



Stark im Alltag – Wie MY TURN Frauen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt

Eine Handreichung der Vernetzungsstelle MY TURN im Rahmen des ESF Plus-Bundesprogramms „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“



Impressum

Herausgeber: Vernetzungsstelle MY TURN

Stand: Dezember 2025

Satz/Layout: Dan Diaconu

Illustrationen: Digitas GmbH (Titelbild, S. 4, S. 31), Dan Diaconu (S. 6,9,10, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 29)

Digitale Verfügbarkeit: www.my-turn.info

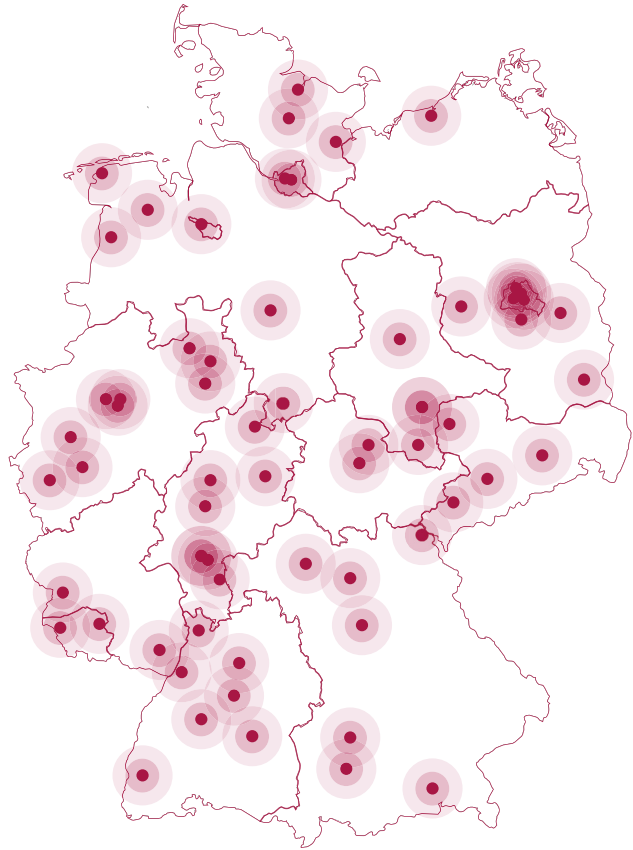
Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

Inhaltsverzeichnis

1. EINFÜHRUNG	4
2. WISSEN ÜBER STRUKTUREN UND RECHTE	10
3. VEREINBARKEIT VON ARBEITS- UND BETREUUNGSZEITEN	13
4. ROLLENVERSTÄNDNIS UND -VERTEILUNG	21
5. STRESS DURCH MEHRFACHBELASTUNG	26
6. FAZIT	30

Einführung

Das ESF Plus-Bundesprogramm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ verfolgt das Ziel, die Bildungsteilhabe und Arbeitsmarktchancen von arbeitslosen, arbeitssuchenden oder geringfügig beschäftigten Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und eigener Migrationserfahrung nachhaltig zu verbessern. Das Programm setzt darauf, insbesondere neu zugewanderte Frauen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zu erreichen, ihnen Zugang zu Fördermöglichkeiten zu verschaffen und sie auf ihrem Weg in Qualifizierung und nachhaltige Beschäftigung zu begleiten. Damit leistet MY TURN einen bedeutenden Beitrag zur Integration und zugleich zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Deutschland.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine Herausforderung (nicht nur) für Frauen mit Migrationserfahrung

MY TURN wendet sich an Frauen mit Migrationserfahrung. Dabei bilden Mütter die große Mehrheit der Teilnehmerinnen: Rund 85 Prozent der Frauen, die in der ersten Förderphase des Programms unterstützt wurden, hatten mindestens ein Kind; etwa ein Drittel der Teilnehmerinnen war alleinerziehend. Diese Gruppe, aber ebenso Frauen, die mit ihren Eltern oder anderen

Verwandten zusammenleben, haben in der Regel familiäre Verpflichtungen in der einen oder anderen Form, die ihre Bildungsteilhabe und ihre Arbeitsmarktintegration erschweren können.

Offensichtlich ist dies bei Frauen mit Kindern. Laut einer Studie des BiB wohnen fast zwei Drittel der Frauen mit

Zuwanderungsgeschichte mit Kindern zusammen. In der Regel obliegt der Großteil der Sorgearbeit für diese Kinder der Mutter – in Familien mit Migrationsgeschichte ebenso wie in Familien in Deutschland im Allgemeinen: So wenden Mütter mit durchschnittlich gut zwei Stunden pro Tag rund doppelt so viel Zeit für Kinderbetreuung auf wie Väter. Die Herausforderungen,

die sich aus diesen familiären Strukturen bei einer Erwerbstätigkeit von Müttern ergeben, sind hinlänglich bekannt: Zum einen geht es darum, die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeiten sicherzustellen, zum anderen um das Familienmanagement mit all seinen Bereichen, von der Haushaltsführung über die schulische und emotionale Unterstützung der Kinder bis hin zur Koordinierung von Terminen und zur Freizeitgestaltung.

Aufgrund der spezifischen Familienstruktur und Lebenssituation von Müttern mit Migrationserfahrung können sich diese Herausforderungen als besonders komplex erweisen. So haben Mütter mit Migrationserfahrung im Mittel mehr Kinder als Mütter in Deutschland (1,81 Kinder gegenüber 1,38 Kinder) – dies vor allem deshalb, weil unter Frauen mit Migrationserfahrung der Anteil derer mit drei oder mehr Kindern deutlich höher ist als im Durchschnitt. Umso aufwendiger ist es, passende Lösungen für die Kinderbetreuung und für die Familienorganisation zu finden. Hinzu kommt, dass gerade bei Frauen, die erst seit kurzem in Deutschland leben, häufig Informationen fehlen zu den Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten, die es hierzulande beziehungsweise am jeweiligen Wohnort gibt.

Doch auch bei Frauen, die keine Kinder (mehr) zu versorgen

haben, kann die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und einer Berufstätigkeit mit anderen und oft größeren Herausforderungen verbunden sein als bei Männern. So übernehmen Frauen generell, das heißt unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben, im Mittel einen deutlich größeren Anteil der Sorgearbeit als Männer: Sie sind eher für Tätigkeiten wie Pflegen, Unterstützen, Hausarbeiten und Kümmern zuständig. Der Gender Care Gap, also die Differenz zwischen der von Frauen geleisteten unbezahlten Arbeit gegenüber der von Männern geleisteten, lag 2022 nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts bei 44,3 Prozent. Hierunter fallen neben der Organisation des Familienalltags regelmäßig auch pflegerische Tätigkeiten: Laut einer Studie des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik pflegten 2021 rund vier Millionen Frauen in Deutschland Angehörige; bezogen auf alle Frauen über 18 Jahre entsprach das knapp zwölf Prozent.

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist vielschichtig und komplex, denn es wird von zahlreichen strukturellen, gesellschaftlichen und kulturellen Faktoren beeinflusst. In vielen Regionen Deutschlands ist das Angebot im Bereich Kinderbetreuung und Pflege weiterhin nicht bedarfsdeckend ausgestaltet, was Eltern – insbesondere Mütter – in ihrer

Erwerbstätigkeit einschränkt. Hinzu kommt, dass es bei der Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangebote bei Kinderbetreuung und Pflege zum Teil strukturelle Zugangshürden gibt, die gerade Menschen mit eingeschränkter Systemkenntnis vor Herausforderungen stellen. So ist die Anmeldung zur Kinderbetreuung in manchen Kommunen vollständig zentralisiert, in anderen läuft sie individuell über die Betreuungseinrichtungen. Es gibt auch Kommunen, in denen ausschließlich ein Online-Portal zur Anmeldung verwendet wird – für Menschen mit geringen digitalen Kenntnissen kann dies ein schwieriges Unterfangen sein.

Auch wenn die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit der Eltern abgedeckt ist, geht die Sorgearbeit danach weiter. Denn die praktische Organisation des Alltags, die Koordinierung von Arzt-, Bildungs- und Freizeitterminen, die schulische Begleitung und die emotionale Unterstützung gehören auch dazu. In den meisten Familien in Deutschland tragen Frauen den ungleich größeren Teil dieser Sorgearbeit – eine Aufgabenteilung, die stark von Rollenbildern beeinflusst wird.

Aus diesen Gründen spielt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle in MY TURN. Der Bedarf an intensiver Beratung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Qualifizierung beziehungsweise beruflicher Tätigkeit und Familie wird von dem Förderprogramm zentral angegangen. Im Projektalltag ist die Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum einen ein Pflichtmodul, das von jedem MY TURN-Projekt bedient werden muss. Zum anderen konnten sich die MY TURN-Projekte auf die Umsetzung des Wahlmoduls „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ bewerben. In insgesamt 26 der 65 MY TURN-Projekte wird dieses Modul umgesetzt.

Diese Handreichung beleuchtet die unterschiedlichen Aspekte von Vereinbarkeit aus der spezifischen Perspektive der Teilnehmerinnen von MY TURN, der Frauen mit Migrationserfahrung, so wie sie sich den MY TURN-Projekten im alltäglichen Kontakt mit den Projekteilnehmerinnen darstellt. Sie zeigt die Breite des Themas und des Unterstützungsbedarfes auf und stellt konkrete, praxisnahe und erprobte Ansätze vor, wie Frauen dabei unterstützt werden können, einen für ihre spezifische familiäre Situation passenden Weg zu finden. Die Handreichung basiert maßgeblich auf einer Befragung der geförderten Projekte sowie auf vertiefenden Fokusgruppen, die

im Sommer 2025 stattfanden. Ergänzende Interviews mit einzelnen Projektverantwortlichen bilden die Grundlage für die dargestellten Praxisbeispiele.

