

Brücken bauen, Barrieren brechen: Intersektionale Perspektiven und Forschungsdesiderate zur beruflichen Bildung für geflüchtete Frauen

Dr.ⁱⁿ Katharina Wehking, Vertr. Prof. Berufspädagogik, Universität Osnabrück

Keynote auf der Tagung „emPOWER: Forschungs- und Entwicklungsperspektiven zum Empowerment von bildungsbenachteiligten Schüler:innen am 20.11.2025 an der Fachhochschule Potsdam

Agenda

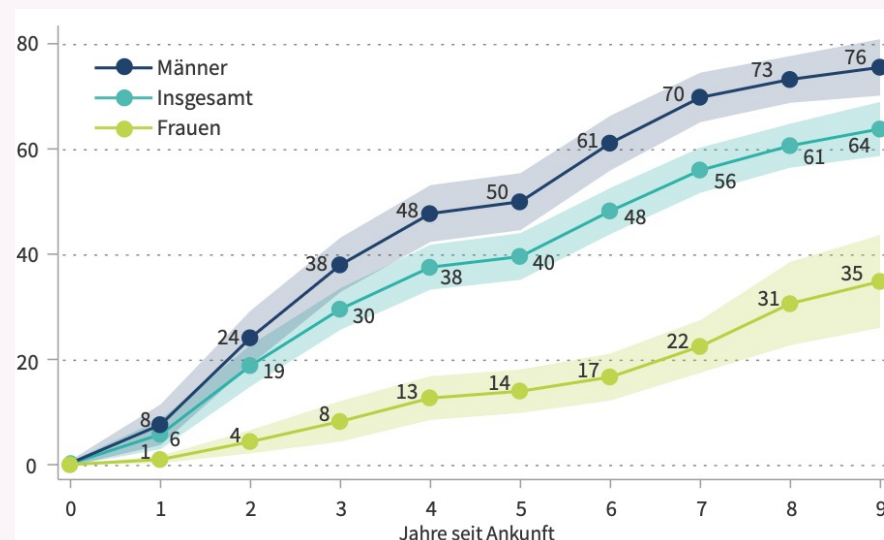
1. Hintergrund: Geflüchtete Frauen und Berufsausbildung: (K)ein Thema der Berufsbildungsforschung?
2. Systematic Review: Forschungsdesiderat
3. Aktuelles Forschungsprojekt FEMPower
4. Auswahl empirischer Erkenntnisse
5. Fazit, Ausblick und Diskussion

1. Hintergrund: Bedeutung beruflicher Ausbildung für Frauen mit Fluchtgeschichte

- Bildungspolitische Bedeutung des Berufsbildungssystems für Asylsuchende
 - „Integrationsfaktor“ des dualen Systems (Hillmert 2010)
 - Berufsbildende Schulen „Schlüssel zur Integration“ (Ruth/Stöbe-Blossey 2019: 99)
 - Ausbildungssystem als „Königsweg zu wirtschaftlicher Integration und gesellschaftlicher Teilhabe“ (SVR 2024: 99)
- Berufliche Ausbildung sichert bessere Beschäftigungs- und Verdienstperspektiven (Schmillen/Stüber 2014)
- Inländische Bildungsabschlüsse erzielen zudem höhere Erträge auf dem Arbeitsmarkt (Kosyakova et al. 2021; Zwysen 2019)

1. Hintergrund: Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen

- Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen bei 35 %) (Brücker et al. 2025, S. 3)
- Vielschichtige Gründe (u.a. mehr *care* Arbeit, geringere Sprach- und Bildungsinvestitionen, nehmen weniger Beratung in Anspruch) (ebd.)
- Schwerere Verwertung der Qualifikationen auf dem dt. Arbeitsmarkt: häufiger aus Berufen, deren Zugang in Deutschland reglementiert ist (bspw. im Erziehungssektor) (ebd.)



Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, verknüpft mit den Integrierten Erwerbsbiografien (Brücker et al. 2025: 3)

- Nur 9 % der Frauen (Daten der IAB-BAMF-SOEP Befragung) begannen zwischen 2016 und 2020 eine Berufsausbildung (Meyer 2025: 10)
- Ende 2022 (AZR): 260.000 schutzsuchende Mädchen/Frauen zwischen 15-27 Jahre, d.h. die Frauen befinden sich in einem ausbildungsrelevanten Alter

2. Forschungsstand: Fokus auf Arbeitsmarktintegration

- Die Integrationsforschung im Kontext von Beruflichkeit ist...
 - ausbildungsbezogen, dabei aber nicht geschlechterspezifisch (z.B. Wehking 2020)
 - geschlechtsspezifisch mit Bezug auf Ausbildung, aber i.d.R. ohne Fluchtbezug (z.B. Beicht/Walden 2014)
 - geschlechterspezifisch, aber nicht ausbildungsbezogen (z.B. Worbs/Baraulina 2017; Kosyakova et al. 2021), sondern mit Fokus auf Arbeitsmarktintegration, Maßnahmen oder Lebenssituationen (z.B. Pallmann et al. 2019; Ullmann/Schwenken 2023)
- **Als Perspektive nicht ausreichend: keine intersektionalen Verschränkungen, fehlende berufspädagogische Perspektive bzw. Berufsbildungsforschung**

2. Methodik I: Systematic Review

- Durchführung systematic review nach PRISMA 2020-Richtlinie
 - Einschluss-/Ausschlusskriterien: Expliziter Bezug zur Beruflichen Bildung von Frauen/Mädchen im Kontext Flucht
 - 13 Studien ausgewählt
- **Bisher werden in der Forschung die Themen Gender, Flucht und berufliche Ausbildung kaum zusammengedacht**

