

Stephan Schiele

Perspektiven von Kriegsgeflüchteten aus der Ukraine

Arbeitsmarktintegration, Job-Turbo und qualifikationsadäquate Beschäftigung

1. Einleitung: Neue Fluchtmigration – neue Integrationsherausforderungen

Der Krieg in der Ukraine hat eine humanitäre Krise ausgelöst, die zugleich erhebliche gesellschaftliche und wirtschaftliche Auswirkungen auf die Aufnahmeländer Europas hat. Allein in Deutschland wurden bis April 2025 mehr als 1,25 Millionen¹ Geflüchtete aus der Ukraine registriert. Die meisten von Ihnen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft. Es handelt sich hier um die größte Binnenfluchtbewegung in Europa seit dem Zweiten Weltkrieg. Diese Fluchtmigration unterscheidet sich in mehrfacher Hinsicht von früheren Zuwanderungsbewegungen: Sie ist stark weiblich geprägt, formal hochqualifiziert, mobilitätsbereit, jedoch auch familiär belastet – insbesondere durch die Trennung von Partnern

¹ Statista, Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine in Deutschland nach Monaten, online unter: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1294820/umfrage/kriegsfluechtlinge-aus-der-ukraine-in-deutschland/> [Zugriff am: 03.06.2025].

und durch Betreuungsaufgaben. Diese Konstellation eröffnet besondere Herausforderungen,² v. a. für die Arbeitsmarktintegration.

Die Bundesregierung hat auf diese Situation mit mehreren strukturellen Maßnahmen reagiert, beispielweise mit der erstmaligen Aktivierung der EU-Richtlinie über den vorübergehenden Schutz für Vertriebene im Jahr 2022 („Massenzustrom-Richtlinie“ 2001/55/EG) und dem § 24 *AufenthG*. Damit erhielten ukrainische Schutzsuchende frühzeitig Zugang zu sozialer Sicherung, Bildung und dem Arbeitsmarkt – und ab 2023 schließlich mit dem Job-Turbo³ eine gezielte Integrationsoffensive. Doch die Frage bleibt: Gelingt es, die individuellen Qualifikationen auch tatsächlich für den deutschen Arbeitsmarkt zu nutzen oder drohen Dequalifizierung, Prekarisierung und Parallelstrukturen?

Dieser Vortrag analysiert die Perspektiven der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland mit Fokus auf die Bereiche Arbeitsmarktintegration, das Job-Turbo-Programm und qualifikationsadäquate Beschäftigung. Er basiert auf aktuellen Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des ifo Instituts (ifo), der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Bundesregierung sowie internationalen Vergleichsdaten und formuliert Empfehlungen für eine nachhaltige, chancengerechte Integrationspolitik.

² IAB, Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter – Eine internationale Perspektive, Forschungsbericht, Nürnberg 2024.

³ BMAS, Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, online unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html> [Zugriff am: 03.06.2025].

2. Demografisches Profil und Bildungsressourcen ukrainischer Geflüchteter

2.1 Geschlechterstruktur und Familienkontexte

Aktuell sind laut Bundesagentur für Arbeit 504.250⁴ (Januar 2025) der in Deutschland lebenden Ukrainer*innen erwerbsfähige Leistungsberechtigte – überwiegend Frauen⁵, häufig Mütter mit schulpflichtigen Kindern, teils auch mit pflegebedürftigen Angehörigen. Diese Feminisierung der Fluchtmigration – Folgeerscheinung der Bestimmungen im Rahmen der Generalmobilitisierung innerhalb der Ukraine und des Ausreiseverbots für Männer im wehrfähigen Alter – ist im internationalen Vergleich auffällig: In fast keinem anderen Fluchtkontext ist die Erwerbsbevölkerung so stark durch Care-Verpflichtungen geprägt. Die Erwerbsneigung dieser Frauen ist hoch: Laut IAB möchten „94 Prozent der noch nicht Erwerbstätigen [...] einer Erwerbstätigkeit nachgehen“⁶, dies ist aber von äußeren Faktoren wie Betreuungsinfrastruktur, Sprachkenntnissen und psychischer Belastung abhängig⁷.

