

Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/5593

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:

Stellungnahme des Fachgremiums geflüchtete Frauen und Mädchen zu

a) Sicherheit für Geflüchtete mit Ausbildungsvertrag

Antrag der Fraktion der FDP – Drucksache 20/3451

b) Planungssicherheit für Menschen mit Perspektive – Integration durch Ausbildung und Berufstätigkeit

Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 20/3491

Antrag der Fraktion des SSW – Drucksache 20/3496

Kiel, den 21. November 2025

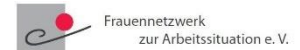
Sehr geehrter Herr Vorsitzender Kürschner,

sehr geehrte Mitglieder des Schleswig-Holsteinischen Landtages,

für die uns gegebene Möglichkeit zu einer Stellungnahme zur Sicherheit für Geflüchtete mit Ausbildungsvertrag, Antrag der Fraktion der FDP - Drucksache 20/3451, sowie zur Planungssicherheit für Menschen mit Perspektive – Integration durch Ausbildung und Berufstätigkeit, Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 20/3491, und zum Änderungsantrag der Fraktion des SSW – Drucksache 20/3496, bedankt sich das Fachgremium Geflüchtete Frauen Schleswig-Holstein (im Weiteren: Fachgremium).

Das Fachgremium setzt sich seit der Gründung 2016 für die Bedarfe von geflüchteten Frauen und Mädchen in Schleswig-Holstein ein. Neben Versorgungs-, Unterbringungs- und den allgemeinen Lebenssituationen geht es uns als Interessenvertreterinnen auch um Integrationszugänge von geflüchteten Frauen und Mädchen. Dazu gehört vor allem auch der Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Arbeit für jeden Menschen ein wichtiger Schlüssel zur eigenen Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung ist, setzt sich das Fachgremium insbesondere dafür ein, dass geflüchtete Frauen und Mädchen eine gerechte Chance erhalten, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen und sich langfristig eine Existenzgrundlage aufbauen zu können.

Von einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration profitieren allerdings nicht nur die geflüchteten Frauen selbst, sondern allen voran die Wirtschaft und damit die gesamte Gesellschaft. In einer Zeit, wo (Fach-) Arbeitskräfte mehr als händeringend gesucht werden und unsere Gesellschaft stets älter wird, müssen alle Entscheidungsträger*innen anerkennen, wie wichtig jede einzelne, geflüchtete Frau in Arbeit oder Ausbildung ist und



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

dass es daher gilt, diese so gut wie möglich zu fördern. Dabei endet diese Pflicht zur Förderung geflüchteter Frauen allerdings nicht mit dem Erreichen des ersten Abschlusses oder der ersten Vermittlung in eine gering entlohnte Tätigkeit, sondern die Pflicht besteht solange bis die Frau ihr selbst definiertes, berufliches Ziel erreicht hat und eigenständig ihre Existenz sichern kann. Dieses Ziel kann am Ende eines langen Weges stehen und am Anfang dieses Weges steht häufig ein Ausbildungsverhältnis.

Mit den oben aufgeführten Anträgen sprechen sich alle Fraktionen des schleswig-holsteinischen Landtages für mehr Sicherheit von Geflüchteten in Ausbildungsverhältnissen aus. Insbesondere begrüßen wir die Anträge von den Fraktionen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen, der SPD sowie vom SSW. Sie alle zeugen von Kenntnissen der rechtlichen Rahmenbedingungen und der praktischen Umsetzungsdefizite. Diese werden zunächst abstrakt dargestellt und dann anhand von konkreten Einzelfällen verdeutlicht, damit Sie unsere sich anschließenden Forderungen nachvollziehen können. Für die Berücksichtigung unserer Verbesserungsvorschläge bedanken wir uns im Voraus.

I. Frauenspezifische Hürden der Ausbildungsduldung und Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer (im Weiteren: Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis)

Befinden sich Ausländer*innen in Ausbildungsverhältnissen, kommen für sie derzeit nach dem deutschen Aufenthaltsgesetz zwei Möglichkeiten in Betracht, um den eigenen Aufenthalt in Deutschland zu legalisieren: Die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG sowie die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG, wobei beide Formen sich in ihren Voraussetzungen und Rechtsfolgen voneinander unterscheiden.