	Referenz (alphabetisch)	Titel	Inhalt/Beschreibung	Berufsvorbereitung // BO // Berufswahl // berufl. Aspirationen	Quantitative Ausbildungssteilungung				
1	Hilker/Pötter/Dietrich (2020)	Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleiberechthtete junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung (Forschungsprojekt: Abschlussbericht)	Die Studie nimmt lokal und aus der Perspektive der Berater:innen an den Standorten München, Enepe-Ruhr-Kreis und Rostock die ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in ausgewählten Einrichtungen und Projekten mit Bezug zum Berufsbildungssystem in den Blick, beschreibt das Beratungsgeschehen und arbeitet Potenziale und Hemmnisse der Beratung und Unterstützung heraus. Hierbei auch immer Bezug zu geflüchteten Frauen.	✓	✓				
2	Knuth (2028)	Auf alten Wegen zu neuen Zielgruppen – und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden	Geflüchtete Menschen stoßen in Deutschland auf Strukturen des Arbeitsmarktes, des Bildungssystems und der Arbeitsförderung, die ihnen den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erschweren. Bildungsinländerinnen und -länder sind sich dieser Strukturen und Probleme oft wenig bewusst, da sie selbst „von Station zu Station“ weitergereicht wurden und sich nie ein Gesamtbild machen mussten. Für geflüchtete Frauen stellt zudem die Fixierung der Arbeitsförderung auf Aus- und Weiterbildungen für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz eine besondere Beschränkung dar.			✓			
3	Menke/Ulmann (2024)	Arbeitsmarktteilhabe durch Qualifizierung? De-, Dis- und Sonderqualifizierung geflüchteter Frauen im deutschen Berufsbildungssystem	Der Artikel illustriert, wie das Zusammenspiel aus geschlechtsspezifisch-rassifizierenden Zuschreibungen und der Strukturiertheit vorhandener Berufsbildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen die Positionierung der Gruppe am unteren Ende der Arbeitsmarkt- und Ausbildungshierarchie nach sich zieht. In der Folge erfahren geflüchtete Frauen eine Zuweisung in Richtung De-, Dis- oder Sonderqualifizierung, die in unqualifizierte, prekäre (feminisierte und migrantisierte) Atern- und Hilfsjobs auf dem segmentierten Arbeitsmarkt kanalisiert und eine unsichere berufs- und ausbildungsvorbereitende Übergangsphase der Gruppe verlängert. Der Beitrag beleuchtet damit die bislang wenig erforschte Frage, was als berufliche Qualifikation und insoweit förderliche Qualifizierung im Kontext von Flucht gilt (oder nicht).	✓	✓				
4	Mußlinghoff (2017)	Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland Ergebnisse einer qualitativen Studie in NRW	Um zu gesicherten Informationen zu kommen, welche Einstellungen, Erwartungen und Voraussetzungen geflüchtete Frauen mitbringen, wurde diese qualitative Befragung durchgeführt. Die Untersuchung gibt weitreichende Einblicke in die persönliche, familiäre, und berufliche Lage geflüchteter Frauen, identifiziert Bedarfslagen sowie Profile und schafft somit eine Grundlage, um adäquate Angebote zur beruflichen Integration zu entwickeln. „Ein großer Teil nennt als Berufsziel Ausbildungsberufe, die sie aufgrund der angegebenen schulischen Vorbildung und Arbeitstätigkeiten auch in Deutschland angehen könnten. Hierzu gehören Friseurin, Erzieherin, Altenpflegerin, Krankenpflegerin, Verkäuferin, Floristin, Busfahrerin, Köchin oder Reinigungskraft. --> S. 21	✓				✓	
5	Niehues (2021)	BAMF-Kurzanalyse Zu Lebenssituationen von jungen Erwachsenen mit Fluchterfahrung	Hier wird zumindest auf S. 11 auf die Haupttätigkeiten von jungen Frauen mit FH eingegangen: „Aufgrund der niedrigen Fallzahlen von jungen geflüchteten Frauen, die bis 2018 in (Aus-)Bildung (12 %) oder Erwerbsarbeit (6 %) übergegangen sind, können keine verlässlichen weiterführenden Analysen zu diesen Frauen durchgeführt werden. Die Entwicklungen in den Haupttätigkeiten unterscheiden sich zwischen jüngeren und älteren geflüchteten Frauen kaum, so dass bei beiden Gruppen von einer hohen Familienorientierung auszugehen ist.		✓			✓	
6	Palmann/Ziegler/Pfeffer-Hoffmann (2019)	Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung	Festgestellt wurde dabei u. a. weiterer Untersuchungsbedarf zur Passung zwischen Angeboten zur Förderung der Arbeitsmarktintegration und den Lebenslagen geflüchteter Frauen. Die vorliegende qualitative Fallstudie soll dazu beitragen, diesen Bedarf zumindest teilweise zu decken. Dafür wurde analysiert, welche Kriterien insbesondere aus Sicht der geflüchteten Frauen selbst für eine erfolgreiche Integration in Sprachkurs, Qualifizierung, Ausbildung oder Arbeit entscheidend sind. --> BG wird zwar mit erwähnt, allenfalls oberflächlich und allgemein unter Arbeitsmarktintegration // Berufswünsche/ Herausforderungen abgehandelt	✓	✓			✓	
7	Schreyer/Anger/Grabert/Martyniuk (2022)	Berufliche Bildung in der Ukraine - ein Überblick	Trotz der Einführung der dualen Ausbildung in der Ukraine im Jahr 2015 dürfte daher das duale Ausbildungssystem vielen Geflüchteten kaum bekannt sein. Insofern gilt es, Jugendliche und deren Eltern über das berufliche Ausbildungssystem in Deutschland zu informieren – nicht zuletzt mit Blick auf die damit verbundenen Aufstiegs- und Weiterqualifizierungschancen. Unter den Personen im erwerbsfähigen Alter sind es bislang vorwiegend Frauen, die aus der Ukraine nach Deutschland fliehen, häufig mit Kindern. Trotz ihrer im Durchschnitt höheren Bildung nehmen Frauen auch in der Ukraine seltener am Erwerbsleben teil als Männer.			✓		✓	
8	Ullmann/Schwenken (2023)	„Damit sie eine Chance auf dem Weg in die Arbeitswelt haben!“ Arbeitsmarktbezogene Unterstützungsprojekte für geflüchtete Frauen* im	In dem Beitrag werden sechs Arbeitsmarktintegrationsprojekte für weibliche* Geflüchtete miteinander verglichen. Sie unterscheiden sich darin, welche Branchen und Berufe für geflüchtete Frauen* als passend erachtet werden, wie familiäre Beziehungen und Geschlechterverhältnisse thematisiert werden und nicht zuletzt in welchem Beziehungsverhältnis Kursleitende und Teilnehmende stehen. Obgleich alle Projekte zum Abbau von Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt beitragen	✓					✓

2. Forschungsstand auf Basis des Systematic Review

- Bestehendes Forschungsdesiderat
 - **Unzureichende Forschungslage zu und (berufs-)pädagogische Perspektive** auf Mädchen/Frauen mit Fluchtgeschichte
 - Trotz hoher Anzahl schutzsuchender Mädchen/Frauen im ausbildungsrelevanten Alter kaum Forschung zu **Ausbildungsverläufen und Gelingensbedingungen** der Zielgruppe
 - Sichtweisen von weißen Mehrheitsangehörigen aus ihren nicht betroffenen Perspektiven dominant in der Auseinandersetzung mit Rassismus/Fluchtmigration (Benbrahim 2017)
- Das Projekt FEMPower: Gelingenswege der beruflichen Ausbildung für Mädchen und Frauen mit Fluchtgeschichte adressiert dieses Forschungsdesiderat
- Welche Gelingensbedingungen und Hürden bestehen für geflüchtete Frauen/Mädchen beim Zugang zur Berufsausbildung und im Ausbildungsverlauf?

