

Schmidt, Werner

Working Paper

Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt: Erste Erfahrungen aus den Betrieben

Working Paper Forschungsförderung, No. 340

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schmidt, Werner (2024) : Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt: Erste Erfahrungen aus den Betrieben, Working Paper Forschungsförderung, No. 340, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/300711>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 340, Juli 2024

Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt

Erste Erfahrungen aus den Betrieben

Werner Schmidt

Auf einen Blick

Die explorative Studie beschäftigt sich mit der Integration ukrainischer Kriegsflüchtlinge in Arbeitsmarkt und Arbeitswelt in Deutschland. Geflüchtete aus der Ukraine sind oft ungewöhnlich hochqualifiziert und überwiegend weiblich, sie unterliegen auch weniger restriktiven Bedingungen als Geflüchtete aus anderen Ländern. Diese Konstellation verspricht neue Erkenntnisse. Es deuten sich neben besseren Möglichkeiten der Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte auch besondere Risiken an. Erforderlich ist eine verbesserte Verbindung von Arbeit und Spracherwerb.

Dr. Werner Schmidt ist Soziologe und Politikwissenschaftler am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur in Tübingen und beschäftigt sich mit Arbeitssoziologie, industriellen Beziehungen und Migration.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Integration ukrainischer Flüchtlinge in der Arbeitswelt“ von Werner Schmidt ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	4
1. Thema und Fragestellung	7
2. Die Erhebung.....	8
3. Begrenzte Erfahrungen mit der betrieblichen Integration	10
3.1 Beschäftigung und deren Alternativen	10
3.2 Beschäftigte Ukrainerinnen und Ukrainer sind schwer zu finden.....	13
4. Was prägt den Zugang geflüchteter Ukrainerinnen und Ukrainer zur Beschäftigung in Deutschland?	17
4.1 Bürgergeld	17
4.2 Geschlecht, Kinder und Kinderbetreuung.....	21
4.3 Fach- und Arbeitskräftemangel und Ausbeutung	22
4.4 Qualifikationsniveau.....	23
4.5 Deutschlernen oder arbeiten?	25
4.6 Bleibeperspektive, temporärer Schutz und transnationaler Raum.....	26
5. Betriebliche Sozialintegration.....	32
6. Szenarien	37
7. Thematische und methodische Schlüsse für die weitere Forschung.....	51
Literatur.....	56

Zusammenfassung

Der Angriff Russlands auf die Ukraine löste die Flucht vieler Ukrainerinnen und Ukrainer in die Europäische Union und nach Deutschland aus. Dadurch stellen sich neue Herausforderungen für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und in die Arbeitswelt. Anders als Geflüchtete aus anderen Ländern erhalten Geflüchtete aus der Ukraine dabei rasch eine Arbeitserlaubnis sowie das Recht auf den Bezug von Bürgergeld nach dem SGB II.

Sowohl die große Zahl der Geflüchteten aus der Ukraine als auch die vergleichsweise stärkeren Rechte und die bessere materielle Versorgung sprechen aus wissenschaftlichem wie praktischem Interesse dafür, sich dieser Gruppe zu widmen. Zu einem besonderen Fall macht die Geflüchteten aus der Ukraine auch der Umstand, dass sie überwiegend hochqualifiziert und häufig weiblich sind.

Basierend auf Interviews mit sechs überbetrieblichen Expertinnen und Experten (IHK, Welcome Center etc.) und sechs Managementvertretern aus sechs Betrieben (überwiegend Dienstleistung), fragt die Studie in explorativer Weise nach besonderen Chancen und Risiken der Integration von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern in die Arbeitswelt. Es war eher schwierig, Interviewpartnerinnen und Interviewpartner zu finden, die tatsächlich über Erfahrungen mit der Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten verfügen. Anders als in den Jahren nach 2015 fanden sich keine prominenten Fördermaßnahmen in den Betrieben.

Teilweise war es auch den betrieblichen Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartnern nicht gelungen, für offene Stellen in ihren Betrieben ukrainische Geflüchtete zu gewinnen, woraus dann mitunter auf eine wenig ausgeprägte Bereitschaft zur Annahme eher gering bezahlter Tätigkeiten geschlossen wurde. Durch den Bezug von Bürgergeld bestehe eine monetär ähnlich ausgestattete Alternative zur Erwerbstätigkeit, die einfache Tätigkeiten unattraktiv mache.

In anderen Gesprächen werden jedoch noch weitere Gründe deutlich, die aus Sicht der Geflüchteten gegen eine rasche Arbeitsaufnahme sprechen. Zunächst erschweren bei Frauen mit Kindern oftmals fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine Arbeitsaufnahme. Nicht zuletzt jedoch hoffen viele, nach dem Erlernen der deutschen Sprache Zugang zu einer höher qualifizierten Tätigkeit zu finden, um dadurch Dequalifizierung und Statusverlust zu vermeiden.

Mitgedacht werden muss zudem die Ungewissheit des weiteren Kriegsverlaufs. Der Krieg wirkt sich einerseits auf die Rückkehrmöglichkeiten (Besetzung, Zerstörung etc.) und andererseits auf die aufenthaltsrechtliche Entwicklung (befristet, wird je nach Entwicklung verlängert),

aber auch die eigenen Rückkehrabsichten (Aufenthaltort von Angehörigen, Todesfälle) aus.

Soweit Rückkehrhoffnungen bestehen, erscheinen aufwendige Investitionen in eine berufliche Karriere in Deutschland (Deutschlernen, Anerkennen von Zertifikaten, Anpassungsqualifizierung, sich hocharbeiten etc.) nicht zwingend. Angesichts der bestehenden aufenthaltsrechtlichen Unsicherheiten und dem meist bestehenden Interesse an einem familiären Zusammenfinden, muss angenommen werden, dass die Bleibeabsichten vieler Geflüchteter noch wenig stabil sind. Nicht wenige bewegen sich vor allem virtuell in einer Art transnationalem Raum mit Aufenthalt überwiegend in Deutschland, aber auch mit Verbindungen in die Ukraine.

Mit Blick auf die Integration in die Arbeitswelt kann vorläufig konstatiert werden, dass es keine Hinweise auf besondere Probleme betrieblicher Sozialintegration gibt, die mit der Beschäftigung von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern entstehen könnten. Allerdings ist die empirische Basis insbesondere dieser Aussage noch kaum gesichert.

Hinsichtlich der Integration in Arbeitsmarkt und Arbeitswelt generell sind zwar ebenfalls noch keine definitiven Prognosen möglich, doch verschiedene, sich wechselseitig einander nicht ausschließende Szenarien können skizziert werden. Sieben Szenarien dürfte praktische Relevanz zukommen.

- Szenario 1: Das *unmittelbare Skills-Match-Szenario* beschreibt das rasche Zusammenfinden von mitgebrachter Qualifikation und entsprechender Tätigkeit.
- Szenario 2: Im *verzögerten Skills-Match-Szenario* finden Qualifikation und Tätigkeit ebenfalls zusammen, jedoch erst nach einer Zwischenphase des Sprachlernens, der weiteren Qualifizierung sowie der Anerkennung von Zertifikaten.
- Szenario 3: Das Szenario *Temporäre Einfacharbeit, Ankunftsarbeit* bezeichnet Fälle, in denen zwar zunächst eine Tätigkeit ausgeübt wird, die unterhalb des mitgebrachten Qualifikationsniveaus liegt, letztlich wird jedoch ein Weg gefunden, der qualifikationsadäquat einmündet.
- Szenario 4: Im Szenario *Andauernde Dequalifizierung und Unterschichtung* bleiben Geflüchtete hingegen im Segment der Anfangsarbeit stecken.
- Szenario 5: Das Szenario *Horizontaler Transfer und Versuch des statusähnlichen Neuanfangs* beschreibt das Bemühen mancher Geflüchteter nach einer ihrem bisherigen Status ähnlichen Beschäftigung in einem anderen Feld, unter Umständen in Selbstständigkeit.
- Szenario 6: Schließlich skizziert das Szenario *Verzicht auf Erwerbsarbeit* jene Fälle, in denen aus eigener Entscheidung auf eine Arbeitsaufnahme verzichtet wird.

- Szenario 7: Das Szenario *Exklusion* hebt hingegen auf Fälle des ungewollten Verzichts auf Erwerbstätigkeit ab. Doch so sehr sich die Szenarien *Verzicht* und *Exklusion* begrifflich voneinander unterscheiden, wann eine Entscheidung als freiwillig oder als erzwungen gilt, ist in manchen Fällen (etwa bei fehlenden Kita-Plätzen) nicht immer eindeutig zu entscheiden.

Eine Einschränkung des Bürgergeldbezugs für Geflüchtete aus der Ukraine, wie mitunter gefordert, würde zwar einerseits den Druck auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erhöhen, andererseits jedoch auch Dequalifizierung und die Vernichtung von Humankapital befördern. Letztere würden dem Interesse Deutschlands an der Gewinnung von Fachkräften entgegenstehen. Sinnvoll könnte es allerdings sein, Berufstätigkeit und systematisches Sprachlernen jeweils in Teilzeit so miteinander zu verbinden, dass sie nicht mehr als Alternativen erscheinen, zwischen denen man meint, sich entscheiden zu müssen.

Die besonderen Voraussetzungen, die für Geflüchtete aus der Ukraine gegeben sind, und deren Effekte auf Integration und Fach- und Arbeitskräftegewinnung verdienen auch weiterhin politisches Interesse und wissenschaftliche Beachtung. Soweit den Szenarien 2 und 3 größeres Gewicht zukommt, werden sich die Resultate der Integration jedoch erst allmählich offenbaren.

1. Thema und Fragestellung

Die Integration von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern in die und in der Arbeitswelt ist nicht nur von Interesse, weil deren Zahl groß ist. Relevant für Forschung und Praxis ist auch die Frage, wie sich die besonderen Rahmenbedingungen auswirken, da diese sich von denen bei anderen Geflüchteten unterscheiden.

Geflüchtete aus der Ukraine sind einerseits rechtlich und hinsichtlich ihrer Versorgung bessergestellt als andere Geflüchtete, da sie praktisch mit Beginn ihres Aufenthalts eine Arbeitserlaubnis erhalten und das Recht haben, Bürgergeld im Rahmen des SGB II zu beziehen. Andererseits findet die Thematik ihrer Integration in die Arbeitswelt vor dem Hintergrund eines anhaltenden Krieges statt, dessen weiterer Verlauf nicht ohne Auswirkungen auf die Situation in Deutschland und die Frage der Integration ist.

Unser Projekt wollte deshalb nach den Chancen und Risiken beim Zugang ukrainischer Kriegsflüchtlinge zum Arbeitsmarkt in Deutschland fragen. Darüber hinaus sollten Hindernisse und Unterstützungsangebote bei der Integration in der betrieblichen Arbeitswelt betrachtet und Szenarien der arbeitsweltlichen bzw. betrieblichen Integration ukrainischer Flüchtlinge herausgearbeitet werden. Gefragt werden sollte auch nach ersten Hinweisen auf Handlungsbedarf.

Angesichts der mit erheblichen Unsicherheiten behafteten Entwicklung wurde das Vorhaben als kleineres, exploratives Projekt angelegt. Erwartet wurde, dass zu den Themen Arbeitsmarktintegration, Inkorporation, betriebliche Sozialintegration sowie die Konstitution von Arbeitnehmeridentität in diesem Rahmen lediglich erste und vorläufige Hinweise zu finden sein würden.

2. Die Erhebung

Da sich die Untersuchung explorativ mit einer noch unsicheren Entwicklung beschäftigen sollte, wurde primär auf einen qualitativen Ansatz gesetzt.

Insgesamt wurden zwischen April 2023 und Februar 2024 zwölf Experteninterviews geführt (zehn waren vorgesehen), darunter wie geplant sechs auf betrieblicher Ebene. Die Ausweitung der Zahl der Gespräche wurde erforderlich, da es sich als schwierig erwiesen hatte, Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu finden, die tatsächlich über Erfahrungen mit der Beschäftigung und der betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten aus der Ukraine verfügen. Auch die letztlich befragten betrieblichen Expertinnen und Experten konnten nicht alle gleichermaßen auf Erfahrungen mit Beschäftigten aus der Ukraine zurückgreifen.

Die betrieblichen Expertengespräche fanden zudem ausschließlich mit Vertreterinnen und Vertretern des Managements statt, meist aus dem Personalmanagement, in den Branchen Einzelhandel, Hotel- und Gaststätten, Kultur und Industrie.

Anzumerken ist, dass es sich bei den beiden Einzelhandelsunternehmen um eine Sparte eines großen deutschen Lebensmitteleinzelhändlers und um einen Non-Food-Konzern mit ausländischem Headquarter handelt. Eines der Hotels gehört ebenfalls zu einer internationalen Kette, während es im anderen Fall um ein Hotel und eine Gaststätte im Familienbesitz geht. Das internationale Kulturunternehmen unterhält mehrere Niederlassungen in deutschen Großstädten. Das Industrieunternehmen hat mittelständischen Charakter.

Die betrieblichen Kontakte wurden überwiegend über ein Welcome Center (u. a. mittels eines Aufrufs auf einer einschlägigen Jobmesse) sowie den DGB vermittelt. Andere Wege waren nicht erfolgreich. Trotz aufwendiger Suche blieb die Suche nach betrieblichen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern somit nur begrenzt erfolgreich.

So erbrachte beispielsweise auch der Aufruf über einen einschlägigen Newsletter der Diakonie keine Rückmeldung. Auch bei den Gewerkschaften waren eher wenig Anknüpfungspunkte zu finden. Gespräche mit Betriebs- oder Personalräten fanden trotz gewerkschaftlicher Unterstützung keine statt (seltene Rückmeldungen von Betriebs- und Personalräten konnten nicht weiterhelfen: „Mir sind keine Kolleginnen und Kollegen aus der Ukraine bekannt“).

Die externen Gespräche erfolgten mit Vertreterinnen und Vertretern der IHK, eines Welcome Centers, eines Unternehmensnetzwerks zur Förderung der Integration von Geflüchteten, einer Gewerkschaft sowie einer Einrichtung gewerkschaftsnaher Beratung von Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern mit Migrationsgeschichte in arbeitsweltlichen Konfliktfällen.

Die meisten dieser Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner konnten sich durchaus auf eigene oder vermittelte Erfahrungen stützen, partiell fehlte es jedoch auch daran. Die meist zugesagte Vermittlung von Kontakten in Betriebe erwies sich meist nicht als ertragreich. Sowohl unter den betrieblichen wie den externen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern gab es mehrere Personen mit Migrationshintergrund. Von diesen hatten vier ukrainische Wurzeln, waren jedoch bereits vor Beginn des Krieges nach Deutschland gekommen.

Direkte schriftliche Anfragen bei Organisationen bzw. ausgewählten Unternehmen waren ebenfalls wenig erfolgreich. Sie wurden nicht immer beantwortet, erbrachten jedoch gelegentlich zusätzliche Hinweise. Ergänzende Eindrücke verschaffte auch die beobachtende Teilnahme an Webinaren von IHK, Welcome Centern und die aktive Teilnahme (Podium) an einer IHK-Veranstaltung in der realen Welt.

Da es nicht einfach war, Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu finden, die von Erfahrungen mit der betrieblichen Integration ukrainischer Geflüchteter berichten können, wurden das Projekt und die Suche nach geeigneten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern verlängert. Gleichwohl ist die empirische Sättigung der Befunde begrenzt, da nur begrenzte Erfahrungen in der Arbeitswelt vorliegen und diese zudem schwer zugänglich sind. Allerdings werden die Befunde zeigen, dass es gleichwohl sinnvoll war, sich um erste Eindrücke zu bemühen.

3. Begrenzte Erfahrungen mit der betrieblichen Integration

3.1 Beschäftigung und deren Alternativen

Anders als andere Geflüchtete erhalten Geflüchtete aus der Ukraine unmittelbar mit der Aufenthalts- auch eine Arbeitserlaubnis. Da bei Geflüchteten etwa aus Afghanistan oder beispielsweise afrikanischen Ländern Erwerbstätigkeit häufig gerade mangels einer Arbeitserlaubnis scheiterte bzw. mitunter noch immer scheitert, war zu erwarten, dass sich die Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine im Vergleich dazu besser entwickeln würde.

Erfolgsmeldungen aus den Betrieben zur Arbeitsmarktintegration wären vor diesem Hintergrund nicht unerwartet gewesen. Sozialintegration hingegen bedarf einer gewissen Zeit, weshalb hier im Rahmen einer zeitlich kurz angelegten Studie im allerbesten Falle erste Eindrücke zu erwarten waren.

Allerdings zeigten sich größere Erhebungsschwierigkeiten. Es erwies sich, wie bereits dargelegt, als schwierig, in der Sache kundige Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu gewinnen. Dabei scheint das Problem jedoch weniger in einem Mangel an Auskunftsbereitschaft zu bestehen, sondern tatsächlich in mangelnden betrieblichen Erfahrungen.

Überaus deutlich wurde dies etwa in einem Gespräch mit einem nicht nur lokal tätigen Manager eines großen deutschen Einzelhandelsunternehmens (B5 Manager Einzelhandel 2). Er hatte sich auf der Jobmesse eines Welcome Centers im Herbst 2023 als Gesprächspartner angeboten, um später in einem Interview über seine Erfahrungen mit der betrieblichen Integration von Geflüchteten aus der Ukraine zu berichten. Er bat später dann jedoch darum, das Gespräch erst im Jahr 2024 zu führen, da er es für sinnvoll erachte, seine Erfahrungen zunächst zu vertiefen.

Als das Interview schließlich stattfindet, räumt er ein, dass es ihm – zu seinem Bedauern und ganz anders als von ihm erwartet – nicht gelungen sei, Geflüchtete aus der Ukraine einzustellen. Er berichtet im Gespräch von unbesetzten Arbeitsstellen im Unternehmen und davon, dass er nach der Jobmesse noch weitere Gelegenheiten genutzt habe, um mit geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern in Kontakt zu kommen. Es sei ihm in der Folge auch gelungen, zehn Einstellungsgespräche zu führen. Keines der Gespräche habe jedoch zu einer Einstellung geführt.

Eine der Ukrainerinnen, von Beruf Juristin, sagte ihm mit der Begründung ab, dass sie es dann doch vorziehen würde, zunächst besser die

deutsche Sprache zu erlernen. Dies sei jedoch, so seine Vermutung, lediglich eine höfliche Entschuldigung gewesen, um nicht den wahren Grund nennen zu müssen. Letzteren vermutet er in der als zu gering erachteten Bezahlung, da für angelernte Tätigkeiten anfangs lediglich der Mindestlohn bezahlt werde.

