geflüchtete Frauen – Potenziale erkennen‘ – berufliches Empowerment für geflüchtete Frauen im Landkreis Böblingen – Erfahrungen aus dem lokalen Praxisgeschehen (Broschüre ist vorhanden)
- Die Jobcoaches in Bad Rappenau: eine strukturierte, ehrenamtliche Arbeitsorientierung und -vermittlung auf Augenhöhe, für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit und ohne Qualifizierungen, in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, dem Jobcenter, den Kammern, dem Welcomecenter, der Agentur für Arbeit, etc.,
- Das Projekt ‚Frauen kommen an‘: ein gemeinsames Projekt mit den Kommunen Sinsheim, Eppingen und Bad Rappenau, um Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in drei Rollen zu stärken: als Frau in einer neuen Kultur, als Mutter und als Berufstätige
- Der Verein Sozialdienst muslimischer Frauen in Böblingen
- Maßnahmen des Jobcenters und der Agentur für Arbeit: Stark im Beruf (BMFSJ), FAM3, LISA, FEMOS, Wiedereinsteigerinnenkurse, etc.

2. Transparenz über Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sicherstellen und zielgruppenspezifische Ansprache gewährleisten

Adressaten: BAMF, BMAS, Agenturen für Arbeit, Sozialministerium BW, Landkreise, Kommunen, freie Wohlfahrtsverbände, Bildungsträger

Die Ausgangslage

- Die Informationen über die vielfältigen Beratungs-, Informations- und Bildungsangebote erreichen Frauen mit Zuwanderungsgeschichte häufig nicht und teils fühlen sie sich nicht angesprochen bzw. gemeint. Die Angebote werden in Folge nicht ausreichend wahrgenommen.
- Die Heterogenität der Zielgruppe und verschiedene Zugangsvoraussetzungen werden von den Anbietern oft nicht ausreichend beachtet.
- Es werden Strukturkenntnisse seitens der zugewanderten Frauen vorausgesetzt und von ihnen erwartet, dass sie Beratungsangebote kennen und aktiv aufsuchen, z. B. bei der Arbeitsverwaltung.

Die Ziele

- Die Erreichbarkeit und Sichtbarkeit der Angebote müssen gewährleistet werden. Die Arbeitsverwaltung muss proaktiv über mögliche Qualifizierungsangebote für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte informieren und Qualifizierungsstrukturen offenlegen.
- Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sollen gezielt angesprochen werden, Zugangswege sollen kontinuierlich qualitativ überprüft und angepasst werden.

- Grundsätzlich soll über Bildungs- und Qualifizierungsangebote in verständlicher, einfach gehaltener Sprache informiert werden. Die Angebote selbst sollen zeitgemäß und zielgruppenorientiert gestaltet sein.

Handlungsempfehlungen

- Die Öffentlichkeitsarbeit soll durch gut strukturierte Homepages, die Nutzung von Social-Media-Kanälen und digitale Plattformen verbessert werden. Dies gilt insbesondere für staatliche Stellen. Ihre Strukturen und Angebote sollen transparenter dargestellt werden.
- Informationen sollen grundsätzlich in einfacher Sprache formuliert und kontinuierlich aktualisiert werden, auch in verschiedenen Sprachen. Hierzu können synergieschaffende Lösungen, wie Kreis- bzw. kommunalübergreifende Kooperationen möglich sein.
- „Einfallstore“ für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte (z. B. Anmeldung Rathaus, Sprachkurse, Kindertageseinrichtungen oder Schulen) zur Erreichung der Zielgruppe sollen in Kooperation mit Migrant*innenvereinen, Netzwerken oder Communities genutzt werden.
- Niederschwellige, dezentrale Angebote sollen ausgebaut werden, z. B. in Statteilquartieren, Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern, kommunalen Bürger*innentreffs, Kitas, etc.

