



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

SOC/513
Integration von
Migrantinnen in den
Arbeitsmarkt

Brüssel, den 21. Januar 2015

STELLUNGNAHME

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
zu dem Thema
Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt
(Initiativstellungnahme)

Berichterstatte~~r~~^rin: **Béatrice OUIN**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss beschloss am 10. Juli 2014, gemäß Artikel 29 Absatz 2 seiner Geschäftsordnung eine Initiativstellungnahme zu folgendem Thema zu erarbeiten:

Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 18. Dezember 2014 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 504. Plenartagung am 21./22. Januar 2015 (Sitzung vom 21. Januar) mit 212 Stimmen bei 1 Gegenstimme und 10 Enthaltungen folgende Stellungnahme:

*

* *

1. **Empfehlungen**

1.1 Mit Blick auf die Umsetzung der Europa-2020-Strategie und der europäischen Agenda für die Integration von Drittstaatenangehörigen sowohl in Bezug auf den Zugang von Frauen zur Beschäftigung als auch auf die Integration von Migranten und angesichts der Tatsache, dass Europa auf Migranten angewiesen ist - aller feindseligen Reden zum Trotz, die in besorgniserregendem Maße zunehmen und dem langfristigen Interesse der in Europa lebenden Bevölkerungsgruppen schaden -, **ruft der EWSA die europäischen Institutionen dazu auf:**

- das Potenzial des Europäischen Semesters besser zu nutzen und länderspezifische Empfehlungen zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt auszusprechen;
- die Besonderheiten von Migrantinnen bei der Vorbereitung der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 zu berücksichtigen;
- weiterhin die Umsetzung der Richtlinie 2003/86/EG betreffend das Recht auf Familienzusammenführung zu überwachen, um den Frauen mit Anspruch auf Familienzusammenführung den Zugang zur Beschäftigung nicht zu verzögern und eine Überarbeitung dieser Richtlinie dahingehend vorzusehen, dass Ehegatten unmittelbaren Zugang zur Beschäftigung bekommen;
- den Anteil der Frauen unter den Begünstigten der Blauen Karte der EU¹ und der Saisonarbeiterrichtlinie² sowie die Art der von ihnen verfolgten Beschäftigung zu bemessen, um sicherzugehen, dass Migrantinnen nicht Opfer von Diskriminierungen sind;

¹ Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009.

² Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014.

- dafür zu sorgen, dass die künftigen für Forscher, Studierende, Freiwillige und Au-Pair-Beschäftigte geltenden Bestimmungen³ Frauen wie Männern zugutekommen;
- sicherzustellen, dass die für die Integration von Einwanderern bereitgestellten Finanzierungsinstrumente mindestens zur Hälfte den Frauen gewidmet werden.

1.2 Zusätzlich zu den Maßnahmen, die für alle Migranten, Männer und Frauen, gelten sollten, **ruft der EWSA die Mitgliedstaaten dazu auf:**

- klare und ehrgeizige Ziele für die Integration von Migrantinnen festzulegen;
- politische Maßnahmen unter Berücksichtigung der besonderen Lage der Frauen, ihres Bildungsniveaus, ihrer Kenntnis der Sprache des Gastlandes und ihrer Zugehörigkeit zur ersten Zuwanderungsgeneration oder den nachfolgenden zu verabschieden;
- der Kommission im Rahmen des Europäischen Semesters die zur Förderung der Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ergriffenen Maßnahmen mitzuteilen;
- im Rahmen der Familienzusammenführung den Zugang zur Beschäftigung für die Ehegatten nicht aufzuschieben, um die Integration der Familien zu fördern sowie Armut und Kompetenzverlust vorzubeugen;
- den Frauen in jeder Phase des Migrationsprozesses individuelle Rechte zu gewährleisten und nicht nur Rechte als Familienmitglied;
- für eine bessere Information der Migrantinnen über den Zugang zu Dienstleistungen, die den Zugang zur sprachlichen und beruflichen Bildung und zu hochwertigen Arbeitsplätzen erleichtern sollen, Sorge zu tragen;
- Sprachkurse zu organisieren, die den spezifischen Bedürfnissen von Migrantinnen entsprechen, auf die Suche nach einer Beschäftigung ausgerichtet und ihnen zugänglich sind;
- die Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen zu beschleunigen, um den Frauen ihren Qualifikationen und Wünschen angemessene Arbeitsplätze zu ermöglichen;
- der Dequalifizierung vorzubeugen, die einen Verlust an Humankapital darstellt;
- zu beachten, dass die Arbeit in bestimmten Branchen (Reinigung, Kinderbetreuung, Altenpflege, Hotels und Gaststätten, Landwirtschaft u.a.) geringqualifizierten Migrantinnen Chancen unter der Voraussetzung bieten können, dass diese Branchen aus der Schattenwirtschaft herausgeholt, professionalisiert und aufgewertet werden, dass die Frauen für diese Berufe ausgebildet werden und dass ihnen ein berufliches Weiterkommen ermöglicht wird;
- Unternehmerinnen zu unterstützen und die unternehmerische Bildung von Migrantinnen zu fördern;
- die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft in die Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen einzubeziehen;