Während die **Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG** eine staatlich anerkannte Berufsausbildung, einen rechtskräftig abgelehnten Asylantrag, eine dreimonatige Vorduldungszeit oder einen Ausbildungsbeginn während des Asylverfahrens, das Ausbleiben aufenthaltsbeendender Maßnahmen sowie die Abwesenheit von Ausschlussgründen, wie bspw. einer ungeklärten Identität, voraussetzt und nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Abs. 1a AufenthG in Aussicht stellt, sind die Voraussetzungen einer Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis höher und die damit einhergehenden Rechte weiter.

Für eine seit 1. März 2024 mögliche **Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis nach § 16g** AufenthG wird neben den oben, für Ausbildungsduldung genannten Voraussetzungen das Vorliegen der allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen aus § 5 Abs. 1 AufenthG verlangt. Diese umfassen zusätzlich zu den bereits aufgeführten Voraussetzungen einen gesicherten Lebensunterhalt, die Vorlage eines Passes oder eines Passersatzes und führt im Anschluss nach der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung nach § 16g Abs. 8 AufenthG ebenfalls zu einer zweijährigen Aufenthaltserlaubnis. Zudem räumt die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG denjenigen, die im Besitz eines solchen Aufenthaltsrechts sind, grundsätzlich das Recht ein, ins Ausland zu reisen, die Wohnsitzauflage aufheben zu lassen, einen Familiennachzug nach den §§ 29 ff. AufenthG zu

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

beantragen, die Zeit der Ausbildung auf die Voraufenthaltszeit für eine Niederlassungserlaubnis anrechnen zu lassen sowie eine Nebenbeschäftigung im Umfang von bis zu zwanzig Stunden pro Woche aufzunehmen, die nicht im Zusammenhang zum Ausbildungsberuf stehen muss.

Die Vorteile der Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis sind somit evident (Legalisierung des Aufenthalts und damit theoretisch Schutz vor aufenthaltsbeendenden Maßnahmen, eine sich nahtlos anschließende begünstigende Bleibeperspektive, Besuch von Familienmitgliedern im Ausland, etc.) und stellen daher zusätzlich einen besonderen Anreiz für die Antragsteller*innen für eine nachhaltige Integration dar. Daran sind wir gesellschaftlich, aber vor allem auch wirtschaftlich interessiert. Insbesondere für Ausbildungsbetriebe, die regelmäßig über unbesetzte Ausbildungsplätze klagen, ist die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis die deutlich attraktivere, weil sichere, Alternative gegenüber der Ausbildungsuldung.

Aus unserer Erfahrung werden seitens der Ausländerbehörden kaum Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnisse und vermehrt lediglich Ausbildungsuldungen mit unsicheren Perspektiven für Betriebe und Antragsteller*innen erteilt. Dies liegt nach unserer Einschätzung vor allem an den in der Praxis kaum zu erfüllenden Erteilungsvoraussetzungen der Lebensunterhaltssicherung sowie der Pass(ersatz)vorlage. Besonders für geflüchtete Frauen stellen diese beiden Voraussetzungen eine enorme Hürde dar.

Zur Sicherung des Lebensunterhaltes ist derzeit (Stand November 2025) nach § 2 Abs. 3 AufenthG i. v. m. § 12 BAföG ein vorhandenes Vermögen von 276 Euro netto erforderlich, wenn die auszubildende Person im selben Haushalt ihrer Eltern bzw. 666 Euro netto erforderlich, wenn die auszubildende Person nicht im selben Haushalt ihrer Eltern wohnt. Die Vergütung während der Ausbildungszeit hängt vornehmlich von der Branche sowie dem Ausbildungsjahr ab. Laut IHK Schleswig-Holstein¹ beträgt im Jahr 2025 die Mindestausbildungsvergütung 682 Euro brutto; bei einer **schulischen Ausbildung** erhalten die Auszubildenden allerdings gar **keine Vergütung**.² Viele Ausbildungen, die von Frauen angestrebt werden, werden entweder nahe der Mindestausbildungsvergütungsgrenze entlohnt oder gar nicht, da schulische Ausbildungswege mehrheitlich frauendominiert sind.

Leistungen nach dem **BAföG** sind nach § 8 Abs. 1 Nr. 6, Abs. 2 BAföG **ausgeschlossen**, der Bezug von **Berufsausbildungsbeihilfe** nach SGB III ist nur **beschränkt** möglich, weitere **Sozialleistungen** nach SGB II sind **weitestgehend ausgeschlossen**. Wie oben dargestellt, ist die Aufnahme einer **Nebentätigkeit** in einem Umfang von bis zu zwanzig Wochenstunden grundsätzlich zulässig, aus unserer Sicht mit Blick auf das Ausbildungsziel allerdings **nicht empfehlenswert**.