Die Handreichung hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit oder Repräsentativität der Ausführungen. Ihr Ziel ist es vielmehr, die Bandbreite von Themen und Herausforderungen, aber auch von guten Ansätzen und Erfolgsgeschichten zu schildern, um so möglichst diverse Anregungen zu liefern für alle Akteure, die im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit und für diese Zielgruppe arbeiten.



MY TURN auf einen Blick

Die Zielgruppe des ESF Plus-Bundesprogramms „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ sind Frauen mit eigener Migrationserfahrung, ausländischer Staatsbürgerschaft und gesichertem Aufenthaltsstatus, die (formal) geringqualifiziert sind und einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Das Programm hat zum Ziel, dass diese verstärkt an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen und (im Anschluss) dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt tätig sind.

Im Rahmen einer ersten Förderphase werden bis Ende 2025 bundesweit über 140 Träger in 65 Einzel- oder Verbundprojekten gefördert, die insgesamt über 30.000 Frauen erreichen wollen. Die Projekte beraten und stärken die Teilnehmerinnen und begleiten sie auf ihrem Weg in Qualifizierung, Ausbildung sowie Beschäftigung.

Die Projekte setzen dabei jeweils die folgenden Module um:

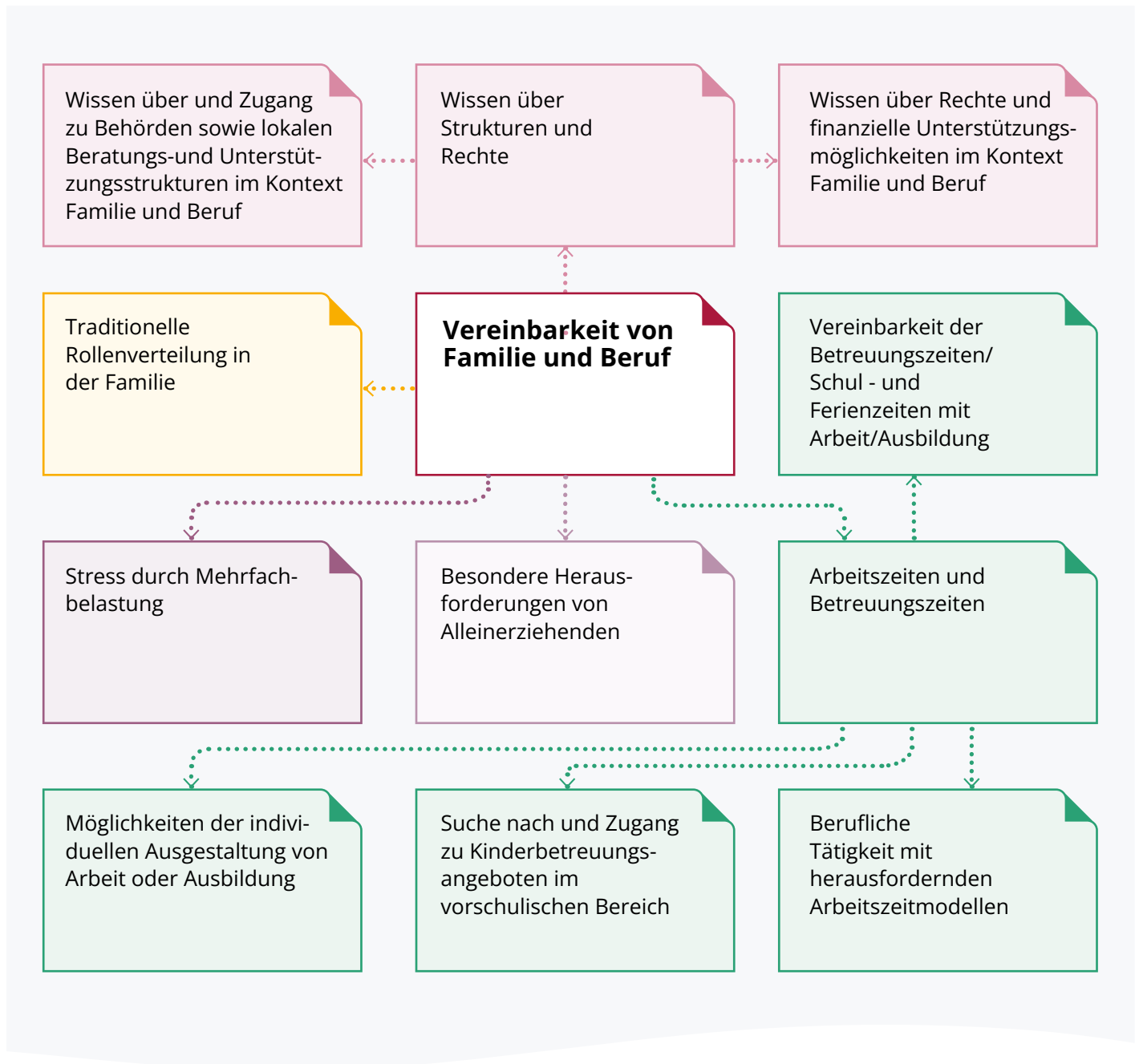
- 1 Miteinander verzahnte digitale und analoge Ansprache sowie Informationsvermittlung
- 2 Durchführung von Empowerment-Aktivitäten
- 3 Beratung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 4 Vernetzung mit Betrieben
- 5 Individuelle Begleitung

Zudem wird in etwa einem Drittel der Projekte das Wahlmodul „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ umgesetzt, mit dem Mütter mit Migrationserfahrung bei der Suche und Inanspruchnahme von regulärer Kinderbetreuung unterstützt werden.

Alle Projekte arbeiten verpflichtend mit dem regionalen Jobcenter und/oder der Agentur für Arbeit zusammen und stellen so sicher, dass die Programmteilnehmerinnen bestmöglich gefördert werden.

Zusätzlich zu den teilnehmerinnenbezogenen Projekten wird eine übergeordnete Vernetzungsstelle gefördert. Sie ist unter anderem für die fachlich-inhaltliche Begleitung der Projektträger und deren Vernetzung untereinander sowie für das Monitoring und die Auswertung der teilnehmerinnenbezogenen Programmaktivitäten zuständig.

Die wichtigsten Themen und die größten Herausforderungen im Kontext Vereinbarkeit von Familie und Beruf



MY TURN basiert auf einem stark individualisierten Ansatz: Die teilnehmenden Frauen sollen eine auf ihre jeweiligen individuellen Lebenslagen abgestimmte Unterstützung erhalten. Damit eröffnen sich allein im Kontext Vereinbarkeit eine Vielzahl von möglichen Beratungsthemen. Neben Fragen der Kinderbetreuung gehören hierzu die Bereiche Pflege, Schule und Bildung, Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsformen, Zugang zu Informationen und Unterstützungsstrukturen sowie Rollenbilder und psychosoziale Belastungen. In der täglichen Arbeit der MY TURN-Projekte lassen sich fünf Komplexe identifizieren, die besonders häufig in den Beratungen thematisiert werden.

Ein erstes Thema in der Arbeit der MY TURN-Projekte ist die Vermittlung von Wissen über Rechte sowie über finanzielle und strukturelle Unterstützungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Familie und Beruf. Dies schließt auch Wissen über Zugangswege zu Kinderbetreuung ein – ein zweites zentrales Thema in der Beratungsarbeit der Projekte. Hier geht es um die Vereinbarkeit der Betreuungszeiten beziehungsweise der Schul- und Ferienzeiten mit Arbeit oder Ausbildung, um die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit mit herausfordernden Arbeitszeitmodellen (zum Beispiel Schichtarbeit, Randzeiten und Wochenendarbeit) und um die Möglichkeiten der individuellen Ausgestaltung von Arbeit oder Ausbildung (zum Beispiel in Form von

Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise -ausbildung oder flexiblen Arbeitszeiten). Weitere wichtige Themenfelder in der Arbeit der MY TURN-Projekte sind die Auswirkungen von Rollenverteilung und -verständnis in der Familie sowie der Stress durch Mehrfachbelastung bei den teilnehmenden Frauen. Die Herausforderungen, die mit all diesen Themen verbunden sind, werden noch einmal potenziert im Fall von Alleinerziehenden, denen die Unterstützung durch eine zweite erwachsene Person im Alltag fehlt.