Obgleich in unseren Interviews das Phänomen nur am Rande auftaucht, so kommt es doch mitunter vor, dass die Rekrutierung von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern deshalb misslingt, weil andere Arbeitgeber bessere Angebote machen. Etwa wird von einem jungen Mann mit guten Deutsch-, Englisch- und Fachkenntnissen berichtet, den man sofort eingestellt hätte, wenn er nicht ein anderes Angebot vorgezogen hätte (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Aus dem Bericht des genannten Einzelhandelsmanagers (B5) können wir gleichwohl bereits erste Aussagen, oder besser noch: Hypothesen, über mögliche Gründe für einen (vorläufigen) Verzicht auf Erwerbstätigkeit gewinnen:

- Manchen Geflüchteten aus der Ukraine stellen sich Spracherwerb und Erwerbstätigkeit als alternative Handlungsoptionen (sei dies in diesem einen Fall der wahre Grund oder auch nicht).
- Manche Geflüchtete aus der Ukraine sehen sich demnach nicht unter dem Zwang, bei geringer Bezahlung (Mindestlohn) zu arbeiten, vielmehr kann, so scheint es, zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit gewählt werden.

Die Hintergrundbedingung beider Handlungsalternativen ist, dass es eine für hinreichend erachtete finanzielle Versorgung gibt, die den Nutzen der Annahme eher gering entgelteter Arbeit aufhebt oder zumindest begrenzt. Mindestens drei mögliche Gründe können dafür vorliegen: eigenes Vermögen, finanzielle Unterstützung durch Verwandte, etwa einen in der Ukraine gebliebenen Partner oder eine Partnerin oder durch bereits länger in Deutschland lebende Verwandte. Oder es ist der Bezug von sozialer Unterstützung.

Anders als Asylbewerber, d. h. Geflüchtete aus anderen Ländern, müssen sich Geflüchtete aus der Ukraine nicht mit den Leistungen aus dem Asylbewerberleistungsgesetz begnügen. Die Aufnahmevoraussetzungen für Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine heben sich positiv ab, da ein unmittelbarer Arbeitsmarktzugang gewährt wird (EU-Massenzustrom-Richtlinie bzw. §24 Aufenthaltsgesetz) und die Sozialunterstützung vergleichsweise günstig ausfällt (Bürgergeld, bessere medizinische Versorgung). Geflüchtete aus der Ukraine sind somit nicht nur rechtlich bessergestellt, sondern auch materiell etwas besser versorgt.

Auf dieser Basis wurden Aufenthaltstitel zunächst bis zum 3. März 2024 ausgestellt und dann allerdings erst im Herbst 2023 und bis zum 4. März 2025 verlängert. Dieser Umstand verunsicherte nicht nur die Geflüchteten selbst, sondern nach Aussagen einer Befragten auch Unternehmen, die Geflüchtete aus der Ukraine beschäftigen oder beschäftigen wollten (Ü5 Vertreterin Netzwerk).

Auch darf man sich den Erhalt der Arbeitserlaubnis nicht gänzlich problemlos vorstellen. Da das Ausstellen der Arbeitserlaubnis wegen noch zu beschaffender Unterlagen oder dergleichen oft lange dauert (Ü5 Vertreterin Netzwerk), gibt es die „Fiktionsbescheinigung“, die bereits zuvor eine Arbeitsaufnahme ermöglicht. Da die Ausländerbehörden öfter unterbesetzt sind, dauere es allerdings mitunter gleichwohl viel zu lang, bis eine Fiktionsbescheinigung ausgestellt wird und im Anschluss daran eine Arbeit aufgenommen werden darf (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Für einen Manager aus einem Betrieb, der sich gleichermaßen an Arbeitskräften jeder Herkunft interessiert zeigt und ebenfalls Schwierigkeiten hat, Geflüchtete aus der Ukraine zu gewinnen, ist es das Bürgergeld, das einer Erwerbstätigkeit im Wege steht. Er sieht hier einen ähnlichen Mechanismus am Werk, den er bei Langzeitarbeitslosen generell ausmacht, nämlich, dass sich insbesondere mit den Zusatzbeträgen für Kinder („bis hin zu Nachhilfestunden“) Arbeit nicht mehr lohne.

Darüber, ob diese Berechnungen letztendlich aufgehen oder nicht, soll hier nicht entschieden werden. Sicherlich ist es jedoch so, dass für viele Geflüchtete aus der Ukraine, dem ärmsten Land Europas, der Bezug von Bürgergeld zunächst nicht gänzlich unattraktiv wirkt, zumal dann, wenn man – in einem fremden Land! – Kinder aufzuziehen hat und/oder an eine baldige Rückkehr in die Ukraine gedacht wird.

Geht die Intention in Richtung einer baldigen Rückkehr, dann wird die Orientierung auch nicht in erster Linie sein, sich in Deutschland – möglicherweise erneut von unten beginnend – eine (neue) Existenz aufzubauen. Vielmehr wird unter diesen Voraussetzungen auf eine baldige Wiederaufnahme der in der Ukraine ausgeübten Berufstätigkeit oder zumindest auf eine Anerkennung beruflicher Zertifikate in Deutschland gehofft.

Das Argument, wie es so oder ähnlich gelegentlich auch von Arbeitsminister Heil geäußert wird, dass sich mittelfristig niemand mit dem Bezug von Bürgergeld und dem Verzicht auf Erwerbstätigkeit selbst einen Gefallen tue, da man damit auf eine berufliche Entwicklungsperspektive verzichte, ist im Grundsatz stichhaltig. Eine berufliche Perspektive impliziert neben Entgeltchancen auch die Aussicht auf gesellschaftliche Anerkennung.

Für hochqualifizierte Geflüchtete aus der Ukraine stellt sich diese Option freilich etwas anders dar als für geringqualifizierte Langzeitarbeitslose. Solange es an hinreichenden Deutschkenntnissen fehlt und/oder Ausbildungszertifikate noch anerkannt werden müssen, scheint es manchen langfristig größeren beruflichen Erfolg zu versprechen, auf eine rasche Erwerbstätigkeit in einer einfachen Tätigkeit zu verzichten, um später nach erfolgtem Sprachlernen und/oder mit anerkannten Abschlüssen in Fachtätigkeiten weiter oben in der Hierarchie einzusteigen.

Das Bürgergeld dürfte tatsächlich eine wichtige Voraussetzung dafür sein, dass Geflüchtete aus der Ukraine eine Alternative zur unmittelbaren Erwerbstätigkeit haben. Unternehmerinnen und Unternehmern bzw. Managerinnen und Managern, die bisweilen händeringend nach Arbeitskräften für Einfachtätigkeiten suchen, und Beschäftigten, die selbst eher gering bezahlte Tätigkeiten ausüben und zudem Steuern und Abgaben bezahlen müssen, mag das Bestehen einer solchen Alternative zur unmittelbaren Erwerbstätigkeit für Geflüchtete aus der Ukraine wenig behagen.

Ob es mittelfristig aus wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Perspektive jedoch sinnvoll wäre, diese Option abzuschaffen, ist eine andere Frage. Aus diesem Grund ist auch zweifelhaft, ob die Erwerbstätigenquote bei Ukraine-Geflüchteten kurzfristig wirklich als ein gutes Integrationsmaß taugt.

3.2 Beschäftigte Ukrainerinnen und Ukrainer sind schwer zu finden

Die Erwerbstätigenquote von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern ist in Deutschland im Vergleich zu manchen europäischen Nachbarländern eher gering. In Großbritannien, der Tschechischen Republik, Dänemark, Polen sowie den Niederlanden liegt die Arbeitsbeteiligung bei mehr als 50 Prozent, zum Teil deutlich darüber (Thränhardt 2023). Allerdings ist es keineswegs so, dass unter den Geflüchteten aus der Ukraine niemand in Deutschland erwerbstätig wäre.

Im Spätsommer 2022 waren laut erster Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung 17 Prozent der befragten erwerbsfähigen Ukrainerinnen erwerbstätig (Brücker et al. 2023a), 71 Prozent der Befragten übten demnach einen Beruf aus, der einen Berufs- oder Hochschulabschluss voraussetzt. Zu Beginn des Jahres 2023 gehen 18 Prozent der 18- bis 64-Jährigen einer Erwerbstätigkeit nach, darunter 39 Prozent einer Vollzeit-, 37 Prozent einer Teilzeit- und 18 Prozent einer geringfügigen Tätigkeit, fünf Prozent sind in einer Ausbildung, zwei Prozent in einem Praktikum (Brücker et al. 2023b).

„Von den nichterwerbstätigen Geflüchteten geben 93 Prozent an, ganz sicher (69 Prozent) oder wahrscheinlich (24 Prozent) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen. Von den Geflüchteten mit Erwerbsabsichten wollen 81 Prozent möglichst sofort oder innerhalb des kommenden Jahres eine Arbeit aufnehmen, weitere 19 Prozent planen, dies in den kommenden zwei bis fünf Jahren oder später zu tun.“ (Brücker et al. 2023b, S. 388)

Die Erwerbstätigenquote zum dritten Zeitraum der Befragung (Juni/Juli 2023) betrug rund 23 Prozent. Zu diesem Zeitpunkt arbeiten von den abhängig Beschäftigten 41 Prozent in Vollzeit, 21 Prozent in Teilzeit. 45 Prozent der erwerbstätigen ukrainischen Geflüchteten übt dabei eine Tätigkeit aus, die ihrem beruflichen Status vor der Flucht entspricht (Ette et al. 2023, S. 10).

Die Beschäftigungsquote aller erwerbsfähigen Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in Deutschland (unabhängig davon, ob seit Kriegsbeginn 2022 geflüchtet oder bereits vorher nach Deutschland gekommen) liegt auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit im Juli 2022 bei 18 Prozent, im Juli 2023 bei 24 Prozent (Brücker et al. 2023c, S. 3), im November 2023 bei 25 Prozent (Brücker et al. 2024a, S. 3; Brücker et al. 2024b). Im Februar 2022, somit vor dem Eintreffen der ukrainischen Kriegsflüchtlinge, betrug die Beschäftigungsquote der Ukrainerinnen und Ukrainer noch 52 Prozent (Brücker et al. 2022, S. 4).

Obwohl es somit durchaus ukrainische Geflüchtete in Beschäftigung gibt, ist es, wie erläutert, äußerst schwierig, vermittelt durch Verbände, Kammern oder Gewerkschaften Zugang zu betrieblichen Erfahrungen mit beschäftigten Ukrainerinnen und Ukrainern zu finden.

Einer der Gründe ist zweifellos, dass das Beschäftigungsvolumen noch immer begrenzt ist. Hinzu kommt jedoch, dass es im Vergleich zu den Jahren nach 2015 auch an der Sichtbarkeit der betrieblichen Integration fehlt.

Uns wurden keine Sondermaßnahmen von Unternehmen bekannt, die mit denen in den Jahren nach 2015 (Müller/Schmidt 2016) vergleichbar gewesen wären. Weder wurde uns von zusätzlichen Praktika noch von Berufsvorbereitungskursen oder zusätzlichen Ausbildungsplätzen für Geflüchtete aus der Ukraine berichtet.

Selbst eng mit der Arbeitswelt verbundene Expertinnen und Experten, etwa bei Kammern und Gewerkschaften, wissen vor diesem Hintergrund häufig wenig bis nichts über Erfahrungen mit der Beschäftigung von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern. Selbst das bloße Wissen um Betriebe, die ukrainische Geflüchtete beschäftigen, ist meist sehr gering.

Selbst wenn in einer qualitativ angelegten Erhebung begrenzten Volumens streng genommen alle Befunde zur Häufigkeit bestimmter Phänomene letztlich Hypothesen bleiben müssen, so meinen wir angesichts der

immer wieder ähnlichen Erfahrungen bei Kontakten im Feld doch, dass mit der mangelnden Sichtbarkeit ein wichtiges Phänomen benannt ist.

Aussagekräftig ist etwa die Antwort einer Managerin eines großen Unternehmens auf eine schriftliche Anfrage: Zwar habe man anfangs erwogen, wieder „die alten Prozesse von 2015/16 zu installieren“, doch davon sei man abgekommen. Mit der Untersuchung, schreibt sie, hätte das Projekt sich

„ein schwieriges Thema ausgesucht. Wir haben schon relativ früh zu Beginn des Krieges nach außen die Bereitschaft signalisiert, ukrainische Geflüchtete in Ausbildung oder Duales Studium zu nehmen, aber es gab kein Interesse. Die DHBW hatte hierfür extra einen ‚Kanal‘ eingerichtet, bei dem sich Unternehmen melden konnten. Auch in Gremien von [Arbeitgeberverband] wurde von anderen Betrieben bedauert, dass es daran kein Interesse gab. Schade. [...] ich habe noch nie (!) gehört, dass wir Geflüchtete [gemeint: aus der Ukraine] beschäftigt hätten.“ (Managerin Großunternehmen)

Betriebs- und Personalräte scheinen in aller Regel unter solchen Voraussetzungen mit Fragen der betrieblichen Integration von Geflüchteten aus der Ukraine (noch) nicht befasst gewesen oder auch nur konfrontiert worden zu sein.

Vor dem Hintergrund früherer Befunde (Schmidt 2007 und 2020; Hinken 2018) darf gleichwohl angenommen werden, dass institutionalisierte betriebliche Arbeitsbeziehungen (Betriebsräte, Tarifgeltung, Unternehmensmitbestimmung) einen wichtigen Beitrag dazu leisten, betrieblich Prinzipien herkunftsübergreifender Gleichbehandlung zu etablieren (betrieblicher Universalismus). Dies dürfte letztlich auch den geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern zugutekommen. Doch einen spezifischen Beitrag zur Integration scheinen die Betriebs- und Personalräte in diesem Falle bisher (noch) nicht oder allenfalls sehr unauffällig zu leisten.

Mitunter scheint es allerdings vorzukommen, dass sich einzelne Mitglieder von Betriebsräten gemeinsam mit anderen Bürgerinnen und Bürgern für die Unterstützung der Ukraine engagieren, etwa indem Spenden gesammelt und Sachspenden in die Ukraine gebracht werden. Es sind uns jedoch keine Fälle bekannt geworden, in denen sich ein Betriebsrat als Gremium um solche Aktivitäten gekümmert hat.

Selbst Manager aus Branchen wie der Arbeitnehmerüberlassung, die bisher erfahrungsgemäß relativ viele Geflüchtete beschäftigen, sind im Falle ukrainischer Geflüchteter mit Aussagen sehr zurückhaltend, da es noch an ausreichend Erfahrungen fehle und man keine vorschnellen Schlüsse ziehen möchte. Betont wird zudem, dass man im Unternehmen – wie es gewöhnlich der Fall sein dürfte – nicht erfasse, ob Ukrainerinnen und Ukrainer geflüchtet sind oder nicht. Die Beschäftigung von Uk-

rainerinnen und Ukrainern, so sie denn stattfindet, scheint oft unter dem Radar betrieblicher Kollektivakteure zu verbleiben.

Der betriebliche Verzicht auf besondere Fördermaßnahmen und Unterstützungsangebote verbunden mit der (wenngleich im Prinzip nicht auf Dauer angelegten) rechtlichen Annäherung bei Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis und Sozialversorgung an die deutsche Bevölkerung, gewissermaßen eine Art Normalisierung im Umgang mit den Geflüchteten aus der Ukraine, trägt dazu bei, sie in den Betrieben auch über die sicherlich noch begrenzte Beschäftigung hinaus unauffällig bis unsichtbar zu machen. Soweit etwa eine rasche Beschäftigung im IT-Bereich stattfindet, so eine Befragte, finde dies „völlig geräuschlos“ statt (Ü4 Vertreterin Welcome Center).

Gleichwohl unterscheiden sich die geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer jedenfalls zu Beginn ihres Aufenthalts von der einheimischen Bevölkerung in aller Regel zumindest durch fehlende Deutschkenntnisse, die sich auf die Erwerbsbereitschaft und die Erwerbsbefähigung auswirken. Doch auch darüber hinaus gibt es eine Reihe von Unterschieden gegenüber der deutschen Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund sowie gegenüber anderen Geflüchteten.

4. Was prägt den Zugang geflüchteter Ukrainerinnen und Ukrainer zur Beschäftigung in Deutschland?

4.1 Bürgergeld

In den von uns geführten Gesprächen werden verschiedene Hindernisse genannt, die aus Sicht der Befragten einer Beschäftigung von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern entgegenstehen. Manche Arbeitgeber bzw. Manager sehen primär im Recht auf den Bezug von Bürgergeld ein zentrales Beschäftigungshindernis, dabei wird – mehr oder weniger explizit – so ähnlich argumentiert, wie dies öfter hinsichtlich von Langzeitarbeitslosen geschieht, indem auf fehlende Anreize zur Arbeitsaufnahme verwiesen wird.

Gestützt wird diese Sichtweise durch enttäuschende Erfahrungen bei der Suche nach Arbeitskräften. Ein befragter Geschäftsführer eines Unternehmens mit etwas mehr als 700 Beschäftigten (darunter durchschnittlich zwischen 80 und 90 Geflüchtete), der sich in den Jahren nach 2015 für die Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt engagiert, berichtet, er habe die Hoffnung gehabt, dass aufgrund der verbesserten Aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten im Falle der Ukrainerinnen und Ukrainer die Beschäftigung von Geflüchteten einfacher werde. Mit dieser Vorstellung sei man zunächst an die Thematik herangetreten.

Allerdings seien dann, so erzählt er weiter, überraschend wenig Ukrainerinnen und Ukrainer in Beschäftigung gekommen, wie er sowohl im Rahmen seines Engagements bei der IHK als auch im eigenen Betrieb erfahren habe. Man könne statistisch nicht zwischen jüngst Geflüchteten und schon länger in Deutschland sich aufhaltenden Ukrainerinnen und Ukrainern differenzieren. Er nimmt jedoch an, dass nach Abzug der vor dem Krieg Gekommenen nur noch wenige Geflüchtete in Beschäftigung übrigbleiben würden.

Das eigene Unternehmen habe, so berichtet er weiter, „eine Kampagne“ durchgeführt, etwa Plakate in Flüchtlingsunterkünften aufgehängt oder sich in Erstaufnahmestellen präsentiert, um Arbeitskräfte zu gewinnen. Zunächst zeigten sich auch einige der Angesprochenen interessiert, doch dann kam nach seinen Worten die „Ernüchterung“: Man habe etwas mehr als zehn Interessenten verloren, obwohl diese bereits mit der Arbeit begonnen hatten oder kurz davor waren, im Betrieb anzufangen.

Eine stabile Beschäftigung sei nicht zustande gekommen, da sich die Interessierten ausgerechnet hätten, dass sie sich mit Aufnahme der Tätigkeit schlechter stellen würden als zuvor. Diese Erfahrung ergebe eine „relativ harte“ Erkenntnis, die man sich im Unternehmen anfangs so habe nicht vorstellen können.

Als zentrale Ursache eingeschränkter oder fehlender Erwerbsorientierung gilt ihm (wie manchen anderen Befragten) somit das Bürgergeld, das vor dem Hintergrund von im Unternehmen gezahlten Einstiegsgehältern, die etwas über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen (der allgemeinverbindliche Branchenmindestlohn liegt bei 13 Euro), Arbeit unattraktiv mache.