³ Vorschlag für eine Richtlinie COM(2013) 151 final.

- die Konvention der Vereinten Nationen über den Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen vom 18. Dezember 1990 zu ratifizieren;
- den Aufenthaltsstatus von Migranten zu legalisieren, die seit mehreren Jahren in Europa wohnen; die in einigen Mitgliedstaaten erfolgten Massenregularisierungen haben sich als positiv erwiesen.

1.3 **Schließlich ruft der EWSA die Sozialpartner dazu auf:**

- die Besonderheiten von Migrantinnen im Arbeitsprogramm des europäischen sozialen Dialogs besser zu berücksichtigen;
- in den Tarifvereinbarungen die Anerkennung von Qualifikationen von Migrantinnen zu erleichtern.

2. **Einleitung**

- 2.1 Seit einigen Jahrzehnten wird die Zuwanderung weiblich. Die Frauen, die nach Europa einwandern, kommen, um sich wieder Familienmitgliedern anzuschließen oder weil sie Flüchtlinge sind und Asyl beantragen. Viele kommen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen, haben ihre Familie zurückgelassen und sind somit zur Hauptverdienerin der Familie geworden.
- 2.2 Sie können mit oder ohne Aufenthaltstitel, mit oder ohne hochwertige Ausbildung kommen. Sie kommen freiwillig oder sind dazu gezwungen. Und manche sind auch Opfer von Menschenhandel. Es ist offensichtlich: diese Bevölkerungsgruppe ist groß und vielfältig.
- 2.3 Angesichts der alternden Bevölkerung, der rückläufigen Geburtenraten und des Bedarfs an Fachkräften in zahlreichen Branchen steht Europa seinerseits bezüglich des Arbeitsmarkts vor einer gewaltigen Herausforderung.
- 2.4 Vor diesem Hintergrund stellen die Migrantinnen ein bislang unzureichend ausgeschöpftes Reservoir an Kompetenzen und Kreativität dar. Sie müssen unbedingt in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dadurch kann das Potenzial der Migrationsbewegung voll ausgeschöpft werden: aufseiten der Migrantinnen ebenso wie aufseiten der Europäischen Union. Ihre berufliche Integration stärkt die soziale Integration und trägt zum Wirtschaftswachstum und zum sozialen Zusammenhalt bei.

2.5 Der EWSA hat sich bereits mehrfach zu den Themen Einwanderung und Integration geäußert und zahlreiche, Männer wie Frauen betreffende Empfehlungen ausgesprochen⁴. In dieser Stellungnahme sollen diese Empfehlungen nicht wieder aufgegriffen werden.

2.6 Hingegen hat der EWSA bislang keine spezifischen Vorschläge zu Migrantinnen unterbreitet. Da aber nirgends in der Welt die Gleichstellung von Frauen und Männern Realität ist und weil es frauenspezifische Aspekte gibt, die unter einem globalen Blickwinkel nicht erfasst werden können, wird diese Stellungnahme dem Thema der Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt gewidmet.

3. **Europäischer Hintergrund**

3.1 Die Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen ist, ebenso wie jener von Migranten, eine Priorität der EU im Rahmen der Strategie Europa 2020, der Europäischen Agenda für die Integration von Drittstaatsangehörigen⁵ und in den Mehrjahresprogrammen des Europäischen Rates⁶.