2. Wissen über Strukturen und Rechte

Transparenz und Kenntnis über Strukturen, Zugangswege, Unterstützungsmöglichkeiten und Rechte zu vermitteln, ist eine zentrale Aufgabe und eine Kernkompetenz der MY TURN-Projekte: In den Einzelberatungen wie auch den Empowermentangeboten spielen bestehende Unterstützungsmöglichkeiten und Rechte immer wieder eine Rolle. So wird zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten informiert, auf finanzielle Hilfen für Familien hingewiesen oder es werden die gesetzlichen Regelungen zu Arbeitnehmerrechten erläutert. Hier aufzuklären, ist nach Einschätzung der Projekte ein wichtiger Schritt, um Handlungsoptionen zu eröffnen und Ängste abzubauen, die potenziell den Weg in Richtung Arbeitsmarkt blockieren. So berichtet ein Projekt:

„Viele Teilnehmerinnen wissen nicht, welche Ansprüche auf Kita-Plätze, Unterstützung, Weiterbildung oder finanzielle Hilfen sie haben. Die Orientierung im deutschen System – oft digital, bürokratisch und komplex – überfordert viele.“

Zum Teil geht es auch grundsätzlich darum, Vorbehalte gegenüber

der Verwaltung in Deutschland abzubauen. Nach Erfahrung der MY TURN-Projekte nehmen viele Frauen mit Migrationserfahrung Ämter und andere öffentliche Einrichtungen eher als Sanktions- denn als Unterstützungsstrukturen wahr und meiden den Kontakt. Hier klären die MY TURN-Projekte auf und begleiten bei Bedarf eine erste Kontaktaufnahme.

Um ihren Teilnehmerinnen Wissen über arbeits- und familienbezogene Rechte sowie über Beratungs- und Unterstützungsstrukturen vor Ort und weiteren Themen zu vermitteln, haben viele Projekte zudem zielgruppenadäquates Informationsmaterial erarbeitet. Hierzu

gehören klar strukturierte Texte in einfacher Sprache, Übersetzungshilfen, Checklisten oder Visualisierungen. Auch unterstützen die MY TURN-Projekte die Teilnehmerinnen bei Bedarf bei der Inanspruchnahme der Leistungen, etwa indem sie beim Ausfüllen von Formularen oder (digitalen) Anträgen behilflich sind. Manche Projekte beziehen zudem erfahrene aktive oder ehemalige Teilnehmerinnen ein, die diese „Expertinnen“-Aufgaben übernehmen und andere Frauen hierbei unterstützen können.



Lotsenangebote für Frauen mit Migrationserfahrung

Neben MY TURN existieren in vielen Regionen weitere Angebote, die auch Frauen mit Migrationserfahrung dabei helfen, Zugang zu den passenden Unterstützungsleistungen zu erhalten. So gibt es etwa in einer Reihe von deutschen Städten sogenannte Stadtteilmütter. Sie fungieren als Bindeglied zwischen Familien und öffentlichen Einrichtungen wie Schulen oder Kitas. Die verschiedenen Projekte in den Städten führen kostenfreie Info-Abende oder Treffen durch, um über Themen wie Bildung oder Gesundheit zu informieren. Die Stadtteilmütter vermitteln die Eltern zudem zu örtlichen Hilfsangeboten oder informieren über relevante Leistungen.

Als vergleichbares Angebot gibt es in vielen deutschen Städten auch Integrationslots*innen – die Grenzen zu den Stadtteilmüttern sind dabei oftmals fließend. Integrationslots*innen helfen Zugewanderten bei der Orientierung im Alltag und unterstützen sie in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe, indem sie sie zum Beispiel zu Gesundheitsdiensten, Behörden, Verwaltungen oder Schulen begleiten. Sie unterstützen außerdem beim Schriftverkehr und beim Ausfüllen von

Formularen und vermitteln Informationen über soziale und kulturelle Aktivitäten in der Stadt. Meistens haben die Integrationslots*innen und Stadtteilmütter selbst einen Migrationshintergrund und sprechen neben Deutsch noch eine weitere Sprache.

Das ähnliche Prinzip gilt in vielen Städten für sogenannte Elternlots*innen. Auch sie richten sich an Eltern (oftmals auch gezielt an jene mit Migrationshintergrund) mit Unterstützungsbedarf und vermitteln eine Reihe von wichtigen Informationen aus dem jeweiligen Sozialraum – etwa zum Kinderbetreuungs- und Bildungssystem und zum Thema Gesundheit.

Für alleinerziehende Elternteile gibt es in manchen Städten zum Beispiel Alleinerziehendenlotsenstellen oder Alleinerziehendennetzwerke. Dort können sich alleinerziehende Mütter mit ihren individuellen Herausforderungen melden, um passende Informationen und die richtigen Ansprechpartner*innen für ihr Anliegen zu finden.



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „MArTA“

Das deutsche System der vorschulischen Kinderbetreuung unterscheidet sich zum Teil deutlich von den Angeboten in den Herkunftsländern der MY TURN-Teilnehmerinnen. Hinzu kommen zum Teil komplexe Zugangsvoraussetzungen und -wege, die sich regional oder sogar von Stadt zu Stadt unterscheiden können. Um Frauen mit Migrationserfahrung hier niedrigschwellig zu informieren, hat das MY TURN-Projekt „MArTA (Migrantinnen – Arbeit – Teilhabe – Anerkennung)“, das in den Landkreisen Ammerland, Wesermarsch, Friesland und Wittmund aktiv ist, eine Broschüre erarbeitet, die in einfacher Sprache Informationen zur Kinderbetreuung in der Projektregion bietet. Neben einer Darstellung der unterschiedlichen Formen von Betreuungseinrichtungen (Krippe, Kita, Tagespflege) enthält sie auch Tipps, was die Eltern tun können, um dem Kind den Start in der Betreuung zu erleichtern, und informiert darüber, welche Erwartungen seitens der Einrichtung an die Eltern gestellt werden. Auf diese Weise sollen Bedenken und Sorgen gegenüber einer Fremdbetreuung abgebaut werden und potenzielle Konflikte mit der Einrichtung verhindert werden.

Informationen zu den Anmeldemodalitäten sind nicht in der Broschüre selbst enthalten, sondern auf einem Einlegeblatt. Das hat den Hintergrund, dass sich diese Modalitäten in den einzelnen Gemeinden, in denen das Projekt aktiv ist, unterscheiden. Das Projekt plant, in Zukunft statt der Einlegeblätter QR-Codes zu nutzen, die auf die

Seite der jeweiligen Gemeinde verlinken. Smartphones und die erforderlichen digitalen Kompetenzen, um QR-Codes zu nutzen, sind nach der Erfahrung des Projekts vorhanden. Die digitalen Möglichkeiten der Teilnehmerinnen machen auch eine Übersetzung der Broschüre in unterschiedliche Sprachen überflüssig: Der Text lässt sich mit einer Übersetzungs-App scannen und in nahezu jede gewünschte Sprache übersetzen, häufig inklusive Vorlesefunktion. Auf diese Weise können Frauen mit den unterschiedlichsten Herkunftssprachen und Literalisierungsgraden erreicht und informiert werden.

Das Projekt setzt die Broschüre in den Beratungen, insbesondere in den Beratungsgesprächen der Lotsenstelle Kinderbetreuung, ein. Auch Kitas nutzen sie, etwa um Eltern über den Eingewöhnungsprozess zu informieren. Die Broschüre bedeutet eine Entlastung für die Kitas, die auf diese Weise auch das MY TURN-Projekt positiv wahrnehmen und dadurch offener sind für eine Zusammenarbeit und einen Austausch auch zu anderen Themen – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

3. Vereinbarkeit von Arbeits- und Betreuungszeiten

Das dominierende Thema und gleichzeitig die größte Herausforderung, die die MY TURN-Projekte im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen wahrnehmen, ist das Zusammenspiel von Arbeits- und Betreuungszeiten. Hier geht es darum, Betreuungszeiten, inklusive der Schul- beziehungsweise Ferienzeiten, mit den Arbeits- und Ausbildungszeiten der Frauen zu

vereinbaren. Verschärft wird diese Aufgabe bei beruflichen Tätigkeiten mit herausfordernden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit, Randzeiten und Wochenendarbeit. In diesem Kontext stellt sich häufig die Frage, wie und inwieweit es gelingt, Arbeit oder Ausbildung individuell auszugestalten, etwa in Form von Teilzeitbeschäftigung oder -ausbildung beziehungsweise flexiblen

Arbeitszeiten. Auch die Suche nach und der Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten im vorschulischen Bereich stellen die Frauen und die Berater*innen in den MY TURN-Projekten häufig vor Schwierigkeiten. Hier geht es neben der reinen Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen auch um konkrete Betreuungszeiten und Kosten sowie um (zum Teil komplizierte) Anmeldeprozesse.

Zugang zu Kinderbetreuung ermöglichen

Die MY TURN-Projekte stellen in ihrer Arbeit fest, was sich mit aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen deckt: Institutionelle Rahmenbedingungen wie die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen sowie die Passung der Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten und -realitäten sind entscheidende Faktoren für die Erwerbsentscheidungen von Frauen beziehungsweise in diesem Fall Müttern mit Migrationserfahrung. Ein MY TURN-Projekt formuliert es so:

„Eine der größten Herausforderungen in unserer Projektarbeit besteht in der strukturellen Unvereinbarkeit von Familienrealitäten mit

den bestehenden Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts.“

Die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung ist für Familien generell ein Balanceakt: Laut der Kinderbetreuungsstudie des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) von 2022 ist die Ausstattung mit Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt zwar in den meisten Regionen Deutschlands ausreichend, für jüngere Kinder ist dies jedoch nicht der Fall. Zudem ist auch im Grundschulalter keine flächendeckende Betreuung jenseits der Unterrichtszeiten gegeben

– insbesondere in Westdeutschland. Hinzu kommt, dass das Gros der vorschulischen Betreuungsplätze häufig nur einmal pro Jahr neu vergeben wird, oft gekoppelt an das Schuljahr. Möchte eine Frau zu einem anderen Zeitpunkt während des Jahres eine Beschäftigung aufnehmen und braucht eine Betreuungslösung, ist dies kurzfristig selten möglich. Auch wenn das Angebot an Kinderbetreuung bundesweit ausgebaut wurde, kann es noch zu Engpässen kommen und dazu, dass Familien, in denen ein Elternteil nicht berufstätig ist, bei der Zuweisung von Kinderbetreuungsplätzen nachrangig berücksichtigt werden.