⁴ BA, Interaktive Statistiken – Migration, Zuwanderung, Flucht, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html> [Zugriff am: 03.06.2025].

⁵ IAB, Ukrainische Geflüchtete in Deutschland – Teilhabe wächst, doch viele Hürden bleiben. Presseinformation vom 25.03.2024, online unter: <https://iab.de/presseinfo/ukrainische-gefluechtete-in-deutschland-teilhabe-waechst-doch-viele-huerden-bleiben/> [Zugriff am: 03.06.2025].

⁶ IAB, Ukrainische Geflüchtete in Deutschland – Teilhabe wächst, doch viele Hürden bleiben. Presseinformation vom 25.03.2024, online unter: <https://iab.de/presseinfo/ukrainische-gefluechtete-in-deutschland-teilhabe-waechst-doch-viele-huerden-bleiben/> [Zugriff am: 03.06.2025].

⁷ DIW, Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung. 2025, PDF-Publikation, online unter: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/09198.pdf> [Zugriff am: 03.06.2025].

2.2 Bildungsniveau und berufliche Vorerfahrung

Ukrainische Geflüchtete weisen ein überdurchschnittliches formales Bildungsniveau⁸ auf. Laut IAB verfügen „75 Prozent [...] einen beruflichen oder einen Hochschulabschluss und fast 90 Prozent umfangreiche Berufserfahrungen. Viele Geflüchtete bringen außerdem Qualifikationen mit, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt besonders gefragt sind, beispielsweise im Gesundheits- und Bildungssektor.“⁹ Allerdings unterscheiden sich die Studieninhalte und Kompetenzprofile teils deutlich von deutschen Standards, was Anerkennungsprozesse verlangsamt oder erschwert.

Zudem sind viele Qualifikationen nicht direkt anschlussfähig, etwa aufgrund fehlender Praktika, abweichender Studiendauer oder länderspezifischer Regulierung. So zeigt sich, dass formale Bildung allein kein Garant für eine schnelle Integration ist, wenn strukturelle Anerkennungshürden bestehen.

⁸ BA, Auswirkungen der Fluchtmigration aus der Ukraine auf den Arbeitsmarkt – AM kompakt, PDF-Publikation, online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Ukraine-Krieg/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Auswirkungen-Fluchtmigration-Ukraine-Arbeitsmarkt.pdf> [Zugriff am: 03.06.2025].

⁹ IAB, Ukrainische Geflüchtete in Deutschland – Teilhabe wächst, doch viele Hürden bleiben. Presseinformation vom 25.03.2024, online unter: <https://iab.de/presseinfo/ukrainische-gefluechtete-in-deutschland-teilhabe-waechst-doch-viele-huerden-bleiben/> [Zugriff am: 03.06.2025].

3. Erwerbsbeteiligung: Zahlen, Trends und internationale Vergleiche

3.1 *Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland*

Die Erwerbsquote ukrainischer Geflüchteter hat sich seit April 2022 stetig, aber langsamer als erwartet entwickelt. Sie steigt mit zunehmender Aufenthaltsdauer.¹⁰ Im Februar 2025 waren 306.600 ukrainische Staatsbürger*innen erwerbstätig (255.900 Personen waren sozialversicherungspflichtig, 50.700 geringfügig beschäftigt). Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 32,4 Prozent.¹¹ Viele weitere Personen bereiten sich in Integrations- und Sprachkursen darauf vor (knapp 100.000 erwerbsfähige Ukrainer*innen besuchen derzeit einen Integrationskurs).¹² Etwa 65.000¹³ ukrainische Staatsangehörige gehen einer schulischen, beruflichen oder universitären Ausbildung nach – auch sie werden dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmend zur Verfügung stehen.

Laut IAB tendieren jüngere Geflüchtete dazu, „sich schneller in die Arbeitsmärkte der Aufnahmeländer zu integrieren, was vermutlich auf ihre größere Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und besseren Sprachkenntnisse zurückzuführen ist“.¹⁴ Auch sind mehr Männer als Frauen sozialver-

¹⁰ IAB, Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine – Eine Simulationsstudie. Nürnberg 2024.