3.2 Die Europa-2020-Strategie sieht eine Steigerung der Beschäftigungsquote auf 75% bis 2020 vor; eine bessere Integration der Migrantinnen in den Arbeitsmarkt ist hierfür unverzichtbar. In diesem Zusammenhang kann das Europäische Semester ein hilfreiches Instrument sein. Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen vorlegen, und die Kommission müsste diesbezügliche spezifische Empfehlungen vorschlagen.

3.3 Auch sollte die Besonderheit von Migrantinnen bei der Vorbereitung der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 besser berücksichtigt werden. Diese Strategie sollte zu einer besseren Stellung der Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt beitragen und sie auch zu unternehmerischer Initiative ermutigen.

3.4 EU-weit schwankt die Lage von Migrantinnen sehr stark in Abhängigkeit von der jeweiligen Durchführungsrichtlinie.

3.5 Diejenigen, die eine Blaue Karte⁷ besitzen, haben leichter Zugang zu Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte; auch hat die Ehefrau eines Inhabers einer Blauen Karte automatisch und umgehend Anspruch auf Zugang zum Arbeitsmarkt im Gastland.

4 Die jüngsten Stellungnahmen des EWSA: [ABl. C 451 vom 16.12.2014, S. 96](#), [ABl. C 67 vom 6.3.2014, S. 16](#), [ABl. C 351 vom 15.11.2012, S. 16](#) – [ABl. C 181 vom 21.6.2012, S. 131](#) – [ABl. C 48 vom 15.2.2011, S. 6](#) – [ABl. C 354 vom 28.12.2010, S. 16](#) – [ABl. C 347 vom 18.12.2010, S. 19](#) – [ABl. C 128 vom 18.5.2010, S. 29](#) – [ABl. C 27 vom 3.2.2009, S. 95](#) sowie der Informationsbericht zum Thema "Die neuen Herausforderungen auf dem Gebiet der Integration", CESE 518/2010 fin.

5 COM(2011) 455 final.

6 Europäischer Rat von Tampere (1999), Den Haag (2004) und Stockholm (2009).

7 Richtlinie 2009/50/EG.

- 3.6 Hingegen muss die Ehegattin mit Anspruch auf Familienzusammenführung⁸ mitunter ein Jahr warten, bis sie Zugang zu einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit hat. Diese Frist dürfen die Mitgliedstaaten auferlegen. Durch diese Wartezeit wird die Frau von ihrem Ehemann abhängig, wird vom Arbeitsmarkt entfernt und verliert einen Teil ihrer Kompetenzen. Um dem abzuhelpen, sollte die Kommission nicht nur die Umsetzung der Richtlinie zur Familienzusammenführung in den Mitgliedstaaten überwachen, sondern eine Überarbeitung ins Auge fassen.
- 3.7 Den Asylbewerbern das Arbeiten zu verbieten, leistet der Annahme von nicht angemeldeter Arbeit Vorschub. Folglich sollten die rechtlichen Hindernisse behoben werden, die ihrem Zugang zum Arbeitsmarkt im Wege stehen. Darüber hinaus dürfte eine Beschäftigung die Regularisierung des Aufenthalts ermöglichen, was in den Mitgliedstaaten, die Regularisierungen im großen Maßstab durchgeführt haben, gute Ergebnisse gezeitigt hat.
- 3.8 Abschließend lässt sich feststellen, dass eine Harmonisierung der europäischen Instrumente notwendig ist, um jeder Person, die sich legal auf europäischem Gebiet aufhält, unmittelbaren Zugang zur Beschäftigung zu ermöglichen und persönliches Aufenthaltsrecht zu gewähren, unabhängig vom Ehestatus.
4. **Spezifische Maßnahmen für die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten**
- 4.1 Die Schwierigkeiten als Frau und noch dazu als Migrantin sind besorgniserregend.
- 4.1.1 Frauen werden auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, egal, ob sie aus Europa oder Drittstaaten kommen. Trotz EU-weiter Rechtsvorschriften sind die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, der Zugang zu den sozialen Rechten und zu verantwortungsvollen Stellen oder auch die Teilhabe am öffentlichen Leben für Frauen schwieriger als für Männer.
- 4.1.2 Frauen konzentrieren sich auf einige Branchen⁹ (Gesundheitswesen, Bildung, öffentliche Verwaltung, Hotels und Gaststätten, Familiendienstleistungen, Haushaltsarbeit u.a.). Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und haben auch häufiger prekäre Kurzzeitverträge als Männer. Die Diskrepanz zwischen dem Durchschnittsgehalt von Frauen und dem von Männern liegt in der EU im Jahr 2014 immer noch bei 16,4%¹⁰ und bei den Renten und Pensionen sieht es sogar noch schlechter aus.
- 4.1.3 Noch besorgniserregender ist die Situation von Migrantinnen: ihre Beschäftigungsquote ist niedriger als die für einheimische Frauen. Die Mehrheit konzentriert sich auf einige Branchen und ist auch stärker von Prekariat und Teilzeitbeschäftigung, Niedriglöhnen und schlechten

