

Ungenutzte Fachkräftepotenziale? Exklusionsmechanismen und Mobilisierungsansätze für geflüchtete Frauen in der Berufsausbildung



LEONIE WIMMER
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Osnabrück
leonie.wimmer@uos.de



KATHARINA WEHKING
Dr., Vertretungsprofessorin
für Berufspädagogik an der
Universität Osnabrück
katharina.wehking@uos.de

Frauen mit Fluchtgeschichte sind am Ausbildungsmarkt unterrepräsentiert und auch ihre beruflichen Ausbildungswege sind wissenschaftlich bislang wenig untersucht. Der Beitrag greift dieses Forschungsdesiderat auf. Auf Basis qualitativer Interviews aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt FEMPower wird analysiert, inwiefern Ausbildungsbetriebe diese Gruppe als Fachkräftepotenzial unzureichend wahrnehmen. Aus einer kritisch-analytischen Perspektive werden im Beitrag intersektionale Hürden identifiziert und praxisbezogene Empfehlungen für eine inklusivere Personalpolitik formuliert.

Geflüchtete Frauen und Berufsausbildung: (K)ein Thema der Berufsbildungsforschung?

Die Bildungspolitik betont die Bedeutung des Berufsbildungssystems für die Integration Asylsuchender; schließlich gilt es als »Königsweg zu wirtschaftlicher Integration und gesellschaftlicher Teilhabe« (SVR 2024, S. 99). Bisher stand die Integration männlicher Geflüchteter im Fokus öffentlicher und wissenschaftlicher Aufmerksamkeit (vgl. FARROKHZAD 2018, S. 158). Unter den anerkannten Schutzsuchenden lag der Anteil von Frauen und Mädchen Ende 2023 bei 49 Prozent,¹ die Mehrheit befindet sich in einem ausbildungsrelevanten Alter (vgl. BAMF 2025, S. 8), dennoch gelten sie als bislang kaum erschlossenes »Humankapitalreservoir« (MEYER 2025, S. 2 ff.). Trotz hoher Erwerbsaspirationen (vgl. LANGE/ZIEGLER 2017, S. 1) bleiben ihre Ausbildungsbeteiligung und Berufseinmündung deutlich hinter denen geflüchteter Männer zurück. Acht Jahre nach Ankunft in Deutschland sind 76 Prozent der Männer, aber nur 35 Prozent der Frauen erwerbstätig (vgl. BRÜCKER/JASCHKE/KOSYAKOVA 2025, S. 3) und zwischen 2016 und 2020 nahmen lediglich neun Prozent der 18- bis 30-jährigen geflüchteten Frauen eine Ausbildung auf (vgl. MEYER 2025, S. 13). Dieser »gender employment gap« (vgl. KOSYAKOVA/SALIKUTLUK/HARTMANN 2023) wird in der Arbeitsmarktforschung auf Sorgearbeit, fehlende Kinderbetreuung, geringere Bildungsinvestitionen und weniger Beratungskontakte (vgl. BRÜCKER/JASCHKE/KOSYAKOVA 2025)

sowie Mehrfachdiskriminierung geflüchteter Frauen (vgl. LIEBIG/TRONSTAD 2018) zurückgeführt. Ähnliche Gründe könnten die Unterrepräsentanz geflüchteter Mädchen und Frauen in Berufsausbildungen erklären. In der Berufsbildungsforschung sind ihre Ausbildungswege bisher kaum beleuchtet und die Themen Gender, Flucht und Berufsausbildung selten zusammengedacht. Der Beitrag fragt daher, welche Exklusionsmechanismen den Zugang zu und Verlauf von Ausbildung erschweren und welche Handlungsspielräume Betriebe zur Mobilisierung des Fachkräftepotenzials geflüchteter Frauen nutzen können.