¹¹ BA, Beschäftigte aus der Ukraine, online unter: [bst-hochrechnung-ukraine-dwolv-0-xlsx.xlsx](#) [Zugriff am: 03.06.2025].

¹² Bundesregierung, Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland – Gut angekommen auf dem Arbeitsmarkt, online unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv-bundesregierung/ukraine-gefluechtete-arbeit-2166832> [Zugriff am: 03.06.2025].

¹³ Bundesregierung, Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland – Gut angekommen auf dem Arbeitsmarkt, online unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv-bundesregierung/ukraine-gefluechtete-arbeit-2166832> [Zugriff am: 03.06.2025].

¹⁴ IAB, Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter – Eine internationale Perspektive, Nürnberg 2024, 17. Vgl. dazu Lichtenstein/Puma (2019), Journal

sicherungspflichtig beschäftigt: „Erstens sind frühere Arbeitserfahrungen von Frauen oft schwerer auf andere Arbeitsmärkte übertragbar, besonders wenn sie in reglementierten Berufen (wie beispielsweise innerhalb des Bildungs- oder Gesundheitssektors) tätig waren, die eine formelle Anerkennung von Qualifikationen erfordern“¹⁵ und zweitens schränken mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten den Zugang zum Arbeitsmarkt ein.

3.2 Internationale Vergleiche

Der IAB-Forschungsbericht¹⁶ beleuchtet, warum in europäischen Ländern unterschiedliche Ergebnisse erzielt werden. Gründe sind u. a.:

- demografische Zusammensetzung der Einwander*innen
- Lage am regionalen Arbeitsmarkt
- soziale Infrastruktur (Kinderbetreuung, Gesundheitssystem)
- Netzwerke und Willkommenskultur (Solidarität)
- Sprachbarrieren (oder Englischkenntnisse im Aufnahmeland)
- Integrationspolitik (Chancengleichheit, Unterstützungsangebote bei der Arbeitsplatzsuche, etc...)
- institutionelle Anerkennungspraxis¹⁷
- digitale Verwaltungsprozesse

of Refugee Studies, 32(3), 397; Mestheneos/Ioannidi (2002), Journal of refugee studies, 15(3), 304; Solheim/La Parra-Casado (2019), Journal of Refugee Studies, 32 (Special_Issue_1), i183.

¹⁵ IAB, Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter – Eine internationale Perspektive, Nürnberg 2024, 17. Vgl. dazu Kosyakova/Gundacker/Salikutluk/Trübswetter (2021): Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden, IAB-Kurzbericht 08/2021.

¹⁶ IAB, Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter – Eine internationale Perspektive, Nürnberg 2024.

¹⁷ ifo Institut, Anpassungs- und Integrationsstrategien ukrainischer Geflüchteter. ifo Forschungsbericht Nr. 135, München 2024, online unter: https://www.ifo.de/DocDL/ifo_Forschungsbericht_135_anpassung-ukraine.pdf [Zugriff am: 03.06.2025].

Deutschland setzt traditionell stark auf strukturelle Integration mit hohem Qualifikationsanspruch. Das ist langfristig sinnvoll,¹⁸ erfordert aber mehr Zeit, gezielte Förderinstrumente und niedrighschwellige Übergänge in qualifikationsadäquate Beschäftigung.¹⁹

4. Der Job-Turbo – Ein arbeitsmarktpolitisches Beschleunigungsinstrument

4.1 Zielsetzung und Maßnahmen

Mit dem *Job-Turbo*²⁰ hat die Bundesregierung eine aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme eingeführt, um die Vermittlung von Geflüchteten – insbesondere aus der Ukraine – zu beschleunigen. Die Grundidee: Nach dem Besuch eines Integrations- oder Sprachkurses soll die direkte Vermittlung in Arbeit erfolgen, statt weiterer Vorbereitungsmaßnahmen. Weiterer Spracherwerb und notwendige Qualifikationen erfolgen dann „on-the-job“.

¹⁸ IAB, Integration ukrainischer Geflüchteter im europäischen Vergleich. In: IAB-Forum 2024, online unter: <https://www.iab-forum.de/integration-ukrainischer-gefluechteter-im-europaeischen-vergleich-der-ansatz-der-nachhaltigen-integration-hat-sich-bewahrt/> [Zugriff am: 03.06.2025].

