

Antrag

der Abg. Dr. Dorothea Kliche-Behnke u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus

Migrantinnen in den Arbeitsmarkt integrieren

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. wie hoch sie das Fachkräftepotenzial von Migrantinnen und weiblichen Geflüchteten in Baden-Württemberg insgesamt einschätzt unter Angabe, welchen Anteil weibliche ukrainische Geflüchtete dabei stellen;
2. welche baden-württembergischen Programme einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen sowie anerkannte weibliche Geflüchtete ermöglichen sollen unter Darlegung, wie die Landesregierung den Erfolg der Programme einschätzt;
3. welche Programme es zum Ausbau der Anpassungs- und Weiterqualifizierung sowie der berufsspezifischen Sprachförderung für Migrantinnen und anerkannte weibliche Geflüchtete gibt und inwiefern diese angenommen werden;
4. ob und in welcher Form das Land Mentoring-Programme als Standardbausteine der Migrationsberatung explizit für Frauen fördert;
5. mit welchen Projekten Anreize für Migrantinnen sowie weibliche Geflüchtete geschaffen werden, sich für Berufe in systemrelevanten Bereichen aus- und weiterzubilden;
6. welche Maßnahmen zur Ermöglichung einer Teilzeitausbildung sie für Migrantinnen und anerkannte weibliche Geflüchtete derzeit ergreift und inwiefern weitere Maßnahmen geplant sind, um insbesondere Mütter zur Aufnahme einer Ausbildung zu motivieren;

7. welche Maßnahmen sie ergreift, um mögliche Barrieren wie etwa sprachliche Defizite bei Migrantinnen und weiblichen Geflüchteten abzubauen;
8. welche weiteren Beratungsprogramme speziell für Migrantinnen und weibliche Geflüchtete bestehen (bitte aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern sowie Aufenthaltsstatus der weiblichen Geflüchteten und Migrantinnen) und inwiefern sie diese als ausreichend bewertet;
9. welchen Beitrag das Landesprogramm „Frau und Beruf“ leisten kann, um Migrantinnen ins Erwerbsarbeitsleben zu integrieren und durch welche konkreten Maßnahmen dies erfolgen soll;
10. wie hoch die Quote der ukrainischen Geflüchteten in Baden-Württemberg ist, die aktuell erwerbstätig ist (bitte aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern);
11. wie hoch der Anteil derjenigen ukrainischen Geflüchteten ist, die eine Tätigkeit ausüben, die unterhalb ihres beruflichen Qualifikationsniveaus von vor dem Zuzug liegt (bitte aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern);
12. wie hoch der mittlere Bruttomonatsverdienst bei vollzeitbeschäftigten weiblichen ukrainischen Geflüchteten ist unter Darlegung, wie sie diesen beurteilt;
13. ob sie die Annahme des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung teilt, dass mit dem Abschluss von Integrations- und Sprachkursen eine beschleunigte Integration und verbesserte Arbeitsmarktchancen zu erwarten sind;
14. welche Möglichkeiten es gibt, erfolgreiche Projekte des Europäischen Sozialfonds (ESF) bei Trägern der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) übergangslos in Regelfinanzierungen u. a. bei der Agentur für Arbeit zu bringen;
15. in wie vielen und welchen Angeboten zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt die Komponente „Stärkung der psychosozialen Gesundheit“ mitkonzipiert wird.

24.11.2023

Dr. Kliche-Behnke, Kenner, Wahl, Dr. Weirauch, Dr. Fulst-Blei SPD

Begründung

Zahlen des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg gehen von einem großen Fachkräftepotenzial von Migrantinnen aus. Diese sogenannte schlummernde Reserve könnte helfen, den Fachkräftemangel in einigen Branchen zu reduzieren, wenn gezielt Migrantinnen angesprochen und weiterqualifiziert werden. Dieser Antrag will beleuchten, welche Maßnahmen zur Hebung dieses Fachkräftepotenzials die Landesregierung bereits unternimmt und welche zusätzlichen sinnvoll wären, sowie die Frage erörtern, wie viele Migrantinnen und weibliche Geflüchtete bereits in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt integriert werden konnten.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 8. Januar 2024 Nr. WM25-50-11/44/9 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. wie hoch sie das Fachkräftepotenzial von Migrantinnen und weiblichen Geflüchteten in Baden-Württemberg insgesamt einschätzt unter Angabe, welchen Anteil weibliche ukrainische Geflüchtete dabei stellen;

Zu 1.:

Bei der Betrachtung eines Arbeits- oder Fachkräftepotenzials ist zwischen dem genutzten und dem ungenutzten Potenzial zu unterscheiden, also zwischen erwerbstätigen und erwerbslosen Personen. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden unter den Erwerbstätigen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte und damit ein Großteil aller Erwerbstätigen erfasst. Im Folgenden werden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als genutztes Arbeits- und Fachkräftepotenzial betrachtet. Da geringfügig Beschäftigte gleichzeitig arbeitssuchend sein können, sind sie – angesichts des geringen Umfangs ihrer Beschäftigung – eher dem ungenutzten Potenzial zuzurechnen. Letzteres wiederum wird im Folgenden anhand der Zahl der Arbeitssuchenden quantifiziert.

Anzumerken ist, dass es sich dabei in jedem Fall nur um eine Annäherung an die tatsächlich vorhandenen Potenziale handeln kann, da Erwerbstätige in anderen Erwerbsformen als sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (insbesondere Selbstständige) ebenfalls ein genutztes Potenzial darstellen. Ebenso stellen beispielsweise Personen in der sogenannten Stillen Reserve¹ ein weiteres ungenutztes Potenzial dar, das sich nicht messen lässt.

In der Beschäftigtenstatistik werden keine Informationen zum Aufenthaltsstatus erhoben. Somit kann die Zahl der Beschäftigten mit Fluchterfahrung nicht angegeben werden. Auch der Migrationshintergrund einer Person wird von der Statistik der Bundesagentur für Arbeit nicht erfasst. Jedoch berichtet die Statistik Kennzahlen nach Staatsangehörigkeit. Bei ukrainischen Staatsangehörigen kann aufgrund der Entwicklung entsprechender Kennzahlen davon ausgegangen werden, dass über 95 Prozent der ukrainischen Arbeitssuchenden und über 50 Prozent der ukrainischen Beschäftigten Kriegsflüchtlinge sind.

Neben Ukrainerinnen und Ukrainer werden Staatsangehörige der – während der starken Migrationsbewegungen 2015/2016 – häufigsten Herkunftsstaaten Arbeitssuchender, nämlich Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien (sog. acht HKL), als indirektes Maß für Personen im Kontext Fluchtmigration betrachtet. Generell werden im Folgenden nur Drittstaatsangehörige betrachtet; EU-Bürgerinnen und EU-Bürger werden aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgeblendet, da der Fokus auf Migrantinnen mit vergleichbaren Integrationsaussichten am Arbeitsmarkt liegen soll.

Anders als in der Beschäftigtenstatistik wird in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (diese umfasst u. a. Arbeitssuchende) auch der Aufenthaltsstatus von Drittstaatsangehörigen erfasst. Auf dieser Basis sind „Personen im Kontext Fluchtmigration“ (PKF) direkt identifizierbar; ukrainische Staatsangehörige zählen jedoch nicht zu den PKF.

¹ Nach dem Konzept des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit gehören zur Stillen Reserve insbesondere:

- (1) Personen, die beschäftigungslos sowie verfügbar sind und Arbeit suchen, ohne als Arbeitslose registriert zu sein,
- (2) Personen, die die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, aber bei guter Arbeitsmarktlage Arbeitsplätze nachfragen würden,
- (3) Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems.

Die Frage nach dem Fachkräftepotenzial impliziert eine Einschränkung auf Erwerbspersonen mit Qualifikation bzw. Eignung für Beschäftigung in Deutschland mindestens auf Fachkraft-, nicht jedoch auf Helferniveau. In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann zu diesem Zweck das sogenannte Anforderungsniveau einer beruflichen Tätigkeit bzw. eines Zielberufs (bei Arbeitssuchenden) herangezogen werden.

Im Folgenden werden jene Personen als (potenzielle) Fachkräfte betrachtet, deren (Ziel)-Anforderungsniveau in die Kategorien Fachkraft, Spezialist oder Experte fällt.

Unter den o. g. Annahmen und Einschränkungen ergeben sich für die Arbeits- und Fachkräftepotenziale von Migrantinnen und weiblichen Geflüchteten (Frauen mit Staatsangehörigkeit aus Drittstaaten) in Baden-Württemberg folgende Befunde:

- Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial: 79 776, davon 38 121 (47,8 Prozent) Ukrainerinnen
- Ungenutztes Fachkräftepotenzial: 22 586, für Ukrainerinnen keine Aussage möglich
- Genutztes Arbeitskräftepotenzial: 162 582, davon 10 619 (6,5 Prozent) Ukrainerinnen
- Genutztes Fachkräftepotenzial: 103 244, davon 5 983 (5,8 Prozent) Ukrainerinnen

Die Statistik zählt zudem 13 013 arbeitssuchende Frauen im Kontext von Flucht-migration (vgl. o.); diese überschneiden sich jedoch stark mit den 15 211 arbeitssuchenden Frauen aus den acht HKL.

2. welche baden-württembergischen Programme einen schnellen Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen sowie anerkannte weibliche Geflüchtete ermöglichen sollen unter Darlegung, wie die Landesregierung den Erfolg der Programme einschätzt;

Zu 2.:

Die verstärkte Integration von Migrantinnen und von anerkannten weiblichen Geflüchteten in das Erwerbsleben ist ein wichtiges Ziel des SGB II. Grundsätzlich unterstützen die Jobcenter genannte Zielgruppen bei der Arbeitsmarktintegration. Dafür stehen ihnen die zahlreichen Förderinstrumente des SGB II und SGB III zur Verfügung.

Das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte Landesprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ bietet mit seinen Bausteinen eine Ergänzung zu bestehenden SGB II und SGB III Angeboten und Programmen der Jobcenter. Mit dem Landesprogramm werden arbeitslose Menschen unterstützt, die Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Einen überwiegenden Anteil von allen Teilnehmenden bilden hier Migrantinnen und anerkannte weibliche Geflüchtete, welche durch die Förderprojekte besonders profitieren. Diese Zielgruppe weist aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen, fehlender Ausbildung sowie prekären Lebenssituationen besondere Unterstützungsbedarfe bei der Teilhabe und Integration in den Arbeitsmarkt sowie in die Gesellschaft auf.

Einen wichtigen Schwerpunkt des Landesprogramms stellt der erfolgreiche Förderbaustein „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga“ dar. Das Projekt BeJuga richtet sich an Familien und/oder Alleinerziehende mit mindestens einem minderjährigen Kind im SGB II-Leistungsbezug. Im Jahr 2022 hatten 73 Prozent der teilnehmenden Familien einen Flucht- oder Migrationshintergrund. Da in dem Projekt auch ukrainische Geflüchtete betreut werden, ist davon auszugehen, dass diese Zahl in 2023 gestiegen ist. Das Projekt wird aktuell an 32 Standorten in Baden-Württemberg durchgeführt und mit je-

weils 75 000 Euro gefördert (in Summe für alle Standorte pro Jahr: 2,4 Mio. Euro Förderung).

Das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte Projekt „CasaNova“ unterstützt gezielt Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen bei der Arbeitsintegration. Im Jahr 2022 hatten 87 Prozent der teilnehmenden Frauen einen Flucht- oder Migrationshintergrund. Ziel des Projektes ist in erster Linie eine Stabilisierung der persönlichen Situation, eine Beseitigung oder Verringerung persönlicher Vermittlungshindernisse sowie eine Heranführung an den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen bilden sich in mehreren Bereichen der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen weiter und werden anschließend schrittweise an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt. Das Fördervolumen beträgt in 2024 insgesamt 208 259,64 Euro.

Aus Sicht der Landesregierung haben sich beide Projekte des Landesprogramms bei der Arbeitsmarktintegration bewährt. Der Baustein BeJuga hat gezeigt, dass durch den familienzentrierten Unterstützungsansatz und die ganzheitliche Betreuung sowohl Integrationsfortschritte bei der Arbeitsmarktintegration als auch eine deutliche Verbesserung der familiären Situation erreicht werden. Zudem hat das Projekt „CasaNova“ durch die Förderung von Teilqualifikationen neue Chancen und berufliche Perspektiven eröffnet.

Darüber hinaus spielt die berufliche Ausbildung eine wichtige Rolle bei der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fördert im Rahmen des Programms „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“ (Kümmerer-Programm) seit 2016 flächendeckend im Land sogenannte regionale „Kümmerinnen und Kümmerer“, die geeignete Zugewanderte begleiten und in Ausbildung vermitteln. Der Frauenanteil unter den Zugewanderten, die sich aktuell im Programm befinden, liegt bei 34 Prozent.

Die Landesregierung bewertet das Programm als sehr erfolgreich. Seit 2016 wurden 4 100 Zugewanderte in eine Ausbildung vermittelt. Davon profitieren insbesondere kleine und mittlere Unternehmen und Bereiche mit einem hohen Bedarf an Fachkräftenachwuchs wie das Handwerk.

Um einen schnellen und qualifikationsadäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt sicherzustellen, fördert das Land zudem die Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie zusätzlich die Fachstelle Flüchtlinge in Karlsruhe. Mit der Anerkennungsberatung unterstützt das Land Migrantinnen und Migranten bei den Verfahren zur Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen. Es gibt in Baden-Württemberg ein Beratungszentrum in jedem Regierungsbezirk an den Standorten Freiburg, Mannheim, Stuttgart und Ulm, insgesamt wird an 20 Standorten beraten. Im Jahr 2022 fanden über 12 000 Beratungen statt, der Frauenanteil lag bei 62,6 Prozent.

