

Antrag B10: Für faire Migration: Frauen aus Drittstaaten vor Ausbeutung schützen, sie als Fachkräfte anerkennen und ihre gesellschaftliche Mitbestimmung stärken

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

1 Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe hat Deutschland in den letzten Jahren
2 gezielt die Rahmenbedingungen für Erwerbsmigration verbessert. Prognosen zeigen, wie
3 wichtig dieser Schritt ist: Ohne Einwanderung würde das Erwerbsspersonenpotenzial in
4 Deutschland bis 2060 um rund 40 Prozent sinken. Auch Frauen aus sogenannten
5 Drittstaaten entscheiden sich bewusst dafür, ihre beruflichen Kompetenzen, ihre
6 fundierte Ausbildung und ihre wertvolle Erfahrung in Deutschland einzubringen – sei
7 es als hochqualifizierte Fachkräfte, engagierte Auszubildende, innovative
8 Selbstständige oder im Rahmen des Familiennachzugs.

9 Etwa ein Drittel der Erwerbsmigrant*innen ist weiblich, bei den Fachkräften mit
10 beruflicher oder akademischer Ausbildung liegt der Anteil sogar bei fast 50 Prozent.
11 Sie bereichern mit ihrem Wissen, ihrer Perspektivenvielfalt und ihrem Einsatz
12 Wirtschaft und Gesellschaft. Gleichzeitig sehen sie sich häufig strukturellen
13 Ungleichheiten und sowohl rassistischer als auch sexistischer Diskriminierung
14 gegenüber. Diese Hürden gilt es entschlossen zu beseitigen – durch faire
15 Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und eine konsequente Förderung
16 gleichberechtigter Teilhabe.

17 Für die Gewerkschaften steht fest: Die Sicherung der Arbeits- und Fachkräftebasis
18 gelingt nur gemeinsam – mit und für die Frauen, die sich mit ihrem Wissen und Können
19 für unsere Wirtschaft und Gesellschaft engagieren. Sie sind keine Ressource, die
20 beliebig verfügbar ist, sondern selbstbestimmte Menschen mit einem Recht auf gute
21 Arbeit, gesellschaftliche Teilhabe und ein Leben in Würde. Ihre Stimme, ihre Leistung
22 und ihre Perspektiven sind ein unverzichtbarer Teil unserer gemeinsamen Zukunft.

23 **Faire Migrationsbedingungen für Frauen aus Drittstaaten schaffen**

24 Fachkräfte werden von Unternehmen und staatlichen Programmen teilweise gezielt im
25 Ausland angeworben. Private Vermittlungsagenturen übernehmen häufig den gesamten
26 Rekrutierungsprozess – und schaffen dabei selbst den Nährboden für Missbrauch: Durch
27 überhöhte Vermittlungsgebühren in den Herkunftsländern bringen sie Migrantinnen in
28 finanzielle Abhängigkeit und fördern so Strukturen, die Ausbeutung begünstigen.
29 Frauen, die eine Tätigkeit in Deutschland aufnehmen, stoßen oft auf strukturelle
30 Hürden – etwa durch ein Aufenthaltsrecht, das sie an einen Arbeitgeber bindet, durch
31 finanzielle Abhängigkeiten oder die Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren, wenn sie
32 sich gegen Missstände oder Belästigung wehren. Sprachbarrieren, fehlende
33 Rechtsinformationen und mangelnde Unterstützungsangebote erschweren es ihnen, ihre
34 Ansprüche wirksam einzufordern.