¹ 2025 11 17 Ausbildungsvergütung.xlsx

² Lediglich bei der Ausbildung zur Pflegefachkraft wird gem. § 19 PflBG ein Ausbildungsentgelt trotz schulischer Ausbildung geleistet.

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

Während es für in Deutschland geborene und aufgewachsene Menschen bereits nicht uneingeschränkt ratsam ist, neben einem neu aufgenommenen Ausbildungsverhältnis einer weiteren Nebentätigkeit im selben oder einem anderen Bereich nachzugehen, weil dies das Erreichen des Ausbildungszieles gefährden könnte, stellt sich diese Einschätzung auf Grund der **Intersektionalität** für geflüchtete Frauen als besonders zutreffend dar. Die Gewöhnung an das Arbeitsleben, die Arbeitszeiten sowie die Betriebskultur und der Umgang mit neuen Arbeitskolleg*innen als auch das erwartete Leistungspensum und die Aufnahme- und Verarbeitungsfähigkeit können bereits für junge Menschen ohne Fluchterfahrung überfordernd sein. Wenn zu diesen antizipierten, „normalen“ Belastungen noch weitere belastende Erfahrungen (Mobbing, sexuelle Belästigungen, Diskriminierung, Traumata etc.) hinzutreten, steigt der psychische Druck auf die auszubildende Geflüchtete enorm und unserer Meinung nach im Vergleich zu Personen ohne Fluchterfahrung sogar stärker an, weil die auszubildende Geflüchtete aus Unwissenheit, Sorge vor aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen oder anderen Motiven mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu geneigt sein wird, nicht die gängigen Beschwerdewege zu beschreiten und auch nicht erwartet werden kann, dass sie in einem ihnen ungewohnten Kontext mit überwiegend unbekannten Personen über vergleichbare Bewältigungsstrategien verfügen wie Auszubildende ohne Fluchterfahrung.

Handelt es sich bei dieser auszubildenden Geflüchteten dazu noch um eine Frau, so wiegt die erforderliche Lebensunterhaltssicherung noch schwerer. Es ist allgemein bekannt, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur bei der Bezahlung (Entgeltungleichheit), sondern auch hinsichtlich des Zugangs benachteiligt sind. Während Männern trotz Sprachbarriere zumindest aufgrund ihrer physischen Voraussetzungen noch mehrere Tätigkeiten zur Auswahl stehen, sind Frauen bei ihren Möglichkeiten einer Nebentätigkeit wegen ihrer physischen Konstitution beschränkt, sodass Sprachdefizite nicht so einfach kompensiert werden können. Bei Vorhandensein eines betreuungspflichtigen Kindes oder einer pflegebedürftigen Angehörigen bleibt zudem in der Regel die nicht-erwerbstätige Person in der Partnerschaft, was überwiegend häufig Frauen sein dürften, daheim und sind für die unbezahlte Sorgearbeit verantwortlich. Wenn sie diese anstrengenden Aufgaben neben einer Ausbildung erfüllen, wäre die Aufnahme einer Nebentätigkeit zur Lebensunterhaltssicherung ggf. kindeswohlgefährdend, jedenfalls aus unseren Augen für alle Beteiligten nicht nachhaltig und zu viel verlangt. Ohne eine Nebentätigkeit wird eine geflüchtete Frau in Ausbildung wegen der geringen Vergütung aber kaum den Lebensunterhalt sichern können und damit bleibt der Weg zu einer Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG versperrt.

Diese strenge Voraussetzung wirkt umso fataler, wenn wir uns vor Augen halten, für welche Ausbildungsberufe sich geflüchtete Frauen am häufigsten entscheiden. Die Mehrheit der geflüchteten Frauen sind wegen der Vertrautheit der Tätigkeit und den damit verbundenen Aufgaben an schulischen Ausbildungsberufen aus dem Bereich der **Pflege, Gesundheit und dem Sozialbereich** interessiert oder wählen diese aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Erwartungen, die an traditionelle Geschlechterrollen geknüpft sind.