Die Fachstelle Flüchtlinge betreut schwerpunktmäßig Flüchtlinge ab der frühen Phase des Aufenthalts. Im Jahr 2022 wurden von der Fachstelle Flüchtlinge 222 Personen beraten, davon 62 Prozent Frauen. Die Fachstelle Flüchtlinge ergänzt mit ihrem Angebot die Arbeit der Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Land. Die Beratungszentren sowie die Fachstelle Flüchtlinge tragen wesentlich mit dazu bei, dass Migrantinnen und geflüchtete Frauen im Erwerbsleben Fuß fassen.

Im Rahmen der EU-Aufbauhilfe REACT-EU für Menschen, die von Corona besonders betroffen waren, wurde durch den Europäischen Sozialfonds – neben vielen anderen Förderlinien – auch das Programm „Migrantinnen stärken“ durchgeführt:

1. Tranche 17 Projekte mit rund 5,5 Mio. Euro und rund 1 500 Teilnehmenden (1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2022);
2. Tranche 42 Projekte mit rund 5,5 Mio. Euro und rund 1 200 Teilnehmenden (1. März 2022 bis 31. Dezember 2022).

Aktuell bietet der Europäische Sozialfonds Plus in Baden-Württemberg (Förderperiode 2021 bis 2027) zwei zentrale Förderlinien mit der Hauptzielgruppe Frauen und hier auch Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund an.

Die ESF Plus Förderlinie „Assistierte Ausbildung für Pflegehelfer/-innen und Alltagsbetreuer/-innen (APA)“ trägt zur Fachkräftesicherung gerade im Pflegebereich bei. Damit leistet die Förderlinie einen wichtigen Beitrag, um die Anzahl von Personen ausländischer Herkunft unter den Beschäftigten zu steigern und zur Existenzsicherung und Teilhabe dieser Personen beizutragen. Bei den Zielgruppen wird ein besonderes Augenmerk auf Personen ausländischer Herkunft und ihre spezifischen Bedarfe zur Erlangung eines Ausbildungsabschlusses gelegt. Das Förderprogramm richtet sich vorrangig an junge Menschen unter 25 Jahren. Wegen ihrer besonderen Benachteiligung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sollen Alleinerziehende und Personen ausländischer Herkunft bevorzugt aufgenommen werden. Die zur Förderung ausgewählten Projekte bieten eine Vorbereitungsphase (Phase I) und eine darauf aufbauende ausbildungsbegleitende Phase (Phase II) an. Bei Bedarf können auch Module zur Verbesserung der (fachspezifischen) Sprachkenntnisse sowie sozialpädagogische und psychologische Hilfen zur Alltagsbewältigung eingebunden werden. Die Angebote beinhalten u. a. Stütz- und Förderunterricht mit ergänzendem berufsbezogenem Sprachunterricht.

Aktuell setzen elf Träger in Baden-Württemberg dieses Angebot um. Die Projektdauer ist vorerst auf drei Jahre angelegt (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024). Zur Finanzierung stehen ESF Plus-Mittel in Höhe von rund 4,2 Millionen Euro und Landesmittel (2022 bis 2024) von rund 280 000 Euro bereit. Die assistierte Ausbildung hat sich bereits seit dem Jahr 2016 als erfolgreiche ESF-Förderlinie bewährt. Sie wird an die Bedarfe angepasst und in der gesamten ESF Plus-Förderperiode fortgeführt (bis 2028).

Die ESF Plus Förderlinie „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende, Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften und Pflegende (TZA)“ leistet einen wichtigen Beitrag, um den Frauenanteil unter den Beschäftigten zu erhöhen – nicht zuletzt im MINT-Bereich. Die (Teilzeit-)Ausbildung eröffnet vor allem Frauen den Zugang zu Beschäftigung, sichert Fachkräfte und bekämpft Armut. Hauptziel der Förderlinie ist es, der Zielgruppe einen qualifizierten Berufsabschluss zu ermöglichen. Die Projekte legen ein besonderes Augenmerk auf Personen ausländischer Herkunft und deren spezifische Bedarfe zur Erlangung eines Ausbildungsabschlusses. Eine bedarfsgerechte und individuelle Unterstützung soll sicherstellen, dass die Teilnehmenden Familie und Beruf während der Ausbildungszeit besser vereinbaren können. Die Projekte sollen weiterhin dazu beitragen, die Geschlechtersegregation in der Berufsausbildung abzubauen. Aktuell bieten fünf Projektverbände sowie deren Kooperationspartner an 22 Standorten in Baden-Württemberg Unterstützung und Begleitung in Sachen Teilzeitausbildung an. Die Projektdauer ist auf drei Jahre angelegt (1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024) mit einer einjährigen Verlängerungsoption der Projekte für 2025. Zur Finanzierung der Förderlinie stehen rund 3,46 Millionen Euro aus dem ESF Plus und 850 000 Euro Landesmittel zur Verfügung. Die Teilzeitausbildung hat sich seit dem Jahr 2012 als erfolgreiche ESF-Förderlinie bewährt und wurde entsprechend weiterentwickelt und fortgeführt.

Nicht zuletzt ist die Vernetzung unter den Trägern über das Netzwerk Teilzeitausbildung und die Vielzahl an Angeboten des Netzwerks beispielhaft. Da die Teilzeitausbildung wichtige Ziele der EU unterstützt, wie Erhöhung des Frauenanteils unter Beschäftigten, Chancengerechtigkeit, Armutsbekämpfung, Fachkräftesicherung, hat sie die Förderlinie im ESF Plus Baden-Württemberg als Vorhaben von strategischer Bedeutung ausgewählt. Die Fördermaßnahmen sollen in der gesamten ESF Plus-Förderperiode fortgeführt werden (bis 2028).

Im Jahr 2017 ist die Förderlinie evaluiert worden und 2024 wird ein weiterer Evaluationsbericht zu dieser Fördermaßnahme vorgelegt.

Die zentrale Förderlinie „EQ-Betriebscoaching ESF Plus“ hat das Ziel, die beteiligten jungen Menschen (u. a. junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund) frühzeitig und ohne zusätzliche schulische Warteschleifen in Einstiegsqualifizierung (EQ) und Ausbildung zu bringen, aber auch den Unternehmen geeignete und motivierte Praktikantinnen und Praktikanten sowie spätere Auszubildende zu vermitteln. Das EQ-Betriebscoaching kann einen wirksamen Beitrag dazu leisten, die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in Baden-Württemberg zu erhöhen. Für die Förderlinie stehen ESF Plus-Mittel in Höhe von rund 1,1 Millionen Euro und Landesmittel des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus in Höhe von 1,35 Millionen Euro bereit (2023 und 2024). Aktuell werden zwei Träger mit landesweiten Angeboten für zwei Jahre gefördert (2023 und 2024). Die beiden Projektträger werden auch danach noch zwei Jahre (2025 und 2026) eine Förderung erhalten. Diese Förderlinie setzt das erfolgreiche EQ-Betriebscoaching im Rahmen von REACT-EU in der Zeit vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2022 fort.

Zusätzlich gibt es im ESF Plus noch die regionale Förderung von regionalen Projekten.

Über regionale ESF-Arbeitskreise in 42 Stadt- und Landkreisen in Baden-Württemberg werden regionale Projekte gefördert. Dabei geht es um die Verbesserung der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und aktiven Teilhabe sowie um die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von benachteiligten Gruppen. Die konsequente Regionalisierung von ESF-Mitteln ist ein Alleinstellungsmerkmal Baden-Württembergs. Sie stellt sicher, dass die geförderten Konzepte auf die jeweiligen regionalen Besonderheiten und Bedarfe abgestimmt sind. Im Fokus der regionalen Förderung stehen arbeitsmarktferne Zielgruppen mit multiplen Problemlagen. Ziel ist es, diese Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren – in der Regel über Zwischenschritte der sozialen, psychosozialen und gesundheitlichen Stabilisierung. Um vorhandene Hürden zur Wahrnehmung von Integrations- und Teilhabechancen abzubauen, sollen Migrantinnen, insbesondere Drittstaatsangehörige mit Fluchthintergrund und mit Kindern, über geeignete Maßnahmen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt werden. Dies gelingt z. B. über Vernetzungs- und Sprachangebote, über weitere Unterstützung bei der Entwicklung persönlicher Potenziale und über Informationen zu Bildungs- und Beratungsangeboten. Ein weiterer Fokus der regionalen ESF Plus-Förderung liegt auf Maßnahmen, die sich an junge Menschen richten, z. B. an Schülerinnen und Schüler, die von Schulversagen und Schulabbruch bedroht sind. So soll auch ein Beitrag zu einem häufigeren Erreichen eines Schulabschlusses, insbesondere bei Jugendlichen ausländischer Herkunft, geleistet werden. Die Projekte adressieren ausbildungsferne, marginalisierte, ggf. auch von Wohnungslosigkeit bedrohte junge Menschen, die von Regelsystemen nicht erreicht werden. Einen kompletten Überblick über alle im ESF Plus geförderten Maßnahmen findet sich hier auf www.esf-bw.de. Pro Jahr stehen den 42 regionalen Arbeitskreisen knapp 11 Millionen Euro aus dem ESF Plus zur Förderung von Trägern, die Maßnahmen umsetzen möchten, zur Verfügung. In der Regel werden regional ein- oder zweijährige Maßnahmen umgesetzt.

Eine weitere Fördermöglichkeit, die insbesondere für junge Menschen am Übergang Schule-Beruf aufgelegt worden sind und die einen zeitnahen Zugang zum Ausbildungsmarkt ermöglichen, ist die Aktivierungshilfe für junge Menschen (AhfJ).

Die AhfJ sind ein niederschwelliges Angebot im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung für besonders förderbedürftige junge Menschen, die z. B. noch nicht für eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder Ausbildung in Betracht kommen. Sie werden durch dieses Angebot für eine berufliche Qualifizierung oder für eine Ausbildung motiviert und schrittweise an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt indem bestehende Vermittlungshemmnisse festgestellt, verringert oder beseitigt werden. Die individuelle Teilnahmedauer umfasst 6 bis 12 Monate und beinhaltet Betriebspraktika, berufliche Kenntnisvermittlung inklusive der Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse. Für die berufliche Kenntnisvermittlung und Sprachförderung sind maximal 320 Stunden vorgesehen.

Im Rahmen der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) wird vorrangig die Vorbereitung und Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Zur Zielgruppe gehören junge Menschen ohne berufliche Erstausbildung, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt und in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die BvB bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten. Sie können sich dadurch im Spektrum geeigneter Berufe orientieren und eine Berufswahlentscheidung treffen. In der Regel beginnen die BvB nach den Sommerferien, die individuelle Teilnahmedauer kann bis zu 12 Monaten umfassen, d. h. ein späterer Einstieg ist möglich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigen mindestens das Sprachniveau B1 – die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund werden berücksichtigt. Die Teilnahme an einer BvB ist mit der Teilnahme an Sprachförderangeboten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) kombinierbar. Im Angebot selbst ist die begleitende Vermittlung berufsbezogener Deutsch-Sprachförderung integrierbar.

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit. Die Inhalte orientieren sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe. Die Förderung umfasst ein Praktikum in einem Betrieb von derzeit noch sechs bis maximal zwölf Monaten; ab April 2024 ist eine EQ von einer Dauer zwischen vier und maximal zwölf Monaten möglich, kann in Voll- oder Teilzeit absolviert werden und auch mit Sprachförderangeboten kombiniert werden. Unter bestimmten Voraussetzungen können Teilnehmende an einer EQ auch durch die Assistierte Ausbildung (AsA) unterstützt werden. Hier geht es vorrangig um Angebote des BAMF sowie der Verwaltungsvorschrift Deutsch des Landes Baden-Württemberg; letztere sind in der Regel mit zwölf Unterrichtseinheiten/Woche konzipiert.

Kernstück der Assistierte Ausbildung (AsA) ist die Begleitung und Unterstützung während einer betrieblichen Ausbildung. Hilfestellung gibt es bei Lücken und Lernschwierigkeiten in der Fachtheorie und Fachpraxis, Sprachproblemen, Problemen im sozialen Umfeld, im Betrieb oder mit Prüfungen. Förderungsbedürftige junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe können durch Maßnahmen der Assistierte Ausbildung mit dem Ziel eines erfolgreichen Berufsausbildungsabschlusses und der nachhaltigen Integration in den Ausbildungsmarkt unterstützt werden. Die AsA richtet sich sowohl an Jugendliche als auch an Betriebe. Letztere können z. B. in der Ausbildungsorganisation oder in der individuellen Unterstützung der/zukünftigen Auszubildenden Hilfe erhalten. Sie kann auch begleitend zu einer Einstiegsqualifizierung unterstützend eingesetzt werden.

Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase (Vorphase) enthalten. In der Vorphase erhalten die jungen Menschen eine umfassende Unterstützung inklusive berufsorientierender Elemente auf dem Weg von einer gesicherten Berufswahlentscheidung zum Erlangen eines Ausbildungsplatzes. In der Regel sollte bereits in der Vorphase das Sprachniveau B1 vorliegen. Die Angebote des BAMF sind auch hier die vorrangigen Instrumente zum Spracherwerb. Da die Vorphase auf das Finden eines Ausbildungsplatzes fokussiert, spielt die Kenntnisvermittlung und damit die Sprachförderung hier eine untergeordnete Rolle. In der begleitenden Phase ist eine Unterstützung bei berufsbezogenen Sprachproblemen möglich. Die Förderung setzt voraus, dass die Ausbildung in einem Kammerberuf, in der Altenpflege aufgrund des Altenpflegegesetzes oder einem Ausbildungsberuf nach dem Teil 2 des Pflegeberufgesetzes (Pflegefachfrau/Pflegefachmann) durchgeführt wird.