3. FEMPower: Ziele und Ansatz

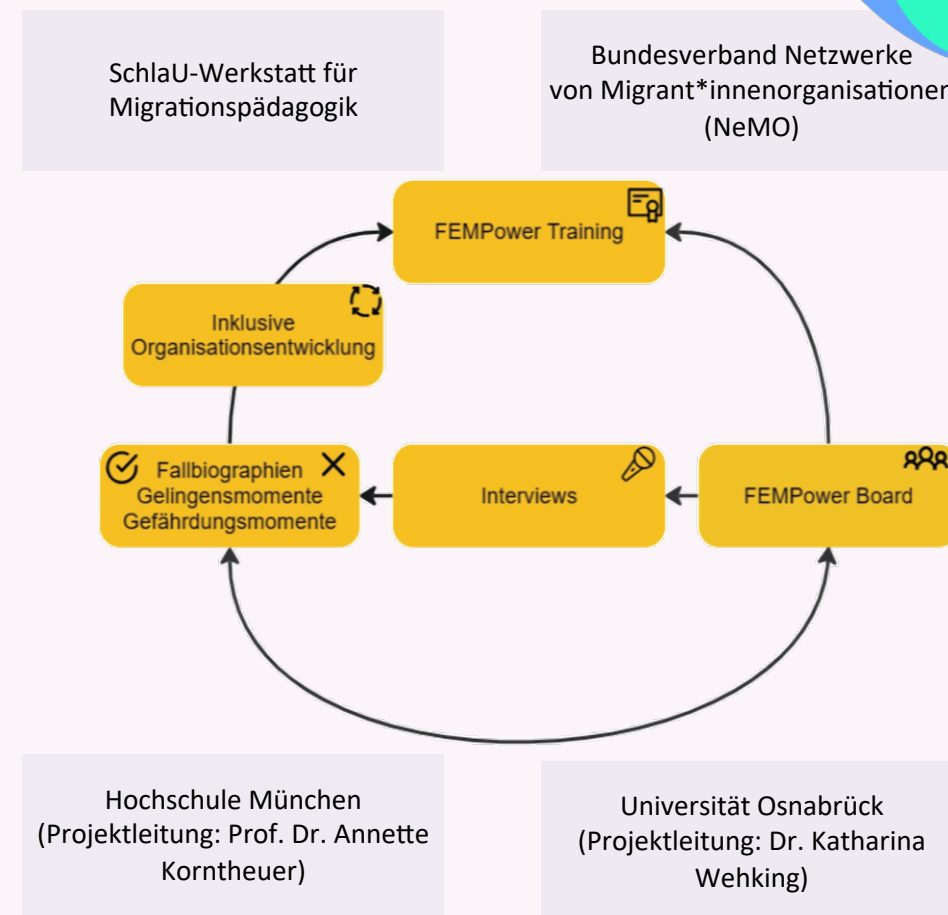
Ziel: Verbesserung des Zugangs und Förderung eines erfolgreichen Berufsabschlusses für Mädchen und Frauen mit Fluchtgeschichte durch neue Erkenntnisse und Handlungsansätze

Frage nach Möglichkeiten zur Förderung gelingender Ausbildungswege von Mädchen/Frauen mit Fluchtgeschichte realisiert sich auf drei Ebenen:

Ebene 1: Partizipation und Empowerment von Mädchen/Frauen mit Fluchtgeschichte

Ebene 2: Identifikation von Gelingens- und Gefährdungsbedingungen

Ebene 3: Praxisentwicklung durch Qualifizierungsmaßnahmen



Ineinandergreifender, partizipativer Prozess von Forschung, Empowerment/ Selbstvertretung und Praxisentwicklung

3. Methodischer Zugang und Auswertung

Methodischer Zugang und Auswertung

- Erhebung von bildungs- und berufsbiografischen Interviews (Schütze 1983)
- Auswertung erfolgt in Anlehnung an die Grounded Theory Methodologie (Strauss & Corbin 2010) sowie ergänzend unter Rückgriff der reflexiven GTM nach Breuer et al. (2018)