Die Argumentation wird von ihm auch durch den Verweis auf eine Studie des Kieler Instituts für Weltwirtschaft zu untermauern versucht. In der Studie von Haak/Schmidt (2022) wird allerdings darauf hingewiesen, dass selbst im Falle von mehreren Kindern und einer Beschäftigung zum gesetzlichen Mindestlohn dann keine Schlechterstellung bei Erwerbstätigkeit erfolgt, wenn zusätzliche Unterstützung beantragt wird. Die Studie von Blömer et al. (2024) und Berechnungen des WSI (2023) sehen das Lohnabstandsgebot gewahrt.

Doch auch wenn dieses in der öffentlichen Debatte mitunter in populistischer Manier verwandte Argument einer Besserstellung durch Bürgergeld gegenüber einer Mindestlohtätigkeit rechnerisch nicht wirklich zutrifft, so mag mit einer Gleich- oder geringfügigen Besserstellung durch Arbeit doch noch kein hinreichender Arbeitsanreiz gewährleistet sein. Von Befragten wird argumentiert, dass beim Übergang in Erwerbstätigkeit auch darüber hinaus manche Vergünstigungen (Freibad, Nahverkehr) wegfallen würden. Mitgedacht werden muss auch, dass Erwerbstätigkeit in manchen Fällen auch zusätzliche Kosten etwa für Kleidung, ÖPNV und dergleichen verursachen kann.

Zwar wird in Gesprächen eingeräumt, dass ein hinreichender Lohnabstand auch durch höhere Verdienste herstellbar wäre, doch da aus Kostengründen nicht das gesamte Entgeltniveau angehoben werden könne, würde auch das Niveau von Einstiegsgehältern nicht erhöht werden können. Das sei, wie es einer der Befragten nennt, eine Frage der „innerbetrieblichen Hygiene“.

Es könne nicht sein, dass man Leuten, die noch kaum Deutsch sprechen und noch angelernt werden müssen, dasselbe bezahle, wie jenen, die diese anzulernen haben. Womit gemeint ist, dass Qualifikations-, Anforderungs- und Erfahrungsunterschiede, in diesem Fall sind auch Unterschiede der Seniorität impliziert, sich in der betrieblichen Entgeltordnung widerspiegeln müssen. Ansonsten führe dies zu Unzufriedenheit.

Das mag eine für den betrieblichen Raum bzw. den betriebsinternen Arbeitsmarkt stimmige Argumentation sein. Vor dem Hintergrund von Ar-

beitskräfteknappheit und demografischem Wandel wird diese jedoch kaum durchhaltbar sein, wenn auch weiterhin Arbeitskräfte fehlen.

Es ist zu konstatieren, dass der Bezug von Bürgergeld (mit gewissen Einschränkungen) die Voraussetzung bietet, ohne Erwerbstätigkeit existieren zu können. Ob von Erwerbsfähigen auf den Bezug von Bürgergeld gesetzt wird, ist damit jedoch noch keineswegs entschieden. Sonst könnte nicht erklärt werden, weshalb es auch Beschäftigte in eher gering bezahlten Tätigkeiten gibt, die arbeiten, anstatt Bürgergeld zu beziehen.

Einer der kontaktierten Manager nennt (schriftlich) weitere Gründe für den Verzicht auf Erwerbstätigkeit. Erstens nennt er fehlende Sprachkenntnisse bzw. das Warten auf einen Sprachkurs als mögliche Hinderungsgründe. Zweitens verweist er auf mangelnde Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Zudem könnten die Ämter die eigentlich erforderliche intensive Betreuung oft nicht leisten, um Hindernisse einer Arbeitsaufnahme aus dem Weg zu räumen (Manager Arbeitnehmerüberlassung).

Doch unfreiwillige Exklusion erklärt die Situation oft nicht hinreichend. Der oben erwähnte Manager aus dem Einzelhandel, dem es trotz vielfältiger Versuche nicht gelang, Geflüchtete aus der Ukraine zum Einstiegslohn auf dem Level des gesetzlichen Mindestlohns zu beschäftigen, betont ausdrücklich, dass lediglich geringfügige sprachliche Anforderungen hätten erfüllt werden müssen: „Wir brauchen nicht unbedingt die Topsprache, ja, [...] die müssen nur so die Basics beherrschen“ (B5 Manager Einzelhandel 2). Mit Beginn der Beschäftigung könnten dann vor Ort gemeinsam mit den anderen Beschäftigten die erforderlichen Begriffe gelernt werden.

Um keine Einschränkungen beim Bürgergeld in Kauf nehmen zu müssen, zögern manche, wie bereits erwähnt, vor dem Schritt in eine reguläre Beschäftigung. Eine Personalzuständige, die sich um die Beschäftigung von Ukrainerinnen und Ukrainern bemüht und aufgrund ihrer Russischkenntnisse¹ auch zur Anlaufstelle für die Vermittlung an andere Firmen geworden ist, sieht hier einen gelegentlich auftretenden Grund für eine Zurückhaltung bei regulärer Beschäftigung.

Bei ihren Bemühungen um die Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine, war die Personalzuständige, auf die wir uns zuletzt bezogen hatten, auch mit dem Wunsch konfrontiert worden, lieber schwarz arbeiten zu wollen. Da sie jedoch auf einer angemeldeten Beschäftigung bestand, gab es Absagen.

1 Russischkenntnisse von Führungskräften oder anderen Beschäftigten sind offenbar in vielen Fällen hilfreich, wenn keine hinreichenden Deutsch- oder Englischkenntnisse vorliegen. Immer wieder ist von der Nützlichkeit von Russischkenntnissen die Rede.

„Zwei Frauen haben gesagt, wenn wir jetzt nicht auf [regulären] Minijobs arbeiten würden, würden wir dasselbe rausbekommen und deswegen würde sich das nur lohnen [...] wenn es so schwarz wäre. Und dann haben wir niemanden gefunden.“ (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen)

Die Personalverantwortliche eines Hotels bringt für ein solches Verhalten ein gewisses Verständnis auf.

„Ja ich stell mir das wirklich auch ganz furchtbar vor, dass das gerade Frauen in der Ukraine sind, die viel geleistet haben, die tolle Studienabschlüsse haben. Dann mussten sie da weg unter grausamen Umständen. Kommen hierher und ja, sind Tellerwäscher oder Schneider oder so. Ja.“ (B4 Personalverantwortliche Hotel 1)

Weiter führt sie aus:

„Und dann hatten wir tatsächlich auch mal zwei [Ukrainerinnen] noch interviewt. Das waren [...] Lehrerinnen. Zwei Damen, die dringend auch eben eine Arbeit gesucht haben und alles, was wir ihnen aber angeboten hatten, eben aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse und Kenntnisse der Hotellerie, Gastronomie, waren dann halt auch eben Tätigkeiten in der Spülküche oder im Housekeeping. Das wollten die Damen aber partout auch nicht machen. Was ich auch verstehen kann, das sind Lehrerinnen. [...] und dann haben sie halt auch gesagt, dann machen sie diese Arbeit, die sie sowieso nicht machen wollen und kriegen dann keine Unterstützung mehr vom Amt. Dann [...] holen wir uns lieber die Unterstützung weiterhin vom Amt.“ (B4 Personalverantwortliche Hotel 1)

Solange Geflüchtete, trotz erzwungener Migration, nicht nur Objekte, sondern auch Subjekte ihres eigenen Schicksals sind, entscheiden sich manche selbstverständlich auch bewusst gegen die Annahme einer bestimmten Arbeit oder zeitweise generell gegen Erwerbstätigkeit, solange dies nicht existenzbedrohend ist. Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn sie sich davon Vorteile für die eigene Entwicklung (Sprachlernen) versprechen oder sie es vorziehen, sich selbst um ihre Kinder zu kümmern.

Doch auch die schlichte kalkulatorische Entscheidung zugunsten des Bürgergelds als Alternative zum Mindestlohn, ohne daran weitere Entwicklungsstrategien zu verknüpfen, dürfte eine Rolle spielen:

„Ich denke es geht um Geld, um ehrlich zu sein [...] wenn eine Person keine Erfahrung hat, dann ist die [...] bei uns bei ungefähr 12 Euro pro Stunde als Start, [...] Brutto des Mindestlohns.“ (B5 Manager Einzelhandel 2)

Die Entscheidung für oder gegen eine Erwerbstätigkeit, darauf werden wir zurückkommen, hängt auch damit zusammen, welche Bleibeperspektive man in Deutschland sieht und welche Bleibeabsichten man hegt (vgl. die bei geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern nicht zwingend zutreffende Argumentation der bei Bürgergeldbezug schlechteren biografischen Ent-

wicklungsperspektive im Sinne von Arbeitsminister Heil, vgl. 3.1). Doch auch mangelnde Motivation oder Ängste vor den unbekanntem Anforderungen der deutschen Arbeitswelt können eine Rolle spielen.

4.2 Geschlecht, Kinder und Kinderbetreuung

Der Anteil der Frauen an den Geflüchteten aus der Ukraine ist hoch. Laut den Ergebnissen der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung liegt der Anteil der 20- bis 70-jährigen Frauen unter den befragten Geflüchteten aus der Ukraine bei 80 Prozent und damit deutlich über dem Bevölkerungsanteil von 53 Prozent in der Ukraine (Brücker et al. 2023a, S. 39). 48 Prozent der geflüchteten Frauen haben minderjährige Kinder (Brücker et al. 2023a, S. 3), viele davon sind alleinerziehend.

Umstände, die in Deutschland auch bei nicht geflüchteten Frauen nicht selten dazu führen, dass Bürgergeld bezogen werden muss. Jedenfalls dann, wenn es an einer hinreichenden Versorgung mit Kita-Plätzen fehlt. Häufig gelingt es gerade Menschen mit Migrationshintergrund nicht, sich Kinderbetreuungsplätze zu beschaffen.

Hinzukommen dürfte, dass bei manchen Ukrainerinnen und Ukrainern der Wunsch nicht unerheblich sein dürfte, die eigenen Kinder in einer fremden Umgebung nach womöglich traumatisierenden Erfahrungen und Unsicherheit bei den eigenen Aufenthaltsabsichten sowie den zukünftigen Aufenthaltsmöglichkeiten selbst zu betreuen.

Die Angst davor, die Zustimmung der Kinder für eine Rückkehroption zu verlieren, dürfte in vielen Fällen einer vollen Integration nicht nur der Kinder entgegenstehen. Manche Schülerinnen und Schüler beteiligen sich deshalb am Schulunterricht sowohl in Deutschland als auch virtuell zusätzlich in der Ukraine, einige beteiligen sich in Deutschland an ukrainischem Unterricht. Gelegentlich ist von Fällen die Rede, in denen der Schulbesuch virtuell bleibt und sich auf die Ukraine beschränkt.

Inbesondere, jedoch nicht nur alleinerziehenden Frauen mit Kindern dürfte unter diesen Umständen die oft als temporär gedachte Alternative als Hausfrau und Mutter gegenüber einer Beschäftigung unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus in einer fremden Berufswelt nicht gänzlich unattraktiv erscheinen. Im Falle letztlich doch dauerhaften Verbleibens in Deutschland könnten in der Folge durch den Selbstausschluss als Familienkümmerinnen allerdings durchaus intergenerationale Marginalisierungsprozesse begünstigt werden.

4.3 Fach- und Arbeitskräftemangel und Ausbeutung

Der Integration von Ukrainerinnen und Ukrainern in die Arbeitswelt kommt der derzeitige Fach- und Arbeitskräftemangel entgegen. Viele Unternehmen können es sich schlicht nicht mehr leisten, auf nicht einheimische Menschen oder die Angehörigen bestimmter Gruppen zu verzichten, auch wenn nicht auszuschließen ist, dass es solche Fälle gibt. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit können stärker wirken als ökonomisches Interesse. Doch insgesamt besteht eine günstige Situation für die Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine in die Arbeitswelt.

Allerdings ist die Art der Aufnahme deshalb keineswegs immer problemlos. Sie kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen. Eine Beraterin, die sich mit Diskriminierung und Konflikten u. a. von Geflüchteten in der Arbeitswelt beschäftigt, erläutert einen drastisch anmutenden Fall:

„Zum Beispiel habe ich eine Frau in Beratung jetzt gerade, die Lehrerin in der Ukraine war, die für 450 Euro eine 40-Stunden Woche im Monat als Bürogehilfin macht. Die kriegt eine Abrechnung, wo sie 12 Euro [pro Stunde verdient], also wo die Stunden weniger sind, aber sie schafft 40 Stunden in der Woche. Das heißt, dem Arbeitgeber kann man strafrechtlich gar nichts nachweisen [...] Der Mindestlohn wird auf der Abrechnung nicht unterschritten. Weil er weniger Stunden angibt. Sie arbeitet aber 40 Stunden. Und wusste nicht, dass das nicht in Ordnung ist. Die kam nach Deutschland, war eine Woche da und hat sofort da angefangen zu arbeiten. [...] Und sowas erlebe ich oft.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Die Beraterin sieht hinter solchen Fällen einerseits ein mitunter naives Vertrauen in die Verhältnisse in Deutschland und Unkenntnis der gesetzlichen Regelungen und Gepflogenheiten am Arbeitsmarkt, andererseits scheint ihr dies ein alternativer Umgang mit dem Problem des Fach- und Arbeitskräftemangels zu sein: nicht Ausschluss, sondern Ausbeutung:

„Und, ich glaube das kann hauptsächlich passieren, so [...] ja, unsägliche Dinge, weil die Menschen [...] hör ich ganz oft in den Basisinfos: Aber wir sind doch in Deutschland. Sag ich ja, auch hier gibt es Menschen, die andere Menschen ausnutzen. Und wir haben Fachkräftemangel. Das heißt, wir sind drauf angewiesen, dass sie für uns arbeiten. Und deshalb sagen alle: Komm, komm, arbeite für uns, und sie wissen aber nicht, welche Rechte sie haben.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Die Gefahr, dass fehlende Sprachkenntnisse und mangelnde Kenntnisse des deutschen Arbeitsrechts sowie Naivität von manchen Arbeitgebern ausgenutzt werden, existiert auch im Falle der Geflüchteten aus der Ukraine (vgl. auch zweites Zitat unter 4.5). Rassismus zeigt sich nicht zwin-

gend im Ausschluss aus der Arbeitswelt, sondern kann sich auch in ausbeuterischer Integration manifestieren.

Die Erfahrungen der Beraterin unterscheiden sich somit stark von denen mancher Manager, die auf der Suche nach Arbeitskräften für gering bezahlte Tätigkeiten sind. Beides dürfte jedoch zu einem kompletten Bild dazugehören.

4.4 Qualifikationsniveau

In der Diskussion um die Integration von Geflüchteten nach 2015 wurde arbeitsweltliche Integration neben der Frage der Deutschkenntnisse nicht selten als Problem mangelnder Qualifikation betrachtet. Durch die Vermittlung von Deutschkenntnissen sowie vornehmlich von naturwissenschaftlichen und technischen Kompetenzen sollte entweder eine unmittelbare Berufstätigkeit im angelernten Bereich ermöglicht oder auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet werden. Insbesondere im Kontext eines eher praxisnahen Verständnisses von Integration wurde so Arbeitsweltintegration im Kern zu einem Entwicklungsproblem für die Geflüchteten und einem Unterstützungsproblem für Gesellschaft und Betriebe.

Das oft hohe Qualifikationsniveau der Geflüchteten aus der Ukraine passt nicht immer gut zum Arbeitsplatzangebot. Laut IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung verfügen 51 Prozent über einen Masterabschluss und weitere 13 Prozent sind promoviert (Brücker et al. 2023a, S. 43). 97 Prozent übten vor dem Zuzug nach Deutschland eine qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit aus (Brücker et al. 2023a, S. 78).

Es ist festzustellen, dass sich die Geflüchteten nicht nur nach Geschlecht, primär ein Effekt des Verbots der Ausreise von Männern im wehrfähigen Alter, sondern auch nach Bildung und Status selektieren (Kohlenberger et al. 2023). In den prägnanten Worten einer von uns befragten Personalreferentin, selbst mit ukrainischem Hintergrund: „die Arbeiterschicht, die ist in der Ukraine geblieben“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1).

Da gerade aus der Ukraine stammende Frauen, das war bereits vor 2022 bekannt, häufig über Qualifikationen verfügen, die eng mit der Sprache und Kultur des Herkunftslandes und wissensintensiven Dienstleistungstätigkeiten verknüpft sind (Kosyakova et al. 2021), kann jedoch auch eine ausgeprägte, migrationsbedingte Entwertung von Qualifikationen stattfinden. Diese Entwertung ist somit mit dem hohen Qualifikationsniveau der Ukrainer und insbesondere der Ukrainerinnen verbunden, auch wenn ukrainische Berufsabschlüsse nach bisheriger Erfahrung relativ gute Anerkennungschancen haben (Destatis 2022).

Aus dem Kulturunternehmen wird berichtet, dass im Frühjahr noch Hoffnung bestanden habe, schnell wieder zurückkehren zu können und es deshalb schwierig gewesen sei, Ukrainerinnen und Ukrainer für eine Beschäftigung zu gewinnen. In der Kantine war eine Frau beschäftigt, die „nach einem halben Jahr zurück nach Kiew gefahren“ ist. Für sie wurde eine andere Frau eingestellt. Außerdem seien inzwischen zwei weitere Ukrainerinnen in der Schneiderei beschäftigt und eine weitere als Maskenbildnerin bzw. Friseurin. Bei einer Belegschaft von zwischen 120 und 130 Mitarbeitenden sind somit vier geflüchtete Frauen aus der Ukraine im Betrieb tätig (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Die Interviewte engagiert sich für die Geflüchteten aus der Ukraine in vielfältiger Weise. Es geht ihr nicht nur darum, den Arbeitskräftebedarf zu decken. Gleichwohl besteht zwischen den angebotenen Tätigkeiten und den in diesen beschäftigten Ukrainerinnen ein Job-Mismatch.

Eine der Frauen aus der Schneiderei war zuvor Juristin in einer internationalen Firma in Kiew, die andere Ingenieurin, doch bereits in Rente. Beide sind durch heimische Näh-, Leder- und Bastelarbeiten informell qualifiziert und erledigen jetzt kleinere Näharbeiten oder kleben beispielsweise Swarovski-Steine auf Kostüme. Mittlerweile möchte die Abteilungsleiterin beide auch in „größere Projekte einbinden“ (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Auch wenn wir hier wirklich von einem positiven Engagement der Befragten sprechen können, so wäre der Qualifikations- und Statusverlust in diesen Fällen doch auf Dauer recht ausgeprägt, weshalb es nicht allzu sehr wundern sollte, wenn sich das Interesse für die in Relation zu den mitgebrachten Qualifikationen einfachen Tätigkeiten in Grenzen hält.