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

Viele Ausbildungsberufe in diesen Bereichen, so zum Beispiel die Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistentin, sind ausschließlich über eine schulische Ausbildung zu erreichen, d.h. die geflüchteten Frauen, die sich für einen dieser **Mangelberufe** entscheiden, erhalten regelmäßig während der Ausbildungszeit keine Vergütung und damit auch kaum eine Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis gem. § 16g AufenthG. Da Ausbildungseinrichtungen verständlicherweise allerdings kaum Geflüchtete mit lediglich einer Ausbildungsduldung einstellen, werden mit den unbesetzten Ausbildungsplätzen schließlich auch die Bedarfe der Gesellschaft unbefriedigt bleiben. Absurd ist nach unserer Auffassung, wie dieser Entwicklung entgegengewirkt wird, indem Personal aus dem Ausland in einem aufwändigen und kostenintensiven Verfahren angeworben wird. Diese angeworbenen Personen haben allerdings zuvor noch nicht über eine längere Dauer in Deutschland gelebt und haben daher keine Vorstellung darüber, ob sie überhaupt langfristig in Deutschland arbeiten und leben möchten. Das Potential geflüchteter Frauen, die hingegen in Deutschland schon mehrere Jahre gelebt, die Sprache gelernt, sich sozial integriert und sich für eine Ausbildung in einem Mangelberuf entschieden haben, bleibt übersehen bzw. das Abrufen dieses enormen Potentials wird durch die hohen Hürden für eine Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG erheblich erschwert.

Als weitere problematische Erteilungsvoraussetzung haben wir die **Pflicht zur Vorlage eines Passes bzw. Passersatzes** identifiziert. Nach § 5 Abs. 1 Nr. 4 AufenthG in Verbindung mit § 3 Abs. 1 S. 1 AufenthG muss zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis ein anerkannter und gültiger Pass oder Passersatz vorgelegt werden, sofern die Passpflicht nicht durch Rechtsverordnung aufgehoben ist.

In § 5 Aufenthaltsverordnung (AufenthVO) ist geregelt, in welchen Fällen ein Pass nicht auf zumutbare Weise erlangt werden kann. Eine eindeutige Definition, welche Handlungen unzumutbar sind oder nicht, fehlt indes. Zwar gibt § 5 Abs. 2 AufenthVO vor, in welchen Konstellationen insbesondere von einer Zumutbarkeit ausgegangen werden kann. Es fehlt allerdings eine eindeutige Vorgabe, wann die Grenze der Zumutbarkeit überschritten ist, weshalb es deutschlandweit zu sehr strengen und sehr unterschiedlichen Auslegungsergebnissen kommt. Eine Lösung dieses Problems lässt sich auch nicht unter Heranziehung des im Rahmen des sog. Stufenmodells des Bundesverwaltungsgerichts aufgestellten Maßstabs der objektiven Unmöglichkeit und subjektiven Unzumutbarkeit entwickeln, da es auch für diese Begriffe an einheitlich vorgegebenen Richtlinien fehlt. Insbesondere bemängelt das Fachgremium die dadurch bedingte, behördliche Außerachtlassung wesentlicher Aspekte, die spezifisch für geflüchtete Frauen eine besondere Hürde darstellen, darunter beispielsweise die (eingeschränkte) **Mobilität**, abzuleistende Care-Arbeit – damit verbunden insbesondere die Faktoren (zusätzliche und unbezahlte) **Arbeit** und **Zeit** – sowie das vorhandene **Einkommen**.

Doch auch die erforderliche **Kontaktaufnahme (männlicher) Angehöriger** kann für geflüchtete Frauen nicht nur herausfordernd, sondern auch gefährlich sein. So ist es Frauen in einigen Ländern, bspw. Iran und Afghanistan, nicht gestattet, ohne einen