Eine weitere Herausforderung ergibt sich durch die teilweise komplexen Antrags- beziehungsweise Anmeldeprozesse für Kinderbetreuung sowohl im vorschulischen als auch im schulischen Bereich. Unübersichtliche (Online-)Formulare, spezifische Zugangsbedingungen und strikte Anmeldefristen können schnell dazu führen, dass ein Antrag fehlerhaft oder zu spät eingereicht wird. Dies gilt umso mehr, wenn eine Sprachbarriere aufgrund eingeschränkter Deutschkenntnisse besteht.

In dieser komplexen Gemengelage unterstützen die MY TURN-Projekte die Frauen in Einzelberatungen bei Fragen der Kinderbetreuung, etwa

bei der wohnortnahen Kitaplatzsuche oder bei der Antragstellung. Ein Projekt konstatiert in diesem Zusammenhang:

„Besonders wirksam war die persönliche Begleitung zu Ämtern oder Betreuungseinrichtungen – kleine Schritte, große Wirkung.“

Soweit eine Lotsenstelle Kinderbetreuung innerhalb der MY TURN-Projekte existiert, spielt diese bei dieser Begleitung und Beratung eine zentrale Rolle. Einige MY TURN-Projekte binden die Berater*innen der Lotsenstelle in Form von Beratungstandems in alle Erstgespräche oder ein zeitnahes Folgegespräch

ein, um die Frage der Kinderbetreuung frühzeitig anzusprechen und die erforderlichen Schritte einzuleiten. Dabei geht es nicht nur um die Frage, ob ein Betreuungsplatz für alle Kinder vorhanden ist, sondern auch um die Details: Wo sind die Betreuungsplätze – gerade bei mehreren Kindern in unterschiedlichen Einrichtungen? Wie kann die betroffene Frau die Strecke zwischen möglicherweise unterschiedlichen Betreuungseinrichtungen und der Arbeits- oder Ausbildungsstelle zurücklegen? Decken die Betreuungszeiten auch die Wegzeiten (inklusive eines zeitlichen Puffers für Unvorhergesehenes) ab?

i

Wahlmodul „Lotsenstelle Kinderbetreuung“

Da der Zugang zu Kinderbetreuung in der Regel notwendige Bedingung für eine erfolgreiche Integration von Müttern in Beschäftigung ist, haben grundsätzlich alle MY TURN-Projektträger die Aufgabe, Programmteilnehmerinnen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beraten und zu unterstützen. Das Wahlmodul „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ bietet den Trägern die Möglichkeit, einen besonderen Fokus auf diese Aufgabe zu legen. Projekte, die dieses Wahlmodul umsetzen, richten eine Lotsenstelle ein, die Frauen bei der Entscheidung für und der Inanspruchnahme von institutioneller

Kinderbetreuung unterstützt. Dazu kooperiert die Lotsenstelle intensiv und systematisch mit den relevanten Akteuren vor Ort, insbesondere mit dem örtlichen Jugendamt. Ziel ist es, die Kinder von Programmteilnehmerinnen in (wohnortnahe) Regelbetreuungsangebote zu integrieren. So soll zum einen sichergestellt werden, dass die Kinder selbst frühe Förderung erhalten, zum anderen werden ihre Mütter in die Lage versetzt, kontinuierlich am MY TURN-Projekt teilzunehmen und in der Folge eine Beschäftigung aufzunehmen.



Der Vorteil der Lotsenstelle besteht zum einen darin, dass sie durch ihre thematische Spezialisierung über Expertise verfügt, welche Aspekte im Zuge einer Beschäftigung relevant werden können, und diese frühzeitig bearbeiten kann. Zum anderen haben die Mitarbeiter*innen der Lotsenstelle die zeitlichen Kapazitäten, Kontakte zu den verantwortlichen Stellen wie dem Jugendamt, aber auch weiteren Einrichtungen der Familienhilfe (wie Gesundheitsamt, Sozialpädiatrische Zentren) und zu Kitas zu etablieren. Auf diese Weise können sich die Lotsenstellen zu einer generellen Schnittstelle in die kommunale

Versorgungs- und Unterstützungslandschaft für Familien beziehungsweise Kinder entwickeln. Gerade in Regionen, wo das Angebot an Kinderbetreuung nicht die Bedarfe deckt, ist dies von großem Nutzen.

Wenn es darum geht, eine Lösung für Kinderbetreuung zu finden, die ausreichend Zeit für eine Qualifizierung oder Arbeitsaufnahme bietet, spielt gerade im ländlichen Raum der Faktor Mobilität eine wichtige Rolle. So können die Wege zwischen Wohnung, Betreuungseinrichtung(en) und Arbeitsort sehr weit beziehungsweise schwer zu überbrücken sein, zumindest dann,

wenn kein Auto vorhanden ist. Einige MY TURN-Projekte setzen hier mit Mobilitätstrainings an, etwa in Form von ÖPNV-Trainings oder von Fahrradkursen. Neben der ganz praktischen Lösung des Problems langer Wegzeiten tragen diese Angebote generell dazu bei, dass die Frauen mobiler werden – ein wichtiger Aspekt in Bezug auf Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe.



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „FEmiN“

Eine besonders enge Vernetzung und Verzahnung der Lotsenstelle mit der kommunalen Versorgungs- und Unterstützungslandschaft ist dem MY TURN-Projekt „FEmiN – Frauenempowerment aus Neumünster“ gelungen: Die dortige Lotsin sitzt die Hälfte der Woche nicht in den Räumlichkeiten des MY TURN-Projekts, sondern im sogenannten Familienflecken – einer Anlaufstelle für Familien, die Plätze in Krippen, Kitas oder der Kindertagespflege suchen.

Hier nimmt die MY TURN-Lotsin ähnliche Aufgaben wahr wie die anderen Berater*innen des „Familienfleckens“, aber mit dem ausschließlichen Fokus auf Frauen mit Migrationserfahrung: Sie informiert zu Formen der Kinderbetreuung, erläutert den Anmeldeprozess und unterstützt beim Ausfüllen der erforderlichen Formulare. Dabei geht es auch darum, über die Bildungs- und Betreuungslandschaft in Deutschland aufzuklären und mögliche Berührungspunkte und Unsicherheiten abzubauen. Bei Bedarf begleitet die Lotsin Frauen zudem zu Kitas, etwa für einen Kennenlerntermin oder für die Vertragsunterzeichnung. Diese Rolle der kulturellen Mittlerin wird nicht nur von den Frauen, sondern auch von den Kitas geschätzt. Auf diese Weise konnte sich die Lotsin als Partnerin der Kitas etablieren, was die Zusammenarbeit sehr erleichtert. Inzwischen melden sich Kitas aktiv bei ihr und bitten um ihre Unterstützung bei Anmeldeprozessen.

Durch die Einbindung in die kommunalen Strukturen des „Familienfleckens“ kann die Lotsin unmittelbar auf das städtische Kita-Portal zugreifen

– ein enormer Mehrwert in einer Stadt, in der die Nachfrage nach Kinderbetreuung das Angebot übersteigt. Der „Familienflecken“ bietet außerdem einen guten Ausgangspunkt für die Vernetzung mit weiteren Akteuren. So steht er im wöchentlichen Austausch mit dem Jugendamt, an dem auch die FEmiN-Lotsin teilnimmt. Über diesen Kanal können etwa individuelle Fragen zu Förderbedarfen auf kurzem Wege geklärt und entsprechende Anträge vorbereitet werden.

Zugleich gelingt es immer wieder, Frauen mit Migrationserfahrung, die das Beratungsangebot des „Familienfleckens“ in Anspruch nehmen, in das MY TURN-Projekt überzuleiten: Treten im Beratungsgespräch Fragen auf, die in Richtung Beschäftigung reichen, informiert die Lotsin über FEmiN – im besten Fall kann sie unmittelbar einen ersten Termin im Projekt ausmachen und so dafür sorgen, dass Frauen auch hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktintegration Unterstützung erhalten. Die Anbindung an den „Familienflecken“ wird also ganz gezielt dazu genutzt, um Teilnehmerinnen zu gewinnen.

Die Arbeit der Lotsin im „Familienflecken“ mit ihrem spezifischen Fokus auf Frauen mit Migrationserfahrung wird in der Stadt hochgeschätzt – so sehr, dass ab 2026 der Fachdienst Frühkindliche Bildung der Stadt Neumünster eine Stelle zur Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund schaffen wird, über die dann auch Frauen beraten werden können, die nicht die Voraussetzungen zur Teilnahme an MY TURN erfüllen.