¹⁹ IAB, Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter – Eine internationale Perspektive, Nürnberg 2024.

²⁰ BMAS: Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Online unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarkt-integration-von-gefluechteten.html> [Zugriff am: 03.06.2025]

4.2 Kritik und Einordnung

Der Job-Turbo ist ambitioniert, aber nicht unumstritten. Kritiker*innen bemängeln, dass die Maßnahme zu stark auf Quantität – also die reine Erwerbsaufnahme – fokussiert sei. Es drohen sogenannte „Lock-in-Effekte“²¹, bei denen hochqualifizierte Personen in niedrigqualifizierter, schlecht entlohnter Arbeit verharren und keine langfristige Perspektive entwickeln.

Ein Beispiel für die Problematik mangelnder Qualifikationsadäquanz zeigt sich bei medizinisch ausgebildeten Personen: Wer etwa nach dem Abschluss eines B1-Sprachkurses beispielsweise eine Tätigkeit im Logistikbereich aufnimmt, hat nur eingeschränkte Möglichkeiten, sich auf eine spätere Berufsanerkennung im Gesundheitsbereich – etwa die Kenntnisprüfung – vorzubereiten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn keine berufliche Anschlussfähigkeit besteht oder das notwendige Fachsprachniveau (hier C1 Humanmedizin) nicht erreicht wird. Eine begleitende Beschäftigung im medizinischen Umfeld – z. B. als Pflegehilfskraft – wäre hingegen förderlicher. Solche Überlegungen werden bei der Umsetzung des Job-Turbos bislang nur vereinzelt berücksichtigt.

Man spricht hier von einem Risiko struktureller „Unterschichtung“.²² Besonders problematisch ist dies, wenn Sprachförderung durch frühe Arbeitsaufnahme abgebrochen wird.

Zivilgesellschaftliche Organisationen äußern die Sorge, dass der Job-Turbo bestehende Ungleichheiten, insbesondere zwischen Männern und Frauen, unbeabsichtigt verstärken könnte. Frauen mit Betreuungspflichten sind häufig in besonderem Maße auf flexible, bedarfsgerechte Integ-

²¹ IAB, Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter – Eine internationale Perspektive, Nürnberg 2024.

²² Geißler, Verschenkte Bildungsressourcen durch Unterschichtung und institutionelle Defizite, WISO Diskurs, Bonn 2010, online unter: https://www.uni-siegen.de/phil/sozialwissenschaften/soziologie/mitarbeiter/geissler/verschenkte_bildungsressourcen_durch_unterschichtung_und_institutionelle_defizite.pdf [Zugriff am: 03.06.2025].

rationsangebote angewiesen – standardisierte Maßnahmen zur Frühvermittlung greifen hier oft zu kurz. Gerade bei vielen geflüchteten Frauen aus der Ukraine verzögert sich der berufliche Einstieg, da der Erwerb ausreichender Deutschkenntnisse nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist. Ein wesentlicher Engpass besteht in der unzureichenden Verfügbarkeit von Kinderbetreuung. Dies ist umso relevanter, da zahlreiche dieser Frauen über einschlägige Qualifikationen im pädagogischen Bereich verfügen – etwa als Erzieherinnen oder Lehrkräfte – und somit potenziell zur Entschärfung des Fachkräftemangels im Bildungssektor beitragen könnten.

5. Qualifikationsadäquate Beschäftigung: Anspruch und Realität

5.1 Bedeutung qualifikationsadäquater Integration

Eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt setzt voraus, dass Zugewanderte entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation beschäftigt werden. Eine längerfristige Tätigkeit unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus kann negative Folgen nach sich ziehen – etwa in Form geringerer Erwerbseinkommen, eingeschränkter sozialer Teilhabe, beruflicher Frustration oder gesundheitlicher Belastungen. Auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive stellt die systematische Unterauslastung vorhandener Kompetenzen eine verpasste Chance dar – insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels in zentralen Berufsfeldern.