Sample

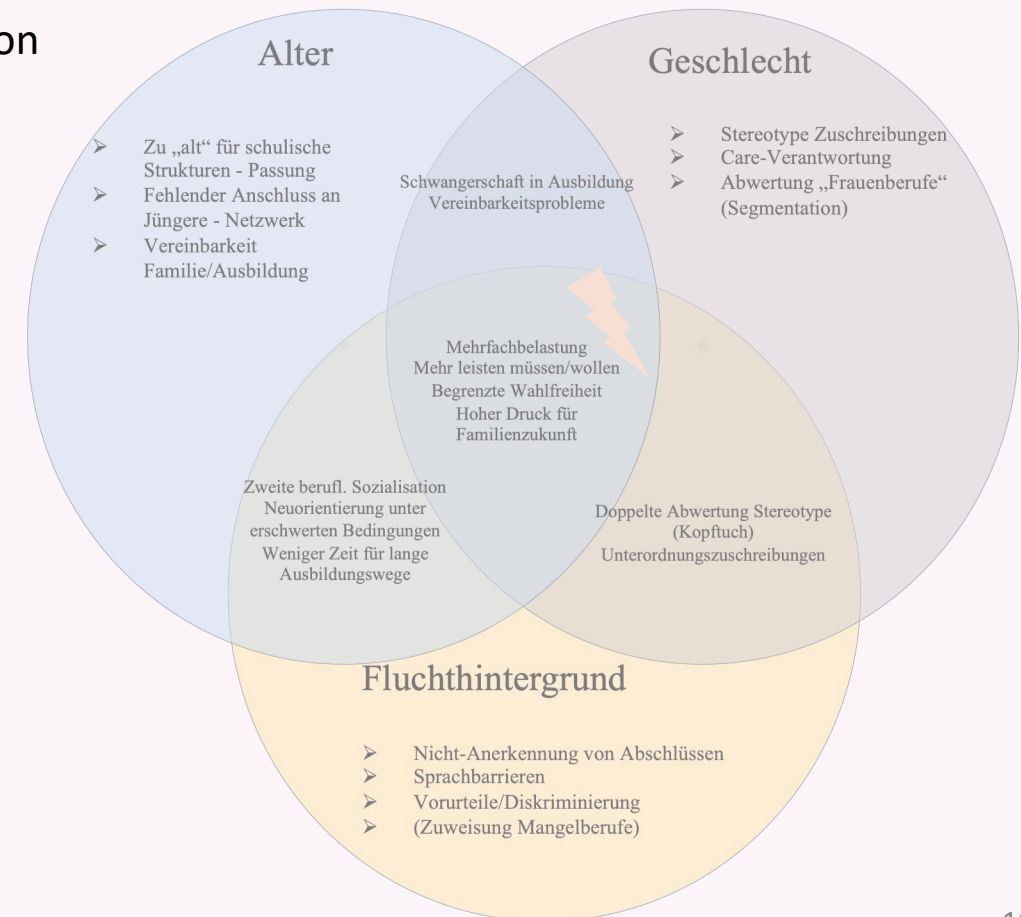
- Gesamtzahl: N=15 Frauen
- Alter: 19-55 Jahre (Durchschnitt: 30,4 Jahre)
- Herkunft: überwiegend Syrien (9), Ukraine, Irak, Kosovo, Türkei, Venezuela, Iran
- Ausbildungsrichtungen: Sozialpädagogische Assistentin (4), Medizinisch-pflegerische Berufe (5), Meisterprüfung Friseurin (2), Industriekauffrau (2), Kosmetikerin (1), Hörgeräteakustikerin (1)
- Familienstatus: 9 ledig, teilweise in Partnerschaft lebend, 5 verheiratet, 8 der Frauen haben bereits ein Kind oder mehrere Kinder

4. Ergebnisse: Intersektionale Verwobenheit von Geschlecht, Fluchterfahrung und Alter

- Betriebliche und intersektionale Exklusionsmechanismen
- Fluchtspezifische Herausforderungen (Nicht-Anerkennung von Abschlüssen, Sprachkenntnisse in Deutsch usw.) treffen auf Gender-Spezifika im Ausbildungsmarkt
- Ausbildungsaufnahme und -verlauf abhängig von....

1. Alter, Care-Arbeit und Mutterschaft
2. Deutschsprachkenntnisse
3. Geschlechtsspezifische Berufswahl

Wimmer/Wehking (im Ersch.)