Hinzuweisen ist auch auf das Angebot der vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten Welcome Center. Die Welcome Center in elf Regionen des Landes sowie das landesweit zuständige Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg informieren und unterstützen vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen und in ihren Betrieb zu integrieren. Gleichzeitig sind die Welcome Center für internationale Fachkräfte und ihre Familien sowie für internationale Studierende an den Hochschulen des Landes eine wichtige Anlaufstelle. Auch Migrantinnen und

weibliche Geflüchtete können sich an ein Welcome Center als Erstanlaufstelle wenden. Durch ihre Vernetzung mit wichtigen Partnern des regionalen Arbeitsmarkts können die Welcome Center an originär zuständige Stellen oder geeignete Projekte verweisen.

3. welche Programme es zum Ausbau der Anpassungs- und Weiterqualifizierung sowie der berufsspezifischen Sprachförderung für Migrantinnen und anerkannte weibliche Geflüchtete gibt und inwiefern diese angenommen werden;

Zu 3.:

Mit dem Gesamtprogramm Sprache des BAMF steht ein flächendeckendes, ausdifferenziertes und aufeinander aufbauendes System der Förderung der deutschen Sprache zur Verfügung steht. Aufbauend auf den Integrationskurs fördert das BAMF, entsprechend der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV), Berufssprachkurse, die dem Erwerb arbeitsweltlicher sprachlicher Kompetenzen dienen, um die Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu verbessern. Zielgruppe sind u. a. Personen, die begleitend zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ein bestimmtes Sprachniveau erreichen müssen. Die Basisberufssprachkurse dienen der Erreichung des Sprachniveaus B2. Diese Sprachkursangebote sind vorrangig für den Erwerb und die Verbesserung von Deutschkenntnissen zu nutzen und liegen hinsichtlich der rechtlichen und konzeptionellen Umsetzung allein in der Zuständigkeit des BAMF.

Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter beraten bei Sprachförderbedarf zu den Integrations- und Berufssprachkursen des BAMF und stellen die entsprechenden Berechtigungen aus.

Das Land fördert nach der Verwaltungsvorschrift (VwV) Deutsch Sprachkurse, die diejenigen des Bundes ergänzen. Dazu gehören u. a. Aufbaukurse Beruf mit 400 Unterrichtseinheiten (UE) und Zielniveau B1 oder B2 sowie berufsbegleitende Teilzeit-Sprachkurse für Erwerbstätige mit 300 oder 400 UE und Zielniveau B1 bis C1. Alle Regelformate der Sprachförderung, d. h. Alphabetisierungs-, Grund- und Aufbaukurse sowie Aufbaukurse Beruf werden auch als Eltern- oder Frauen-Teilzeitkurse mit 8 bis 12 UE pro Woche angeboten. Dabei soll vom Kursträger begleitende Kinderbetreuung für nicht schulpflichtige Kinder kostenfrei angeboten werden.

An Sprachkursen nach der VwV Deutsch haben im Förderzeitraum 2021/2022 insgesamt 8 936 Personen teilgenommen, davon waren 3 304 weiblich. An Eltern- und Frauen-Teilzeitkursen haben in dem genannten Zeitraum 692 Personen teilgenommen.

Außerdem fördert das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration „Modellprojekte zu innovativen und alternativen Methoden der Sprachförderung, zur Erlangung der sprachlichen und akademischen Studierfähigkeit an deutschen Hochschulen sowie zur Verbesserung der Sprachkompetenz und Kommunikation in Pflegeeinrichtungen und stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens“ in der laufenden Förderperiode mit ca. 900 000 Euro.

Es ist möglich, in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildungsförderung nach dem SGB III anteilig die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse einfließen zu lassen, die den Erwerb der berufsfachlichen Inhalte unterstützen. Entscheidend ist dabei auch, dass die Vermittlung von Sprachkenntnissen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA im beruflichen Kontext steht.

Im Zuständigkeitsbereich des Landes liegen Förderprogramme für die berufliche Anpassungsfortbildung und für die berufliche Aufstiegsfortbildung. Dies sind zum einen die ESF-Fachkursförderung und zum anderen das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), auch Aufstiegs-BAföG genannt. Diese Programme sind inhaltlich weit gefasst und berücksichtigen zahlreiche Weiterbildungsangebote. Allerdings verbietet ESF explizit Maßnahmen der reinen Sprachförderung. Diese

kann jedoch Bestandteil innerhalb einer Förderlinie sein wie das EQ-Betriebs-coaching ESF Plus (siehe Stellungnahme zu Ziffer 2).

In Baden-Württemberg existiert ein vielfältiger Weiterbildungsmarkt mit einer Vielzahl von Weiterbildungsanbietern und einer noch viele größeren Zahl von Angeboten, darunter auch Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Migranten und anerkannte Geflüchtete. Das Land selbst ist jedoch kein selbst Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen und kann aufgrund der Heterogenität des Weiterbildungsmarktes keine Angaben zu spezifischen Annahmequoten angeben.

Über die Förderung beruflicher Weiterbildung nach § 81 SGB III können sowohl berufliche Anpassungsqualifizierungen wie auch abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.

In der Beratung für Migrantinnen spielen auch die Fördermöglichkeiten Dritter eine Rolle. Ein Beispiel hierzu an der ersten Schwelle ist das Angebot „Faire Chancen in der Ausbildung“ des Landes BW, welches durch die BW-Stiftung administriert wird. Es richtet sich an Schülerinnen und Schüler der einjährigen Berufsfachschule (IBFS), die keinen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb haben und daher als Schüler nicht über AsA gefördert werden können. Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter beraten in der Umsetzungsphase hierzu die in Frage kommenden jungen Menschen. Inhaltlich kann dieses Programm auch Sprachunterstützung bieten. Der Personenkreis der IBFS-Schüler/-innen weist erfahrungsgemäß entsprechende Bedarfe auf.

Im Rahmen der Maßnahme FAM (Frauen am Arbeitsmarkt mit geringen und ohne Sprachkenntnisse) der BA werden tätigkeitsbezogene Sprachkenntnisse passend für die Zielgruppe vermittelt. Dadurch bauen die Frauen ihren Wortschatz auf und können ggf. bereits in einfache Tätigkeiten einmünden.

Ziel ist es, dass die Teilnehmerinnen am Ende der Maßnahme soweit aktiviert und stabilisiert sind, dass sie an weitergehenden Fördermaßnahmen, insbesondere Qualifizierung oder Ausbildung teilnehmen oder dem Vermittlungsprozess zugeführt werden können.

4. ob und in welcher Form das Land Mentoring-Programme als Standardbausteine der Migrationsberatung explizit für Frauen fördert;

Zu 4.:

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg fördert seit 2017 das durch die DGM zertifizierte „Mentorinnen-Programm für Migrantinnen“ (MPM). Dieses wird im Rahmen des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf in neun Kontaktstellen landesweit umgesetzt (<https://www.frauundberuf-bw.de/mentorinnen-programm>). Seit 2020 wurde das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen strukturell und dauerhaft in das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf integriert.

Mit dem landesweiten Mentorinnen-Programm für Migrantinnen ist Baden-Württemberg bundesweit Vorreiter für einen chancengleichen Eintritt von Frauen mit Migrationsgeschichte in den Arbeitsmarkt. Das Mentoring hat folgende Ziele:

- Förderung der Integration und Chancengleichheit von Frauen mit Migrationsgeschichte und geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt
- Erschließung des Fachkräftepotenzials der Zielgruppe für die Unternehmen des Landes
- Unterstützung der Frauen in beruflichen Fragen und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als Mentees können sich Migrantinnen und geflüchtete Frauen mit Migrationshintergrund bewerben, die aufgrund ihres Aufenthaltsstatus einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt haben und über eine berufliche Qualifikation verfü-

gen. Mentorinnen sollten mindestens zwei Jahre Erfahrungen im Berufsleben in Deutschland gesammelt haben und im Idealfall selbst über einen Migrationshintergrund verfügen. Jährlich nehmen etwa 70 Tandems (Mentorin und Mentee) an diesem Programm teil.

Ein Mentoringprozess dauert ca. sechs bis acht Monate. Die teilnehmenden Mentees sind fast ausnahmslos hoch qualifiziert (85 bis 92 Prozent Akademikerinnen).

Der Erfolg wird jährlich durch eine externe Dienstleisterin evaluiert. Die Evaluierungsergebnisse belegen, dass das Programm die Teilnehmerinnen erfolgreich beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt. Rund 80 Prozent der Teilnehmerinnen (2023) gelingt der Einstieg in Beschäftigung, Weiterbildung, Ausbildung oder ein Praktikum. Die Mentees haben sich während der Mentoring-Phase über Berufsmöglichkeiten informiert, Bewerbungen geschrieben bzw. verbessert, Netzwerke aus- und aufgebaut, Vorstellungsgespräche trainiert.

Aufgrund des Erfolgs wird das Programm in den Jahren 2024/2025 ausgebaut. Die maximale Anzahl der Tandems wird von bisher 70 auf ca. 110 erhöht.

5. mit welchen Projekten Anreize für Migrantinnen sowie weibliche Geflüchtete geschaffen werden, sich für Berufe in systemrelevanten Bereichen aus- und weiterzubilden;

Zu 5.:

In Baden-Württemberg existiert ein vielfältiger Weiterbildungsmarkt mit einer Vielzahl von Weiterbildungsanbietern und einer noch viel größeren Zahl von Angeboten, darunter auch Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Migranten und anerkannte Geflüchtete.

Das Land selbst ist jedoch kein Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen und kann aufgrund der Heterogenität des Weiterbildungsmarktes keine Angaben zu spezifischen Annahmequoten angeben.

In den Vermittlungs- und Beratungsgesprächen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter erfolgt die Festlegung eines Zielberufs in Zusammenarbeit mit den Arbeitssuchenden, dabei werden alle relevanten Faktoren berücksichtigt. Ein Faktor ist dabei die Wahrscheinlichkeit, eine passende Stelle im Zielberuf finden zu können, und damit auch der Bedarf am Arbeitsmarkt.

Als finanziellen Anreiz für Aus- und Weiterbildungen erhalten Teilnehmende an nach § 81 SGB III geförderten abschlussorientierten Weiterbildungen (Umschulungen, Teilqualifizierungen, Vorbereitungslehrgänge auf die Externenprüfung) einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 150 Euro (Weiterbildungsgeld) sowie für erfolgreich bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen eine Weiterbildungsprämie in Höhe von 1 000 Euro (Zwischenprüfung) bzw. 1 500 Euro (Abschlussprüfung).

Ziel des „Brückenkurses in pädagogische Arbeit“ ist es, die Teilnehmenden auf eine Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft nach § 7 KiTaG oder eine andere pädagogische Qualifizierung vorzubereiten oder alternativ auf eine Berufstätigkeit im pädagogischen Kontext. Der Brückenkurs richtet sich an Menschen mit Migrationshintergrund und Zugewanderte, die Interesse an einer Ausbildung zur pädagogischen Fachkraft haben. Nach einer erfolgreichen Teilnahme haben sie die qualifizierten Grundlagen, eine Ausbildung zum Kinderpfleger/-in oder zum Erzieher/-in zu beginnen.

Des Weiteren gibt es in Baden-Württemberg neben der regulären einjährigen Ausbildungsform eine zweijährige Ausbildung zum Altenpflegehelfer/-in mit intensiver Deutschförderung. Neben dem Erwerb der beruflichen Handlungskompetenzen, wie sie auch bei der einjährigen Ausbildungsform vorgeschrieben sind, ist die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse ein weiteres zentrales Element dieses Ausbildungsgangs, sodass zum Ausbildungsende die Teilnehmenden über

die für die Berufsausübung erforderlichen Sprachkenntnisse verfügen und ggf. eine Fachkraftausbildung anschließen können. Als Wahlpflichtfach kann Staatsbürgerkunde angeboten werden, was bei der Vorbereitung auf den Einbürgerungstest hilfreich ist. Über diese Möglichkeiten informieren und beraten die Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte der Bundesagentur für Arbeit infrage kommende Personen sowie interessierte Betriebe entsprechend.

Der ESF Plus bietet im Rahmen der in der Stellungnahme zu Ziffer 2 genannten Projekte konkrete, oft sehr niederschwellige Angebote an, die Anreize schaffen, sich für Berufe in systemrelevanten Bereichen aus- und weiterzubilden.

6. welche Maßnahmen zur Ermöglichung einer Teilzeitausbildung sie für Migrantinnen und anerkannte weibliche Geflüchtete derzeit ergreift und inwiefern weitere Maßnahmen geplant sind, um insbesondere Mütter zur Aufnahme einer Ausbildung zu motivieren;

Zu 6.:

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus arbeitet intensiv an der Steigerung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung. Ein Beispiel ist die virtuelle Ausbildungskampagne www.gut-ausgebildet.de. Kern der Kampagne sind rund 80 jugendgerechte Videos, in denen Auszubildende ihre Ausbildungsberufe vorstellen. Darunter ist bspw. auch ein Film mit einer Auszubildenden, die eine Teilzeitausbildung im Ausbildungsberuf Konditor/-in absolviert. Der Film ist auch mit Untertiteln in türkischer und arabischer Sprache verfügbar. Ein weiteres Video porträtiert eine aus Argentinien stammende Teilzeit-Auszubildende zur zahnmedizinischen Fachangestellten. Auf einer Unterseite der Ausbildungskampagne sind vielfältige Informationen und weiterführende Links zum Thema Teilzeitausbildung abrufbar (siehe: <https://www.gut-ausgebildet.de/azubis/teilzeitausbildung>).

Darüber hinaus fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Rahmen des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ mit 100 000 Euro jährlich das „Netzwerk Teilzeitausbildung“, welches sich für eine selbstbestimmte Berufswegeplanung einsetzt. Das Netzwerk arbeitet darauf hin, die Zielgruppe zu erreichen und damit weitere Potenziale für die Umsetzung der Teilzeitausbildung zu erschließen. Hierbei werden sowohl zukünftige Fachkräfte und potenzielle Ausbildungsbetriebe angesprochen als auch weitere Berufsfelder für die Ausbildung in Teilzeit geöffnet.