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

männlichen Angehörigen offizielle Ausweisdokumente zu beantragen. Wenn die Mitwirkung männlicher Angehöriger zwingend ist und die geflüchteten Frauen sich aber gerade vor dieser Person oder generell ihrer Familie oder dem Bekanntenkreis aus dem Herkunftsland verborgen hält, ist diese Erteilungsvoraussetzung nahezu nicht erfüllbar. Die Unzumutbarkeit kann sich bei geflüchteten Frauen mit Kindern aber auch aus den **Kosten für die Hin- und Rückfahrt sowie der Übernachtung** für alle Mitreisenden ergeben, sollte ein Botschaftsbesuch in einer anderen deutschen Stadt oder einem anderen Land erforderlich sein. Unklar kann zudem beim Vorhandensein von betreuungspflichtigen Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger sein, wer die mitreisenden / daheim bleibenden Angehörige **betreut**, sollte der eventuell vorhandene Partner tagsüber einer beruflichen Tätigkeit nachgehen und keine Verwandten oder Bekannten zur Verfügung stehen. Entsprechend höher ist die Hürde, wenn die Frau alleinerziehend ist. Hat eine geflüchtete Frau betreuungspflichtige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, ist es aus unserer Sicht daher auch offensichtlich unzumutbar, von der geflüchteten Frau eine Ausreise in den Herkunftsstaat zu verlangen, um dort einen neuen Pass zu beantragen. Dem schließen sich unserer Erfahrung nach allerdings nicht alle Ausländerbehörden an.

Neben diesen spezifischen aufenthaltsrechtlichen Hürden liegen zudem **strukturelle Benachteiligungen** vor, die die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen hemmen. Zusammenfassend wird in der Forschung (Liebig und Tronstad 2018) bei geflüchteten Frauen in der Regel von einer **dreifachen Benachteiligung** ausgegangen: Aufgrund ihrer Wahrnehmung als Mensch mit Migrationserfahrung, ihrer oft traumatisierenden Fluchterfahrung sowie ihres Geschlechts. Dies zeigt sich auch in den Statistiken zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen. Sechs Jahre nach Zuzug waren circa 23 Prozent der 2015 zugezogenen geflüchteten Frauen in Beschäftigung. Im Vergleich gingen 67 Prozent der geflüchteten Männer einer Arbeit nach. Auch acht Jahre nach Zuzug sind nur 33 Prozent der geflüchteten Frauen erwerbstätig, wohingegen sich die Prozentzahl der geflüchteten Männer auf 86 Prozent erhöht hat.

Es dauert mit der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen insbesondere dann länger, wenn sie für den überwiegenden Teil der unbezahlten Care-Tätigkeiten zuständig sind. Allerdings hat die **erwerbstätige Frau deutlich stärkere positive Auswirkungen auf die berufliche Integration der gesamten Bedarfsgemeinschaft** und sorgt dafür, dass **der Verbleib der Bedarfsgemeinschaft im SGB II Bezug deutlich kürzer** wird. Ohne die Sicherstellung einer **Kinderbetreuung** ist der Zugang für Eltern, insbesondere Mütter zum Arbeitsmarkt sowie die Teilnahme an einem Sprachkurs und Qualifikationskursen allerdings nicht möglich. Hauptherausforderungen sind dabei die fehlende **Kinderbetreuung** allgemein, **unzureichende Sprachkurszugänge**, mangelnde **Sprachkurse mit angebotener Kinderbetreuung** sowie die **Anerkennung von Berufsabschlüssen**.³ Daraus folgen überdurchschnittlich lange Ausbildungszeiten oder Ausbildungsunterbrechungen wegen der Kindererziehung oder der häuslichen Pflege. Eine **Ausbildung in Teilzeit** könnte diesem Problem Abhilfe leisten, jedoch ist es nur möglich

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



³ Siehe hierzu Alle an Bord! – PAM: „Geflüchtete Frauen im Arbeitsmarkt: strukturelle Hürden und zielgruppenorientierte Lösungen“

Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

den praktischen Teil in Teilzeit zu absolvieren. Die Berufsschule hingegen sieht keine Teilzeitausbildung vor, weshalb dieses Modell oftmals doch nicht infrage kommt.

Die langen Vorbereitungs- und Ausbildungszeiten werden zudem auch dadurch verlängert, dass am Ende der regulären **Integrationskurse** lediglich ein **DTZ-Sprachzertifikat mit g.a.s.t.-Zertifizierung** erteilt wird, das bspw. für die **Ausbildung zur Pflegehelferin mit B1 Sprachanforderung nicht anerkannt** wird. Vorausgesetzt hierbei wird mindestens ein B1-telc-Zertifikat mit ALTE-Zertifizierung. Hierdurch müssen geflüchtete Frauen auf eigene Kosten die B1 Prüfung erneut ablegen oder einen B2 Kurs besuchen, der nur noch in seltenen Fällen finanziert wird.