Von manchen Gesprächspartnerinnen bzw. Gesprächspartnern wird die von Ukrainerinnen mitunter gezeigte Zurückhaltung gegenüber der Ausübung einfacher Jobs jedoch, wie dargelegt, für verwerflich gehalten. Aus der Perspektive derjenigen, die Steuern und Sozialabgaben entrichten, wird der Bezug von Bürgergeld ohne Eigenleistung kritisiert. Mitunter spielt auch Arbeitsmoral eine Rolle und Ungerechtigkeitsempfinden gegenüber anderen Geflüchteten bzw. Migrantinnen und Migranten, denen es weniger leichtgemacht wird.

Das hohe Qualifikationsniveau der Ukrainerinnen und Ukrainer (in nicht selten kulturnahen Berufen) erlaubt bei meist fehlenden Deutschkenntnissen zunächst oft nur die Übernahme einfacher Tätigkeiten. Vor diesen schrecken jedoch einige zurück. Dieses Verhalten entspricht wenig dem Bild eines hilfsbedürftigen, aber bereitwilligen Geflüchteten. Selbst seit vielen Jahren in der Unterstützung von Geflüchteten Tätige scheinen mit diesem Phänomen mitunter ihre Probleme zu haben.

4.5 Deutschlernen oder arbeiten?

Während einfache Tätigkeiten mitunter auch mit geringen Deutschkenntnissen verrichtet werden können, ist meist eine gute Kenntnis der deutschen Sprache die Voraussetzung, damit hochqualifizierte Geflüchtete eine qualifikationsadäquate Tätigkeit ausüben können.

Das Recht der Geflüchteten aus der Ukraine, gleich zu Beginn des Aufenthalts eine Arbeit aufzunehmen, über das sich die interviewte Beraterin zunächst sehr geärgert habe, da sie dies als ungerecht gegenüber anderen Geflüchteten empfand, entpuppt sich aus ihrer Sicht – etwas anders wiederum als bei manchen Managern – als durchaus ambivalent:

„Und dann hatte ich relativ schnell den ersten Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten, weil viele [...] halt Schwierigkeiten mit ihren Arbeitgebenden haben und viele ganz schnell sofort Arbeit gesucht haben. [...] [Meine Erfahrung ist], dass die Menschen total schnell arbeiten wollen und Geld nach Hause schicken und so viel Geld wie möglich machen, um dann, wenn sie wieder nach Hause gehen, auch was mitzubringen. Einerseits. Andererseits wollen viele sich eine Existenz hier in Deutschland aufbauen und hierbleiben. [...] [Später] habe ich gemerkt, dass das gar nicht gut ist, [...] so schnell eine Arbeitserlaubnis zu haben. Das war mir vorher überhaupt nicht klar. Und zwar, die meisten Menschen sprechen ja kein Deutsch, wenn sie kommen.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Hier unterscheidet sich ihre Argumentation einerseits stark von der mancher Manager, andererseits ist sie mit diesen doch auch ein wenig einig darin, dass es den Menschen aus der Ukraine etwas leichtgemacht werde.

„Das heißt, sie kommen hierher und sind ja von Anfang an anders empfangen worden als andere Menschen, die geflüchtet sind und haben sofort vermittelt bekommen: ‚Wir Deutschen freuen uns, dass ihr hier seid. Wir sind für euch da. Wir sind gute Leute. Wir machen alles für euch.‘ Und da ist so der Eindruck entstanden, hier ist alles gut. Ich kann vertrauen, ich brauche überhaupt nicht kritisch zu sein. Und das finde ich einen großen Unterschied zu den anderen Geflüchteten. Weil die [...] ukrainischen Geflüchteten haben in der Regel keinen Fluchtweg hinter sich, keine Flucht. [...] die meisten wollen nicht Geflüchtete heißen, sondern Schutzbefohlene. [...] Und inzwischen denke ich, ja, es stimmt, weil, sie haben den Fluchtweg nicht hinter sich. [...] Viel mehr als die Ungleichbehandlung ist der Unterschied, dass der Fluchtweg fehlt.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Der Fluchtweg, der in ihrem Verständnis dann die Bezeichnung verdient, wenn er nicht leicht zu bewältigen ist, verstärkte die schlimmen Erfahrungen durch Krieg und aus dem Herkunftsland. Menschen mit einem solchen Fluchtweg kommen nach ihrer Erfahrung in der Regel „extrem traumatisiert“ an.

„Bei den Menschen aus der Ukraine erleb ich das ganz anders. Die haben in der Heimat schwierige Erlebnisse gehabt und kommen relativ schnell in ein bis drei Tagen hier nach Deutschland. Und Deutschland gilt als das Paradies. Was einerseits ja schmeichelhaft für uns ist, andererseits stimmt es ja nicht.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Die Schlüsse, die sie daraus zieht, dass die Ukrainerinnen und Ukrainer es vergleichsweise leicht haben, sind allerdings andere. Ihr geht es nicht um die Streichung des Bürgergelds, wie jenen, die mangelnde Arbeitsbereitschaft beklagen.

„So, und mein Credo inzwischen [...]: Stopp! Fangen Sie nicht an, zu arbeiten! [...] Nehmen Sie erstmal das Bürgergeld. Sie kriegen im Durchschnitt 80 Euro pro Person mehr als ein anderer, der aus einem anderen Land geflüchtet ist. Nutzen Sie das, lernen Sie die Sprache. Kommen Sie zu Beratungsstellen, informieren Sie sich, was gut für Sie ist. Und nicht arbeiten, arbeiten. Also das ist inzwischen mein Credo, da hat sich echt was verändert bei mir, ja.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Nicht die sofortige Arbeitserlaubnis ist es inzwischen, die sie für den richtigen Weg erachtet, der allen Geflüchteten eröffnet werden sollte, sondern vor allem der Wegfall des Zwangs, jede Arbeit annehmen zu müssen und die Chance zum Erlernen der deutschen Sprache.

„Und für mich habe ich mir dann überlegt, wenn ich mir was wünschen dürfte, würde ich sagen, okay, alle Menschen, die irgendwie Schutz suchen in Deutschland, die müssten erstmal Geld kriegen für einen Monat, wo sie einfach ankommen können. Und dann mindestens drei Monate Sprachkurs, einen Crashkurs. Und dann erst für alle eine Arbeitserlaubnis, egal aus welchem Land sie kommen. Das wäre meine Traumlösung.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

4.6 Bleibeperspektive, temporärer Schutz und transnationaler Raum

Die Hoffnung, in Deutschland zu arbeiten und beruflich Karriere zu machen, ist nicht das ursprüngliche Motiv einer Flucht aus der Ukraine. Es geht zunächst darum, sich und ggf. die Kinder in Sicherheit zu bringen. Der Gedanke, die Flucht vor Krieg und Tod mit einer beruflichen Karriere zu verbinden, kommt den meisten Betroffenen zumindest anfangs sicherlich nicht. Flucht und Karriere miteinander zu verbinden, dürfte für viele bis heute alles andere als selbstverständlich sein. Doch wie immer bestätigen die Ausnahmen die Regel, denn gelegentlich werden Krieg und Flucht wohl auch als Karrierechance gesehen.

Da sich die Bleibeabsichten und -möglichkeiten auch nach der Ankunft in Deutschland aufgrund von fortbestehenden familiären Verbindungen

zum Herkunftsland sowie des unsicheren Kriegsverlaufs bei vielen längere Zeit nicht stabil klären lassen, bleiben auch Entscheidungen über berufliche Perspektiven und einzuschlagende Strategien oft vorläufig und instabil.

Einen sehr wichtigen Einfluss darauf, ob sich Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland dauerhaft niederlassen möchten, hat zweifellos der Kriegsverlauf. Dieser beeinflusst nicht nur die Attraktivität einer Rückkehr in die Ukraine, sondern auch das Selbstverständnis des Aufenthalts in Deutschland.

Die zitierte Beraterin stellt fest, dass sich viele nicht als Geflüchtete, sondern als „Schutzbefohlene“ verstehen. Es mag nicht immer in diesen Worten zum Ausdruck gebracht werden, doch der Punkt dürfte sein, dass trotz oft individuell organisierter Flucht, bei vielen eine Art Kollektivverständnis vom Aufenthalt in Deutschland und in den anderen Aufnahmeländern besteht. Die Schutzsuche steht im Einklang mit dem Herkunftsland Ukraine, erfolgt nicht als Bruch, sondern im Einvernehmen mit der dortigen Regierung.

Wahrscheinlich ist, dass zumindest bei manchen aus dem Selbstverständnis, dass ihre Männer und Väter zu den Verteidigern Europas gehören, auch eine besondere Art Selbstbewusstsein und Gruppenidentität entsteht. Ein solches Selbstverständnis kann auch negative Aspekte aufweisen.

„Ich arbeite auch mit Leuten aus den [...] Vorbereitungsklassen in Berufsschulen zusammen, mit Schulsozialarbeitenden und so, die sagen, sie haben noch nie so viel nationale Konflikte gehabt, wie seitdem ukrainische Jugendliche da sind. Die ganz klar [sagen]: Wir sind keine Geflüchteten, sondern Schutzbefohlene. Ihr seid weniger wert als wir. [...] Extremkonflikte [...], weil so eine andere Sichtweise auf das Hiersein produziert wird.“
(Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Von vergleichbaren Konflikten zwischen Beschäftigten in Betrieben wurde uns – jenseits der beschriebenen Rekrutierungsprobleme – nichts bekannt. Mag sein, dass es sich hier um eine lediglich punktuelle Erfahrung handelt, doch auszuschließen ist vor dem genannten Hintergrund nicht, dass ähnliche Phänomene öfter vorkommen.

Der Status von „Schutzbefohlenen“ (wie auch immer bezeichnet) verträgt sich durchaus mit dem Bezug von Bürgergeld, allerdings nicht sonderlich gut mit der Entscheidung, dauerhaft in Deutschland zu bleiben. Doch zweifellos wäre es unzutreffend, für alle gleichermaßen gültige Orientierungen anzunehmen. Eine IHK-Expertin, selbst aus der Ukraine, die vor längerer Zeit, zunächst zum Studium, nach Deutschland kam, beobachtet drei Gruppen unter den Geflüchteten:

Die erste Gruppe, „die ja auf den Koffern sitzt, die sich von den Sprachkursen abmelden mit diversen Begründungen, [...] die die Kinder hier von der Schule abmelden und online Schulen in der Ukraine suchen mit Anwesenheitspflicht und da die Kinder zur Schule gehen. Davor haben diese Kinder auch nur die Mindestanzahl an Deutschstunden abgeleistet, ansonsten haben die mit den deutschen Schulen nichts zu tun gehabt.“ (Ü2 Vertreterin IHK)

Einen zweite, „extreme Variante“ sehe

„diesen Krieg als Chance. Sie arbeiten. Und ihre Kinder lernen Deutsch und sie wollen hierbleiben. Sie sehen Ihre Zukunft hier und die Kinder besuchen ganz normale deutsche Schulen, diese Integrationsklassen. Oder auch in der Grundschule sind sie komplett von Anfang an in dieser Klasse dabei und lernen auf die Art und Weise Deutsch, wie es hier gelernt wird.“ (Ü2 Vertreterin IHK)

Eine dritte Gruppe schließlich seien die Unentschlossenen:

„Die sind meistens hochqualifiziert, die nicht unbedingt hier sofort Fuß fassen wollen, weil sie erstmal die Situation einschätzen wollen. Die haben gute Jobs in der Ukraine gehabt, haben nicht schlecht verdient und wollen hier nicht normalen Hilfsjobs nachgehen. Wie Sie sagten, dieser Begriff, ‚ich bin jetzt ganz unten‘. Das wollen die nicht, sondern die haben so vorsichtshalber ihre Abschlüsse vielleicht auch auf den Weg der Anerkennung gebracht, und ansonsten warten die ab [...], die besuchen diese Sprachkurse und schauen nach Möglichkeiten.“ (Ü2 Vertreterin IHK)

Diese Differenzierung verträgt sich gut mit dem, was uns andere Befragte berichtet haben.

Die zur Gruppe der Unentschiedenen gehörenden Geflüchteten, so führt sie weiter aus, könnten (im deutschen Interesse) für eine Fachkräfterekrutierung gewonnen werden. Sie müssten jedoch abgeholt und ihnen Möglichkeiten gezeigt werden, wie sie sich weiterentwickeln können. Für diese Gruppe, das liegt auf der Hand, wäre es eher weniger zielführend, wie es in einer eingangs zitierten schriftlichen Stellungnahme einer Managerin formuliert war, „die alten Prozesse von 2015/16“ wieder zu aktivieren.

Eine andere Befragte, die ebenfalls selbst aus der Ukraine stammt, betont zunächst die negativen Seiten, falls nur wenige Ukrainerinnen und Ukrainer zurückkehren würden, kann dann aber auch dem Bleiben positive Seiten abgewinnen:

„Und das wird immer solche und solche geben. Was ich mir nur wünschen würde, dass die Menschen, die auch vielleicht hierbleiben, dass sie trotzdem vielleicht auch monetär das Land unterstützen oder wenn sie zurückgehen. Also Integration muss auf jeden Fall sein, weil davon, wenn ich auf der Couch liege, profitiert keiner, kein Land. Wenn ich aber integriert bin und dann hier mir Wissen angeeignet habe, dann sage, ich will aber trotzdem zurück, weil da vielleicht meine Eltern noch leben [...] oder mein Mann

und so weiter. [...] dass sie dieses Wissen, die Erfahrung mitnehmen, dass sie Erfahrung für Leben im europäischen Ausland, Sprachkenntnisse, Struktur-, Systemkenntnisse [mitnehmen], das wäre eine wahnsinnige Bereicherung auch für die Ukraine danach.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Eine Rolle für das Rückkehr- und Bleibeverhalten spielt auch, wie sicher die weiteren Aufenthaltstitel sind. Aktuell ist der vorübergehende Schutz nach Rechtsverordnung des BMI auf Grundlage eines Beschlusses der EU-Mitgliedstaaten vom 28. September 2023 bis 4. März 2025 verlängert. Viele der Geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer fürchteten, so eine Befragte, dass sie, wenn der Krieg vorbei ist,

„in die Busse eingepackt werden und auswandern müssen. Und die machen sich zum – also allergrößte Sorgen, ob der Papa, wenn er noch da ist, nachreisen darf. Und da sind so viele Parameter, die dazu beitragen, dass sie sich noch nicht entscheiden konnten, was sie machen.“ (Ü2 Vertreterin IHK)

Viele der Geflüchteten aus der Ukraine, zu einem großen Teil Frauen, Kinder und Ältere, haben sich jedenfalls nicht deshalb nach Deutschland aufgemacht, weil sie auf Arbeitssuche sind. Auch nicht, weil sie einen Platz in der Welt gesucht haben, an dem Bürgergeld bezogen werden kann. Sie sind – auch wenn die Flucht selbst mitunter einfach war – vor einem Krieg geflüchtet, der für die Ukraine anfangs rasch verloren zu gehen drohte, sich dann jedoch als Abnutzungskrieg stabilisierte und dessen Ende derzeit nicht absehbar ist.

Der weitere Kriegsverlauf, der bekanntlich nicht allein vom Verhalten der Ukraine abhängt, sondern vor allem vom Verhalten Putins und davon, ob auch weiterhin in einem erheblichen Umfang Waffenlieferungen erfolgen werden, beeinflusst die Bleibeorientierungen von Ukrainerinnen und Ukrainern selbstverständlich in erheblichem Maße.

Auch die Gewöhnung an den Aufenthalt im Niederlassungsland, inklusive etwa das mehr oder weniger erfolgreiche Erlernen der deutschen Sprache, spielt bei Migrantinnen und Migranten erfahrungsgemäß eine Rolle – meist beschleunigt insbesondere dann, wenn Kinder beteiligt sind oder neue Partnerbeziehungen entstehen (wegen der unterschiedlichen Lebenswelten, so eine Befragte, würden derzeit viele Ehen zerfallen). Der Faktor Zeit ist somit zentral, weshalb ohne Kenntnis des weiteren Kriegsverlaufs Prognosen wenig aussagekräftig sind.

Auch die Laufzeit von Arbeitsverträgen ist von Annahmen über den Kriegsverlauf geprägt, wie eine Befragte berichtet. Anfangs seien Arbeitsverträge immer nur auf sechs Monate befristet worden. Die Ukrainerinnen selbst hatten darum gebeten, weil sie gehofft hatten, bald wieder zurückkehren zu können. Inzwischen, so die Personalzuständige des Kulturun-

ternehmens, wollen etwa die erwähnten Ukrainerinnen aus der Schneiderei nicht mehr in die Ukraine zurück. Jetzt würden sie immer wieder nach einer Festanstellung fragen, was jedoch ohne Sprach- und Fachkenntnisse schwierig sei in diesem Unternehmen (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Allerdings sind noch weitere Aspekte zu bedenken: Es wurde konstatiert, dass die Geflüchteten der Jahre 2015 und danach die ersten waren, die sich mithilfe ihrer Smartphones während der Flucht und danach untereinander vernetzen, Kontakte ins Herkunftsland halten und auch mit deren Hilfe nach Arbeit suchen konnten. Integration, so etwa Lietz/Loska (2024) finde seither auch virtuell statt, sei gewissermaßen hybrid geworden (vgl. auch Andersson 2019).

Die Flüchtlinge aus der Ukraine sind nun die ersten Geflüchteten, die nach Covid-19 und der daran anschließenden Welle digitalisierten Alltags- und Arbeitsverhaltens gekommen sind. Das physische Verlassen der Ukraine muss deshalb nicht einem vollständigen Verlassen der Ukraine entsprechen. Beziehungen können virtuell weiter gepflegt werden; manchen Tätigkeiten kann online weiter nachgegangen werden; selbst ein Schulbesuch oder ein Studium ist heute technisch *remote* möglich. Alles das wird in einem gewissen Umfang auch praktiziert.

Die von der IHK-Vertreterin beschriebene erste Gruppe, deren Kinder online die Schule in der Ukraine besuchen, wäre ohne die neuen Möglichkeiten der Digitalisierung so gar nicht möglich. Allerdings ist die Verbindung zwischen dem Wunsch, rasch wieder zurückzukehren („auf den Koffern sitzen“) und der Online-Beteiligung am Schulunterricht oder auch *remote* am Geschäftsleben in der Ukraine mitzuwirken, inzwischen wahrscheinlich auch nicht mehr ganz so eng geknüpft. Aktivitäten in der Ukraine und ein weiterer Aufenthalt in Deutschland können bis zu einem gewissen Maß verbunden werden.

Soweit möglich werden manche nicht Deutschland der Ukraine vorziehen oder umgekehrt, sondern sich sozial beiden zugehörig fühlen oder sich sozial auch jenseits beider Länder verorten. Aydin (2013) beispielsweise beobachtet mit Blick auf hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten aus der Türkei, dass bei diesen wie auch bei anderen mobilen Gruppen Migration einen „zirkulären Charakter“ aufweise, wobei „Abwanderung und Integration sich nicht gegenseitig ausschließen“ und so etwas wie eine „transnationale Lebensführung“ entstehe (Aydin 2013, S. 113 ff.).