Kinderbetreuung in Randzeiten sicherstellen

Neben den Herausforderungen, die alle Familien in der einen oder anderen Form betreffen, ergeben sich für Frauen mit Migrationserfahrung regelmäßig weitere, spezifische Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung. Da viele von ihnen ein (formal) geringes Qualifikationsniveau aufweisen, sind sie häufig in Bereichen tätig, in denen es unflexible (Schicht-)Arbeitszeiten oder atypische Arbeitszeiten wie Wochenend-, Früh- oder Nachtarbeit gibt. Da Betreuungszeiten von Kindertagesstätten allerdings oft auf Kernarbeitszeiten ausgerichtet sind, können in den Randzeiten erhebliche Betreuungslücken entstehen. Ein Projekt beschreibt die Problematik folgendermaßen:

„Auch wenn Betreuungsplätze vorhanden sind, reichen sie oft nicht über Schulzeiten hinaus, schließen früh oder sind mit Arbeitszeiten schwer vereinbar.“

Um die Kinderbetreuung in Randzeiten abzudecken, greifen Eltern häufig auf ihr soziales und familiäres Netzwerk zurück: Die Betreuung wird mit Unterstützung von Familienmitgliedern, Nachbarn oder Freunden organisiert. Frauen, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben, verfügen jedoch häufig über

ein kleineres soziales Netzwerk als Frauen, die in Deutschland aufgewachsen sind. Auch das familiäre Netzwerk ist bei zugewanderten Frauen oft kleiner oder fehlt gänzlich, etwa weil die Frau allein oder nur mit ihrer Kernfamilie nach Deutschland gekommen ist. Damit stellt die Abdeckung von Randzeiten bei der Kinderbetreuung sie vor besondere Schwierigkeiten.

Viele MY TURN-Projekte haben daher Angebote etabliert, die Frauen mit Migrationserfahrung in einem niedrigschwelligen und informellen Setting zusammenbringen und so die Vernetzung untereinander befördern. Dabei handelt es sich um regelmäßige feste Treffen zu familienfreundlichen Zeiten – unter

einem Titel wie etwa Frauencafé, Netzwerkfrühstück oder Sprachcafé. Als Veranstaltungen ohne fest definierte Zielsetzung und ohne den Druck, etwas leisten oder erreichen zu müssen, schaffen sie Begegnungsräume und bieten den Frauen die Gelegenheit für einen informellen Austausch und ein gegenseitiges Kennenlernen. Ein Ein MY TURN-Projekt berichtet:

„Viele Frauen nutzen diese informellen Settings, um sich zu vernetzen, Erfahrungen zu teilen und Unterstützung zu finden.“



Ergänzende Angebote zur Ausweitung der Betreuungszeiten

Um die häufig eingeschränkten Betreuungszeiten von regulären Kinderbetreuungsangeboten bedarfsabhängig zu erweitern, haben einige Kommunen ergänzende Angebote etabliert, die sich in der Regel speziell an Alleinerziehende richten. So gibt es etwa in Paderborn sowie in Karlsruhe und in Freiburg Projekte, die ehrenamtliche Betreuungskräfte akquirieren, ausbilden und begleiten und an Eineltern-Familien vermitteln, die Bedarf an Kinderbetreuung in Randzeiten haben. Dafür kommen die Betreuer*innen in den Haushalt der Familie und kümmern sich dort um die Kinder – etwa frühmorgens, nachts oder am Wochenende. Zum Teil ist die Unterstützung zeitlich begrenzt und soll die Einstiegsphase in eine Erwerbstätigkeit begleiten, während der möglicherweise noch keine individuelle Aushandlung der Arbeitszeiten möglich ist.

In anderen Fällen stellen Arbeitgeber ergänzende Betreuungsangebote bereit. Vor allem große Unternehmen, die auf die Abdeckung fester Schichten angewiesen sind, nutzen diese Möglichkeit. So arbeiten drei Krankenhäuser in Dortmund im Rahmen des Projekts „Eulen & Lerchen“ mit dem Mütterzentrum Dortmund e.V. zusammen:

Dieses akquiriert, qualifiziert und kümmert sich um ehrenamtliche Kinderbetreuer*innen, die die Kinder der Klinikbeschäftigten in den Randzeiten im Haushalt der Familie versorgen. Ein ähnliches Modell nutzen sechs Krankenhausbetreiber in Berlin in Kooperation mit dem Anbieter Kids-Mobil, der die Betreuung von Kindern der Mitarbeitenden in unvorhergesehenen Situationen wie einer Erkrankung des Kindes oder einer kurzfristigen Veränderung des Dienstplans übernimmt.

Soweit keine ergänzenden kommunalen oder betrieblichen Angebote existieren, bleibt die Option ehrenamtlicher Kinderbetreuung, etwa in Form von „Leihomas“ oder „Leihopas“. Die deutschlandweite Plattform betreut.de ebenso wie lokale Ehrenamtsbörsen oder Alleinerziehendennetzwerke können hier ein erster Anlaufpunkt sein. Auch Freiwilligenagenturen unterstützen häufig bei der Suche nach passender ehrenamtlicher Unterstützung – eine Übersicht über die Freiwilligenagenturen in Deutschland findet sich auf der Seite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen.

Arbeitgeber sensibilisieren

Die oft begrenzt verfügbaren und zudem starren Betreuungszeiten stehen häufig im Widerspruch zu den individuellen Rahmenbedingungen innerhalb einer Familie und der Herausforderung, für oft mehrere (unterschiedlich alte) Kinder gleichzeitig eine passende Betreuung oder den Schulalltag zu organisieren. Darüber hinaus gibt es Diskrepanzen zwischen den zeitlichen Möglichkeiten der Frauen und den Anforderungen von Arbeitgebern. So basieren viele Arbeitsstellen, gerade im an- und ungelernten Bereich, auf festen Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende, die zum Teil sehr früh oder spät liegen können. Auch Schicht- und Wochenendarbeit sind in diesem Bereich nicht unüblich. Eine individuelle Ausgestaltung der Arbeitszeiten, die der spezifischen

familiären Situation einer (potenziellen) Beschäftigten Rechnung trägt, ist nach Erfahrung der MY TURN-Projekte schwierig – oft wird vorausgesetzt, dass Frauen mit Betreuungspflichten die Frage der Betreuung eigenständig lösen. Auch versuchen Arbeitgeber, Sonderregelungen für einzelne Beschäftigtengruppen zu vermeiden. Ein MY TURN-Projekt beschreibt dieses Dilemma wie folgt:

„Wir bekommen tatsächlich auch oft Rückmeldungen von Firmen, die dann sagen: Na, es muss ja gleiches Recht für alle gelten, wir können keine Mutti-Schichten einrichten, denn das wäre ja unfair den anderen



Arbeitnehmer*innen gegenüber.“

Dennoch gelingt es den MY TURN-Projekte immer wieder, in enger Kommunikation mit Arbeitgebern individuelle Lösungen für die Arbeitszeitgestaltung für einzelne Frauen zu entwickeln, die dann die Aufnahme oder Fortsetzung einer Beschäftigung ermöglichen. Hier spielt eine professionelle Arbeitgeberansprache und -kooperation eine zentrale Rolle – Hinweise, wie diese gelingen kann, finden sich in der zweiten Handreichung der Vernetzungsstelle MY TURN.

Einige MY TURN-Projekte arbeiten zudem mit den teilnehmenden Frauen aktiv daran, sie in der Kommunikation mit einem potenziellen Arbeitgeber bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken. So üben sie in Simulationen von Bewerbungsgesprächen Argumentationslinien ein, mittels derer die Frauen ihre zeitlichen Beschränkungen plausibel und konstruktiv gegenüber einem Arbeitgeber darlegen und begründen können.



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „MISA BLK“

Dem MY TURN-Projekt „MISA BLK – Migrantinnen stark machen für den Arbeitsmarkt im Burgenlandkreis“ ist es in mehreren Fällen gelungen, gemeinsam mit Arbeitgebern Lösungen für eine individuelle Ausgestaltung der Arbeitszeiten zu entwickeln, die den Kinderbetreuungszeiten Rechnung tragen: Bei einer Teilnehmerin, einer alleinerziehenden Mutter von vier Kindern, wurden die Praktikums- und Ausbildungszeiten nach Absprache mit dem Arbeitgeber an die Betreuungszeiten der Kinder angepasst. Bei einer anderen Teilnehmerin, ebenfalls alleinerziehende Mutter, erfolgte in Absprache mit dem Arbeitgeber ein Wechsel von der Mittel- zur Frühschicht, die mit den Kinderbetreuungszeiten besser vereinbar war.

Ein wichtiger Faktor für das Gelingen der Zusammenarbeit zwischen dem Projekt und dem Unternehmen war, dass sich das Unternehmen bereits vor der Zusammenarbeit explizit für eine diverse Belegschaft eingesetzt hat. Der Betrieb, eine Bäckereikette, war also bereits von Beginn an sehr aufgeschlossen. Mittlerweile überzeugte sich der Arbeitgeber zudem von der Motivation der teilnehmenden Frauen. Die Teilnahme an MY TURN ist zu einem Signal für hohes Engagement geworden.

Damit individuelle Anpassungen der Arbeitszeiten gut vonstattengehen, nehmen die Projektmitarbeiter*innen in der Beratung und Betreuung der Frauen von Anfang an immer wieder auch die Perspektive der Arbeitgeber ein. Sie fragen sich: Welche Eigenschaften bringt eine

Frau mit, die für die Unternehmen einen Mehrwert darstellen können? Oder: Wie können die Eigenschaften, die eine Frau mitbringt, wertvoll für das Unternehmen sein? Und für welche Art von Unternehmen können diese Eigenschaften wertvoll sein? So sind alleinerziehende Mütter, die den Alltag mit den Kindern alleine meistern müssen, häufig gut strukturiert und kreativ darin, alleine Lösungen zu finden. Auf diese Weise entsteht eine gewisse Idee davon, wie man als Beraterin die Frau am besten in Unternehmen „platzieren“ kann, und welche Unternehmen sich als Arbeitgeber anbieten könnten.