Good practices

- Die Welcome Centers und die Beratungsstelle Frau und Beruf
- Die Beratung der Integrationsbeauftragten, des Integrationsmanagements und der Migrationsberatung
- Telefonaktionstag der Agentur für Arbeit: unverbindliche telefonische Beratung über die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Berufswegeplanung und Qualifizierungsangebote)
- Integration durch Bildung des LK Esslingen: Informationen zu Kita's, Schule, Übergang Schule – Beruf und Sprachförderung (Broschüren, Reihen)

3. Teilnahme am Deutschspracherwerb für alle Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ermöglichen

Adressaten: BAMF, BMAS, Sozialministerium BW, Kreise, Kommunen

Die Ausgangslage

- Der Besuch von Integrationskursen in Präsenz mit Selbststudium und Anfahrt setzt ganztägige Verfügbarkeit voraus. Es gibt nicht genügend Teilzeit-, dezentrale und digitale Angebote sowie Kurse, die eine geringere Teilnehmerzahl erfordern.
- Viele Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind durch familiäre Aufgaben zeitlich eingeschränkt. Fehlende, begrenzte oder schwer zu erreichende Kinderbetreuungsangebote und lange Wege zu Sprachkursen verhindern den Deutschspracherwerb.

- Die Ressourcen der VWV Deutsch werden in Baden-Württemberg nicht voll ausgeschöpft. Personalausgaben zur Koordinierung sind nicht förderfähig, Koordinierungsstellen fehlen häufig. Für manche Kreise reichen die VWV-Mittel nicht aus.

Die Ziele

- Alle Frauen mit Zuwanderungsgeschichte müssen faktisch Zugang zu Deutschkursen haben.
- Die Mindestteilnehmerzahl der Kurse sollte abgesenkt werden.
- Das Angebot an zielgruppenspezifischen und zeitlich flexiblen Kursformaten muss ausgebaut werden.
- Es braucht mehr Sprachkurse mit Kinderbetreuung.
- Die Kreise sollen Stellen zur Koordinierung im Sprachförderbereich schaffen.

Handlungsempfehlungen

- Damit auch im ländlichen Raum Deutschkurse zustande kommen, soll die Mindestteilnehmerzahl der Kurse dort gesenkt werden.
- Für Lernungewohnte, Zweitschriftler oder zu alphabetisierende Teilnehmerinnen müssen spezifische Angebote geschaffen werden. Auch braucht es flexiblere Kursformen, z. B. in Teilzeit, am Abend oder an Wochenenden. Auch Online-Kurse ohne Präsenzbindung vor Ort sollen dauerhaft angeboten werden.
- Das Angebot an Kursen mit Kinderbetreuung muss deutlich erweitert, die Konditionen zur Durchführung und Finanzierung verbessert werden. Kommunen sollen Kooperationspartner bei dezentralen Kursen sein. Integrationskursträger brauchen stärkere Anreize für die Beantragung ergänzender Kinderbetreuung. Die Entlohnung der Kinderbetreuungs-kräfte muss steigen.
- In Stadt- und Landkreisen muss Personalkapazität für Koordinationsstellen im Sprachförderbereich und Organisation für VWV-Kurse geschaffen werden. In der VWV Deutsch sollen Personalkosten förderfähig werden.

Good practices

- ‚Frauen können mehr‘ in Stuttgart. Teilzeit VWV Kurs mit beruflicher Qualifikation
- Teilzeit VWV Frauensprachkurs mit Kinderbetreuung in Bad Rappenau (seit 2018), Kooperationsprojekt zwischen Landkreis und Kommune
- Jobcenter Esslingen: Initiativen für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte (Infoveranstaltungen und Sprachkurse)

4. Interkulturelle Öffnung - dauerhafte gesetzliche Verankerung von Integrationsbeauftragten auf kommunaler Ebene

Adressat: Sozialministerium Baden-Württemberg

Die Ausgangslage

- Baden-Württemberg ist de facto ein Einwanderungsland. Bereits heute hat mehr als 30 % der Bevölkerung Zuwanderungsgeschichte. Daher ist Integrationsarbeit durch Integrati-

onsbeauftragte zur Gestaltung des friedlichen Zusammenlebens in der Gesellschaft, unabhängig von aktuellen politischen Geschehnissen und Herausforderungen, als kommunale und gesetzliche Aufgabe zentral.