⁸ Richtlinie 2003/86/EG.

⁹ Bericht über den Gleichstellungsindex, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), 2013, S. 21.

¹⁰ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Arbeitsbedingungen betroffen. Kulturelle Hindernisse in ihrer Familie bzw. in den Migrantengemeinden, denen sie angehören, können ihren Zugang zur Beschäftigung behindern. Außerdem werden sie beim Zugang zum Arbeitsmarkt häufig diskriminiert.

4.2 Spezifische Maßnahmen sind erforderlich

4.2.1 In Anbetracht dessen ist eine positive Maßnahme angezeigt. Sie sollte vor allem die Lage der Frauen, ihr Bildungsniveau, ihre Kenntnis der Sprache des Gastlandes und ihre Zugehörigkeit zu einer ersten Zuwanderungsgeneration oder den nachfolgenden berücksichtigen.

4.2.2 Einige Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Beruf und Familie sind dieselben wie für einheimische Frauen. Zugang zu hochwertigen erschwinglichen und ortsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen zu haben, ist für Migrantinnen vordringlich, da sie in der Regel vor Ort keine Familienangehörigen haben, die sie unterstützen können.

4.2.3 Andere Maßnahmen sind mehr auf Migrantinnen zugeschnitten: Bekämpfung von Rassismus, verbesserter Zugang zu Wohnraum, Gesundheitsversorgung, sozialen Diensten, Bekämpfung von Zwangsheiraten, Polygamie u.a. Die Achtung der Menschenrechte und die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa, Flucht vor der Gewalt gegen Frauen und Diskriminierungen sind Gründe, weshalb die Frauen ihr Land verlassen. Sie sollten in Europa nicht auf dieselben Probleme stoßen, und doch bestehen diese Schwierigkeiten hier auch und betreffen sogar die zweiten Generationen von Einwanderern, denen so der Zugang zur Beschäftigung verstellt wird.

4.2.4 In der EU werden von der Zivilgesellschaft, den Migrantinnenverbänden oder den Hochschulen auf lokaler Ebene viele erfolgreiche Initiativen zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ergriffen. Sie sollten unterstützt werden und die Verbreitung dieser bewährten Verfahren sollte in und unter den Mitgliedstaaten gefördert werden.

4.3 Die erforderlichen Daten für eine fundierte Politik zusammentragen

4.3.1 Um die Bedürfnisse der Migrantinnen besser zu kennen und angemessene politische Maßnahmen zu erarbeiten, ist die Verfügbarkeit besserer, nach Geschlecht und Nationalität bzw. Herkunft aufgeschlüsselter Statistiken auf nationaler und europäischer Ebene unverzichtbar.

4.4 Die Migrantinnen besser informieren

4.4.1 Um eine bessere Kenntnis von der Aufnahmegesellschaft und ihres Arbeitsmarktes zu bekommen, müssen die Migrantinnen Zugang zu mehrsprachigen Informationen über ihre Rechte und die bestehenden Dienstleistungen in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft und den Migrantennetzwerken erhalten, deren Beitrag anerkannt und unterstützt werden muss.