35 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 36 • die Anwerbung und Vermittlung von Arbeits- und Fachkräften sowie Auszubildenden
37 aus Drittstaaten vorrangig bundesweit über die Bundesagentur für Arbeit als
38 koordinierende Stelle zu organisieren. Die Tätigkeiten profitorientierter
39 privater Vermittlungsagenturen sind dauerhaft zu kontrollieren und zu
40 regulieren, z. B. über Zulassungs- und Zertifizierungsverfahren. Alle im
41 Anwerbeprozess entstehenden Kosten sind von den Arbeitgebern zu tragen.
 - 42 • im Rahmen des Beantragungsverfahrens zur Einreise die bürokratischen Hürden für
43 die Miteinreise abhängiger Angehöriger so weit wie möglich abzusenken.
 - 44 • die Ankunft in Deutschland durch einen koordinierten, bedarfsorientierten und
45 geschlechtersensiblen On-Boarding-Prozess zu erleichtern. Dabei müssen amtliche
46 Informationen über Arbeitsbeziehungen, Arbeitnehmer*innenrechte und
47 Diskriminierungsschutz in Deutschland sowie zielgruppen- und bedarfsgerechte
48 Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden.
 - 49 • die Bindung des Aufenthaltstitels an die Beschäftigung bei nur einem Arbeitgeber
50 abzuschaffen. Aufenthaltstitel und Visa der Zugewanderten müssen im Fall von
51 Kündigung oder Vertragsbruch durch die Arbeitgebenden mindestens zwölf Monate
52 weiter gültig bleiben. Für diesen Zeitraum ist eine Chancenkarte zur Suche nach
53 einem neuen Arbeitsplatz zu erteilen. Betroffene sollten bei der Wiederaufnahme
54 einer Beschäftigung geschlechtersensibel beraten und unterstützt werden.
 - 55 • die Kontaktmöglichkeiten zu den Ausländerbehörden deutlich zu verbessern. Dazu
56 ist eine bessere personelle Ausstattung erforderlich, insbesondere in den
57 Bereichen, die über Anträge auf Arbeitgeberwechsel entscheiden.
 - 58 • Migrantinnen einen unkomplizierten Zugang zu kostenlosen Sprachkursen,
59 beruflicher Weiterbildung und Qualifizierungsangeboten zu gewähren.
 - 60 • Entgeltdiskriminierung von Migrantinnen durch Erhebung und regelmäßige
61 Veröffentlichung einschlägiger Daten (Gender Migration Pay Gap) sichtbar zu
62 machen und Lohngerechtigkeit durch die Stärkung von Tarifbindung und
63 Entgelttransparenz voranzutreiben.
 - 64 • die Selbstorganisation von Migrantinnen durch finanzielle Förderung und
65 Vernetzung nachhaltig zu stärken – und klarzustellen, dass diese eine zentrale
66 demokratische Kraft ist, nicht nur ein ergänzendes Angebot.
 - 67 • den Familiennachzug für Erwerbstätige zu erleichtern und ihren Zugang zu
68 Kinderbetreuungsangeboten sicherzustellen.
- 69 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Arbeitgeber auf,**
- 70 • bei der Anwerbung und Beschäftigung von Frauen aus dem Ausland ein
71 respektvolles, aktiv antirassistisches, diskriminierungsfreies und
72 kultursensibles Arbeitsumfeld zu schaffen und gleichzeitig Machtungleichheiten,
73 Diskriminierung sowie strukturelle Hürden aktiv abzubauen, damit Migrantinnen
74 ihre Arbeit selbstbestimmt und gleichberechtigt gestalten können.
 - 75 • Arbeitsbedingungen und Entlohnung in frauendominierten und niedrigentlohnenden
76 Branchen und Berufen zu verbessern, um dem hausgemachten Personalmangel
77 entgegenzuwirken und eine Schlechterstellung von Migrantinnen in diesen

78 Bereichen zu vermeiden.

- 79 • die doppelte Verantwortung vieler Migrantinnen für Beruf und Familie
- 80 anzuerkennen und durch familienbewusste betriebliche Strukturen ihre
- 81 gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.
- 82 • die Sprachbildung der Beschäftigten aktiv zu unterstützen. Beschäftigte brauchen
- 83 Zeit und Freistellungen, um Angebote nutzen zu können. Betriebliche
- 84 Integrations- und Sprachlotsen können einen wichtigen Beitrag bei der
- 85 Sprachförderung und bei der Ankunft in der Gesellschaft leisten, sie brauchen
- 86 dafür Freistellung und Unterstützung.
- 87 • Die Interessenvertretungen in die Anerkennungs- und Integrationsprozesse im
- 88 Betrieb einzubeziehen.