- Die Integrationsbeauftragten sind für alle integrationspolitischen Belange der Kommune zuständig und pflegen sowohl den regelmäßigen Kontakt zur Verwaltungsspitze als auch zu den örtlichen Akteuren der lokalen Integrationsarbeit.
- Die Steuerung der aktiven Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen durch Integrationsbeauftragte ist unabdingbar, damit gleichberechtigte Teilhabe besteht und demokratische Prozesse gestärkt werden.

Die Ziele

- Die Funktion der Integrationsbeauftragten ist als Grundsatz- und Querschnittsaufgabe kommunalpolitisch einzusetzen, unabhängig von fakultativen, optionalen, temporär befristet auszuhandelnden Haushaltsmitteln (freiwillige Leistungen).
- Integrationsbeauftragte müssen dauerhaft und strukturell in den Kommunen gesetzlich verankert werden. Integrationsarbeit wird dadurch systematisch geplant, gezielt gesteuert und koordiniert. Damit ist Integration, nachholende sowie gegenwärtige, als kommunale Pflichtaufgabe titulierte und wird mit der Funktion von z.B. Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragten gleichgesetzt.
- Sie muss als Entwicklerin und Sozialplanerin kommunaler Gesamtstrategien (z.B. sozialräumliche Integration, Monitoring, Evaluation etc.) mit ressortübergreifenden Befugnissen (Integration als Querschnittsaufgabe) verankert werden.
- Die Integrationsbeauftragten wirken beim Engagement gegen Diskriminierungs- und Ausgrenzungsformen von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte insbesondere auch auf eine gute Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten hin.

Handlungsempfehlungen

- Eine Kommission des Landes (Sozialministerium, Landkreistag, Steuerungsgruppe) zur Erarbeitung gesetzlicher Vorlagen und ihrer Umsetzungslogik zur gesetzlichen Verankerung von kommunalen Integrationsbeauftragten wird eingerichtet. Dieser Prozess ist transparent zu gestalten.
- Ein Positionspapier des Sozialministeriums und des Landkreistages mit Nennung einer zeitlichen Frist zur Erstellung einer gesetzlichen Vorlage zur Entscheidung beim Land wird erstellt.
- Kommunale Mittel eines jährlichen Haushaltstitels bzw. Budgets, der nicht unter den freiwilligen Leistungen zu subsumieren ist, werden bereitgestellt.

Good practices

- Die Landesförderung für Integrationsbeauftragte

5. Interkulturelle Öffnung

Verankerung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter*innen

Adressat: Öffentliche Verwaltung

Die Ausgangslage

- Von den in Deutschland lebenden Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben viele bereits Diskriminierung in Behörden und öffentlichen Verwaltungen erfahren.

- Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind von Diskriminierungs- und Benachteiligungserfahrungen in besonderer Weise betroffen: Sie werden nicht nur aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte, sondern zusätzlich wegen ihres Geschlechts diskriminiert und in vielfacher Hinsicht benachteiligt.

Die Ziele

- Die Vermittlung wie auch Beratung und Begleitung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte muss auf eine kultursensible sowie diskriminierungs- und vorurteilsfreie Weise erfolgen.
- Die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeitenden in Behörden und Beratungen muss gestärkt werden.
- Der Abbau von institutioneller Diskriminierung und Benachteiligung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte muss vorangetrieben werden.

Handlungsempfehlungen

- Führungskräfte müssen verpflichtend an Schulungen zum Thema interkulturelle Öffnung teilnehmen.
- Mitarbeiter*innen, vorrangig diejenigen mit Kundenkontakt, müssen verpflichtend an interkulturellen Kompetenztrainings teilnehmen.
- In den Curricula aller Ausbildungsinstitutionen der öffentlichen Hand müssen Module zur interkulturellen Kompetenz verpflichtend verankert werden.