4.5 Das Erlernen der Sprachen der Aufnahmeländer erleichtern

4.5.1 Integration und Zugang zur Beschäftigung erfolgen zunächst über den Zugang zur Sprache des Aufnahmelandes. Unzureichende Sprachkenntnisse fördern die Isolation der Frauen, hindern sie an der Kenntnis ihrer Rechte, am Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und wirken sich negativ auf die Integration ihrer Kinder aus. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund schneiden nämlich in der Schule meistens schlechter ab als ihre einheimischen Altersgenossen.

4.5.2 Die öffentlichen Stellen müssen den Migrantinnen Sprachkurse anbieten, die in Bezug auf Kosten, Ort und Zeit (vereinbar mit Kleinkindern zuhause) zugänglich sind. Inhaltlich sollten die Kurse bei der Arbeitssuche und den Kontakten mit den öffentlichen Behörden hilfreich sein.

4.6 Die Qualifikationen anerkennen und der Dequalifizierung vorbeugen

4.6.1 Die Berufsprofile von Migrantinnen sind unterschiedlich, und die politischen Maßnahmen müssen diesen Unterschieden Rechnung tragen. Einige Migrantinnen haben ein geringes Bildungsniveau und wenig Erfahrung, während andere einen Hochschulabschluss und lange Berufserfahrung mitbringen.

4.6.2 Die größte Schwierigkeit besteht für die meisten darin, diese im Ausland erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen anerkennen zu lassen. Das ist paradox, weil Europa in vielen Branchen Fachkräfte dringend benötigt. Die mitunter lange Wartezeit für die Anerkennung der Diplome kann entmutigen, einen Wissensverlust bedingen und diese Frauen dazu bewegen, Arbeiten anzunehmen, für die sie überqualifiziert sind. Arbeitslose oder überqualifizierte Migrantinnen sind schlecht eingesetzte Ressourcen und eine Arbeitskraftverschwendung.

4.6.3 Es müssten Dienste eingerichtet werden, um die Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen zu ermöglichen. Die Sozialpartner spielen im Rahmen der Tarifvereinbarungen ebenfalls eine wichtige Rolle für die erleichterte Anerkennung dieser Qualifikationen.

4.6.4 Einige Branchen wie Reinigung, Kinderbetreuung, Altenpflege, Hotels und Gaststätten, Landwirtschaft oder die Sozialwirtschaft können geringqualifizierten Migrantinnen als Angestellte oder Selbstständige Beschäftigungschancen bieten. Gleichwohl müssen diese Branchen professionalisiert und aufgewertet, die Frauen für diese Berufe ausgebildet und der wichtige Beitrag der Arbeitnehmerinnen in diesen Branchen anerkannt werden, damit die Arbeit in diesen Bereichen für die Einheimischen ebenso wie für die Migrantinnen vorteilhaft ist.

4.6.5 Eine derartige Arbeit kann auch vorübergehend sein. Deshalb ist es wichtig, während der Zeit, in der die Frauen in diesen Branchen arbeiten, Schulungen anzubieten, damit sie sich beruflich weiterentwickeln oder umorientieren können.

4.6.6 **Der besondere Fall der Arbeit in Privathaushalten**

4.6.6.1 Auch wenn nicht alle Migrantinnen in diesem Wirtschaftszweig arbeiten, so steuern sie diesen doch häufig zunächst einmal an: einerseits, weil die Nachfrage groß ist, und andererseits, weil man hier ohne Papiere arbeiten kann.

4.6.6.2 Diese Frauen stecken in einer Zwickmühle: ihnen bleibt nichts anderes übrig, als schutzlos in der Schattenwirtschaft zu arbeiten. Sie haben keinen Zugang zur Legalisierung und zu einer Aufenthaltserlaubnis, weil sie keinen Arbeitsnachweis erbringen können. Somit sind sie in einer sehr prekären Lage, stehen den zahlreichen Arbeitgebern alleine gegenüber oder wohnen bei einem einzigen Arbeitgeber.

4.6.6.3 Einige Mitgliedstaaten haben Maßnahmen ergriffen, um diese Schwarzarbeit zu legalisieren (steuerliche Beihilfen in Schweden, Dienstleistungsbons in Belgien, Dienstleistungsschecks in Frankreich ...), mit denen die Anmeldung für die Arbeitgeber erleichtert wird und die Arbeitnehmer Zugang zu den sozialen Rechten bekommen und ihre berufliche Tätigkeit nachweisen können, was somit den Weg zur Regularisierung ihres Aufenthalts ebnet.

4.6.6.4 Die Mitgliedstaaten sollten das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 189¹¹ ratifizieren, mit dem Hausangestellten die gleichen Rechte gewährt werden, über die andere Arbeitnehmer verfügen, und diese Branche strukturieren, wie es der EWSA in seiner Stellungnahme "Entwicklung von Familiendienstleistungen zur Förderung der Beschäftigungsquote und der Geschlechtergleichstellung im Beruf"¹² empfiehlt.

4.7 **Selbstständigkeit und Unternehmertum unterstützen**

4.7.1 Studien zeigen, dass Innovations- und Unternehmergeist bei Migranten größer ist als bei Einheimischen. In vielen Ländern nehmen sie den Status des Einzelunternehmers an oder gründen neue Unternehmen, in denen sie häufig andere Migranten beschäftigen. Der Ausschuss hat sich in einer Stellungnahme mit dem "Beitrag von Unternehmern mit Migrationshintergrund zur Wirtschaft der EU" befasst¹³.

4.7.2 Damit sie erfolgreicher sind, brauchen diese Unternehmer Unterstützung, d.h. sie müssen Zugang zu Finanzierungen haben, lernen, Geschäftspläne aufzustellen, und das wirtschaftliche Umfeld des Gastlandes kennen. Spezifische Initiativen zur Unterstützung von

¹¹ ILO-Übereinkommen Nr. 189, gültig seit dem 5. September 2013.

¹² [ABl. C 12 vom 15.1.2015, S. 16.](#)

¹³ [ABl. C 351 vom 15.11.2012, S. 16.](#)

Unternehmerinnen müssen entwickelt werden, wobei dem sozialen Unternehmertum besonderes Augenmerk zu schenken ist.

- 4.7.3 Migrantinnen müssen auch die Möglichkeit des Sponsoring durch erfahrenere Unternehmer erhalten, während die Netze selbstständiger Migrantinnen unterstützt werden müssen. Die unternehmerische Bildung muss ebenfalls Migrantinnen angeboten und in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der organisierten Zivilgesellschaft organisiert werden.

4.8 **Das Image der Migrantinnen verbessern**

- 4.8.1 Während die Zuwanderung selbstständiger und häufig qualifizierter Frauen zunimmt, ändert sich das soziale Bild der Migrantin als Opfer einer Kultur, die den Rechten der Frau nur wenig Platz einräumt, nur sehr schleppend. Ein positiveres Bild der Migrantinnen ist dringend erforderlich und könnte in den Migrantengemeinden als Modell fungieren. Informationskampagnen wären in diesem Zusammenhang sicher hilfreich.

4.9 **Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ebenen verbessern**

- 4.9.1 Integration kann nur gelingen, wenn sie auf der Partnerschaft zwischen allen beteiligten Akteuren, wie den europäischen Organen, den Mitgliedstaaten und den nationalen, regionalen und lokalen Akteuren, aufbaut.
- 4.9.2 Die organisierte Zivilgesellschaft und insbesondere die Migrantinnenverbände müssen in allen Phasen der Politikgestaltung im Bereich der Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt einbezogen werden. Sie können nämlich dank ihrer Kenntnis der realen Lebensbedingungen von Migrantinnen einen echten Mehrwert bringen. Dadurch kann auch ein gemeinsames Verantwortungsgefühl geschaffen werden, das sich seinerseits positiv auf die gesellschaftliche Akzeptanz und die reibungslose Umsetzung der politischen Maßnahmen auswirkt.

5. **Schlussfolgerung**

- 5.1 Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist eines der wirksamsten und konkretesten Mittel zur sozialen Integration. Migrantinnen brauchen Unterstützung und müssen in ihrem Integrationsprozess begleitet werden. Sie müssen über ihre Rechte und Pflichten in der Aufnahmegesellschaft informiert werden, Zugang zu Bildung haben, ihre Kompetenzen honoriert bekommen und für den Beitrag, den sie zur Volkswirtschaft und der europäischen Gesellschaft leisten, Anerkennung erhalten.

Brüssel, den 21. Januar 2015

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und
Sozialausschusses

Henri MALOSSE