Man sollte das Phänomen der Transnationalität mit Blick auf Ukrainerinnen und Ukrainer nicht unterschätzen, doch auch nicht überschätzen. Eine Befragte, die aufgrund ihrer Tätigkeit einen gewissen Überblick hat, erläutert:

„Wir kennen nicht so viele solche Fälle, wenn die Leute in zwei Ländern wohnen, aber die reisen schon sowieso alle hin und zurück, wenn da die Familie oder die Männer da sind, [...] auch im Einsatz. Es ist tatsächlich jetzt möglich geworden, dass die Männer, wenn die auch in der Ukraine im Einsatz [...], dass sie auch einen Urlaubsantrag stellen [...] und die Familie hier besuchen können, dürfen. [...] es gibt ganz viel Verkehr und die reisen immer her, hin und zurück, sowieso.“ (Ü5 Vertreterin Netzwerk)

Aber einschränkend fügt sie hinzu, dass

„Leute, die von Sozialleistungen abhängig sind, dürfen nicht mehr als 21 Tage im Jahr weg sein. Weil diese Integrationsmaßnahmen, das ist auch Arbeit, ja, und das kostet alles Geld. Und natürlich können sie da Integrationskurse und das auch nicht verpassen. Die müssen immer anwesend sein, ja.“ (Ü5 Vertreterin Netzwerk)

Denkt man an die ausgeprägten technischen Möglichkeiten, die die Digitalisierung heute offeriert, mit der Beobachtung transnationaler Räume zusammen, die bereits vor länger Zeit stattfand (etwa Pries 2008, vgl. auch Waldinger 2013 und Aydin 2013), so ist zu konstatieren, dass sich Integration nicht nur immer weniger als unumkehrbar darstellt. Der Begriff der Integration verliert zumindest partiell auch seine nationale Konnotation.

Eingedenk der beschriebenen Möglichkeiten und der im Niederlasungsland migrationsbedingt drohenden Transaktionskosten, etwa einer Reduktion von anerkanntem Humankapital sowie von Sozialkapital, muss gleichwohl damit gerechnet werden, dass in Deutschland zu bleiben, auch zukünftig für viele allenfalls eine Option darstellt, die in Abhängigkeit von der weiteren Entwicklung in der Ukraine sowie dem individuellen und gruppenbezogenen Prozess der Akkulturation in Deutschland ganz unterschiedlich verlaufen kann.

Lichtet man den Vorhang von Arbeitsverboten und Abschiebeangst, der bei anderen Geflüchteten deren Wahrnehmung als Subjekte erschwert, so zeigt sich, dass auch Geflüchtete selbst unter widrigsten Bedingungen eigensinnige Subjekte sind. Dies wird im Falle der geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer aufgrund der besonderen Konstellation jedoch besonders deutlich.

Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Arbeits- und Fachkräftemangels müssen sich deutsche Unternehmen und die deutsche Gesellschaft darum bemühen, Geflüchtete zu gewinnen, statt sich von politischen Strömungen treiben zu lassen, die in ideologischer Perspektive meinen, auf Migration verzichten und Deportationspläne schmieden zu können.

5. Betriebliche Sozialintegration

Da sich die Erfahrungen mancher Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner auf den Prozess der Rekrutierung von Ukrainerinnen und Ukrainern beschränken, da deren Beschäftigung häufig nicht zustande kam, war naturgemäß über Prozesse der betrieblichen Sozialintegration unter Beteiligung von Geflüchteten aus der Ukraine nicht besonders viel in Erfahrung zu bringen.

Einer der Interviewpartner berichtet, dass in seinem Betrieb Menschen beschäftigt sind, die aus verschiedenen Ländern stammen; explizit als Herkunftsländer genannt werden u. a. Polen, Rumänien, Syrien, Pakistan und Eritrea. Es sei „eine bunte Truppe“, die untereinander nicht kommunizieren könnte, wenn sie sich nicht darum bemühen würden, dies auf Deutsch zu tun. Deshalb würden alle Deutsch lernen, was vom Betrieb auch unterstützt werde. Das sei bei Beschäftigten aus der Türkei oft anders; viele sprächen auch nach Jahren noch sehr schlecht Deutsch, da sie in ihrer „türkischen Blase“ lebten.

Größere Communities gemeinsamer Herkunft oder (empfundener) ethnischer Zusammengehörigkeit stehen in dieser Argumentation dem Deutschlernen und der (auch betrieblichen) Sozialintegration eher entgegen. Übertragen auf die Geflüchteten aus der Ukraine könnte somit die Größe der Community und ein möglicherweise ausgeprägter Zusammenhalt infolge der gemeinsamen Betroffenheit durch den Krieg es erschweren, sich in Sozialbeziehungen in Deutschland einzulassen.

Die Zugehörigkeit zu einer aktiven Herkunfts-Community mag die Chancen erhöhen, sich der Auseinandersetzung mit einer fremden Umwelt entziehen zu können. Dabei ist anzumerken, dass mitunter auch geschildert wird, dass die ukrainische Community im Vergleich zu Geflüchteten anderer Herkunft, etwa aus Syrien, besonders ausgeprägt sei. Dies wird auch mit dem hohen Niveau der Qualifikation erklärt (Ü4 Vertreterin Welcome Center).

Soweit beispielsweise Restaurants bestehen, die von anderen Migrantinnen oder Migranten geführt werden, bieten diese mitunter Arbeitsmöglichkeiten auch bei geringen sprachlichen und qualifikatorischen Voraussetzungen. Allerdings ist nicht in allen Fällen dieser Art ein Verbleib im Feld anfänglicher Tätigkeit die Folge, mitunter stellen sie auch einen ersten Schritt in Richtung auf eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt dar, wie Yalçın/Hubenthal/Dieterich (2024) zeigen, bei denen es jedoch nicht um Geflüchtete aus der Ukraine geht.

Von manchen unserer Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner werden die Effekte von Communities hingegen eher positiv beschrieben. Etwa wird darauf hingewiesen, dass sich in diesen häufig Unterstützungs-

strukturen bilden, die etwa für das Verständnis von Verwaltungsvorgängen und den Umgang mit Behörden hilfreich sind.

Eine Gesprächspartnerin äußert auch Zweifel daran, dass das mitunter gezeichnete Bild einer einheitlichen ukrainischen Community zutreffend sei. Es sei vielmehr „wie bei den anderen Communities auch“.

„Weil, da ist ja so ein Bild, das uns vermittelt wird von der Ukraine: Alle Menschen stehen zusammen, alle wollen das, was da passiert. Das ist nicht so. Gibt auch Stimmen, die sagen, ne, das, was da läuft, was unser Oberhaupt macht, finden wir nicht gut. Es gibt verschiedene Ethnien und Religionen in der Ukraine, die zum Teil gar nicht gut miteinander können. Das kriegt man im öffentlichen Bild überhaupt nicht mit. Das hab' ich über paar Workshops so erfahren. Als dann in der Schlussrunde dann eine ukrainische Frau gesagt hat, es ist das erste Mal, dass sie vier Stunden mit einer Person dieses Glaubens in einem Raum verbracht hat und ganz erstaunt ist, dass das gut gegangen ist. [...] Und von daher hab' ich jetzt nicht den Eindruck, dass da eine stärkere Community oder [...] ein Zusammenhalt innerhalb der Community besteht.“ (Ü3 Beraterin von Migrant/-innen)

Von Missmut und Konflikten unter den Geflüchteten aus der Ukraine berichtet auch eine andere Befragte. Sie erzählt, dass von den Frauen, die sie beschäftigt „die Hälfte [...] gar kein Ukrainisch“ spreche. Es handle sich um eine „russische Bevölkerung mit ukrainischer Staatsangehörigkeit.“ Wobei sich gleichwohl alle als Ukrainer verstünden. Konflikte untereinander gebe es dennoch.

Etwa werde manchen vorgeworfen, eigentlich an der polnischen Grenze zu wohnen und vom Krieg gar nicht betroffen zu sein und nur nach Deutschland zu kommen, um die „Familienkasse aufzubessern“. Durch das Ausnützen von Bürgergeld, so befürchteten manche Ukrainerinnen und Ukrainer, werde die Community in Verruf gebracht. Auch gebe es in einer nahegelegenen Unterkunft, in der viele Geflüchtete aus der Ukraine untergebracht seien, sehr viele Streitereien an den Abenden, Prügeleien und so weiter (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Probleme dieser Art gebe es jedoch bei den (wenigen) im Betrieb beschäftigten Geflüchteten aus der Ukraine nicht. Diese seien „umgänglich“ und „für alles dankbar“. Auch würden sie gern auf Dauer und Vollzeit arbeiten. Dies sei allerdings schwierig, wie bereits erwähnt wurde, da dazu umfangreiche Sprachkenntnisse erforderlich seien (zum Teil auch zusätzlich in Englisch) und kein Aufbau zusätzlicher Stellen möglich sei.

Es wird von positiven Erfahrungen mit betrieblicher Sozialintegration berichtet. Eine der eingestellten Frauen habe erzählt, so die Befragte (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen), dass sie jetzt durch die Arbeit das Gefühl habe, dass ihr Leben jetzt „eine Ordnung“ hat, da sie aufstehen müsse, um zur Arbeit zu gehen. Sie brauche das, so sage die Geflüchtete, es sei für sie eine Art zurück zur Normalität, um nicht die ganze Zeit an den Krieg zu denken und auf die Nachrichten zu warten. Im eige-

nen Zimmer sitzend habe man weder Kontakt zu Leuten, noch würde man die deutsche Sprache lernen.

Nicht zuletzt der basale Wunsch nach Sozialintegration selbst ist es hier, der das Interesse an Arbeit mitbegründet.

Zwar spricht diese Interviewte (B2) selbst Russisch, wodurch die Kommunikation mit den Ukrainerinnen und Ukrainern erleichtert wird, doch bei der Arbeit wird ansonsten in diesem Betrieb, wie auch in manchen anderen, hilfsweise mittels einer Übersetzungs-App kommuniziert. Das funktioniert recht gut.

Darüber hinaus sei die Hilfsbereitschaft unter den Beschäftigten groß. Als internationales Unternehmen habe man „sehr oft Darsteller aus der ganzen Welt“, die Beschäftigung von Leuten aus anderen Ländern sei somit nicht fremd. Alle seien sehr hilfsbereit, es gebe überhaupt keine Probleme im Umgang miteinander (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen). Nicht zuletzt mag dies auch an der befragten Personalverantwortliche selbst liegen, die offenbar in vielfältiger Weise Geflüchtete aus der Ukraine unterstützt (genannt werden die Stichworte Wohnungssuche, Möbelbeschaffung, Ämter, Arztbesuche).

Positiv über betriebliche Integration wird auch aus der internationalen Hotelkette berichtet, wobei dort derzeit lediglich eine geflüchtete Frau aus der Ukraine beschäftigt ist. Eine andere Geflüchtete, Lehrerin in der Ukraine, war als Spülerin beschäftigt, ist inzwischen jedoch wieder in die Ukraine zurückgekehrt. Deren Tochter hatte zudem als Aushilfe gearbeitet. Eine weitere Ukrainerin kam schon vor dem Krieg in den Betrieb. Folgende Aussage bezieht sich vor diesem Hintergrund primär auf die diverse Zusammensetzung der Belegschaft generell:

„Dadurch, dass wir ja ein internationales Unternehmen sind und alle Trainings, wir haben so große Trainingsplattformen, und auch einen Onboarding-Prozess [...] also die Trainings sind alle auf Englisch, manche auf Deutsch, aber in allen möglichen Sprachen, wirklich. Da wird schon jeder abgeholt. Das sehe ich schon auch irgendwie als Diversity Management, dass jeder zu dem kommt, was er haben möchte, in der Sprache, die ihm am leichtesten fällt. Wir haben aber keine speziellen Konzepte, dass wir einen, weiß ich nicht, Syrer anders onboarden als einen Deutschen oder so. Das haben wir nicht, nein. (B4 Personalverantwortliche Hotel 1)

Aus dem Unternehmen des Non-Food-Einzelhandels wird Ähnliches wie aus dem Hotel berichtet. Da es dem Interviewer auch darum gehe, von eventuellen Schwierigkeiten zu erfahren, damit man aus Problemen lernen könne, werden Schwierigkeiten nahezu bedauernd verneint:

„All die Beispiele, die ich kenne, irgendwie so Interaktion untereinander, Kolleginnen und Kollegen, ob es da irgendwas gibt, was man besser machen könnte, damit sie das verwenden können für Ihr Projekt? Mir fällt

spontan nichts ein, muss ich ehrlich sagen, da ist Hilfsbereitschaft ganz groß“. (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Als Ursache ausbleibender Probleme wird wiederum ganz ähnlich damit argumentiert, dass das Unternehmen schon immer „sehr international“ ist.

„Und also bei uns sind Abteilungen oft richtig international. Wir sind ja meistens Menschen mit Migrationshintergrund, je nachdem, was für [eine] Abteilung das ist. Aber das ist gang und gäbe. Wir haben ja Schilder hier mit Namen, und da liest man [...] ich sag mal keine typisch deutschen Namen. Also sehr international, ja.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Darüber hinaus wird die Unterstützung durch die Vorgesetzten und eine gewisse kulturelle Nähe von Deutschland und der Ukraine hervorgehoben:

„Ukrainer, Deutsche, sicherlich gibt es Unterschiede, aber ich glaube, die sind nicht so groß wie zwischen vielleicht anderen Kulturen in Sachen von Unter-, Überordnung und der Frauenrolle in der Gesellschaft. Also diese Problematiken haben uns auch keine Führungskräfte oder so gemeldet.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Auch gebe es in einem solchen internationalen Konzern Unternehmensangehörige aus anderen Ländern, was die Einarbeitung erleichtere.

„Wir haben jetzt tatsächlich einen, der war ja schon Mitarbeiter. [...] Der war bei [Einzelhandel 1] in Kiew tätig. Dann hat er sich beworben, auch hier auf einer ganz anderen Position und sehr, also hohe Position, höher als in der Ukraine. Und der hat nur Englisch gesprochen, der spricht immer noch nur Englisch. Er hat diese Position auch bekommen, aufgrund seiner Kenntnisse und so weiter. Also ich will Ihnen dadurch sagen, jeder kann sich entwickeln, genauso wie einer ohne Immigrationshintergrund. Da wird nicht unterschieden.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1).

Bei aller Vorsicht angesichts der etwas uneinheitlichen Befunde auf einer zudem noch sehr vorläufigen empirischen Basis: Offenbar ist es aus den skizzierten Gründen nicht so einfach, Geflüchtete aus der Ukraine für Tätigkeiten mit meist eher geringen Qualifikationsanforderungen zu gewinnen.

Die spezielle Konstellation scheint sowohl materiell als auch hinsichtlich des Status als „Schutzbefohlene“ vor dem Hintergrund eines Krieges, dessen weiterer Verlauf noch immer unsicher ist, nicht sehr förderlich zu sein. Doch hinreichende Gründe, die dafürsprechen würden, dass betriebliche Sozialintegration unter Beteiligung von Geflüchteten aus der Ukraine schlechter funktionieren würde als bei anderen Beschäftigtengruppen, lassen sich nicht finden. Negativ gemeinte Aussagen beziehen sich überwiegend nicht auf die betriebliche Sozialintegration, sondern auf die

Erwerbsbereitschaft – wobei auch hinsichtlich letzterer unterschiedliche Erfahrungen berichtet und unterschiedliche Motive angenommen werden.

6. Szenarien

Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass der weitere Verlauf des Krieges in der Ukraine einen wesentlichen Einfluss auf die Prozesse der Integration und der Partizipation der Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland haben wird. Aussagekräftige Prognosen über die Integration von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern sind deshalb kaum möglich, Szenarien hingegen durchaus.

Dabei bleibt der weitere Verlauf des Krieges auch bei Szenarien der Integration in die und in der Arbeitswelt, auf die wir unten noch eingehen werden, von hoher Relevanz. Dies wird sofort deutlich, wenn an drei mögliche Varianten des Kriegsverlaufs gedacht wird:

1. Es gelingt der Ukraine, den russischen Angriff zurückzuschlagen und die besetzten Gebiete zu befreien. Vor dem Hintergrund abnehmender Erfolge der russischen Armee und wachsenden internationalen Drucks (beispielsweise auch aus China) erklären sich die Kriegsparteien zu Verhandlungen bereit, die schließlich zu Frieden führen. Ein solcher Verlauf, würde jedenfalls dann, wenn er in absehbarer Zeit abgeschlossen wäre, das Rückkehrinteresse in die Ukraine befördern und einem langfristigen Bleibeinteresse in Deutschland entgegenwirken. Doch ein schnelles Ende des Krieges auf diese Weise ist momentan nicht absehbar.
2. Derzeit wahrscheinlicher dürfte es sein, dass der stattfindende „Abnutzungskrieg“ andauert, bei dem beide Seiten unter großen personellen Verlusten zu leiden und enorme Mengen an Material einzusetzen haben. Solange dies der Fall ist, wird sowohl die Rückkehr in manche Teile der Ukraine weitgehend ausgeschlossen sein als auch das Bleibeinteresse in Deutschland allmählich zunehmen.
3. Zunehmende Fluchtbewegungen von Ukrainerinnen und Ukrainern nach Deutschland und Europa wären schließlich dann zu erwarten, wenn Russland militärisch die Oberhand gewinnen würde und die Ukraine oder größere Teile dieser besetzen könnte. Dieser mögliche Kriegsverlauf wird zwar ungern diskutiert, er ist jedoch ebenfalls nicht ausgeschlossen, wenn man etwa an die gefährdete US-amerikanische Unterstützung der Ukraine im Falle eines Wahlsieges von Donald Trump denkt. Dann würde die Zahl der Flüchtenden und das Bleibeinteresse in Deutschland erheblich zunehmen, auch, da eine Zusammenführung getrennter Familien weniger in der Ukraine, sondern in Deutschland oder anderen europäischen Ländern stattfinden würde.

Derzeit beschert der Kriegsverlauf den geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern jedenfalls eine komplexe Unsicherheitssituation. Zum einen

wissen sie nicht, ob und wann sie wieder zurückkönnen und zum anderen ist häufig nicht endgültig geklärt, ob sie im Falle des Kriegsendes wieder zurückmüssen oder auch wollen.

„Und dazu diese Unsicherheit. Hat auch bestimmten Einfluss auf die Zukunftspläne. Weil, ich glaube, noch vor – im ersten Jahr waren alle, nicht nur die Geflüchteten aus der Ukraine, sondern die ganze Welt, sicher, okay, der Krieg wird nicht lange dauern, ja. Jetzt ist klar, das dauert schon fast zwei Jahre und [...] es [wird] noch länger, noch mehrere Jahre dauern [...]. das hat auf jeden Fall Einfluss auf die Bleibeabsichten von Geflüchteten. Die nicht nur an ihre Zukunft denken, sondern an die Zukunft der Kinder, mit welchen sie hierhergekommen sind [...] Wenn ich zurückkomme, was erwartet dann mich, mein Kind und so weiter?“ (Ü5 Vertreterin Netzwerk)

In einem Policy Brief des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR) werden drei basale Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern skizziert:

1. die positiv bewertete Möglichkeit einer qualifikationsadäquaten Integration (SVR-Szenario „Skills Match“),
2. die Möglichkeit einer Unterschichtung der Erwerbstätigen in Deutschland durch die Geflüchteten (SVR-Szenario „Dequalifizierung“) und
3. die Möglichkeit, dass eine Integration in Arbeit in der Folge etwa von mangelnder Kinderbetreuung überhaupt infrage steht (SVR-Szenario „Verschärfung“) (Schork/Loschert/Kolb 2022).