Good Practice

- Die interkulturellen Schulungen die mit Adis ev. In vielen Jobcentern durchgeführt wurden

6. Anerkennung formell, non-formal und informell erworbener Qualifikationen ausbauen und stärken

Adressaten: BMAS, Sozialministerium BW, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Kammern, Regierungspräsidien

Die Ausgangslage

- In Baden-Württemberg leben ca. 3,3 Millionen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, davon die Hälfte Frauen. Sie sind ca. doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie Personen ohne Zuwanderungsgeschichte. Viele verfügen über berufliche Bildungsabschlüsse oder andere wertvolle Qualifikationen, die oft nicht anerkannt werden. Gleichzeitig werden Fachkräfteengpässe immer spürbarer.
- Beratungsangebote von Arbeitsmarkt- und Bildungsakteuren sind nicht immer zielgruppenorientiert ausgerichtet und transparent, es fehlen Zugänge und Kenntnisse zu Bildungs- und Arbeitsmarktnetzwerken, insbesondere zu Unternehmen.

Die Ziele

- Die Anerkennung und Nutzbarmachung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen muss ausgebaut und gestärkt werden.

- Zugänge von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte mit ausländischen Qualifikationen in Arbeit müssen erleichtert werden.
- Formell, non-formale und informell erworbene Qualifikationen müssen für den Arbeitsmarkt anerkannt und nutzbar gemacht werden.
- Die Anerkennungsverfahren müssen beschleunigt werden.

Handlungsempfehlungen

- Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung mit mobilen und digitalen Angeboten zur (niedrigschwelligen) Beratung und Begleitung im Anerkennungsprozess muss verstetigt werden.
- Der Anerkennungsprozess der Berufsqualifikationen muss in den Abläufen vereinfacht und ausgebaut werden.
- Instrumente zur Anerkennung non-formaler Qualifikationen (z.B. Valikom, Qualifikationsanalyse) müssen verstärkt eingesetzt und ausgebaut werden.
- Die Anerkennung non-formaler Kompetenzen durch Kompetenzfeststellungen sollte Teil der Fachkräftesicherung werden und damit Zugänge zum Arbeitsmarkt schaffen sowie individuelle Nachqualifizierungen ermöglichen.
- Es sollten Anpassungsqualifizierungen mit zielgruppenspezifischen Formaten angeboten werden, die die Bedarfe der Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in ihrer aktuellen Lebensphase berücksichtigen.
- Vorhandene Qualifikationen von akademischen/qualifizierten Frauen mit Zuwanderungsgeschichte müssen gezielt genutzt/anerkannt werden.

Good Practices

- Das IQ Netzwerk (Integration durch Qualifizierung) in Kooperation mit der LIGA
- Valikom (Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren)

7. Interkulturelle Öffnung von oben nach unten

Einstellung Migrantinnen bei gleicher Eignung

Der Adressat: der öffentliche Dienst

Die Ausgangslage

- Es gibt eine Unterrepräsentanz von Migrantinnen in der öffentlichen Verwaltung
- Vielfalt wird zu wenig gezeigt, Behörden werden oft nicht als potenzieller Arbeitgeber wahrgenommen und somit gibt es zu wenig Frauen mit Zuwanderungsgeschichte unter den Bewerberinnen.

Die Ziele

- Es braucht eine Erhöhung der Zahl der MigrantInnen in den Institutionen, auch auf höheren Ebenen: Die Mitarbeiter*innen aller Ebenen sollen die Diversität und Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln.
- Die Institutionen sollen die Vielfalt in der Bevölkerung als Normalität anerkennen. Diese positive Haltung soll im institutionellen Leitbild der Institutionen fest verankert werden. Das Leitbild soll bei Bedarf entsprechend angepasst werden.