Forschungsdesign und theoretische Fundierung

Den empirischen Ausgangspunkt bildet das Verbundprojekt FEMPower, das Bildungsgerechtigkeit in der beruflichen Bildung für Frauen und Mädchen mit Fluchtgeschichte fördern soll (vgl. Infokasten). Für diesen Beitrag werden 15 bildungsbiografische Interviews mit Frauen mit Fluchtgeschichte und sechs ergänzende Interviews mit institutionellen Expertinnen und Experten trianguliert (vgl. Abb. 1, S. 36). Die Interviewpartnerinnen wurden über Bildungsträger/Beratungsstellen rekrutiert. Eingeschlossen sind Frauen mit Fluchtgeschichte, die eine Ausbildung begonnen, abgeschlossen oder abgebrochen haben, um verschiedene Phasen des Ausbildungsverlaufs abzubilden. Die Stichprobe folgt einer theoretisch angeleiteten explorativen Auswahl und richtet sich (projektbedingt) auf bildungsaktive Frauen, deren Erfahrungen exemplarisch Mechanismen der Exklusion sichtbar machen. Die Kriterien für das Sampling sind das Geschlecht und der Fluchthintergrund (Selbstpositionierung der Frauen), sodass verschiedene Lebenslagen und familiäre Konstellationen abgebildet

¹ vgl. DESTATIS Pressemitteilung Nr. 202 vom 23. Mai 2024. URL: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_202_125.html

sind. Die Auswertung der Interviews mit den Frauen erfolgt in Anlehnung an die Grounded Theory Methodologie (vgl. STRAUSS/CORBIN 2010), die Auswertung der ergänzenden Interviews mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. KUCKARTZ/RÄDIKER 2024). Der Zugang verknüpft individuelle Erfahrungen und institutionelle Perspektiven. Zur Analyse der Exklusionsmechanismen ist ein intersektionaler Rahmen zentral, der das Zusammenspiel von Geschlecht, Flucht und sozialer Lage berücksichtigt. So werden Mehrfachbenachteiligungen sichtbar, die in gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen verankert sind (vgl. WINCKER/DEGELE 2009). Zugleich wird die Frage eröffnet, wie Frauen mit Fluchtgeschichte diese Bedingungen erleben und verarbeiten (vgl. HILL COLLINS 2019).

Betriebliche und intersektionale Exklusionsmechanismen

Wie im Folgenden dargelegt, zeigt die Analyse der Interviews, dass Exklusionsmechanismen bereits im Zugang zur Ausbildung wirksam und im weiteren Verlauf verstärkt werden. Sie werden nicht nur individuell erlebt, sondern spiegeln institutionelle Strukturen, die den Zugang zu Ausbildung selektiv regulieren.

FEMPower – Gelingenswege der beruflichen Ausbildung für Mädchen und Frauen mit Fluchtgeschichte

- **Laufzeit:** 10/2024 bis 09/2027
- **Förderung:** Im Rahmen des Programms »Integration durch Bildung« durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie über den Europäischen Sozialfond Plus
- **Projektverbund:** Universität Osnabrück (Vertr. Prof. Dr. KATHARINA WEHKING), Hochschule München (Prof. Dr. ANNETTE KORNTHEUER), SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik, Bundesverband Netzwerke von Migrant:innen-selbstorganisation (NeMo)

Ziele:

- Verbesserung von Ausbildungszugängen und Erfolgen in der Berufsausbildung
- Abbau von Bildungsbarrieren und Diskriminierung
- Förderung von Empowerment und Selbstvertretung
- Entwicklung einer Qualifizierungsmaßnahme: *FEMPower Training* für Lehrkräfte und Ausbilder/-innen (Praxis-handbuch und digitaler Selbstlernkurs)

Datenerhebung und Auswertung:

- Biografische Interviews mit Frauen mit Fluchtgeschichte und Interviews mit signifikant Anderen (z.B. institutionellen Expertinnen und Experten)
- Analyse von Gelingens- und Gefährdungsmomenten in Ausbildungswegen
- *Partizipativer Ansatz:* *FEMPower Board* als Selbstvertretungsgremium und Korrektiv im Forschungsprozess