Als weiteres strukturelles Merkmal, das zur Schlechterstellung geflüchteter Frauen führt, ist die Überlastung und personelle Unterbesetzung der Ausländerbehörden zu nennen, wodurch den dort tätigen Mitarbeitenden keine Zeit bleibt, um sich bspw. über die besonderen Hürden für Frauen zu sensibilisieren oder rechtliche Fortbildungen zu besuchen. Bevor wir nun aber auf „allgemeine“ Probleme rund um die Ausbildungsduldung sowie Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis, u.a. die lange Bearbeitungszeit entsprechender Anträge, die Identitätsklärung, etc., wiederholend eingehen, wird als Ergänzung an dieser Stelle auf die Stellungnahmen anderer interessensvertretenden Organisationen, insbesondere die des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein, der Beratungsnetzwerke Alle an Bord! – PAM und B.O.A.T. - Beratung.Orientierung.Arbeit.Teilhabe., der LAG der freien Wohlfahrtsverbände SH e. V., dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein, der Zentralen Bildungs- und Beratungsstelle für Migrant*innen (ZBBS) e.V. sowie dem Büro der Landesbeauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen Schleswig-Holstein verwiesen.

Im weiteren Verlauf werden die oben geschilderten, frauenspezifischen Problemlagen und weitere nun anhand der folgenden Einzelfälle aus der Beratungspraxis unserer Mitglieder*innen verdeutlicht.

II. Einzelfälle für frauenspezifische Bedarfe aus der Beratungspraxis

Fall 1: Eine geflüchtete Frau mit einer Duldung hatte eine Ausbildungsplatzzusage in einem medizinischen Bereich. Um den Ausbildungsvertrag abzuschließen, fehlte ihr nur noch das B1-Sprachzertifikat, für das sie sich gerade in der Prüfungsvorbereitung befand. Nach dem bereits vorangegangenen Praktikum war sich der Ausbildungsbetrieb sicher, dass er die Frau einstellen wollen würde, weshalb der Betrieb die Kosten für das Wiederholungsmodul und die B1-Prüfung übernommen hat. Obwohl die Ausländerbehörde Kiel über die Ausbildungsplatzzusage und den Sprachkurs informiert war und eine Fortführung des Praktikums bis zum potentiellen Ausbildungsbeginn genehmigt hatte, wurde die geflüchtete Frau nach Georgien abgeschoben.

Fall 2: Nach dem Asylfolgeantrag einer geflüchteten Frau aus Afghanistan wurde statt einer Gestattung eine Duldung erteilt, wodurch der Arbeitsmarktzugang gefährdet war. Das Beratungsnetzwerk Alle an Bord! - PAM nahm Kontakt mit der Ausländerbehörde

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

Steinburg auf, um zu klären, warum eine Duldung erteilt wurde, obwohl das Asylverfahren neu aufgenommen wurde. Anscheinend war die Ausländerbehörde davon ausgegangen, dass mit einer neuen Gestattung ein Beschäftigungsverbot für die ersten Monate erteilt werden müsste und hat deswegen stattdessen eine Duldung erteilt. Nachdem das Beratungsnetzwerk die Ausländerbehörde darauf hingewiesen hat, dass das nicht der Fall ist, wenn sich die Person die Voraufenthaltszeit bereits in Deutschland aufgehalten hat, wurde eine Gestattung erteilt.

Fall 3: Eine Geflüchtete aus dem Iran erhielt im Kreis Herzogtum-Lauenburg mit ihrer Duldung gleichzeitig ein absolutes Beschäftigungsverbot, obwohl sie während der Gestattung bereits erwerbstätig gewesen war. Auf Nachfragen vom Beratungsnetzwerk Alle an Bord! - PAM gab es von der Ausländerbehörde keine Rückmeldung.