Handlungsempfehlungen

- Die personelle Diversität soll in der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar sein: es braucht Abbildung von Vielfalt in der PR-Arbeit von öffentlichen Institutionen (graphisches Bildmaterial) in Bezug auf Mitarbeiter*innen und Kund*innen
- Bei Stellenausschreibungen werden explizit Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zur Bewerbung aufgefordert.
- Bei der Stellenvergabe soll das Kriterium, dass Frauen mit Zuwanderungsgeschichte bei gleicher Eignung eingestellt werden müssen, angewendet werden, bis die Diversität des Personals der Kommune prozentual widerspiegelt
- Die institutionelle Führungsspitze soll den Prozess der interkulturellen Öffnung und der Öffnung hin zu Diversität aktiv vorantreiben und dabei eine Vorbildfunktion einnehmen. Jede Institution muss ein Interkulturelles Öffnungskonzept vorweisen können

Good practices

- Landkreis Konstanz – Vielfalt in der Verwaltung!
- Die Antidiskriminierungsstellen

8. Zugänge von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Ausbildung und Arbeit erleichtern - Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung für alle

Adressaten: öffentliche Verwaltung, Träger von öffentlichen und privaten Betreuungseinrichtungen,

Die Ausgangslage

- Ungünstige Rahmenbedingungen, wie fehlende oder nicht bedarfsgerechte Angebote an Kinderbetreuung verhindern oft die erfolgreiche Teilnahme an Integrationsmaßnahmen wie Sprachkurse und Qualifizierungen und somit eine Integration in Ausbildung und Arbeit.
- Für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ist es nicht ausreichend transparent dargestellt, welche Betreuungsmöglichkeiten angeboten werden, welche Ansprüche sie haben, oder wie die Kinder angemeldet werden.
- Kriterien zur Betreuungsplatzvergabe berücksichtigen nicht ausreichend die individuellen Bedarfe, welche Frauen mit Zuwanderungsgeschichten zur Teilnahme an Integrationsmaßnahmen haben.

Die Ziele

- Die Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung sind verbessert und angepasst und ermöglichen den Frauen mit Zuwanderungsgeschichte eine erfolgreiche Teilnahme an Integrationsmaßnahmen.
- Die Betreuungsmöglichkeiten und die Zugänge zu den Plätzen sind transparent gestalten und verständlich dargestellt.
- Mehr bedarfsgerechte Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen bereit

Handlungsempfehlungen

- Ausbau und Bereitstellung von bedarfsgerechten, kommunalen Kinderbetreuungsangeboten, um die Teilnahme an Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen zu ermöglichen.

- Einfach erreichbare Bereitstellung der Informationen zu Betreuungsangeboten, allgemeinen Ansprüchen sowie finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten in übersichtlicher und leicht verständlicher Sprache / mehrsprachig.
- Berücksichtigung der Belange und Lebenssituation von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen in den Kriterien zur Vergabe der Kinderbetreuungsplätze.
- Durch gezielte Anwerbung und Nachqualifizierung neue Wege beim Ausbau und Bereitstellung von Personalkapazitäten gehen und gezielt Personal mit Zuwanderungsgeschichte gewinnen.
- Anerkennungs- und Einstiegsmodalitäten für qualifizierte Betreuungskräfte mit Zuwanderungsgeschichte erleichtern.

9. Migrantinnenorganisationen stärken

Adressaten: Sozialministerium Baden-Württemberg, Migrantinnenorganisationen, Kommunen, Stadt- und Landkreise

Die Ausgangslage

- Auf politischer und gesellschaftlicher Ebene gibt es eine „Teilhabelücke“ von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Gründe dafür sind u. a. mangelnde institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen oder fehlende Erkenntnisse über die politische und bürgerschaftliche Arbeit der Migrantinnenorganisationen.
- Migrantinnenorganisationen sind mehrheitlich monokulturell ausgerichtet und ihr Aktionsradius sowie ihre Handlungsmöglichkeit bleibt oft auf eine Kommune oder bestenfalls auf eine Region begrenzt.
- Vielerorts sind Migrantinnenorganisationen auch nicht ausreichend mit regionalen Organisationen und zivilgesellschaftlichen Akteuren vernetzt und dadurch nicht sichtbar.