89 **Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses bitten den DGB-Bundesvorstand,**

- 90 • gezielte Schulungsangebote und Informationsmaterialien zu entwickeln, um
- 91 betriebliche Interessenvertretungen für die Mehrfachdiskriminierung von
- 92 Migrantinnen zu sensibilisieren und ihnen konkrete Handlungsmöglichkeiten
- 93 dagegen an die Hand zu geben.
- 94 • geschlechterspezifische, intersektionale und mehrsprachige Beratungsangebote für
- 95 Migrantinnen zu schaffen. Diese sind gemeinsam mit Migrantinnen zu entwickeln.
- 96 • die Repräsentation und Mitbestimmung von Migrantinnen auf allen Ebenen ihrer
- 97 Strukturen aktiv durch konkrete und überprüfbare Maßnahmen zu stärken, z. B.
- 98 durch Mentoring-Projekte, diversitätsorientierte Kriterien für DGB-Delegationen
- 99 sowie eine vielfältige Personalpolitik.

100 **Auszubildende aus Drittstaaten vor Ausbeutung schützen**

101 Trotz der zunehmenden Anwerbung weiblicher Auszubildender aus den sogenannten
102 Drittstaaten durch staatliche Programme und private Unternehmen ist das deutsche
103 System bislang nicht ausreichend auf deren Schutz und gleichberechtigte Teilhabe
104 ausgerichtet. Häufig sind die Auszubildenden schwierigen und zum Teil ausbeuterischen
105 Bedingungen ausgesetzt – auch, weil verbindliche Regelungen zu ihrem Schutz und zur
106 Förderung ihrer Integration fehlen. Es bedarf gezielter gesetzlicher Maßnahmen, damit
107 junge Frauen ihre Ausbildung unter fairen Bedingungen absolvieren und ihre
108 beruflichen Ziele in Deutschland verwirklichen können.

109 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 110 • spezialisierte Beratungsstellen für Migrantinnen einzurichten, die sich auch mit
- 111 den Problemen und Herausforderungen weiblicher Auszubildender aus Drittstaaten
- 112 auseinandersetzen und den Frauen rechtliche Beratung und Begleitung sowie
- 113 psychosoziale Unterstützung anbieten. Interkulturelle Kompetenz und
- 114 Gendersensibilität der Beratenden sind sicherzustellen.
- 115 • alle an der Ausbildung beteiligten Akteure und Institutionen wie Berufsschulen
- 116 und Industrie- und Handelskammern für die spezifischen Bedürfnisse und
- 117 Vulnerabilitäten weiblicher Auszubildender aus Drittstaaten zu sensibilisieren,
- 118 und sie zu befähigen, Schutz, Unterstützung und Chancengleichheit aktiv zu
- 119 fördern.

- 120 • sicherzustellen, dass Auszubildende im Fall von sexueller Belästigung, Gewalt
121 und Ausbeutung ihren Ausbildungsbetrieb unkompliziert wechseln können. Die
122 betroffenen Frauen sollen in der Lage sein, ihre Ausbildung unter fairen
123 Bedingungen fortzuführen und dabei weiterhin einen gesicherten Aufenthalt sowie
124 eine verlässliche Bleibeperspektive in Deutschland zu erhalten.
- 125 • Arbeitgeber dazu zu verpflichten, z. B. ausbildungsbegleitende Sprachkurse zu
126 finanzieren und die Auszubildenden während der vollständigen Ausbildungszeit
127 dafür freizustellen. Sprachbarrieren dürfen nicht dazu führen, dass sich
128 Auszubildende nicht in ihrem Arbeitsumfeld zurechtfinden oder ihre Rechte nicht
129 einfordern können.
- 130 • mit dem Förderinstrument der Assistierten Ausbildung während, aber auch vor
131 Beginn einer Ausbildung gezielt junge Frauen mit Migrationshintergrund und -
132 geschichte anzusprechen.