Betriebliche Selektion und Selbstexklusion aufgrund der Sprache

Die Frauen berichten von intransparenten Rekrutierungs- und Auswahlverfahren der Ausbildungsbetriebe sowie defizitären betrieblichen Unterstützungsstrukturen. Bewerbungsverfahren verliefen oft ohne Rückmeldung oder transparente Auswahlkriterien. Auch die anschließende betriebliche Ausbildungsbegleitung wird als unzureichend beschrieben, etwa hinsichtlich der Praxisanleitung oder Feedbackkultur, was Lernprozesse erschwert sowie Prüfungs- und Abbruchrisiken erhöhen kann. Diese Erfahrungen sind nicht zwingend exklusiv für Frauen mit Fluchtgeschichte, verdeutlichen jedoch exemplarisch, wie sich geschlechtsspezifische und migrationsbezogene Zuschreibungen gegenseitig verstärken und Bewerbungsprozesse zusätzlich erschweren.

Die Analyse der Interviews bestätigt die Forschungslage, die die Bedeutung deutscher Sprachkompetenzen für den erfolgreichen Ausbildungszugang und -verlauf hervorhebt (vgl. ROCHE/HOCHLEITNER 2020). Die befragten Frauen nehmen die deutsche Sprache auch als eine zentrale Hürde wahr. Ergänzend zu den bisherigen Befunden zeigen sich jedoch genderspezifische Herausforderungen: Die befragten Frauen zeigen eine sehr geringe Zuversicht in die eigene sprachliche Leistungsfähigkeit (Selbstwirksamkeiterwartungen), was ihren Ausbildungszugang und -verlauf beeinträchtigen kann. Dies äußert sich z. B. in Bewerbungsprozessen, mangelnder Beteiligung im Berufsschulunterricht und der Berufswahl, wo eine Selbstselektion bzw. -exklusion aufgrund wahrgenommener sprachlicher Defizite bei als kommunikationsintensiv wahrgenommenen Ausbildungsberufen beobachtet werden kann.

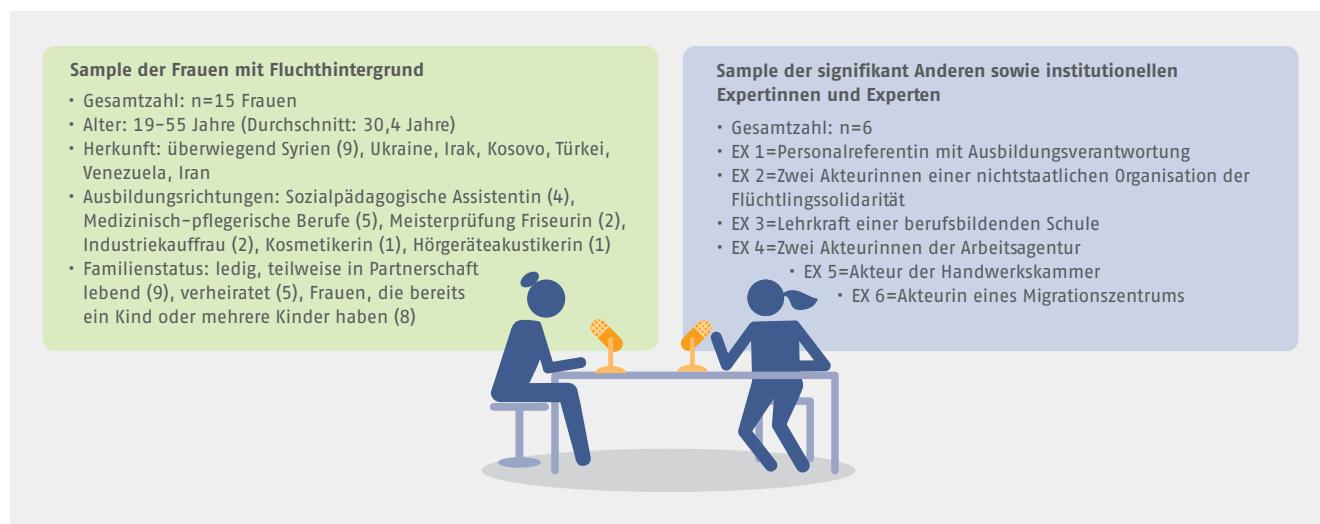
»Du hast kein mutig, etwas zu sagen. Du traust nicht [...] Ich möchte immer ganz richtig sein. Und dann, wenn ich etwas falsch sage, dann ach, vielleicht, vielleicht die andere lachen oder so; das ist für mich, das war schwer.« (Mia, ² Z. 268–272)