Die Ziele

- Migrantinnenorganisationen müssen gleichberechtigt in der Zivilgesellschaft einbezogen werden, um die soziale, berufliche und politische Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zu forcieren.
- Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für die politische und bürgerschaftliche Beteiligung von Migrantinnenorganisationen müssen verbessert werden.
- Migrantinnenorganisationen sollten noch stärker als Brückenbauerinnen zwischen zugewanderten Frauen und der Zivilgesellschaft sowie Institutionen eingesetzt werden.
- Die Vernetzung von Migrantinnenorganisationen in Baden-Württemberg soll unterstützt werden.

Handlungsempfehlungen

- Internationale Migrantinnenorganisationen sollen bei der Gründung und der Beantragung finanzieller Förderung unterstützt werden.
- Es müssen mehr Räume für bürgerschaftliches Engagement und die gesellschaftliche Beteiligung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte auf kommunaler Ebene bereitgestellt werden.
- Die Zusammenarbeit zwischen Frauenorganisationen mit und ohne Einwanderungsgeschichten muss aufgebaut und etabliert werden.

Best Practices

- Damigra
- Forum der Kulturen in Stuttgart

10. Frauen mit Einwanderungsgeschichte stärker in Gremien, Verbänden, Ehrenamt einbinden und stärken

Adressaten: Politische Parteien und Institutionen, die im Bereich bürgerschaftliches Engagement aktiv sind.

Die Ausgangslage

- Aufgrund fehlender Rahmenbedingungen ist eine gleichberechtigte und/oder proportionale Beteiligung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in den politischen und den gesellschaftlichen Organisationen noch keine Realität.
- Frauen mit Zuwanderungsgeschichte engagieren sich in geringerem Ausmaß bürgerschaftlich als Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte.

Die Ziele

- Die politische und gesellschaftliche Beteiligung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte an den politischen Entscheidungsprozessen müssen auf Kommunal- und Landesebene gestärkt werden.
- Die politische Repräsentanz von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in politischen und gesellschaftlichen Institutionen soll gemäß ihres Anteils an der Gesellschaft proportionell wiedergespiegelt werden.

Handlungsempfehlungen

- Frauen mit Einwanderungsgeschichte sollen stärker in den politischen und gesellschaftlichen Gremien auf Kommunal- und Landesebene repräsentiert werden. Die örtlichen Parteien sollen dafür in Zusammenarbeit mit Integrationsbeiräten und MigrantInnenvereinen die Hürden senken.
- Schulen, Parteien sowie Institutionen der politischen Bildung sollen sich aktiv an Jugendliche und Frauen mit Zuwanderungsgeschichte wenden, sowie an relevante Organisationen, Vereine und Communities und aktiv über politische Mitbestimmung aufklären (in Präsenzveranstaltungen sowie über soziale Medien: Informationen über das aktive und passive Wahlrecht, Aufgaben der Kommunalpolitik, Parteiprogramme in leichter Sprache, diverseres Bildmaterial, etc.).
- Es braucht Aufklärungsarbeit über ehrenamtliche Strukturen und Chancen: Personen die in der Integrationsarbeit tätig sind (z.B. Migrationsberatung, Integrationsbeauftragte, Integrationsmanagement) verteilen direkt und über die MigrantInnenorganisationen Informationen in leichter Sprache über die Chancen, die das Ehrenamt den Frauen bietet, um sich zu vernetzen, ihre beruflichen und organisatorischen Kompetenzen zu zeigen und weiter zu entwickeln. Diese Informationen sollen auch über die sozialen Medien in die verschiedenen Communities geschickt werden.

Good Practices

- Die LAKA
- AG Mädchenpolitik in Stuttgart
- Co-Exist (Jugendtalk)
- Integrationsbeiräte und Elternmentor*innen und Multiplikator*innen