Laut Befunden der IAB-BAMF-SOEP-Befragung sind rund 57 Prozent der beschäftigten ukrainischen Frauen sowie etwa 50 Prozent der Männer in Tätigkeiten tätig, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen.²³ Besonders stark betroffen sind dabei Frauen mit akade-

²³ BAMF, Lebenssituation und Teilhabe ukrainischer Geflüchteter in Deutschland: Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, 8, online unter:

mischen Abschlüssen in Medizin, Pädagogik oder Sozialarbeit. In diesen – in Deutschland reglementierten – Berufen ist eine formale Anerkennung zwingende Voraussetzung für die berufliche Ausübung. Fehlt diese, bleibt eine qualifikationsadäquate Integration dauerhaft erschwert – mit integrationspolitischen und arbeitsmarktstrategischen Konsequenzen. Eine strategisch abgestimmte Anerkennungs- und Integrationspolitik könnte helfen, bestehende Potenziale systematischer zu erschließen.

5.2 Anerkennungsverfahren als strukturelle Hürde

Das im Jahr 2012 in Kraft getretene Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) schafft grundsätzlich einen verlässlichen Rahmen für die formale Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Auch Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sind nach derzeitiger Rechtslage zu Anerkennungsverfahren zugelassen und können grundsätzlich Förderinstrumente wie BAföG oder Anerkennungszuschüsse in Anspruch nehmen.²⁴

In der praktischen Umsetzung zeigen sich jedoch verschiedene strukturelle Hürden. So werden die Anerkennungsverfahren häufig als langwierig, kostenintensiv (mit Gebühren zwischen 300 und 1.000 Euro), föderal zersplittert und intransparent wahrgenommen – insbesondere aufgrund komplexer Zuständigkeiten verschiedener Kammern und teilweise eingeschränkter digitaler Zugänge. Zusätzlich erschweren Fachsprachanforderungen den Zugang für viele Antragstellende, insbesondere in reglementierten Berufen.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb51-ukr-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=6#page=83 [Zugriff am: 03.06.2025]

²⁴ BMAS, Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, online unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html> [Zugriff am: 03.06.2025].

Ein weiteres Defizit besteht in der mangelnden Verfügbarkeit systematischer Kompetenzfeststellungsverfahren in akademischen Berufsfeldern. Personen mit relevanter Berufserfahrung – etwa in Medizin, Sozialarbeit oder Pädagogik – können ihre Qualifikation nur dann nachweisen, wenn formale Dokumente wie Abschlussurkunden und Leistungsnachweise vollständig vorliegen. Fehlen diese aufgrund von Krieg, Flucht oder Verlust, ist die Anerkennung faktisch ausgeschlossen. In reglementierten Berufen ist eine formale Anerkennung oder Approbation zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung, alternative Zugänge über Kompetenzfeststellungen sind bislang kaum institutionalisiert.

Anders stellt sich die Situation im Bereich der Ausbildungsberufe dar. Hier bietet § 13 BQFG eine gesetzlich verankerte Möglichkeit zur sogenannten Qualifikationsanalyse. Dieses Verfahren erlaubt eine Feststellung beruflicher Kompetenzen durch praktische Prüfungen oder strukturierte Fachgespräche, wenn formale Nachweise nicht vorgelegt werden können. Die Qualifikationsanalyse wurde im Rahmen zahlreicher Modellprojekte durch das IQ-Netzwerk bundesweit erfolgreich erprobt und hat sich als wirksames Instrument in der Anerkennungspraxis etabliert.

Dass sich Investitionen in Anerkennungsverfahren auch volkswirtschaftlich lohnen, belegen sowohl regelmäßige Evaluationen des BQFG als auch kommunale Wirkungsanalysen. So zeigen Untersuchungen, dass anerkannte Fachkräfte seltener auf Transferleistungen angewiesen sind, häufiger sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden und ein überdurchschnittliches Einkommensniveau erreichen. Eine kommunale Studie der Landeshauptstadt München kam bereits 2018 zu dem Schluss, dass gezielte Investitionen in die Anerkennungsberatung sich mittelfristig durch höhere Steuereinnahmen und reduzierte Sozialausgaben amortisieren.²⁵

²⁵ Gächter/von Loeffelholz, Wirkungsanalyse der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen der Landeshauptstadt München, München 2018.