Dieses Muster ist konsistent mit Befunden der berufs- und bildungsbezogenen Forschung, die Selbstwirksamkeit als zentralen Prädiktor von Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sowie geschlechtsspezifischen Unterschieden ausweist (vgl. LENT/BROWN 2005). Aktuelle Befunde der Berufswahlforschung bestätigen niedrigere Selbstwirksamkeitserwartungen von Frauen im Vergleich zu Männern (vgl. z. B. BURGER 2025).

Um diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken, bedarf es daher sowohl gezielter Empowerment-Maßnahmen für die Frauen als auch einer Sensibilisierung des schulischen und betrieblichen Ausbildungspersonals. Schließlich wird in den Interviews deutlich, dass sich Exklusionsmechanismen für geflüchtete Frauen vor allem dort verdichten, wo

² Sämtliche Namen sind pseudonymisiert.

Abbildung 1
Übersicht zum Sample



Geschlecht und Fluchtgeschichte ineinander greifen, wie im folgenden Kapitel deutlich wird.

Care–Arbeit und Mutterschaft sowie Ausbildungsalter als Barriere

Die Vereinbarkeit von Ausbildung, Kinderbetreuung und Spracherwerb erweist sich als zentrale Hürde. Die Frauen berichten von Abwertungen aufgrund von Schwangerschaften während der Ausbildung oder fehlenden Betreuungsplätzen für ihre Kinder: »[...] zum Beispiel, als ich schwanger war, [...] mein Praxisanleiter meint, dass bin ich dumm, wie ich in dieser Zeit schwanger werden.« (Sahel, Z. 368–370).

Die Anforderungen von Familie und Ausbildung seien kaum zu vereinbaren. Kinderbetreuung wirkt als struktureller Exklusionsmechanismus, der eine Ausbildungsteilnahme erschwert. Ausbildungsstrukturen setzen Flexibilität voraus, die mit Care-Verpflichtungen schwer vereinbar ist.

Zudem münden viele Frauen mit Fluchtgeschichte erst verzögert in Ausbildung ein, was sich im Sample widerspiegelt (Durchschnittsalter: 30,4 Jahre; vgl. Abb.1): Schwangerschaft, Kinderbetreuung, aber auch die Neuauftstellung im Ankunftsland führen dazu, dass sie beim Ausbildungsbeginn älter sind (im Vergleich zum Durchschnittsalter aller Auszubildenden mit Neuabschluss im Jahr 2023 von 19,9 Jahren; vgl. BIBB 2025, S. 177). Mehrere Frauen beschreiben ihr Alter als Hürde beim Zugang zu Ausbildung oder dem Ausbildungsvorlauf, etwa im Vergleich zu jüngeren Mitschülerinnen. Alter fungiert dabei als implizites Selektionskriterium, das trotz formaler Offenheit des Ausbildungssystems darüber entscheidet, wer als »un-/passend« für eine Ausbildung gilt. Diese

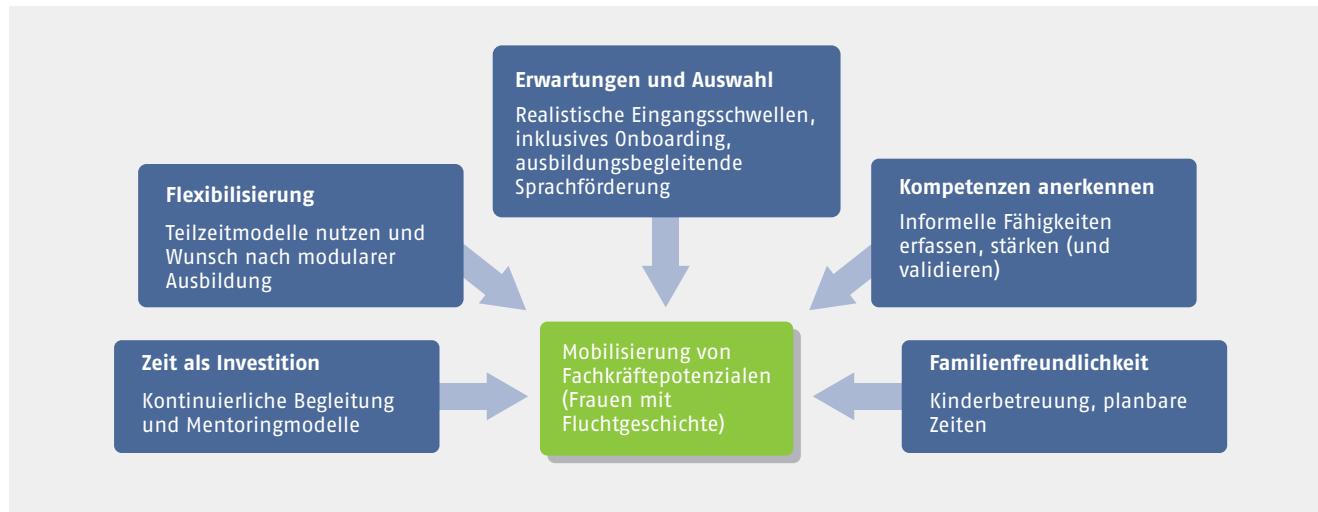
Dimension ist ambivalent, denn einerseits gibt es eine formale Offenheit: »Deutschland gibt uns viele Möglichkeiten. Egal in welchem Alter kannst du lernen.« (Sara, Z. 264–265), andererseits reproduzieren Beratungsinstitutionen Selektionslogiken, die ältere Bewerberinnen von einer Ausbildung und damit einer Tätigkeit als Fachkraft ausschließen: »[...] ich möchte etwas mit Kindern [...] machen, aber Ausbildung darf ich nicht, wegen mein Alter. Ich war 45, aber es gibt keine Möglichkeit.« (Mia, Z. 81–82). Damit verdichtet sich für geflüchtete Frauen eine doppelte Exklusion: Ihr Ausbildungsstart ist zeitlich verzögert und ihr Alter wird ihnen zusätzlich zum Nachteil ausgelegt.

Religiöse und kulturelle Zuschreibungen

In den Interviews werden Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Religion und Herkunft deutlich und überlagern sich mit Genderstereotypisierungen im Ausbildungskontext. Einige Frauen berichten, dass religiöse Zugehörigkeit und kulturelle Dimensionen – wie das Tragen des Kopftuchs oder auch das Nicht-Tragen desselben – zum Anlass genommen werden, sie in Rechtfertigungspositionen zu drängen oder ihre Fähigkeiten zu hinterfragen: »Also muss ich immer erklären, warum trage ich kein Kopftuch. [...].« (Sahel, Z. 493). Solche Erfahrungen beeinträchtigen Selbstwirksamkeit und berufliche Integration, da sie stereotype Bilder über »geflüchtete Frauen« festigen.

Zusammenfassend verstärken institutionelle Routinen bestehende intersektionale Benachteiligungen und mindern so die Zugangs- und Erfolgschancen geflüchteter Frauen im Ausbildungssystem. Diese Befunde rahmen die anschließende Frage nach betrieblichen Handlungs-

Abbildung 2
Handlungsebenen zur Mobilisierung von Fachkräftepotenzialen



spielräumen zur Erschließung ungenutzter Fachkräftepotenziale.