4. Ergebnisse: Alter, Care-Arbeit und Mutterschaft als Barriere

- Alter (Selbstthematisierung) spielt Rolle für Ausbildungsaufnahme (Bedeutung qualifizierter Berufsausbildung)
- Motive: Bessere Zukunft für Familie, ökonomische Stabilität, persönliche Entfaltung
- Anforderungen von Familie und Ausbildung kaum zu vereinbaren
- (Kinder-)Betreuung wirkt als struktureller Exklusionsmechanismus, der Ausbildungsteilnahme erschwert
- Unterstützung des Partners ist Gelingensfaktor (nicht ausschließlich für Frauen mit Kindern)

➤ **Aspekt Alter stärker in den Blick rücken und damit verbundene spezifische Bedürfnisse sowie strukturelle Barrieren berücksichtigen**

Wimmer/Wehking (im Ersch.)

Ja, mein Mann hat äh auf meine Tochter ganz Tag gekümmert . Ja, ganz, ganze acht Monate habe ich meinen Master gemacht. Das war nicht leicht. Alleine man kann nicht (Ines, Z. 391)

„Weil später du bist ein Mädchen und später [...] man weiß nicht was kommt mit mit Zukunft ne. Vielleicht [...] dein Mann arbeitet vielleicht äh nicht. [...] Ich finde, das ist für die Mädchen ist sehr gut ne. [...] (Sara, Z. 330 ff.)

„Sie [Mutter] sagte immer, dass wichtig man eine Zertifikat hat. [...] Deswegen auch also hier mein Mann und ich ja, wir wollen Ausbildung machen, weil unsere Leben wird besser. Also, wir bekommen besser Geld. Wir arbeiten bessere Stelle, also ja, [I: Ja] aber wenn man keine Ausbildung oder Zertifikat hat, das wird schwierig.“ (Sahel, Z. 456-469)

4. Ergebnisse: Deutschsprachkenntnisse und Geschlecht

- Geringe **Selbstwirksamkeitserwartung** mit Bezug zur deutschen Sprache
- kann Auswirkungen auf Ausbildungszugang und -verlauf haben (bspw. bei Bewerbungen, in der Berufsschule, aber auch in der Berufswahl)

➤ **Selbstselektion aufgrund selbstwahrgenommener geringer Deutschsprachkenntnisse**

Wimmer/Wehking (im Ersch.)

»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 dass das ist für mich, das war schwer.« (Mia Z. 268-272))

Friseur war nie mein Wunsch. Ich muss ehrlich sein ne. [...] Meine Sprache war nicht so stark. Ja, und die= wir hat gesagt, dieses Beruf da man braucht viel stärkere äh Sprache ne, weil die Leute rufen dich an, zum Beispiel die reden du musst alles verstehen. Deswegen ich habe mich gedacht nie kann ich nie dieses, diese äh mit deutsche Sprache sowas Beruf schaffen. Ich weiß nicht. Vielleicht ich konnte auch, aber ich weiß nicht, ja (Ines, Z. 322-326)

»[...] Schule fällt mir schwer ein, weil da musste ich halt nicht= nur= für mich war das einfach ungewohnt, dass manche sich viel im Unterricht= also man sich melden soll und man dafür Note krieg, das wusste ich wirklich nicht« (Alina, Z. 204)

4. Ergebnisse: Berufswahl geflüchteter Frauen wird direkt oder indirekt von weiblichen Vorbildern beeinflusst

- Frauen wenden sich in Berufswahlfragen vor allem an die **Frauen des familialen bzw. freundschaftlichen Umfelds** (z.B. Freundinnen, Tanten, Mütter)
- Hierdurch könnten geschlechtsspezifische Berufswahlprozesse über die privaten Netzwerke reproduziert werden (wenn beratende Frauen in frauentypischen Berufssegmenten arbeiten)
- Umfeld (z.B. Lehrkräfte) motivieren Frauen u.U. für „frauentypische“ Berufe
- **Berufswahl geflüchteter Frauen: Neben kulturellen Zuschreibungen auch Genderstereotypisierungen**

Wimmer/Wehking (im Ersch.)