Das Hauptargument gegenüber einem potenziellen Arbeitgeber bleibt allerdings, so auch die Projektleitung, dass die zeitlichen Kapazitäten der Frauen in etwa den Erwartungen des Unternehmens entsprechen. Hier ist es in einem weiteren Fall im Projekt sogar gelungen, die Zeiten beider Seiten anzupassen, sprich sowohl die des Arbeitgebers als auch die der Kinderbetreuung: Zunächst konnte mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, dass die alleinerziehende Teilnehmerin während der eigentlichen Betreuungszeit zwischen 7 und 15 Uhr arbeiten kann. Außerdem stimmte die Kita zu, dass die Kinder eine Stunde länger bleiben können, sodass die Mutter den Weg zwischen ihrer Arbeitsstelle und der Kita bewältigen kann.

Rollenvorbilder einbinden

Auch im erweiterten familiären und sozialen Kontext der Teilnehmerinnen bestehen oft feste Erwartungen an die Rolle, die eine Frau zu erfüllen hat. Solche Rollenerwartungen können dabei zu inneren Konflikten bis hin zu einem Gefühl der Entfremdung von den eigenen Wünschen und Ambitionen führen, durch die Frauen ihre eigenen (beruflichen) Ziele aufschieben oder gänzlich aufgeben. Alternative Rollenvorbilder können hier ein Gegengewicht bilden: Das Beispiel von Frauen, denen es aus einer vergleichbaren Situation heraus gelungen ist, sich von strikten Rollenvorstellungen zu lösen oder diese zumindest insoweit zu verändern, dass eine selbstbestimmte Gestaltung des Lebens möglich wurde, kann ein wichtiger Impuls für andere Frauen sein, nach Wegen für Veränderung zu suchen. Aus diesem Grund arbeiten viele MY TURN-Projekte mit Rollenvorbildern: Sie laden Frauen mit Migrationserfahrung, die den Schritt in die Erwerbstätigkeit geschafft haben, zu Informationsveranstaltungen ein und lassen sie von ihrem individuellen Weg berichten, von Herausforderungen und von Strategien, mit denen sie diese meistern konnten. Ein Projekt beschreibt die Wirkung solcher Veranstaltungen so:

„Die Erfahrungen einer anderen migrantischen Frau hatten ein Gewicht und haben den interessierten Frauen Vertrauen und Mut geschenkt, den beruflichen Weg voran zu gehen.“

Ein Projekt etabliert diesen Austausch als Arbeitnehmerinnen-Café: Es richtet sich an Frauen, die bereits eine Anstellung gefunden haben, steht aber auch aktiven MY TURN-Teilnehmerinnen offen. Dieses Setting ermöglicht nicht nur einen Austausch über und mit Rollenvorbilder(n), sondern bietet auch den Frauen, die bereits in Beschäftigung sind, eine fortgesetzte Anbindung an das MY TURN-Projekt und damit einen Weg, über den sie bei Schwierigkeiten rasch und niedrigschwellig Unterstützung erhalten können.

Doch nicht nur das soziale Umfeld stellt dezidierte Rollenerwartungen an die Frauen mit Migrationserfahrung, die an MY TURN teilnehmen. Auch sie selbst haben nach der Erfahrung der MY TURN-Projekte oft ein traditionelles Rollenverständnis internalisiert; die Anforderungen an die Kinderbetreuung und die Bindung zu den Kindern werden häufig als nicht verhandelbar betrachtet. Das Festhalten an traditionellen Rollenmodellen zeigt sich umso

stärker, wenn die Familie generell mit einem Gefühl des Fremdseins in der deutschen Gesellschaft zu kämpfen hat, etwa weil sie erst kürzlich nach Deutschland eingewandert ist oder aus einer Region mit einer deutlich anderen kulturellen Prägung stammt. In diesen Fällen bietet die Verankerung in tradierten Rollen eine dringend benötigte Stabilität im Leben der Familie, die durch eine Öffnung für andere Rollenbilder in Gefahr gerät. Ein Projekt formuliert es so:

„Es begegnet uns oft, dass Frauen sagen: ‚Jetzt soll ich mich nicht mehr um meine Familie kümmern; ich soll jetzt arbeiten und meine Familie soll nicht mehr wichtig sein?‘ Und dann versuchen wir, dafür zu sensibilisieren, dass es nicht darum geht, nicht mehr diese Rolle ausüben zu dürfen, sondern vielleicht auch noch eine zusätzliche Rolle zu entwickeln.“

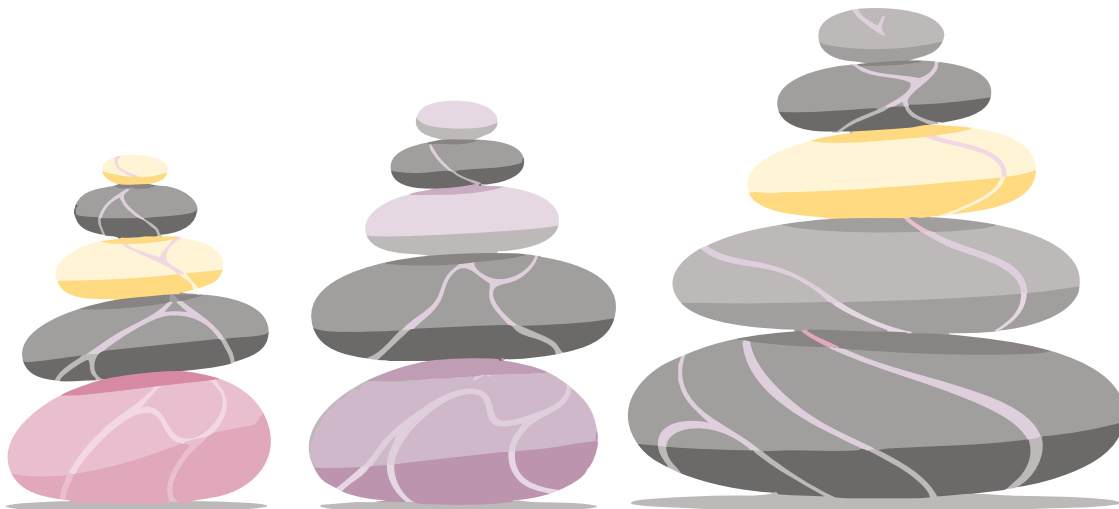
Dieser Prozess kann von den MY TURN-Projekten auf unterschiedliche Art unterstützt werden. So bieten einige MY TURN-Projekte Achtsamkeitsübungen und Achtsamkeitsworkshops an, die den

Frauen den Raum bieten, ganz grundsätzlich ihre persönliche Situation und ihre Rolle(n) zu reflektieren. Ein Projekt beschreibt es so:

„Diese Angebote funktionierten sehr gut, um mal aus all diesen Rollen rauszukommen und ganz kurz mal in sich selbst reinzuhorchen: ‚Was will ich eigentlich? Ach, ich existiere ja auch noch als Individuum.‘ Und vielleicht frage ich mich mal ganz kurz, was mich glücklich macht, abseits aller Rollen, in denen ich ja sowieso unterwegs bin.“

Daneben geht es auch darum, Frauen Wissen über Strukturen in Deutschland zu vermitteln, um ihnen eine größere Sicherheit innerhalb der deutschen Gesellschaft zu geben. Zudem kann es hilfreich sein, wenn die Projekte den Frauen Möglichkeiten bieten, neue Kontakte zu knüpfen. Damit lässt sich ihre oft bestehende soziale Isolation verringern und ihre Fokussierung auf den familiären Kontext und ihre Rolle als Mutter aufbrechen – etwa im Rahmen der weiter oben beschriebenen informellen Austauschrunden. Allerdings bleibt zu konstatieren, dass eine Veränderung traditioneller Rollenbilder eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt, die im Rahmen

der MY TURN-Projekte kaum abschließend zu bearbeiten ist – hier können die MY TURN-Projekte nur punktuell Impulse setzen.





Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „MY TURN Chemnitz“

Traditionelle Rollenbilder treten besonders dann sichtbar hervor, wenn eine Frau eine Familie gründet und Kinder bekommt – ab diesem Moment rücken gesellschaftliche Erwartungen an Mutterschaft, Fürsorge und entsprechende Prioritätensetzung besonders in den Vordergrund. Schon von klein auf bewegen wir uns jedoch in geschlechertypischen, normativen Bildern. Sie wirken wie unsichtbare Leitplanken, die Entscheidungen – gerade auch berufliche – maßgeblich prägen.

Das Projekt „MY TURN – Perspektiven für Frauen mit Migrationserfahrung in Chemnitz“ begleitet darum gerade auch junge Teilnehmerinnen – Frauen zwischen 18 und 25 Jahren – aktiv dabei, ihren individuellen Weg zwischen traditionellen Rollen und den Möglichkeiten einer liberalen und säkularen Gesellschaft zu finden. Die Frage der beruflichen Zukunft ist dabei oft der Ausgangspunkt, doch diese führt häufig zu ganz grundsätzlichen Fragen, welche Rolle die Frau einnehmen möchte: Möchte ich zunächst einmal meine berufliche Bildung weiterverfolgen, beispielsweise eine Ausbildung abschließen oder studieren und damit womöglich eine Familiengründung erst einmal aufschieben – auch wenn ich damit einen völlig anderen Lebensentwurf wähle als meine Mutter? Möchte ich überhaupt heiraten und Kinder haben? Inwieweit möchte ich familiäre, kulturelle und religiöse Traditionen fortsetzen, auch wenn dies möglicherweise im beruflichen Kontext zu Schwierigkeiten führt?