6. Regionale Disparitäten und sozialräumliche Integration

6.1 Unterschiede in Aufnahme und Integration

Die Integration ukrainischer Geflüchteter verläuft regional sehr unterschiedlich. In strukturschwachen Regionen mit hoher Arbeitskräftenachfrage (z. B. in Ostdeutschland oder Nordbayern) gibt es tendenziell höhere Erwerbsquoten, insbesondere im industriellen oder handwerklichen Bereich. In Großstädten ist das Integrationsangebot zwar vielfältiger, doch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt höher, die Wohnsituation angespannter und die Anerkennungsstellen häufig überlastet.

Daten des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) zeigen zudem, dass ländliche Räume mit vorhandenen Willkommensnetzwerken – etwa durch zivilgesellschaftliches Engagement, kirchlichen Strukturen oder kommunalen Integrationsstellen – oft bessere Integrationsergebnisse erzielen als urbane Regionen mit hohem Zuzug, aber geringer Bindungskraft.²⁶

6.2 Rolle der Kommunen

Kommunen spielen eine Schlüsselrolle für gelingende Integration. Sie sind zuständig für Unterbringung, Schulzugang, Sozialarbeit, aber auch für lokale Netzwerke zur Arbeitsmarktintegration. Erfolgreiche Beispiele wie IQ-Netzwerke zeigen, dass lokale Beratung in der Herkunftssprache, individuelle Integrationspläne und betriebliche Vernetzung entscheidende Erfolgsfaktoren sind.

²⁶ IW/KOFA: Fachkräftesicherung im ländlichen Raum: Herausforderungen, Strategien und Perspektiven. KOFA-Studie 01/2025, Köln 2025, online unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA-Studie-01-2025-L%C3%A4ndlicher-Raum.pdf [Zugriff am: 03.06.2025].

Ein Defizit besteht jedoch häufig in der Verknüpfung von kommunaler Integrationsarbeit und Arbeitsverwaltung: Datenübermittlung, Zielvereinbarungen und Sprachfördermaßnahmen sind nicht systematisch verzahnt.

7. Betriebliche Perspektive: Chancen und Herausforderungen

7.1 Unternehmen im Spannungsfeld

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) spielen eine entscheidende Rolle bei der Arbeitsmarktintegration. Viele Betriebe zeigen grundsätzlich Offenheit gegenüber internationalen Bewerber*innen, gerade im Kontext von Fachkräftemangel. Doch Unsicherheiten bleiben:

- *Rechtliche Fragen:* Viele Betriebe wissen nicht, welche Beschäftigungsmöglichkeiten mit dem jeweiligen Aufenthaltsstatus (hier § 24-Aufenthalt) möglich sind.
- *Sprachliche Barrieren:* Die Sorge, dass Kommunikationsprobleme Arbeitsprozesse behindern, ist besonders im Handwerk verbreitet.
- *Fehlende Unterstützung:* Oft fehlen Dolmetscher*innen, Integrationsbegleiter*innen oder Beratungsangebote für Ausbilder*innen.

Hier setzen Programme wie *Willkommenslotsen*²⁷ oder *Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge*²⁸ an, haben aber bislang noch nicht die nötige Reichweite.

²⁷ BAFA, Passgenaue Besetzung – Willkommenslotsen, online unter: https://www.bafa.de/DE/Wirtschaft/Fachkraefte/Passgenaue_Besetzung_Willkommenslotsen/passgenaue_besetzung_willkommenslotsen_node.html [Zugriff am: 03.06.2025].

7.2 Erfolgsfaktoren aus Sicht der Arbeitgeber

Studien zeigen, dass Betriebe, die gezielte Unterstützung erhalten, etwa durch Mentoring, Sprachförderung im Betrieb oder Begleitung durch externe Integrationslots*innen, deutlich häufiger erfolgreich ausbilden oder langfristig beschäftigen. Zudem sind Betriebe erfolgreicher, wenn sie Erfahrungen mit Diversität haben – etwa durch frühere Beschäftigung von EU-Migrant*innen oder Geflüchteten aus Syrien.

8. Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis

Auf Grundlage der bisherigen Analyse lassen sich folgende strukturpolitische Handlungsempfehlungen ableiten:

8.1 Sprachförderung systematisch ausbauen

- Einführung berufsintegrierter Sprachmodule in allen Branchen
- Förderung digitaler Sprachlernmöglichkeiten für berufstätige Eltern
- Finanzierung von Übersetzungsleistungen in der betrieblichen Ausbildung

8.2 Anerkennung vereinfachen, beschleunigen und digitalisieren

- Einführung eines bundesweit einheitlichen Anerkennungsportals mit KI-gestützter Navigation

²⁸ Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Übersicht und Angebote, online unter: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de> [Zugriff am: 03.06.2025].

Perspektiven von Kriegsgeflüchteten aus der Ukraine

- Möglichkeit zur vorläufigen Berufsausübung („Anerkennung light“) bei dokumentierter Erfahrung
- Finanzierung über Anerkennungs-BAföG und Zuschüsse aus dem Integrationshaushalt
- Mehr Personal für zuständige Stellen

8.3 Beratung stärken und institutionell verankern

- Flächendeckende Laufbahnberatung in Herkunftssprache (nach dem Modell KomBI-Laufbahnberatung)
- Verpflichtende Schulung aller Jobcenter-Mitarbeitenden zu § 24-Aufenthalt und FEG.
- Ausbau des Multiplikator*innennetzwerks (z. B. Ehrenamtliche, Kulturvermittler*innen, Community-Ankerpersonen)

8.4 Arbeitgeber gezielt einbinden

- Förderung von Integrationsmanager*innen in KMU
- Prämien für abgeschlossene Anerkennungsverfahren im Betrieb
- Aufbau regionaler Arbeitsmarkt-Kooperationsstellen (Jobcenter – Kammer – Kommune – Unternehmen)

8.5 Zugang zu struktureller Integration erleichtern

- Ermöglichung eines erleichterten Wechsels vom § 24-Aufenthalt in ein FEG-gefördertes Visum bei Ausbildungsabschluss oder Arbeitsplatzangebot
- Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten im Aufenthaltsrecht (z. B. für Integrationstätigkeiten)

9. Fazit: Integration als strategische Investition

Die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter ist eine gesellschaftliche, wirtschaftliche und moralische Aufgabe. Das aktuelle politische Momentum – geprägt durch den Job-Turbo, das reformierte Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt – eröffnet reale Chancen für eine neue Integrationspolitik, die sowohl humanitär als auch ökonomisch wirkt.

Doch damit das gelingt, braucht es mehr als politisches Engagement: Es braucht institutionelle Verzahnung, ausreichende Ressourcen, Perspektiven für qualifikationsadäquate Arbeit und einen systematischen Abbau struktureller Barrieren. Nur dann wird aus Fluchtmigration eine Win-win-Situation – für Geflüchtete, für Unternehmen und für die Gesellschaft insgesamt.

Informationen zum Autor

Stephan Schiele (Dipl. Soz.Päd.), geboren am 10.05.1965 lebt und arbeitet er in Augsburg.

Nach dem Studium der sozialen Arbeit war Schiele mehrere Jahre in der offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig. Seit 2000 arbeitet er im Bereich „Flüchtlinge und Migration“ für den Verein „Tür an Tür“. Seit Gründung der „Tür an Tür – Integrationsprojekte gmbH“ 2005 ist er einer der beiden Geschäftsführer.

Schiele koordiniert für TaT derzeit das IQ-Netzwerk Migranet. Er ist Experte für Flüchtlingsarbeit und Fragen der Einwanderung, berät Verwaltungen und Wirtschaft in Fragen der Fachkräftesicherung und der beruflichen Bildung. Er arbeitet an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis unter anderem mit dem Schwerpunkt „Transfer ausländischer Bildungsabschlüsse“.

Schlagwörter

Arbeitsmarktintegration Ukrainischer Geflüchteter, Job Turbo, Geflüchtete als Ressource für den qualifizierten Arbeitsmarkt.