»[...] Und einer von meine **Tante**, die hat gesagt, immer zu mir, $\perp$ I: hm (bejahend) $\perp$ dass MFA mir äh passt $\perp$ I: hm (bejahend) $\perp$ mehr passt als PTA. $\perp$ I: hm (bejahend) $\perp$ Weil sie hat gesagt du magst mit Menschen zu arbeiten [...]« (Maria, Z. 447)

»[...] meine Mutter ist mein Vorbild [...]« (Alea, Z. 426)

»[...] Meine **Freundin** war hier äh an diesem diese Ausbildung machte, $\perp$ I: Ja. $\perp$ äh dann habe ich sie gefragt, wie ist. Wie geht die Ausbildung? Gefällt dir? Oder ähnliche Fragen. Sie hat gesagt ja, gute Sachen, sie hat gesagt über diese Ausbildung« (Lena, Z. 54)

4. Exkurs: Verschränkung von Kulturalisierungen und Genderstereotypisierungen

»[...] die Frauen kommen ja nur in der Familie ((räuspert sich)) und äh (...) **die haben einfach s/sehr vage wenn gar keine Berufswünsche** [...] man hat manchmal so das Gefühl, **ich heirate sowieso** dann und eigentlich brauch ich keinen Beruf ne [...] aber so ne richtige Planung, dass ich sage ja ich möchte auch'n Beruf also **gerad die, die aus'm arabischen Raum oder auch aus dem Raum äh kurdischen Raum** kommen [...]« (Herr S., Sozialpädagoge)

- Kulturalisierende Haltungen sowie stereotype Annahmen gegenüber den Berufsvorstellungen und Bildungsaspirationen Geflüchteter (vgl. Tessmer/Wehking 2019: 219)
- Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen in Schule und Betrieb (vgl. Calmbach/ Edwards 2019: 64; El-Mafaalani/Kemper 2017: 204; Huke 2020; Wehking 2022a)
- Bei geflüchteten Frauen: Neben kulturellen Zuschreibungen auch Genderstereotypisierungen (vgl. Wehking 2022b)
- Mehrfachdiskriminierung geflüchteter Frauen (Liebig/Tronstad 2018)

»Ja es muss wahrscheinlich eine Ausbildung sein, die mädchengerecht ist [l: mhm] ganz klar also [l: mhm] das spielt dann immer noch ne große Rolle« (Herr S., Sozialpädagoge)

5. Fazit, Ausblick und Diskussion

- Geflüchtete Frauen als bislang übersehenes „Humankapital“ mit hohem Integrationspotenzial
 - Ausbildungsbetriebe für Potenzial der Zielgruppe aufmerksam machen und mobilisieren
- Bedarf an (berufs-)pädagogischer Forschung, zielgruppenspezifischen Konzepten und Praxisentwicklung
 - Qualifizierung (Sensibilisierung) von Lehrkräften und betrieblichem Ausbildungspersonal
 - Empowerment-Ansätze und Beteiligung der Zielgruppe (z.B. mit Bezug zu geringer Selbstwirksamkeitserwartung, Potenziale und Ressourcen)
- Vereinbarkeit von Ausbildung und Kinderbetreuung, Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen
 - Nutzung vorhandener Instrumente, z.B. Teilzeitberufsausbildungen
 - Betriebe müssen überzeugt werden
- Offene Berufsorientierung, Stereotype aufbrechen und Sichtbarmachung von weiblichen Vorbildern:

„You can't be, what you can't see“



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Ich freue mich auf Ihre Fragen oder Diskussionsanregungen.