Es ist inzwischen, wie es zu erwarten war, offensichtlich, dass alle drei SVR-Szenarien eine Rolle spielen und in individuellen Fällen auch aufeinanderfolgen können.

Trotz Arbeitserlaubnis sind sicherlich nahezu alle Geflüchteten anfangs ohne Erwerbstätigkeit und viele kümmern sich zunächst um den Spracherwerb. Manche werden in diesem Stadium aus verschiedenen Gründen streckenbleiben, andere irgendwann eine einfache Tätigkeit mit Qualifikationsverlusten aufnehmen. Eine qualifikationsadäquate Tätigkeit kann in aller Regel erst bei fortgeschrittenem Spracherwerb erreicht werden, wobei bis dahin auf eine Erwerbstätigkeit verzichtet, aber auch (möglicherweise nur vorübergehend) eine einfache Tätigkeit angenommen werden kann.

Derzeit spielt gerade das dritte der genannten SVR-Szenarien eine große Rolle, allerdings ist unklar, in welchem Maße eine Nicht-Beteiligung an Erwerbstätigkeit fortbestehen oder sich als temporär erweisen wird.

Es ist auch bei Geflüchteten aus anderen Ländern bekannt, dass es längere Zeit dauert, bis der größte Teil der Erwerbsfähigen in Arbeitsverhältnissen angekommen ist. Allerdings zeichnen sich die Geflüchteten aus der Ukraine, wie beschrieben, durch ein besonders hohes Qualifika-

tionsniveau aus, das sich auf den zeitlichen Prozess der Aufnahme einer Tätigkeit in widersprüchlicher Weise auswirken dürfte.

An die drei SVR- Szenarien können wir mit unseren eigenen Szenarien anschließen, wollen dabei jedoch weiter differenzieren.

Welche Szenarien erachten wir für relevant?

Zunächst schließen wir an das genannte Skills-Match-Szenario des SVR an. Es stellt aus einer (deutschen) Perspektive der Fachkräftegewinnung gewissermaßen das anzustrebende, wenn auch nicht einfach zu erreichende Ideal dar. Dabei ist jedoch unseres Erachtens zwischen einem unmittelbaren (Szenario 1) und einem durch Sprachkurse zeitlich verzögerten Matching (Szenario 2) zu differenzieren, da sich beide zunächst doch ganz unterschiedlich manifestieren. In einer dritten Variante kann ein mittelfristiges Skills-Matching mit temporärer Einfacharbeit verbunden sein (Szenario 3).

Da die Übernahme einer einfachen Tätigkeit einerseits als Einstieg („Ankunftsarbeit“, vgl. Yalçın/Hubenthal/Dieterich 2024) oder Schritt zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung fungieren, andererseits jedoch auch zu dauerhafter Unterschichtung führen kann (bei bisherigen Prozessen der Integration war Unterschichtung eher die Regel), wollen wir auch letztere (Szenario 4) explizit aufnehmen.

Ein weiterer Weg schließlich, den ein Teil der Geflüchteten einschlagen dürfte, besteht im Versuch des horizontalen Transfers von Schlüsselqualifikationen in ein anderes Tätigkeitsfeld oder dem Versuch des statusähnlichen Neuanfangs in einer anderen Form (Szenario 5).

Um einerseits den Eigensinn der Geflüchteten berücksichtigen zu können, der dazu führen kann, unter Umständen temporär, auf Erwerbstätigkeit bewusst zu verzichten, andererseits jedoch auch Zwänge in ihrem Zusammenwirken hinreichend zu würdigen, die von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abhalten können, werden wir die beiden Szenarien Verzicht (Szenario 6) und Exklusion (Szenario 7) hinzufügen.

Szenario 1: Unmittelbares Skills-Match-Szenario

Es gibt Tätigkeiten, für die keine oder allenfalls geringe Deutschkenntnisse erforderlich sind. Erstens genügen etwa im IT-Bereich mitunter Kenntnisse der englischen Sprache, zweitens bestehen auch im Bereich einfacher Arbeiten, in unseren Gesprächen war dies etwa im Einzelhandel oder in Hotellerie und Gastronomie der Fall, Tätigkeitsmöglichkeiten, in denen keine oder lediglich minimale Deutschkenntnisse verlangt werden.

„Also, ich hab’ jetzt im Kopf alle durchgegangen, die ich kenne. Eine ITlerin hat jetzt vor einem Monat geschrieben, sie hat [einen] super Job in In-

golstadt gefunden, auch für viel mehr Geld als erwartet. Hat aber auch zwei Kinder, ist alleinerziehende Mutter. Hat [...] [das] Anerkennungsverfahren gemacht, aber sie hat gesagt, ich will nur in der IT arbeiten. Okay, das liegt natürlich auch am Beruf, die haben es leichter, ist klar. Aber ihr Englisch ist schlecht für eine Programmiererin in C++. Und sie hat trotzdem einen super Job bekommen. Sie hat nie aufgegeben.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Die Möglichkeit, auf Basis englischer Sprachkenntnisse der bisherigen, hohen Qualifikation entsprechend zu arbeiten, besteht zweifelsfrei nur für einen kleinen Teil der Geflüchteten aus der Ukraine. Das Angebot an einfachen Tätigkeiten, für die keine relevanten sprachlichen Anforderungen bestehen, ist hingegen im Grundsatz für Ukrainerinnen und Ukrainer aller Qualifikationsgrade zugänglich. In den meisten Fällen wäre dann jedoch – insbesondere angesichts des insgesamt sehr hohen Qualifikationsniveaus der geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer – eine Beschäftigung unterhalb der mitgebrachten Qualifikation erforderlich.

Zumindest im Prinzip ist angesichts der in vielen Branchen gesuchten Arbeitskräfte ein „Job-Turbo“ durchaus denkbar, der viele Geflüchtete rasch in eine Tätigkeit bringt. Allerdings wird in einem solchen Fall dann auf eine Beschäftigung auf dem Niveau der mitgebrachten Qualifikation oft (zumindest zunächst) verzichtet, d. h. es geht nicht mehr um ein Skills-Match-Szenario, sondern um temporäre oder dauerhafte Unterschichtung (vgl. Szenarien 4 und 5).

Gleichwohl gibt es gelegentlich auch gelingendes Skills-Matching außerhalb der Bereiche von IT oder gänzlich ungelernter Tätigkeiten. Aus einem Hotel wird von einer entsprechenden Beschäftigung einer Ukrainerin berichtet, die seit Juni 2022 beschäftigt ist. Sie

„ist mit ihrem Sohn nach Deutschland gekommen. Ihr Mann ist jetzt auch gekommen und der war bis kürzlich noch in der Ukraine. Und genau die Dame war auch schon in der Ukraine in der Buchhaltung tätig und ja, macht bei uns im Moment schon eher repetitive Aufgaben. Also Rechnungen und so diese Dinge, aber die macht sie extrem gut und extrem zuverlässig. Und ja, sie macht [...] morgens fünf Stunden einen Sprachkurs, oder vier Stunden. Ich glaub von acht bis zwölf. Flitzt dann zu uns ins Hotel, isst was Kleines zu Mittag und arbeitet dann von 13 bis 18 Uhr in der Buchhaltung. Also Hut ab. Montag bis Freitag das gleiche Programm. Sie macht das. Ihr Deutsch verbessert sich super. Sie spricht kein Englisch [...] Also ich glaube, das ist schon ein Paradebeispiel dafür, wie es laufen kann.“ (B4 Personalverantwortliche Hotel 1)

Wichtig hierfür sei es gewesen, dass der Einsatz in der Buchhaltung (Back Office) zeitlich flexibel angepasst werden konnte. Außerdem würden vier Stunden Sprachkurs mit fünf Stunden Arbeit noch ganz gut harmonieren. Bei einer Vollzeittätigkeit plus Sprachkurs wäre man arbeitgeberseitig skeptischer gewesen.

Szenario 2: Verzögertes Skills-Match-Szenario (nach Lernphase)

Da viele der Geflüchteten aus der Ukraine hochqualifiziert sind und insbesondere Frauen in der Ukraine nicht selten mit Sprache und Kultur verbundene Tätigkeiten ausübten (Kosyakova et al. 2021), ist für eine vergleichbare Tätigkeit in Deutschland oft erstens eine gute Kenntnis der deutschen Sprache erforderlich und zweitens eine Anerkennung von Bildungs- bzw. Ausbildungszertifikaten nötig. Drittens werden gerade manche kulturspezifischen, etwa juristischen Qualifikationen durch den Länderwechsel in starkem Maße entwertet, weshalb eine Tätigkeit auf demselben Niveau gewöhnlich nicht sofort und nur mit großem Aufwand zu erreichen ist.

Ein Einstieg in hochqualifizierte Tätigkeiten benötigt somit in den allermeisten Fällen einige Zeit und verspricht gleichwohl nicht immer von Erfolg gekrönt zu sein. Solange die Absicht und die Hoffnung auf baldige Rückkehr in die Ukraine bestehen, dürfte vielen dieser Weg als zu lang erscheinen.

Als Alternative kommt dann eine Tätigkeit in Betracht, in der keine oder nur geringe sprachliche Anforderungen gestellt werden oder der Verzicht auf Erwerbstätigkeit. Verlängert sich dann der Aufenthalt in Deutschland doch, oder er wird dauerhaft, dann kann eine temporäre Tätigkeit unterhalb des Qualifikationsniveaus ebenso langwierig nachwirken wie ein temporär gedachter Verzicht auf Erwerbstätigkeit.

Das Skills-Match-Szenario nach einer vorausgehenden Phase des Deutschlernens entspricht in etwa auch einer seitens des zuständigen Bundesministers zunächst für sinnvoll erachteten Strategie zum Erhalt von Humankapital und zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Da diese Strategie jedoch wenig kurzfristige Erfolge der Integration in Erwerbstätigkeit vorweisen kann und mittelfristige Erfolge nicht garantiert werden können, ist sie in der öffentlichen Debatte unter Druck geraten. Insbesondere selbstverständlich vor der Gefahr, hier Ansatzpunkte für rechtspopulistische und rechtsextreme Angriffe zu bieten.

Im Zuge des startenden „Job-Turbos“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit soll früher und schneller vermittelt werden („grundsätzlich ab Sprachniveau B1 oder A2“) und seitens der Behörden klarer die Erwartung einer Beteiligung am Erwerbsleben artikuliert werden.

Es sollen branchenspezifische „Matching-Aktionen“ ausgebaut und auf die Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes hingewiesen werden. Außerdem möchte die Bundesregierung große Unternehmen, Zeitarbeit und Branchenverbände für eine Selbstverpflichtung gewinnen,

Geflüchtete aus der Ukraine auch ohne gute Deutschkenntnisse zu beschäftigen und berufsbegleitend weiter zu qualifizieren (BMA S o. J.).

Welche Auswirkungen dieser politisch „andere Wind“ allerdings auf die Bleibeorientierung habe, wenn jetzt vermehrt Druck in Richtung einfacher Tätigkeiten gemacht werde, so eine Befragte, bleibe noch abzuwarten (Ü4 Vertreterin Welcome Center).

Szenario 3: Temporäre Einfacharbeit, Ankunftsarbeit

Auch Tätigkeiten unterhalb des mitgebrachten Qualifikationsniveaus mit geringen und sogar gänzlich fehlenden sprachlichen Anforderungen (Kommunikation mit Vorgesetzten erfolgt öfter mithilfe von Übersetzungs-Apps) werden mitunter jedoch durchaus angenommen. Akademikerinnen (und gelegentlich Akademiker) finden sich dann in Anlernertätigkeiten, da sie sich nicht aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen wollen und auch Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen an die Qualifikation für – zumindest vorübergehend – akzeptabel halten.

Ob es eher zum Ziel einer qualifikationsadäquaten Fachtätigkeit führt, zunächst Deutsch zu lernen sowie bei Bedarf Qualifikationen anzupassen oder nachzuholen, oder ob es erfolgsversprechender ist, rasch mit einer Arbeit zu beginnen, um dann einen Karriereweg zu finden, ist im Feld umstritten.

Einerseits ist es zweifelsfrei so, dass eine intendiert vorübergehende Einfacharbeit unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus zu einem dauerhaften Verbleib führen kann, da sie sowohl die Darstellbarkeit der eigenen Vita beeinflusst, aber auch zunehmend zu Kompetenzdefiziten und habituellen Veränderungen führen kann, die eine Rückkehr in eine ursprünglich ausgeübte Tätigkeit erschweren.

Andererseits führt auch der Versuch, zunächst auf Sprachlernen und ggf. Qualifizierung zu setzen, keineswegs immer zu besserem Erfolg. Insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund dürfte gelten, dass „Qualifizierung per se“ kein Garant für nachhaltige Arbeitsmarktteilhabe ist (Menke/Ullmann 2024).

Manche Arbeitgeber wissen von Beispielen zu berichten, in denen bei Geflüchteten nach 2015 der Aufstieg vom Angelernten zur Führungskraft gelungen sei; doch Aufstiege zur Lehrkraft, zur Juristin oder Medizinerin sind auf diese Weise nicht möglich. Selbst dann, wenn in solchen Fällen die Ausübung einer Einfachtätigkeit nur temporär erfolgt, sind damit für die Betroffenen Verluste an nutzbarem Humankapital oder zumindest hohe Transaktionskosten verbunden.

Da Einfach Tätigkeiten bei hochqualifizierten Geflüchteten mit sprach- oder kulturnahen Tätigkeiten meist keinen Karriereestieg hin zum ursprünglichen Beruf darstellen können, scheint mitunter die Angst vor dauerhaftem Statusverlust ausgeprägt zu sein. Das ist individuell und gesellschaftlich dann misslich, wenn dadurch letztlich nicht vor Statusverlust geschützt wird, sondern Langzeitarbeitslosigkeit entsteht.

Um eine gering qualifizierte Tätigkeit mit einer realistischen Chance anzunehmen, dass diese im positiven Sinne temporär bleibt, sodass eine spätere Rückkehr in die ursprüngliche Tätigkeit ermöglicht wird, spricht einiges dafür, nicht zugleich auch das Tätigkeitsfeld zu wechseln. Eine Befragte erläutert:

„Und daher natürlich, wollen sie auch nicht in handwerkliche Berufe wechseln, auch wenn sie sehr arbeitswillig sind. Sie sind zwar bereit, hierarchisch niedriger einzusteigen. Nämlich zum Beispiel, ich hatte eine [...] Pharmavertreterin, die wirklich für weltweite Konzerne in Charkiw unterwegs war. Sie wäre bereit, hier auch als Sachbearbeiterin anzufangen, aber bitte in der Pharmaindustrie. Sie geht jetzt nicht in irgendeinen ganz fremden Beruf, weil sie sagt, ich bin weit über 40, ich habe so viel Wissen, ich will das auch irgendwie weiterleben, das, was ich aus mir gemacht habe.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Dieses Verhalten ist sowohl biografisch als auch aus einer Humankapital-Perspektive rational, schränkt zugleich jedoch auch das Niveau und/oder das Feld ein, auf dem nach einer Tätigkeit gesucht wird. Es ist insofern mit dem Risiko verbunden, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt generell misslingt. Unter den von uns Befragten, wie unter den geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern selbst, scheinen unterschiedliche Auffassungen darüber zu herrschen, wie die Risiken von Dequalifizierung und Unterschichtung einerseits und eines generellen Misslingens beim Bemühen um eine statusadäquate Beschäftigung gegeneinander abzuwägen sind.

Szenario 4: Andauernde Dequalifizierung und Unterschichtung

Klassische Arbeitsmigration in einfache Tätigkeiten führt im Niederlassungsland oft zu „ethnischer“ Unterschichtung, d. h. eine Integration in das Segment angelernter Tätigkeiten, das wieder zu verlassen, nur wenigen Migrantinnen und Migranten der ersten Generation gelingt. Auch deren Nachkommen gelingt dies oft nicht.

Von „ethnischer“ Unterschichtung im Sinne einer anhaltenden Zugehörigkeit von Menschen einer bestimmten Herkunft zu schlechter gestellten Arbeitsmarktsegmenten ist mit großer Wahrscheinlichkeit erstens dann auszugehen, wenn das mitgebrachte Qualifikationsniveau der Mig-

rantinnen und Migranten geringer ist als dasjenige der bereits im Land sich befindenden Menschen.

Da der Wechsel des gesellschaftlichen und kulturellen Kontexts zudem Transaktionskosten erfordert (Siegert/Buscher/Ohliger 2013), wird Unterschichtung zweitens allerdings darüber hinaus auch unabhängig von den mitgebrachten Qualifikationen begünstigt, soweit Migrationsverluste nicht durch besondere Förderung kompensiert werden.

Über migrationsinduzierte Transaktionskosten hinaus können drittens auch Ablehnung, Ressentiments und Rassismus Unterschichtung befördern.

Selbst hochqualifizierte Geflüchtete sind deshalb nicht grundsätzlich vor Unterschichtung geschützt, wenngleich es bei Hochqualifizierten durchaus möglich ist, dass zwar gemessen an den mitgebrachten Qualifikationen infolge von Transaktionskosten und ggf. Benachteiligung Dequalifizierung erfolgt, gleichwohl sich jedoch infolge des hohen Qualifikationsniveaus keine systematische und durchgängige Unterschichtung von Ukraine-Geflüchteten gegenüber anderen Beschäftigten etabliert, wie dies oft etwa bei klassischer Arbeitsmigration und Flucht der Fall ist.

Szenario 5: Horizontaler Transfer und Versuch des statusähnlichen Neuanfangs

Wenn der Weg in eine qualifikationsadäquate Tätigkeit zu langwierig oder gänzlich versperrt erscheint, dann ist ein Wechsel der beruflichen Tätigkeit oder des Tätigkeitsfeldes ein möglicher Schritt, mit dem versucht werden kann, ein Einkommen zu erzielen und eine gewisse Stattsicherung zu betreiben.

Eine Befragte aus einer IHK berichtet:

„Was ich noch hinzufügen wollte zu meinen Berichten, ist die rege Anfrage im Bereich Existenzgründung. Von Männern als auch von Frauen aus dem Kreise der Geflüchteten. Die wollen sich selbstständig machen. In diversen Bereichen. Es fängt schon damit an, dass die Leute, die ein bisschen besser oder schneller hier angekommen sind, so Beratungsgesellschaften – oder Beratungsorganisationen – machen wollen für die Neuankömmlinge. Frauen natürlich im Schönheitsbereich, Nägel und sonstige Sachen. Mode. Modeberater, Schneiderinnen. Ja, es ist spannend.“ (Ü2 Vertreterin IHK)

Nicht immer besteht mit einem Schritt in die Selbstständigkeit die Absicht, eine gänzlich andere Tätigkeit anzunehmen, mitunter geht es darum, trotz fehlender beruflicher Anerkennung weiter die bisherige oder eine verwandte Tätigkeit auszuüben.