Fall 4: Eine geflüchtete Frau aus dem Irak hat eine Ausbildungsstelle in einer Arztpraxis bekommen. Sie hatte im Juli die endgültige Ablehnung ihres Asylverfahrens erhalten. Ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis wurde Anfang August bei der Ausländerbehörde Kiel gestellt. Ausbildungsbeginn sollte der 01.09.25 sein. Die geflüchtete Frau erhielt keine Antwort und auch die E-Mails vom Beratungsnetzwerk B.O.A.T. blieben unbeantwortet bis es Ende September zu einem telefonischen Kontakt kam, bei dem die Mitarbeiterin der Ausländerbehörde behauptete, die Aufnahme einer Ausbildung setze keine Beschäftigungserlaubnis voraus. Sie versicherte aber, die Ausbildung ins System einzutragen und den schriftlichen Bescheid spätestens zum nächsten Termin der geflüchteten Frau Anfang November auszustellen. Bei dem Termin hielt die Mitarbeiterin der Ausländerbehörde wieder daran fest, dass für die Ausübung einer Ausbildung keine Beschäftigungserlaubnis notwendig sei. Nun hat das Beratungsnetzwerk B.O.A.T. erneut um schriftliche Ausstellung einer Erlaubnis gebeten. Bei dem Termin wurde außerdem ein Antrag auf Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG gestellt, da nun die 3-monatige Vorduldungszeit abgelaufen war. Die Sachbearbeitung war der Auffassung, dass das nicht möglich sei, weil kein Nationalpass vorliege. Der Nationalpass ist jedoch lediglich Voraussetzung für die Ausstellung von §16g AufenthG. Zudem hat die geflüchtete Frau bei ihrer Asylantragstellung ihren irakischen Personalausweis abgegeben. Zur Identitätsklärung hat sie also fristgerecht beigetragen. Eine Kopie des Protokolls, in dem die Abgabe des Personalausweises vermerkt ist, wird nun mit einer Stellungnahme zur Identitätsklärung abgegeben.

Fall 5: Eine alleinerziehende, geflüchtete Frau wollte eine Ausbildung in der Pflege beginnen. Wegen der Betreuungszeiten sollte die Ausbildung in Teilzeit stattfinden. Die Ausbildungsstätte, von der die geflüchtete Frau bereits eine mündliche Zusage hatte, hätte sie auch für eine Teilzeit-Ausbildung angenommen. Dies war wegen der Berufsschule jedoch nicht möglich, da die Berufsschulzeit nicht in Teilzeit stattfinden kann. Eine Ausbildung in Teilzeit würde aber vielen geflüchteten Frauen eine Möglichkeit bieten, sich auch mit betreuungspflichtigen Kindern oder anderen Verpflichtungen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:



Fachgremium Geflüchtete Frauen und Mädchen Schleswig-Holstein

III. Forderungen

Aufgrund der oben genannten Ausführungen fordert das Fachgremium von der schleswig-holsteinischen Landesregierung

- per Erlass auch Sprachkurse, Praktika oder andere vorbereitende Maßnahmen vom „Ausbildungsbegriff“ zu erfassen und in diesen Fällen regelmäßig eine Ermessensduldung zu erteilen und von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen abzusehen.
- per Erlass die Unzumutbarkeit der Passbeschaffung für bestimmte Fälle (zwingende Mitwirkung männlicher Angehöriger, betreuungspflichtige Kinder, pflegebedürftige Angehörige, Gefahr durch Offenbarung ihres Aufenthaltsortes) eindeutig zu regeln und den Ausländerbehörden aufzugeben, in Fällen der angenommenen Zumutbarkeit eine Zusicherung im Sinne des § 38 VwVfG zu erteilen.
- durch entsprechende Änderungen im schleswig-holsteinischen Schulrecht Ausbildungen in Teilzeit auch bezogen auf die Berufsschule zu ermöglichen.
- von der Voraussetzung der Lebensunterhaltssicherung abzusehen oder alternativ einen BAföG-Anspruch bei § 16 g AufenthG einzuführen.

Ergänzend wird auf die Forderungen des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein, der Beratungsnetzwerke Alle an Bord! - PAM und B.O.A.T., der LAG SH, dem Diakonischen Werk Schleswig-Holstein, der Zentralen Bildungs- und Beratungsstelle für Migrant*innen (ZBBS) e.V. sowie dem Büro der Landesbeauftragten für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen Schleswig-Holstein Bezug genommen.

Als Fachgremium für geflüchtete Frauen können wir mit Expertise und Erfahrung über die Lebensrealitäten von geflüchteten Frauen sprechen und würden uns deswegen freuen, mit Entscheidungsträger*innen aus Politik und Verwaltung in einen Austausch zu gehen. Sprechen Sie uns daher jederzeit gerne an.

Die Mitglieder des Fachgremiums geflüchtete Frauen und Mädchen

An der Arbeit des Fachgremiums sind folgende Institutionen beteiligt:

