



Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

Expertise

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Migrant*innen

Martina Sauer

Essen, Mai 2024

Executive Summary

Das ZfTI hat in der vorliegenden Expertise herausgearbeitet, wie in NRW die Erwerbsbeteiligung von Eingewanderten und speziell von Geflüchteten noch besser gelingen und damit die gesellschaftliche Integration gefördert und dem Fachkräftemangel begegnet werden kann. Hierzu wurden seit 2015 durchgeführte Studien recherchiert, auf die Bedingungen für erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durchgesehen und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Die Forschung der letzten Jahre konzentrierte sich stark auf die seit 2015 Geflüchteten; zur Lage der ukrainischen Geflüchteten liegen erste Erkenntnisse vor. Analysen speziell zur Situation in NRW fehlen aber weitgehend.

Die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Einwanderungsgeschichte hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt, bleibt aber verbesserungsbedürftig. Sie ist gekennzeichnet durch Befristungen, Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung sowie durch Leiharbeit und geringe Einkommen. Am defizitärsten ist die Integration in den Arbeitsmarkt bei Geflüchteten; neue Arbeitsmigrant*innen aus Drittstaaten, europäische Binnenwanderer und -wanderinnen und Zweitgenerationsangehörige weisen einen im Vergleich dazu höheren Integrationsgrad auf.

Auf individueller Ebene behindern vor allem fehlende oder nicht anerkannte berufliche Qualifikationen und mangelnde Deutschkenntnisse die Erwerbsbeteiligung Neuzugewanderter. Daher kommt, neben der sprachlichen und beruflichen Qualifizierung, der Anerkennung der mitgebrachten ausländischen Berufsabschlüsse und der Übertragbarkeit von formellen und informellen Qualifikationen große Bedeutung zu.

Strukturell beeinträchtigen rechtliche Zugangsregelungen sowie sich lange hinziehende Asylverfahren die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten. Ob sich die jüngsten gesetzlichen Anpassungen positiv auswirken, muss sich noch zeigen.

Ukrainische Geflüchtete müssen weniger bürokratische und rechtliche Hürden überwinden als

Geflüchtete aus anderen Staaten. Noch ist ihre Erwerbstätigenquote gering, da zunächst Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsanerkennungsverfahren durchlaufen werden müssen, sie steigt aber mit zunehmender Aufenthaltsdauer an. Aufgrund ihrer mitgebrachten Berufsbildung und -erfahrung wird ihnen eine gute Arbeitsmarktperspektive bescheinigt.

Frauen aller Gruppen von Personen mit Einwanderungsgeschichte sind zu geringeren Anteilen erwerbstätig als Frauen ohne Einwanderungsgeschichte, aber meist auch seltener als die entsprechenden Männer. Neben fehlenden Deutschkenntnissen und beruflichen Qualifikationen müssen sie noch zusätzliche Hürden aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten und/oder kulturspezifischer Muster der Arbeitsteilung überwinden, um im Erwerbsleben Fuß zu fassen. Gerade unter den Geflüchteten aus der Ukraine ist der Anteil von Müttern betreuungsbedürftiger Kinder hoch.

Arbeitsmarktorientierte Integrationsmaßnahmen erhöhen grundsätzlich die Erwerbschancen von Personen mit Einwanderungsgeschichte und Geflüchteten. Als erfolgversprechende Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Zugewanderte werden Eingliederungszuschüsse sowie ausbildungsbegleitende Hilfen und die Einstiegsqualifizierung gesehen. Neben dem Basisintegrationskurs wirken insbesondere berufsbegleitende Sprachkurse positiv. Die speziell für Geflüchtete entwickelten „Maßnahmen bei Trägern“ (MATs) waren nicht durchgängig optimal und mitunter zu voraussetzungsvoll für die Zielgruppe, sollten aber, ggf. in überarbeiteter Form, weiter eingesetzt werden. Hilfreich sind auch Mentor*innenprogramme. Der Fokus der Unterstützung von Ukrainer*innen sollte auf berufsbegleitenden Deutschkursen, beruflicher Weiterbildung und entbürokratisierten Ausbildungsanerkennungsverfahren liegen.

Auf struktureller Ebene ist die Schaffung kommunaler Netzwerke nötig, um die Zersplitterung nach Rechtskreisen und unklare Zuständigkeiten zu überwinden und Maßnahmen sinnvoll zu verketten. Ein grundsätzlich positives Beispiel für den Aufbau lokaler Bündnisse ist die Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“.

Zwar betreffen zahlreiche Handlungsfelder die bundespolitische Ebene, doch bestehen auch für das Land Möglichkeiten zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Zugewanderten insgesamt, durch Programme und Modellprojekte, den Ausbau von Kinderbetreuung oder die Vereinfachung von Verfahren. So sollten die Verfahren zur Anerkennung von Berufsabschlüssen beschleunigt werden. Zugleich würde eine frühzeitige, unkomplizierte Feststellung informeller Kompetenzen und die Teilanerkennung von Qualifikationen einschließlich Weiterqualifizierung oder ggf. Anpassungsqualifizierung zur adäquaten Beschäftigung und damit zur besseren Nutzung vorhandener Potenziale nicht zuletzt der Ukrainer*innen beitragen. Das Land hätte hier Gestaltungsmöglichkeiten bei den in seiner Zuständigkeit liegenden Berufen (etwa den Gesundheits- oder Erziehungsberufen und im Lehramt) sowie beim Abbau von Reglementierungen in zahlreichen Mangelberufen. Auch die akademische Aus- und Weiterbildung könnte durch die Landesregierung ausgebaut und besser koordiniert werden.

Das Land kann junge Geflüchtete intensiver über das duale Ausbildungssystem informieren und Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen ebenso wie die Förderung von Frauen verstärken. Der bessere Einbezug von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt erfordert bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Hiervon würden die zahlreichen ukrainischen Frauen in besonderem Umfang profitieren.

Grundsätzlich sollten Maßnahmen koordiniert und aufeinander abgestimmt eingesetzt werden, um Lücken und zeitliche Verzögerungen zu verhindern. Ein wichtiger Baustein hierzu ist die kommunale Vernetzung der verschiedenen Akteure einschließlich Arbeitgeber*innen.

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis 6

1. Einleitung und Problemstellung..... 7

2. Entwicklung der Zuwanderung 9

 2.1.Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland 9

 2.2. Entwicklung der Asylmigration nach Deutschland 11

 2.3. Zuwanderung nach NRW..... 12

3. Arbeitsmarktintegration..... 14

 3.1. Datenbasis der Studien zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten 14

 3.2.Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen 16

 3.3. Fachkräftemangel und Zuwanderung 20

 3.4. Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen 21

 3.5. Kerndaten zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten in NRW 21

4. Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen 24

5. Beurteilung von Fördermaßnahmen 27

6. Die spezielle Situation Geflüchteter 28

 6.1. Arbeitsmarktintegration..... 28

 6.1.1. Erwerbsbeteiligung..... 28

 6.1.2. Qualität der Erwerbsbeteiligung 29

 6.1.3. Aufenthaltsdauer – Entwicklung im Zeitverlauf..... 30

 6.2. Bedingungen der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter 31

 6.2.1. Rechtliche Situation..... 31

 6.2.2. Qualifikation..... 32

 6.2.3. Soziale Netzwerke 33

 6.2.4. Zusätzliche Hemmnisse für geflüchtete Frauen..... 33

 6.3. Perspektive der Arbeitgeber*innen 34

 6.4. Beurteilung spezieller Programme für Geflüchtete 36

7. Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Ukrainer*innen 40

8. Fazit und Handlungsempfehlungen 45

Literaturverzeichnis..... 50

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

Tabelle 1: Beschäftigungsmerkmale von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund..... 19

Abbildungen

Abbildung 1: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland von 1950 bis 2022 9

Abbildung 2: Entwicklung der jährlichen Asylantragszahlen 1953 bis 2022 11

Abbildung 3: Bevölkerung mit Migrationserfahrung (erste Generation)
in NRW 2021 nach Zuzugszeitraum..... 12

Abbildung 4: Wanderungen aus dem Ausland nach NRW 1995 bis 2022..... 12

Abbildung 5: Jährliche Zahl der Erstanträge auf Asyl in NRW 2010 bis 2023 13

Abbildung 6: Beschäftigten- und Arbeitslosenquote von Deutschen und Ausländer*innen..... 17

Abbildung 7: Anforderungsniveau nach Zuwanderungsgruppen 18

Abbildung 8: Hilfsarbeitslosenquote nach Staatsangehörigkeit in NRW..... 22

Abbildung 9: Anforderungsniveau der Tätigkeiten Erwerbstätiger nach
Staatsbürgerschaft in NRW 2018..... 23

Abbildung 10: Erwerbsbeteiligung Geflüchteter 2016 und 2020 28

Abbildung 11: Anforderungsniveau der Tätigkeiten der erwerbstätigen Geflüchteten
vor und nach Zuzug nach Deutschland..... 29

Abbildung 12: Erwerbstätigenquote Geflüchteter nach Aufenthaltsdauer und Geschlecht..... 30

Abbildung 13: Anforderungsniveau der Tätigkeiten erwerbstätiger Geflüchteter
nach Aufenthaltsdauer 30

Abbildung 14: Bleibeperspektive ukrainischer Geflüchteter 40

Abbildung 15: Bildungsniveau der ukrainischen Geflüchteten im Vergleich
zur Bevölkerung in der Ukraine und in Deutschland 41

Abbildung 16: Erwerbstätigenquote ukrainischer Geflüchteter nach
Aufenthaltsdauer in Monaten nach Zuzug 42

Abbildung 17: Anforderungsniveau der Berufstätigkeit ukrainischer
Geflüchteter vor und nach dem Zuzug..... 43

1. Einleitung und Problemstellung

Nordrhein-Westfalen (NRW) ist mehr noch als Deutschland insgesamt durch Einwanderung geprägt. Knapp ein Drittel der Bevölkerung (5,6 Mio.) in NRW hat einen Migrationshintergrund, davon ist wiederum etwa ein Drittel bereits vor 1990 zugewandert (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 20). Die Zuwanderung erfolgte in Konjunkturen aufgrund von Kriegen oder Krisen, etwa dem Balkankrieg oder der Wirtschaftskrise in Südeuropa, aber auch aufgrund erleichterter Einreisebestimmungen im Rahmen der EU-Freizügigkeit. Zuletzt stellte die große Zahl Geflüchteter aus dem Nahen und Mittleren Osten mit dem Höhepunkt 2015/2016 und die Flucht aus der Ukraine seit 2022 die Integrationspolitik des Landes vor große Herausforderungen. Neben der Unterbringung und Erstversorgung der Neuzugewanderten gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration, die als Schlüsselbereich der Teilhabe gilt, mitunter schwierig. Trotz zahlreicher Fördermaßnahmen und Programme und zeitweise positiver Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung zeigen sich sowohl bei länger in Deutschland lebenden Migrant*innen als auch bei den in den letzten Jahren Geflüchteten Defizite bei der Einbindung in den Arbeitsmarkt. Dadurch bleiben Potenziale ungenutzt, was angesichts des eklatanten Mangels an Fachkräften und Dienstleistenden paradox erscheint und dringender Abhilfe bedarf.

Mit der vorliegenden Expertise werden zentrale Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen allgemein und von Geflüchteten im Besonderen aufgegriffen und sowohl der Stand als auch die Bedingungen der Erwerbsbeteiligung anhand zentraler Forschungsarbeiten exploriert. Die aktuelle Forschung zur Arbeitsmarktintegration von

Migrant*innen konzentriert sich auf die Situation der in den letzten Jahren Zugewanderten; lange in Deutschland lebende oder hier geborene Personen mit Migrationshintergrund gerieten im Zuge der ausgeprägten Fluchtzuwanderung seit 2015 aus dem Fokus. Mit wenigen Ausnahmen fehlen zudem Analysen zur Situation speziell in NRW. Da sich jedoch die Struktur der Migrant*innen ebenso wie die Arbeitsmarktsituation in NRW nur graduell, jedoch nicht grundlegend von der Lage in Deutschland insgesamt unterscheiden, beinhalten die hier einbezogenen bundesweiten Untersuchungen potenziell auch Hinweise für die Integrationspolitik in NRW.

Die Expertise konzentriert sich auf Studien, die seit 2015 erarbeitet wurden, weil sich ab da die wirtschaftliche Lage, die Struktur der Zugewanderten, die arbeitsmarktrechtlichen Bedingungen und die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen deutlich gewandelt haben. Da die Fülle an Literatur zu diesem zentralen Thema der Integrationsforschung selbst in diesem Zeitraum unüberschaubar ist, wurde die Recherche aussagekräftiger Untersuchungen weitgehend auf zentrale Institutionen bzw. Akteure der Integrations- und Arbeitsmarktforschung begrenzt.¹ Auch so fanden sich zahlreiche Veröffentlichungen und eine große thematische Vielfalt. In die Analyse flossen insbesondere solche Publikationen ein, die Bedingungen der Arbeitsmarktintegration, Hemmnisse und Chancen sowie Fördermaßnahmen thematisieren.² Ziel ist nicht einen möglichst umfassenden Überblick über die Forschungslandschaft zu erarbeiten, sondern zentrale Erkenntnisse zu den Bedingungen erfolgreicher Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten zu präsentieren und daraus Empfehlungen abzuleiten.

Im Folgenden werden zunächst zentrale Daten zur Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland und nach NRW zusammengefasst, um die Struktur und Vielfalt der Menschen mit Einwanderungs-

1 Hierzu wurden die Homepages bzw. Veröffentlichungsverzeichnisse folgender Institutionen anhand von Schlagwörtern durchsucht: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Sachverständigenrat für Migration und Integration (SVR), Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Zentrum für Globale Migrationsstudien (CeMig), Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), Bertelsmann-Stiftung, Stiftung Mercator, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Otto-Benecke-Stiftung (OBS), IQ-Netzwerk Fachstelle Einwanderung – minor kontor, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Institut der deutschen Wirtschaft (IW), IZA – Institut of Labor Economics. Darüber hinaus wurden Google Scholar und das Portal ResearchGate nach Stichwörtern durchsucht. Fanden sich in der einbezogenen Literatur Hinweise auf weitere einschlägige Publikationen, wurden auch diese recherchiert und ggf. einbezogen.

2 Die Studien beziehen sich, je nach verwendeten Daten (siehe Kap. 3.1.), auf unterschiedliche Personengruppen – Personen mit Migrationshintergrund oder Einwanderungsgeschichte (nach Statistischem Bundesamt: im Ausland Geborene und deren in Deutschland geborene Kinder, letztere als Nachfolgegeneration bezeichnet), Ausländer*innen, selbst Zugewanderte bzw. im Ausland Geborene, Geflüchtete oder Staatsbürger*innen aus den zentralen Asylherkunftsländern – weswegen Daten zur Arbeitsmarktintegration nicht immer vergleichbar sind. Wo hier konkrete Daten berichtet werden, wird die Bezugsgruppe der jeweiligen Studie explizit genannt. Der Begriff „Migrant*in“ wird im Folgenden dann verwendet, wenn die Gruppe der Menschen mit Einwanderungsgeschichte insgesamt bzw. ohne exakte Definition gemeint ist.

geschichte und die Unterschiedlichkeit ihrer arbeitsmarktrelevanten Voraussetzungen zu verdeutlichen. Anschließend werden Daten zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländer*innen in Deutschland und NRW präsentiert. Dann folgen Erkenntnisse zu möglichen Einflussfaktoren, zunächst für Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländer*innen insgesamt und dann gesondert für Geflüchtete. Leider finden sich zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten oder Migrant*innen keine aktuellen Studien, die sich speziell der Situation in NRW widmen. Ein weiteres Kapitel widmet sich ersten Ergebnissen zur Situation der Geflüchteten aus der Ukraine, auch hier ohne Auswertungen zu NRW. Im Anschluss werden dann aus den Studien abgeleitete Empfehlungen formuliert. Die vorliegende Expertise wurde 2024 durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration NRW (MKJFGFI NRW) gefördert.

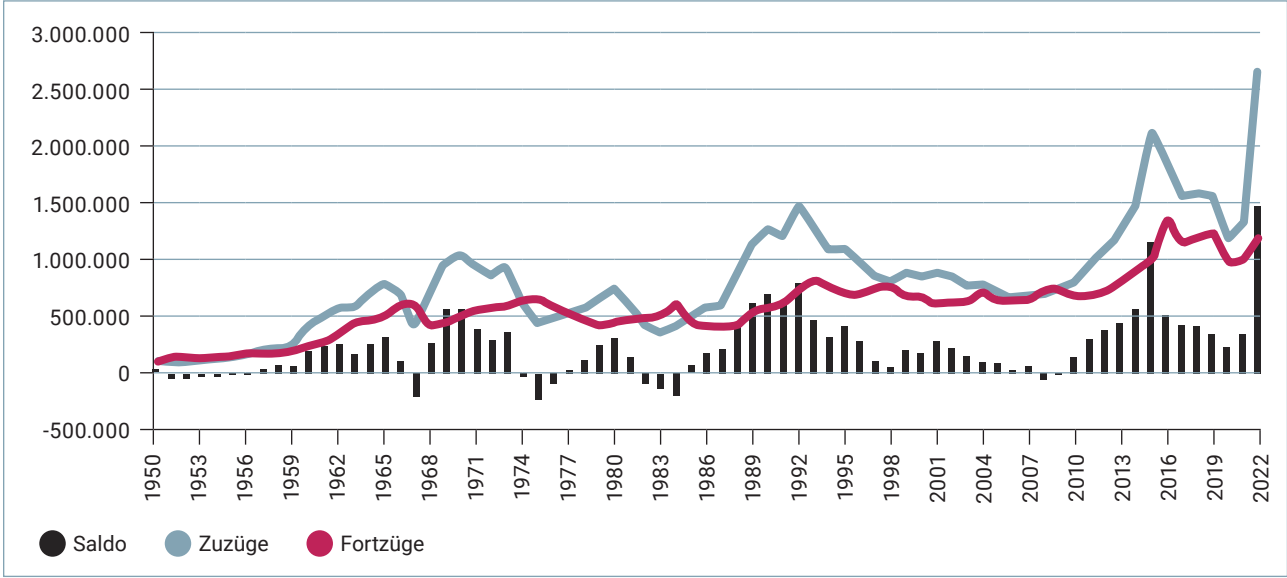
2. Entwicklung der Zuwanderung

2.1. Entwicklung der Zuwanderung nach Deutschland

Die Bundesrepublik und damit auch NRW erlebten verschiedene Zuwanderungskonjunktoren. Nachdem die Zuwanderung von etwa 14 Mio. deutschstämmigen Geflüchteten aus den „Ostgebieten“ des Deutschen Reichs („Aussiedler*innen“) Ende der 1940er Jahre zurückgegangen war, reichte in der jungen Bundesrepublik die Zuwanderung von Aussiedler*innen³ und DDR-Bürger*innen – von letzteren bis zum Mauerbau 1961 etwa 3 Mio. Menschen – nicht aus, um den Arbeitskräftebedarf vor allem in der Schwerindustrie und der Landwirtschaft der nun boomenden Wirtschaft zu decken (Berlinghoff 2018). Daher wurden zwischen 1955 und 1968 bilaterale Arbeitskräftenwerbeabkommen mit verschiedenen Staaten⁴ geschlossen, wobei die Rotation der Arbeitskräfte und damit befristete Aufenthalte vorgesehen waren. In diesem Rahmen wanderten bis 1973 rund 14 Mio. „Gastarbeiter“ in die damalige Bundesrepublik ein, im gleichen Zeitraum kehrten etwa 11 Mio. zurück.

Die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte stieg von etwa 73.000 im Jahr 1954 auf 1,2 Mio. 1965 (Hanewinkel/Oltmer 2017). Im Laufe der Zeit verstetigten immer mehr angeworbene Arbeitnehmer*innen auch auf Wunsch der Arbeitgeber*innen ihren Aufenthalt. Aufgrund der sich verschlechternden Wirtschaftslage wurde 1973 die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gestoppt. Anders als die aus den Ländern der EU stammenden und damit Freizügigkeit genießenden „Gastarbeiter“⁵ mussten sich die nichteuropäischen Arbeitsmigrant*innen – vor allem aus der Türkei – nun entscheiden, ob sie dauerhaft zurückkehren oder in Deutschland bleiben wollten. Eine große Zahl entschied sich für das Bleiben und holte in der Folgezeit bis in die 1980er Jahre zahlreiche Familienangehörige nach. So sank zwar die Zahl der ausländischen Erwerbstätigen in Deutschland von 2,6 Mio. 1973 auf 1,6 Mio. 1989, die ausländische Bevölkerung wuchs aber im selben Zeitraum von 3,97 Mio. auf 4,9 Mio. (Hanewinkel/Oltmer 2017). Dennoch blieben insgesamt die jährlichen Zuwanderungszahlen bis Mitte der 1980er Jahre eher gering. Arbeitsmigration aus Drittstaaten war nach 1973 nur noch in Ausnahmen für Hochqualifizierte oder Saisonarbeiter*innen möglich.

Abbildung 1: Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland von 1950 bis 2022



Quelle: Statistisches Bundesamt o. D., Wanderungsstatistik. Stand 30. Januar 2024.

3 Von 1950 bis 1975 passierten insgesamt rund 800.000, von 1976-1987 weitere etwa 616.000 Aussiedler*innen die westdeutschen Grenzdurchgangslager (Hanewinkel/Oltmer 2017).
4 1955 mit Italien, 1960 mit Griechenland und Spanien, 1961 mit der Türkei, 1963 mit Marokko, 1964 mit Portugal, 1965 mit Tunesien, 1968 mit Jugoslawien.
5 Ende der 1960er Jahre wurde die innereuropäische Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen schrittweise umgesetzt, was es den aus den EU-Ländern stammenden „Gastarbeitern“ erlaubte, weiterhin zwischen den Ländern zu pendeln bzw. die Entscheidung über den dauerhaften Aufenthalt offen zu halten.

Erst Ende der 1980er Jahre und noch stärker in den 1990er Jahren stieg die Zahl der Zuzüge wieder deutlich an. Nach dem Ende des „Eisernen Vorhangs“ reisten zunächst vor allem Arbeitnehmer*innen sowie Spätaussiedler*innen aus Osteuropa nach Deutschland ein, ab 1991 auch zahlreiche Geflüchtete aus dem bürgerkriegsgeschüttelten Jugoslawien. Zwischen 1988 und 1993 kamen rund 7,2 Mio. Menschen nach Deutschland, 3,7 Mio. verließen das Land im gleichen Zeitraum wieder, was eine Nettozuwanderung von 3,5 Mio. bedeutete.⁶ Die Zuwanderung verringerte sich dann 1993 nach der Verschärfung des Asylrechts und der Einführung von Quoten und Sprachtests für Spätaussiedler*innen deutlich.

Ende der 2000er Jahre stiegen die jährlichen Zahlen wieder, zunächst durch die Fachkräftezuwanderung⁷ und eine der dortigen Wirtschaftskrise geschuldeten EU-Binnenwanderung aus Griechenland, Italien, Portugal und Spanien (GIPS-Staaten), später durch die Zuwanderung aus den neuen osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten Polen, Rumänien und Bulgarien, für die nun volle Freizügigkeit galt.⁸ Die europäische Arbeitsmigration blieb zwar hoch, verlor aber im Verhältnis zur Gesamtzuwanderung ab 2013 an Bedeutung (von 62% aller Zugewanderten 2013 auf 55% 2018, Graf/Heß 2020, S. 59). Sie wurde durch die wachsende Fluchtmigration aus dem Nahen und Mittleren Osten in den 2010er Jahren abgelöst. Der zunächst höchste Wanderungszuwachs ergab sich 2015 mit einem Saldo von 1,1 Mio. Menschen aufgrund der Fluchtzuwanderung aus Iran, Irak, Afghanistan und vor allem Syrien als Folge von Bürgerkrieg sowie IS- und Taliban-Herr-

schaft (Berlinghoff 2018, vgl. auch Mayer/Clemens 2021, S. 17). Der Höchststand von 2015 wurde 2022 mit einem Wanderungssaldo von 1,5 Mio. vor allem durch den Zuzug von Geflüchteten aus der Ukraine⁹ noch übertroffen¹⁰ (Statistisches Bundesamt 2023). Zugleich lag 2022 die Nettozuwanderung aus anderen Ländern auf einem hohen Niveau, vor allem durch Geflüchtete aus Syrien und Afghanistan (Asylherkunftsländer¹¹ insgesamt 149.000 Zuzüge), aber auch von Personen aus der Türkei¹² (49.000 Zuzüge), wohingegen der Zuzug aus den europäischen Staaten deutlich nachgelassen hat. Ukrainer*innen sind die größte Gruppe der seit 2018 Zugewanderten, gefolgt von Menschen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (785.000 Zuzüge), vor allem Rumän*innen (307.000), noch vor Syrer*innen (255.000, Geis-Thöne 2023a, S. 21).

Aufgrund der unterschiedlichen Zuwanderungen ist die Bevölkerung mit Migrationshintergrund in Deutschland ethnisch und kulturell inzwischen sehr divers, mit sehr unterschiedlichen Sozialisationen, Bildungshintergründen und Aufenthaltsdauern (Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 346).

2.2. Entwicklung der Asylummigration nach Deutschland

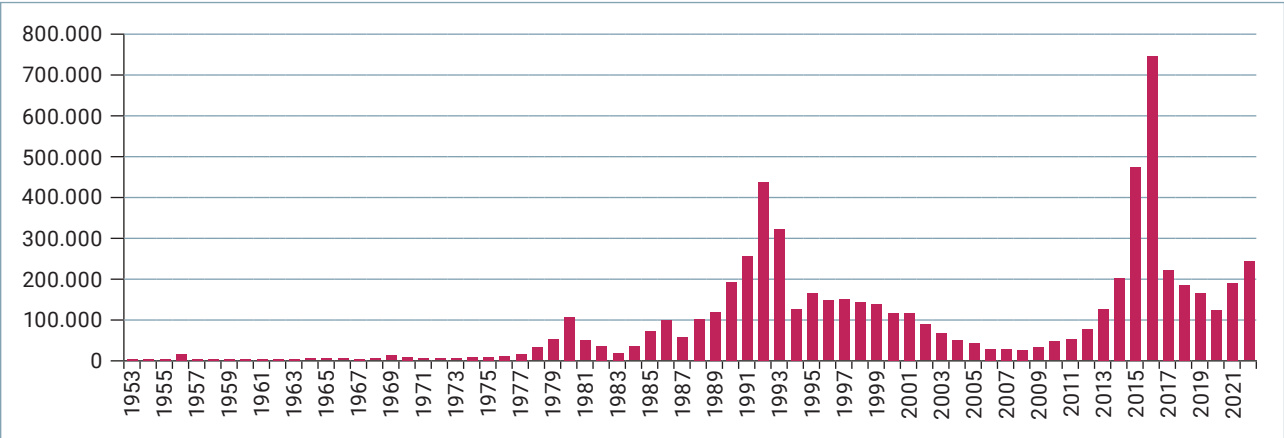
Neben Arbeitsmigration und Familiennachzug erfolgte ein wesentlicher Teil der Zuwanderung nach Deutschland im Rahmen des Asylrechts. Dieses seit 1953 bestehende Recht ermöglichte zunächst vor allem politischen Flüchtlingen aus den Warschauer-Pakt-Staaten, ab 1978, nach dem Ende des dortigen Krieges aus Vietnam („Boat People“) und in den 1980er Jahren aus Polen (Solidarnosc-Bewegung), der Türkei (Militärputsch) und dem Iran (Islamische Revolution) die Einwanderung. Die Asylzuwanderung ist mit spezifischen Bestimmungen und Einschränkungen zur Arbeitsaufnahme verbunden, insbesondere in der ersten Phase und bei ungesichertem Aufenthalt, was Asylsuchende von anderen Zugewanderten unterscheidet. Die Regelungen waren häufig politisch kontrovers und in der Regel nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und weniger den Erfordernissen der Integration ausgerichtet, was zu einer komplexen, wenig durchsichtigen Situation führte (Kiziak et al. 2019, S. 5).

Seit Ende der 1980er Jahre stieg die Zahl der Asylanträge vor allem von Personen aus Ost- und Südosteuropa deutlich an, von 100.000 Anträgen im Jahr 1988 auf 440.000 Anträge 1992 – insbesondere aufgrund Geflüchteter aus Jugoslawien. Als 1993 das Asylrecht verschärft und damit das Konzept der sicheren Herkunftsländer eingeführt wurde, verringerte sich die Asylzuwanderung deutlich mit einem Tiefststand 2008. Danach stiegen

die Zahlen erst wenig – vor allem durch Geflüchtete aus Iran, Irak und Afghanistan – dann ab 2013 stark zum vorläufigen Höchststand der Zuwanderung mit gut 700.000 zeitverzögert gestellten Asylerstanträgen 2016 als Folge des Bürgerkriegs in Syrien. Seit 2012 stellen Syrer*innen die größte Gruppe unter den Asylsuchenden in Deutschland, 2022 entfiel ein Drittel aller Asylerstanträge auf sie.

Nach Rückgängen 2017 bis 2020 stiegen die Zahlen Asylsuchender 2021 und 2022 wieder an. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 218.000 Erstanträge auf Asyl gestellt.¹³ 68% der Erstantragsteller*innen 2022 waren männlich und fast drei Viertel waren unter 30 Jahre alt (SVR 2023, S. 4-5). 2023 hat die Zahl der Asylerstantragsteller*innen erneut deutlich zugenommen, mit rund 329.000 Erstanträgen wurden deutlich mehr Anträge als im gesamten Vorjahr gestellt, hauptsächlich durch Syrer*innen, Türk*innen und Afghan*innen, wobei ein Fünftel der Antragstellungen (rund 67.000) auf NRW entfiel (BAMF 2023a, S. 3, 6, 8). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 2023 lebten Ende 2022 etwa 3,1 Millionen Schutzsuchende¹⁴ in Deutschland (2,2 Mio. ohne Ukrainer*innen), wobei der Großteil (2,25 Mio.) über einen anerkannten Schutzstatus verfügte. Allerdings nahm die Quote der Antragsteller*innen, die einen Schutzstatus erhielten, seit 2016 kontinuierlich ab (Geis-Thöne 2023a, S. 5). Neben Ukrainer*innen waren Ende 2022 die meisten Schutzsuchenden syrische (674.000 Personen), afghanische (286.000), irakische (211.000) oder türkische (101.000) Staatsangehörige.

Abbildung 2: Entwicklung der jährlichen Asylantragszahlen 1953 bis 2022 (Erst- und Folgeanträge)



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) 2023b, S. 15-17.

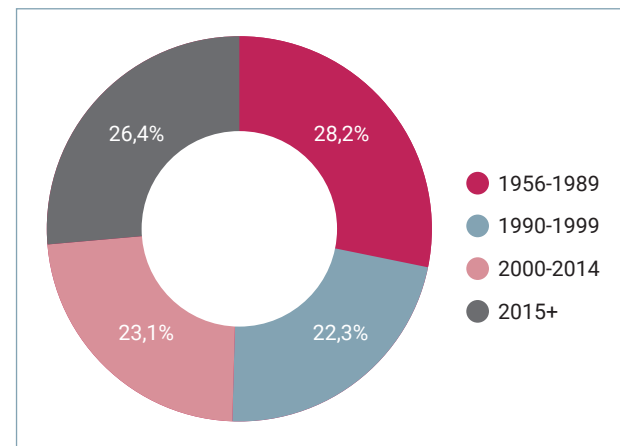
13 Ohne ukrainische Staatsangehörige, die über § 24 AufenthG (Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz) Flüchtlingsschutz erhalten (Geis-Thöne 2023a, S. 4).
14 Zu ihnen zählt das Statistische Bundesamt alle Ausländer*innen, die sich unter Berufung auf humanitäre Gründe in Deutschland aufhalten. Dazu zählen auch Asylbewerber*innen im Verfahren und abgelehnte Asylbewerber*innen mit Duldung (Statistischen Bundesamtes 2023).

6 Darunter etwa 3 Mio. Spätaussiedler*innen zwischen 1988 und 1993. Insgesamt wanderten seit 1950 etwa 4,5 Mio. Aussiedler*innen und Spätaussiedler*innen ein (Hanewinkel/Oltmer 2017).
7 Seit den 2000er Jahren zeichnet sich in Deutschland bereits ein Fachkräftemangel ab, zunächst nur in einigen, später aber in zahlreichen Branchen. Um den Arbeitskräftemangel zu entschärfen, wurde zunächst der Anwerbestopp für bestimmte Branchen wie etwa IT- oder MINT-Berufe gelockert („Green-Card“) und zur Erleichterung der außereuropäischen Fachkräftezuwanderung 2012 die „Blue Card“ eingeführt (Statistisches Bundesamt 2023). Zudem sorgte die „Westbalkanregelung“ 2016 (mit der bei Vorhandensein eines Arbeitsplatzangebots auch unqualifizierte Arbeitsmigration aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien möglich wurde) für eine erleichterte Erwerbszuwanderung von Personen aus dieser Region, die sich vor allem im Bau- und Gastgewerbe, aber auch im Gesundheits- und Sozialbereich bemerkbar machte, wobei etwa die Hälfte der Zugezogenen über eine berufliche Qualifikation verfügte (Brücker et al 2020b, S. 5). Allerdings wurde ab 2021 ein jährliches Kontingent von 25.000 Personen festgelegt. Die Arbeitsmigration aus anderen Drittstaaten erfordert in der Regel berufliche Qualifikationen (Brücker et al. 2020b, S. 1).
8 Die Freizügigkeit für Bürger*innen Estlands, Lettlands, Litauens, Maltas, Polens, Sloweniens, der Slowakei, Ungarns, Zyperns und Tschechiens galt erst ab dem Jahr 2011 und für Bürger*innen Bulgariens und Rumäniens ab dem Jahr 2014. Kroatische Staatsangehörige erlangten sie im Jahr 2015 (Bundeszentrale für politische Bildung 2021).
9 Dabei sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von Ukrainer*innen nach Deutschland gänzlich neu: Die Aufgenommenen erhielten schnell und mit vereinfachten Verfahren einen Aufenthaltstitel nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG, Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz) für maximal drei Jahre. Innerhalb dieser Zeit kann ein alternativer Aufenthaltstitel beantragt werden. Auch können die Geflüchteten in diesem Rahmen zumeist weitgehend eigenständig darüber entscheiden, wo in Deutschland sie sich aufhalten wollen (Geis-Thöne 2023a, S. 10).
10 Anfang März 2023 waren rund 1,1 Mio. Personen im Ausländerzentralregister (AZR) erfasst, die im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine seit dem 24. Februar 2022 nach Deutschland eingereist sind (Statistisches Bundesamt 2023).
11 70% der Geflüchteten stammen aus diesen Herkunftsländern: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. In Statistiken werden Staatsangehörige dieser Länder häufig als eine Kategorie zur Kennzeichnung von Geflüchteten zusammengefasst.
12 Etwa die Hälfte der 2022 Zugezogenen aus der Türkei hat einen Asylantrag gestellt, der allerdings nur selten in einen Schutzstatus mündet (Geis-Thöne 2023a, S. 21).

2.3. Zuwanderung nach NRW

Die Zuwanderungskonjunktoren bildeten sich auch in NRW ab, wobei sich hier aufgrund der Wirtschaftsstruktur überdurchschnittlich viele Arbeitsmigrant*innen der 1960er und 1970er Jahre angesiedelt haben. Ende 2022 hatten 31% der Bevölkerung in NRW (5,6 Mio. Personen) einen Migrationshintergrund (IT.NRW o. D. a, Gebiet und Bevölkerung, Strukturdaten). Gut ein Drittel der Personen mit Migrationshintergrund (36%) in NRW wurde bereits in Deutschland geboren. 2021 lebte gut ein Viertel (26%) der Personen mit eigener Migrationserfahrung in NRW erst seit 2015 in Deutschland, 23% waren zwischen 2000 und 2014, 22% zwischen 1990 und 1999 und 28% zwischen 1956 und 1989 eingewandert (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 20). Der größte Teil der Personen mit Migrationshintergrund in NRW stammte 2018 aus der Türkei (18%), gefolgt von Polen (15%) und Russland (7%, Sieglen 2020, S. 12).

Abbildung 3: Bevölkerung mit Migrationserfahrung (erste Generation) in NRW 2021 nach Zuzugszeitraum (Prozentwerte)



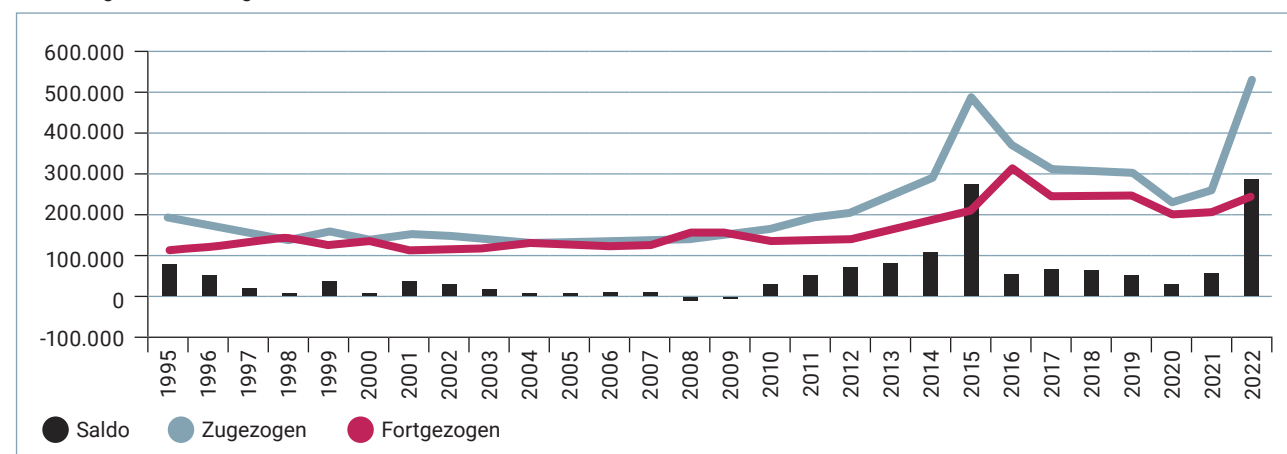
Quelle: Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 20.

Analog zur Entwicklung in Gesamtdeutschland sank die Zahl der Zuzüge aus dem Ausland nach NRW ab Mitte der 1990er Jahre von jährlich knapp 200.000 zunächst auf rund 130.000 im Jahr 2006 und stieg dann bis auf rund 490.000 im Jahr 2015 an (Sieglen 2020, S. 11). Danach sank der Wanderungssaldo drastisch und blieb bis 2021 niedrig, erst 2022 stieg er wieder deutlich an (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 21, 23).

Die seit 2015 nach NRW Neuzugewanderten stammen vor allem aus Syrien, Rumänien, Afghanistan und Bulgarien (MKJFGFI NRW 2023, S. 15), nachdem zuvor die EU-Binnenmigration vor allem aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten dominierte (Sieglen 2020, S. 10, 14). Die Neuzuwanderung wird zudem seit 2022 durch die etwa 227.100 Geflüchteten aus der Ukraine geprägt (IT.NRW 2023, Pressemitteilung vom 13.04.2023). Der Anteil der Ausländer*innen an Personen mit Migrationshintergrund ist seit 2014 aufgrund der ausgeprägten Neuzuwanderung deutlich gestiegen, Ende 2022 betrug er mehr als die Hälfte (56%, 3,1 Mio. Personen). Nach Türk*innen sind Syrer*innen, Ukrainer*innen und Pol*innen nun die größten nationalen Gruppen unter den Ausländer*innen in NRW (IT.NRW o. D. b, Ausländische Bevölkerung).

Ende 2020 verfügten fast zwei Drittel (63%) der Ausländer*innen in NRW über ein langfristiges Aufenthaltsrecht, meist aus EU-Staaten (37%), 14% aus den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR: Island, Norwegen und Liechtenstein) sowie aus der Schweiz und der Türkei. 24% hatten eine befristete Aufenthaltserlaubnis, 2% eine Duldung und ebenfalls 2% waren Asylsuchende bzw.

Abbildung 4: Wanderungen aus dem Ausland nach NRW 1995 bis 2022

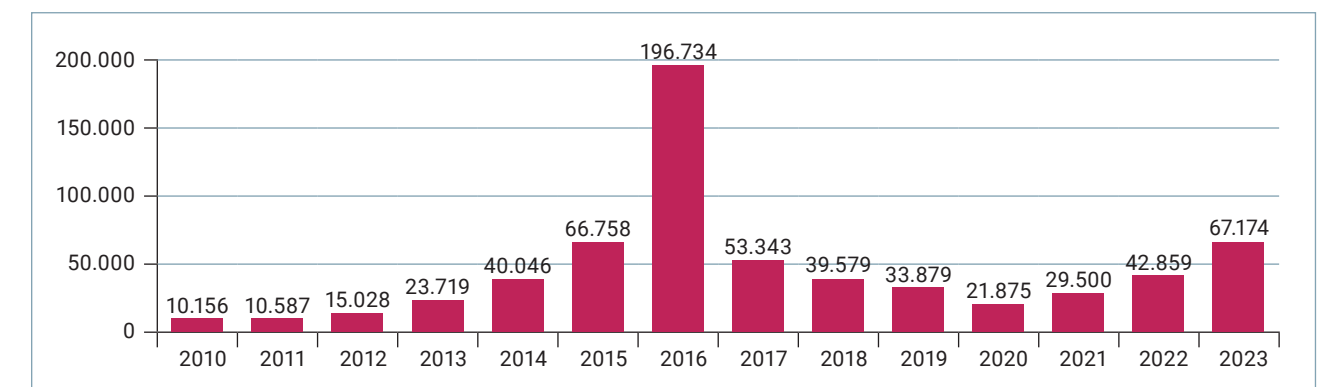


Quelle: IT.NRW (o.D. c), Landesdatenbank: Wanderungsstatistik 12711-63d.

Personen mit Aufenthaltsgestattung (MKJFGFI NRW 2023, S. 18). Dieses Verhältnis dürfte sich aufgrund der weiteren Fluchtzuwanderung seit 2021 zu Ungunsten langfristiger Aufenthaltstitel verändert haben.

Die Zuwanderung der letzten Jahre erfolgte in NRW ebenso wie deutschlandweit zumeist durch Asylsuchende. Im Jahr 2000 wurden in NRW 28.718 Asylanträge gestellt. Die jährliche Zahl der Anträge sank anschließend und blieb bis etwa 2010 auf niedrigem Niveau stabil. Ab 2012 hat sich die Zahl der Asylsuchenden in NRW stark erhöht, mit dem Höhepunkt 2016, als in NRW etwa 197.000 Erstanträge auf Asyl gestellt wurden. Zwischen 2017 und 2020 war die Zahl in NRW wieder rückläufig, seit 2021 jedoch wieder steigend, auf mehr als 67.000 im Jahr 2023.

Abbildung 5: Jährliche Zahl der Erstanträge auf Asyl in NRW 2010 bis 2023



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. 2010 bis 2016: Das Bundesamt in Zahlen, jeweils jährliche Ausgabe. 2017 bis 2023: Aktuelle Zahlen, jeweils Dezember-Ausgabe.

2021 waren die Hauptherkunftsländer der Asylsuchenden in NRW Syrien (44%), Irak (12%) und Afghanistan (11%, MKJFGFI NRW 2023, S. 16-17). 2021 lebten insgesamt 519.000 Schutzsuchende in NRW, die zu 70% im erwerbsfähigen Alter waren (15 bis 65 Jahre, Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 37). Den mit Abstand größten Anteil machen die befristet anerkannten Schutzsuchenden aus. Ihr Anteil an allen Schutzsuchenden beträgt 62%. Einen unbefristet anerkannten Schutzstatus haben dagegen nur 17%. Ende 2022 waren für NRW etwa 225.000 Personen im AZR erfasst, die im mit dem Krieg in der Ukraine seit dem 24. Februar 2022 nach Deutschland eingereist sind (Statistisches Bundesamt 2023).

3. Arbeitsmarktintegration¹⁵

3.1. Datenbasis der Studien zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten

Basis zahlreicher hier einbezogener Studien sind die amtlichen Daten des Statistischen Bundesamtes, wie etwa die Bevölkerungsstatistiken, die Bevölkerungsfortschreibung und die Wanderungsstatistik,¹⁶ sowie das vom BAMF verwaltete Ausländerzentralregister.¹⁷ Diese Daten werden regelmäßig erhoben bzw. aktualisiert. Sie unterscheiden nach Staatsbürgerschaft, lassen jedoch keine Identifikation von Deutschen mit Migrationshintergrund zu. Das gleiche gilt für die ebenfalls häufig verwendeten und zur amtlichen Statistik zählenden Daten der Bundesagentur für Arbeit – insbesondere die Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik.¹⁸ Amtliche Daten zu Asylsuchenden und Asylverfahren, die in den einbezogenen Studien oft berichtet werden, bietet neben dem Statistischen Bundesamt die regelmäßig veröffentlichte Asylgeschäftsstellenstatistik des BAMF, auch hier differenziert nach Staatsangehörigkeit.¹⁹

Im Unterschied zu diesen amtlichen Daten erlauben Datensätze, die auf Befragungen basieren, die Unterscheidung nach Migrationshintergrund, sie können z.T. auch verschiedene Zuwanderungsgenerationen unterscheiden. Zur amtlichen Statistik zählt der beim Statistischen Bundesamt angesiedelte Mikrozensus, eine jährliche, mündliche Befragung einer 1% Stichprobe der in Deutschland lebenden Bevölkerung, mit der daraus häufig übernommenen

Definition des Migrationshintergrundes von selbst Gewanderten und deren Kindern.²⁰ Speziell zur sozialen Situation wird gelegentlich die von der Bundesagentur für Arbeit bzw. dem IAB verantwortete „Panelbefragung Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“ (PASS) genutzt.²¹

Eine auf Befragungen basierende, sehr häufig verwendete Datenquelle ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)²² mit seinen speziellen Stichproben bzw. Samples von Zugewanderten und Geflüchteten.²³ Das vom DIW organisierte und seit 1984 jährlich durchgeführte SOEP ist eine umfassende, repräsentative Panel-Befragung von Haushalten und deren Bewohner*innen in Deutschland. Im Laufe der Zeit wurden verschiedene Ergänzungsstichproben hinzugefügt, um der strukturellen Veränderung der Bevölkerung in Deutschland Rechnung zu tragen. Von Anfang an beinhaltete das SOEP eine überproportionale Strichprobe von Haushalten mit einem Haushaltsvorstand aus den zentralen „Gastarbeiter“-Herkunftsändern (Türkei, Griechenland, Italien, Spanien, Jugoslawien, Sample B). Darüber hinaus wurden im Laufe der Zeit verschiedene Samples von Zugewanderten ergänzt und mit teilweise eigenen Fragebögen befragt, so 2013 ein Migrations-Sample von nach 1995 Zugewanderten oder Zweitgenerationsangehörigen (Sample M1) und 2015 ein Sample mit Familien, die zwischen 2010 und 2013 eingereist sind (Sample M2). Die IAB-SOEP-Befragung bezieht sich auf diese beiden auch als Migrationsstichprobe bezeichneten Samples M1 und M2. 2016 wurde eine Stichprobe von zwischen 2013 und 2016 eingereisten erwachsenen Geflüchteten (M3) und geflüchteten Familien (M4) hinzugefügt. 2017 wurden die Samples M3 und M4 – also zwischen 2013 und 2016 eingereiste erwachsene Geflüchtete und geflüchtete Familien –

aufgestockt (M5). 2019 wurden mit einem Sample M6 erneut zwischen 2013 und 2016 eingereiste erwachsene Geflüchtete und geflüchtete Familien aufgestockt und das Sample um später (zwischen 2017 und 2019) eingereiste Geflüchtete ergänzt. Die Daten der Stichproben M3 bis M6 (auch Geflüchteten-Stichprobe genannt) werden als IAB-BAMF-SOEP-Befragung bezeichnet.

Seit Herbst 2022 und im Frühjahr 2023 wurde im Rahmen des Projekts „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“ eine spezielle Befragung von ukrainischen Geflüchteten gestartet (IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP), die zum Teil mit der Erhebungswelle 2023 in das reguläre SOEP überführt wurde. In den SOEP-Daten können Personen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation sowie Personen mit Fluchthintergrund nach Herkunft identifiziert werden.

Vereinzelt wurden das Nationale Bildungspanel (siehe Geis-Thöne 2023) sowie die Fachkräftedatenbank des IW (siehe Hickmann et al. 2021) verwendet. Internationale Daten wie etwa der EU Labour Force Survey 2014 (siehe Europäische Kommission/OECD 2016, Brücker et al. 2022a, 2022b), die Statistik der International Labour Organisation (ILO, siehe Bossler/Popp 2022) sowie Daten des UNHCR (siehe Thränhardt 2023) werden ebenfalls herangezogen. Ünsal/von Oswald 2022 nutzen neben verschiedenen deutschen amtlichen Statistiken zum Vergleich der ukrainischen Geflüchteten mit der Bevölkerung in der Ukraine Daten des Ukraine Census 2021 und vom Statistischen Amt der Ukraine URKSTAT. Degler/Liebig 2017 ziehen neben Daten des BAMF, der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und des SOEP solche von Eurostat (auch von Thränhardt 2023 verwendet) und der OECD heran. Zudem verwenden sie Daten aus der Unternehmensbefragung der OECD, der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), mittels derer etwa 200 Arbeitgeber*innen in Deutschland 2017 online befragt wurden.

Eigene Befragungsdaten, die ebenfalls online unter Unternehmer*innen 2020 erhoben wurden, verwenden Mayer/Clemens 2021. Eine eigene Unternehmensbefragung nahmen auch Flake et al. 2017 vor,

bei der 2016 rund 1.000 Unternehmen telefonisch interviewt wurden. Pierenkemper/Heuer 2020 setzten dieses Projekt 2019 fort, sie befragten online mehr als 1.200 Unternehmen im Rahmen des IW-Personalpanels. Gürtzgen et al. 2017 nutzten Daten aus einer Sondererhebung unter knapp 9.000 Unternehmen im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2016. Das repräsentative, schriftlich erhobene IAB-Betriebspanel lag auch der Analyse von Hauptmann/Keita 2022 und von Gleiser et al. 2022 zugrunde. Die IAB-Stellenerhebung, die Teil des IAB-Betriebspanels ist, wird von Bossler/Popp 2022 genutzt.

Panchenko erhob zwischen Mai und Juni 2022 online mit Akquise über soziale Medien Daten von fast 1.000 ukrainischen Geflüchteten in Deutschland im Rahmen eines ifo-Projektes,²⁴ allerdings sind diese, anders als etwa die Daten der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung, nicht repräsentativ. Werner et al. 2022 nutzten für ihre Analyse eine Befragung des Bundesministeriums des Inneren und für Heimat (BMI), bei der im März 2022 gut 1.900 Ukrainer*innen entweder an Kontakt- und Registrierungsstellen in Berlin, Hamburg und München mündlich oder online über die Websites von BMI, BAMF und Germany4Ukraine.de befragt wurden.

Worbs/Bund 2016 verwendeten 2014 im Rahmen der ersten „Flüchtlingsbefragung“ des BAMF einmalig erhobene Daten einer schriftlichen Befragung Geflüchteter aus den acht wichtigsten Herkunftsländern.

Qualitative Studien zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter oder zur Evaluation von Maßnahmen, meist in Form von Fallstudien mit Expert*inneninterviews, führten Brücker et al 2020, Erler et al. 2018, Fritsche et al. 2020, 2021, Klammer et al. 2018, Loschert et al. 2023 und Ünsal/von Oswald 2022 durch. Bookmann et al. 2017 führten, ebenso wie Pallmann et al. 2019 und Schork et al. 2022, zusätzlich zu Expert*inneninterviews auch qualitative Interviews mit Geflüchteten durch. Yemane/Keita 2019 verwendeten zur Analyse von Diskriminierung Daten einer Korrespondenzstudie – mit fiktiven Bewerbungen verschiedener Kandidat*innen. Bernhard/Röhler 2022 setzten für ihre Analyse narrative, biographische Interviews mit Geflüchteten (hauptsächlich aus Syrien) sowie Expert*inneninterviews ein.

¹⁵ Die Arbeitsmarktintegration wird über verschiedene Indikatoren gemessen, wobei üblicherweise – etwa im Integrationsmonitoring der Länder – nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität der Erwerbstätigkeit in den Blick genommen wird (siehe Tangermann/Grote 2018, S. 19).
¹⁶ Daten des Statistischen Bundesamtes wurden u.a. in folgenden Publikationen verwendet: Geis-Thöne 2019a, 2019b, 2020, 2023a, Integrationsmonitoring der Länder 2023, MKJFGFI NRW 2023, Kiziak et al. 2019, Schork et al. 2022, Sieglén 2020, SVR 2023, Tangermann/Grote 2018, Vanella et al. 2022.
¹⁷ Auf AZR-Daten beziehen sich u.a.: Degler/Liebig 2017, Graf/Heß 2020, Integrationsmonitoring der Länder 2023, MKJFGFI NRW 2023, Lechner/Atanisev 2023, Mayer/Clemens 2021, Schork et al. 2022, Sieglén 2020, Tangermann/Grote 2018.
¹⁸ Daten der Bundesagentur für Arbeit werden u.a. genutzt von: Bossler/Popp 2022, Brücker et al. 2021a, 2021b, Bürmann et al. 2023, Dubois et al. 2017, Fritsche et al. 2020/2021, Geis-Thöne 2019a, 2019b, 2020, 2023a, Graf/Heß 2020, Hickmann et al. 2021, Integrationsmonitoring der Länder 2023, MKJFGFI NRW 2023, Kiziak et al. 2019, Knuth 2016, Köhne-Finster et al. 2022, Lechner/Atanisev 2023, Loschert et al. 2023, Plünnecke 2023, Schork et al. 2022, Sieglén 2020, Tangermann/Grote 2018.
¹⁹ BAMF-Daten verwenden: Degler/Liebig 2017, Geis-Thöne 2020, Integrationsmonitoring der Länder 2023, Kiziak et al. 2019, Knuth 2016, Mayer/Clemens 2021, Schork et al. 2022, SVR 2023, Thränhardt 2015, Tufenkchyan/Walther 2018, Vanella et al. 2022.
²⁰ Mikrozensus-Daten verwenden: Berbée/Stuhler 2023, Höhne/Schulze Buschoff 2015, Integrationsmonitoring der Länder 2023, MKJFGFI NRW 2023, Knuth 2016, Lechner/Atanisev 2023, Sieglén 2020.
²¹ PASS-Daten bei Gundert et al. 2020 und Nivorozhkin/Poeschel 2022.
²² Weitere Informationen zur Methodik und den Samples des SOEP: <https://companion.soep.de/>
²³ SOEP-Daten ziehen heran: Beyer 2017, Brenzel/Kosyakova 2019, Brücker et al. 2019, 2019a, 2019b, 2020a, 2020b, 2021a, 2021b, 2022a, 2022b, 2022c, 2023a, 2023b, 2023c, Bürmann et al. 2023, Degler/Liebig 2017, Eisenecker/Schacht 2016, Fendel/Schreyer 2022, Gauer 2023, Geis-Thöne 2019b, 2020, 2023a, Grabka/Goebel 2020, Khalil et al. 2020, Kiziak et al. 2019, Kosyakova 2020, Kosyakova et al. 2022, 2023, Krieger et al. 2020, Liebau 2023, Mayer/Clemens 2021, Salikutluk et al. 2020, Stepanenko 2022, Tufenkchyan/Walther 2018, Wiedner et al. 2018.

²⁴ „Adaptation and Survival Strategies of Refugees from Ukraine in Germany: Between Work and Social Help“ des ifo Center for International Institutional Comparisons and Migration Research.

Eine umfassende Evaluation arbeitsmarktpolitischer Instrumente für Geflüchtete unter Federführung des IZA arbeitete mit einem breiten Methodenmix und griff dabei auf amtliche und allgemein zugängliche Daten, aber auch auf Daten der Arbeitsverwaltung und eigene, sowohl quantitativ als auch qualitativ erhobene Daten zurück (siehe Bonin et al. 2020, Brussig 2022a, 2022b, Haas et al. 2023). Auch die Evaluation der Wohnsitzauflage (siehe Baba et al. 2023) arbeitet, neben den amtlichen Daten des Statistischen Bundesamtes und des AZR, auch mit SOEP-Daten und mit im Rahmen von Fallstudien, Expert*inneninterviews und Online-Befragungen selbst erhobenen qualitativen Daten. Die Evaluation eines Mentor*innenprogramms durch Krieger et al. 2020 basiert auf einer wiederholten Online-Befragung von Mentor*innen.

Leider fehlen bislang Auswertungen etwa der SOEP-Daten speziell für NRW. Einzig im Integrationsmonitoring der Länder 2023, in der Integrationsberichterstattung des MKJFGFJ NRW 2023 und bei Sieglen 2020 lassen sich NRW-bezogene Informationen finden, meist auf Basis der amtlichen Statistiken von Statistischem Bundes- und Landesamt und der BA einschließlich des Mikrozensus.

3.2. Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen

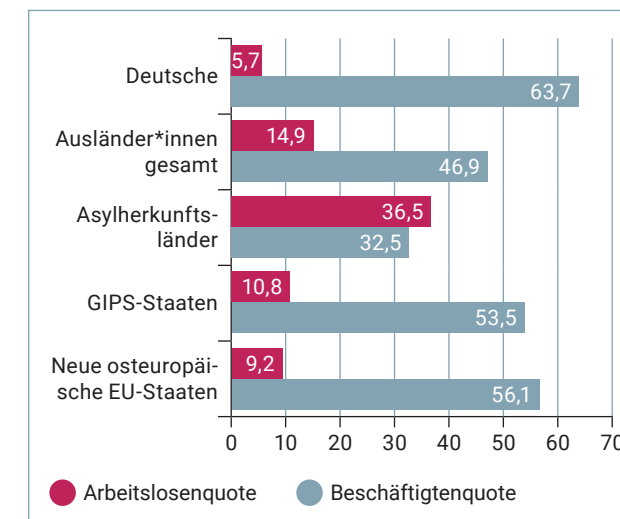
Seit 2005 hat sich die Arbeitsmarktlage in Deutschland ebenso wie in NRW aus Arbeitnehmer*innenperspektive stark verbessert. Weder die Finanzkrise 2008/2009 noch die Corona-Pandemie 2020 bis 2022 haben diese positive Entwicklung nachhaltig beeinträchtigt (Grabka/Goebel 2020, S. 316, vgl. auch Achatz et al. 2023, S. 3). Davon haben auch migrantische und ausländische Arbeitnehmer*innen profitiert. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist zwischen März 2010 und März 2023 von 1,8 Mio. auf 5,2 Mio. gestiegen (Geis-Thöne 2023a, S. 5).

Bei Drittstaatenangehörigen²⁵ sank allerdings trotz der steigenden absoluten Zahl der Beschäftigten die Erwerbstätigenquote²⁶ zwischen 2014 und 2017 von 43% auf 41%, als Folge der ausgeprägten Zuwanderung dieser Gruppe im Zuge der Flucht-migration. Zugleich stieg die Erwerbstätigenquote bei Deutschen, sodass die Diskrepanz zwischen Drittstaatsangehörigen und Deutschen bis 2017 aufgrund der Asylzuwanderung eher größer wurde (Tangermann/Grote 2018, S. 6, 27-28).

Es bestehen erhebliche Unterschiede der Arbeitsmarktintegration nach Zuwanderungsgruppen: Im November 2020 war die Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Staatsangehörigkeiten aus den neuen osteuropäischen Staaten der EU²⁷ und den GIPS-Staaten mit 56% bzw. 54% deutlich höher als die der Ausländer*innen insgesamt mit 47%. Am niedrigsten war sie für Staatsangehörige aus den Asylherkunftsländern mit 33% (deutsche Staatsbürger*innen 64%) (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 17). Dabei nahm die Erwerbstätigenquote von Ausländer*innen aus den Asylherkunftsländern 2019 und 2020 auf niedrigem Niveau zu (Brücker et al. 2021b, S. 3, ähnlich für 2017 Dubois et al. 2017, S. 3). In den absoluten Zahlen zeigte sich aufgrund der starken Zuwanderung eine ausgeprägte Zunahme der Erwerbstätigkeit von Ausländer*innen bei allen Zuwanderungsgruppen, aber auch eine steigende Zahl der Arbeitslosen, insbesondere bei Ausländer*innen aus den Asylherkunftsländern (Dubois et al. 2017, S. 5). Auch innerhalb der Gruppe der Zugewanderten aus Asylherkunftsländern bestehen Unterschiede, wie neuere Zahlen zeigen: Die Erwerbs-situation der syrischen Staatsangehörigen, die größte Gruppe unter den Geflüchteten, hat sich in den letzten Jahren zwar verbessert, ist aber noch schlechter als bei Zugewanderten aus anderen Ländern. Die Erwerbstätigenquote der syrischen Bevölkerung betrug im Februar 2023 32%, unter den Ausländer*innen aus den acht Asylherkunftsländern insgesamt waren es 36% (Bundesagentur für Arbeit 2023a, vgl. auch Geis-Thöne 2023a, S. 14).

Entsprechend der Beschäftigtenquoten 2020 ist die Arbeitslosenquote²⁸ etwa im Oktober 2020 bei Staatsangehörigen aus Asylherkunftsländern deutlich höher (37%) als bei Ausländer*innen insgesamt (15%). Geringer ist sie bei Staatsangehörigen aus den neuen osteuropäischen EU- und den GIPS-Staaten (9% bzw. 11%). Im Vergleich dazu betrug die Quote unter Deutschen 6% (Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 17, vgl. auch Mayer/Clemens 2021, S. 23). Es zeigt sich, trotz der absolut positiven Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, eine stets etwa doppelt so hohe Arbeitslosenquote unter Ausländer*innen im Vergleich zur deutschen Bevölkerung.²⁹ Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten weisen auch für Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund auf eine schlechtere Arbeitsmarktintegration hin (Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 350, vgl. auch Salikutluk et al. 2020, S. 2). Allerdings hat sich bei Erwerbs- und Arbeitslosenquoten das Niveau der Nachfolgenerationsangehörigen an das der Personen ohne Migrationshintergrund angeglichen, ohne gänzlich aufzuschließen (Gundert et al. 2020, S. 6, vgl. auch Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 350).

Abbildung 6: Beschäftigten- und Arbeitslosenquote von Deutschen und Ausländer*innen (Prozentwerte)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 17, Daten der Beschäftigtenstatistik 2020.

Auch bezüglich der Qualität der Arbeitsplätze zeigen sich Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Nach wie vor sind die Anteile von Befristungen, Minijobs und Zeitarbeit unter Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund höher (Grabka/Goebel 2020, S. 322, vgl. auch Khalil et al. 2020, S. 6, Loschert et al. 2023, S. 105, Nivorozhkin/Poeschel 2022, S. 259, Achatz et al. 2023, S. 14). Zudem sind Personen mit Migrationshintergrund häufiger als ungelernte Arbeiter*innen und seltener als hochqualifizierte Angestellte beschäftigt. Sie haben ein geringeres Einkommen als Arbeitnehmer*innen ohne Migrationshintergrund (Khalil et al. 2020, S. 6, vgl. auch Gundert et al. 2020, S. 5, siehe auch Diehl/Granato 2018). Entsprechend arbeiten Ausländer*innen deutlich häufiger auf Helfer*innenniveau,³⁰ besonders häufig solche aus Asylherkunftsstaaten und den neuen EU-Mitgliedsländern, und seltener als Fachkräfte, Spezialist*innen oder Expert*innen als Deutsche (Dubois et al. 2017, S. 9-10, vgl. auch Graf/Heß 2020, S. 50). 2020 lag der Anteil der Ausländer*innen unter Helfer*innen bei 30%,³¹ bei Fachkräften lag der Anteil bei 11%, insgesamt an allen Beschäftigten in Deutschland bei 13% (Hickmann et al. 2021, S. 12, vgl. auch Köhne-Finster et al. 2023, S. 19). Die Zunahme der absoluten Zahl der ausländischen Arbeitskräfte erfolgte dementsprechend überdurchschnittlich stark im Bereich der Helfer*innentätigkeiten (Graf/Heß 2020, S. 43-44). Analysen belegen zudem, dass die Arbeitsplatzqualität (Arbeitszeit, Befristung, Leiharbeit) auch auf gleicher Tätigkeitsstufe für Personen mit Migrationshintergrund schlechter ausfällt als für Personen ohne Migrationshintergrund (siehe etwa Gundert et al. 2020, S. 6, 11, Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 352).

²⁵ Staatsangehörige von Ländern außerhalb der EU.

²⁶ Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

²⁷ Die Zuwanderung aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten Polen, Rumänien und Bulgarien wurde zu Beginn sehr kritisch diskutiert und von manchen eine „Masseneinwanderung“ in die Sozialsysteme befürchtet (Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 345). Tatsächlich stieg die Zahl der Beschäftigten aus diesen Ländern von nur 267.000 Personen 2010 auf 1,71 Mio. 2023, was einen substanziellen Anteil von fast 5% an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausmacht. Allerdings üben viele dieser Zugewanderten Helfer*innentätigkeiten aus, oder sie reisen nur vorübergehend als Saisonarbeitskräfte nach Deutschland ein und helfen so, temporären Spitzen beim Arbeitskräftebedarf zu begegnen (Geis-Thöne 2023a, S. 16).

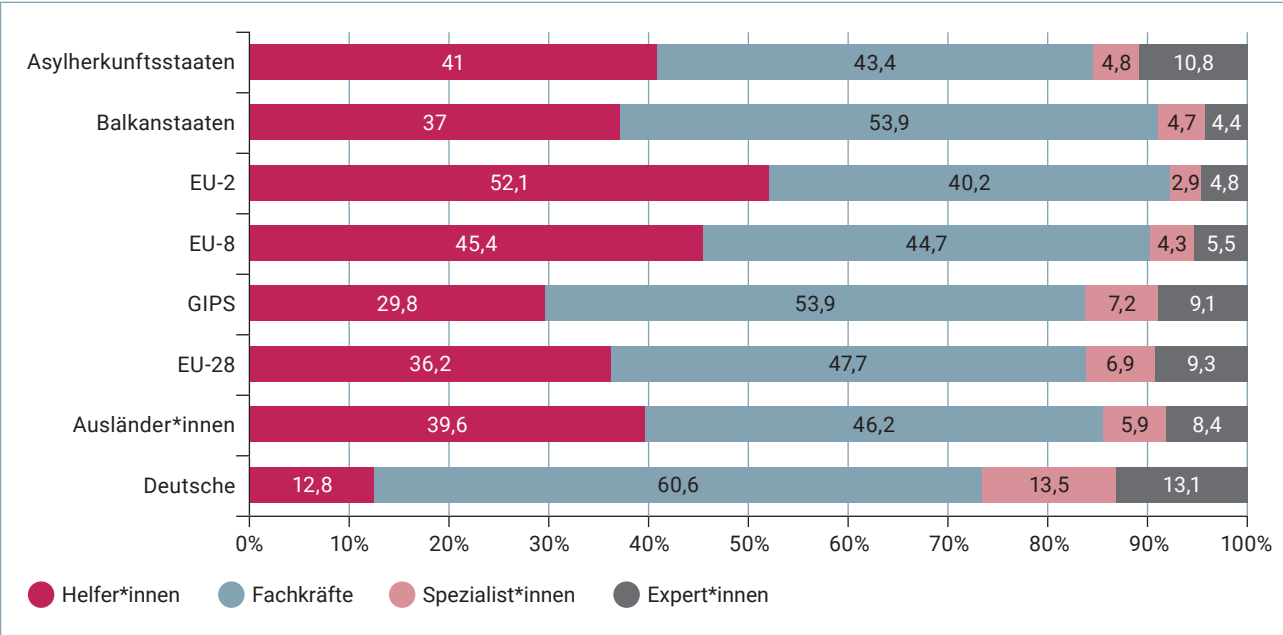
²⁸ Anteil der arbeitslos gemeldeten Personen an allen Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose).

²⁹ Dies gilt auch für Personen mit Migrationshintergrund insgesamt (Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 347).

³⁰ Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet Tätigkeitsniveaus entsprechend den Anforderungen an die Arbeitnehmer*innen. Das Tätigkeitsniveau wird einem Beruf bzw. einer Tätigkeit zugeordnet und ist unabhängig von der formalen Qualifikation der Arbeitnehmer*innen, die diese Tätigkeit ausüben (Dubois et al. 2017, S. 7, dort mit Verweis auf die Bundesagentur für Arbeit). Helfer*innentätigkeiten sind solche, für die keine spezielle Ausbildung erforderlich ist, Fachkräftetätigkeit erfordert eine berufliche Ausbildung, Spezialist*innen benötigen eine höhere Fachausbildung und Expert*innen eine Hochschulausbildung. Diese Einteilung wird von anderen Autor*innen übernommen.

³¹ Überdurchschnittlich ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten 2022 unter den Helfer*innen in den Bereichen Lebensmittelherstellung (56%), Maler*in und Lackierer*in (47%) und Verkauf von Lebensmitteln (45%, Köhne-Finster et al. 2023, S. 20).

Abbildung 7: Anforderungsniveau nach Zuwanderungsgruppen³² (März 2016, Prozentwerte*)



Quelle: Dubois et al. 2017, S. 8, dort Zahlen der Bundesagentur für Arbeit 2016. Daten inkl. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) und ausschließlich geringfügig Beschäftigten.
*Werte über/unter 100% rundungsbedingt.

Dabei bestehen häufig große Unterschiede zwischen dem Anforderungsniveau der Stellen und der tatsächlichen Berufsqualifikation von Ausländer*innen (Graf/Heß 2020, S. 5, S. 58, vgl. auch Hickmann et al. 2021, S. 7). Gundert et al. 2020 verweisen auf den Zusammenhang von Aufenthaltsdauer und Qualität der Arbeitsplätze bei Zugewanderten: Demnach erfolgt der Einstieg in den Arbeitsmarkt oft über unqualifizierte und gering entlohnte Tätigkeiten und unsichere Beschäftigungsverhältnisse. Mit längerem Aufenthalt steigen die Chancen auf eine höherqualifizierte Tätigkeit und damit auch auf ein höheres Einkommen (S. 1). Zudem haben sich – wie bei Erwerbs- und Arbeitslosenquoten – Nachfolgegenerationsangehörige auch bezüglich der Qualität der Beschäftigung an die Personen ohne Migrationshintergrund angeglichen, ohne jedoch mit ihnen bei Beschäftigungsform, beruflicher Stellung oder Einkommen gleichzuziehen (Gundert et al. 2020, S. 6).

Es zeigen sich auch bei der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse Unterschiede nach Zuwanderungsgruppen: Erwerbstätige aus Asylherkunfts-ländern sind am häufigsten von befristeten und geringfügigen Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit betroffen, weniger stark EU 28- oder GIPS-Ausländer*innen oder auch Ausländer*innen aus den Balkanstaaten (Dubois et al. 2017, S. 7, vgl. auch Tangermann/Grote 2018, S. 32). Ausländische Arbeitskräfte sind zudem häufiger im Dienstleistungsbereich, so im Gastgewerbe, in der Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie im Verkehr und in der Logistik beschäftigt (Dubois et al. 2017, S. 9-10, vgl. auch Höhne/Schulze Buschoff 2015).³³ Ausländer*innen aus nichteuropäischen Asylherkunfts-ländern arbeiten vorwiegend in Gastgewerbe und Logistik, Personen aus den Balkanstaaten wiederum häufiger in den Bereichen Pflege, Leiharbeit und Baugewerbe (Dubois et al. 2017, S. 9-10).

32 Balkan: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien. EU-2: Rumänien und Bulgarien, EU-8: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.
33 Gastgewerbe, Verkehr und Logistik sowie die Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen werden als „Niedriglohnbranchen“ bezeichnet, d.h. es handelt sich um Branchen mit einem geringen Durchschnittsverdienst und einem großen Anteil an Niedriglohnbezieher*innen (Dubois et al. 2017, S. 10).

Tabelle 1: Beschäftigungsmerkmale von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund (Prozentwerte*)

		Migrationshintergrund			Kein Migrations- hintergrund
		Im Ausland geboren		In Deutschland geboren	
		Zuzug < 10 Jahre	Zuzug vor 10 Jahren und mehr		
Beschäftigungsform	Befristet	16	10	8	7
	Unbefristet	42	70	79	80
	Leiharbeit	9	8	2	2
	Minijob	33	12	11	11
Berufliche Stellung	Un-/angelernte*r Arbeiter*in	39	24	5	8
	Facharbeiter*in/Meister*in	10	15	15	12
	Einfache Angestellte	20	15	14	13
	Qualifizierte Angestellte	25	26	39	34
	Hochqualifizierte Angestellte	6	20	28	33
Stundenlohn brutto (€)		12,2	16	17,7	17,5
Teilzeit (< 20 Stunden/Woche)		43	22	19	21

Quelle: Gundert et al. 2020, S. 6, dort Quelle: IAB-Studie Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS) gepoolte Wellen 7-12 (2013-2018). Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt eines Jahres sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt waren.
*Werte über 100% rundungsbedingt.

Infolge der gestiegenen Erwerbstätigenquoten sind auch die Einkommen der Beschäftigten insgesamt gestiegen, wobei der Anteil der Niedrigeinkommen stagniert. Bei Personen mit eigener Migrationserfahrung wächst er jedoch (Khalil et al. 2020, S. 8) – mit der Folge hoher Armutsgefährdung und geringer sozialer Absicherung (Loschert et al. 2023, S. 107). Dabei hat sich zwischen 2010 und 2016 die Diskrepanz im Einkommen zwischen Deutschen und Ausländer*innen stark erhöht (Dubois et al. 2017, S. 11). Unterdurchschnittliche Einkommen haben vor allem Bulgar*innen, Rumän*innen und Syrer*innen, da sie überwiegend in Helfer*innentätigkeiten beschäftigt sind (Plünnecke 2023, S. 3, siehe auch Beyer 2017).

Die Art und Qualität der Beschäftigung ist Grund für die stärkere Betroffenheit von Ausländer*innen und Geflüchteten von den Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie, auch wenn der Rückgang ihrer Erwerbsquote 2020/2021 in den Folgejahren zum Teil wieder kompensiert werden konnte. Ausländer*innen waren stärker von Beschäftigungsabbau und Kurzarbeit betroffen und konnten seltener von Home-Office-Regelungen profitieren. Zudem wurden in dieser Zeit Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen unterbrochen, mit auch mittelfristigen Folgen bzw. Verzögerungen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten (Brücker et al. 2021b, S. 6-11).

3.3. Fachkräftemangel und Zuwanderung

Schon seit Jahren macht sich als Folge des demographischen Wandels ein deutlicher Mangel vor allem an qualifizierten und inzwischen, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, auch an unqualifizierten Arbeitskräften bemerkbar, der sich in den kommenden Jahren noch verschärfen wird. Der Fach- und Arbeitskräftemangel gilt aktuell als eine der größten Herausforderungen des Arbeitsmarktes (Achatz et al. 2023, S. 7, vgl. auch Graf/Heß 2020, S. 4, Köhne-Finster et al. 2023, S. 4). Infolgedessen mehrten sich in Wirtschaft und Wissenschaft die Forderungen nach verstärkter Anwerbung ausländischer Fachkräfte, da der aktuelle und künftige Arbeitskräftebedarf nicht ohne (gesteuerte) Zuwanderung gedeckt werden kann³⁴ (siehe etwa Achatz et al. 2023, S. 4, Hickmann et al. 2021, S. 25, Plünnecke 2023). Ergänzend wird in der verbesserten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ein Mittel zur Verringerung des Fachkräftemangels gesehen (siehe Köhne-Finster et al. 2023, S. 19). In vielen „Engpassberufen“ beheben ausländische Arbeitnehmer*innen den Fachkräftemangel bereits deutlich, etwa in der Alten- und Krankenpflege, in der bereits 2020 etwa 8% aller Fachkräfte Ausländer*innen waren (Hickmann et al. 2021, S. 11, 25).

Mit dem 2020 eingeführten Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde die Zuwanderung nichtakademischer Fachkräfte vereinfacht.³⁵ Zudem wurde mit der „Westbalkanregelung“ die Notwendigkeit einer beruflichen Qualifizierung als Voraussetzung für Arbeitsmigrant*innen aus diesen Ländern aufgehoben.³⁶ Voraussetzung für die Erteilung eines Visums zur Erwerbsmigration aus Drittstaaten ist in der Regel ein konkretes Arbeitsplatzangebot und die Zustimmung der BA, wobei inzwischen für qualifizierte Fachkräfte auch ein Visum zur Arbeitsplatzsuche – wie für Akademiker*innen – möglich ist (Brücker et al. 2022c, S. 6). Aufenthaltstitel mit Beschäftigungserlaubnis werden jedoch nur befristet

erteilt, Ausnahme ist die Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (Graf/Heß 2020, S. 34, 40).

In den Jahren 2017 bis 2019 wurden nach Angaben des Auswärtigen Amtes jährlich zwischen 21.000 und 27.000 Visa für Personen, die in Deutschland über die Westbalkanregelung eine Beschäftigung gefunden haben, vergeben (Brücker et al. 2022c, S. 8). Über die Blue-Card-Regelung für akademisch qualifizierte Drittstaatenangehörige reisten 2019 etwa 29.000 und 2021 etwa 25.000 Arbeitnehmer*innen ein (Brücker et al. 2022c, S. 10). Insgesamt bezeichnen Brücker et al. 2022c (S. 10) die gesteuerte Arbeitsmigration aus Drittstaaten quantitativ als eher unbedeutend und bei weitem nicht ausreichend, um den Fachkräftebedarf zu decken (vgl. auch Mayer/Clemens 2021, S. 6, 17). Die Einwanderung zu Erwerbszwecken hat in den Jahren bis 2019 12% der Zuzüge aus Drittstaaten und 6% der gesamten Zuzüge pro Jahr in der Regel nicht überschritten, nach absoluten Zahlen hat sie sich jedoch zwischen 2013 und 2019 von 33.000 auf 64.000 fast verdoppelt, wobei ein großer Teil auf die Westbalkanländer entfällt. Weitere zentrale Herkunftsländer der gesteuerten Fachkräfteeinwanderung sind Indien, die USA und die Türkei (Mayer/Clemens 2021, S. 17, 21, vgl. auch Brücker et al. 2022c, S. 10, Graf/Heß 2020, S. 60, 75). Dabei wird das Potenzial der mitziehenden Familienangehörigen der Erwerbsmigrant*innen in Deutschland längst nicht ausgeschöpft, wobei nach Analysen des SOEP nach-/mitziehende Familienmitglieder zu etwa einem Drittel über berufliche und zu einem Viertel über Hochschulabschlüsse verfügen (Brücker et al. 2022c, S. 7).

3.4. Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen

Frauen mit Migrationshintergrund sind besonders schlecht ins Erwerbsleben integriert, wobei sie sich nach Schulbildung und beruflicher Qualifikation ebenso wie nach selbsteingeschätzten Deutschkenntnissen nicht wesentlich von Männern mit Migrationshintergrund unterscheiden (Lechner/Atanisev 2023, S. 17-18, vgl. auch Salikutluk et al. 2020, S. 18). Während 2019 48% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit weiblich waren, war der Frauenanteil bei Ausländer*innen mit 37% deutlich geringer, wobei der Frauenanteil unter den beschäftigten Staatsbürger*innen aus Asylherkunftsstaaten nur 14% betrug (Fritsche et al. 2020, S. 10, vgl. auch Lechner/Atanisev 2023, S. 22). Gleichzeitig war bei Ausländerinnen der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten mit 19% mehr als doppelt so hoch wie bei Ausländern (Fritsche et al. 2020, S. 10). Es sank jedoch auch die Erwerbslosenquote³⁷ von weiblichen Drittstaatsangehörigen zwischen 2016 und 2019 von 11% auf 8% (Lechner/Atanisev 2023, S. 22). Ausländerinnen waren stärker als Ausländer von den coronabedingten Einschränkungen betroffen, da viele von ihnen im Niedriglohnssektor und/oder in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten (Fritsche et al. 2020, S. 67, vgl. auch Fritsche et al. 2021, S. 8).³⁸ Erwerbstätige drittstaatenangehörige Frauen erzielen dementsprechend ein geringeres Einkommen als Frauen ohne Migrationshintergrund, und sie sind häufiger armutsgefährdet (Lechner/Atanisev 2023, S. 23). Allerdings zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern nach Herkunftsland und Generation.³⁹ So sind etwa zwischen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund oder solchen aus der ehemaligen Sowjetunion erhebliche Unterschiede sichtbar, die nicht nur aufgrund unterschiedlicher Voraussetzungen (wie dem Bildungsniveau) und

migrationsbedingter Unterschiede (etwa Aufenthaltsdauer) bestehen, sondern auch auf die weibliche Arbeitsmarktteilhabe in den Herkunftsländern zurückgeführt werden können. Hinzu kommen auch Effekte durch Diskriminierung, wie sie etwa bei türkeistämmigen Frauen der Nachfolgeneration nachgewiesen werden können (Salikutluk et al. 2020, S. 26–27).

3.5. Kerndaten zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten in NRW

Durch die starke Zuwanderung hat sich auch in NRW die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren von 2,7 Mio. im Jahr 2011 auf 3,6 Mio. im Jahr 2018 erhöht (Sieglén 2020, S. 12). Dabei kam fast die Hälfte aus den neuen EU-Staaten. Sehr hohe Zuwächse gab es auch bei Personen aus den Asylherkunftsstaaten (Sieglén 2020, S. 14). Der Anteil der Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund an allen Erwerbspersonen stieg von 11% im Jahr 2011 auf 28% in 2018 (Sieglén 2020, S. 15).

Wie in Gesamtdeutschland hat sich die Arbeitsmarktsituation in NRW sowohl für Personen ohne als auch mit Einwanderungsgeschichte⁴⁰ in letzter Zeit wesentlich verbessert. Von 2005 bis 2021 sank die Erwerbslosenquote von Personen mit Einwanderungsgeschichte von 19% auf 7%, bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte sank sie von 8% auf 3%. Somit ist aber die Quote der Personen mit Einwanderungsgeschichte trotz des enormen Rückgangs wie auf Bundesebene immer noch mehr als doppelt so hoch wie unter Personen ohne Einwanderungsgeschichte. Die Erwerbslosenquote von Frauen mit Einwanderungsgeschichte liegt etwas

³⁴ So geht das IAB von jährlich benötigten 400.000 Zuwanderern und Zuwanderinnen aus (Achatz et al. 2023, S. 7, vgl. auch Sieglén 2020, S. 8). Zugleich wird ein Rückgang der EU-Binnenmigration wegen verbesserter Arbeitsmarktentwicklung in den Herkunftsländern erwartet (Achatz et al. 2023, S. 14).

³⁵ Es muss hier nach wie vor eine Anerkennung der Qualifikation vorliegen (Graf/Heß 2020, S. 40). Das IAB (Brücker et al. 2020b, S. 10) kritisiert die administrative Umsetzung der Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung, die häufig zu langen Wartezeiten führt und immer noch von Misstrauen der Verwaltung gegenüber den Zuwanderungswilligen geprägt ist. Neben der höchst problematischen Einzelfallprüfung und der Anerkennung von Qualifikationen bremsen Verwaltungsaufwand und Intransparenz die dringend benötigte Einwanderung von Fachkräften (Brücker et al. 2022c, S. 5), auch bei der Arbeitsmigration über die Westbalkanregelung (Brücker et al. 2022c, S. 8).

³⁶ Die Betroffenen müssen in ihren Herkunftsländern ein Visum beantragen. Die Geltungsdauer der Westbalkanregelung war ursprünglich bis 2020 vorgesehen und wurde dann bis Ende 2023 verlängert. Seit 2021 gilt ein Jahreskontingent von 25.000 Personen (Mayer/Clemens 2021, S. 21). Die Regelung soll Mitte 2024 entfristet und das jährliche Kontingent auf 50.000 aufgestockt werden (<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2023-50-fachkraefteeinwanderungsgesetz-2-0-oeffnet-tueren>).

³⁷ Die Erwerbslosenquote (Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen) wird vom Statistischen Bundesamt nach den international vergleichbaren Kriterien der ILO anhand einer Telefonumfrage ermittelt. Erwerbslose sind Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig waren und in den vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben. Die Arbeitssuche muss dabei nicht über die Bundesagentur für Arbeit oder einen kommunalen Träger laufen. Arbeitslose sind Personen, die bei der BA als solche registriert sind und sozialgesetzlichen Vorgaben entsprechen (bis 65 Jahre!).

Aufgrund dieser Bemessungsunterschiede liegt die Erwerbslosenquote meist höher als die Arbeitslosenquote (https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbslosigkeit/_inhalt.html).

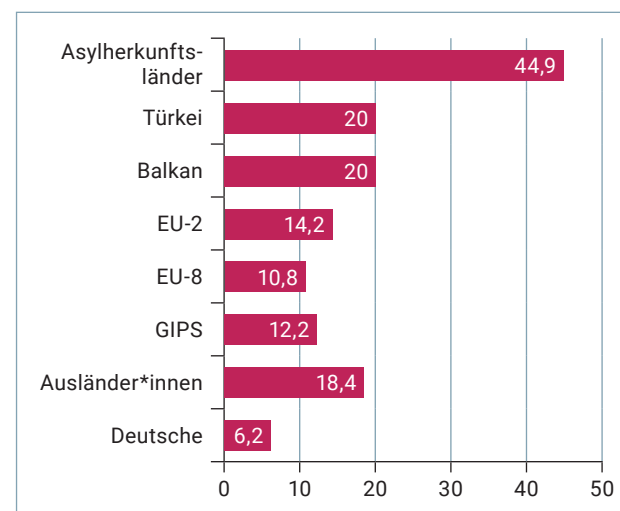
³⁸ Fritsche et al. 2020/2021 sprechen von Migrant*innen, ohne dies näher zu erläutern. Da die präsentierten Daten jedoch von der BA stammen, handelt es sich vermutlich um Daten zu Ausländer*innen.

³⁹ So verfügen etwa türkeistämmige Frauen der ersten Generation über ein deutlich geringeres Bildungsniveau als entsprechende Männer. In der zweiten Generation sind es jedoch die Frauen, die ein höheres Bildungsniveau aufweisen. Bei Personen aus den ehemaligen Sowjetrepubliken zeigen sich keine Geschlechterunterschiede im Bildungsniveau (Salikutluk et al. 2020, S. 20).

⁴⁰ Der Begriff der Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte wird unter Bezug auf das nordrhein-westfälische Teilhabe- und Integrationsgesetz weitgehend identisch zum Begriff der Personen mit und ohne Migrationshintergrund verwendet, es handelt sich um Personen, die seit 1950 nach Deutschland eingewandert sind und ihre direkten Nachkommen (vgl. MKJFGFI NRW 2023, S. 7, 38).

niedriger als die der Männer: 6% der Frauen und 8% der Männer mit Einwanderungsgeschichte waren 2021 erwerbslos (MKJFGFI NRW 2023, S. 30-36). Ähnliches (aber mit noch deutlicheren Unterschieden) gilt, wenn man die Arbeitslosenquote zugrunde legt, die nur nach Staatsangehörigkeit unterscheidet: In NRW liegt sie für Ausländer*innen bei 21% (Frauen 24%, Männer 19%), für Deutsche bei 6% (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 99). Differenziert nach Staatsangehörigkeitsgruppen zeigt sich bei Ausländer*innen aus Asylherkunftsländern 2018 mit 45% die höchste Quote Arbeitsloser⁴¹ in NRW, diese ist aber auch bei Ausländer*innen vom Balkan und aus der Türkei mit jeweils 20% sehr hoch – wenn auch mit sinkender Tendenz. Dann folgen Ausländer*innen aus Bulgarien und Rumänien (14%) sowie aus den restlichen neuen EU-Staaten (11%). Auch die Quoten aller anderen Ausländer*innengruppen liegen über derjenigen der Deutschen (Sieglen 2020, S. 22).

Abbildung 8: Hilfsarbeitslosenquote* (nach Sieglen 2020) nach Staatsangehörigkeit in NRW (Prozentwerte)



Quelle: Sieglen 2020, S. 21, dort Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2018.

*Zur Berechnung der „Hilfsarbeitslosenquote“ durch Sieglen (2020) siehe FN 41.

Zugleich ist die Erwerbstätigenquote von Personen mit Einwanderungsgeschichte niedriger als die der Personen ohne Einwanderungsgeschichte (62% zu 78%, MKJFGFI NRW 2023, S. 26). In beiden Gruppen sind die Quoten zwischen 2011 und 2018 leicht gestiegen – von 72% auf 77% bei Personen ohne Migrationshintergrund und von 60% auf 63% bei Personen mit Migrationshintergrund (Sieglen 2020, S. 16). Dabei

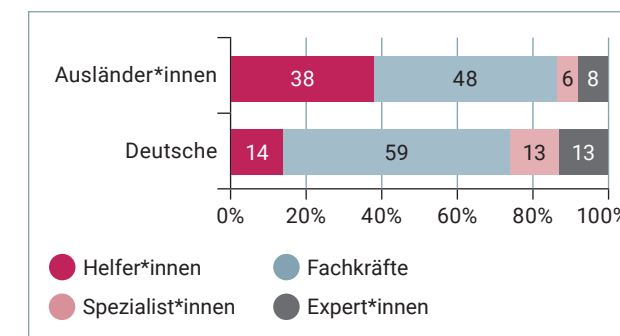
ist die Erwerbstätigenquote der in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund 2020 mit 60% aufgrund eines höheren Anteils sich noch in Ausbildung Befindlicher niedriger als bei den im Ausland Geborenen (63%). Zudem sind die Geschlechterunterschiede bei Personen mit Migrationsgeschichte größer als bei Einheimischen (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 78-79). Deutliche Unterschiede machen sich bei den im Ausland geborenen Personen mit Migrationsgeschichte nach Aufenthaltsdauer bemerkbar: Die höchste Erwerbsquote (75%) erreichen die zwischen 1990 und 1999 Zugezogenen, gefolgt von den zwischen 2000 und 2014 Zugezogenen (66%). Bei den ab 2015 Zugezogenen liegt die Erwerbstätigenquote mit 47% deutlich niedriger (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 83).

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zuletzt deutlich gestiegen, unter Ausländer*innen relativ betrachtet noch stärker als unter Deutschen, jedoch weniger stark als in Deutschland insgesamt (Sieglen 2020, S. 24). NRW lag auch bei der Quote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer*innen im Jahr 2022 mit 50% leicht unter dem Bundeswert (56%, Bundesagentur für Arbeit 2023a). Dabei stammten 2022 42% der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW aus der EU, 26% aus den neuen EU-Beitrittsstaaten und 12% aus den GIPS-Staaten. Aus den Asylherkunftsländern stammten ebenfalls 12% der ausländischen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2023b). Darüber hinaus hat sich die Zahl der ausländischen Beschäftigten aus Asylherkunftsländern in NRW wie auf Bundesebene von 2013 bis 2020 mehr als verfünffacht (Mediendienst Integration 2022, S. 4, vgl. auch Hickmann et al. 2021, S. 50). Die höchsten Beschäftigtenquoten hatten 2018 ausländische Männer aus Kroatien (57%), der Türkei (55%), den „EU-2“ (Bulgarien und Rumänien, 53%) und den GIPS-Staaten (52%). Bei den entsprechenden Frauen sind die Beschäftigungsquoten ebenfalls überdurchschnittlich hoch (zwischen 36% und 44%), aber auf deutlich niedrigerem Niveau als bei den Männern. Ausnahme sind türkische Frauen, die eine geringe Quote aufweisen (28%). Die jeweils niedrigsten Beschäftigungsquoten haben Personen

aus den Asylherkunftsstaaten, sowohl Männer (31%) als auch Frauen (9%, Sieglen 2020, S. 19).

Neben der Quote der Erwerbstätigen unterscheiden sich Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte auch in NRW nach der Art der Beschäftigung und der beruflichen Stellung, auch wenn die Unterschiede hier geringer sind als in Deutschland insgesamt: Personen mit Einwanderungsgeschichte sind ebenso häufig selbstständig (8%), aber deutlich seltener Beamte*innen als Erwerbstätige ohne Migrationsgeschichte (2%), sie sind häufiger Arbeiter*innen (22% zu 10%) und seltener Angestellte (68% zu 75%), wobei Nachfolgegenerationen angehörige hier aufgeholt haben (76%, MKJFGFI NRW 2023, S. 27, vgl. auch Sieglen 2020, S. 8). Darüber hinaus üben Personen mit Einwanderungsgeschichte (12%) häufiger eine geringfügige Beschäftigung aus als Personen ohne Migrationsgeschichte (7%) (darunter 19% Frauen und 7% Männer) (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 94-95). Wie in Deutschland insgesamt unterscheiden sich die Tätigkeiten von ausländischen und deutschen Beschäftigten nach Tätigkeitsniveau: So sind 38% der ausländischen, aber nur 14% der deutschen Beschäftigten als Helfer*innen tätig. 48% der Ausländer*innen sind als Fachkräfte (59% der Deutschen), 6% als Spezialist*innen und 8% als Expert*innen tätig (jeweils 13% der Deutschen). Die Anteile an Helfer*innen sind unter ausländischen Beschäftigten aus Asylherkunftsländern und aus Rumänien und Bulgarien höher als bei anderen Herkunftsn (Sieglen 2020, S. 39).

Abbildung 9: Anforderungsniveau der Tätigkeiten* Erwerbstätiger nach Staatsbürgerschaft in NRW 2018 (Prozentwerte**)



Quelle: Sieglen 2020, S. 39, dort Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2018.

*Zur Einteilung der Tätigkeiten in die Niveaus siehe FN 30.

**Werte unter 100% rundungsbedingt.

Zudem zeigt sich eine ähnliche Verteilung nach Branchen wie auf Bundesebene, mit einer stärkeren Konzentration von Ausländer*innen in Lebensmittel- und Gastgewerbe, Verkehr und Logistik, in Reinigungsberufen und im Baugewerbe (Sieglen 2020, S. 40, vgl. auch Graf/Heß 2020, S. 46). In NRW waren 2020 10% aller Beschäftigten in Fachkräftenberufen Ausländer*innen. Diese Quote entspricht dem Bundeswert (Hickmann et al. 2021, S. 50). Hintergrund der geringeren Qualität der Tätigkeiten von Personen mit Migrationshintergrund kann, wie in Gesamtdeutschland, ihre ungünstigere Qualifikationsstruktur sein. 2017 hatten nach Daten des Mikrozensus in NRW 42% der Personen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter keinen beruflichen Bildungsabschluss, bei den entsprechenden Personen ohne Migrationshintergrund waren es 14% (Sieglen 2020, S. 35).

Damit stellen sich in NRW im Wesentlichen die gleichen Herausforderungen wie auf Bundesebene: Die Qualifizierung und Einbindung der zahlreichen, sehr unterschiedlich ausgebildeten Zugewanderten in den Arbeitsmarkt und die Sicherung des steigenden Fachkräftebedarfs über die Ausschöpfung bislang wenig genutzter Potenziale – bei Geflüchteten, bei Frauen, aber auch bei der Nachfolgegeneration.

41 Sieglen (2020) berechnet eine eigene „Hilfsarbeitslosenquote“. Dabei wurde für die Bezugsgröße die Summe aus sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten am Wohnort und den Arbeitslosen herangezogen. Aufgrund der Nichtberücksichtigung anderer Erwerbspersonen ist diese Arbeitslosenquote höher als die Arbeitslosenquote der amtlichen Berechnung. Die Quoten liegen demnach für Deutsche bei 6% und bei Ausländer*innen bei 18% (Sieglen 2020, S. 21).

4. Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen

Die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund wird durch zahlreiche sehr unterschiedliche Faktoren beeinflusst, die ihrerseits nicht unabhängig voneinander bestehen. Auf individueller Ebene sind dies etwa soziodemographische Merkmale wie das Alter oder das Geschlecht, migrationsbedingte Merkmale wie die Aufenthaltsdauer und damit die Einwanderergeneration, aber auch arbeitsmarktrelevante Ressourcen wie der schulische und berufliche Bildungsstand und die Deutschkenntnisse oder interethnische Netzwerke (Achatz et al. 2023, S. 14, vgl. auch Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 349, Tangermann/Grote 2018, S. 6, Sieglen 2020, S. 8).

Mangelnde Deutschkenntnisse gelten als zentrale Hürde der Erwerbsbeteiligung von selbst Zugewanderten (siehe Hickmann et al. 2021, S. 27). Insbesondere für Tätigkeiten jenseits des Helfer*innen-niveaus sind gute Deutschkenntnisse unerlässlich, deren Level über das von Standarddeutschkursen hinausgeht. Auch für den Besuch von Qualifikationsmaßnahmen und bei der Stellensuche sind gute Deutschkenntnisse Voraussetzung (Nivorozhkin/Poeschel 2022, S. 259, vgl. auch Klammer et al. 2018, S. 7). Ein erheblicher Teil der Unterschiede bei der Arbeitsmarktintegration zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund kann zudem auf unterschiedliche (anerkannte) Berufsqualifikationen und Bildungsabschlüsse zurückgeführt werden (Achatz et al. 2023, S. 14). Nach Analysen auf Basis des SOEP 2019 haben 13% der Deutschen im erwerbsfähigen Alter keinen Berufsabschluss, unter EU-Ausländer*innen sind es 28% und unter Drittstaatsangehörigen 43% (Mayer/Clemens 2021, S. 24). Geis-Thöne 2019b weist in seiner Analyse nach, dass sich Unterschiede in der Erwerbslosenquote sowie im Einkommen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu großen Teilen auf Sprachkenntnisse und das Bildungsniveau zurückführen lassen. Er bezeichnet die Sprachkenntnisse als Schlüssel der Arbeitsmarktintegration (S. 87). Allerdings verbleiben nach Mayer/Clemens 2021 auch bei Kontrolle von Bildungsabschlüssen Unterschiede im Einkommen, die sie auf eine qualifikationsinadäquate Beschäftigung oder spezifische Brancheneffekte zurückführen.

Verschiedene Autor*innen betonen den Prozesscharakter der Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten, denn zentrale Hemmnisse wie Bildungsstand und Deutschkenntnisse verbessern sich mit der Aufenthaltsdauer und im Generationenverlauf (siehe Gundert et al. 2020, S. 6, Geis-Thöne 2019b, S. 80). Nachfolgegenerationsangehörige gleichen sich zwar an die Arbeitsmarktintegration der Mehrheitsbevölkerung an, haben die Diskrepanz aber noch nicht aufgeholt (Berbée/Stuhler 2023, S. 3, vgl. auch Geis-Thöne 2019b, S. 74, Gundert et al. 2020, S. 6, Khalil et al. 2020, S. 10). Nach Berbée/Stuhler 2023 (S. 3) unterscheidet sich die Geschwindigkeit bzw. Dauer der Arbeitsmarktintegration von Ausländer*innen nach Zuwanderungsgruppen, wobei etwa das Bildungsniveau der seit den 2000er Jahren Zugezogenen höher ist als das der früher Eingewanderten (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 64-69, 76, vgl. auch Geis-Thöne 2019b, S. 86). So verfügen Ausländer*innen aus den EU-15-Staaten von Beginn an über die gleiche Beschäftigungswahrscheinlichkeit wie Einheimische, Zugewanderte aus anderen Ländern starten mit deutlich geringeren Chancen und haben nach zehn Jahren wesentlich aufgeholt, ohne ganz gleichzuziehen (Berbée/Stuhler 2023, S. 3). Beyer 2017 weist auf die lange Dauer von zwanzig bis dreißig Jahren des Angleichungsprozesses etwa beim Einkommen hin (S. 14). Zugewanderte verfügen bei ihrer Ankunft über ein etwa 20% geringeres Gehalt als Einheimische. Sie holen im Durchschnitt pro Jahr 1% auf, allerdings sehr unterschiedlich nach Zuwanderungskohorten, wobei jüngere Kohorten – sowohl die Nachfolgegeneration der „Gastarbeiter“ als auch später Zugewanderte – schneller aufholen (ohne das Level der Einheimischen ganz zu erreichen) als die „Gastarbeiterkohorten“, die auch nach dreißig Jahren noch einen erheblichen Abstand aufweisen (Beyer 2017, S. 16).

Angesichts des Fachkräftemangels kommt der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie dem Erwerb von Berufsabschlüssen bei Neuzugewanderten in Deutschland große Bedeutung zu⁴² (Khalil et al. 2020, S. 11, vgl. auch Brücker et al. 2021a, S. 2). Die Anerkennung von ausländischen beruflichen Abschlüssen als gleichwertig ist angesichts des spezifischen deutschen Ausbildungssystems mit der dualen Berufsausbildung, während entsprechende Abschlüsse in anderen Ländern rein schulisch oder akademisch sind, eine wesentliche Hürde (Brücker et al. 2022c, S. 5, vgl. auch Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 347, Köhne-Finster et al. 2023, S. 19, Mayer/Clemens 2021, S. 8, 32, Sieglen 2020, S. 52, Dubois et al. 2017, S. 1, Berbée/Stuhler 2023, S. 1, Beyer 2017, S. 4, Graf/Heß 2020, S. 82). Nach Brücker et al. 2021a (S. 2) wurde 2018 bei gut der Hälfte der Anträge auf gleichwertige Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen im Bereich der bundesrechtlich geregelten Berufe die volle Gleichwertigkeit, bei gut einem Drittel die Gleichwertigkeit unter der Auflage von Ausgleichsmaßnahmen und bei jedem zehnten eine teilweise Gleichwertigkeit der Qualifikationen bescheinigt. Dennoch stellten nur 36% der in der IAB-SOEP-Erhebung⁴³ befragten Personen mit Migrationshintergrund, die über einen ausländischen Berufs- oder Studienabschluss verfügten, auch einen Antrag auf Anerkennung dieser Abschlüsse, wobei sich die Quoten der Antragsteller*innen deutlich nach Art der Qualifikation unterscheiden: Unter Personen mit einer beruflichen Ausbildung stellten nur 28% einen Antrag, unter Personen mit einem Studienabschluss oder einer Promotion waren es 42% (Brücker et al. 2021a, S. 9-10). Das führt nach Analysen des IAQ anhand des gleichen Datensatzes zu einem Anteil von 40% der seit 2013 Zugewanderten mit Hochschulabschluss, deren Qualifikation nicht anerkannt und nicht genutzt wird (Klammer et al. 2018, S. 3). Brücker et al. 2021a (S. 5) weisen zudem nach, dass die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu einem erheblichen Beschäftigungsanstieg führt.

Als eine Ursache für die noch verbesserungsbedürftige Anerkennungsquote der mitgebrachten Berufsabschlüsse machen Klammer et al. 2018 strukturelle Hürden aus und verweisen auf die Unübersichtlichkeit und Vielzahl der für die Anerkennung zuständigen Stellen und das Fehlen eines formellen Anerkennungsverfahrens für akademische Abschlüsse in nicht reglementierten Berufen (Klammer et al. 2018, S. 3). Zugleich ist das Feld der akademischen Nach- und Weiterqualifizierung, mit der die Arbeitsmarktintegration der hochqualifizierten Zugewanderten verbessert werden kann, sehr unübersichtlich. Die akademischen Angebote sind regional verstreut, uneinheitlich und oft nur temporär finanziert, die wenigen vorhandenen Programme richten sich meist nur an Teilgruppen mit bestimmten akademischen Qualifikationen und unterscheiden sich stark nach Dauer, Programminhalten und Qualifikationsziel (Klammer et al. 2018, S. 7). Darüber hinaus erschweren Unkenntnis und Zurückhaltung von Arbeitgeber*innen gegenüber nicht in Deutschland zertifizierten Abschlüssen die Arbeitsmarktintegration (Klammer et al. 2018, S. 3, vgl. auch Mayer/Clemens 2021, S. 7). Damit einher geht die mitunter schwierige Übertragung von Berufserfahrung und anderen im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen jenseits von Abschlüssen in den deutschen Arbeitsmarkt (Khalil et al. 2020, S. 11, vgl. auch Tangermann/Grote 2018, S. 6).

Darüber hinaus beeinflussen rechtliche Zugangs Voraussetzungen die Arbeitsmarktintegration (Lo-schert et al. 2023, S. 4, vgl. auch Tangermann/Grote 2018, S. 21). Während die Erwerbstätigenquoten von Ausländer*innen aus der EU und dem EWR, die Freizügigkeit genießen, mit denen von Personen ohne Migrationshintergrund vergleichbar sind und auch Arbeitsmigrant*innen, die im Zuge der Westbalkan- oder der Fachkräfteregelung eingereist sind, eine ausgeprägte Erwerbsbeteiligung aufweisen, ist sie bei Geflüchteten besonders schlecht – nicht zuletzt aufgrund rechtlicher Bestimmungen, die den Arbeitsmarkteintritt verzögern (Brücker et al. 2020b, S. 10, vgl. auch Brücker et al. 2022c,

42 Die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist zwischen Bund und Ländern aufgeteilt. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) ist ein Bundesgesetz, das sowohl reglementierte als auch nicht-reglementierte Berufe erfasst, die in die Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes fallen, etwa die dualen Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung. Die Länder haben für die Berufe in ihrer Zuständigkeit (zum Beispiel Lehrer*innen, Ingenieur*innen, Architekt*innen, soziale Berufe, Gesundheitsberufe) eigene Gesetze erlassen, in NRW das „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz NRW“.

43 Gesonderte Stichprobe von seit 1995 eingereisten Personen mit Migrationshintergrund oder Nachfolgegenerationsangehörigen im SOEP seit 2013 bzw. seit 2015 von Familien, die zwischen 2010 und 2013 einreisten (Sample M1 und M2, siehe Kap. 3.1.); (siehe <https://iab.de/?befragungen=iab-soep-migrationsstichprobe>).

S. 5, Khalil et al. 2020, S. 11, vgl. dazu unten mehr).⁴⁴ Darüber hinaus kommt es zu zeitlichen Verzögerungen beim Arbeitsmarkteintritt, wenn etwa Sprachkurse oder andere Qualifizierungsmaßnahmen durchlaufen werden und die Betroffenen daher dem Arbeitsmarkt zunächst nicht zur Verfügung stehen („Lock-in-Effekt“, Großner et al. 2023, S. 24). Für Drittstaatenangehörige ohne Niederlassungserlaubnis bestimmt das Aufenthaltsrecht die (Qualität der) Arbeitsmarktintegration insofern, als die Verlängerung von Aufenthaltserlaubnissen oder der Erwerb des Niederlassungsrechts die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts erfordern und damit Weiterqualifizierung erschwert ist (Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 364, vgl. auch Tangermann/Grote 2018, S. 21).⁴⁵ Hemmend können sich auch fehlende interethnische (und intraethnische, s.u.) soziale Netzwerke auswirken. Netzwerke vermitteln Kenntnisse über die Mechanismen des Arbeitsmarktes, Bewerbungsverfahren und offene Stellen und können so die Arbeitsaufnahme unterstützen (Mayer/Clemens 2021, S. 25, vgl. auch Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 347, Klammer et al. 2018, S. 3).

Nachgewiesen ist darüber hinaus Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, der insbesondere türkeistämmige Stellenbewerber*innen ausgesetzt sind (Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 347, vgl. auch Khalil et al. 2020, S. 10). Diskriminierung erklärt einen Teil derjenigen Defizite der Arbeitsmarktintegration, die sich nicht auf Bildungs- und Sprachnachteile oder soziodemographische Merkmale zurückführen lassen (Yemane/Keita 2019, S. 2, vgl. auch Tangermann/Grote 2018, S. 7).

Mit der Arbeitsmarktintegration zugewanderter und geflüchteter Frauen sind besondere Herausforderungen verbunden: Neben (etwas) geringerem Bildungsniveau und geringen Deutschkenntnissen sind die hohe Quote von Müttern kleiner Kinder

und die Herkunft aus patriarchalen Gesellschaften zentrale Hindernisse (Fritsche et al. 2020, S. 18, vgl. auch Lechner/Atanisev 2023, S. 24, Helgesson et al. 2021, S. 1), wobei eine niedrige Erwerbsquote und hohes Armutsrisiko auch höher qualifizierte drittstaatenangehörige Frauen betreffen (Lechner/Atanisev 2023, S. 24). Daher sind Qualifizierungsmaßnahmen und der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten⁴⁶ wichtige Bausteine der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zugewanderter Frauen (Lechner/Atanisev 2023, S. 47, vgl. auch Fritsche et al. 2020, S. 32). Allerdings verbleiben für Frauen aus der ehemaligen Sowjetunion und der Türkei der zweiten Generation spezifische Nachteile, die nicht durch individuelle Eigenschaften oder bestimmte Tätigkeitsmerkmale wie typische Branchen, geringer Tätigkeitsumfang oder Unternehmensgröße erklärt werden können, wie Analysen von Salikutluk et al. 2020 (S. 40) anhand von SOEP-Daten der Jahre 2013 bis 2016 zeigen.

Insgesamt lassen sich somit verschiedene Ebenen feststellen, auf denen die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund oder Ausländer*innen beeinflusst wird: Einerseits individuelle Merkmale wie schulische und berufliche Bildung, Deutschkenntnisse, Aufenthaltsdauer, Generationszugehörigkeit und soziale Netzwerke, andererseits aber auch strukturelle Gegebenheiten wie rechtlicher Zugang, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Diskriminierung.

5. Beurteilung von Fördermaßnahmen

Trotz ihrer defizitären Erwerbsbeteiligung nehmen Ausländer*innen seltener an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teil. Sie haben dadurch geringere Chancen, etwa den Leistungsbezug zu verlassen (Haepp et al. 2021). Haepp et al. 2021 stellten anhand der Untersuchung der langfristigen Wirkung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf länger in Deutschland lebende Ausländer*innen und auf Deutsche im SGB II fest, dass Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung kurz- und langfristig ebenso wie Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung unabhängig von der Staatsangehörigkeit dazu führen, die Beschäftigungsquote zu erhöhen. Arbeitsgelegenheiten⁴⁷ wirken jedoch – ebenfalls unabhängig von der Staatsbürgerschaft – auch langfristig nicht positiv auf die Aufnahme einer regulären Beschäftigung und das Verlassen der Grundsicherung (Haepp et al. 2021). Zum Zweck der Förderung der Erwerbsbeteiligung dienen demnach in erster Linie Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie der beruflichen Weiterbildung.

Nach einer Analyse von Fritsche et al. 2020 zur Wirkung von Arbeitsförderungsmaßnahmen auf die Erwerbstätigkeit zugewanderter Frauen anhand einer qualitativen Erhebung bei Jobcentern und Arbeitsagenturen sind insbesondere Modelle vielversprechend, die mit langfristigen Strategien und aufeinander aufbauenden Modulen rechtskreisübergreifend arbeiten (S. 7, vgl. auch Fritsche et al. 2021, S. 72).

Erfahrungen aus Schweden (siehe Helgesson et al. 2021) belegen ebenfalls den größeren Erfolg von Programmen der Arbeitsagenturen, die direkte Unterstützung auf Grundlage eines umfassenden Mappings der formalen und der informellen Kompetenzen, der gewünschten Berufe und der Flexibilität der Arbeitsuchenden vorsehen, gerade für geringqualifizierte, neu zugewanderte und damit arbeitsmarktferne Migrant*innen. Zentral sind die Erfassung und Nutzung auch informeller Qualifikationen und das aktive Management. Der dafür erforderliche zusätzliche Aufwand lohnt sich demnach, da zusätzliche Vermittlungskosten durch Einsparungen der Unterstützung ausgeglichen werden.

⁴⁴ Derzeit beträgt die Sperrfrist für Asylbewerber*innen im Verfahren, wenn sie nicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung leben, sowie für Geduldete drei Monate nach Ankunft bzw. Asylantragstellung oder nach der Duldung, wobei die Beschäftigung von der BA genehmigt werden muss. Leben sie in einer Erstaufnahmeeinrichtung, liegt die Sperrfrist bei neun Monaten, haben sie minderjährige Kinder, beträgt sie sechs Monate. Geflüchtete mit Schutzzusage haben eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis (Lechner/Atanisev 2023, S. 21, vgl. auch <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Asyl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefluechtete-art.html>).

⁴⁵ Je nach Rechtsgrundlage, auf der ein befristeter Aufenthaltstitel erteilt wird, bestehen für Drittstaatenangehörige Unterschiede im Zugang zum Arbeitsmarkt. Nach Tangermann/Grote 2018 (S. 21), unter Verweis auf eine Übersicht des IQ Netzwerks Niedersachsen, verteilen sich die Bestimmungen auf mehr als 100 Artikel und Absätze des AufenthG, die den Zugang regeln (https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_SGB_II_und_Arbeitsmarkt.pdf).

⁴⁶ Auch wenn in Deutschland ein Rechtsanspruch auf Kita-Betreuung ab dem ersten Lebensjahr besteht, scheint die Umsetzung problematisch. Nach Angaben der Bertelsmann-Stiftung fehlten 2023 gemessen an den Betreuungswünschen 430.000 Kitaplätze bundesweit und mehr als 110.000 Plätze in NRW (siehe https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2023/november/mehr-plaetze-und-bessere-qualitaet-in-kitas-bis-2030-wenn-jetzt-entschlossen-gehandelt-wird?ADMCMD_simTime=1701153900; https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BST/Presse/Pressemitteilung_Laendermonitor-Fruehkindliche-Bildungssysteme-2023_Nordrhein-Westfalen_20231128.pdf; <https://www1.wdr.de/nachrichten/kita-kitaplatz-personalmangel-studie-bertelsmann-100.html>).

⁴⁷ Eine Arbeitsgelegenheit (umgangssprachlich „1-Euro-Job“) ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument aus der Maßnahmengruppe der Beschäftigung schaffenden Maßnahmen und soll Arbeitslose indirekt bei der Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt unterstützen. Es handelt sich dabei um geförderte Tätigkeiten bei einem Träger außerhalb des regulären Arbeitsmarktes. Ziel der Maßnahme ist das Wiedererlernen von Schlüsselqualifikationen und die Gewöhnung an die Arbeitswelt, die dann die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Ein weiteres Ziel ist die soziale bzw. gesellschaftliche Einbindung vor allem Langzeitarbeitsloser (vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/arbeit-finden/arbeitsgelegenheit>).

6. Die spezielle Situation Geflüchteter

Da für zahlreiche Geflüchtete von einem längerfristigen bis dauerhaften Aufenthalt in Deutschland auszugehen ist,⁴⁸ ist ihre Arbeitsmarktintegration notwendig. Dabei sollte jedoch ihre spezifische Situation berücksichtigt werden, die sich von der der Arbeitsmigrant*innen sowohl der 1960er und 1970er Jahre als auch der vergangenen 15 Jahre unterscheidet. Neben besonderen rechtlichen Bedingungen, fehlender Vorbereitung einschließlich Sprachkenntnissen und verbreiteter Unkenntnis der Verhältnisse in Deutschland kommen bei Geflüchteten noch psychische Belastungen durch die rechtliche Unsicherheit, Traumatisierung durch Krieg und Flucht sowie die Situation im Herkunftsland einschließlich des Verlusts von Angehörigen und Besitz hinzu (Sieglén 2020, S. 52, vgl. auch Thränhardt 2015, S. 35, Brücker et al. 2019a, S. 3, Kiziak et al. 2019, S. 10, Struck 2018, S. 106-107, Stepanenko 2022, S. 21, Boockmann et al. 2017, S. 12, Wiedner et al. 2018, Schork et al. 2022, S. 25).

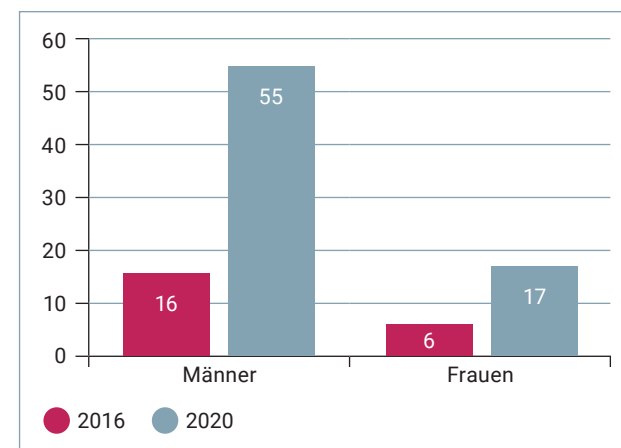
6.1. Arbeitsmarktintegration

6.1.1. Erwerbsbeteiligung

Bereits oben wurde die defizitäre Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten bzw. Personen aus den zentralen Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien)⁴⁹ skizziert, die bei geflüchteten Frauen nochmals besonders gering ist, nicht nur im Vergleich zu Nichtmigranten, sondern auch zu anderen Zuwanderungsgruppen (Kosyakova 2020). Doch mit dem Absolvieren von Sprachkursen und anderen speziellen Integrationsprogrammen⁵⁰ der überwiegend 2015/2016 zugewanderten Geflüchteten hat sich ihre Arbeitsmarktintegration beschleunigt (Brücker et al. 2020a, S. 26). So arbeiteten 2020 55% der ge-

flüchteten Männer, die an der IAB-BAMF-SOEP-Befragung teilnahmen, 2016 waren es nur 16%. Unter Frauen stieg der Anteil der Erwerbstätigen im selben Zeitraum von 6% auf 17% (Liebau 2023, S. 665). Im Oktober 2018 waren mehr als ein Drittel der seit 2015 nach Deutschland zugezogenen Personen im erwerbsfähigen Alter aus den Asylherkunftsländern abhängig beschäftigt (Bernhard/Röhner 2022, S. 81, vgl. auch Brücker et al. 2019a, S. 9, Brücker et al. 2020a, S. 58, Geis-Thöne 2019a, S. 20), im April 2023 wird für diese Gruppe eine Beschäftigungsquote von 41% konstatiert (SVR 2023). Offensichtlich profitieren die Geflüchteten ebenso wie andere Zugewandertengruppen von der allgemeinen positiven Arbeitsmarktsituation; nach Degler/Liebig 2017 (S. 5) zeigen auch internationale Erfahrungen, dass die allgemeine Arbeitsmarktlage sich auf die Integration von Geflüchteten auswirkt.

Abbildung 10: Erwerbsbeteiligung Geflüchteter 2016 und 2020 (Prozentwerte)



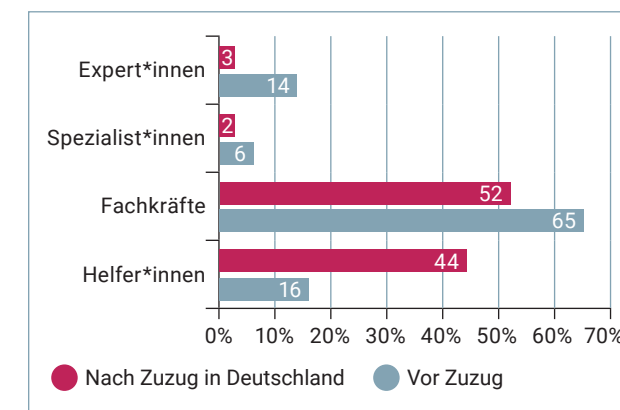
Quelle: Liebau 2023, S. 665, dort Daten des SOEP 2020. Anteil Erwerbstätiger an Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter (18 – 65 Jahre).

6.1.2. Qualität der Erwerbsbeteiligung

Die Anteile unterqualifiziert, in Teilzeit oder befristet Tätiger, die Arbeitslosenquoten und der Anteil prekär oder in Leiharbeit Beschäftigter sind unter Geflüchteten hoch, das Einkommen hingegen ist niedrig. Zudem sind Geflüchtete oft in besonders konjunkturrempfindlichen Branchen tätig, in denen zugleich häufig ungesicherte und prekäre Arbeitsverhältnisse herrschen, wie industrielle Fertigung, Verkehr/Logistik, kaufmännische Dienstleistung und Unternehmensorganisation sowie Baugewerbe (Kosyakova 2020, S. 14 ff.).

Dabei hat, gemessen an den im Herkunftsland ausgeübten Tätigkeiten, eine Dequalifizierung stattgefunden: Im zweiten Halbjahr 2018 waren unter den erwerbstätigen Geflüchteten 57% als Fachkräfte, Spezialist*innen und Expert*innen tätig, im Herkunftsland waren 85% als Fachkräfte, Spezialist*innen und Expert*innen tätig. Der Anteil der Helfer*innen betrug im Herkunftsland 16%, in Deutschland liegt er bei 44% (Brücker et al. 2020a, S. 33).

Abbildung 11: Anforderungsniveau der Tätigkeiten der erwerbstätigen Geflüchteten vor und nach Zuzug nach Deutschland (Prozentwerte)



Quelle: Brücker et al. 2020a, S. 33, dort Verweis auf Brücker/Kosyakova/Schuß (2020) auf Grundlage der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018, gewichtet.

Zwischen 2017 und 2019 ist unter den erwerbstätigen Geflüchteten der Anteil derjenigen zurückgegangen, die in dem Beruf arbeiten, den sie zuvor in ihrem Herkunftsland ausgeübt haben (von 14% auf 11%, Bürmann et al. 2023, S. 415). Dabei ist eine solche Passung sowohl für Geflüchtete als auch für Arbeitgeber*innen erstrebenswert, da beide von den im Herkunftsland erlangten beruflichen Kom-

petenzen profitieren (Bürmann et al. 2023, S. 420). Doch spricht die hohe Quote der als Fachkräfte Tätigen dafür, dass Arbeitgeber*innen mitgebrachte Kompetenzen auch ohne formelle Zertifikate anerkennen (Kosyakova 2020, S. 3), oder dass in erheblichem Umfang Qualifikationen nachgeholt wurden (Liebau 2023, S. 669).

Die häufig von Geflüchteten ausgeübte Leiharbeit⁵¹ bietet entgegen dem häufig vorgebrachten Argument des „Sprungbretts“ in den ersten Arbeitsmarkt nur selten eine wirkliche Chance auf einen qualifizierten und gesicherten Arbeitsplatz: Nach Kiziak et al. 2019 (S. 7) unter Berufung auf Angaben der Bundesregierung schaffen die wenigsten Geflüchteten den Weg aus der Leiharbeit in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Leiharbeitsverhältnisse der Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern dauern nur kurz und enden für 83% bereits nach neun Monaten (Deutsche 27%), danach müssen Leiharbeiter*innen vergleichbare Löhne zur Stammebelegschaft erhalten. Drei Monate nach dem Ende eines Leiharbeitsverhältnisses ist mehr als die Hälfte (54%) arbeitslos oder aus anderen Gründen nicht beschäftigt, 6% sind geringfügiger beschäftigt und ein Fünftel ist erneut in Leiharbeit angestellt (Kiziak et al. 2019, S. 7).

Die Anti-Corona-Maßnahmen beeinträchtigten die Erwerbsbeteiligung von Geflüchteten stärker als die anderer Gruppen: Geflüchtete wurden zu Beginn der Pandemie deutlich häufiger arbeitslos als andere Herkunftsgruppen oder Deutsche ohne Migrationshintergrund, was an der besonders prekären, befristeten oder kurzen Beschäftigung sowie an Zeit- und Leiharbeit bzw. den Branchen und Tätigkeiten lag, die noch seltener als etwa bei Ausländer*innen im Home-Office erledigt werden konnten. Auch Sprach- und Integrationskurse, an denen viele Schutzberechtigte teilgenommen hatten, fanden während der Pandemie nur eingeschränkt statt (Brücker et al. 2020a, S. 40, 45, vgl. auch Kosyakova 2021, S. 20, Geis-Thöne 2020, S. 20, Geis-Thöne 2021a, SVR 2023, S. 10). Dennoch hat sich die Beschäftigung von Personen aus den Asylherkunftsländern nach der Pandemie schnell erholt; ihre Beschäftigung stieg zwischen 2022 und 2023 stärker an als die anderer Staatsangehöriger (SVR 2023, S. 10, vgl. auch Liebau 2023, S. 665).

⁴⁸ 95% der zwischen 2013 und 2019 zugezogenen Schutzsuchenden, die in die IAB-BAMF-SOEP-Befragung einbezogen waren (siehe Kap. 3.1.), beabsichtigen, für immer oder längere Zeiträume in Deutschland zu bleiben (Brücker et al. 2023c, S. 1).

⁴⁹ Die Statistiken der BA können Geflüchtete nicht identifizieren, sondern nur Staatsbürgerschaften zuordnen. Die Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung erlauben eine Zuordnung nach Zuwanderungsgrund. Wenn dieses Kriterium den konkreten Daten zugrunde liegt oder wenn allgemein ohne Datenbezug die Situation Schutzsuchender berichtet wird, wird im Folgenden von Geflüchteten gesprochen. Beziehen sich Daten auf Staatsangehörige der zentralen acht Asylherkunftsländer, wird dies entsprechend bezeichnet.

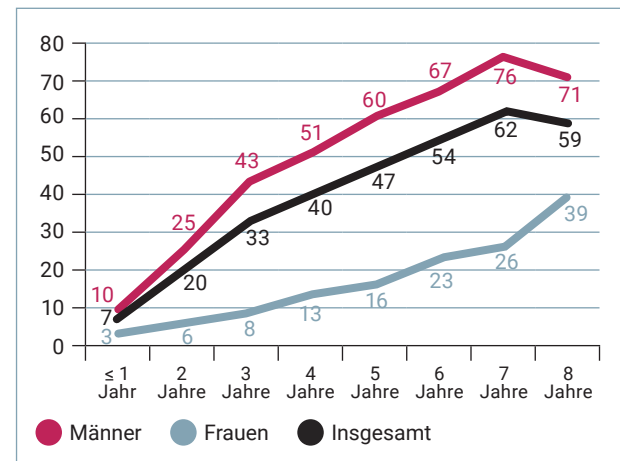
⁵⁰ Neben den Integrationskursen gelten als arbeitsmarktorientierte Maßnahmen für Zugewanderte vor allem KompAS („Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb“) sowie der weiterführende ESF-BAMF-Integrationskurs zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung. Die Maßnahmen „Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF), „Perspektive für junge Flüchtlinge“ (PerJuF) sowie „Perspektive für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W) richten sich speziell an Geflüchtete (Stepanenko 2022, S. 17).

⁵¹ Mehr als ein Drittel der Zugewanderten aus den Asylherkunftsländern, die zwischen Februar 2018 und Januar 2019 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben, ist in der Leiharbeitsbranche untergekommen (Kiziak et al. 2019, S. 6).

6.1.3. Aufenthaltsdauer – Entwicklung im Zeitverlauf

Die Erfahrungen zeigen, dass der Eintritt von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt aufgrund notwendiger Qualifizierung im Durchschnitt mehrere Jahre dauert (siehe Graf/Heß 2020, S. 17, Beyer 2017, S. 27, Bundesagentur für Arbeit 2021, S. 5), wobei während dieser Zeit immer wieder Förder- und Unterstützungsbedarf besteht (Knuth 2016, S. 19). Laut einer Studie der OECD und der Europäischen Kommission waren es in der Vergangenheit bis zu zwanzig Jahre und damit länger als bei anderen Zugewanderten, bis die Beschäftigungsquote von Schutzsuchenden das Niveau von Einheimischen erreicht hat (Europäische Kommission/OECD 2016, S. 21).

Abbildung 12: Erwerbstätigenquote Geflüchteter nach Aufenthaltsdauer und Geschlecht (Prozentwerte)



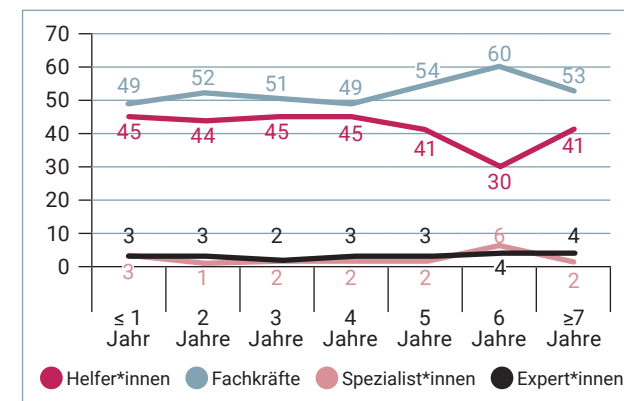
Quelle: Brücker et al. 2023d, Tabellenband, Tabelle 2, IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016-2021, gewichtet. Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18-64 Jahre).

Doch wie bei selbst Zugewanderten insgesamt verbessern sich auch bei Geflüchteten sowohl die Deutschkenntnisse als auch die Beschäftigtenquote mit der Aufenthaltsdauer deutlich (Brücker et al. 2020a, S. 15, vgl. auch Brücker et al. 2019b, S. 10).⁵² Nach Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung lag die Erwerbstätigenquote von Geflüchteten nach einem Jahr Aufenthalt in Deutschland bei 7%, nach sechs Jahren bei 54% und nach sieben Jahren bei 62% (Brücker et al. 2023c, S. 3, vgl. auch Degler/Liebig 2017, S. 7, Boockmann et al. 2017, S. 11, Kosyakova et al. 2022, vgl. Brücker et al. 2020a, Geis-Thöne 2020, S. 18, Liebau 2023, S. 664).

⁵² Zwar haben laut IAB-BAMF-SOEP-Befragung die meisten Geflüchteten einen Deutsch- bzw. Integrationskurs zur Vermittlung der Grundlagen-sprachkenntnisse absolviert, jedoch nur wenige eine weiterführende Förderung im berufssprachlichen Bereich durchlaufen (Geis-Thöne 2019a, S. 15). Zu berücksichtigen ist, dass die Integrationskurse erst im Jahr 2016 für Asylbewerber*innen mit guter Bleibeperspektive geöffnet wurden.
⁵³ Dies gilt nicht für Hochschulabsolvent*innen, die seltener von einer Hilfskraft- in eine Fachkraftstelle wechseln. Liebau 2023 (S. 669) vermutet, dass Geflüchtete mit Hochschulabschluss aus dem Ausland mit der Hilfskrafttätigkeit einen Anerkennungsprozess mit Nachqualifizierungsmaßnahme finanzieren, um dann direkt als Spezialist*in/Expert*in tätig zu werden.

Auch die Qualität der Beschäftigung steigt mit der Aufenthaltsdauer: Während im ersten Jahr nach der Ankunft in Deutschland etwas über die Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten eine qualifizierte Tätigkeit ausübt, steigt der Anteil nach sechs Jahren auf 70% (Brücker et al. 2023c, S. 5). Liebau 2023 (S. 666) arbeitet anhand der IAB-BAMF-SOEP-Daten heraus, dass Geflüchtete häufig als Hilfskräfte in den Arbeitsmarkt starten, der Anteil der Fachkräfte jedoch im Laufe der Zeit stark ansteigt, wobei der Anteil der Spezialist*innen und Expert*innen eher gering bleibt. Geflüchtete sind mobiler auf dem Arbeitsmarkt und wechseln häufiger sowohl aus Fachkraft- oder Spezialist*innen-/Expert*innentätigkeiten wieder in Hilfstätigkeiten oder in Arbeitslosigkeit als auch umgekehrt aus einer Hilfskrafttätigkeit in eine Fachkrafttätigkeit. Die Zunahme des Fachkräfteanteils speist sich sowohl aus einem zeitlich durch Bildungsmaßnahmen verzögerten Ersteintritt in diese Position als auch aus dem Aufstieg aus einer Hilfstätigkeit. Der Auf- und Einstieg in eine höherwertige Position wird durch eine aus dem Herkunftsland mitgebrachte berufliche Ausbildung⁵³ ebenso wie durch in Deutschland erworbene Bildungsabschlüsse einschließlich Deutschzertifikaten unterstützt (Liebau 2023, S. 667-669). Eine längere Aufenthaltsdauer in Deutschland erhöht aber nicht die Wahrscheinlichkeit, in dem im Herkunftsland ausgeübten Beruf beschäftigt zu sein (Bürmann et al. 2023, S. 416).

Abbildung 13: Anforderungsniveau der Tätigkeiten erwerbstätiger Geflüchteter nach Aufenthaltsdauer (Prozentwerte*)



Quelle: Brücker et al. 2023d, Tabellenband, Tabelle 7, IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016-2021, gewichtet.
 *Werte unter 100% rundungsbedingt.

Analog zur verbesserten Arbeitsmarktposition steigt auch das Einkommen der Geflüchteten mit der Aufenthaltsdauer. Dennoch wird etwa eine Alterssicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus mit den derzeitigen durchschnittlichen Bruttolöhnen für die meisten Geflüchteten nicht möglich sein (Kosyakova 2020, S. 3).

Vor dem Hintergrund der von der OECD herausgearbeiteten langen Dauer der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter bewerten einige Autor*innen die Arbeitsmarktintegration der seit 2015 Gekommenen als besser bzw. schneller als erwartet (siehe Schludi 2019, Brücker et al. 2020a, S. 58, Geis-Thöne 2019a, S. 20, Brücker et al. 2019a, S. 9). Voraussetzung für diesen Erfolg ist nach Knuth 2016 (S. 3) die frühzeitige Förderung von Berufsorientierung, Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

6.2. Bedingungen der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Die jüngst Geflüchteten stehen vor besonderen Arbeitsmarkthürden (Struck 2018, S. 106, vgl. auch Wiedner et al. 2018, Kosyakova/Kogan 2022). Diese können individueller Natur sein, etwa bezüglich der Qualifikation und Aufenthaltsdauer, aber auch struktureller Natur, z.B. in Bezug auf rechtliche Bedingungen.

6.2.1. Rechtliche Situation

Zu den strukturellen Hemmnissen zählen die mit dem Asylverfahren verbundene Rechtsunsicherheit über Status und Bleibedauer sowie zeitliche Verzögerungen beim Arbeitsmarktzugang.⁵⁴ So ist

die Erwerbswahrscheinlichkeit und die Bereitschaft, in Qualifikation zu investieren, bei ungesichertem Aufenthalt geringer, und je länger das Verfahren dauert, desto geringer ist die Erwerbswahrscheinlichkeit. Erschwerend wirken zudem die komplexen und unübersichtlichen Zugangsvoraussetzungen (Knuth 2016, S. 3).⁵⁵ Die komplizierte und sich häufig ändernde Gesetzeslage, die für jede Art von Aufenthaltstitel unterschiedliche Arbeitsmarktzugänge und Fördermöglichkeiten erlaubt, ist selbst für Fachleute nicht einfach zu durchschauen und eine hohe Belastung für alle Beteiligten. Insbesondere die Unterteilung in eine Gruppe mit guter Bleibeperspektive, die zu integrieren ist, und eine andere Gruppe ohne Bleibeperspektive, die nicht integriert werden soll und keine Förderung erhält, ist vor dem Hintergrund sich trotz des 2016 eingeführten Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes immer länger hinziehender Verfahren (und damit immer längerer Aufenthaltszeiten auch derjenigen ohne Bleibeperspektive) hinderlich für die Integration (Kiziak et al. 2019, S. 13).

Die bundesweite Wohnsitzregelung für anerkannte Schutzberechtigte und Inhaber*innen bestimmter humanitärer Aufenthaltstitel als Teil des AufenthG⁵⁶ beeinträchtigt nach Brücker et al. 2019b (S. 9) bei Geflüchteten im Vergleich zu Arbeitsmigrant*innen den Eintritt in den Arbeitsmarkt (vgl. auch Kiziak et al. 2019, S. 15, Bürmann et al. 2023). Anhand der IAB-BAMF-SOEP-Befragung und der Beschäftigungsstatistik konnte nachgewiesen werden, dass lokale und branchenspezifische Arbeitsmärkte die Chancen auf die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten generell und in ihrem im Herkunftsland ausgeübten Beruf beeinflussen: Bei geringer lokaler Arbeitslosigkeit und einem hohen Anteil Ausländer*innen in bestimmten, von den Geflüchteten nachgefragten bzw. im Herkunftsland ausgeübten Berufen, steigt die Chance auf eine Anstellung generell und im zuvor ausgeübten Beruf. Die Arbeitsmarktlage wird

⁵⁴ Brenzel/Kosyakova (2019) zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Erwerbstätigkeit mit der Dauer des Asylverfahrens erheblich sinkt. Zugleich erhöht die Anerkennung eines Asylantrags die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle zu finden, um 30%.
⁵⁵ Der Zugang von Geflüchteten zum Arbeitsmarkt hängt von ihrem Status ab: Asylberechtigte, also anerkannte Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte, dürfen grundsätzlich arbeiten und haben auch Anspruch auf Bürgergeld, wenn sie nicht mehr in Wohnheimen leben. Asylbewerber*innen im laufenden Verfahren und Geduldete (abgelehnte Asylbewerber*innen mit Abschiebeverbot) benötigen grundsätzlich eine Arbeitserlaubnis der Ausländerbehörde. Die BA muss einer Beschäftigung in der Regel zustimmen (SVR 2023, S. 10). Asylbewerber*innen und Geduldete unterliegen Sperrfristen (siehe FN 43, Graf/Heß 2020, S. 34). Die Frist für Asylbewerber*innen ohne Kinder und mit Wohnheimpflicht soll in Kürze von neun auf sechs Monate gesenkt werden, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel zu begegnen (Liebau 2023, S. 664). Zu diesen Sperrfristen addieren sich mitunter lange Wartezeiten aufgrund verzögerter Bearbeitung von Anträgen (Thranhardt 2015, S. 17). Zugang zu Integrationsmaßnahmen erhalten neben Asyl- und Schutzberechtigten sowie Geduldeten seit 2019 nur noch Asylbewerber*innen mit guter Bleibeperspektive.
⁵⁶ Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte mit Aufenthaltserlaubnis sind seit 2016 nach § 12 AufenthG verpflichtet, für den Zeitraum von drei Jahren in dem Bundesland wohnen zu bleiben, in dem das Asyl- oder Aufnahmeverfahren durchgeführt wurde. Unbegleitete Minderjährige und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und ihre Familien sind davon ausgenommen. Die Bundesländer haben darüber hinaus die Möglichkeit, anerkannte Schutzberechtigte bestimmten Orten zuzuweisen oder bestimmte Orte für Zuzug zu sperren (Beba et al. 2023, S. 7-8, 30). Die Möglichkeit wurde von NRW mit der Ausländer-Wohnsitzregelungsverordnung (AWoV) genutzt (MKFFI NRW 2019, S. 8).

jedoch im „Königsteiner Schlüssel“⁵⁷ nicht berücksichtigt, was demnach die Arbeitsmarktchancen von Geflüchteten schmälert (Bürmann et al. 2023, S. 414, vgl. auch Geis-Thöne 2019a, S. 20, Degler/Liebig 2017, S. 11, Vanella et al. 2022, S. 469, Hauptmann/Keita 2022, S. 2). Auch die umfassende bundesweite Evaluation der Wohnsitzregelung im Auftrag des BAMF (siehe Baba et al. 2023) konstatiert in Summe und speziell für den Arbeitsmarkt mittelfristig eine eher integrationshemmende Wirkung. Grund ist, dass sie Umzüge zwar zwischen, aber nicht innerhalb der Bundesländer einschränkt und somit Zuzug in Ballungsräume mit angespannter Lage nicht verhindert (S. 186). Allerdings sieht diese Evaluation aufgrund des weiterführenden landesspezifischen positiven und kommunalscharfen Zuweisungssystems explizit für NRW und die kreisfreien Städte im Ruhgebiet und Rheinland positive Wirkungen, indem dort an einzelnen Standorten Zuzug verringert wird und damit die dortigen Integrationsinfrastrukturen entlastet werden, was letztlich die Integration der Schutzberechtigten fördert (siehe Baba et al. 2023, S. 187). Auch die Landesregierung NRW sieht eine positive Wirkung ihres auf Gemeinden bezogenen Zuweisungssystems auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten (siehe MKKFFI 2019, S. 42). In ihrer Evaluation der AWoV sieht die Landesregierung NRW ihre Ziele der Segregationsverhinderung und der Entlastung der Institutionen weitgehend erreicht, indem die überproportionale Zuwanderung in einzelne Kommunen abgemildert werden konnte. Sie konstatiert eine integrationsfördernde Wirkung der landeseigenen Verordnung auch auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten, etwa durch die kontinuierliche und planbare Einbindung in die arbeitsmarktorientierten Integrationsmaßnahmen (siehe MKFFI NRW 2019, S. 42).

6.2.2. Qualifikation

Wie bei anderen Zugewanderten hemmen fehlende oder schwer auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragbare formale und informelle Qualifikationen und die aus der kurzen Aufenthaltsdauer resultierenden geringen Deutschkenntnisse die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, mit der Folge der häufig unter-

qualifizierten Beschäftigung. Zudem sind fehlende Kenntnisse des Bildungssystems und der Mechanismen des Arbeitsmarktes hinderlich. Hemmnisse sind darüber hinaus die notwendigen (Nach-) Qualifikationen (Brücker et al. 2021b, S. 2, vgl. auch Brücker et al. 2019b, S. 8, Beyer 2017, S. 27, Geis-Thöne 2019a, S. 17, Kiziak et al. 2019, S. 6).

Die Auswertung der Erstbefragung von Asylantragsteller*innen des BAMF zeigt, dass 2018 23% einen Hochschulabschluss ihres Herkunftslandes besaßen (siehe Graf/Heß 2020, S. 17). Brücker et al. 2019b sehen eine Polarisierung der Bildungssituation von Geflüchteten mit relativ großen Anteilen von Personen, die weiterführende Schulen besucht haben (68% mit mindestens Mittelschulabschluss) und ebenfalls großen Anteilen ohne oder mit geringer schulischer Bildung (siehe Brücker et al. 2019b, S. 11, vgl. auch Brücker et al. 2020a, S. 20, Geis-Thöne 2023a, Knuth 2016, S. 3). Nach Geis-Thöne 2023a (S. 15) hat fast ein Drittel der erwachsenen Asylsuchenden, die 2017 ihren Asylantrag stellten, keine weiterführende Schule besucht, 17% haben eine Hochschule und 19% ein Gymnasium besucht. Besonders hoch war der Anteil ohne Besuch einer weiterführenden Schule unter Afghan*innen (51%), unter Iraner*innen lag dieser Anteil bei 43% und unter Syrer*innen bei 26%.

Über eine berufliche Ausbildung verfügen mit rund einem Drittel deutlich weniger Ausländer*innen aus den Asylherkunftsländern (Kiziak et al. 2019, S. 9), allein schon, weil das duale Ausbildungssystem in den Asylherkunftsländern unbekannt ist und entweder schulische (einschließlich hochschulischer) Ausbildungen absolviert werden müssen oder berufliche Fertigkeiten über „training on the job“ vermittelt werden.⁵⁸ Hinzu kommt gerade bei Jüngeren, dass die Ausbildung aufgrund des Krieges und der Flucht häufig unterbrochen werden musste (Knuth 2016, S. 3). Einzig eine ältere Befragung des BAMF (siehe Worbs/Bund 2016) differenziert die beruflichen Qualifikationsniveaus der Geflüchteten: Demnach verfügte gut ein Drittel über eine berufliche Ausbildung oder ein Studium, wobei Frauen seltener eine höhere schulische und berufliche Qualifikation hatten. Unter Afghan*innen war der Anteil Hochqualifizierter (Schulabschluss nach 12

oder mehr Jahren und Studium) höher (13%) als unter Iraker*innen (6%); Syrer*innen (8%) lagen dazwischen (Worbs/Bund 2016, S. 4-5).

Aufgrund der großen Bedeutung jedweder Qualifikation – die im Herkunftsland erworbene Bildung und Berufserfahrung, aber vor allem in Deutschland erworbene Kompetenzen einschließlich der Deutschkenntnisse – sind laut vieler Studien zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten einerseits möglichst frühzeitige Kompetenzfeststellungsverfahren nötig, andererseits aber auch der Ausbau von bildungsvorbereitenden Maßnahmen einschließlich qualifizierender Deutschkurse, sowie von maßgeschneiderten, intensiven mittel- und langfristigen Bildungsprogrammen und Qualifikationsmaßnahmen, die dann auch zu einem Bildungszertifikat führen (Graf/Heß 2020, S. 17, vgl. auch Thränhardt 2015, S. 36, Bernhard/Röhler 2022, S. 94, Brücker et al. 2020a, S. 23, Degler/Liebig 2017, S. 8).⁵⁹ Die Erlangung formaler Ausbildungsabschlüsse über Anerkennung oder Qualifizierung erweist sich in empirischen Untersuchungen als notwendige Bedingung für eine gelingende Arbeitsmarktintegration (Sieglén 2020, S. 52). Eine möglichst frühe und systematische Aufnahme der Geflüchteten in das System der Sprach- und Weiterbildung mit klarer Zielsetzung unterstützt den Erfolg (Thränhardt 2016, S. 21). Diese Maßnahmen erfordern Zeit, und es bedarf einer koordinierten längerfristigen Qualifizierungsstrategie, die verschiedene Module wie etwa Sprachförderung und berufliche Weiterbildung miteinander verknüpft (Degler/Liebig 2017, S. 10, vgl. auch Pallmann et al. 2019, S. 49, Knuth 2016, S. 18). Problematisch kann dabei sein, dass Geflüchtete (und auch die Arbeitsmarktverwaltung) diesen Aufwand scheuen und eine rasche Arbeitsaufnahme in unqualifizierte und prekäre Beschäftigung vorziehen (Struck 2018, S. 106). Dabei gilt es, Anerkennungsverfahren von Qualifikationen sowie Verfahren zur Erfassung von informellen Kompetenzen zu vereinfachen und zu beschleunigen (Struck 2018, S. 110).

6.2.3. Soziale Netzwerke

Für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sind, wie für andere Gruppen, soziale Kontakte von großer Bedeutung (Eisenecker/Schacht 2016, S. 759, vgl. auch Brücker et al. 2019a, S. 9). Dies gilt, wie für Zugewanderte insgesamt, für interethnische Netzwerke und soziale Kontakte zu Deutschen, aber auch eigenethnische Beziehungen können hilfreich sein: Von denjenigen Geflüchteten, die 2017 ihre erste Beschäftigung aufgenommen haben, haben 22% die Stelle durch deutsche Freunde und Bekannte, 15% durch eigenethnische Freunde und Bekannte und 3% durch Familienangehörige gefunden (Brücker 2019a, S. 10). Nach der Analyse von Eisenecker/Schacht 2016 (S. 761) ist die Vermittlung über Freunde, Bekannte, und Verwandte⁶⁰ vor allem für Zugewanderte mit geringen Deutschkenntnissen erfolgversprechend, da diese sich bei formellen Vermittlungswegen, etwa beim Bewerbungsschreiben, schwerer tun und Bekannte und Verwandte mit besseren Deutschkenntnissen hier unterstützen können. Bei Nutzung von sozialen Netzwerken erfolgte die Arbeitsaufnahme schneller und häufiger in Vollzeit als bei der Nutzung formeller Kanäle (Eisenecker/Schacht 2016, S. 761). Die Förderung sozialer Netzwerke unterstützt also die Arbeitsmarktintegration.

6.2.4. Zusätzliche Hemmnisse für geflüchtete Frauen

Geflüchtete Frauen müssen – wie andere Frauen mit und ohne Migrationshintergrund – noch zusätzliche Hindernisse aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten und/oder kulturspezifischer Muster der Arbeitsteilung in den Familien (Gender Care Gap, vgl. Gauer 2023, S. 672) überwinden, um im Erwerbsleben Fuß zu fassen (Brücker et al. 2019a, S. 16, vgl. auch Brücker et al. 2020a, S. 48, Kosyakova et al. 2022, Cardozo 2023, S. 218-223, Fendel/Schreyer 2022, S. 287, Pallmann et al. 2019, Gauer 2023, Ünsal/von Oswald 2022, S. 27). Denn die geringe, aber immerhin von 5% in 2017 auf 13% im Jahr 2020 deutlich gestiegene Erwerbsquote geflüchteter Frauen steht in einem engen negativen Zusammenhang mit dem hohen Anteil von Frauen mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter

57 Über den Königsteiner Schlüssel werden Geflüchtete zunächst auf Bundesländer verteilt, in denen sie dann wiederum i.d.R. nach Einwohner*innenzahlen auf die Kommunen verteilt werden.

58 Dies gilt auch als Grund für die zunächst stark ausgeprägte Orientierung der Zugewanderten aus den Asylherkunftsländern auf eine akademische Ausbildung (Kiziak et al. 2019, S. 9).

59 Nach Liebau 2023 (S. 666) nehmen etwa 5% der Geflüchteten jährlich an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teil.

60 Die Autor*innen differenzieren hier nicht nach eigen- oder interethnischen Kontakten (siehe Eisenecker/Schacht 2016, S. 759).

(Brücker et al. 2020a, S. 51, vgl. auch Cardozo 2023, S. 222, Liebau 2023, S. 664). Dabei fehlt es auch Frauen nicht an Motivation: 70% der geflüchteten Frauen (im Vergleich zu 88% der Männer) möchten gern arbeiten (Worbs/Bund 2016, S. 6-7). Die geringere Berufserfahrung vor der Flucht und die sich zwar verbessernden, aber immer noch defizitären Sprachkenntnisse begrenzen den Zugang geflüchteter Frauen zum deutschen Arbeitsmarkt zusätzlich (Cardozo 2023, S. 220, vgl. auch Fendel/Schreyer 2022, S. 274). Anhand der IAB-BAMF-SOEP-Befragungsdaten 2016 bis 2019 belegen Kosyakova et al. 2022, dass die Beschäftigtenquote geflüchteter Frauen im Erwerbsalter auch nach fünf Jahren Aufenthalt mit 27% weniger als halb so hoch ist wie die der Männer mit 61%. Eine zusätzliche Erklärung für die stabil nur knapp halb so hohe Quote sehen sie in (eher geringfügig) unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, sowie in stark herkunftslandspezifischen Qualifikationen von Frauen etwa im Erziehungs- oder Pflegebereich, wo Berufszugänge in Deutschland stark reglementiert sind. Diese Reglementierung hat außerdem zur Folge, dass im Herkunftsland qualifizierte Frauen oft nur in Helfer*innentätigkeiten eingesetzt werden, mit der Gefahr, dort dauerhaft zu verbleiben (vgl. auch Pallmann et al. 2019, S. 42, 51). Zudem nehmen geflüchtete Frauen – möglicherweise aufgrund der hohen Inanspruchnahme durch die Care-Arbeit – seltener und später an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einschließlich Deutschkursen teil, und sie verfügen über ein weniger ausgeprägtes soziales Netzwerk, das bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen kann⁶¹ (s.o., Brücker et al. 2020a, S. 54, vgl. auch Cardozo 2023, S. 221, Fendel/Schreyer 2022, S. 287, Pallmann et al. 2019, S. 22, Bonin et al. 2021, S. 25, Liebau 2023, S. 665, Gauer 2023, S. 673). Darüber hinaus sind Frauen oft noch stärker als Männer durch die Flucht traumatisiert, aufgrund geschlechterspezifischer oder sexueller Gewalterfahrung (Kosyakova et al. 2022, vgl. auch Brücker et al. 2020a, S. 53).

Frauen würden somit von Qualifizierungsmaßnahmen, vor allem von solchen, die auf ihren mitgebrachten Qualifikationen im Erziehungs- und Pflegektor aufbauen, enorm profitieren. Maßnahmen wie etwa Mentor*innen-Programme, Stärkung der

sozialen Kontakte und Beratungsangebote könnten die Frauen ebenfalls unterstützen.

Insgesamt benennen die Studien Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter sowohl auf struktureller Ebene als auch auf individueller Ebene. Strukturell wird auf die komplizierten rechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsmarktzugang, die rechtlichen Unsicherheiten bei den Bleibeperspektiven und die dadurch verursachte zeitliche Verzögerung hingewiesen. Auf individueller Ebene werden als Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration die fehlenden oder nicht verwertbaren schulischen, beruflichen und sprachlichen Qualifikationen ausgemacht, und es wird auf die Bedeutung sozialer Netzwerke hingewiesen.

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen wird zusätzlich von weiteren Faktoren gehemmt. Dazu zählen die häufig spezifische mitgebrachte Qualifikation für in Deutschland stark reglementierte Berufe, geringere Berufserfahrung und schlechtere Deutschkenntnisse, aber auch die kulturelle Sozialisation, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten ebenso wie die besondere Belastung durch die Flucht.

6.3. Perspektive der Arbeitgeber*innen

Mangelnde Sprachkompetenz und fehlende Fachkenntnisse, aber auch fehlende Anerkennung von Abschlüssen, rechtliche Unsicherheit, bürokratischer und betreuender Aufwand sowie Unzufriedenheit mit der Passgenauigkeit von öffentlichen Förderangeboten sind wesentliche Gründe, die auch aus Sicht von Arbeitgeber*innen gegen die Einstellung von Geflüchteten sprechen (Wiedner et al. 2018, S. 4, vgl. auch Pierenkemper/Heuer 2020, S. 4, Geis-Thöne 2019a, S. 17-18, Boockmann et al. 2017, S. 12, Flake et al. 2017, S. 4). Gelegentlich wird auch von abweichenden (Arbeits-)Mentalitäten berichtet (Flake et al. 2017, S. 4). Geschätzt werden hingegen die hohe Einsatzbereitschaft und Motivation der Geflüchteten (Boockmann et al. 2017, S. 10).

Dabei ist die Kenntnis über Unterstützungsangebote für die Beschäftigung von Geflüchteten bei Arbeitgeber*innen gestiegen, bekannt sind vor allem der Arbeitgeberservice (80%) und der Eingliederungszuschuss (60%) als Angebote von Arbeitsagenturen und Jobcentern. Praktika sind aus Sicht der Arbeitgeber*innen ein wichtiger Einstieg für Geflüchtete in die Unternehmen, da sie Arbeitgeber*innen unkompliziert ermöglichen, Kompetenzen einzuschätzen (Flake et al. 2017, S. 4). Zugleich ermöglichen sie den Praktikant*innen Einblicke in die Arbeitswelt, schaffen soziale Kontakte und unterstützen den Spracherwerb.

Drei Viertel der im Rahmen einer umfassenden Unternehmer*innenstudie des IW befragten Arbeitgeber*innen halten berufsbezogene Sprachkurse während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses für sehr wichtig, denn selbst bei gering qualifizierten und schlecht entlohnenden Tätigkeiten werden seitens der Arbeitgeber*innen mindestens gute Kenntnisse der deutschen Sprache vorausgesetzt (Pierenkemper/Heuer 2020, S. 5). Daten aus anderen OECD-Ländern, erhoben im Rahmen einer Unternehmensbefragung der OECD, der DIHK und des BMAS, belegen die hohe Wirksamkeit der praxisbezogenen Sprachförderung (Degler/Liebig 2017, S. 8, vgl. auch Pierenkemper/Heuer 2020, S. 4). Darüber hinaus wünschen sich 70% der Arbeitgeber*innen eine größere Rechtssicherheit beim Aufenthalt. Fast die Hälfte wünscht sich eine*n feste*n Ansprechpartner*in bei den Arbeitsagenturen und Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch größere Transparenz hinsichtlich der Qualifikationen und Fachkenntnisse der Geflüchteten (Degler/Liebig 2017, S. 9).

Die Bereitschaft von Unternehmen, Geflüchtete einzustellen, ist von der Größe des Unternehmens abhängig – je größer, desto höher die Bereitschaft –, wird aber durch die gute Arbeitsmarktlage und den Arbeitskräftemangel unterstützt (Pierenkemper/Heuer 2020, S. 4). Neben dem eigenen Interesse an der Sicherung von Arbeitskräften spielt die soziale und gesellschaftliche Verantwortung als Motiv eine Rolle bei Arbeitgeber*innen (Pierenkemper/Heuer 2020, S. 4). Eine Analyse des IAB-Betriebspanels ergab, dass 2018 nur 9% der Betriebe seit 2015 Geflüchtete eingestellt hatten (Graf/Heß 2020, S. 17). Eine Kofa-Unternehmensbefragung 2019 ermittelte hingegen einen Anteil von 24% der Betriebe, die Ge-

flüchtete beschäftigten oder in den letzten Jahren beschäftigt haben (Pierenkemper/Heuer 2020, S. 4). Die Unternehmen stellen die Geflüchteten jedoch nur zu kleinen, wenn auch leicht steigenden Teilen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse ein, eher im Helfer*innen- als im Fachkräftebereich (Pierenkemper/Heuer 2020, S. 19, vgl. auch Flake et al. 2017). Obwohl sich häufiger große Unternehmen zur Beschäftigung von Geflüchteten bereit erklärt hatten (s.o.), sind es vor allem kleine Betriebe, die tatsächlich Geflüchtete einstellen: 56% der beschäftigten Geflüchteten arbeiten in kleinen Betrieben (bei einem Anteil von 43% aller Beschäftigten in Deutschland, die in diesen Betrieben arbeiten), oft im Bau- und Gastgewerbe sowie im Handel oder in der Arbeitnehmerüberlassung, wie das IAB-Betriebspanel 2021 ergab (Hauptmann/Keita 2022, S. 1). Rund 16% der Unternehmen bildeten zudem 2019 Geflüchtete aus, wie eine Studie der DIHK auf Basis einer Online-Umfrage zeigte, besonders im Gastgewerbe und dem Bau- und Verkehrsgewerbe (siehe Graf/Heß 2020, S. 18). Haben Betriebe bereits ausländische Arbeitnehmer*innen insbesondere aus den Asylherkunftsländern beschäftigt, stellen sie häufiger Geflüchtete ein. Gründe können sowohl positive Erfahrungen als auch verbesserte administrative Kompetenzen, eine bessere Einschätzung von ausländischen Qualifikationen oder die vermehrte Nutzung neuer informeller Rekrutierungswege und Netzwerke sein (Hauptmann/Keita 2022, S. 4, vgl. auch Pierenkemper/Heuer 2020, S. 5, Flake et al. 2017, S. 4).

Dabei lohnt sich nach einer Berechnung der Bertelsmann-Stiftung für Unternehmen die meist notwendige Investition in die Kompetenz von Geflüchteten auch wirtschaftlich: Die Kosten können zum Teil über Lohnsubventionen und staatliche Unterstützung sowie über eine höhere Produktivität ausgeglichen werden (Walther 2019, S. 10). Dabei müssen nicht immer langfristige Ausbildungsprogramme durchlaufen werden, oft reichen betriebs-eigene Weiterbildungsprogramme oder Trainings aus. Passende Bewerber*innen/Kandidat*innen können über Jobbörsen oder -messen, Kooperationen mit Geflüchtetenprojekten und vor allem über Praktika gefunden werden. Dadurch können auch Informationslücken geschlossen und Unsicherheiten auf Seiten der Unternehmen aufgrund unbekannter Abschlüsse und Qualifikationen ausgeräumt werden (Walther 2019, S. 12).

⁶¹ Die geringeren Deutschkenntnisse und die seltenere Erwerbstätigkeit von Frauen führen nach Analysen von Fendel/Schreyer 2022 anhand der IAB-BAMF-SOEP-Daten auch zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit, eine eigenständige Niederlassungserlaubnis zu erhalten, für die Deutschkenntnisse und die eigenständige Finanzierung des Lebensunterhaltes Voraussetzung sind.

Unterstützend wirken unternehmenseigene Coachingprogramme unter Beteiligung von Mitarbeitenden (Walther 2019, S. 21, 48).

Leicht et al. 2021 weisen darauf hin, dass, neben der abhängigen Beschäftigung, auch in der Selbstständigkeit ein möglicher Weg für Geflüchtete in den Arbeitsmarkt liegen kann. Bislang sind jedoch nur wenige der seit 2013 als Geflüchtete Eingereisten selbstständig (2% der Erwerbstätigen), obwohl die Neigung zur Selbstständigkeit unter ihnen recht ausgeprägt ist. Erst bei mehr als zwanzigjährigem Aufenthalt steigt die Selbständigenquote von Geflüchteten auf ein Niveau wie bei Zugewanderten insgesamt, denn erst mit der Zeit können institutionelle Barrieren der Unternehmensgründung überwunden und gründungsrelevante Ressourcen (Deutschkenntnisse, systemrelevantes Wissen, Erkenntnisse über Märkte, soziale Kontakte) erworben werden (Leicht et al. 2021, S. 5). Die Autor*innen schlussfolgern, dass es sich langfristig lohnt, Geflüchtete bei der Überwindung ungleich höherer Gründungshürden und der Entwicklung selbstständigkeitsrelevanter Ressourcen zu unterstützen (siehe Leicht et al. 2021, S. 5). Um Potenziale auch hier ausschöpfen zu können, ist demnach Unterstützung durch zielgruppensensible und professionelle Beratung erforderlich (siehe Leicht et al. 2021, S. 39).

6.4. Beurteilung spezieller Programme für Geflüchtete

Die erfolgreiche Inanspruchnahme von Integrationsmaßnahmen erhöht grundsätzlich die Erwerbschance von Geflüchteten, die Teilnahme ohne Abschluss wirkt ebenfalls, aber deutlich schwächer, jedoch immer noch messbar. Neben dem Basisintegrationskurs wirken die Wahrnehmung der Arbeitsmarktberatung der BA, insbesondere aber berufsbegleitende Sprachkurse wie die ESF-BAMF-Kurse und Kurse

der BA positiv, wie verschiedene Analysen der IAB-BAMF-SOEP-Befragungen zeigen (siehe Brücker et al. 2019b, S. 12, vgl. auch Stepanenko 2022, S. 42, Boockmann et al. 2017, S. 13, Brenzel/Kosyakova 2019).⁶² Brücker et al. 2019b (S. 12) schlussfolgern aus den Analysen, dass über das Basisniveau der Integrationskurse hinausgehende, weiterführende Sprachprogramme für die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten notwendig sind. Haas et al. 2023 plädieren ebenfalls als Ergebnis einer Maßnahmenevaluation für eine frühzeitige Kombination von Spracherwerb und Arbeitspraxis in Form von berufsbegleitenden Sprachkursen (siehe Haas et al. 2023).

Unter Federführung des Forschungsinstituts IZA⁶³ im Auftrag des BMAS 2021 wurden sehr detailliert Inanspruchnahme, Umsetzung und Wirkungen der wesentlichen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Förderung der Integration von Geflüchteten⁶⁴ in Ausbildung und Arbeit nach Sozialgesetzbuch (SGB) II und SGB III untersucht (Bonin et al. 2021).⁶⁵ Insgesamt resümieren die Autor*innen den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen in Bezug auf die mit den jeweiligen Maßnahmen angestrebten Ziele als erfolgreich – mit Ausnahme der wenig genutzten Arbeitsgelegenheiten. Die Arbeitsgelegenheiten erfüllen demnach nur selten ihren Zweck, nämlich die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit und die Heranführung an das Arbeitsleben und damit die indirekte Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und die Verbesserung der sozialen Teilhabe (Bonin et al. 2021, S. 22). Besonders wirksam im Sinne der Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sind demnach Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG), sie verringern die Dauer des Hilfebezugs und verlängern die Beschäftigungszeit. Allerdings unterstützen sie keine Tätigkeiten, die mit einem höheren Anforderungsniveau oder einem höheren Entgelt einhergehen. MAGs sind im Vergleich zu entsprechenden Maßnahmen bei einem Träger (MAT) erfolgreicher (zu MATs unten

mehr). Starke Verbesserungen der Arbeitsmarktpositionen bescheinigt die Evaluation ebenfalls den Eingliederungszuschüssen (EGZ), die als an das Unternehmen zu zahlender Lohnzuschuss die Beschäftigungschancen von arbeitsmarktnahen Geflüchteten erhöhen. Sie verringern ebenfalls die Dauer des Leistungsbezugs und verlängern die Beschäftigungsdauer, beeinflussen aber auch das Einkommen der Teilnehmenden in der ersten nicht geförderten Beschäftigung günstig (Bonin et al. 2021, S. 26). Auch für die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sowie die Einstiegsqualifizierung (EQ), die auf die Aufnahme einer Ausbildung ausgerichtet sind – beide im Bereich der Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung angesiedelt –, wird in der umfassenden IZA-Evaluation ein positives Fazit gezogen, wenngleich sich der fiskalische Nutzen der Maßnahmen in Form geringerer Sozialausgaben und höherer Steuereinnahmen erst zeitverzögert nach Beendigung der Ausbildung und mit der sich daran anschließenden Arbeitsaufnahme zeigen wird (Bonin et al. 2021, S. 24).

Laut IZA-Studie sind die Effekte der verschiedenen Maßnahmen auch nach weiteren Personengruppen unterschiedlich: So sind Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung und EGZ für arbeitsmarktfremde Geflüchtete besonders hilfreich. Geflüchtete über 25 Jahre profitieren insbesondere von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber oder Träger (Bonin et al. 2021, S. 24). Die untersuchten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind auch bei Frauen grundsätzlich effektiv, wenngleich sie seltener an solchen Maßnahmen teilnehmen und Geschlechterdifferenzen zwar verringert, aber nicht beseitigt werden können. Auch bleibt die Qualität der Beschäftigung von Frauen unter dem Niveau der Männer (Bonin et al. 2021, S. 25). Das an der IZA-Evaluation beteiligte IAB betont in einem sich auf diese Evaluation beziehenden Papier zur Wirkung der EGZ und der Arbeitsgelegenheiten (Haas et al. 2023) die besonders positive Wirkung der EGZ auf die Erwerbstätigkeit geflüchteter Frauen, da sie dadurch Gelegenheit erhalten, beispielsweise auch ihre im Vergleich zu Männern schlechteren berufsspezifischen Deutschkenntnisse zu verbessern oder ihre geringeren interethnischen sozialen Netzwerke zu erweitern. Für die Arbeitsgelegenheiten, die insgesamt als wenig erfolgreich eingeschätzt werden, konstatiert die IAB-Veröffentlichung zumindest einen zum Teil

positiven Effekt, allerdings nur auf die geringfügige Beschäftigung von Frauen (Haas et al. 2023).

Im Rahmen der Evaluation des IZA untersuchte das IAQ (Brussig et al. 2022b, siehe zu früherer Beurteilung der Maßnahmen Knuth 2016, S. 17) anhand von Fallstudien in Kommunen die vier 2016 speziell für Geflüchtete entwickelten „Maßnahmen bei Trägern“ (MATs) „KompAS“, „KomBer (Kombination berufsbezogener Sprachförderung mit Arbeitsförderung)“ – beide mit parallel stattfindenden Maßnahmen zur Sprachförderung –, „PerF“ und „PerjuF“. Dabei beurteilen die befragten Akteure die Maßnahmen unterschiedlich: So wurden KompAS und KomBer (wegen der Kombination von Sprachkursen und ganztägigem Frontalunterricht fünf Mal pro Woche) kritisch gesehen, da die Leistungsfähigkeit der Geflüchteten überschätzt, ihre Motivation strapaziert und die Maßnahmen oft zu früh angesetzt werden (Brussig et al. 2022a, S. 10). Plädiert wird dafür, berufs- und arbeitsmarktbezogene Inhalte erst dann zu vermitteln, wenn ein hinreichendes Deutschniveau vorhanden ist. Aufgrund mangelnder geeigneter Teilnehmender wurde KompAS ab 2019 kaum mehr eingesetzt (Brussig et al. 2022a, S. 12). An KomBer wurde kritisiert, dass die Zugangsmöglichkeiten für Geflüchtete in laufenden Asylverfahren oder mit einer Duldung zunehmend verengt wurden, was zu sehr geringen Teilnehmendenzahlen führte. Positiv wurde die betriebliche Praktikumsphase gesehen, die von den Teilnehmenden besonders wertgeschätzt wurde. PerF wurde nach 2019 nicht mehr eingesetzt, in der Hochphase der Fluchtzuwanderung jedoch sehr intensiv und vor allem erfolgreich, da dadurch Informationen über die Kompetenzen und Förderbedarfe der einzelnen Geflüchteten gewonnen werden konnten, die den Integrationsfachkräften als Grundlage für ihre weitere Beratungs- und Vermittlungsarbeit dienten. PerjuF wird wiederum eher kritisch gesehen, da auch hier eher eine Überforderung der Teilnehmenden zu spüren war. Nach 2020 spielten diese Maßnahmen kaum mehr eine Rolle (Brussig et al. 2022a, S. 13-14). Knuth 2016 (S. 19) kritisierte zu einem früheren Zeitpunkt die viel zu kurze Laufzeit der Maßnahmen.

Mehrere Untersuchungen befassen sich anhand unterschiedlicher Daten und Methoden (Fallstudien, IAB-BAMF-SOEP-Befragungsdaten, Interviews mit kommunalen Akteuren oder Unternehmen) mit der

62 Die speziellen Maßnahmen für Geflüchtete PerF, PerF-W, PerjuF und KompAS konnten wegen zu geringer Fallzahlen über die IAB-BAMF-SOEP-Befragung nicht valide ausgewertet werden (Stepanenko 2022, S. 42). Zu diesen Maßnahmen unten mehr.

63 Weitere beteiligte Institutionen: DIW, Kantar GmbH, IAQ, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), IAB, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung.

64 U.a. anhand einer Befragung von erwachsenen Geflüchteten, die seit Anfang 2015 nach Deutschland eingereist sind und die „zwischen dem 1. August 2017 und dem 11. September 2018 eine der fünf im Rahmen der Evaluation zu bewertenden Typen arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen begonnen haben oder damit hätten beginnen können“ (Bonin et al. 2021, S. 86).

65 Betrachtet wurden fünf Instrumentengruppen: 1. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, 2. Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung, 3. Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, 4. Maßnahmen zur Förderung der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie 5. Beschäftigung schaffende Maßnahmen.

Bedeutung von meist im Rahmen sozialer Träger angesiedelten ehrenamtlichen Pat*innen- oder Mentor*innenprogrammen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten⁶⁶ (siehe Erler et al. 2018, Krieger et al. 2020, Gesemann/Roth 2017, Walther 2019, Knuth 2016). Die Aktivitäten der ehrenamtlichen Mentor*innen oder Pat*innen umfassen arbeitsmarktspezifisch meist die Begleitung zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern, Unterstützung bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen, die Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben, die Begleitung bei Vorstellungsterminen, aber auch Hilfe bei der beruflichen Orientierung – neben vielfältiger Unterstützung im Alltag.

Im Ergebnis ziehen alle Studien eine positive Bilanz der meist auf freiwilligem Engagement fußenden Patenschafts- oder Mentor*innenprogramme. Sie werden als eine wichtige und effektive Unterstützung der Geflüchteten gesehen, die durch das Regelsystem allein nicht abgedeckt ist (Erler et al. 2018, S. 9, vgl. auch Krieger et al. 2020, S. 913, Gesemann/Roth 2017, S. 3, Walther 2019, S. 43). Knuth 2016 schlussfolgert aus der Evaluation verschiedener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen der Arbeitsverwaltung, dass Initiativen und Förderansätze, die im Kern auf unternehmerischem oder zivilgesellschaftlichem Engagement beruhen und arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente lediglich punktuell integrieren, der Langfristigkeit der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und der Vielfalt ihres Förderbedarfs besser Rechnung tragen als das arbeitsmarktpolitische Regelinstrumentarium (Knuth 2016, S. 22). Allerdings reicht nach dem Abflauen der 2015/16 zunächst großen Hilfsbereitschaft das Potenzial der Freiwilligen nicht aus, um den Bedarf zu decken. Kritisiert werden bei Erler et al. 2018 (S. 99) die zu geringe Wertschätzung und Einbeziehung der Freiwilligen durch die Arbeitsverwaltung sowie die separierten

Wirkungskreise von Engagementförderung und Arbeitsmarktintegration. In der Qualifizierung der Ehrenamtlichen für den Umgang mit der Arbeitsverwaltung sieht die Studie eine zentrale Aufgabe.

Ebenfalls als bedeutsam schätzten Erler et al. 2018 die Schaffung von kommunalen Netzwerkstrukturen zur Verbindung und Bündelung der verschiedenen Ämter und Rechtskreise ein (siehe S. 99). Die Schaffung und Verfestigung solcher Strukturen wird auch von anderen Autor*innen als hilfreich bewertet⁶⁷: Die auf lokaler Ebene vorhandene Zersplitterung nach Ämtern, die unklaren und zahlreichen Zuständigkeiten zwischen Kommunen, Jobcentern und Ehrenamt sowie die Intransparenz der Abläufe werden als zentrale strukturelle Hürden der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten kritisiert, die über Netzwerke und kommunale Kooperation überwunden werden können (siehe Kiziak et al. 2019, S. 12, Degler/Liebig 2017, S. 11, Struck 2018, S. 109, Knuth 2016, S. 3, Erler et al. 2018, S. 99, Walther 2019, S. 6). Bonin et al. 2021 (S. 28) sowie Şentürk 2022 (S. 17) betonen die Notwendigkeit einer besseren Vernetzung von Arbeitgeber*innen, gesellschaftlichen Institutionen sowie Jobcentern und Arbeitsagenturen, um Synergien zu schaffen und vorhandene Angebote mit dem Spektrum der staatlichen Akteure abzustimmen.

Eine solche strategische Vernetzung von Akteuren vor Ort („Multi-Stakeholder-Ansatz“⁶⁸) war Ziel des evaluierten Projekts „Ankommen in Deutschland“ der Bertelsmann-Stiftung, mit dem ausgewählte Kommunen bei der Entwicklung von Teilhabestrategien zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unterstützt wurden. Dabei zeigte sich, dass offene, flexible und langfristig verfügbare Beratungsstrukturen benötigt werden, die über Zuständigkeitsgrenzen hinausgehen (Tufenkchyan/Walther 2018, S. 2, vgl. auch Walther 2019, S. 30). Festgestellt wurde, dass die einzelnen Maßnahmen des

Spracherwerbs, der Kompetenzfeststellung und der Berufsorientierung sinnvoll ineinandergreifen und zeitliche Reibungsverluste vermieden werden sollten (Walther 2019, S. 7, vgl. auch Şentürk 2022, S. 17). Plädiert wird für eine intensive Zusammenarbeit zwischen kommunalen Verwaltungen und Unternehmen bis hin zu öffentlich-privaten Partnerschaften (Walther 2019, S. 25). Dabei werden auch unbürokratische, flexible und innovative Lösungen eingefordert – beispielhaft wird ein Projekt aus Schweden vorgestellt, das die Funktion des Assistenzlehrers/der Assistenzlehrerin einführt, um Geflüchtete als Lehrende an Schulen einzusetzen (Walther 2019, S. 42).

In NRW wurden zwischen 2018 und 2022 durch die Landesinitiative „Gemeinsam klappt’s“ Kreise und Städte unterstützt, lokale Bündnisse mit Akteuren aus den Feldern Migration und Integration, Bildung, Soziales, Arbeitsmarkt und Wirtschaft aufzubauen. Ziel war die Verbesserung der Integrationschancen von jungen Geflüchteten mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung im Alter zwischen 18 und 26 Jahren (in NRW schätzungsweise 75.000 Personen), die sonst durch das Raster der Förderung fallen und für deren Betreuung besondere Kenntnisse erforderlich sind (Stöbe-Blossey et al. 2023). Die Bündnisse sollten lokale Ressourcen bündeln und Bildungs- und Integrationsketten etablieren. Deren Nachhaltigkeit stellt nach Auslaufen der Initiative – so das Ergebnis einer Evaluation durch das IQA – ein erhebliches Problem dar, die verbindliche Überführung der Maßnahmen in die parallel eingeführte Landesinitiative KIM (s.o.) oder in die Regelsysteme war nicht gesichert. Betont wird im Fazit der Evaluation die zentrale Bedeutung der interkommunalen Kommunikation für die Bündnisarbeit, die auch nach Auslaufen der Landesinitiative weiter unterstützt werden müsste, um fortzubestehen (Stöbe-Blossey et al. 2023, S. 67). Mit Blick auf die lokalen Prozesse und Strukturentwicklungen wird ein positives Fazit im Sinne des Ausbaus und der Festigung von kooperativen Arbeitsstrukturen und der Qualität der Kommunikation gezogen, es werden aber auch weiter bestehende Lücken und Hemmnisse aufgezeigt. Kritisiert werden u.a. Hürden bei der Kooperation insbesondere mit Ausländerbehörden sowie ein Missverhältnis von Aufwand für die Kommunen und Ertrag für die Geflüchteten (Stöbe-Blossey et al. 2023, S. 68). Positiv hervorgehoben werden die im Rahmen der Landesinitiative erwei-

terten Betreuungsmöglichkeiten (im Sinne eines Teilhabemanagements oder Coachings) sowie die Entwicklung und Installation zielgruppensensibler Angebote, die sonst nicht möglich gewesen wären (Stöbe-Blossey et al. 2023, S. 69).

Insgesamt fällt die Beurteilung der Maßnahmen und Programme – mit starken Einschränkungen in Bezug auf die Arbeitsgelegenheiten – positiv aus. Hilfreich sind demnach vor allem berufsbezogene Sprachkurse, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern – darunter insbesondere die EGZ für arbeitsmarktferne Geflüchtete und Frauen – sowie die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Einstiegsqualifizierung für Jüngere. Die speziellen Maßnahmen für Geflüchtete KompAS und KomBer, die in der Hochzeit der Fluchtzuwanderung intensiv eingesetzt wurden, sollten überarbeitet werden. Sie könnten dann ebenso erfolgreich sein wie PerF, das angesichts der erneut intensivierten Flucht weitergeführt werden sollte. Hilfreiche Unterstützung wird auch den Mentor*innenprogrammen attestiert. Auf struktureller Ebene gilt es, die Vernetzung auszubauen und zu stabilisieren, wie dies in NRW mit KIM begonnen wurde.

66 Bereits oben wurde auf die in Unternehmen angesiedelten Coaching-Programme hingewiesen. Dabei handelt es sich um vom Unternehmen eingerichtete und geförderte Programme, über die eventuell dazu freigestellte Mitarbeitende des Unternehmens neu beschäftigte Geflüchtete innerhalb und manchmal auch außerhalb des Unternehmens betreuen und begleiten.

67 Das Land NRW hat auf die erkannte Problematik der Zersplitterung und die Notwendigkeit einer besseren kommunalen Vernetzung bereits reagiert: Mit dem 2022 eingeführten Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) soll die kommunale Infrastruktur im Bereich der Integration und Migration und die Vernetzung und Koordination aller Akteure auch außerhalb der Verwaltung gestärkt und finanziell unterstützt werden. Meist unter Federführung der Kommunalen Integrationszentren werden Stellen zur Koordinierung und für den Aufbau von Netzwerken, für ein rechtskreisübergreifendes individuelles Case Management und zusätzliche Stellen in den Ausländer- und Einbürgerungsämtern finanziert. Das Programm bezieht sich nicht nur, aber auch auf Geflüchtete. Es soll über eine Lenkungsgruppe die systematische Verzahnung zwischen dem Integrations- und Migrationsbereich sowie die Fortentwicklung der Integrationsarbeit im ländlichen Raum durch eine Förderung der Zusammenarbeit zwischen Kreisen und ihren kreisangehörigen Gemeinden gewährleisten (siehe <https://www.mkjfgfi.nrw/kommunales-integrationsmanagement-nrw-0>).

68 Zentrale Akteure im Bereich Arbeitsmarktintegration sind demnach Ausländerbehörde, Integrationsbeauftragte, Wirtschaftsförderung, Jugendamt, kommunale Berufsschulen, Jobcenter, Agentur für Arbeit, Unternehmen und Kammern, Wohlfahrtsverbände/Freie Träger und Migrant*innenvertretungen und -organisationen (Tufenkchyan/Walther 2018, S. 12).

7. Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Ukrainer*innen

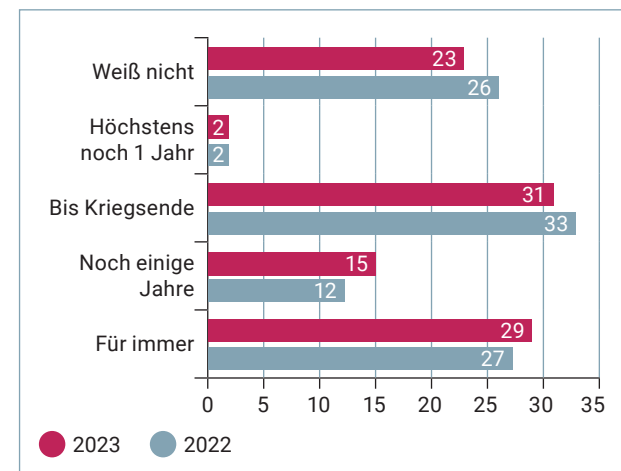
Die Situation der etwa 1 Mio. seit Februar 2022 nach Deutschland geflohenen Ukrainer*innen, von denen knapp ein Viertel in NRW lebt, unterscheidet sich grundlegend von der anderer Geflüchteter: Sie können ohne Visum in die EU einreisen und sind aufgrund einer befristeten Sonderregelung zum AufenthG (§ 24) als anerkannte Kriegsflüchtlinge in Bezug auf soziale Leistungen von Anfang an EU-Bürger*innen gleichgestellt. Sie können Bürgergeld erhalten und haben Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (Kosyakova et al. 2023, S. 2, vgl. auch Schork et al. 2022, S. 6, Großner et al. 2023, S. 10).⁶⁹ Darüber hinaus können sie ihren Wohnort frei wählen und siedeln häufig dort, wo bereits Verbindungen zu Freunden oder Verwandten bestehen, bei denen sie häufig auch wohnen können – ein Hauptgrund für Deutschland als Zielland (Brücker et al. 2023a, S. 27).⁷⁰ 74% der ukrainischen Geflüchteten, die im Zuge der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung interviewt wurden, lebten im Frühjahr 2023 in privaten Unterkünften, davon ein Viertel bei Freunden oder Verwandten (Brücker et al. 2023b, S. 381, vgl. auch Brücker et al. 2023a, S. 43).

Damit bestehen bei der Arbeitsmarktintegration im Vergleich zu anderen Geflüchteten rechtlich und bürokratisch deutlich niedrigere Hürden (Ünsal/von Oswald 2022, S. 2), auch vergleichsweise gute Netzwerke, was gemeinsam mit der hohen Bildung (siehe unten) zu einer günstigen Arbeitsmarktperspektive führt (Geis-Thöne 2023a, S. 12, vgl. auch Berbée/Stuhler 2023, S. 4, Werner et al. 2022, S. 14).

Im Unterschied zu anderen Geflüchteten sind unter den erwachsenen Ukrainer*innen mit 75% überdurchschnittlich viele (junge) Frauen,⁷¹ die zumeist ohne Partner*in, aber häufig mit minderjährigen

Kindern als Alleinerziehende in Deutschland leben (Brücker et al. 2023b, S. 381, vgl. auch Statistisches Bundesamt 2023a). Etwa ein Drittel der Geflüchteten sind Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren (Großner et al. 2023, S. 4). Die große Mehrheit der Erwachsenen hat vor der Flucht in der Ukraine gearbeitet und bringt Berufserfahrung mit (Ünsal/von Oswald 2022, S. 19). Zugleich bestehen große Unsicherheiten bezüglich der Entwicklung in der Ukraine und damit der Bleibeperspektive in Deutschland. Die Geflüchteten selbst gehen mit steigender Tendenz meist von einem mehrjährigen Aufenthalt in Deutschland, mindestens bis zum Kriegsende, aus. Etwa die Hälfte möchte grundsätzlich zurückkehren, mehr als ein Viertel möchte für immer bleiben (Brücker et al. 2023b, S. 381, vgl. auch Brücker et al. 2023a, S. 45, Brücker et al. 2022a, S. 14, Brücker et al. 2022b, S. 4, Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 8).

Abbildung 14: Bleibeperspektive ukrainischer Geflüchteter (Prozentwerte)

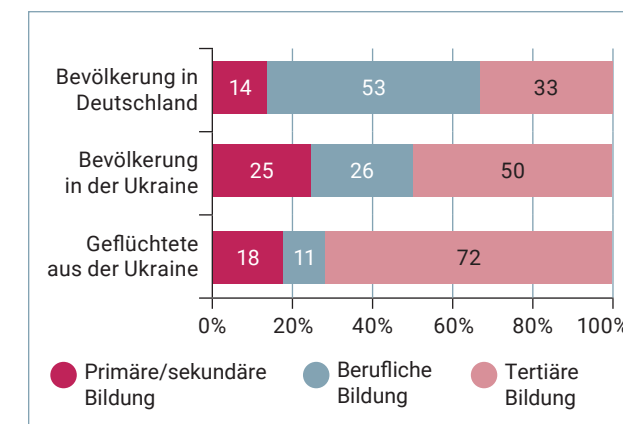


Quelle: Brücker et al 2023, S. 383, dort IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, erste (Spätsommer 2022) und zweite Befragungswelle (Beginn des Jahres 2023).

Aus der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung vom Herbst 2022 ergibt sich, dass die geflüchteten Ukrainer*innen über ein hohes Bildungsniveau verfügen – höher als das der Bevölkerung in der Ukraine, aber auch höher als das der Bevölkerung in Deutschland. 72% der

18- bis 70-Jährigen haben einen Hochschul- oder vergleichbaren (tertiären) Abschluss. Zugleich verfügen ukrainische Geflüchtete seltener über eine berufliche Ausbildung als die Bevölkerung in der Ukraine und in Deutschland⁷² (Brücker 2022a, S. 13, vgl. auch Brücker et al. 2022b, S. 6, Brücker et al. 2023a, S. 35). Auch nach ihren in der Ukraine ausgeübten Berufen verfügen die ukrainischen Geflüchteten über ein höheres Qualifizierungsniveau als die Bevölkerung in der Ukraine (Brücker et al. 2022a, S. 24). So sind Führungskräfte mit 16%, Wissenschaftler*innen mit 37% und Techniker*innen mit 22% unter den Geflüchteten deutlich überrepräsentiert (Brücker et al. 2023a, S. 36).

Abbildung 15: Bildungsniveau der ukrainischen Geflüchteten im Vergleich zur Bevölkerung in der Ukraine und in Deutschland (Prozentwerte*)



Quelle: Brücker et al 2022, S. 7, dort IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, erste Befragungswelle 2022.

*Werte über 100% rundungsbedingt.

Zwar waren die Deutschkenntnisse der geflüchteten Ukrainer*innen im Frühjahr 2023 noch gering (8% mit guten oder sehr guten Kenntnissen), doch hatten bereits drei Viertel (75%) einen Deutschkurs absolviert oder aktuell besucht (64%), was zu einer Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse führt (Brücker et al. 2023b, S. 386, vgl. auch Berbée/Stuhler 2023, S. 4, Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 8). Mit zunehmender Aufenthaltsdauer und bei ausgeprägter Bleibeabsicht steigt

der Anteil der Deutschkursteilnehmenden (Brücker et al. 2022a, S. 17). Allerdings hatten im Frühjahr 2023 nur 2% der ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter einen Sprachkurs mit dem für die Arbeitsmarktintegration notwendigen C1- oder C2-Zertifikat abgeschlossen. Wurde ein solches Zertifikat erreicht, sind die Arbeitsmarktchancen wesentlich erhöht (Kosyakova et al. 2023, S. 7).

Die Ukrainer*innen äußern in der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung häufig Bedarf nach Unterstützung und Beratung (88%), insbesondere beim Deutschlernen (49%), bei der Arbeitssuche (38%) und der medizinischen Versorgung (33%), aber auch bei der Wohnungssuche (31%) und der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen (31%). Die häufig bekannte Beratung durch Jobcenter oder Arbeitsagenturen haben 30% der Geflüchteten in Anspruch genommen, die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte allerdings nur 5%, sie ist weitgehend unbekannt (Brücker et al. 2023a, S. 48, vgl. Brücker et al. 2022b, S. 12, Brücker et al. 2022a, S. 22).

Die Arbeitsmarktintegration der Ukrainer*innen steht noch am Anfang: 18% der Befragten der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung im erwerbsfähigen Alter waren im Frühjahr 2023 erwerbstätig, Frauen mit 17% etwas seltener als Männer mit 22%, wobei der Frauenanteil unter den ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter 80% beträgt (Kosyakova et al. 2023, S. 3). Von den Erwerbstätigen waren 39% in Vollzeit, 37% in Teilzeit und 18% geringfügig beschäftigt. Die Erwerbstätigenquote steigt jedoch mit zunehmender Aufenthaltsdauer langsam an: In den ersten elf Monaten nach der Ankunft in Deutschland schwankt sie zwischen 15% und 19%, ab zwölf Monaten – vermutlich nach der ersten Orientierungsphase und dem Abschluss von Sprach- und Integrationskursen – steigt sie auf 28% (Brücker et al. 2023b, S. 388, vgl. auch Kosyakova et al. 2023, S. 2). Denn auch unter den Ukrainer*innen ist, wie bei anderen Geflüchteten,

⁶⁹ Voraussetzung für den Erhalt der Leistungen für ukrainische Kriegsgeflüchtete ist, dass die Betroffenen einen Aufenthaltstitel zum vorübergehenden Schutz (zunächst befristet bis März 2024, derzeit verlängerbar auf insgesamt drei Jahre) beantragt haben und im AZR erfasst wurden (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/grundsicherung-fuer-ukrainer-2028694>).

⁷⁰ Auskunft über Lebens- und Arbeitsmarktsituation ukrainischer Geflüchteter und deren Voraussetzungen kann die im Herbst 2022 und erneut im Frühjahr 2023 durchgeführte Panel-Studie „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland (IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung)“ geben, auf die sich die meisten der hier betrachteten Studien beziehen (siehe Kap.3.1.). Sie wurde neben dem IAB, dem BAMF und dem SOEP durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) und sein familiendemografisches Panel FReDA verantwortet. Im Rahmen dieser repräsentativen Panel-Befragung wurden in der ersten Welle im Herbst 2022 gut 11.000 und in der zweiten Welle im Frühjahr 2023 knapp 7.000 ukrainische Geflüchtete im Alter von 18 bis 70 Jahren meist online befragt. Die Ergebnisse beziehen sich zwar auf Gesamtdeutschland, gelten aber nach Ansicht des Integrationsmonitorings weitgehend auch für die Länder (Integrationsmonitoring der Länder 2023, S. 8).

⁷¹ Für Männer im wehrpflichtigen Alter (18-60 Jahre) besteht ein Ausreiseverbot aus der Ukraine (Brücker et al. 2022b, S. 3).

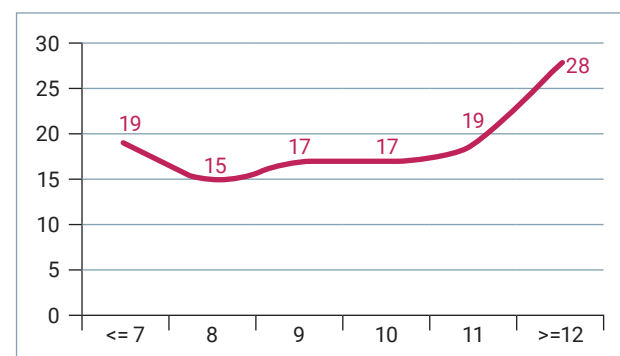
⁷² Der hohe Anteil tertiärer Abschlüsse erklärt sich zum Teil durch das Bildungssystem in der Ukraine, denn viele in Deutschland auf mittlerer Ebene angesiedelte Ausbildungen erfolgen dort an Hochschulen (Großner et al. 2023, S. 8).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts 2023a verfügen die seit Anfang 2022 aus der Ukraine zugewanderten Personen im Alter zwischen 25 und 59 Jahren in Deutschland zu 45% über einen akademischen Berufsabschluss einer Fachhochschule oder Universität und zu 28% über einen nicht-akademischen Berufsabschluss. Der Anteil von Personen mit akademischem Bildungsabschluss war demnach bei den Frauen aus der Ukraine mit 48% höher als bei den Männern mit 37%.

Es zeigen sich bezüglich der Bildungsabschlüsse eklatante Unterschiede zwischen den Daten der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung und des Statistischen Bundesamtes. Diese sind nicht auf Unterschiede in der Kategorienbildung zurückzuführen; es werden leicht unterschiedliche Altersgruppen betrachtet, die den großen Unterschied aber nicht allein erklären können. Das Statistische Bundesamt weist darauf hin, dass es sich bei den im Halbjahresbericht veröffentlichten Daten des Mikrozensus um vorläufige Daten handelt, die noch weiter aufbereitet und plausibilisiert werden. Die Daten des Statistischen Bundesamtes wurden hier aufgrund der Geschlechterdifferenzierung aufgenommen, die bei Brücker et al. (2022a, 2022b, 2023a) nicht vorgenommen wurde.

von einer zeitlichen Verzögerung des Eintritts in den Arbeitsmarkt aufgrund einer notwendigen Qualifizierung einschließlich Sprachkursen auszugehen (Großner et al. 2023, S. 24). Ukrainische Geflüchtete, die Deutschland wieder verlassen wollen, sind eher erwerbstätig, oft aber unterqualifiziert, da die Rückkehrabsicht Investitionen in Qualifizierung oder in Anerkennungsverfahren obsolet macht (Brücker et al. 2022a, S. 20, vgl. Ünsal/von Oswald 2022, S. 34).

Abbildung 16: Erwerbstätigenquote ukrainischer Geflüchteter nach Aufenthaltsdauer in Monaten nach Zuzug (Prozentwerte)



Quelle: Kosyakova et al 2023, S. 2, dort IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Befragungswelle 2023.

Ein Großteil der Nichterwerbstätigen (81%) möchte zeitnah eine Beschäftigung aufnehmen. Vor der Flucht waren insgesamt 85% der Männer ebenso wie der Frauen im erwerbsfähigen Alter berufstätig. Viele (70%) absolvieren derzeit (Ende 2023) noch Sprach- und Integrationskurse oder besuchen andere Programme und Bildungseinrichtungen und stehen deshalb aktuell dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, was sich aber rasch ändern wird (Brücker et al. 2023b, S. 382, vgl. auch Bundesagentur für Arbeit 2023a, Kosyakova et al. 2023, S. 6). Zugleich ist der Anteil der aktiv Arbeitssuchenden einschließlich der Personen in Programmen oder Kursen auf 20% gestiegen (Kosyakova et al. 2023, S. 6).

Im Frühjahr 2023 bezogen 60% der geflüchteten Ukrainer*innen staatliche Transferleistungen nach SGB II (Bundesagentur für Arbeit 2023a), 19% der 25- bis 59-Jährigen waren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2023a). Die niedrige Erwerbstätigkeitsquote und der hohe Anteil Transferleistungsbezieher*innen sorgen für ein im Vergleich zur deutschen Bevölkerung nur halb so hohes durchschnittliches Äquivalenzhaushaltseinkommen

(Brücker et al. 2023b, S. 392). Doch auch bei Vollzeitbeschäftigung liegt das mittlere Einkommen ukrainischer Geflüchteter deutlich unter dem Durchschnittsverdienst aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland (Kosyakova et al. 2023, S. 4). Dennoch kommen knapp die Hälfte (47%) der Erwerbstätigen und 41% der Nichterwerbstätigen nach eigenen Angaben gut oder sehr gut mit ihrem derzeitigen Einkommen aus (Brücker et al. 2023a, S. 65).

Für Ukrainer*innen gilt, wie für Geflüchtete insgesamt, dass ein hohes (mitgebrachtes) Bildungsniveau, gute Deutschkenntnisse und eine Berufstätigkeit vor der Flucht ebenso wie soziale Kontakte, insbesondere, aber nicht nur, zu Deutschen, die Erwerbstätigkeit unterstützen. Kinderbetreuungspflichten hemmen sie hingegen: Ukrainische Frauen mit minderjährigen Kindern – speziell mit Kleinkindern, die keine Kinderbetreuungseinrichtung besuchen – sind deutlich seltener erwerbstätig als Frauen ohne oder mit älteren Kindern. Bei Männern besteht kein Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit und Kindern im Haushalt (Brücker et al. 2023b, S. 388). Die Schaffung von mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten könnte folglich die Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Frauen (wie aller Frauen) wesentlich verbessern (Geis-Thöne 2023a, S. 12, vgl. auch Berbée/Stuhler 2023, S. 4, Werner et al. 2022, S. 14).

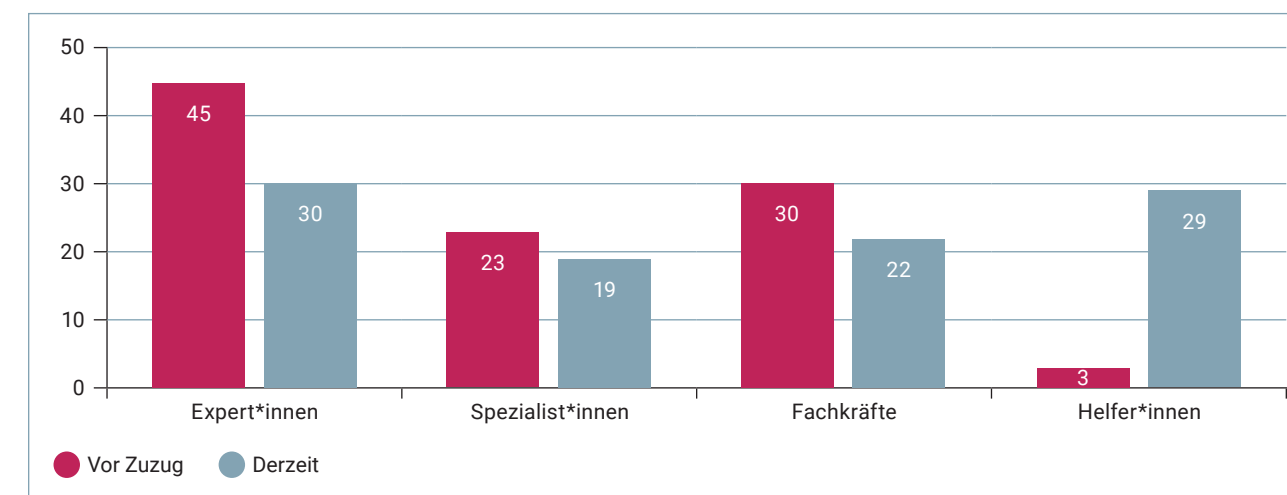
Thränhardt 2023 (S. 24) weist darauf hin, dass die Quote der ukrainischen Erwerbstätigen in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Zieländern – wie etwa den Niederlanden mit 70%, Polen mit 66% und Dänemark mit 53% – gering ist. Er macht den im internationalen Vergleich hohen bürokratischen Aufwand, mangelnde Flexibilität bei der Anerkennung von Abschlüssen und bei Qualifikationen sowie Passivität der Arbeitsmarktpolitik hierfür verantwortlich (Thränhardt 2023, S. 24). Unberücksichtigt bleibt in der Analyse Thränhardts allerdings die Qualität der Beschäftigung der ukrainischen Geflüchteten in den anderen Ländern, die vermutlich ohne Qualifizierung und Sprachkurse direkt in den – möglicherweise prekären – Arbeitsmarkt einmündeten, in Deutschland jedoch erst zeitverzögert nach der Qualifizierungsphase in eine adäquate Beschäftigung finden.

Im Fokus der wissenschaftlichen Betrachtung steht, neben der Erwerbstätigkeit an sich, angesichts des

Fachkräftemangels und des hohen mitgebrachten Bildungsniveaus die qualifikationsadäquate Beschäftigung der Ukrainer*innen (siehe Werner et al. 2022, S. 4, Brücker et al. 2022b, S. 11, Brücker et al. 2023a, S. 61). Knapp ein Drittel (30%) der erwerbstätigen Ukrainer*innen ist im Herbst 2022 in Tätigkeiten beschäftigt, für die ein Hochschulabschluss notwendig ist (Expert*innen), 19% benötigen für ihre ausgeübte Tätigkeit eine höhere Fachausbildung (Spezialist*innen) und bei 22% erfordert die Tätigkeit einen beruflichen Ausbildungsabschluss (Fachkräfte, Brücker et al. 2023, S. 60). Diejenigen Erwerbstätigen, die in der Ukraine erwerbstätig waren, gaben in der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung an, dort vor der Flucht zu 3% als Helfer*innen, zu 30% als Fachkräfte, zu 23% als Spezialist*innen und zu 45% als Expert*innen tätig gewesen zu sein (Brücker et al. 2023a, S. 60).

Jahre in Deutschland bleiben möchten, bereit ist, auch unter dem eigenen Qualifikationsniveau zu arbeiten (Panchenko 2022, S. 74). Die Beschäftigung von Zugewanderten unterhalb des Niveaus, für das sie im Herkunftsland ausgebildet sind, ist deshalb problematisch, weil dadurch dringend benötigte Ressourcen nicht genutzt werden und möglicherweise Fachkräfte für den Arbeitsmarkt trotz Mangel nicht zur Verfügung stehen. Auch für ukrainische Geflüchtete wird die Bedeutung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und der entsprechenden Verfahren für die Arbeitsmarktintegration betont, hier durch Schork et al. (2022, S. 38-40) als Ergebnis einer qualitativen Expert*innenbefragung (siehe auch Brücker et al. 2023a, S. 10, Brücker et al. 2023b, Brücker et al. 2021a, Großner et al. 2023, S. 20, Kosyakova et al. 2023, S. 8). Ebenso wird in verschiedenen Studien auch in Bezug auf

Abbildung 17: Anforderungsniveau der Berufstätigkeit ukrainischer Geflüchteter vor und nach dem Zuzug (Prozentwerte*)



Quelle: Brücker et al 2023, S.60, dort IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung, erste Befragungswelle 2022, gewichtet.
*Werte über 100% rundungsbedingt.

Obwohl die Hälfte der Erwerbstätigen auf Expert*innen- oder Spezialist*innenniveau arbeitet, sind nach Berechnungen von Kosyakova et al. (2023, S. 3) mehr als die Hälfte (57%) unterhalb des Niveaus, auf dem sie in der Ukraine gearbeitet haben, beschäftigt, Frauen häufiger als Männer. Bossler/Popp 2022 arbeiteten anhand der Statistik der ILO heraus, dass die Erwerbsquote der Frauen in der Ukraine mit 48% relativ hoch liegt. Ihre Berufsstruktur entspricht in hohem Maße den Mangelberufen in Deutschland (Werner et al. 2022, S. 14). Ergebnisse einer Online-Befragung ukrainischer Geflüchteter des ifo-Instituts im Frühsommer 2022 ergaben, dass etwa die Hälfte derjenigen Ukrainer*innen, die mindestens zwei

die ukrainischen Geflüchteten die Verbesserung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeregt (siehe Werner et al. 2022, S. 4, Großner et al. 2023, S. 20). Schork et al. 2022 (S. 30) konstatieren, wie auch Ünsal/von Oswald 2022 (S. 34), eine durch individuelle Faktoren wie schlechte Deutschkenntnisse und fehlendes Wissen über die Arbeitswelt verursachte große Gefahr einer Prekarisierung der ukrainischen Geflüchteten, mit geringen Löhnen, schlechten Arbeitsbedingungen und ungesicherten Arbeitsverhältnissen sowie der Dequalifizierung der dringend gebrauchten Fachkräfte (Schork et al. 2022, S. 30-31). Diese Gefahr wird durch eine kurze Bleibeperspektive und damit einhergehende gerin-

ge Bildungsinvestitionen verstärkt. Dabei hatten in der Vergangenheit Anerkennungsverfahren ukrainischer Berufsabschlüsse sehr gute Chancen auf einen positiven Ausgang, 2020 wurden nur 7% der Anträge negativ beschieden (Werner et al. 2022, S. 11-12, vgl. auch Ünsal/von Oswald 2022, S. 12).

Doch auch, wenn noch nicht alle Potenziale der Ukrainer*innen ausgeschöpft sind, lassen die Ergebnisse der Studien zur Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Geflüchteten doch eine positive Entwicklung vermuten. Die Erwerbsbeteiligung wird nach Abschluss der ersten Qualifizierungsmaßnahmen deutlich ansteigen und die bisherige hohe Quote der Erwerbstätigen, die qualifiziert tätig sind, lässt ihre Teilhabechancen höher und die Gefahr einer breiten dauerhaften Prekarisierung geringer als bei anderen Geflüchteten erscheinen.

8. Fazit und Handlungsempfehlungen

Der Fokus der Forschung beim Thema Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen liegt – so zeigt die Studienlage – in den letzten Jahren auf den seit 2015 zugewanderten Geflüchteten, deren Einbindung in den Arbeitsmarkt zwar steigt, aber noch deutlich verbesserungsbedürftig ist. Die länger in Deutschland lebenden Migrant*innen wurden in den letzten Jahren seltener in den Blick der Arbeitsmarktforscher*innen genommen, obwohl auch ihre Arbeitsmarktteilhabe trotz Verbesserungen bei intergenerationaler Betrachtung nach wie vor defizitär ist. Auch EU-Binnenwandernde oder Fachkräfte aus Drittstaaten sind nur vereinzelt Thema von Studien zur Arbeitsmarktintegration, nicht zuletzt, weil sie quantitativ von eher geringer Bedeutung sind und aufgrund einer im Vergleich zu anderen Migrant*innengruppen recht guten Einbindung in den Arbeitsmarkt weniger Forschungsbedarf zu bestehen scheint.

Inzwischen liegen auch erste Erkenntnisse zur Lage der ukrainischen Geflüchteten vor, die sich aufgrund der anderen Rechtslage, der hohen mitgebrachten Qualifikationen und des hohen Frauenanteils deutlich von anderen Geflüchteten unterscheiden und denen gute Teilhabeperspektiven attestiert werden.

Die Beschäftigung der übrigen Geflüchteten wird durch eine unübersichtliche Gesetzeslage verkompliziert, die zu einem zeitlich verzögerten Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und dem Arbeitsmarkt selbst führt. Rechtsunsicherheiten über die Dauer des Aufenthaltes und den Arbeitsmarktzugang beeinträchtigen die Bereitschaft der Investition in Humankapital auf Seiten von Arbeitnehmer*innen und -geber*innen. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und bereits Reformen initiiert, wie etwa zur Beschleunigung der Asylverfahren, der Verkürzung der Sperrfristen oder der Verlängerung der Bleibeperspektive für Geduldete. Ob und in welchem Maß sich dies in einem rascheren Arbeitsmarktzugang niederschlagen wird, muss sich noch zeigen. Doch sollte das Augenmerk auch weiterhin darauf gerichtet sein, die Asylverfahren zu beschleunigen und Zugänge möglichst früh und umfassend zu öffnen. Thränhardt 2023 plädiert für

die Übertragung des auf die ukrainischen Geflüchteten angewandten Systems des vorübergehenden Schutzes mit sofortigem Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auch auf Asylverfahren. Die Beschränkung der Wohnortfreizügigkeit zwischen den Ländern kann unter Umständen die Integration in den Arbeitsmarkt ebenfalls behindern, da der Schlüssel zur Verteilung der Geflüchteten arbeitsmarktrelevante Kriterien nicht berücksichtigt. Damit besteht die Gefahr, Geflüchtete in Gegenden mit angespanntem Arbeitsmarkt anzusiedeln, während zugleich anderswo Arbeitskräfte gebraucht werden. Dies spricht nicht gegen das kommunalscharfe Zuweisungssystem NRWs, da dadurch die Überlastung der Infrastruktur verhindert und die Integration der Geflüchteten gefördert wird.

Im Unterschied zu Arbeitsmigrant*innen haben sich Geflüchtete kaum auf das Zielland vorbereiten und etwa Deutschkurse besuchen oder sich über die Lebensverhältnisse informieren können. Ihnen fehlen Kenntnisse über die Struktur des Arbeitsmarktes ebenso wie soziale Netzwerke. Zudem ist bei Geflüchteten zwar von einer hohen Motivation zur Erwerbstätigkeit, aber auch von einer starken psychischen Belastung durch Krieg, Flucht und den Verlust des eigenen bisherigen Lebens und von Angehörigen auszugehen, was Qualifizierung und Erwerbstätigkeit hemmen kann.

Entscheidend für die Förderung der zwar im Vergleich zu früheren Kohorten schneller verlaufenden, aber immer noch defizitären Arbeitsmarktintegration der in der letzten Dekade Zugewanderten ist zuerst die Verbesserung der Deutschkenntnisse auf ein Level oberhalb des Alltagsgebrauchs. Die im Rahmen der Integrationskurse angebotenen Deutschkurse reichen nicht aus, um die für den Arbeitsmarkt und die berufliche Qualifizierung notwendigen Sprachkenntnisse zu vermitteln. Das notwendige Level kann am ehesten durch berufs- bzw. praxisbegleitende Sprachkurse erreicht werden, die ausgebaut werden sollten. Davon unabhängig sollte die Qualität der Integrationskurse weiter verbessert werden.

Die ausgewerteten Studien betonen die Bedeutung der Anerkennung der mitgebrachten formellen und informellen Qualifikationen. Zwar ist das Bildungsniveau der Geflüchteten relativ hoch, aber aufgrund häufig unbekannter und unterschiedlicher Bildungssysteme in anderen Ländern sind die Abschlüsse und die damit verbundenen Qualifikationen der Zugewanderten für Arbeitgeber*innen ebenso wie für die in der Arbeitsverwaltung Tätigen nicht immer einzuschätzen.

Die qualifikationsinadäquate Beschäftigung eines erheblichen Teils der Zugewanderten mit der Gefahr der dauerhaften Prekarisierung sollte vermieden werden, weswegen sich die Forschung in der Priorisierung einer der Qualifikation entsprechenden Beschäftigung und der dazu notwendigen Maßnahmen vor der bloßen Erwerbstätigkeit einig ist. Daher ist die Anerkennung von Berufsabschlüssen und ein auf die informelle Qualifikation abzielendes, möglichst frühzeitiges, unkompliziertes Kompetenzfeststellungsverfahren zentral für die adäquate Beschäftigung der Zugewanderten. Die Anerkennungsverfahren auf Bundes- und Länderebene werden trotz der im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen Verbesserungen immer noch als zu langwierig, intransparent und bürokratisch und die Zuständigkeiten als zu fragmentiert kritisiert. Entsprechend werden sowohl Beratung und Begleitung der potenziellen Antragsteller*innen als auch eine Vereinfachung und Entbürokratisierung gefordert. Bei der Anerkennung von Qualifikationen könnten vermehrt Teilanerkennungen mit Anpassungsqualifizierungen eingesetzt werden. Hier könnte die Landesregierung prüfen, inwieweit in den in ihrem Zuständigkeitsbereich liegenden Berufen wie etwa den Gesundheits- oder Erziehungsberufen sowie im Lehramt Vereinfachungen vorgenommen oder Verfahren beschleunigt werden könnten. Damit einher geht der Wunsch nach dem Abbau von Zugangsbeschränkungen und Reglementierungen in zahlreichen Mangelberufen sowie nach der Etablierung innovativer und unbürokratischer Modelle im Sinne etwa der schwedischen Assistenzlehrer*innen. Hier hat die Landesregierung Handlungsoptionen.

Unerlässlich ist der Ausbau von mittel- und langfristigen Maßnahmen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung einschließlich des Erwerbs anerkannter Zertifikate, um zu verhindern, dass ein Großteil der Geflüchteten in prekären Segmenten

des Arbeitsmarktes unterkommt und verbleibt – mit negativen Folgen für das Sozial- und Rentensystem. Dabei wird die Wirkung der beruflichen Weiterbildung insbesondere für Geflüchtete der mittleren Altersgruppe mit guten Sprachkenntnissen positiv beurteilt. Hilfreich könnte ebenfalls eine zielgruppenorientierte Ansprache von jungen Geflüchteten über die langfristigen Vorteile einer abgeschlossenen Berufsausbildung sein, um einer fehlenden Ausbildungsbereitschaft zu begegnen und zur Sicherung der Fachkräfteversorgung beizutragen. Damit einher müsste die Intensivierung der Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahmen für junge Zugewanderte gehen. Dabei gilt es, die bestehenden Beratungs- und Förderangebote wie etwa die „Perspektive für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) weiterzuentwickeln. Speziell für diese Zielgruppe sowie für Frauen wird auch der Einsatz von Berufsscoaches, Lots*innen oder Mentor*innen empfohlen, wobei generell die auf Ehrenamt aufbauenden Mentor*innenprogramme als sehr effektiv und hilfreich eingeschätzt werden. Um eine Entprofessionalisierung der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu verhindern, sind Qualifizierungsprogramme für ehrenamtliche Mentor*innen und eine professionelle Begleitung der Lots*innenprogramme zu erwägen.

Im Übrigen zeigen die Wirkungsanalysen der Maßnahmen, dass Geflüchtete bei entsprechender Förderung keine geringere Neigung aufweisen als Deutsche, den SGB II-Leistungsbezug zu verlassen, also durchaus auch für Geflüchtete ausreichend Anreize bestehen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Eine bessere Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten erfordert ein Umdenken bei Jobcentern und Arbeitsagenturen und eine Prioritätenverschiebung vom Vermittlungsvorrang hin zu vermehrter Aus- und Weiterbildung. Um hier Zurückhaltung bezüglich Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie bei der beruflichen Weiterbildung aufzubrechen, plädieren Forschende für die verstärkte Information über die positiven Integrationseffekte und die bereits kurz- bis mittelfristige Wirtschaftlichkeit. Jobcenter und Arbeitsagenturen sollten verstärkt mit Arbeitgeber*innen kooperieren und Weiterbildungsmaßnahmen häufiger in Kombination mit einem konkreten Arbeitsangebot vermitteln. Dazu müsste die Arbeitsverwaltung mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet werden.

Besonderes Augenmerk sollte auf den geflüchteten Frauen liegen, deren Potenzial noch selten genutzt wird. Sie bedürfen oft einer umfassenden und individuellen Beratung, gezielter Ansprache und Unterstützung unter Berücksichtigung beruflicher Erfahrung und Qualifikation, aber auch der besonderen Lebenssituation mit oft hohem Anteil von Care-Arbeit. Für die Qualifizierung und die Arbeitsmarktintegration von Frauen ist eine bessere Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen unerlässlich. Dies gilt in besonderem Maß für die Einbindung der ukrainischen Frauen, die zumeist ohne Partner*in in Deutschland leben. Zugleich profitieren Frauen besonders von Qualifizierungsmaßnahmen, weswegen sich spezielle Programme für die Integration von Frauen lohnen, beispielsweise ein spezielles Mentoring und Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt.

Voraussetzung für eine effektive Umsetzung von Maßnahmen ist der Ausbau verbindlicher und langfristig angelegter Beratungsstrukturen etwa in Arbeitsagenturen oder Integrationsstellen. Als erfolgversprechende Maßnahmen gelten berufsbezogene bzw. -begleitende Sprachkurse, weitere berufsvorbereitende Kurse, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAGs) und ggf. bei Trägern (MATs) sowie Eingliederungszuschüsse (EGZ). Nur zum Teil hilf- und erfolgreich werden Arbeitsgelegenheiten eingeschätzt, da sie auch langfristig nur selten zu mehr Beschäftigung führen. Praktika sind aus Sicht von Arbeitgeber*innen hilfreich, da sie ihnen niedrigschwellig die Möglichkeit geben, Kandidat*innen zu finden und Kompetenzen einzuschätzen. Doch können bestimmte Maßnahmen für einzelne Gruppen erfolgversprechend sein, ohne für alle gleichermaßen Wirksamkeit zu entfalten, sodass sie differenziert nach verschiedenen Zielen und Zielgruppen eingesetzt werden sollten.

Die spezifischen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die ab 2016 für Geflüchtete eingesetzt wurden (KompAS, KomBer, PerF und PerjuF), werden ambivalent beurteilt: Einerseits haben sie durchaus zur Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten beigetragen, andererseits wurden auch Probleme wie etwa ein zu früher Einsatz mit der Gefahr der Überforderung der Teilnehmenden und eine zu kurze Laufzeit festgestellt. Dem Prozesscharakter der Arbeitsmarktintegration entsprechend sollten

auch diese Maßnahmen schrittweise und ohne die Gefahr der Überforderung gestaltet sein, mit der Sprache als Basis und betriebsnahen Elementen. Maßnahmen sollten nicht isoliert, sondern über eine koordinierende, mittelfristige Strategie etwa der begleitenden Sprachförderung miteinander verknüpft werden, auch, um zeitliche Verzögerungen und Lücken bei der Qualifizierung zu vermeiden.

Als bislang noch zu wenig beachtete Handlungsfelder werden die Zugänge zu reglementierten Berufen sowie die meist als Modell und nur sporadisch an einzelnen Hochschulstandorten verankerte akademische Nach- und Weiterbildung benannt.

Auch Arbeitgeber*innen bedürfen der Unterstützung, um die adäquate Beschäftigung von Geflüchteten und Neuzugewanderten auszuweiten und in ihre Qualifizierung zu investieren, denn es herrscht durchaus eine große Bereitschaft zur Beschäftigung von Geflüchteten, die dessen ungeachtet noch zu selten erfolgt. Dabei wird gerade den MAG eine hohe Wirksamkeit bescheinigt. Neben der Information und Aufklärung etwa über die Qualität von Abschlüssen und Tätigkeiten im Herkunftsland oder über Fördermöglichkeiten wünschen sich Arbeitgeber*innen mehr Rechtssicherheit, nachvollziehbare Verfahren der Kompetenzfeststellung und Transparenz der Anerkennungsverfahren. Darüber hinaus wünschen sich Arbeitgeber*innen Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kandidat*innen und feste Ansprechpartner*innen bei den lokalen Arbeitsverwaltungen. Dabei lohnen sich für Unternehmen auch eigene Investitionen in die Qualifizierung – etwa über betriebseigene Fortbildungen, eigene Sprachkurse und Mentor*innenprogramme, die hochwirksam sind.

Viele Studien bemängeln die Fragmentierung der Zuständigkeiten nach Rechtskreisen. Betont wird daher die Bedeutung breiter kommunaler Netzwerke unter Einbezug von Arbeitgeber*innen. Angebote und Maßnahmen sollten offen, flexibel, längerfristig und modular geplant werden. So wird bezogen auf die Initiative in NRW zum Aufbau lokaler Bündnisse eine gemischte Bilanz gezogen, da insbesondere die Nachhaltigkeit der in der Projektzeit geschaffenen Netzwerke in Frage steht und damit auch Aufwand und Erfolg in keinem günstigen Verhältnis gesehen werden.

Für Ukrainer*innen gelten, trotz der anderen Ausgangslage und geringerer Hürden, im Prinzip die gleichen Empfehlungen wie für Geflüchtete bzw. Neuzugewanderte insgesamt, mit leicht verschobener Priorität: So sollte hier der Fokus noch stärker auf den berufsbegleitenden Deutschkursen sowie einer raschen und unbürokratischen Anerkennung der Abschlüsse und Kompetenzen liegen, um die fehlende Passung zwischen mitgebrachten und geforderten Qualifikationen zu verringern. Hilfreich ist auch der Ausbau spezifischer Beratungsmöglichkeiten zu Qualifizierung und Arbeitsmarkt. Voraussetzung ist angesichts des großen Anteils von Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern ein Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zudem würden gerade Ukrainerinnen wegen ihres Qualifikationsprofils intensiv vom Abbau von Zugangsbeschränkungen für bestimmte Berufe etwa des Gesundheits- und Erziehungswesens profitieren, wie im Übrigen auch andere geflüchtete Frauen.

Bedauerlicherweise fehlen bislang Studien zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten speziell in NRW. Doch lassen sich die Ergebnisse der bundesweit angelegten wissenschaftlichen Untersuchungen zumindest in der Tendenz und den Handlungsempfehlungen auf das zuwanderungserprobte Land NRW übertragen, das sich nach Anteilen und Strukturen nicht grundsätzlich von der Bundesebene unterscheidet.

Zwar betreffen viele der Empfehlungen die Ebene des Bundes, doch lassen sich auch auf Landesebene Handlungsoptionen ausmachen: So könnten etwa bei der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen, die in der Zuständigkeit des Landes liegen, Vereinfachungen geprüft, aber auch Verfahren vereinfacht und transparenter gemacht werden. Wichtig wäre zudem, die kommunalen Netzwerke aus dem Programm „Gemeinsam klappt’s“ in das Kommunale Integrationsmanagement zu überführen. Ebenso wie auf Bundesebene kann die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten durch Programme für berufsbegleitende Deutschkurse, Maßnahmen und Projekte zur Aus- und Weiterbildung sowie zur Unterstützung von Arbeitgeber*innen und von Mentor*innen gefördert werden. Ebenfalls auf Landesebene bietet sich der Ausbau von Beratungsstrukturen und die Verbesserung der Kinderbetreuung an.

Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane et al. (2023): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2021/2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Aumüller, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Baba, Ludger/Schmandt, Marco/Tielkes, Constantin/Weinhardt, Felix/Wilbert, Katrin (2023): Evaluation der Wohnsitzregelung nach § 12a AufenthG. Beiträge zu Migration und Integration Bd. 12. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.

Berbée, Paul/Stuhler, Jan (2023): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland: Erfahrungen aus über 50 Jahren als Einwanderungsland. ZEW policy brief Nr. 07/2023. ZEW - Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Mannheim.

Berlinghoff, Marcel (2018): Geschichte der Migration in Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. Dossier Migration. [online]. URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/252241/geschichte-der-migration-in-deutschland/> [Stand: 05.03.2024].

Bernhard, Stefan/Röhrer, Stefan (2022): Arbeitsintegrationsverläufe syrischer Geflüchteter in Deutschland. Eine Typologie der Bedingungen und Wechselwirkungen im Zeitverlauf. Sozialer Fortschritt, Jg. 71, H. 2, S. 79-96.

Beyer, Robert C. M. (2017): The Performance of Immigrants in the German Labor Market. SOEPpapers 892. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin.

Bonin, Holger et al. (2021): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete. Schlussbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA). Bonn/Berlin.

Boockmann, Bernhard/Hirschfeld, Heidi/Klee, Günther/Knirsch, Christiane/Lücke, Matthias/Puhe, Henry/Scheu, Tobias/Späth, Jochen/Stöhr, Tobias/Krumpholz, Henrike/Niemann, Knut/Schröder, Maximilian (2017): Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Abschlussbericht an das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie durch das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Weltwirtschaft (IfW) und dem SOKO Institut. Tübingen/Bielefeld/Kiel.

Bossler, Mario/Popp, Martin (2022): Viele geflüchtete Ukrainerinnen könnten mittelfristig in Engpassberufen unterkommen. IAB-Forum, 23.03.2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). [online]. URL: <https://www.iab-forum.de/viele-gefluechtete-ukrainerinnen-koennten-mittelfristig-in-engpassberufen-unterkommen/> [Stand: 05.03.2024].

Brenzel, Hanna/Kosyakova, Yuliya (2019): Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb. IAB-Kurzbericht Nr. 6/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Crosier, Johannes/Kosyakova, Yuliya/Kröger, Hannes/Pietrantuono, Guiseppe/Rother, Nina/Schupp, Jürgen (2019a): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 3/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Jaschke, Philipp/Keita, Sekou (2019b): Zuwanderung und Asyl, Integrationsfähigkeit und Fachkräfteeinwanderungsgesetz. IAB-Stellungnahme Nr. 3/2019. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Fendel, Tanja/Guichard, Lucas/Jaschke, Philipp/Keita, Sekou/Kosyakova, Yuliya/Vallizadeh, Ehsan (2020a): Fünf Jahre „Wir schaffen das“. Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht. Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Falkenhain, Mariella/Fendel, Tanja/Promberger, Markus/Raab, Miriam (2020b): Erwerbsmigration über die Westbalkanregelung: Hohe Nachfrage und gute Arbeitsmarktintegration. IAB-Kurzbericht Nr. 16/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Glitz, Albrecht/Lerche, Adrian/Romiti, Agnese (2021a): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht Nr. 02/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Gundacker, Lidwina/Hauptmann, Andreas/Jaschke, Philipp (2021b): Research Report. Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19- Pandemie: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten. IAB-Kurzbericht Nr. 09/2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Ette, Andreas/Grabka, Markus M./Kosyakova, Yuliya/Niehues, Wenke/Rother, Nina/Spieß, Katharina C./Zinn, Sabine/Bujard, Martin/Cardozo, Adriana/Décieux, Jean Philippe/Maddox, Amrei/Milewski, Nadja/Naderi, Robert/Sauer, Lenore/Schmitz, Sophia/Schwanhäuser, Silvia/Siegert, Manuel/Tanis, Kerstin (2022a): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben. IAB-Forschungsbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Ette, Andreas/Grabka, Markus M./Kosyakova, Yuliya/Niehues, Wenke/Rother, Nina/Spieß, Katharina C./Zinn, Sabine/Bujard, Martin/Cardozo, Adriana/Décieux, Jean Philippe/Maddox, Amrei/Milewski, Nadja/Naderi, Robert/Sauer, Lenore/Schmitz, Sophia/Schwanhäuser, Silvia/Siegert, Manuel/Tanis, Kerstin (2022b): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben. Kurzfassung des IAB-Forschungsberichts. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Fendel, Tanja/Konle-Seidl, Regina (2022c): Chancen und Hürden der Erwerbsmigration nach Deutschland. Stellungnahme des IAB zur Anhörung beim Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung am 13.10.2022. IAB-Stellungnahme 10/2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Ette, Andreas/Grabka, Markus M./Kosyakova, Yuliya/Niehues, Wenke/Rother, Nina/Spieß, Katharina C./Zinn, Sabine/Bujard, Martin/Cardozo, Adriana/Décieux, Jean Philippe/Maddox, Amrei/Milewski, Nadja/Naderi, Robert/Sauer, Lenore/Schmitz, Sophia/Schwanhäuser, Silvia/Siegert, Manuel/Tanis, Kerstin/Steinhauer, Hans W. (2023a): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung. IAB-Forschungsbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Ette, Andreas/Grabka, Markus M./Kosyakova, Yuliya/Niehues, Wenke/Rother, Nina/Spieß, Katharina C./Zinn, Sabine/Bujard, Martin/Décieux, Jean Philippe/Maddox, Amrei/Schmitz, Sophia/Schwanhäuser, Silvia/Siegert, Manuel/Steinhauer, Walter (2023b): Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben. DIW-Wochenbericht, Jg. 90, H. 28, S. 381-393.

Brücker, Herbert/Jaschke, Philipp/Kosyakova Yuliya/Vallizadeh, Ehsan (2023c): Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland - Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich. IAB-Kurzbericht Nr. 13/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Brücker, Herbert/Jaschke, Philipp/Kosyakova Yuliya/Vallizadeh, Ehsan (2023d): Tabellenband: Aktuelle Daten und Indikatoren zu „Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland – Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich.“ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg. [online].
URL: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fdoku.iab.de%2Farbeitsmarktdaten%2Fiab_bamf-soep-befragung-von-gefluechteten_2021.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK [Stand: 05.03.2024].

Brussig, Martin/Kirchmann, Andrea/Kirsch, Johannes/Klee, Günther/Kusche, Michel/Maier, Anastasia/Scheu, Tobias/Schilling, Katharina (2022a): Arbeitsförderung von Geflüchteten – Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. IAQ-Report 2022-03. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg.

Brussig, Martin/Kirchmann, Andrea/Kirsch, Johannes/Klee, Günther/Kusche, Michel/Maier, Anastasia/Scheu, Tobias/Schilling, Katharina (2022b): Arbeitsförderung für Geflüchtete: Instrumente, Herausforderungen, Erfahrungen. Baden-Baden.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Januar 2021. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2023a): Statistik: Beschäftigungsquoten (SvB, GB, aGB). Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. [online]. URL: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2FStatistikdaten%2FDetail%2F202306%2Fiia6%2Fbeschaeftigung-sozbe-bq-heft%2Fbq-heft-dlkaa-0-202306.xlsx%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D2&wdOrigin=BROWSE-LINK. [Stand: 05.03.2024].

Bundesagentur für Arbeit (2023b): Statistik: Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit. Deutschland, Länder, Kreise, März 2023. [online]. URL: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fstatistik.arbeitsagentur.de%2Fstatistikdaten%2FDetail%2F202303%2Fiia6%2Fbeschaeftigung-eu-heft-eu-heft%2Feu-heft-d-0-202303-xlsx.xlsx%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D2&wdOrigin=BROWSELINK. [Stand: 05.03.2024].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (jährlich 2010 bis 2016): Das Bundesamt in Zahlen. Asyl, Migration, Integration. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg. [online].
URL: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Asylzahlen/asylzahlen-node.html> [Stand: 05.03.2024].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016): Unterstützungsmaßnahmen für Schutzberechtigte. Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt. Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017 bis 2022): Aktuelle Zahlen. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen. Ausgabe Dezember. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg. [online]. URL: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Statistik/Asylzahlen/asylzahlen-node.html> [Stand: 05.03.2024].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2023a): Aktuelle Zahlen. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen. Ausgabe Dezember. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg. [online]. URL: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2023.html?nn=284722> [Stand: 05.03.2024].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2023b): Das Bundesamt in Zahlen 2022. Asyl, Migration, Integration. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg. [online]. URL: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2022.html?nn=284738> [Stand: 05.03.2024].

Bundesministerium des Inneren und für Heimat (BMI) (2022): Befragung ukrainischer Kriegsflüchtlinge. Jung, berufstätig und überwiegend weiblich. [online]. URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmel-dungen/DE/2022/04/umfrage-ukraine.html> [Stand: 05.03.2024].

Bundeszentrale für politische Bildung (2021): 10 Jahre Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-Beitrittsstaaten von 2004. [online]. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/332227/10-jahre-arbeitnehmerfreizuegigkeit-fuer-die-eu-beitrittsstaaten-von-2004/> [Stand: 05.03.2024].

Bundeszentrale für politische Bildung (2023): Asylanträge in Deutschland. [online].
URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/zahlen-zu-asyl/265708/asylantraege-in-deutschland/> [Stand: 05.03.2024].

Burkhard, Claudia (2016): Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft – Hintergründe kennen, Daten, Fakten, offene Fragen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Bürmann, Marvin/Tsolak, Dorian/Goebel, Jan/Kühne, Simon (2023): Lokaler Arbeitsmarkt beeinflusst die Berufschancen von Geflüchteten. DIW-Wochenbericht, Jg. 90, H. 30/31, S. 413-421.

Büschel, Ulrike/Daumann, Volker/Dietz, Martin/Dony, Elke/Knapp, Barbara/Strien, Karsten (2015): Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen. Ergebnisse einer qualitativen Begleitforschung durch das IAB. IAB-Forschungsbericht. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Cardozo, Adriana (2023): Erwerbschancen geflüchteter Frauen in Deutschland verbessern sich trotz ungünstiger Ausgangslage. DIW-Wochenbericht, Jg. 90, H. 19, S. 217-225.

Degler, Eva/Liebig, Thomas (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmigration von Flüchtlingen in Deutschland. OECD-Bericht. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). Paris/Berlin.

Diehl, Claudia/Granato, Nadja (2018): Germany: Intergenerational inequalities in the education system and the labour market for native-born children of immigrants from Turkey and the former Yugoslavia. In: *Catching Up? Country Studies on Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*. OECD Publishing. Paris. [online]. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/catching-up-country-studies-on-intergenerational-mobility-and-children-of-immigrants/germany-intergenerational-inequalities-in-the-education-system-and-the-labour-market-for-native-born-children-of-immigrants-from-turkey-and-the-former-yugoslavia_9789264301030-5-en [Stand: 05.03.2024].

Dubois, Maelle/Siegert, Wassili/Von Oswald, Anne/Ziegler, Janine (2017): Arbeitsmarktintegration von Zuwanderungsgruppen in Deutschland. Working Paper 2/2017. IQ Fachstelle Einwanderung im Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V. Berlin.

Eisenecker, Phillip/Schacht, Diana (2016): Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte. DIW-Wochenbericht, Jg. 83, H. 35, S. 757-764.

Erler, Wolfgang/Prytula, Andrea/Grotheer, Angela (2018): Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? – Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen! Über bürgerschaftliches Engagement zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Euler, Dieter/Severing, Eckart (2016): Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Daten, Fakten, offene Fragen. Bd. I: Hintergründe kennen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Euler, Dieter/Severing, Eckart (2017): Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Bd. III: Praxis gestalten. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

European Commission/Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016): How are refugees faring on the labour market in Europe? – A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module. [online]. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/350756> [Stand: 05.03.2024].

Fendel, Tanja/Schreyer, Franziska (2022): Ungleichheit und Aufstieg in der Einwanderungsgesellschaft. Zur Stratifizierung geflüchteter Frauen und Männer im Kontext aktivierender Integrationspolitik. Soziale Welt, Jg. 73, H. 2, S. 266-308.

Flake, Regina/Jambo, Svenja/Pierenkemper, Sarah/Placke, Beate/Werner, Dirk (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen. Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. Kofa-Studie 1/2017. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Köln.

Fritsche, Christiane/Pallmann, Ildikó/Ziegler, Janine/Pfeffer-Hoffmann, Christian (2020) (Hrsg.): Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Vergleichende Analyse regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Netzwerk IQ. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. o.O.

Fritsche, Christiane/Pallmann, Ildikó/Pfeffer-Hoffmann, Christian (2021): Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Netzwerk IQ. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. o.O.

Gauer, Miriam (2023): Auch bei Geflüchteten: Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit variiert stark mit der Erwerbstätigkeit der Frau. DIW-Wochenbericht, Jg. 90, H. 48, S. 671-679.

Geis-Thöne, Wido (2019a): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Erste große Erfolge auf einem noch langen Weg. Stadtforschung und Statistik: Zeitschrift des Verbandes Deutscher Städtestatistiker, Jg. 32, H. 2, S. 14-20.

Geis-Thöne, Wido (2019b): Sprachkenntnisse entscheidend für die Arbeitsmarktintegration. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 46, H. 3, S. 73-89.

Geis-Thöne, Wido (2020): Die Integration der Geflüchteten macht große Fortschritte. Eine Bestandsaufnahme fünf Jahre nach dem starken Zuzug. IW-Report Nr. 42/2020. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Geis-Thöne, Wido (2021a): Deutliche Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration trotz Pandemie: Aktuelle Zahlen zur Lage von Personen aus den acht Hauptasylherkunftsländern. IW-Report Nr. 31/2021. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Geis-Thöne, Wido (2021b): Der Stand der Integration in Deutschland. Konzeptionelle Überlegungen und Ergebnisse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. IW-Report Nr. 8/2021. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Geis-Thöne, Wido (2023a): Rekordzuwanderung nicht nur aufgrund der Flucht aus der Ukraine. IW-Report Nr. 42/2023. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Geis-Thöne, Wido (2023b): Zuwanderung aus Nordafrika. Erste Erfolge und weitere Potenziale für die Fachkräftesicherung. IW-Report Nr. 14/2023. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Gesemann, Frank/Roth, Roland (2017): Erfolgsfaktoren der kommunalen Integration von Geflüchteten. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Gleiser, Peter/Hensgen, Sophie/Kagerl, Christian/Leber, Ute/Roth, Duncan/Stegmaier, Jens/Umkehr, Matthias (2022): Knapp zwei Prozent der deutschen Betriebe haben bislang Geflüchtete aus der Ukraine eingestellt. IAB-Forum 24. Juni 2022. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Grabka, Markus M./Goebel, Jan (2020): Realeinkommen steigen, Quote der Niedrigeinkommen sinkt in einzelnen Altersgruppen. DIW-Wochenbericht, Jg. 87, H. 18, S. 315-323.

Graf, Johannes/Heß, Barbara (2020): Ausländische nicht-akademische Fachkräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. BAMF-Forschungsbericht 35. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.

Großner, Laura/Schreyer, Franziska/Schwanhäuser, Silvia (2023): Integration junger Menschen aus der Ukraine in die Arbeitswelt. Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben. Wuppertal.

Gundert, Stefanie/Kosyakova, Yuliya/Fendel, Tanja (2020): Migrantinnen und Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Qualität der Arbeitsplätze als wichtiger Gradmesser einer gelungenen Integration. IAB-Kurzbericht Nr. 25/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Gürtzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Rebien, Martina (2017): IAB-Stellenerhebung: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht Nr. 14/2017. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Haas, Anette/Rossen, Anja/Teichert, Christian/Wapler, Rüdiger/Wolf, Katja (2023): Gemischte Bilanz: Wie Eingliederungszuschüsse und Arbeitsgelegenheiten die Arbeitsmarktintegration und die soziale Teilhabe von Geflüchteten beeinflussen (Serie „Evaluation von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik“). IAB-Forum 02.02.2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Haepf, Tobias/Zein, Karin/Kiesel, Markus/Zabel, Cordula (2021): Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose in der Grundsicherung erhöhen die Beschäftigungsquote langfristig und unabhängig von der Staatsangehörigkeit. IAB-Forum 15.12.2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg. [online]. URL: <https://www.iab-forum.de/massnahmen-der-aktiven-arbeitsmarktpolitik-fuer-arbeitslose-in-der-grundsicherung-erhoehen-die-beschaeftigungsquote-langfristig-und-unabhaengig-von-der-staatsangehoerigkeit/> [Stand: 05.03.2024].

Hanewinkel, Vera/Oltmer, Jochen (2017): Historische Entwicklung der Migration nach und aus Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. [online]. URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/laenderprofile/deutschland/256269/historische-entwicklung-der-migration-nach-und-aus-deutschland/> [Stand: 05.03.2024].

Hauptmann, Andreas/Keita, Sekou (2022): Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland: Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein. IAB-Kurzbericht Nr. 6/2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Held, Josef/Hackl, Rita/Bröse, Johanna (2018): Berufseinstieg von Geflüchteten. Forschungsförderung Working Paper 070/2018. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Helgesson, Petter/Jönsson, Erik/Ornstein, Petra/Rödin, Magnus/Westin, Ulfhild (2021): Geschlechtergerechte Arbeitsmarktintegration von Migrant_innen. Erfahrungen aus dem schwedischen Projekt „Equal Entry“. WISO direkt. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Hickmann, Helen/Jansen, Anika/Pierenkemper, Sarah/Werner, Dirk (2021): Ohne sie geht nichts mehr. Welchen Beitrag leisten Migrant_innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland? FES diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Höhne, Jutta/Schulze Buschoff, Karin (2015): Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. WSI Mitteilungen 5/2015. Hans-Böckler-Stiftung. [online]. URL: https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_05_hoehne.pdf [Stand: 05.03.2024].

Integrationsmonitoring der Länder (2023): Siebter Bericht. Berichtsjahre 2019 – 2021 und Bund-Länder-Integrationsbarometer 2022. [online]. URL: https://www.integrationsmonitoring-laender.de/documents/laendermonitoring-2023-barrierefrei-korrektur-e6a-1704716272_1704716379.pdf [Stand: 05.03.2024].

IT.NRW – Statistisches Landesamt NRW (o. D. a): Gebiet und Bevölkerung, Strukturdaten. [online]. URL: <https://www.it.nrw/statistik/strukturdaten/strukturdaten-gebiet-und-bevoelkerung-291> [Stand: 05.03.2024].

IT.NRW – Statistisches Landesamt NRW (o. D. b): Ausländische Bevölkerung nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten (Top 15) und Geschlecht. [online]. URL: <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/auslaendische-bevoelkerung-nach-ausgewaehlten-staatsangehoerigkeiten-top-15-und> [Stand: 05.03.2024].

IT.NRW – Statistisches Landesamt NRW (o.D. c): Landesdatenbank: Wanderungsstatistik 12711-63d: Zu-/Fortgezogene aus dem/in das Ausland nach Altersgruppen. [online]. URL: <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw//online?operation=table&code=12711-63d&bypass=true&levelindex=0&levelid=1709293924348#abreadcrumb> [Stand: 05.03.2024].

IT.NRW – Statistisches Landesamt NRW (2023): 227.100 Menschen zogen im Jahr 2022 aus der Ukraine nach NRW. Pressemitteilung vom 13.04.2023. [online]. URL: <https://www.it.nrw/227-100-menschen-zogen-im-jahr-2022-aus-der-ukraine-nach-nrw-120660> [Stand: 05.03.2024].

Kalter, Frank/Granato, Nadia (2018): Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden, S. 355-387.

Khalil, Samir/Lietz, Almuth/Mayer, Sabrina (2020): Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten. DeZIM Research Notes 3/2020. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Berlin.

Kirsten, Cornelia (2023): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sollte stärker gefördert werden. Interview. DIW-Wochenbericht, Jg. 90, H. 48, S. 680.

Kiziak, Tanja/Sixtus, Frederick/Klingholz, Reiner (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Discussion Paper des Berlin Instituts für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin. [online]. URL: https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/von-individuellen-und-institutionellen-huerden-der-lange-weg-zur_de [Stand: 05.03.2024].

Klammer, Ute/Graevskaia, Alexandra/Knuth, Matthias (2018): Hochqualifiziert zugewandert – und dann? Angebote, Nutzung und Entwicklungsbedarfe der Nach- und Weiterqualifizierung zugewanderter Akademiker_innen. IAQ-Report 2018-07. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg.

Knuth, Matthias (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikation vermitteln. WISO Diskurs 21/2016. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Köhne-Finster, Sabine/Seyda, Susanne/Tiedemann, Jurek (2023): Helfer:innen als Potenzial zur Fachkräftesicherung. KOFA-Studie Nr. 4/2023. Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Köln.

Kogan, Irena/Kosyakova, Yuliya (2023): Understanding Immigrant Labor Market Stratification: What Can the Case of Recent Refugee Migration to Europe Contribute? In: Gangl, Markus/Platt, Lucinda/Polavieja, Javier G./v. d. Werfhorst, Hermann G. (Hrsg.): The Oxford Handbook of Social Stratification. New York, S. C41S1-C41P167.

Kosyakova, Yuliya (2020): Mehr als nur ein Job: Die qualitative Dimension der Integration in Arbeit von Geflüchteten in Deutschland. WISO Diskurs Nr. 9/2020. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Kosyakova, Yuliya (2021): Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen. Working Paper 02/2021. IQ-Fachstelle Einwanderung. Berlin.

Kosyakova, Yuliya/Brücker, Herbert/Gatskova, Kseniia/Schwanhäuser, Silvia (2023): Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug. IAB Kurzbericht 14/2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Kosyakova, Yuliya/Gundacker, Lidwina/Salikutluk, Zerrin/Trübswetter, Parvati (2022): Labour market integration in Germany: refugee women take significantly longer than men. IAB-Forum 15.07.2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Kosyakova, Yuliya/Kogan, Irena (2022): Labor market situation of refugees in Europe: The role of individual and contextual factors. Frontiers in Political Science, o. Jg., H. 4, S. 1-14. [online]. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpos.2022.977764/full> [Stand: 05.03.2024].

Krieger, Magdalena/Jaschke, Philipp/Kroh, Martin/Legewie, Nicolas/Löbel, Lea, M. (2020): Mentorenprogramme fördern die Integration von Geflüchteten. DIW-Wochenbericht, Jg. 87, H. 49, S. 905-914.

Lechner, Claudia/Atanisev, Kaan (2023): Integration von Migrantinnen in Deutschland: Politiken und Maßnahmen. EMN Deutschland Paper 1/2023 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.

Leicht, René/Hartmann, Carina/Philipp, Ralf (2021): Das Gründungspotenzial von Geflüchteten: Selbstständigkeit als Weg zur Arbeitsmarktintegration? FES diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

Liebau, Elisabeth (2023): Geflüchtete in Deutschland arbeiten zunehmend – auch als Fachkräfte. DIW-Wochenbericht, Jg. 90, H. 48, S. 663-670.

Loschert, Franziska/Kolb, Holger/Schork, Franziska (2023): Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor. SVR-Studie 2023-1. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Berlin.

Mayer, Matthias/Clemens, Marius (2021): Fachkräftemigrationsmonitor. Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland. Trends zum Zuzug ausländischer Fachkräfte und die Situation ausländischer Erwerbstätiger am deutschen Arbeitsmarkt. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Mediendienst Integration (2022): Factsheet: Migration und Integration in NRW. [online]. URL: <https://mediendienst-integration.de/artikel/migration-und-integration-in-nrw.html> [Stand: 05.03.2024].

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW) (2019): Zielsetzung, Inhalt und Erfahrungen: Die Wohnsitzregelung für anerkannte Schutzberechtigte in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf. [online]. URL: https://www.fnrnw.de/fileadmin/fnrnw/media/downloads/Wohnsitzauflage/20190801_MMV17-2314_Evaluierung_Wohnsitzauflage.pdf [Stand: 05.03.2024].

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI NRW) (2023): 10. Kommentierte Zuwanderungs- und Integrationsstatistik Nordrhein-Westfalen. Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI NRW). Düsseldorf.

Mulert, Caroline (2019): Eine neue ‚Reservearmee‘? Ausbildungschancen von Geflüchteten in der Hotel- und Gastronomiebranche. IMIS Working Paper 04/2019. Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Osnabrück.

Nivorozhkin, Anton/Poeschel, Friedrich (2022): Working conditions in essential occupations and the role of migrants. Economic analysis and policy, Jg. 74, S. 250-261.

Pallmann Ildiko/Ziegler, Janine/Pfeffer-Hoffmann, Christian (2019): Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung, Fallstudie. IQ Fachstelle Einwanderung. Berlin.

Panchenko, Tetyana (2022): Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labor Market: Results of the ifo Online Survey. CESifo Forum, Jg. 23, H. 4, S. 67-75. ifo Institute/Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich. [online]. URL: <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2022-4-panchenko-ukrainian-refugees-german-labor-market-july.pdf> [Stand: 05.03.2024].

Pierenkemper, Sarah/Heuer, Christoph (2020): Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung, KOFA-Gutachten Nr. 2/2020, gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). Institut der Deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Plünnecke, Axel (2023): Inder, Nordeuropäer und Österreicher verdienen in Deutschland am meisten. IW-Kurzbericht Nr. 14/2023. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2020): Zugang per Zufallsprinzip? Neuzugewanderte auf dem Weg in die berufliche Bildung. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Berlin.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2023): Fakten zu Flucht und Asyl (aktualisierte Fassung 31. Juli). Kurz & bündig. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Berlin.

Salikutluk, Zerrin/Giesecke, Johannes/Kroh, Martin (2020): The Situation of Female Immigrants on the German Labour Market: A Multi-Perspective Approach. SOEPpapers 1072. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin.

Scheu, Tobias/Schmidtke, Julia/Volkert, Jürgen (2020): »Ich brauche gute Arbeit. Nicht einfach Arbeit, aber gute Arbeit«. Bedeutung, Hürden und Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter aus Sicht von Geflüchteten und Jobcentern. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung, Jg. 4, H. 2, S. 181-212.

Schludi, Martin (2019): Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet. Nachgefragt bei Herbert Brücker und Yuliya Kosyakova. IAB-Forum 25. Januar 2019. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin. [online]. URL: <https://www.iab-forum.de/die-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-laeuft-besser-als-erwartet-nachgefragt-bei-herbert-bruecker-und-yuliya-kosyakova/> [Stand: 05.03.2024].

Schork, Franziska/Loschert, Franziska/Kolb, Holger (2022): ‚Zeitenwende‘ bei der Arbeitsmarktintegration? Teilhabe und Prekarität von Ukrainerinnen und Ukrainern am deutschen Arbeitsmarkt. SVR-Policy Brief Nr. 03/2022. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Berlin.

Şentürk, Cem (2022): Qualifizierte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Demographische und qualifikatorische Profile von Ratsuchenden in der KAUSA Servicestelle Essen. Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI). Essen. [online]. URL: <https://www.zfti.de/publikationen> [Stand: 05.03.2024].

Sieglen, Georg (2020): Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2008 bis 2018. IAB-Regional. IAB Nordrhein-Westfalen Nr. 1/2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2022): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Schutzsuchende. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2021, Fachserie 1 Reihe 2.4. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2023): Nettozuwanderung von knapp 1,5 Mio. Personen im Jahr 2022. Pressemitteilung vom 27.06.2023. [online]. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_249_12411.html [Stand: 05.03.2024].

Statistisches Bundesamt (2023a): 40% der seit 2022 aus der Ukraine Eingewanderten sind Alleinerziehende und deren Kinder. Pressemitteilung vom 13.12.2023. [online]. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_476_12.html [Stand: 05.03.2024].

Statistisches Bundesamt (o. D.): Wanderungsstatistik. Stand 30. Januar 2024. [online]. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/wanderungen-zwischen-deutschland-und-dem-ausland.html> [Stand: 05.03.2024].

Stepanenko, Oleg (2022): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland – Eine quantitative Analyse des Einflusses institutioneller Maßnahmen auf die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Würzburger Arbeitspapiere zur Politikwissenschaft und Soziologie. Würzburg. [online]. URL: <https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/solrsearch/index/search/start/0/rows/10/sortfield/score/sortorder/desc/searchtype/simple/query/Stepanenko%2C+Oleg+> [Stand: 05.03.2024].

Stöbe-Blossey, Sybille/Enssen, Susanne/Ruth, Marina (2023): Die Landesinitiative „Gemeinsam klappt’s“: Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete in Nordrhein-Westfalen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung März 2023. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Duisburg. [online]. URL: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00078199/IAQ-Forschung_2023_03.pdf [Stand: 05.03.2024].

Struck, Olaf (2018): Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. WSI-Mitteilungen, Jg. 71, H. 2, S. 105-113.

Tangermann, Julian/Grote, Janne (2018): Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 82. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.

Thränhardt, Dietrich (2015): Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Thränhardt, Dietrich (2023): Mit offenen Armen – die kooperative Aufnahme von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine in Europa. Eine Alternative zum Asylregime. FES diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Tufenkchyan, Alis/Walther, Claudia (2018): Ankommen in Deutschland. Wie Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Kommunen gelingen kann. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Ünsal, Gizem/von Oswald, Anne (2022): Bedingungen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland und Berlin. Erste Erkenntnisse aus Literatur und Interviews nach einem halben Jahr Krieg. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. Berlin. [online]. URL: <https://minor-kontor.de/bedingungen-der-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-aus-der-ukraine/> [Stand: 05.03.2024].

Vanella, Patrizio/Hellwagner, Timon/Deschermeier, Philipp (2022): Past and Future Trends in Refugee Migration on the Regional Level in Germany. An Analysis and Projection of Labor Market Effects. Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg. 47, S. 443-484.

Walther, Claudia (2019): Investitionen in die Kompetenzen von Geflüchteten zahlen sich aus. Gewonnene Erfahrungen mit der Arbeitsmarktintegration. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Werner, Dirk/Jansen, Anika/Pierenkemper, Sarah/Hickmann, Helen/Garb, Maria (2022): Integration durch berufliche Anerkennung für Geflüchtete aus der Ukraine. IW-Report Nr. 25/2022. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln.

Wiedner, Jonas/Salikutluk, Zerrin/Giesecke, Johannes (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Was tun? Policy Brief 07 des Projekts Flucht: Forschung und Transfer. Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS). Osnabrück. [online]. URL: <https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2018-08/PB-07-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten.pdf> [Stand: 05.03.2024].

Worbs, Susanne/Bund, Eva (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierung. BAMF-Kurzanalyse. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg.

Yemane, Ruta/Keita, Sekou (2019): Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt. DeZIMinutes #01. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Berlin. [online]. URL: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diskriminierung-am-deutschen-arbeitsmarkt/> [Stand: 05.03.2024].



**Stiftung Zentrum
für Türkeistudien und
Integrationsforschung**

Türkiye ve Uyum
Araştırmaları
Merkezi Vakfı

Institut an der
Universität Duisburg-Essen

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung
(ZfTI), Institut der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft (JRF)
(Eigenverlag)

Altendorfer Str. 3, 45127 Essen

Telefon: +49 201 3198-0

Telefax: +49 201 3198-333

Internet: www.zfti.de

E-Mail: zfti@zfti.de

Autorin: Martina Sauer

Die Institute der Johannes-Rau-Forschungsgemeinschaft werden
vom Land NRW institutionell gefördert.