„In der Ukraine ist es normal oder der Norm entsprechend, dass viele Schüler Nachhilfe bekommen, und zwar nicht, weil die dabei sind, irgendwie das Jahr zu wiederholen oder nicht durchkommen, sondern um noch besser zu werden. Und da habe ich tatsächlich von einigen Englischlehrerinnen die Anfrage, wie können die sich selbstständig machen, weil sie so Englisch-Nachhilfe, Englischschulen machen wollen.“ (Ü2 Vertreterin IHK).

Auch in einem weiteren Gespräch wird das Interesse an selbstständiger Tätigkeit hervorgehoben:

„Jeder, eigentlich der zu mir gekommen ist, jede Frau, hatte nebenbei Kosmetikstudio gehabt, das war Wahnsinn. Kaum hatte sie einen medizinischen Beruf, hat die Anwendungen gemacht. [...] Kleingewerbe in der Ukraine ist ein sehr lukratives Business, weil die zahlen da im Monat, lass es 15, 20 Euro sein an Steuern. Das ist gar nichts. Und dann hab' ich ihnen auch vorgerechnet, was hier das kosten könnte, dass man sich also selber versichern sollte und Steuern und so weiter. Das – Da waren sie richtig überrascht, daran denkt erstmal keiner. Jeder bringt die eigene Reality mit und geht immer davon aus, dass es hier so auch funktioniert. [...] Diese Informationen, die wären auch, finde ich, sehr gut [für die Geflüchteten].“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Hierbei handelt es sich zum Teil auch darum, sich selbst näherungsweise ein Szenario des Skills-Match zu organisieren.

Selbstständigkeit als Schritt, um trotz mangelnder Anerkennung beruflicher Qualifikationen aus dem Herkunftsland mitgebrachte Kompetenzen (Schlüsselqualifikationen, kulturelle Hintergründe und Kompetenzen und dergleichen) zu sichern, war für Migrantinnen und Migranten schon immer eine Option. Man denke nur an die zahlreichen Restaurants mit italienischen, chinesischen oder beispielsweise indischen Gerichten.

Es darf angenommen werden, dass auch eine Minderheit der Geflüchteten aus der Ukraine diesen Weg gehen wird. Die Quote der Selbstständigkeit an den Erwerbstätigen liegt bei Migrantinnen und Migranten in etwa gleichauf mit der von Deutschen ohne Migrationshintergrund (Leicht/Hartmann/Phillip 2021, S. 13, Abb. 1). Allerdings gelten migrantische Gründungen oft als wenig ertragreich und unterliegen einem „Prekaritätsverdacht“ (Leicht/Hartmann/Phillip 2021, S. 40).

Dabei liegen die durchschnittlichen Nettoeinkommen von Selbstständigen mit Fluchthintergrund

„im Vergleich zu [denen der] abhängig beschäftigten Geflüchteten deutlich höher, wenngleich die Einkommen im Einzelnen natürlich stark vom Mittelwert abweichen können. Interessanterweise verdienen Selbstständige mit Fluchterfahrung durchschnittlich mehr als diejenigen, die im Kontext einer Arbeitssuche oder im Familiennachzug angekommen sind – aber dennoch weniger als die Selbstständigen deutscher Herkunft, deren Einkommen jedoch stärker streut. Hinzuzufügen ist, dass die von Geflüchteten geführten Unternehmen sehr viel häufiger als andere Gruppen noch weitere als nur den eigenen Arbeitsplatz stellen. Zusammengefasst

weist dies darauf hin, dass Geflüchtete in der beruflichen Selbstständigkeit durchaus erfolgreich wirtschaften können. Voraussetzung ist allerdings, dass sie dafür erst mal viele Hürden überwinden.“ (Leicht/Hartmann/Phillip 2021, S. 40).

Szenario 6: Verzicht auf Erwerbstätigkeit

Aus der Sicht von Unternehmen, die sich um die Besetzung leerer Stellen bemühen und die teils den Eindruck vermitteln, fieberhaft auf der Suche nach Arbeitskräften zu sein, ist ein Verzicht der Geflüchteten auf Erwerbstätigkeit keine akzeptable Verhaltensweise. Auch mit Blick auf die Sozialausgaben sowie aus arbeitsmoralischer Sicht bzw. der Perspektive (eventuell ebenfalls unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus) Arbeitender (bisweilen auch mit eigener Migrationsgeschichte) scheint ein Verzicht auf Erwerbsarbeit jedoch zumindest dann nicht zu überzeugen, wenn es keine schwerwiegenden Gründe dafür gibt.

Solche Gründe können etwa Kinder ohne Betreuungsmöglichkeit sein, somit Umstände, in denen es nicht um freiwilligen Verzicht, sondern um erzwungene Exklusion geht. Bei Kriegsflüchtlingen muss auch immer damit gerechnet werden, dass psychische Belastungen (auch physische Beeinträchtigungen können ein Problem sein) und Überforderung einer Stellensuche und einer Arbeitsaufnahme entgegenstehen.

„Es gibt wirklich depressive Menschen, die es nicht schaffen, die hab' ich auch kennengelernt. Oder die, wo der Mann viel gemacht hat, vielleicht weniger emanzipierte Frauen, auch sehr oft aus sozialen Berufen, die haben es schwer. Die warten immer noch auf die Hilfe von irgendjemandem, wenn es keinen Mann gibt, weil er im Krieg ist.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Von persönlichen Schwierigkeiten abgesehen sei es jedoch möglich, einen Zugang zur Arbeitswelt zu finden, auch durch die Unterstützung durch die Community:

„Und wir haben auch hier eine super Infrastruktur mit ukrainischem Verein, dann noch verschiedene Aktivitäten starten. Augsburg ist sehr partnerschaftlich zur ukrainischen Diaspora auch eingestellt. Es liegt ausschließlich an der Person, wer will, der findet Möglichkeiten und Wege. [...] Wenn sie Power haben, schaffen sie das.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Darüber hinaus kann dieser Weg, über dessen Häufigkeit wir hier keine Aussage treffen können, dessen bewusste Wahl allerdings öfter von Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern unterstellt wird, jedoch auch für Geflüchtete selbst zur Sackgasse werden, wenn auf eine Rückkehr in die Ukraine letztlich doch verzichtet wird oder verzichtet werden muss.

Weil mit der Dauer des Krieges und der Gewöhnung an das Leben in Deutschland manche Rückkehrpläne erwartungsgemäß aufgegeben werden dürften (oder schon aufgegeben sind), trägt dieses Szenario auch das Risiko des längerfristigen Ausschlusses von Erwerbstätigkeit oder anhaltender Prekarität in sich.

Migrantinnen und Migranten, die bereits seit zwei Jahren hier sind und bis dahin in Deutschland nicht gearbeitet haben und nur auf behördlichen Druck reagieren, stelle sie nicht mehr ein, so eine interviewte Arbeitgeberin (selbst mit Migrationsgeschichte), da davon auszugehen sei, dass kein tatsächliches Interesse zu arbeiten bestehe („faule Säcke will ich nicht im Team“, B6 Vertreterin Hotel 2).

Bemerkenswert, aber offenbar keineswegs unüblich ist es, dass es der befragten Arbeitgeberin mit Migrationsgeschichte und Studium im Herkunftsland gerade vor dem Hintergrund der eigenen Anstrengungen nach ihrem Ankommen in Deutschland („ich habe dann Toiletten putzen müssen“, B6 Vertreterin Hotel 2) legitim erscheint, nach der Ankunft die Übernahme von anstrengender Einfacharbeit zu erwarten (vgl. zu Arbeitgebern mit Migrationshintergrund Yalçın/Hubenthal/Dieterich 2024).

Ist Langzeitarbeitslosigkeit einmal entstanden, dann ist aus dieser bekanntlich nicht mehr so einfach herauszukommen. So kann aus einem freiwilligen Verzicht auf Erwerbstätigkeit ein erzwungener Ausschluss werden – wobei sich Arbeitgeber angesichts des Fach- und Arbeitskräftemangels eine solch strikte Haltung allerdings oft nicht mehr leisten können.

Von dieser Art des Verzichtens und Abwartens ist der temporäre Verzicht auf Erwerbstätigkeit zu unterscheiden, der dem Erlernen der deutschen Sprache und ggf. einer Nachqualifizierung dient, der mit dem Ziel verbunden ist, einen zwar verzögerten, doch dafür qualifikationsadäquaten Einstieg ins Erwerbsleben zu finden, somit dem Szenario 2, dem verzögerten Skills-Match-Szenario entspricht. Allerdings ist auch der bewusst temporäre Verzicht auf Erwerbstätigkeit, so er sich länger hinzieht, nicht ganz ohne das Risiko eines Scheiterns in Prekarität.

Szenario 7: Exklusion

Deutlich vom Szenario des freiwilligen Verzichts auf Erwerbstätigkeit zu unterscheiden ist die nicht freiwillig gewählte Exklusion, etwa wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (oder auch Pflegeanforderungen). Dabei kann auch durch die Umstände bedingte Exklusion mittel- und langfristig letztlich einer Integration ins Erwerbsleben entgegenstehen und das

Risiko anhaltend prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen in sich tragen.

Doch in diesem Fall sind andere Maßnahmen hilfreich, als dies bei einem freiwilligen Verzicht auf Erwerbstätigkeit der Fall ist. In erster Linie ist der Exklusion durch die Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten beizukommen.

Es ist zudem bekannt, dass es in der deutschen Gesellschaft auch Ausschluss in der Folge von Ressentiments und Rassismus gibt. Es gibt Arbeitgeber, die aus eigenem Antrieb oder weil sie (mitunter bedauernd) damit rechnen, dass es zu Konflikten mit anderen Beschäftigten führen könnte, auf die Beschäftigung von Geflüchteten verzichten. Es ist anzunehmen, dass es solche Fälle auch hinsichtlich von Geflüchteten aus der Ukraine gibt.

In solchen Fällen helfen auch Kitaplätze nicht. Allerdings sind uns im Rahmen unserer explorativen Studie keine Fälle willentlichen Ausschlusses untergekommen. Kritische und negative Aussagen über Ukrainerinnen und Ukrainer bezogen sich meist auf deren mangelnde Bereitschaft, angebotene Jobs anzunehmen, auch dann, wenn mit letzteren nur geringe sprachliche Anforderungen verbunden waren.

Doch in manchen Fällen sind freiwilliger Verzicht auf Erwerbstätigkeit und Exklusion nicht leicht zu trennen. Eine Befragte, selbst ukrainischen Ursprungs und mit „ganz, ganz vielen Ukrainern befreundet“, erläutert:

„Es sind einfach Hemmungen da, weil, wie gesagt, sowohl Bewerbungsprozess als auch Sprache sind sehr anders. Also es herrschen sehr viele Unsicherheiten und ich finde leider auch die Beratung, die – sie wissen es nicht, an wen sie sich wenden können, auch wenn sie an das Jobcenter sich wenden [...] Es hängt oft einfach vom Berater ab, wie detailliert Informationen weitergeleitet werden, wie stark man unterstützt wird, was den Bewerbungsprozess angeht. Es liegt nicht an der Bereitschaft [der Geflüchteten] oder fehlenden Mitteln, das ist so mein Eindruck, sondern es fehlt einfach an Strukturen, die das sehr schnell in die richtige Richtung wenden.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Auch in ihrer Freizeit werde sie selbst immer wieder um Unterstützung gebeten. Sie legt dar, dass sie „sehr viele Menschen privat“ erreichen,

„die meine Nummer kennen, [die] sagen, schreib mir bitte die Bewerbung, ich weiß nicht, wie das geht. [...] Also dieses Anerkennungsverfahren, kannst du mir da helfen? Die sind auch bereit, Geld zu bezahlen dafür, damit sie praktikable Infos bekommen und nicht, ich sag mal so allgemein, ja, so Broschüren, mit denen sie wenig was anfangen können. Also so diese wirklich gezielte Beratung, das wäre perfekt, aber das ist auch sehr schwer zu gewährleisten. Das ist mir schon klar. [...] Das ist ja ehrlich gesagt auch eine Wissenschaft an sich. Ja, so richtig sich zu bewerben, nach Stichpunkten Stellen zu suchen. Was gehört in eine Bewerbungsmappe? Was trage ich im Vorstellungsgespräch vor? Was sage ich dort nicht? Also ich meine, für dauerhaft Arbeitslose werden solche Kurse

auch bezahlt vom Amt. Damit sie sich gut verkaufen können. Hier haben wir so eine Situation: Sie wollen, aber sie können es nicht. Diese Kompetenz fehlt.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Auch wenn diese Gesprächspartnerin eher großes Einfühlungsvermögen beweist, so wird doch deutlich, dass es unterhalb der Schwelle offen rassistischer Ausgrenzung und jenseits bewusster Verweigerung von Erwerbstätigkeit auch institutionelle Hürden beim Weg in die Arbeitswelt gibt, die zu überwinden vielen nicht leichtfällt. Jedenfalls dann, wenn nicht alle Ansprüche auf berufliche Identität aufgegeben werden sollen.

Die Grenze zwischen einem Verzicht auf Erwerbstätigkeit und Exklusion wird jedenfalls auch von den Erwartungen gezogen, die an die geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer gerichtet werden: Wird es für angemessen erachtet, dass sie jede Arbeit anzunehmen haben, dann geht es auch bei Nichterwerbstätigkeit infolge von Schwierigkeiten mit der Bewerbung oder der Anerkennung von Berufs- oder Studienabschlüssen nicht um Ausschlussmechanismen, sondern um freiwilligen Verzicht auf Arbeit. Schließlich sind einfache Hilfstätigkeiten meist zu bekommen.

Als unfreiwillige Erwerbslosigkeit sind solche Fälle jedoch dann zu deuten, wenn den Ukrainerinnen und Ukrainern das Recht zugestanden wird, zumindest näherungsweise in ihren erlernten Berufen zu arbeiten. Soweit es darum geht, Fachkräfte, beispielsweise Pflegekräfte, zu gewinnen, spricht auch eine gesellschaftliche Perspektive dafür, ihnen ein Recht auf den Erhalt beruflicher Identität zuzubilligen.

Obwohl, wie beschrieben, dringend auch Bewerberinnen und Bewerber für einfache Tätigkeiten mit geringen Anforderungen an die sprachliche Kompetenz gesucht werden, dürften fehlende Sprachkompetenzen trotz mitunter abgesenkter Anforderungen den zentralen Ausschlussgrund darstellen. So hat sich etwa im Kulturunternehmen ein Mann aus der Ukraine für ein Praktikum beworben, der sich überhaupt nicht habe verständigen können und dann schließlich selbst nicht mehr gekommen sei (B2 Personalzuständige Kulturunternehmen).

Ausschluss und Verzicht sind in diesem Fall kaum zu unterscheiden. Jedenfalls geht es hier weder um den bewussten Verzicht auf Erwerbstätigkeit noch um eine bewusste Exklusion, sondern um Inkongruenzen zwischen Anforderungen und Kompetenzen.

Alle Szenarien schließen sich nicht gegenseitig aus und werden zumindest bis zu einem gewissen Grad auch eine Rolle spielen. Der zentrale Faktor, der sich auf die relative Bedeutung der Szenarien auswirkt, ist die Entwicklung des Krieges in der Ukraine. Ohne diesen Krieg hätte eine Flucht dieses Ausmaßes gar nicht stattgefunden und der weitere Kriegsverlauf wird die Bleibeabsichten der Geflüchteten beeinflussen. Mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit werden sich der Verlauf und die Dauer

des Krieges aber auch auf die deutsche und europäische Politik des Umgangs mit den Geflüchteten aus der Ukraine auswirken.

Der sogenannte Job-Turbo, mit dem es gelingen soll, Geflüchtete rascher in Arbeit zu bringen, stellt bereits eine leichte Abkehr dar von einer, jedenfalls im Vergleich zu Geflüchteten aus anderen Ländern, bis dahin relativ bedingungslosen Solidarität. Würde die Zahl der Geflüchteten weiter zunehmen und die Kosten für das Bürgergeld steigen, während zugleich der Unmut darüber in Teilen der Bevölkerung wachsen dürfte, dann ist mit einer weiteren Einschnürung des Szenarios Verzicht auf Erwerbstätigkeit zu rechnen. Die Folge wäre ein Druck in Richtung unterwertige Beschäftigung und sinkende Chancen mittelfristiger Fachkräftegewinnung.

7. Thematische und methodische Schlüsse für die weitere Forschung

Die bei vielen Geflüchteten aus der Ukraine längere Zeit unklaren Bleibeabsichten und die Unsicherheit, ob sie mittel- und langfristig bleiben können, beeinflussen die Bemühungen um eine berufliche Integration in Deutschland negativ. Vor dem Hintergrund des im Schnitt hohen Qualifikationsniveaus kommt hinzu, dass eine kurzfristige Übernahme einfacher Tätigkeiten mitunter als langfristig nicht wieder korrigierbare Fehlentscheidung wirken könnte, weshalb zunächst – keineswegs im Widerspruch zur zunehmenden Orientierung Deutschlands auf Fachkräftegewinnung – auf Deutschlernen und die Anerkennung von Ausbildungszertifikaten gesetzt wird.

Einer Erwerbstätigkeit (vor allem) der Ukrainerinnen steht zudem die nicht immer ausreichende Kinderbetreuung entgegen sowie Erwerbszurückhaltung, die auf den Wunsch des Kümmerns um die eigenen Kinder zurückgeht. Möglicherweise spielt in manchen Fällen auch Bequemlichkeit eine Rolle, wie von manchen unserer Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern angenommen. Die Motivlage von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern können wir hier jedoch nicht definitiv klären, da wir nicht mit diesen selbst gesprochen haben.

Einen starken Einfluss auf die Bleibe- und damit auch die Erwerbsorientierung hat jedoch sicherlich der Kriegsverlauf in der Ukraine. Nach den geringen Erfolgen der ersten Angriffe der russischen Armee aufkommende Hoffnungen auf einen schnellen Sieg der Ukraine sind inzwischen verflogen. Auch sind inzwischen erhebliche Zerstörungen angerichtet. Das Interesse an einer Rückkehr in die Ukraine schwindet, doch noch immer sind Familien zerrissen und ein nach ukrainischem Recht legales Zusammenleben mit wehrpflichtigen Männern ist bisher meist nur in der Ukraine möglich (gelegentliche Besuche finden jedoch statt).