Indem die Frauen über diese Fragen zu einem Zeitpunkt nachdenken, an dem ihre Gestaltungsspielräume noch vergleichsweise wenig eingeschränkt sind, können sie grundlegende Entscheidungen treffen und wichtige Weichen für ihren weiteren Lebensweg stellen.

Einen Rahmen, um über das persönliche Rollenverständnis und die individuellen Wünsche der Frauen zu sprechen, bieten zum einen die Coachinggespräche: In ihrem Eins-zu-Eins-Format stellen sie einen sicheren Raum dar, in dem auch herausfordernde Themen, zu denen die Frauen unter Umständen noch eine sehr vage Position haben, angesprochen und bewegt werden können. Aber auch in anderen Formaten können sich Punkte ergeben, an die ein Gespräch zum (zukünftigen) Rollenverständnis anknüpfen kann: Wenn junge Frauen zum Beispiel immer wieder die Teilnahme an Angeboten absagen müssen, weil sie für Familienaufgaben herangezogen werden, kann das ein Anlass sein, um grundsätzlich über ihre Rolle und ihre Wünsche dazu zu sprechen. Auf diese Weise setzt das Projekt regelmäßig Impulse, um diese Dinge zu reflektieren und in Frage zu stellen, den eigenen Standpunkt wahrzunehmen, zu kommunizieren und auch (zukünftig) zu vertreten.

Strukturelle Verankerung des Rollenverständnisses hinterfragen

Die Persistenz des Rollenverständnisses hängt auch damit zusammen, dass das traditionelle Rollenbild vom Mann, der die Familie ernährt, und der Frau, die sich um Kinder und Haushalt kümmert, weiterhin in den strukturellen Rahmenbedingungen in Deutschland verwurzelt ist. Es zeigt sich etwa in den steuerlichen Anreizen für eine Aufteilung, bei der vor allem einer der beiden Partner in einer Ehe einer Lohnarbeit nachgeht, oder in der schlechteren Bezahlung in Berufsfeldern, die vor allem von Frauen gewählt werden. Auch in

der Praxis bei der Bewilligung von Sprachkursen für zugewanderte Menschen kann sich dieses Rollenverständnis zum Teil widerspiegeln. So kommt es nach der Erfahrung einiger MY TURN-Projekte vor, dass erst die Männer einer Familie in einen Sprachkurs aufgenommen werden, während die Frauen noch warten müssen, oder es werden Kurse, die über die Basissprachkompetenzen hinausgehen, für Frauen seltener genehmigt als für Männer. Vor diesem Hintergrund merkt ein MY TURN-Projekt an:

„Die Rollenbilder sind auch bei uns immer noch so verankert, dass wir zum Beispiel auch Institutionen immer mal wieder auf die Belange der Frauen aufmerksam machen müssen. Man muss nicht nur in den Familien aufklären und sich die Rollenverteilung anschauen, die in den Familien herrscht, sondern eben auch immer noch denen, die finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, die Sprachkurse bewilligen, sagen: ‚Hey, warum soll eine Frau nicht auch B2 machen?‘“



Zu diesem stetigen Sensibilisierungsprozess leisten viele MY TURN-Projekte einen Beitrag, indem sie sich in der Region vernetzen, in kommunalen Gremien engagieren und – sowohl einzelfallbezogen als auch übergreifend – den Austausch mit relevanten Akteuren suchen. Dabei agieren sie als Fürsprecher für die Belange von Frauen mit Migrationserfahrung und arbeiten daran, dass ihre spezifischen Problemlagen und Bedarfe berücksichtigt werden.

5. Stress durch Mehrfachbelastung

Der Balanceakt zwischen Beruf und Familie, zwischen Betreuungszeiten, Rollenerwartungen, der Pflege von Angehörigen und den Anforderungen eines Arbeitgebers, stellt Frauen nicht nur vor organisatorische Herausforderungen, er kann auch eine erhebliche psychische Belastung bedeuten. Je strikter die Anforderungen dabei sind, sei es durch strenge Arbeitszeiten (etwa im Fall von Schichtarbeit) oder durch einen hohen sozialen Druck aus dem familiären Umfeld oder aus der Gesellschaft als Ganzes, desto schwerer wiegt diese Belastung.

Bei vielen Frauen mit Migrationserfahrung kommen weitere spezifische Stressoren hinzu, die ihre psychische Gesundheit stark

beeinträchtigen können. Dazu zählt etwa der Akkulturationsstress – also das ständige Bemühen, sich kulturell und sozial in der Aufnahmesituation zurechtzufinden, begleitet von Angst, Überforderung und einem Gefühl des „Nicht-Dazugehörens“. Gerade im Kontext von Fluchtmigration belasten die Frauen oft die Unsicherheit über die Rückkehr in die Heimat sowie Schuldgefühle gegenüber zurückgelassenen Angehörigen. Schließlich stellen auf struktureller Ebene Sprachbarrieren, eingeschränkte berufliche Perspektiven, schwierige Wohnverhältnisse und ein begrenzter Zugang zu Unterstützungsangeboten Hindernisse dar, die zu einem konstanten Druck führen und den Alltag massiv erschweren können.

In dieser Situation fehlt vielen Frauen der Raum für Selbstfürsorge oder für eine Beschäftigung mit der Frage, welche (berufliche) Zukunft sie für sich sehen. Im schlimmsten Fall entstehen oder verschlimmern sich psychische Erkrankungen wie Angststörungen oder Depressionen, die einer Beschäftigungsaufnahme zusätzlich im Weg stehen.

Ein zentrales Anliegen der MY TURN-Projekte ist es daher, Frauen nicht nur in ihrer beruflichen Orientierung und Alltagsbewältigung zu unterstützen, sondern sie auch in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Entscheidungsfreiheit zu stärken. Empowerment ist aus diesem Grund ein fester Bestandteil des Programms MY TURN.

Alltagsanforderungen sortieren und priorisieren

Neben der praktischen Unterstützung bei der Lösung von belastenden Problemen, etwa Fragen der Kinderbetreuung, setzen die MY TURN-Projekte hier auf vielfältige Weise an und versuchen, mit den Frauen nachhaltige Wege zu entwickeln, um mit den Herausforderungen umzugehen. So bieten sowohl die individuellen Beratungen als auch die unterschiedlichen Gruppenangebote die Gelegenheit,

komplexe Alltagsanforderungen zu sortieren, zu priorisieren und einen Umgang mit ihnen zu finden.

Für den ersten Schritt des Sortierens greifen viele MY TURN-Projekte ganz praktische Fragen des Zeitmanagements auf: Ausgehend von der individuellen Situation der jeweiligen Frau werden die konkreten zeitlichen Ressourcen identifiziert, die für unterschiedliche Aufgaben

– auch für eine berufliche Tätigkeit – aktuell verwendet werden beziehungsweise zur Verfügung stehen. Auch die Frage der Priorisierung und des Unterscheidens von Wichtigem und Dringendem spielt hier regelmäßig eine Rolle. Einige Projekte setzen im Zusammenhang mit ihren Angeboten zum Zeitmanagement sehr praxisorientierte Werkzeuge ein, etwa eine Aktivitätenübersicht, die die Frauen eine

Woche lang ausfüllen und mit der sie einen ersten Überblick darüber gewinnen, wofür sie ihre Zeit verwenden. Auch ein Haushaltsplaner, in dem die anfallenden Arbeiten in der Familie und ihre Verteilung zwischen den Familienmitgliedern festgelegt werden, gehört zum Instrumentenkasten.

Im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsaufnahme sind sich die MY TURN-Projekte der organisatorischen Herausforderungen und der oft mühsamen Vereinbarkeit mit dem Familienalltag sehr bewusst. Ein MY TURN-Projekt beschreibt es so:

„Für viele Frauen ist es äußerst schwierig, einen vollen Arbeitstag von sechs bis acht Stunden in ihren bereits gefüllten Tagesablauf zu integrieren. Die Umstellung auf feste Arbeitszeiten, die häufig mit Fahrzeiten verbunden sind, stellt eine große Herausforderung dar. Es erfordert eine erhebliche Anpassung der täglichen Planung und Organisation, was für viele Frauen anfangs eine belastende Situation darstellt.“

Die Projekte versuchen hier zu unterstützen, indem sie unterschiedliche Arbeitszeitmodelle auf ihre Praktikabilität für die jeweilige Frau prüfen und gemeinsam mit ihr die notwendigen Anpassungen der familiären Abläufe erarbeiten. Eine weitere wichtige Unterstützung bei der Alltagsorganisation bietet ein soziales Netzwerk aus Verwandten, Freunden und Nachbarn. Doch wie bereits erwähnt verfügen gerade Frauen, die erst kurze Zeit in Deutschland leben, oft nicht über diese sozialen Kontakte. Viele MY TURN-Projekte versuchen deshalb, den Frauen mit ihren Angeboten die Gelegenheit zu geben, sich persönlich kennenzulernen, um nach Möglichkeit individuelle Unterstützungsnetzwerke aufzubauen.

Resilienz und Achtsamkeit stärken

Viele der Empowerment-Angebote im Rahmen von MY TURN zielen darauf ab, Resilienz, Selbstwert und Selbstwirksamkeit zu fördern. Durch den Austausch in der Gruppe, durch positive Rollenvorbilder und durch die gemeinsame Reflexion eigener Stärken erleben die Frauen, dass sie schwierige Lebenssituationen aktiv bewältigen und ihr Leben selbst gestalten können.

Wenn es in Einzelgesprächen oder Gruppenangeboten darum geht, für welche Aktivitäten die Frauen

ihre Zeit verwenden, weisen die MY TURN-Projekte daher regelmäßig darauf hin, dass es auch zeitliche Ressourcen für die Frau selbst braucht – und sie geben Strategien und Methoden an die Hand, mit denen die Frauen diese persönlichen Freiräume gezielt zur Stressbewältigung nutzen können. Hier werden beispielsweise Entspannungs- und Achtsamkeitstechniken vermittelt oder Ansätze zur Steigerung der Resilienz. Auch verweisen die MY TURN-Projekte auf bestehende (Präventions-)Angebote in der

Region. Gerade die Kombination aus Reflexion der eigenen Situation und konkretem Handwerkszeug stärkt nach der Erfahrung der MY TURN-Projekte die Frauen in ihrer Bewältigungskompetenz und Handlungsfähigkeit.



Aus der MY TURN-Praxis: Projekt „FREE“

Ein besonderes Format im Bereich Achtsamkeit und Stressbewältigung hat das Projekt „FREE Frauen – Ressourcen Erkennen und Einbringen“ aus Brandenburg an der Havel erprobt: das Waldbaden. Im Oktober 2024 trafen sich sieben Teilnehmerinnen in einem waldähnlichen Park, wo sie, angeleitet von einer erfahrenen Referentin, zunächst Körper- und Atemübungen durchführten. Danach sprachen sie über motivierende Fragen, die die Referentin in die Gruppe gegeben hatte: Was gibt dir ein Gefühl der Lebendigkeit? Worin bist du so richtig gut? Gibt es etwas, wovon du schon sehr lange träumst? Wo und wann bekommst du deine besten Einfälle? Wie sieht ein perfekter Tag für dich aus?

Für den Erfolg des Workshops war es notwendig, ihn sprachlich an die Fähigkeiten der Teilnehmerinnen anzupassen. Auch wurde im

Vorfeld mit der Referentin die Gefahr einer Retraumatisierung besprochen – sensible Themen wurden daher bewusst ausgeklammert.

Das Feedback der teilnehmenden Frauen war sehr positiv: Sie fühlten sich innerhalb kürzester Zeit entspannt, auch körperliche Beschwerden wie Kopfschmerzen ließen nach. Der Workshop ermutigte sie, sich auf Neues und Unbekanntes einzulassen und eröffnete ihnen eine neue Perspektive – außerhalb des üblichen Projektrahmens – auf ihre individuellen Potenziale und Stärken. Der Workshop schuf eine gute Grundlage für die Stärkung ihrer Resilienz auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.

Immer wieder stellen die MY TURN-Projekte fest, dass die Belastungen der Frauen im Zusammenspiel von Familienverantwortung, Fluchttraumatisierung und prekären Lebensbedingungen einen Umfang annehmen, der eine professionelle Unterstützung erfordert. Allerdings ist der Zugang zu entsprechender Hilfe häufig eingeschränkt, zum einen aufgrund des generellen Mangels

an Therapieplätzen in vielen Regionen, zum anderen durch Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede oder fehlende passgenaue Angebote. Eine Möglichkeit des Beistands bietet die App saba, die geflüchteten Menschen in Deutschland psychotherapeutische Unterstützung bietet. Ihr Ziel ist es, Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung einen niedrigschwelligen Zugang

zu psychosozialer Hilfe zu ermöglichen. Nutzer*innen der App können auf digitale Selbsthilfeangebote zugreifen und bei Bedarf zusätzlich persönliche Beratungsgespräche in ihrer Muttersprache buchen. Die App richtet sich insbesondere an Personen, die durch migrationsbedingte Herausforderungen psychisch belastet sind. Sie steht derzeit in verschiedenen Sprachen

zur Verfügung, darunter Arabisch, Farsi, Dari, Ukrainisch, Russisch und Englisch. Das Projekt ist zunächst bis Ende 2026 angelegt.

Liegt eine psychische Belastung vor, die präventiv zu behandeln ist, kann eine Mutter-Kind-Kur eine Option sein. Vielen Frauen, die noch nicht lange in Deutschland leben und das deutsche (Gesundheit-)Versorgungssystem nicht gut kennen, ist diese Möglichkeit unbekannt, da es vergleichbare Angebote in ihren jeweiligen Herkunftsländern häufig nicht gibt. Allerdings ist zu bedenken, dass zum einen das Antrags-prozedere für eine Mutter-Kind-Kur sehr aufwendig ist, zum anderen ihre Umsetzung viel Planung und Organisation erfordert, insbesondere in Familien mit mehreren Kindern, von denen möglicherweise nicht alle die Mutter zur Kur begleiten sollen. Hier können die MY TURN-Projekte unterstützen, indem sie Frauen an die zuständigen Stellen und Beratungsstellen vor Ort verweisen.



Fazit

Wenn es darum geht, Frauen mit Migrationserfahrung in Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Rolle. Die MY TURN-Projekte bearbeiten dieses Themenfeld mit einem integrativen Ansatz, der strukturelle Hürden, tradierte Rollenbilder und individuelle Lebenslagen gleichermaßen berücksichtigt.

Zu den **strukturellen Hürden** gehört etwa der eingeschränkte Zugang zu Kinderbetreuung, oft in Kombination mit unflexiblen Arbeitszeiten. Regelmäßig spielt dabei auch fehlendes Wissen über arbeits- und sozialrechtliche Möglichkeiten eine Rolle. Die MY TURN-Projekte unterstützen hier, indem sie die Frauen – sprachlich barrierearm und kultursensibel ausgestaltet – über bestehende Ansprüche und Angebote informieren. Bei Bedarf stellen sie auch die Inanspruchnahme der entsprechenden Leistungen sicher, etwa indem sie den Frauen bei der Antragstellung helfen. In etwa einem Drittel der MY TURN-Projekte existiert hierfür mit dem Wahlmodul „Lotsenstelle Kinderbetreuung“ eine eigene Stelle, die systematisch mit den relevanten Akteuren vor Ort zusammenarbeitet, um die Kinder von Programmteilnehmerinnen in

(wohnnortnahe) Regelbetreuungsangebote zu integrieren. Auch in der Kommunikation gegenüber (potenziellen) Arbeitgebern begleiten und coachen die Projekte die Frauen, um so zu gewinnbringenden Lösungen für beide Seiten zu gelangen.

Tradierte Rollenbilder spielen eine bedeutende Rolle bei der Frage, wie Familienarbeit und Erwerbsarbeit verteilt werden. Vorstellungen davon, welche Aufgaben Frauen und Männer übernehmen, entstehen im Zusammenspiel gesellschaftlicher Erwartungen und kultureller Prägungen – sowohl aus dem Herkunftsland als auch aus dem Leben in Deutschland. So empfinden manche Frauen eine Vollzeittätigkeit auch mit kleinen Kindern als selbstverständlich, was in Deutschland weiterhin eher die Ausnahme ist; für andere hingegen ist eine Berufstätigkeit kaum denkbar, weil die familiäre Fürsorge eine höhere Priorität hat. Viele der Frauen erleben dabei ein herausforderndes Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen Leitbildern und Lebensrealitäten, in dem sie sich (neu) positionieren müssen. Die MY TURN-Projekte unterstützen sie dabei, indem sie Räume und Gelegenheiten für Reflexion und Austausch schaffen – gerade auch im Dialog mit anderen Frauen, die ähnliche Erfahrungen machen.

Schließlich ist die **individuelle Lebensrealität** von Frauen mit Migrationserfahrung häufig von Mehrfachbelastungen geprägt. Sie tragen Verantwortung für die Kindererziehung, kümmern sich um den Haushalt, sind aktiv im Integrationsprozess eingebunden und wollen gleichzeitig beruflich Fuß fassen. Zudem fehlt es oft an sozialer Unterstützung – viele Frauen sind auf sich allein gestellt und haben kein familiäres Netzwerk vor Ort. Die MY TURN-Projekte setzen hier an: Sie fördern die Vernetzung der Frauen und schaffen durch verschiedene Empowerment-Aktivitäten Gelegenheiten, bei denen die Frauen sich auf sich selbst konzentrieren können und gestärkt werden. Auf diese Weise geben sie den Frauen den Raum, ihren individuellen Weg zu finden – persönlich, familiär und auch beruflich.



Kontakt

Verantwortlich für die Handreichung ist die Vernetzungsstelle MY TURN. Die Vernetzungsstelle wird partnerschaftlich umgesetzt von:

gsub - Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (Vorhabenträger)
Kronenstraße 6
10117 Berlin
E-Mail: myturn@gsub.de

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen e.V. (Teilvorhabenpartner für den Bereich Monitoring)
Torstraße 178
10115 Berlin
E-Mail: monitoring@soestra.de

Weitere Informationen: www.my-turn.info



Das Projekt „Vernetzungsstelle MY TURN“ wird im Rahmen des Programms „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