Literaturverzeichnis

- Beicht, Ursula & Walden, Günter (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report, Nr. 4, Bonn.
- Benbrahim, Karima (2017). Empowerment-Räume als Orte der Sichtbarmachung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Flucht und Asyl. In Koch, Kolja i.A. des IDA-NRW (ed.) (2017). kontext.flucht. Perspektiven für eine rassismuskritische Jugendarbeit mit jungen geflüchteten Menschen, S. 23-27.
- Breuer, Franz/Muckel, Petra & Dieris, Barbara (2018): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Brücker, Herbert; Jaschke, Philipp & Kosyakova, Yuliya (2025): Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 17/2025.
- Farrokhzad, Schahrzad; Scherschel, Karin; Krämer, Anna (2022): Geflüchtete Frauen im Qualifizierungs- und Beschäftigungssystem - Befunde, Hürden und Perspektiven. In: Schahrzad Farrokhzad, Karin Scherschel und Melanie Schmitt (Hg.): Geflüchtete Frauen. Analysen - Lebenssituationen - Angebotsstrukturen. Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS, 91-118.
- Hilkert, Bernhard; Pötter, Nicole; Diettrich, Andreas (2020): Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung. Forschungsprojekt: Abschlussbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya; Auer, Daniel; Hunkler, Christian; Salikutluk, Zerrin; Sprengholz, Maximilian & Kubis, Alexander (2025): Immigrants' recruitment chances in the German labor market: Evidence from large-scale survey experiments. IAB-Forschungsbericht. Results from the project work of the IAB 6/2025.
- Knuth, Matthias (2017): Auf alten Wegen zu neuen Zielgruppen – und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden. In: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Berlin, Mensch und Buch Verlag, S. 59–70.
- Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin & Trübswetter, Parvati (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland. Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 8/2021.
- Kuckartz, Udo & Rädiker, Stefan (2024): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. 6. Auflage. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.
- Meyer, Franziska (2025): Refugee Women's Transition to VET in Germany: Examining the Role of Gender Norms and Human Capital Endowments. Social Inclusion 13, S. 1-20. DOI:10.17645/si.9559
- Mußinghoff, Hilde (2017): Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland Ergebnisse einer qualitativen Studie in NRW.
- Nihues, Wenke (2021): Zu Lebenssituation von jungen Erwachsenen mit Fluchterfahrung. BAMF-Kurzanalyse 1/2021. Herausgegeben vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ), Nürnberg.

Literaturverzeichnis

- Pallmann, Ildikó (2018). Integration in den Arbeitsmarkt – spezifische Herausforderungen für geflüchtete Frauen? In: Pfeffer-Hoffmann, Christian (Hrsg.): Profile der Neueinwanderung 2018. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen Erweiterte und überarbeitete Neuauflage. Mensch und Buch Verlag, S. 7–17.
- Pallmann, Ildikó; Ziegler, Janine; Pfeffer-Hoffmann, Christian (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2020/1, Nürnberg.
- Ruth, Marina & Stöbe-Blossey, Sybille (2019). Integration. Jugendliche Geflüchtete: Berufsbildende Schulen als Schlüssel zur Integration. In Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung e. V.: Bildung und Beruf. 2019. 2. Jahrgang, S. 99–102.
- Schmillen, Achim & Stüber, Heiko, 2014. "Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang (Life-time earnings by occupational qualification: education pays off)," IAB-Kurzbericht 201401, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Schütze, Fritz (1983). Biographieforschung und Narratives Interview. In Neue Praxis 13 (3), 283–293. [<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-53147>]
- Schreyer, Franziska; Anger, Silke; Grabert, Tim-Felix & Martyniuk, Olena (2022): Berufliche Bildung in der Ukraine – ein Überblick (Serie „Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf den deutschen Arbeitsmarkt“). In: IAB-Forum, 07/2022.
- Spivak, Strauss, Anselm & Corbin, Juliet (2019) Gayatri Chakravorty (2008): Can the Subaltern Speak? Wien-Berlin: Turia + Kant.
- O): Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Tratt, Benedikt (2020): Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland. Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayerischen Handwerkskammern. München.
- Ullmann, J., Schwenken, H. (2023). „Damit sie eine Chance auf dem Weg in die Arbeitswelt haben!“ Arbeitsmarktbezogene Unterstützungsprojekte für geflüchtete Frauen* im Vergleich. In: Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken. Migrationsgesellschaften. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-40688-2_4
- Wehking, Katharina (2020). Berufswahl und Fluchtmigration. Berufspragmatismus als Anpassungsstrategie geflüchteter Jugendlicher in Berufsvorbereitungsklassen. In der Reihe: Diehm, Isabell, Panagiotopoulou, Julie A. & Stošić, Patricia (eds.). Inklusion und Bildung in Migrationsgesellschaften. Wiesbaden: Springer. [<https://doi.org/10.1007/978-3-658-30036-4>].
- Wehking, Katharina (2022). Der Zwang zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss – Die Ausbildungsduldung als ambivalenter Rechtsstatus bei Geflüchteten in unsicheren Aufenthaltssituationen. In bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 42, S. 1-28. Online: https://www.bwpat.de/ausgabe42/wehking_bwpat42.pdf
- Worbs, Susanne & Baraulina, Tatjana (2017). Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, BAMF-Kurzanalyse, 01/2017. [<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67554-6>]
- Zwysen, W. (2018). Different Patterns of Labor Market Integration by Migration Motivation in Europe: The Role of Host Country Human Capital. *International Migration Review*, 53(1), 59-89. <https://doi.org/10.1177/0197918318767929> (Original work published 2019)