133 **Die Arbeitsmarktintegration und Teilhabe hier lebender Migrantinnen fördern**

134 Viele in Deutschland lebende Frauen mit Migrationserfahrung verfügen über wertvolle
135 berufliche Kompetenzen und Potenziale, die erheblich zur Fachkräftesicherung
136 beitragen könnten – wenn das System ihnen nicht so viele Steine in den Weg legen
137 würde. Statt primär auf die Anwerbung neuer Fachkräfte aus dem Ausland zu setzen,
138 müsste es zunächst darum gehen, die Teilhabechancen der Frauen zu verbessern, die
139 bereits hier leben.

140 Migrantinnen aus den sogenannten Drittstaaten sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt oft
141 struktureller Benachteiligung ausgesetzt. Ihre Erwerbstätigenquoten liegen deutlich
142 unter denen zugewanderter Männer und unter denen von Frauen ohne Migrationserfahrung.
143 Hauptgründe dafür sind gesellschaftliche und institutionelle Hürden: Sorgearbeit wird
144 fast selbstverständlich auf sie abgewälzt, passende Kinderbetreuungsangebote fehlen
145 und mangelnde Sprachkenntnisse sind häufig die Konsequenz fehlender staatlicher
146 Förderung.

147 Frauen, die im Rahmen des Familiennachzugs einreisen, werden von Behörden vielfach
148 nicht als eigenständige Erwerbstätige wahrgenommen und adressiert. Beim ersten
149 Kontakt steht nicht die berufliche Integration im Vordergrund, sondern die Rolle als
150 Mutter und Hausfrau: Beratung zu Mutterschaft, Gesundheit und Sprachkursen ersetzt
151 oft jede Form der aktiven Arbeitsmarktvermittlung.

152 Hinzu kommt: Das deutsche Anerkennungssystem macht es vielen Frauen schwer, ihre im
153 Herkunftsland erworbenen Berufsqualifikationen in den Arbeitsmarkt einzubringen.
154 Gerade in Bereichen wie Gesundheit oder Erziehung, in denen viele Frauen arbeiten,
155 verzögern überlange und intransparente Prüf- und Anpassungsverfahren den
156 Berufseinstieg oder machen ihn gar unmöglich. Auch das Staatsangehörigkeitsrecht
157 wirkt für viele Migrantinnen wie eine Barriere: Die Anforderung, den Lebensunterhalt
158 eigenständig zu sichern, benachteiligt insbesondere alleinstehende Frauen mit
159 Betreuungspflichten – und verlangsamt oder verhindert ihre Einbürgerung.

160 **Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert die Bundesregierung auf,**

- 161 • die Lebensrealitäten zugewanderter Frauen bei sämtlichen bildungs- und
162 arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen – etwa durch

- 163 bedarfsgerechte Kinderbetreuung, Bildungs- und Qualifikationsangebote in
164 Teilzeit sowie geschlechtersensible Sprache.
- 165 • allen zugewanderten Frauen – unabhängig vom Aufenthaltsgrund – kostenlosen
166 Zugang zu Deutsch- und Integrationskursen zu garantieren sowie sie gezielt und
167 frühzeitig über Erwerbs- und Qualifikationsmöglichkeiten zu beraten und bei der
168 Erwerbsaufnahme zu unterstützen.
 - 169 • die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu verbessern und sämtliche Gebühren im
170 Anerkennungsverfahren abzuschaffen.
 - 171 • aufsuchende Beratungs- und Informationsangebote für Migrantinnen, die durch
172 strukturelle Barrieren, Diskriminierung oder Sorgearbeit vom Arbeitsmarkt
173 ausgeschlossen werden, auszubauen. Leuchtturmprojekte wie Fem.OS Plus sollten
174 fortgeführt, erweitert und verstetigt werden.
 - 175 • die Anforderungen an die Lebensunterhaltssicherung im Staatsangehörigkeitsrecht
176 anzupassen: Menschen, die unverschuldet Sozialleistungen beziehen oder aus
177 unabweisbaren Gründen lediglich in Teilzeit tätig sind, dürfen nicht vom Erwerb
178 der Staatsbürgerschaft ausgeschlossen werden.