Hinsichtlich der ESF Plus-Förderlinie „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende, Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften und Pflegenden (TZA)“ wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 2 verwiesen. Mittlerweile ist die Mehrzahl der Teilnehmenden an Angeboten zur TZA Frauen mit Migrations-/oder Fluchthintergrund.

Auch in den Beratungsgesprächen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter werden interessierte Personen über die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung informiert. Die Jobcenter beraten und unterstützen im Rahmen des SGB II bei Anliegen und Fragen rund um die Teilzeitausbildung. Sie bieten eine Vielzahl von Maßnahmen in Teilzeit an, welche eine berufliche Integration von Müttern unterstützen und Ihre familiären Aufgaben vereinbaren.

7. welche Maßnahmen sie ergreift, um mögliche Barrieren wie etwa sprachliche Defizite bei Migrantinnen und weiblichen Geflüchteten abzubauen;

Zu 7.:

Ein großer Teil der in den Stellungnahmen zu den Ziffern 2 bis 6 beschriebenen Programme/Projekte, die sich an Migrantinnen und weibliche Geflüchtete richten, beinhalten auch Bausteine der Sprachförderung.

Die Agenturen für Arbeit und Jobcentern beraten zu den Möglichkeiten des Spracherwerbs wie den Integrations- und Berufssprachkursen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und stellen gegebenenfalls die entsprechenden Berechtigungen aus.

Die individuell eingesetzten Förderinstrumente der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter bauen auf die vorrangigen Angebote des BAMF auf. In Maßnahmen können anteilig berufsbezogene Deutschkenntnisse enthalten sein, die den Erwerb der berufssprachlichen Inhalte unterstützen.

Inhaltlich lässt eine Maßnahme bei einem Träger oder Arbeitgeber nach § 45 SGB III eine berufliche Kenntnisvermittlung auch in Form der Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse zu. Hierbei liegt die Zielsetzung auf der Vermittlung bzw. Erweiterung von Kenntnissen, die für die Teilnahme an weiterführenden Qualifizierungsangeboten bzw. einer Ausbildung-/Arbeitsaufnahme erforderlich sind. Diese ist jedoch auf eine Dauer von maximal acht Wochen (max. 320 Maßnahmestunden) beschränkt.

Unter Berücksichtigung des Einzelfalls kann auch eine Kombination des Deutschlernens mit der Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III gewinnbringend eingesetzt werden. Dies kann z. B. mittels einer Maßnahme bei einem Arbeitgeber erfolgen und den Spracherwerb durch die tägliche Anwendung nachhaltig unterstützen.

Ein möglicher Förderinhalt der Ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II kann auch die Hilfestellung bei der Inanspruchnahme von Sprachförderangeboten des BAMF sein. Insbesondere bei Migrantinnen und Migranten mit besonderen Problemlagen könnte diese Förderung zum Einsatz kommen und dem Abbau sprachlicher Barrieren dienen.

In Maßnahmen der beruflichen Weiterbildungsförderung nach dem SGB III ist es möglich, die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse anteilig einfließen zu lassen, die den Erwerb der berufsfachlichen Inhalte unterstützen. Die Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse darf dabei jedoch in zeitlicher Dimension nicht überwiegen und muss in einem beruflichen Kontext stehen.

Zur Vorbereitung auf die Teilnahme an einer Anpassungsqualifizierung oder einer abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahme kann vorab auch die Teilnahme an einer Maßnahme zum Erwerb von Grundkompetenzen gefördert werden. Hierbei werden Schlüsselqualifikationen und Grundkompetenzen in Mathematik, Schreiben, Lesen und Informations- und Kommunikationstechnologien vermittelt, um eine Grundlage für eine erfolgreiche berufliche Weiterbildung zu legen.

Bei der Einstellung von Migrantinnen und Migranten mit geringen Deutschsprachkenntnissen können Arbeitgeber mit einem Eingliederungszuschuss unterstützt werden, wenn von der neuen Arbeitskraft eine geringere Leistung als üblich zu erwarten ist. Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter zahlen in diesem Fall einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Dieser Zuschuss soll, zeitlich befristet, die geringere Leistung von Beschäftigten ausgleichen.

Um Migrantinnen und Migranten den Zugang zu Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit zu ermöglichen steht den Beraterinnen und Beratern eine Dolmetscherhotline zur Verfügung, die telefonisch zugeschaltet wird. Zusätzlich unterstützen Übersetzungsgeräte und für schriftliche Informationen Übersetzungsprogramme. In den Beratungsgesprächen wird, wo immer es möglich ist, leichte Sprache verwendet.

Darüber hinaus sind die überwiegende Anzahl an Flyern, Schriften und Informationsinhalten auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit zumindest zweisprachig, häufig sogar in mehreren Sprachen verfügbar. So hält beispielsweise die Informationsplattform *planet-beruf.de* den Flyer Berufsorientierung in fünf Sprachen bereit.

Weiterhin sind die Beratungsfachkräfte und Migrationsbeauftragte der Agenturen für Arbeit und Jobcenter im Austausch mit ihren lokalen Netzwerkpartner/-innen, um Barrieren bei der Integration in Alltag und Beruf bestmöglich überwinden zu können. Hier seien neben den Trägern der Jugendhilfe beispielhaft die im Rahmen des Programms „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“ vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten „Kümmerer“ ebenso genannt wie die vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration geförderten „Integrationsmanager/-innen“.

Zu den Sprachfördermaßnahmen des Landes wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 3 hingewiesen.

8. welche weiteren Beratungsprogramme speziell für Migrantinnen und weibliche Geflüchtete bestehen (bitte aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern sowie Aufenthaltsstatus der weiblichen Geflüchteten und Migrantinnen) und inwiefern sie diese als ausreichend bewertet;

Zu 8.:

Neben dem Mentorinnen-Programm für Migrantinnen als fester Bestandteil des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf beraten die Beraterinnen in den Kontaktstellen Frauen aller Nationalität bzw. Herkunftsländer. Begleitende Materialien in Form von (mehrsprachigen) Flyern, sog. Erfolgsgeschichten auf der Plattform www.frauundberuf-bw.de oder social media flankieren die Tätigkeiten und machen das niederschwellige Beratungsangebot auch bei diesen Zielgruppen bekannt.

Migrantinnen und Geflüchtete werden zudem von den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern wie alle Kundinnen und Kunden zu ihren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und zu möglichen Unterstützungsleistungen beraten. Dabei werden ihre spezielle Situation und ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt. Die Beratung erfolgt so weit wie möglich kultursensibel, es wird dabei jedoch nicht explizit nach Herkunftsländern unterschieden. Der Aufenthaltsstatus spielt nur dann eine Rolle, wenn bestimmte Leistungen gesetzlich ausgeschlossen sind.

Ein wesentlicher Teil des Informationsaustauschs und der wechselseitigen Beratung von Zugewanderten und Zuwanderungsinteressierten zu Themen wie Leben und Arbeiten in Deutschland findet jedoch auch in selbstorganisierten Foren der sozialen Medien, die in Herkunftssprachen funktionieren, statt. Ziel des vom Bund geförderten Projekts „Fem.OS“, das in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wird, ist es daher, in diesen Netzwerken mithilfe aufsuchender Information, Erst- und Verweisberatung eine bessere individuelle, soziale und besonders berufliche Integration von Migrantinnen zu fördern und damit ebenfalls die Integration ihrer Familien voranzubringen. Dabei konzentriert sich das Projekt auf die Beratung von Migrantinnen aus Drittstaaten. Die Beratung erfolgt neben Deutsch in den zehn Beratungssprachen des Projektes – Arabisch, Englisch, Französisch, Paschtu, Persisch, Portugiesisch, Russisch, Serbisch, Spanisch und Türkisch.

Die Landesregierung sieht derzeit keinen Bedarf für weitere Beratungsprogramme.

Im Überleitungsprozess in die Beratung und Strukturen der Bundesagentur für Arbeit schützen die Fem.OS-Beratenden und die Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit die Daten der Frauen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Der Datenschutz stellt an dieser Schnittstelle zwischen digitaler und analoger Beratung sowohl für die beteiligten Instanzen als auch für die ratsuchenden Frauen eine Herausforderung für das Projekt dar.

9. welchen Beitrag das Landesprogramm „Frau und Beruf“ leisten kann, um Migrantinnen ins Erwerbsarbeitsleben zu integrieren und durch welche konkreten Maßnahmen dies erfolgen soll;

Zu 9.:

Das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ wird durch neun Kontaktstellen im Land umgesetzt. Die Kontaktstellen leisten als niederschwellige und regionale Anlaufstellen mit einer breiten Palette an unterstützenden Angeboten einen wichtigen Beitrag zur Integration von Migrantinnen und Frauen ohne Migrationshintergrund ins Erwerbsleben. Sie bieten Frauen mit Migrationshintergrund durch ihre Beratung fachliche Unterstützung bei der beruflichen Orientierung sowie Entwicklung und Realisierung ihrer beruflichen Pläne.

Ca. 34 Prozent der beratenen Frauen (Intensivberatung) in den Kontaktstellen sind Deutsche mit Migrationshintergrund oder haben eine andere Nationalität (2022). Die Kontaktstellen erstellen individuelle Kompetenzanalysen und unterstützen die Migrantinnen bei der Erstellung aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen.

Neben dem „Mentorinnen-Programm für Migrantinnen“ werden weitere Maßnahmen umgesetzt. So werden vielfältige Veranstaltungen – alleine oder mit Kooperationspartnern/-innen – angeboten, an denen auch Migrantinnen teilnehmen können und so Kenntnisse über den deutschen Arbeitsmarkt erhalten, ihre Sprache verbessern und Netzwerke aufbauen können.

Bei Job-Börsen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit werden Unternehmen eingeladen, sich wie bei einer Messe zu präsentieren. Im Rahmen der guten Netzwerkarbeit der Kontaktstellen finden zudem gemeinsame Veranstaltungen mit der Rentenversicherung und der Agentur für Arbeit für Migrantinnen statt. Hier können Migrantinnen direkt mit den zuständigen Stellen ins Gespräch kommen, und sich über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Ferner werden auch spezielle Veranstaltungen gezielt für Migrantinnen angeboten wie z. B. „Im Beruf in Deutschland ankommen: Ingenieurin (Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauingenieurwesen, Verfahrenstechnik usw.)“, „Im Beruf in Deutschland ankommen – Empowerment von Migrantinnen“ oder „Cappuccino für den Beruf“.

Zudem finden auch niederschwellige „aufsuchende“ Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote vor Ort beispielsweise in „Flüchtlingscafés“ statt oder es werden spezielle Beratungstage beispielsweise für Ukrainerinnen angeboten.

Sehr gut angenommen werden regelmäßige Treffen in entspannter Atmosphäre in Sprachcafés, Welcome Cafés oder anderer Migrantinnen-Treffs. Hier können sich Migrantinnen austauschen, aber auch gezielt angesprochen und auf die Möglichkeiten der Unterstützung und Weiterentwicklung durch das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen und die Arbeit der Kontaktstellen aufmerksam gemacht werden.

Auch für Praxiseinblicke „Unternehmenseinblicke vor Ort“ werden sowohl die Teilnehmerinnen des Mentorinnen-Programms für Migrantinnen als auch Migrantinnen in bzw. aus der Beratung (und Teilnehmerinnen des Mentorinnen-Programms) gezielt angesprochen.

Des Weiteren arbeiten die Mitarbeiterinnen in den Kontaktstellen mit verschiedensten Akteuren wie den Welcome Centern zusammen und sind in verschiedensten Gremien und Arbeitskreisen vertreten, um die Integration von Migrantinnen ins Erwerbsleben zu verbessern.

10. wie hoch die Quote der ukrainischen Geflüchteten in Baden-Württemberg ist, die aktuell erwerbstätig ist (bitte aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern),

Zu 10.:

Grundlage der Antwort sind die Daten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Wie in der Stellungnahme zu Ziffer 1 ausgeführt, ist nach dieser Statistik nicht direkt nachweisbar, ob und inwieweit Veränderungen auf fluchtbedingter Zuwanderung beruhen. Die absolute Zahl der Beschäftigten mit ukrainischer Staatsbürgerschaft kann deshalb nicht mit der Zahl der Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine seit Februar 2022 gleichgesetzt werden. Denn in den absoluten Zahlen sind auch Personen enthalten, die schon länger in Deutschland leben. Die folgenden Daten beziehen sich jeweils auf den Arbeitsort. Endgültige Werte liegen nur mit einer Wartezeit von sechs Monaten vor.

Die Beschäftigungsquote von Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft in Baden-Württemberg lag im Mai 2023 bei 22,4 Prozent (23 590 Beschäftigte).

Eine Differenzierung der Quote nach Geschlecht ist leider nicht möglich. Die Bezugsgröße der Beschäftigungsquote stammt aus dem Ausländerzentralregister, die einmal jährlich zur Verfügung gestellt wird.

Eine Aufteilung nach Geschlecht ist nur für die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bekannt. Im Mai 2023 waren in Baden-Württemberg insgesamt 18 318 Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt, darunter 7 561 Männer und 10 309 Frauen.

Ergänzend wird auf die IAB-Kurzberichte 13/2023 (*Anlage 1*) und 14/2023 (*Anlage 2*) verwiesen.

11. wie hoch der Anteil derjenigen ukrainischen Geflüchteten ist, die eine Tätigkeit ausüben, die unterhalb ihres beruflichen Qualifikationsniveaus von vor dem Zuzug liegt (bitte aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern);

Zu 11.:

Anhand der Beschäftigtenstatistik für Baden-Württemberg lässt sich berechnen, welcher Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten ukrainischen Staatsangehörigen

- (i) mit beruflicher Qualifikation in Helferberufen oder
 - (ii) mit akademischer Qualifikation in Helfer- oder Fachkraftberufen
- tätig sind.