Handlungsspielräume der Ausbildungspraxis

Zentral in den ergänzenden Interviews ist der Wunsch nach flexibleren Ausbildungsmodellen für Frauen mit Fluchtgeschichte. So könnte durch eine Modularisierung oder stärkere Nutzung von Teilzeitausbildungen, die insbesondere Frauen mit Kindern bzw. jenen in einem höheren Alter realistische Zugänge öffnen, ein Beitrag zur Erschließung benötigter Fachkräfte geleistet werden. Dies erfordere ein betriebliches Engagement, schließlich sei es »sehr schwer, dafür Betriebe zu finden, die das machen [...]« (EX6, Z. 746f.). Zudem wird auch auf die Bedeutung familienfreundlicher Strukturen für die Zielgruppe hingewiesen, die Zugänge erleichtern: »Das ist familienfreundlich, hat den Eindruck, das öffnet noch eher, das macht die Hemmschwellen niedriger.« (EX3, Z. 135f.).

Die Expertinnen und Experten kritisieren überhöhte betriebliche Eingangserwartungen, die insbesondere geflüchtete Frauen ausschließen, wenn Sprachkenntnisse oder Bildungsbiografien nicht der Norm entsprechen. Fachkräftesicherung erfordere, Auswahl- und Unterstützungspraktiken zu reflektieren, flexiblere Maßstäbe anzulegen und informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen. Deutlich wird, dass weder die Frauen noch die Betriebe, Behörden und Beratungsinstitutionen vorhandene Fähigkeiten als Ressource begreifen, sofern diese nicht zertifiziert sind. »Also, du kannst was. Du hast schon Fähigkeiten, die du mitgebracht hast. Es war nicht so, dass du 30 Jahre einfach im luftleeren Raum gelebt hast.« (EX2, Z. 338f.).

Ein wiederkehrendes Motiv in den Interviews ist der Faktor Zeit als Gelingensbedingung. Ausbildungsintegration

erfordere Geduld und Kontinuität, da die Frauen zunächst zentrale Weichenstellungen in ihrem neuen Lebenskontext bewältigen müssen. Kurzfristige Maßnahmen laufen ins Leere; wirksam sei eine stetige Begleitung (bspw. über inklusives Onboarding und Mentoringmodelle sowie ausbildungsbegleitende Sprachförderung innerhalb der Arbeitszeit). Fachkräftesicherung mit Blick auf geflüchtete Frauen ist daher langfristig zu denken. Zeit ist keine Verzögerung, sondern eine notwendige Investition in stabile Ausbildungs- und Erwerbsverläufe (vgl. Abb. 2).

Ausbildungsintegration geflüchteter Frauen: Schlussfolgerungen und Perspektiven

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die geringe Ausbildungsbeteiligung geflüchteter Frauen primär auf institutionelle und strukturelle Exklusionsmechanismen zurückzuführen ist. Diese wirken auf struktureller (z.B. fehlende Kinderbetreuung), institutioneller (z.B. Auswahlpraktiken) und diskursiver Ebene (z.B. stereotype Zuschreibungen) (vgl. auch BUCHER/BRANDL/KORNTHEUER 2024). Berufliche Teilhabe gelingt dort, wo Ausbildungsstrukturen Diversität anerkennen und auf die Lebenslagen geflüchteter Frauen reagieren. Erforderlich ist daher eine bessere Verzahnung bestehender Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung, familienfreundliche Strukturen sowie die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Politik und Ausbildungsbetriebe sollten Rahmenbedingungen langfristig sichern, um Fachkräftepotenziale geflüchteter Frauen zu erschließen und die Teilhabe zu stärken. Das *FEM Power Training* wird als Qualifizierungsmaßnahme zur Sensibilisierung des schulischen und betrieblichen Ausbildungspersonals entwickelt und kann damit zur Förderung einer inklusiven Personalpolitik beitragen. Ferner

steht die Mobilisierung der geflüchteten Frauen im Fokus, die über das *FEMPower Board* geleistet wird. Hierbei dienen geflüchtete Frauen als Role Models für andere geflüchtete Frauen und werden durch Strukturen der Migrantinnen-Selbstorganisationen unterstützt. Diese haben umfangreiche Expertise in der Selbstvertretung migrantischer Interessen und sind daher wichtiges Sprachrohr auf gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und bildungspolitischer Ebene. ◀

