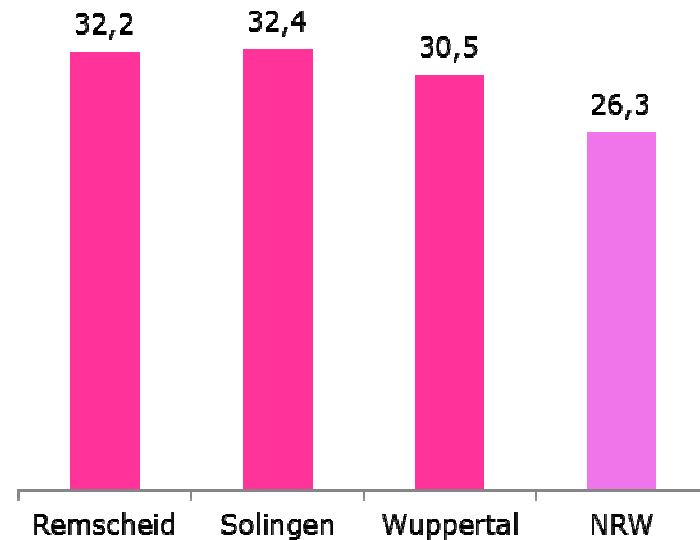




Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

**Bericht zur qualitativen Untersuchung
im Bergischen Städtedreieck
11. Februar 2011**

- Frauenanteil 51,7% > NRW
- Anteil Ausländer/innen 14% > NRW
- Anteil Menschen mit Migrationshintergrund > NRW



Gesamtbevölkerung und Bevölkerungsentwicklung

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund wird steigen:

Tab. 5 Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund in Tageseinrichtungen

	2005	2006	2007	2008
Solingen	37,0%	37,0%	20,5%	39,3%
Remscheid	43,0%	43,0%	21,5%	46,5%
Wuppertal	41,0%	41,0%	21,2%	45,1%
NRW	25,4%	31,0%	21,1%	33,9%

Herkunftsländer

Bergisches Städtedreieck				
	Männer	Frauen	Summe	Frauenanteil
Ausländer/innen	74.142	43.397	89.529	48%
Türkei	14.509	13.140	27.649	48%
Italien	8.309	6.205	14.514	43%
Griechenland	3.560	3.163	6.723	47%
Summe: Polen u. Russ. Föderation	2.619	3.274	5.893	56%
ehem. Serbien u. Montenegro	2.556	2.371	4.927	48%
Polen	1.965	2.254	4.219	53%
Kroatien	1.064	1.071	2.135	50%
Marokko	1.328	1.053	2.381	44%
Russische Föderation	654	1.020	1.674	61%
Portugal	535	505	1.040	49%



Vergleich der Herausforderungen zur Berufsrückkehr von Zuwandererinnen, Frauen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte

Zuwanderinnen	Frauen mit Zuwanderungsgeschichte	Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte
• Erwerb von Deutschkenntnissen • Aufbau von Institutionenkenntnissen • Anerkennung von Abschlüssen • Aufbau von Anpassungsqualifikationen • Aufbau beruflicher Netzwerke • Aufbau von Selbstvertrauen • Vereinbarkeit Familie und Beruf • Nachteile am Arbeitsmarkt durch rechtliche Einschränkungen und ethnische sowie allgemeine Vorbehalte der Arbeitgeber	• Auffrischen von beruflichen Qualifikationen • Vereinbarkeit Familie und Beruf • Wiederaufbau von beruflichem Selbstvertrauen • Nachteile am Arbeitsmarkt durch rechtliche Einschränkungen und mögliche ethnische sowie allgemeine Vorbehalte der Arbeitgeber	• Auffrischen von beruflichen Qualifikationen • Vereinbarkeit Familie und Beruf • Wiederaufbau von beruflichem Selbstvertrauen • mögliche allgemeine Vorbehalte der Arbeitgeber 

- ❑ Bündelung der Angebote und Präsentation im Internet, Entwicklung einer speziellen Ansprache
- ❑ Lobby für die Zielgruppe
- ❑ Aufbau, Pflege und Sensibilisierung lokaler Netzwerke unter Einbeziehung von Migranten/innen oder deren Vertreter/innen
- ❑ Konzeptionierung spezieller Beratungs- und Bildungsangebote
- ❑ Sensibilisierung von Arbeitgebern hinsichtlich der Zielgruppe