Ermöglicht wird das eher zurückhaltende Erwerbsverhalten trotz frühzeitiger Arbeitserlaubnis durch das Recht auf den (wenngleich nicht gänzlich sanktionsfreien) Bezug von Bürgergeld. Mit dieser Besserstellung gegenüber anderen Geflüchteten begründen manche Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner die nach ihrer Erfahrung schwach ausgeprägte Erwerbsorientierung bei Ukrainerinnen und Ukrainern.

Sicherlich könnten Einschränkungen beim Bezug von Sozialleistungen im einen oder anderen Fall eine Erwerbstätigkeit erzwingen und damit dem Arbeitskräfteangebot im Bereich einfacher Tätigkeiten zugutekommen. Die Vernichtung von Humankapital würde dadurch jedoch verstärkt.

Die Chance, Zeit für das Lernen der deutschen Sprache zu erhalten und sich um die Anerkennung von Ausbildungszertifikaten kümmern zu können, liegt im Falle des Gelingens durchaus nicht nur im Interesse der jeweiligen Geflüchteten selbst, sondern auch der deutschen Gesellschaft. Letzterer muss daran liegen, den bestehenden Fachkräftebedarf zu decken.

Wie hoch das Niveau erforderlicher Sprachkompetenz liegt, ist allerdings durchaus nicht unabhängig von anderen Einflüssen. Eine Befragte beobachtete, dass die sprachlichen Anforderungen dann weniger strikt sind, wenn der Personalbedarf groß ist. Sie besuchte ein Krankenhaus und machte dort einschlägige Beobachtungen zur Sprachkompetenz:

„Da haben Ärzte auch nicht mehr als B2 gesprochen, die schon in Facharztausbildung waren, also zumindest, das, was ich wahrgenommen habe. Krankenschwestern: fast gar kein Deutsch. Also da werden massiv die Augen zugedrückt [...]. Ich meine, für 80, 90 Prozent der Berufe ist B2 vollkommen ausreichend, um einzusteigen und dann natürlich lernt man die Sprache viel, viel schneller, als wenn jetzt jemand der B2 absolviert hat, jetzt C1 beantragt, das ist Quatsch.“ (B3 Personalreferentin Einzelhandel 1)

Die Deckung des Bedarfs an geringer Qualifizierten wäre durch großzügigere Verfahren im Umgang mit anderen Geflüchteten möglich. Eine Erhöhung des Drucks auf hochqualifizierte geflüchtete Ukrainerinnen und Ukrainer auszuüben, um diese in Einfacharbeit zu bringen, liegt unseres Erachtens somit nicht im wohlverstandenen Eigeninteresse der deutschen Gesellschaft.

Allerdings kann zu Recht argumentiert werden, dass eine längere Zeit ohne Erwerbstätigkeit einen späteren Einstieg erschwert, daraus eine selbstgewählte Falle werden kann. Die Arbeitserlaubnis für aus der Ukraine Geflüchtete sollte ja gerade auch vor längerer Exklusion und damit letztlich vor Unterschichtung schützen. Auch das Erlernen der deutschen Sprache kann zumindest ergänzend auch am Arbeitsplatz erfolgen – jedenfalls gilt dies für manche Tätigkeiten („Beim Putzen lernt man kaum Deutsch“ so konstatiert Barbara Dribbusch in der TAZ).

Es sollte jedoch weiterhin davor geschützt werden, dass unterqualifizierte Beschäftigung und Deutschkurse zu Alternativen werden. Abgesehen von verbesserten Bedingungen für mit Kitaplätzen unterversorgten alleinerziehenden Müttern oder aus anderen Gründen an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gehinderten Ukrainerinnen und Ukrainern, dürfte eine Verbindung von strukturiertem Sprachlernen und Arbeit Sinn machen.

Eine Kombination von Teilzeitarbeit und Sprachkursen und bei Bedarf auch einem Angebot von Aus- oder Nachqualifizierungen dürfte ein Weg sein, der zu bevorzugen ist. Teilzeitausbildungen auch im dualen System

sind ohnehin von Vorteil für erwachsene Geflüchtete ohne abgeschlossene Berufsausbildung, aber auch für Menschen jedweder Herkunft.

Eine gelingende Sozialintegration ist vor allem dann wahrscheinlich, wenn sowohl Sprachkenntnisse vermittelt als auch eine Integration in die Arbeitswelt ermöglicht wird. Betriebliche Sozialintegration kann auch in einfachen Tätigkeiten erfolgen. Systematische Dequalifizierung und Unterschichtung sollten jedoch im Interesse der Betroffenen und auch der Vermeidung „ethnisch“ und rassistisch konnotierter gesellschaftlicher Konflikte vermieden werden.

Niederschwellige Angebote der Verbindung von rascher Erwerbstätigkeit mit der Chance der Rückkehr in einen vorhandenen Beruf oder der Chance, eine Berufsausbildung zu erhalten, wären dabei nicht nur humaner, sondern auch erfolgversprechender als der Zwang zur Annahme jeder Arbeit.

Es sollte darüber nachgedacht werden, ob spezifische Modelle entwickelt werden können, die Spracherwerb und vorübergehende Beschäftigung in Tätigkeiten mit gegenüber der ursprünglichen Qualifikation geringeren Anforderungen so in ein nachvollziehbar strukturiertes Programm beruflicher Entwicklung eingebettet werden können, um das Ziel einer Rückkehr in die ursprüngliche (oder eine ähnliche) Fachtätigkeit zu ermöglichen. Dabei wäre an ein duales System der beruflichen Integration mit klar definierten Berufszielen zu denken.

Es war zu erwarten, dass in einer gering dimensionierten Erhebung nur sehr eingeschränkt Aussagen über die betriebliche Integration von Ukrainerinnen und Ukrainern gemacht werden können. Im Feld zeigte sich jedoch, dass die zurückhaltende Integration in Beschäftigung von nahezu allen Befragten als zentrales Problem wahrgenommen wird. Allerdings erschwerte das Fehlen von wahrnehmbaren Sondermaßnahmen den Zugang zu einer Reflektion betrieblicher Prozesse.

Gleichwohl konnte die Studie einerseits relevante und im Voraus zum Teil nicht unbedingt erwartete Befunde erbringen. Andererseits sind die Befunde zum Arbeitsmarktverhalten im Rahmen der Studie jedoch nicht quantifizierbar. Zudem sind die vermittelt über die geführten Interviews (darunter zwar mehrere Ukrainerinnen, jedoch keine Geflüchteten) erhobenen Aussagen zu den Erwerbsmotiven der Geflüchteten nicht quantifizierbar und bleiben streng genommen lediglich mehr oder weniger plausible Annahmen.

Soweit auf die Arbeitswelt und die betriebliche Partizipation und Integration bezogene Fragen in der mehrwelligen IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung nicht hinreichend abgedeckt sind oder die Befunde aus einmaligen Befragungen überholt sind, könnte eine standardisierte Befragung von Ukraine-Geflüchteten zu deren Erfahrungen mit Arbeitsweltbe-

zug durchaus sinnvoll sein. Allerdings wäre eine solche nicht nur aufwendig (mehrsprachig), sondern im Vorfeld wäre auch zu klären, ob ein Adresszugang ermöglicht werden kann.

Allerdings dürfte eine standardisierte Erhebung wiederum nur begrenzt hilfreich sein, wenn es um die Erhebung der derzeit mit hoher Wahrscheinlichkeit in vielerlei Hinsicht bei geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern noch instabilen und dissonanten Motive und Orientierungen geht.

Um die Motive der Ukrainerinnen und Ukrainer zu verstehen, die zu Erwerbszurückhaltung führen, und um etwas über die betriebliche Sozialintegration zu erfahren (dort, wo eine Beschäftigung erfolgt), dürfte der Weg über die Betriebe und Arbeitnehmervertretungen zumindest vorläufig weiterhin nicht sehr günstig zu sein. Größeren Erfolg könnte es versprechen, über die ukrainische Community nach Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern mit (und ohne) Beschäftigung zu suchen.

Allerdings wäre auch dies zum jetzigen Zeitpunkt noch eher schwierig, wenn die Interviewerinnen und Interviewer selbst des Ukrainischen nicht mächtig sind. Ansonsten würde sich die Zahl der infrage kommenden Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zum jetzigen Zeitpunkt noch deutlich reduzieren und zu erheblichen Selektionseffekten führen. Über Interviews mit Geflüchteten einen Organisationszugang herzustellen, der einen Kontakt mit aussagefähigen Personalverantwortlichen, Vorgesetzten, Betriebsräten und/oder Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, dürfte ebenfalls schwierig sein. Forschungsbedarf besteht jedoch gleichwohl.

Zu welchem Zeitpunkt eine Untersuchung von ukrainischen Geflüchteten im Kontext Arbeitswelt sinnvollerweise durchzuführen ist, hängt von der Fragestellung ab. Erhebungen wie diese, die zur Formulierung vorläufiger Befunde, daran anschließender Hypothesen und Szenarien sowie weiter zu verfolgender Fragen führen können, sind unseres Erachtens durchaus wichtig. Durch sie können in einer frühen, oft entscheidenden Phase erste Beobachtungen und Kommentierungen in die politischen Diskurse und Entscheidungsprozesse eingebracht werden.

Allerdings ist die empirische Basis unserer Studie sowohl zu gering als auch zu vorläufig, um evidenzbasiert weitreichende Erkenntnisse formulieren oder definitive Handlungsempfehlungen geben zu können. Eine gründliche Beschäftigung mit den Geflüchteten aus der Ukraine, in der über das Arbeitsleben hinaus auch deren Lebens-, Kriegs- und Fluchterfahrungen mit reflektiert werden sollten, dürfte im Interesse der Betroffenen wie der deutschen Gesellschaft sowie deren Arbeitswelt und von Partizipation und Mitbestimmung liegen, wäre jedoch eher aufwendig anzulegen.

Da zunehmende Vielfalt, sich ändernde Herkunftszusammensetzung sowie die voneinander abweichende Migrationsgeschichten erhebliche

Bedeutung für Fragen von gesellschaftlichem Zusammenhalt und von betrieblicher Sozialintegration, Kollegialität und Solidarität, haben, bleibt der Forschungsbedarf mit Blick auf die Geflüchteten aus der Ukraine wie andere Geflüchtete und auch Arbeitsmigrantinnen und -migranten weiterhin hoch. Allerdings sollte je nach Untersuchungsanlage und thematischem Fokus der angestrebte Zeitpunkt von Untersuchungen variiert werden.

Verglichen mit manchen anderen Ländern ist in Deutschland der Forschungsstand hinsichtlich Herkunftsverschiedenheit und Arbeitswelt noch immer eher gering.

Obwohl in den Jahren nach 2015 zweifellos eine Verbreiterung der Forschung stattfand, konzentriert sie sich doch oft auf einzelne, wenngleich mitunter wichtige Dimensionen oder Probleme betrieblicher Integration, wie (de facto, jedoch ohne das Wort zu verwenden) Assimilation durch Qualifizierung einerseits oder Kritik an Rassismus andererseits.

Dies sind wichtige Themen, die jedoch sinnvollerweise in ein (nicht normativ zu verstehendes) Konzept betrieblicher Sozialintegration eingebettet und empirisch unter Einbezug sowohl unterschiedlicher Arbeitsbedingungen, Branchen, Tätigkeiten und Arbeitsbeziehungen als auch unterschiedlicher Migrationsgeschichten untersucht werden sollten. Solche Untersuchungen könnten unseres Erachtens durchaus handlungsrelevante Befunde grundlegender Bedeutung erbringen, würden jedoch weder hinsichtlich des Untersuchungsfeldes noch thematisch oder methodisch eine Engführung vertragen.

Da die Bedeutung von Migration, Integration und Transnationalität im Kontext von Krieg, Hunger und Klimawandel in den nächsten Jahren weiter zunehmen dürfte, sollten Studien zu Integration und Diversität, Kollegialität und Rassismus zu Kernthemen der Industrial-relations-Forschung sowie gewerkschaftlicher Strategien werden.

Literatur

- Andersson, K. B. (2019): Digital Diaspora: An overview of the research areas of migration and new media through a narrative literature review. In: *Human Technology* 15, H. 2, S. 142–180.
- Aydin, Y. (2013): „Transnational“ statt „nicht integriert“. Abwanderung türkeistämmiger Hochqualifizierter aus Deutschland. Konstanz und München: UVK.
- Blömer, M. / Fischer, L. / Pannier, M. / Peichl, A. (2024): „Lohnt“ sich Arbeit noch? Lohnabstand und Arbeitsanreize im Jahr 2024. In: *ifo Schnelldienst* 77, H. 1, S. 35–38, www.ifo.de/DocDL/sd-2024-01-bloemer-et-al-lohnabstand.pdf (Abruf am 27.6.2024).
- Brücker, H. / Ette, A. / Grabka, M. M. / Kosyakova, Y. / Niehues, W. / Rother, N. / Spieß, C. K. / Zinn, S. / Bujard, M. / Cardozo, A. / Décieux, J. P. / Maddox, A. / Milewski, N. / Naderi, R. / Sauer, L. / Schmitz, S. / Schwanhäuser, S. / Siegert, M. / Tanis, K. / Steinhauer, H. W. (2023a): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung. IAB-Forschungsbericht 41. Nürnberg, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb41-ukr-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=16 (Abruf am 27.6.2024).
- Brücker, H. / Ette, A. / Grabka, M. M. / Kosyakova, Y. / Niehues, W. / Rother, N. / Spieß, C. K. / Zinn, S. / Bujard, M. / Décieux, J. P. / Maddox, A. / Schmitz, S. / Schwanhäuser, S. / Siegert, M. / Steinhauer, H. W. (2023b): Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben. DIW Wochenbericht Nr. 28/2023, Berlin, www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.877240.de/23-28.pdf (Abruf am 27.6.2024).
- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Keita, S. / Vallizadeh, E. (2022): Zuwanderungsmonitor Mai 2022, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2205.pdf (Abruf am 21.5.2024).
- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Keita, S. / Vallizadeh, E. (2023c): Zuwanderungsmonitor September 2023, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2309.pdf (Abruf am 21.5.2024).
- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Keita, S. / Vallizadeh, E. (2024a): Zuwanderungsmonitor Januar 2024, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2401.pdf (Abruf am 21.5.2024).

- Brücker, H. / Hauptmann, A. / Keita, S. / Vallizadeh, E. (2024b): Zuwanderungsmonitor Februar 2024, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_2402.pdf (Abruf am 21.5.2024).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales – BMAS (o. J.): Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsmarkt/turbo-arbeitsmarktintegration-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abruf am 21.5.2024).
- Destatis (2022): Ukraine – Gesellschaft, www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Ukraine/Gesellschaft/_inhalt.html (Abruf am 21.5.2024).
- Ette, A. / Spieß, C. K. / Bujard, M. / Décieux, J. / Gambaro, L. / Gutu, L. / Milewski, N. / Ruckdeschel, K. / Sauer, L. / Schmitz, S. (2023): Lebenssituation ukrainischer Geflüchteter. Höhere gesellschaftliche Teilhabe nach eineinhalb Jahren in Deutschland. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 2023, H. 6, S. 4–16.
- Haak, D. / Schmidt, U. (2022): Bürgergeld und Lohnabstand: Warum eine Erhöhung des Kindergeldes für untere Einkommensgruppen sowie eine Reform des Ehegattensplittings ratsam sind. Kiel: IfW, www.ifw-kiel.de/de/publikationen/buergergeld-und-lohnabstandsgebot-26080/ (Abruf am 21.5.2024).
- Hinken, G. (2018): Integration durch Mitbestimmung. Das Beispiel der deutschen Automobilindustrie. Berlin: LIT.
- Kohlenberger, J. / Buber-Ennser, I. / Pełdziwiatr, K. / Rengs, B. / Setz, I. / Brzozowski, J. / Riederer, B. / Tarsiuk, O. / Pronizius, E. (2023): High self-selection of Ukrainian refugees into Europe: Evidence from Kraków and Vienna. In: Plos One 18, H. 12, e0279783, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0279783> (Abruf am 21.5.2024).
- Kosyakova, Y. / Gundacker, L. / Salikutluk, Z. / Trübswetter, P. (2021): Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 8/2021. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf> (Abruf am 28.6.2024).
- Leicht, R. / Hartmann, C. / Philipp, R. (2021): Das Gründungspotenzial von Geflüchteten. Selbstständigkeit als Weg zur Arbeitsmarktintegration? FES diskurs 10/2021. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18504.pdf> (Abruf am 28.6.2024).
- Lietz, R. / Loska, M. (2024): Does Integration Still Take Place „at the Local Level“? Challenging a German Integration Paradigm. In: Conti, L. / Lenehan, F. (Hrsg.): Lifewide Learning in Postdigital Societies. Shedding Light on Emerging Culturalities. Bielefeld: Transcript.

- Menke, K. / Ullmann, J. (2024): Arbeitsmarktteilhabe durch Qualifizierung? De-, Dis- und Sonderqualifizierung geflüchteter Frauen im deutschen Berufsbildungssystem. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, <https://doi.org/10.1007/s11614-024-00559-1> (Abruf am 21.5.2024).
- Müller, A. / Schmidt, W. (2016): Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, Study 339. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/fpdf/HBS-006470/p_study_hbs_339.pdf (Abruf am 26.6.2024).
- Pries, L. (2008): Die Transnationalisierung der sozialen Welt: Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schmidt, W. (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 14, S. 334–356.
- Schmidt, W. (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Bielefeld: Transcript, www.boeckler.de/fpdf/HBS-007621/p_forschung_hbs_195.pdf (Abruf am 27.6.2024).
- Schork, F. / Loschert, F. / Kolb, H. (2022): „Zeitenwende“ bei der Arbeitsmarktintegration? Teilhabe und Prekarität von Ukrainerinnen und Ukrainern am deutschen Arbeitsmarkt. SVR-Policy Brief 2022-3. Berlin. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/08/PB_Zeitenwende_bei_der_Arbeitsmarktintegration.pdf (Abruf am 28.6.2024).
- Siegert, A. / Buscher, H. S. / Ohliger, R. (2013): Transaktionskosten und Fachkräftewerbung. Ein Erklärungsansatz auf Grundlage der Institutionenökonomik. IWH-Diskussionspapier 11/2013. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/85064/1/769081002.pdf> (Abruf am 28.6.2024).
- Thränhardt, D. (2023): Mit offenen Armen – die kooperative Aufnahme von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine in Europa. Eine Alternative zum Asylregime? FES diskurs 2/2023. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20088.pdf> (Abruf am 28.6.2024).
- Waldinger, R. (2013): Immigrant transnationalism. In: Current Sociology Review 61, H. 5–6, S. 756–777.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (2023): Interview mit Bettina Kohlrausch vom 19.10.2023 (mit Tabelle), www.wsi.de/de/interview-bettina-kohlrausch-buergergeld-lohnabstand-52773.htm (Abruf am 21.5.2024).

Yalçın, S. / Hubenthal, N. / Dieterich, J. (2024): Arbeitsfelder der Ankunft. Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege. Study 487. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/fpdf/HBS-008782/p_study_hbs_487.pdf (Abruf am 26.6.2024).

ISSN 2509-2359