Die nachfolgende Tabelle stellt diese Anteile für die zum aktuellen Datenstand (31. Mai 2023) erfassten sozialversicherungspflichtig beschäftigten ukrainischen Staatsangehörigen dar. Demnach waren beispielsweise von 2 484 beschäftigten Frauen mit beruflicher Qualifikation 1 021 (41,1 Prozent) als Helferinnen und in diesem Sinne unterhalb ihres beruflichen Qualifikationsniveaus beschäftigt; analog waren von 3 268 beschäftigten Akademikerinnen 1 687 (51,6 Prozent) in Helfer- oder Fachkraftberufen tätig.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass diese Beschäftigten auch Personen umfassen, die bereits vor Kriegsbeginn in Deutschland beschäftigt waren. Die seit Kriegsbeginn zugezogenen Ukrainerinnen und Ukrainer lassen sich anhand der Statistik nicht identifizieren. Als Näherungslösung werden daher zusätzlich die Anteile der unterhalb ihres beruflichen Qualifikationsniveaus Beschäftigten an jenen Beschäftigtenbeständen ausgewiesen, die sich als Differenz der Beschäftigtenbestände am 31. Mai 2023 und 28. Februar 2022 ergeben. Mit Bezug auf diese synthetische Beschäftigtengruppe beträgt beispielsweise der Anteil der unterhalb ihres beruflichen Qualifikationsniveaus beschäftigten Frauen mit beruflicher Qualifikation 58,9 Prozent; bei Akademikerinnen sind es 51,8 Prozent.

Beschäftigte ukrainische Männer sind nach derselben Logik tendenziell seltener überqualifiziert als Frauen – allerdings sind die Fallzahlen für Männer so gering, dass es sich um eine sehr selektive Gruppe handeln dürfte und somit die berechneten Anteile nur sehr zurückhaltend interpretiert werden dürfen.

Anteil „überqualifiziert“ SV-pflichtig beschäftigter ukrainischer Staatsangehörige				
Baden-Württemberg	Frauen		Männer	
Qualifikation	31.5.2023	31.5.2023 abzgl. 28.2.2022*	31.5.2023	31.5.2023 abzgl. 28.2.2022*
(i) Betriebliche/schulische Ausbildung	41,1 %	58,9 %	34,1 %	44,1 %
(ii) Akademische Ausbildung	51,6 %	51,8 %	37,5 %	68,2 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liefert ebenfalls Erkenntnisse zur qualifikatorischen Adäquanz ausgeübter Erwerbstätigkeiten. Die Angaben stammen aus der bundesweiten IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“², die zwischen 24. Februar 2022 und 8. Juni 2022 nach Deutschland zugezogen sind. Erhebungszeitraum der hier dargestellten zweiten Befragungswelle ist Januar bis März 2023.

Danach geben 46 Prozent der befragten erwerbstätigen ukrainischen Männer und 50 Prozent der befragten erwerbstätigen ukrainischen Frauen an, unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt zu sein. Bezogen auf das Niveau der früher (also vor dem Zuzug) ausgeübten Tätigkeit fallen die angegebenen Anteile „unterqualifiziert“ Erwerbstätiger mit 53 Prozent (Männer) bzw. 59 Prozent (Frauen) noch etwas höher aus.

Weitere Details zum Qualifikationsniveau ukrainischer Geflüchteter:

- Laut o. g. Studie verfügten 68 Prozent der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter über Hochschul- oder Universitätsabschlüsse, weitere 16 Prozent über berufsqualifizierende Abschlüsse und fünf Prozent über sonstige nicht näher ausgewiesene Abschlüsse.
- Hierbei handelt es sich um ukrainische Abschlüsse, die möglicherweise nicht für eine entsprechende berufliche Tätigkeit in Deutschland anerkannt werden (wenngleich die Angaben der Befragten zu ihren Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen gemäß den Vorgaben der Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED) kodiert wurden).
- Umgekehrt ist zu berücksichtigen, dass Deutschland aufgrund des dualen Ausbildungssystems im internationalen Vergleich einen relativ hohen Anteil beruflich Qualifizierter aufweist, dagegen aber einen relativ geringen Anteil akademisch Qualifizierter.
- Frühere Ergebnisse des IAB auf Basis derselben Befragung zeigen, dass es sich bei den ukrainischen Geflüchteten – insbesondere jenen, die relativ früh nach Deutschland zugezogen sind – um eine selektive Gruppe handelt, in der Hochqualifizierte deutlich überrepräsentiert sind. Die IAB-Autorinnen und Autoren stellen auch fest, dass eine vorübergehende Entwertung des im Herkunftsland erworbenen Humankapitals in der Phase unmittelbar nach der Migration durchaus üblich sei. Durch den Erwerb ergänzender Fähigkeiten im Zielland könne

² <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-14.pdf>

dieser Umstand allmählich ausgeglichen werden. Zudem legen die ausgeprägten Erwerbstätigkeitswünsche der ukrainischen Geflüchteten nahe, dass das gegenwärtige Erwerbstätigkeitsniveau noch deutlich hinter den Erwerbsabsichten zurückfällt und somit das Erwerbstätigkeitspotenzial noch lange nicht ausgeschöpft sei.

Ergänzend wird auf die IAB-Kurzberichte 13/2023 (*Anlage 1*) und 14/2023 (*Anlage 2*) verwiesen.

12. wie hoch der mittlere Bruttomonatsverdienst bei vollzeitbeschäftigten weiblichen ukrainischen Geflüchteten ist unter Darlegung, wie sie diesen beurteilt;

Zu 12.:

Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit ukrainischer Staatsangehörigkeit mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt, jeweils zum 31. Dezember eines Jahres				
Baden-Württemberg	Insgesamt		darunter Frauen	
Jahr	Insgesamt	Median in Euro	Insgesamt	Median in Euro
2019	3.825	3.303	1.878	3.065
2020	4.081	3.332	2.047	3.083
2021	4.428	3.391	2.258	3.167
2022	9.784	2.664	4.783	2.507

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Eine Auswertung ist nur nach Staatsangehörigkeit möglich. Der Statistik Service kann nicht zwischen Ukrainerinnen, die geflüchtet sind, und denen, die hier schon länger ansässig sind, unterscheiden. Das Entgelt wird einmal im Jahr zum Berichtsmonat Dezember erhoben.

Die Entgeltstatistik ist Bestandteil der Beschäftigungsstatistik und liefert ein differenziertes Bild über die sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte inklusive Sonderzahlungen der Beschäftigten. Die Entgeltinformationen stammen aus den Arbeitgebermeldungen zur Sozialversicherung, die eine Vollerhebung der Beschäftigten in Deutschland darstellen.

Die Auswertung zeigt deutlich, dass im Jahr 2022 viele Ukrainerinnen und Ukrainer unvorbereitet das Land verlassen mussten. Dazu kommt, dass viele dieser Menschen trotz ihrer Qualifikationen nicht genug passende Stellen in Baden-Württemberg finden. Auch das sorgt für einen geringeren Bruttomonatsverdienst. Für die Integration in den Arbeitsmarkt sind insbesondere Sprachkurse, die Anerkennung von Qualifikationen und Maßnahmen zur Förderung der Integration entscheidend. Diese erhöhen demnach nicht nur die Chancen auf eine Beschäftigung, sondern wirken sich auch positiv auf die Einkommenssituation aus. Durch die hohe Teilnahme an Sprachkursen sowie dem neuen Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ist eine beschleunigte Integration mit einer Erhöhung des Bruttomonatsentgelts zu erwarten.

Ergänzend wird auf die IAB-Kurzberichte 13/2023 (*Anlage 1*) und 14/2023 (*Anlage 2*) verwiesen.

13. ob sie die Annahme des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung teilt, dass mit dem Abschluss von Integrations- und Sprachkursen eine beschleunigte Integration und verbesserte Arbeitsmarktchancen zu erwarten sind;

Zu 13.:

Der Erwerb der deutschen Sprache ist ein wichtiger Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Daher steht bei vielen zugewanderten Menschen zunächst das Erlernen der Sprache im Vordergrund.

Die Landesregierung teilt die Einschätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass mit dem Abschluss von Integrations- und Sprachkursen die Arbeitsmarktchancen verbessert werden. Dies gilt insbesondere für die berufsbezogene Sprachförderung und berufsbegleitende Teilzeit-Sprachkurse.

Der grundständige Spracherwerb ist in der Regel auch die Voraussetzung für die Aufnahme einer Tätigkeit in Deutschland. Wie gut die Sprachkenntnisse für eine Arbeitsintegration sein müssen, lässt sich nicht pauschal sagen, da dies in den verschiedenen Berufsfeldern sehr unterschiedlich sein kann. In wenigen Fällen kann eine Arbeitsvermittlung auch ohne Deutschkenntnisse möglich sein, wie beispielsweise im IT-Bereich oder bei Helfertätigkeiten.

Da der Spracherwerb sehr zeitintensiv sein kann, sind an dieser Stelle die Arbeitgeber gefragt. Sie können wesentlich dazu beitragen, die Integration von Zugewanderten zu beschleunigen, wenn die Bereitschaft wächst, den Spracherwerb bzw. die Verbesserung von Sprachkenntnissen entlang eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses zu ermöglichen.

14. welche Möglichkeiten es gibt, erfolgreiche Projekte des Europäischen Sozialfonds (ESF) bei Trägern der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE) übergangslos in Regelfinanzierungen u. a. bei der Agentur für Arbeit zu bringen;

Zu 14.:

Zur Übernahme von ESF-Projekten ist es allgemein erforderlich, dass diese eine Rechtsgrundlage im Förderinstrumentarium nach dem SGB II und/oder SGB III finden. Ein (erfolgreiches) Beispiel hierfür, wenn auch nur bedingt aus dem ESF-Kontext, ist die „Förderung schwer erreichbarer junger Menschen (FseJ)“ nach § 16h SGB II. Der Aufnahme in das Gesetz am 1. August 2016 ging das Förderprogramm „RESPEKT“ des Bundes voraus. In der Umsetzung der FseJ in Baden-Württemberg war anfänglich, neben der Einbindung der Jugendhilfe, die Unterstützung durch das ESF förderlich.

Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Baden-Württemberg ist zur Abstimmung der Fördermöglichkeiten in stetem, engem Kontakt mit der ESF-Verwaltungsbehörde.

15. in wie vielen und welchen Angeboten zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt die Komponente „Stärkung der psychosozialen Gesundheit“ mitkonzipiert wird.

Zu 15.:

Eines der Ziele des Bausteins „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga“ des Landesprogramms „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“ (BeJuga-Beschreibung siehe Stellungnahme zu Ziffer 2) ist eine langfristige Stabilisierung der Familie.

Gemeinsam mit den Jobcentern, Jugendämtern und weiteren unterstützenden Einrichtungen vor Ort wird der Fokus auf die Stärkung der psychosozialen Gesundheit der Familien gelegt. 38 Prozent der betreuten Familien gaben im Jahr 2022

an, dass eine Stabilisierung der Gesundheit eines oder mehrerer Mitglieder durch die Teilnahme an dem Projekt erreicht wurde.

Zudem können zur Beseitigung individueller Vermittlungshemmnisse Maßnahmen bei einem Träger nach § 45 SGB III i. V. m. § 16 (1) SGB II auch so ausgestaltet sein, dass sie neben den originären Elementen der Arbeitsförderung auch andere Elemente (z. B. gesundheitsbewusste Lebensführung) enthalten, die eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass gesundheitsorientierte Maßnahmeanteile nur flankierende Teile einer Maßnahme nach § 45 SGB III sein können und ein Anteil von 20 Prozent nicht überschritten werden darf.

Die Durchführung diagnostischer oder therapeutischer Inhalte, die in die Zuständigkeit anderer Kostenträger z. B. Krankenkassen oder Reha-Träger fallen, sind von der Förderung ausgeschlossen.

Als sozialintegrative Leistung der Jobcenter nach dem Sozialgesetzbuch II (§ 16a) kann zur Verwirklichung einer ganzheitlichen und umfassenden Betreuung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit psychosoziale Betreuung erbracht werden, wenn sie für die Eingliederung der oder des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in das Erwerbsleben erforderlich ist. So kann eine arbeitsmarktpolitische Leistung vorbereitet oder begleitet werden. § 16a SGB II greift Integrationshindernisse aufgrund der persönlichen Lebenssituation auf, denen mit den arbeitsmarktpolitisch fundierten Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nicht oder nicht ausreichend abgeholfen werden können.

Seit mehreren Jahren kooperieren Krankenkassen und Jobcenter sowie Agenturen für Arbeit, um gemeinsam die gesundheitliche Leistungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit von Kunden/-innen im Kontext der Integrationsarbeit wiederherzustellen, zu erhalten und zu verbessern.

Die Umsetzung erfolgt bundesweit durch das Programm „teamw()rk für Gesundheit und Arbeit“. Baden-Württemberg ist aktuell mit acht Standorten vertreten.

Integrations- und Vermittlungsfachkräfte beraten Kundinnen und Kunden zu gesundheitsfördernden Themen und/oder vermitteln diese in Maßnahmen der Krankenkassen (z. B. Stressbewältigung), die nach § 20 SGB V zur Verfügung gestellt wurden.

Dr. Hoffmeister-Kraut
Ministerin für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

13|2023

In aller Kürze

- Rund 70 Prozent der bis Jahresende 2022 zugezogenen Geflüchteten haben einen rechtlich anerkannten Schutzstatus, die meisten werden voraussichtlich dauerhaft in Deutschland bleiben.
- Sechs Jahre nach Ankunft in Deutschland zeichnen sich in allen Dimensionen der Arbeitsmarktintegration erhebliche Fortschritte ab.
- 54 Prozent der Geflüchteten mit einer Aufenthaltsdauer von sechs Jahren sind erwerbstätig. Davon arbeiten zwei Drittel in Vollzeit und 70 Prozent üben eine qualifizierte Berufstätigkeit aus.
- Auch die 2015 zugezogenen Geflüchteten erreichen im Befragungsjahr 2021 eine Erwerbstätigenquote von 54 Prozent.
- Die mittleren Bruttomonatsverdienste von Vollzeitwerbstätigen belaufen sich bei sechsjähriger Aufenthaltsdauer auf gut 2.000 Euro.
- Innerhalb der ersten sechs Jahre nach Zuzug besuchte ein Drittel der erwachsenen Geflüchteten Schulen und Hochschulen oder absolvierte Ausbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen.
- In mehreren Dimensionen der Arbeitsmarktintegration zeigt sich ein erhebliches Gefälle zulasten der Frauen, das unter anderem im Zusammenhang mit ihrer Sorgearbeit steht.

Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland

Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich

von Herbert Brücker, Philipp Jaschke, Yuliya Kosyakova und Ehsan Vallizadeh

Zum Jahresende 2022 lebten in Deutschland (die seit Beginn des russischen Angriffskriegs geflohenen ukrainischen Staatsangehörigen nicht mitgezählt) knapp 2,2 Millionen Menschen, die als Schutzsuchende gekommen sind. Die große Mehrheit hat anerkannte Schutzansprüche und beabsichtigt, in Deutschland zu bleiben. Die erfolgreiche Integration dieser Schutzsuchenden ist von hoher Relevanz für Arbeitsmarkt, Sozialstaat, Gesellschaft und Politik. Wir untersuchen, wie sich Arbeitsmarktintegration, Leistungsbezug und Bildungserwerb der bis 2019 zugezogenen Schutzsuchenden entwickelt haben, um Schlussfolgerungen für die weiteren Erwerbsverläufe dieser Gruppe und auch der später zugezogenen Geflüchteten zu ziehen.

Nach den Angaben des Statistischen Bundesamts lebten zum 31.12.2022 – ohne die seit Kriegsausbruch geflohenen Ukrainer und Ukrainerinnen – 2.199.630 Schutzsu-

chende¹ in Deutschland. 69,5 Prozent haben einen anerkannten, 11,6 Prozent einen abgelehnten und 18,9 Prozent einen offenen Schutzstatus (DESTATIS 2023).² Zugleich beabsichtigen über 95 Prozent der zwischen 2013 und 2019 zugezogenen Schutzsuchenden, für immer oder längere Zeiträume in Deutschland zu bleiben.³ Wie bei dieser Gruppe kommt auch die Mehrzahl der 2022 zugezogenen Schutzsuchenden mit offenem Schutzstatus aus Herkunftsländern wie Syrien, Afghanis-

¹ Die Begriffe „Schutzsuchende“ und „Geflüchtete“ werden hier synonym verwendet. Sie umfassen unabhängig von dem aktuellen Aufenthaltsstatus Personen, die nach Deutschland gekommen sind, um Schutz zu erhalten.

² Diese Schutzquoten beziehen sich auf den Schutzstatus der zum Stichtag in Deutschland lebenden Schutzsuchenden. Sie weichen von der erstinstanzlichen Entscheidungsstatistik des BAMF ab, weil durch Gerichtsverfahren, außergerichtliche Einigungen u. Ä. sowie Fortzüge von Schutzsuchenden mit abgelehnten Schutzansprüchen die Quoten relativ zu den erstinstanzlichen Entscheidungen steigen. Zur Entwicklung und Definition der Schutzquoten siehe Brücker et al. (2023, Tab 1).

³ Nach Selbstangaben der Betroffenen in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten.

tan oder die Länder am Horn von Afrika, die besonders stark von Krieg, Bürgerkrieg oder Verfolgung betroffen sind. Deshalb wird voraussichtlich auch die große Mehrheit dieser Menschen in Deutschland Schutz erhalten und für längere Zeiträume hier verbleiben. Die erfolgreiche Integration der Schutzsuchenden, die seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts und in jüngerer Zeit nach Deutschland gekommen sind, ist somit für Arbeitsmarkt und Wirtschaft, den Sozialstaat und viele andere gesellschaftliche Bereiche zentral.

Migrantinnen und Migranten haben in vielen Ländern zunächst niedrigere Erwerbstätigkeitsquoten und Verdienste als die in den Zielländern geborene Bevölkerung, holen dann aber im Zeitverlauf auf (u. a. Brell et al. 2020). Dies ist auf verschiedene Hürden zu Beginn des Aufenthalts zurückzuführen – wie fehlende Sprachkenntnisse, Probleme des Transfers von im Heimatland erworbenem Humankapital, keine oder nur kleine Netzwerke und unzureichende arbeitsmarktrelevante Informationen –, die erst schrittweise überwunden werden müssen. Für Geflüchtete sind diese Hürden im Vergleich zu anderen Migrantengruppen sehr viel höher. Sie sind in der Regel nicht auf die Flucht vorbereitet, haben in den Zielländern noch keine Arbeitsstellen, Studien- oder Ausbildungsplätze, verfügen über keine oder geringe

Kenntnisse der Landessprache und ihre Bildung und Ausbildung entsprechen häufig nicht den Anforderungen der Arbeitsmärkte in den Zielländern (Brell u. a. 2020; Kosyakova/Kogan 2022).

Wir untersuchen auf Grundlage der Paneldaten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (vgl. Infobox 1), wie sich Arbeitsmarktintegration, Qualität der Beschäftigung und Leistungsbezug der von 2013 bis 2019 nach Deutschland zugezogenen Geflüchteten mit zunehmender Aufenthaltsdauer entwickelt haben. Auf Basis der Befragung lassen sich über diese Gruppe repräsentative Aussagen nach Aufenthaltsdauer treffen. Die Ergebnisse sind als Mittelwerte über alle Befragungswellen beziehungsweise Zuzugskohorten zu interpretieren. Je nach Zuzugskohorte können sich die Integrationsverläufe unterschiedlich darstellen. Wir beobachten allerdings – mit Ausnahme der 2013 zugezogenen Kohorte, für die sich die Integrationsverläufe etwas ungünstiger darstellen – keine größeren Unterschiede zwischen den einzelnen Zuzugskohorten. Die Auswertungsergebnisse entsprechen für die 2015 zugezogene Kohorte im Befragungsjahr 2021 bei allen Indikatoren weitgehend dem Durchschnitt der Personen mit sechsjähriger Aufenthaltsdauer über alle Befragungsjahre. Detaillierte Auswertungen nach Zuzugskohorten enthält die [Tabellenübersicht](#) in Brücker et al. (2023).

Starker Anstieg der Erwerbstätigkeit

Die Erwerbstätigenquoten der Geflüchteten sind unmittelbar nach ihrer Ankunft in Deutschland gering, also während der Zeiträume, in denen sie zum Teil noch Beschäftigungsverboten unterliegen oder sich in den Asylverfahren befinden; sie steigen dann aber mit zunehmender Aufenthaltsdauer. So belaufen sich die Erwerbstätigenquoten im ersten Jahr nach dem Zuzug auf 7 Prozent, steigen sechs Jahre nach dem Zuzug auf 54 Prozent und auf 62 Prozent sieben Jahre nach dem Zuzug (vgl. Abbildung A1 auf Seite 3). Im Befragungsjahr 2021 erreichen auch die 2015 zugezogenen Geflüchteten eine Erwerbstätigenquote von 54 Prozent, im Vorjahr lag sie noch bei 44 Prozent (Brücker et al. 2023, Tab 2). Im Zuge der Covid-19-Pandemie verlangsamte sich zunächst die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten (Brücker et al. 2021), beschleunigt sich dann aber bereits 2021 wieder.

1

Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten

Das IAB führt die (jährliche) IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten gemeinsam mit dem Forschungszentrum des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) am DIW Berlin durch (Brücker et al. 2017). Sie ist als Längsschnittbefragung von Personen, die als Schutzsuchende nach Deutschland zugezogen sind, und ihrer Haushaltsmitglieder angelegt. Die Stichprobe wird aus dem Ausländerzentralregister gezogen. Unter Verwendung statistischer Hochrechnungsverfahren können repräsentative Aussagen für die Schutzsuchenden, die vom 1.1.2013 bis zum 30.6.2019 nach Deutschland zugezogen sind, und für ihre Haushaltsangehörigen gemacht werden. Die Gesamtstichprobe umfasst inzwischen 10.111 erwachsene Personen, die mindestens einmal und bis zu sechsmal befragt wurden. Betrachtet werden hier 8.799 Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre), die seit 2013 zugezogen sind (gut 22.000 Personen-Jahr-Beobachtungen). Die Analysen zur Befragungswelle 2021 beziehen 2.193 Personen ein.

Die Erhebung enthält in dem Personen- und Biografiefragebogen rund 400 Fragen und in dem Haushaltsfragebogen rund 100 Fragen, die neben vielen anderen Aspekten detaillierte Informationen über die Flucht- und Migrationsbiografie, Bildung und Ausbildung, den Erwerbsstatus, über den Leistungsbezug und zur Teilnahme an Bildungs-, Ausbildungs-, Sprach- und Integrationsprogrammen erfassen.

Schließlich werden für Vergleiche in diesem Bericht Personen ohne Migrationshintergrund und die Gesamtbevölkerung in Deutschland aus der Längsschnittstudie „Leben in Deutschland“ des SOEP herangezogen.

Die Erwerbstätigenquote der 2015 zugezogenen Geflüchteten steht auf den ersten Blick in Widerspruch zu der durchschnittlichen Beschäftigungsquote von 41 Prozent zum Jahresende 2021 bei Personen aus den Asylherkunftsländern in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Differenz liegt weniger daran, dass die Beschäftigtenstatistik der BA keine Selbstständigen berücksichtigt, als vielmehr an der Aufenthaltsdauer, zu der keine Angaben vorliegen: Rund die Hälfte der Schutzsuchenden, die sich 2021 in Deutschland aufhalten, ist nach 2016 zugezogen (DESTATIS 2022). Da bei kürzerer Aufenthaltsdauer die Beschäftigungs- und Erwerbstätigkeitsquoten zunächst gering ausfallen, senkt der hohe Anteil der später zugezogenen Kohorten den Durchschnitt der Beschäftigungsquoten in der Beschäftigtenstatistik der BA im Vergleich zu den 2015 und vorher zugezogenen Geflüchteten.

Erhebliches Gefälle zwischen den Geschlechtern

Sechs Jahre nach dem Zuzug sind unter den Geflüchteten 23 Prozent der Frauen und 67 Prozent der Männer erwerbstätig, sieben Jahre und mehr nach dem Zuzug sind es 26 Prozent der Frauen und 76 Prozent der Männer (vgl. Abbildung A1). Erst acht Jahre nach dem Zuzug steigen die Erwerbstätigenquoten der Frauen auf 39 Prozent (vgl. Brückner et al. 2023, Tab 2). Die Ursachen des Gefälles in den Erwerbstätigenquoten wurden vertieft untersucht von Kosyakova et al. (vgl. IAB-Kurzbericht 8/2021). Sie lassen sich zu erheblichen Teilen durch Sorgearbeit und insbesondere durch das Vorhandensein von Kindern unter drei Jahren im Haushalt erklären. Weiterhin spielen Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei in Deutschland getätigten Sprach- und Bildungsinvestitionen, der Inanspruchnahme von Beratungsangeboten sowie der Berufserfahrung und (Aus-)Bildung im Herkunftsland eine Rolle (Kosyakova et al. 2021).

Starker Anstieg der Vollzeitbeschäftigung

Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter den erwerbstätigen Geflüchteten steigt von 28 Prozent im ersten Jahr nach dem Zuzug auf 65 Prozent bei einer Aufenthaltsdauer von sechs Jahren, und auf

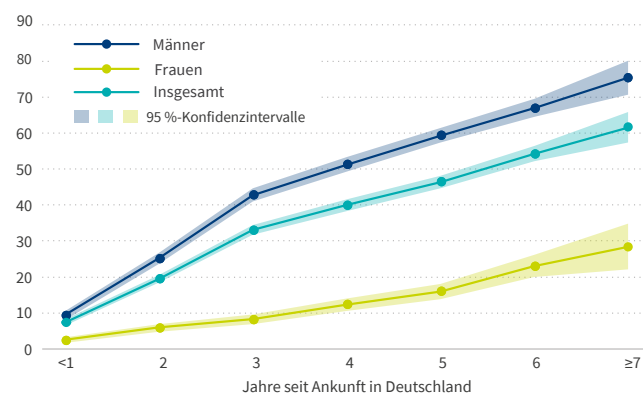
69 Prozent bei einer Aufenthaltsdauer von sieben und mehr Jahren (vgl. Tabelle T1). Entsprechend sinken die Anteile in Teilzeitbeschäftigung, Praktika und geringfügiger Beschäftigung⁴. Der Anteil der Selbstständigen wächst im gesamten Zeitraum von 0 auf 4 Prozent. Der Anteil derjenigen, die sich in einem bezahlten Ausbildungsverhältnis befinden, erreicht mit 17 Prozent den Höhepunkt fünf Jahre nach dem Zuzug und beläuft sich sechs Jah-

⁴ Der Anteil der geringfügigen Beschäftigung ist in der Befragung weniger hoch ausgewiesen als in der Beschäftigtenstatistik, weil auch Personen in Ausbildung und Praktika geringfügig beschäftigt sein können. Rund 13 % der abhängig Beschäftigten aus den Asylherkunftsländern waren zum 31.12.2021 geringfügig beschäftigt.

A1

Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer

Anteile unter den Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter in Prozent



Anmerkungen: Die Erwerbstätigenquote ist definiert als das Verhältnis der Personen, die eine bezahlte Erwerbstätigkeit ausüben, zur Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre).