LITERATUR

- BRÜCKER, H.; JASCHKE, P.; KOSYAKOVA, Y.: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. In: IAB-Kurzbericht 17/2025
- BUCHER, J.; BRANDL, C.; KORNTHEUER, A.: Intersektionale AusbildungsbARRIEREN junger Geflüchteter. In: HANDELMANN, A.; SIEGERT, K. (Hrsg.): Übergänge mit Klasse. Bad Heilbrunn 2024, S. 117–124
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF): Aktuelle Zahlen. August 2025. Nürnberg 2025
- BURGER, S.: Systematisches Literaturreview zu Geschlecht und Einflussfaktoren auf die Berufswahl. OSF (26. August 2025). URL: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/BV4YG>
- BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621
- FARROKHZAD, S.: Qualifikation und Teilhabe geflüchteter Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung. In: CEYLAN, R.; OTTERBACH, M.; WIEDEMANN, P. (Hrsg.): Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation. Wiesbaden 2018, S. 157–187
- HILL COLLINS, P.: Intersectionality as Critical Social Theory. Durham 2019
- KOSYAKOVA, Y.; SALIKULTUK, Z.; HARTMANN, J.: Gender employment gap at arrival and its dynamics: The case of refugees in Germany. In: Research in Social Stratification and Mobility 87 (2023) 100842, S. 1–15
- KUCKARTZ, U.; RÄDIKER, S.: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. 6. Auflage. Weinheim/Basel 2024
- LANGE, M. M.; ZIEGLER, J.: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. IQ-Netzwerk/Fachstelle Einwanderung Working Paper 4. Berlin 2017
- LENT, R. W.; BROWN, S. D.: A social cognitive view of career development and counseling. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Hrsg.): Career development and counseling. Putting theory and research to work. New Jersey 2005, S. 101–127
- LIEBIG, T.; TRONSTAD, K. R.: Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 216. Paris 2018
- MEYER, F.: Refugee Women's Transition to VET in Germany. Examining the Role of Gender Norms and Human Capital Endowments. In: Social Inclusion 13 (2025), S. 1–20
- ROCHE, J.; HOCHLEITNER, T. (Hrsg.): Berufliche Integration durch Sprache. 2. Auflage. Bonn 2020
- SACHVERSTÄNDIGENRAT (SVR): Jahrestatuten 2024. Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Berlin 2024
- STRAUSS, A.; CORBIN, J.: Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim 2010
- WINKER, G.; DEGELE, N.: Intersektionalität zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld 2009
- (Alle Links: Stand 21.01.2026)

Anzeige

Anerkennungspartnerschaft

Zum 1. März 2024 ist die Regelung zur Anerkennungspartnerschaft in Kraft getreten. Sie ermöglicht es im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erst nach der Einreise von Fachkräften nach Deutschland im Rahmen einer Beschäftigung durchzuführen. Das BIBB-Anerkennungsmonitoring führte von Februar bis April 2025 eine nicht repräsentative Studie durch, um die Umsetzung der neuen Regelung in der Praxis zu untersuchen. Hiermit wurden die Vorteile, aber auch die Hürden für die Umsetzungspraxis sowie mögliche Lösungsansätze frühzeitig aufgezeigt.

V. BUSHANSKA; N. ROHR: Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und erste Erfahrungen in der Umsetzung. Bonn, 2025.

Kostenloser Download:
https://res.bibb.de/vet-repository_783789