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, gewichtet. © IAB

T1

Struktur der Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit nach Aufenthaltsdauer

Anteile unter den Erwerbstätigen im erwerbsfähigen Alter in Prozent

	Geflüchtete							Bevölkerungsdurchschnitt
	Jahre seit Ankunft in Deutschland							
	≤ 1	2	3	4	5	6	≥ 7	
	Anteile in Prozent an den Erwerbstätigen							
Vollzeitbeschäftigung	28	39	52	57	58	65	69	62
Teilzeitbeschäftigung	26	21	17	16	14	13	15	21
Bezahlte Ausbildung/Lehre	5	16	16	15	17	9	6	3
Bezahltes Praktikum	14	7	3	1	1	2	1	0
Geringfügige Beschäftigung	26	15	12	8	7	3	2	5
Selbstständig	0	1	1	2	2	3	4	7
Sonstige/keine Angabe	0	0	0	1	1	5	3	2
Beobachtungen	183	664	1.085	1.227	1.287	924	268	11.725
	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ¹⁾ in Stunden							
Wochenarbeitszeit	...	31	34	34	35	35	36	34
Beobachtungen	...	278	732	973	900	728	212	9.868

¹⁾ Die Werte beziehen sich auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (ohne Überstunden).

Quellen: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, SOEP-CORE 2021, gewichtet. © IAB

re nach dem Zuzug noch auf 9 Prozent. Ab einer Aufenthaltsdauer von sechs Jahren steigt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter den erwerbstätigen Geflüchteten über den Anteil unter allen Erwerbstätigen in Deutschland, allerdings ist ihr Anteil bei den Selbstständigen geringer und bei den Personen in Ausbildung und Ähnliches höher.

Unter den erwerbstätigen Geflüchteten sind sechs Jahre nach dem Zuzug 47 Prozent der Frauen und 67 Prozent der Männer in Vollzeit tätig. Zum Vergleich: Im Bevölkerungsdurchschnitt in Deutschland sind 45 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Vergleich zu 77 Prozent der erwerbstätigen Männer in Vollzeit tätig (Brücker et al. 2023, Tab 3.1).

Analog nimmt der Anteil der erwerbstätigen Geflüchteten zu, der mindestens 35 Wochenstunden arbeitet: von 51 Prozent zwei Jahre nach dem Zuzug auf 74 Prozent sechs Jahre beziehungsweise auf 78 Prozent sieben und mehr Jahre nach dem Zuzug, im Vergleich zu 69 Prozent bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (Brücker et al. 2023, Tab 5.) Dies ist auch auf den höheren Frauenanteil unter den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund zurückzuführen. Die mittlere Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Geflüchteten liegt ebenfalls über dem Wert der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Tabelle T1 und Brücker et al. 2023, Tab 4).

Steigende Teilnahme an Bildung und Ausbildung

In den meisten Herkunftsländern der Geflüchteten sind duale Berufsbildungssysteme weitgehend unbekannt. Berufliche Qualifikationen werden dort in der Regel durch „Training-on-the-Job“ erworben. Entsprechend gering fallen die Anteile derer aus,

die eine berufliche Ausbildung in den Herkunftsländern absolviert haben. Ebenso sind die Anteile derer, die Hochschulen besucht und akademische Abschlüsse erworben haben, geringer als im deutschen Bevölkerungsdurchschnitt (Brücker/Kosyakova/Schuss 2020). Vor diesem Hintergrund kommen Humankapitalinvestitionen in Deutschland eine wichtige Rolle zu.

Unter den erwachsenen Geflüchteten nimmt der Anteil der Personen stark zu, die seit ihrem Zuzug in Deutschland Bildungseinrichtungen besucht und sich weiter qualifiziert haben: So steigt dieser Anteil von 7 Prozent im ersten Jahr nach Ankunft auf 33 Prozent bei einer Aufenthaltsdauer von sechs Jahren (vgl. Tabelle T2). Innerhalb der ersten sechs Jahre nach Zuzug haben 12 Prozent eine allgemeinbildende Schule besucht, 18 Prozent eine berufliche Ausbildung absolviert und 5 Prozent an Universitäten und Hochschulen studiert. Manche Personen können mehrere Bildungseinrichtungen besucht haben, sodass die Summe der Einzelwerte nicht die Gesamtsumme der Teilnehmenden ergeben muss. Bei der Gruppe von Personen, die sich sieben und mehr Jahre in Deutschland aufgehalten haben, liegt die Bildungsteilnahme seit Ankunft in Deutschland bei nur 21 Prozent. Dies kann im Wesentlichen auf geringe Angebote von Integrations- und Qualifizierungsprogrammen für die 2013 und davor zugezogenen Geflüchteten zurückgeführt werden. Es zeigt sich ein erhebliches Gefälle in der Bildungsteilnahme zwischen den Geschlechtern (Brücker et al. 2023, Tab 6).

Steigendes Anforderungsniveau der Tätigkeit

Rund zwei Drittel der Geflüchteten waren vor ihrer Ankunft in Deutschland erwerbstätig und übten zu 87 Prozent qualifizierte Tätigkeiten (als Fachkraft, Spezialist/Spezialistin oder Experte/Expertin) aus (vgl. Tabelle T3 auf Seite 5). Das häufig durch berufliche Erfahrung erworbene Humankapital kann nur zum Teil in den deutschen Arbeitsmarkt transferiert werden: Während im ersten Jahr nach Ankunft in Deutschland etwas über die Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten eine qualifizierte Tätigkeit ausübt, steigt der Anteil sechs Jahre nach dem Zuzug auf 70 Prozent. Mit zunehmender Aufenthaltsdauer wächst der Anteil der qualifiziert

T2

Bildungsbeteiligung seit Ankunft in Deutschland nach Aufenthaltsdauer

Anteile unter den Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter in Prozent (Mehrfachnennungen)

	Aufenthaltsdauer in Jahren seit Zuzug						
	≤ 1	2	3	4	5	6	≥ 7
Bildungsteilnahme seit Ankunft insgesamt	7	13	18	23	26	33	21
Allgemeinbildende Schule	5	7	9	11	10	12	10
Berufliche Ausbildung/Lehre	2	5	10	13	16	18	15
Berufliche Weiterbildung, Umschulung	0	0	1	2	4	5	3
Hochschule, Universität	0	1	2	3	3	5	2
Beobachtungen	3.512	4.899	4.329	3.761	3.381	2.032	521

Quelle: IAB-BAMF-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, gewichtet. © IAB

tigen kontinuierlich, hier ebenfalls mit Ausnahme der Gruppe, die sich seit sieben und mehr Jahren in Deutschland aufhält. Unter den erwerbstätigen Geflüchteten ist nahezu kein Geschlechterunterschied in dem Anforderungsniveau der Tätigkeit zu beobachten (Brücker et al. 2023, Tab 7).

Obwohl der Anteil der qualifiziert Erwerbstätigen unter den Geflüchteten mit zunehmender Aufenthaltsdauer zunimmt, sind immer noch viele Geflüchtete unterhalb ihres Tätigkeitsniveaus vor dem Zuzug beschäftigt. Unter denjenigen, die sich seit sechs Jahren in Deutschland aufhalten, üben 41 Prozent eine Tätigkeit unterhalb ihres Tätigkeitsniveaus vor Zuzug aus; 47 Prozent eine Tätigkeit, die dem Tätigkeitsniveau entspricht und 12 Prozent sind oberhalb des Tätigkeitsniveaus vor Zuzug beschäftigt. Dagegen fallen die Differenzen zwischen dem aktuellen formellen Bildungsniveau (gemessen an den Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen) und dem Anforderungsniveau der Tätigkeit vergleichsweise gering aus. Hier können auch die bereits in Deutschland getätigten Humankapitalinvestitionen eine Rolle spielen. Die Unterschiede zwischen Bildungsniveau und ausgeübter Tätigkeit stellen sich für die erwerbstätigen Frauen und Männer ähnlich dar (Brücker et al. 2023, Tab 8).

Steigende Löhne und Gehälter

Das mittlere Bruttomonatsentgelt (Median, deflationiert auf das Basisjahr 2020) der vollzeiterwerbstätigen Geflüchteten steigt von 1.660 Euro in den ersten beiden Jahren nach Ankunft auf 2.037 Euro im sechsten Jahr, das mittlere Bruttomonatsentgelt aller geflüchteten Beschäftigten von 664 Euro auf 1.683 Euro. Die Zunahme von Letzterem resultiert aus dem wachsenden Anteil der Vollzeitbeschäftigten, einer Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und einem Anstieg der Stundenverdienste (vgl. Abbildung A2).

Die mittleren Bruttomonatsverdienste von vollzeiterwerbstätigen Geflüchteten belaufen sich damit sechs Jahre nach Zuzug auf 60 Prozent der mittleren Vollzeitverdienste in der Gesamtbevölkerung. Dabei ist das geringe Durchschnittsalter der Geflüchteten zu berücksichtigen: So erreichen die 18- bis 25-jährigen Geflüchteten 74 Prozent der mittleren Verdienste ihrer Altersgruppe im Bevölkerungsdurchschnitt, die 26- bis 30-jähri-

gen 65 Prozent (Brücker et al. 2023, Tab 9.2). Auch wenn die Mehrheit der Geflüchteten sechs Jahre nach dem Zuzug noch unterhalb der Schwelle zum Niedriglohnbereich verdient (zwei Drittel der mittleren Verdienste), so könnten viele diese Schwelle mit zunehmendem Lebensalter und längerer Aufenthaltsdauer in absehbarer Zeit überschreiten.

Die mittleren Bruttostundenverdienste nehmen von 9,20 Euro in den ersten beiden Jahren nach Zuzug auf 10,90 Euro im sechsten Jahr nach dem Zuzug zu.⁵ Ein Teil dieser Differenzen ist auch auf das geringe Durchschnittsalter der Geflüchteten zurückzuführen. So erreichen die 18- bis 25-jährigen Geflüchteten 84 Prozent der mittleren Bruttostundenverdienste ihrer Altersgruppe, die 26- bis 30-Jährigen 64 Prozent (Brücker et al. 2023, Tab 9.2).

⁵ Der Mindestlohn beträgt 2021, dem letzten Beobachtungsjahr, 9,60 Euro.

T3

Anforderungsniveau der Tätigkeit vor und nach Ankunft in Deutschland

Anteile an den vor und nach dem Zuzug erwerbstätigen Geflüchteten in Prozent

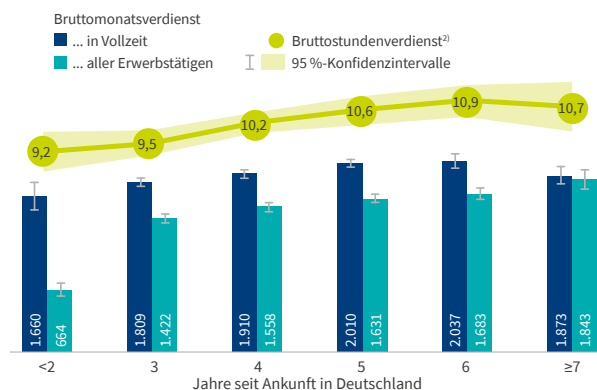
	vor dem Zuzug	nach dem Zuzug Aufenthaltsdauer in Jahren seit Zuzug							Bevölkerungsdurchschnitt
		≤1	2	3	4	5	6	≥7	
Helfer/Helferin	13	45	44	45	45	41	30	41	9
Fachkraft	66	49	52	51	49	54	60	53	51
Spezialist/Spezialistin	6	3	1	2	2	2	6	2	17
Experte/Expertin	15	3	3	2	3	3	4	4	23
Beobachtungen	13.287	200	654	1.017	1.138	1.210	858	251	15.551

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, SOEP-CORE 2020, gewichtet. © IAB

A2

Mittleres Bruttomonats- und Bruttostundenentgelt¹⁾ Geflüchteter nach Aufenthaltsdauer

in Euro (zu Preisen von 2020)



¹⁾ Angaben deflationiert auf das Jahr 2020.

²⁾ Das Bruttostundenentgelt wurde auf Grundlage der vereinbarten Wochenarbeitszeit berechnet.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, gewichtet. © IAB

Dennoch liegt die Mehrheit der Verdienste noch im Niedriglohnbereich.

Bei den Vollzeitbeschäftigten mit einer Aufenthaltsdauer von sieben Jahren oder länger ist der mittlere Bruttomonatsverdienst mit 1.873 Euro etwas niedriger als bei der Gruppe mit einer Aufenthaltsdauer von sechs Jahren (2.037 Euro). Unter allen Erwerbstätigen betragen die Bruttomonatsverdienste sechs Jahre nach Zuzug 1.683 Euro und bei einer Aufenthaltsdauer von sieben Jahren oder länger 1.843 Euro. Das mittlere Bruttostundenentgelt liegt bei einer Aufenthaltsdauer von sechs und sieben Jahren bei knapp 11 Euro.

Die mittleren Verdienste der erwerbstätigen Frauen, die sich seit sechs Jahren in Deutschland aufhalten, liegen mit 1.200 Euro monatlich deutlich unter den mittleren Verdiensten der Männer (1.746 Euro), was insbesondere auf den höheren Anteil der Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen zurückzuführen ist. Die mittleren Verdienste der vollzeitbeschäftigten Frauen sind ebenfalls geringer als die der Männer (1.800 Euro vs. 2.037 Euro). Dieses Gefälle spiegelt sich auch in dem Bruttostundenentgelt wider: Mit rund 9,30 Euro im sechsten Jahr nach dem Zuzug verdienen Frauen 84 Prozent der mittleren Bruttostundenverdienste der geflüchteten Männer (Brücker et al. 2023, Tab 9.1). Der geschlechtsspezifische Unterschied entspricht etwa dem durchschnittlichen Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen in Deutschland (DESTATIS 2023).

Sinkender Leistungsbezug

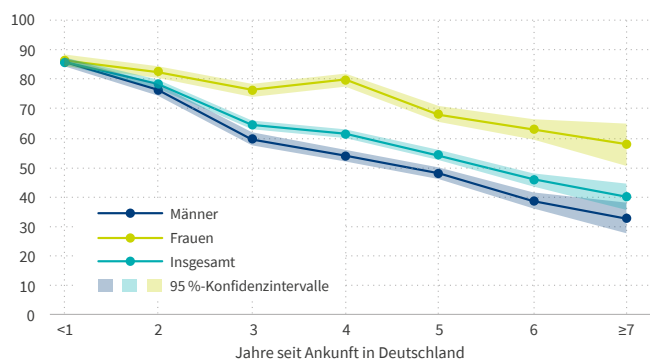
Asylsuchende und Geduldete haben im Bedarfsfall Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, Geflüchtete mit anerkanntem Schutzstatus auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (Bürgergeld). Zudem können (inzwischen wieder arbeitslose) Geflüchtete, die bereits in Deutschland beschäftigt waren, Arbeitslosengeld aus der Arbeitslosenversicherung erhalten. Im Folgenden wird als Leistungsbezugsquote der Anteil der Personen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ausgewiesen, der mindestens eine dieser drei Leistungsarten erhält. Bei der Interpretation der Zahlen ist zu berücksichtigen, dass damit auch Personen einer Bedarfsgemeinschaft umfasst sind – die also in einem Haushalt leben, der Leistungen erhält –, selbst wenn diese Personen den eigenen Lebensunterhalt aus Erwerbstätigkeit bestreiten können. So sind 2021 28 Prozent der erwerbsfähigen Personen, die in einer Bedarfsgemeinschaft leben, die Leistungen der Grundsicherung bezieht, erwerbstätig, im Vergleich zu 21 Prozent der Bedarfsgemeinschaften im Bevölkerungsdurchschnitt.

Unmittelbar nach dem Zuzug ist der Anteil der Leistungsbeziehenden unter den Geflüchteten wegen der geringen Erwerbstätigkeit, insbesondere in der Zeit der Asylverfahren, noch sehr hoch. Mit steigenden Erwerbstätigkeitsquoten wird der Leistungsbezug jedoch geringer: So beziehen sechs Jahre nach Zuzug 46 Prozent der Geflüchteten Leistungen beziehungsweise sind Teil einer Bedarfsgemeinschaft, nach sieben und mehr Jahren sind es 40 Prozent (vgl. Abbildung A3). Die Leistungsbezugsquote der 2015 zugezogenen Geflüchteten beläuft sich im Jahr 2021 auf 45 Prozent (Brücker et al. 2023, Tab 10). Frauen beziehen Leistungen häufiger als Männer: Während die Anteile der Leistungsbeziehenden ein Jahr nach Ankunft zwischen den Geschlechtern mit etwa 86 Prozent gleich hoch sind, sinken sie aber nach sechs Jahren Aufenthalt auf 63 Prozent bei Frauen, bei Männern auf 39 Prozent. Dies ist sowohl auf Unterschiede in den Haushaltstypen – Frauen leben häufiger in größeren Haushalten mit minderjährigen Kindern – als auch auf die geringeren Erwerbstätigenquoten der Frauen zurückzuführen.

A3

Leistungsbezugsquote der Geflüchteten nach Aufenthaltsdauer

Anteil der Leistungsbeziehenden an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Prozent



Anmerkungen: Die Leistungsbezugsquote wird hier als der Anteil der Beziehenden an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter berechnet, die mindestens eine der folgenden Leistungsarten beziehen: (i) Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG), (ii) Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II) (Bürgergeld), (iii) Arbeitslosengeld I (SGB III).

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016–2021, gewichtet. © IAB

Die große Mehrheit lebt inzwischen in privaten Wohnungen

Mit den steigenden Erwerbstätigkeitsquoten und sinkenden Leistungsbezugsquoten verringert sich des Weiteren der Anteil der Geflüchteten, der in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht ist. Im ersten Jahr nach dem Zuzug sind 64 Prozent der geflüchteten Männer und 43 Prozent der Frauen in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, nach sechs Jahren noch 15 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen. Dies steht im Zusammenhang mit dem Umstand, dass Familien beziehungsweise Frauen mit Kindern priorisiert Wohnungen bekommen (Baier/Siegert 2018) und Frauen im Durchschnitt häufiger mit Kindern zusammenleben. Damit ist unter den Geflüchteten insgesamt der Anteil, der in privaten Wohnungen oder Häusern lebt, von 41 Prozent im Ankunftszeitraum auf 85 Prozent nach sechs Jahren gestiegen (Brückner et al. 2023, Tab 11).

Steigende Aktivitätsquoten, aber ausgeprägte Geschlechterunterschiede

Umfang und Struktur der Aktivität der Geflüchteten verändern sich ebenfalls stark im Zeitverlauf: So steigt der Anteil der Erwerbstätigen kontinuierlich, während die Anteile der Personen in Integrationskursen und anderen Programmen sowie auf Arbeitssuche entsprechend abnehmen (vgl. Tabelle T4).

Es zeichnet sich hinsichtlich der Aktivitätsentwicklung ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern ab. Unter den Frauen fällt der Anteil der Erwerbstätigen über den gesamten Zeitverlauf sehr viel geringer aus als unter den Männern (dagegen ist ihr Anteil in Bildung und Ausbildung vergleichbar mit dem der Männer). Die Anteile in Integrations- und Sprachkursen sind unter den Frauen höher als unter den Männern. Das liegt auch daran, dass in Tabelle T4 einer Person maximal eine Aktivität zugeordnet wird, sodass nur Personen zu den Sprachkursteilnehmerinnen und -teilnehmern gerechnet werden, die nicht gleichzeitig erwerbstätig sind und aktuell keine (Aus-)Bildungsabschlüsse erwerben. Die Anteile in Mutterschutz und Elternzeit sind mit knapp einem Zehntel unter den Frauen im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt (4 %) recht hoch. Der

T4

Aktivitätsstatus¹⁾ nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer

Anteile im erwerbsfähigen Alter in Prozent

	Frauen			Männer			Insgesamt		
	Aufenthaltsdauer in Jahren seit Zuzug								
	≤ 3	4-5	≥ 6	≤ 3	4-5	≥ 6	≤ 3	4-5	≥ 6
Erwerbstätig	7	14	24	39	56	69	29	44	56
Bezahlte Ausbildung	1	3	3	7	9	5	5	7	5
Bezahltes Praktikum	1	0	1	1	1	1	1	0	1
Sonstige (Aus-)Bildung	5	5	5	6	5	5	5	5	5
Allgemeinbildende Schule	2	2	1	2	2	1	2	2	1
Berufliche Ausbildung	1	1	2	2	2	2	1	2	2
Hochschule und Universität	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Berufliche Weiterbildung, Umschulung	0	0	0	0	1	1	0	0	1
Sonstiges/unbekannt	1	1	2	1	1	0	1	1	1
Integrations- oder Sprachkurs	24	14	6	17	7	1	19	9	3
Mutterschutz, Elternzeit	9	7	8	0	0	0	3	2	2
Aktiv arbeitssuchend²⁾	25	27	25	25	23	16	25	24	19
Inaktiv	30	33	32	14	9	9	19	16	16
Beobachtungen	1.612	2.524	921	2.398	4.316	1.606	4.010	6.840	2.527

¹⁾ Es ist zu berücksichtigen, dass die in der Tabelle aufgeführten Merkmale sich nicht gegenseitig ausschließen. Damit die Summe der Anteile trotzdem 100 % ergibt, wurde ein sukzessiver Ausschluss vorgenommen. So ist der Anteil der Personen, die aktuell in Ausbildung sind, der Anteil in Ausbildung, die nicht erwerbstätig sind. Zudem schließt das Merkmal der aktuellen Sprachkursteilnahme nur Personen ein, die aktuell einen Sprachkurs besuchen, aber nicht gleichzeitig erwerbstätig sind und aktuell keine (Aus-)Bildungsabschlüsse erwerben.

²⁾ Aktive Stellensuche in den letzten vier Wochen sowie arbeitslos/arbeitsuchend gemeldete Personen.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018–2021, gewichtet. © IAB

Anteil der aktiv Arbeitssuchenden ist mit rund einem Viertel bei den Frauen im Zeitverlauf weitgehend konstant und bei einer Aufenthaltsdauer von sechs und mehr Jahren 9 Prozentpunkte höher als bei den Männern. Der relativ hohe Anteil der aktiv Arbeitssuchenden spricht dafür, dass die Erwerbstätigenquoten künftig noch steigen dürften.

Fazit

Die Erwerbsbiografien der Geflüchteten in Deutschland zeigen, dass sich die ungünstigen Voraussetzungen und vielfältigen Hürden für die Arbeitsmarktintegration bei ihrer Ankunft in Deutschland zunächst in niedrigen Erwerbstätigenquoten niederschlagen. Diese Quoten steigen aber mit zunehmender Aufenthaltsdauer stark an. Gleiches gilt für den Anteil der Personen, die seit ihrer Ankunft Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen besucht haben. Erwerbslosigkeit und Leistungsbezug nehmen entsprechend ab. Diese Fortschritte zeigen sich ebenfalls bei allen anderen Indikatoren für die Arbeitsmarktintegration: Die Qualität der Beschäftigung nimmt – gemessen am Anforderungsniveau der Tätigkeit und Anteil der Vollzeitbeschäftigten – deutlich zu, der Anteil in



Prof. Dr. Herbert Brücker
ist Leiter des Forschungsbereichs „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.

herbert.bruecker@iab.de



Philipp Jaschke
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.

philipp.jaschke@iab.de



Prof. Dr. Yuliya Kosyakova
ist Leiterin des Forschungsbereichs „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.

yuliya.kosyakova@iab.de



Dr. Ehsan Vallizadeh
ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Migration, Integration und internationale Arbeitsmarktforschung“ im IAB.

ehsan.vallizadeh@iab.de

Ausbildung, Praktika und geringfügiger Beschäftigung geht stark zurück. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist sechs Jahre nach dem Zuzug höher als bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund in Deutschland, was allerdings auch auf den hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund zurückzuführen ist. Des Weiteren nehmen die Bruttomonatsverdienste deutlich zu, während der Leistungsbezug sinkt. Allerdings ist die Mehrheit der Geflüchteten noch im Niedriglohnbereich beschäftigt.

In fast allen Dimensionen der Arbeitsmarktintegration zeigt sich ein erhebliches Gefälle zwischen den Geschlechtern, vor allem die Erwerbstätigenquote der geflüchteten Frauen ist nach wie vor deutlich niedriger als die der Männer. Obwohl der Anteil der qualifizierten Tätigen unter den erwerbstätigen Frauen genauso hoch wie unter den Männern ist, fallen auch bei den Vollzeitbeschäftigten die Verdienste der Frauen hinter die der Männer zurück. Die geringen Erwerbstätigenquoten und geringeren Verdienste der Frauen schlagen sich in höheren Risiken des Leistungsbezugs nieder. Allerdings sucht ein erheblicher Teil der erwerbslosen Frauen nach Arbeit, sodass ihre Erwerbstätigenquoten in den kommenden Jahren steigen könnten.

Obwohl viele Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erzielt worden sind, gibt es dennoch weiterhin Handlungsbedarf. Vordringlich ist die Förderung der Arbeitsmarktintegration und -teilhabe von geflüchteten Frauen. Dafür könnten Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung sowie Sozialpartner und Unternehmen vielfältige Maßnahmen ergreifen, wie zum Beispiel einen frühen Zugang zu umfassender Kinderbetreuung, die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen oder die aktive Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer in der Arbeitswelt. Integrations- und Qualifizierungsprogramme sowie Unterstützungsmaßnahmen für den Übergang in den Arbeitsmarkt sollten weiter ausgebaut werden, um eine angemessene und zielgerichtete Unterstützung der

Geflüchteten nicht nur möglichst schnell nach ihrer Ankunft, sondern auch im späteren Erwerbsleben zu gewährleisten. Auch sollten Geflüchtete weiter bei dem Erwerb von Ausbildungs- und Bildungsabschlüssen unterstützt werden – das Bildungspotenzial ist noch nicht ausgeschöpft. Weiter sollten alle Anstrengungen unternommen werden, um die Berufs- und Hochschulabschlüsse von Geflüchteten sowie deren durch Berufserfahrung erworbene Qualifikationen anzuerkennen und zu zertifizieren, damit der Zugang zu qualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten erweitert wird. Durch eine zielgerichtete Politik können sowohl die Arbeitsmarktintegration als auch die Teilhabe an anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens weiter gefördert werden.

Literatur

- Baier, Andrea; Siegart, Manuel (2018): Die Wohnsituation Geflüchteter. BAMF-Kurzanalyse 02/2018. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Brell, Courtney; Dustmann, Christian; Preston, Ian (2020): The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, 34 (1): 94–121. DOI: 10.1257/jep.34.1.94.
- Brücker, Herbert; Gundacker, Lidwina; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp (2021): [Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie: Stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten](#). IAB-Kurzbericht 9/2021.
- Brücker, Herbert; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya; Valizadeh, Ehsan (2023): [Tabellenübersicht: IAB-Website unter „Grafik und Daten“: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten](#), Befragungsjahr 2021.
- Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric (2020): [Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte](#). IAB-Kurzbericht 4/2020.
- Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (Hrsg.) (2017): [IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen](#). IAB-Forschungsbericht 13/2017.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2023): Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 036 vom 30. Januar 2023.
- DESTATIS – Statistisches Bundesamt (2022): Schutzsuchende. GENESIS Online. Abruf 25.6.2022.
- Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati (2021): [Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden](#). IAB-Kurzbericht 8/2021.
- Kosyakova, Yuliya; Kogan, Irena (2022): Labor market situation of refugees in Europe: The role of individual and contextual factors. *Frontiers in Political Science*, 4, 1–14.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 13, 27.7.2023 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2313



IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

14|2023

In aller Kürze

- Nach den Ergebnissen der zweiten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung sind im Durchschnitt 18 Prozent der ukrainischen Geflüchteten im Frühjahr 2023 erwerbstätig. Die Erwerbstätigkeitsquote steigt zwölf Monate nach Ankunft auf 28 Prozent.
- Etwa die Hälfte der ukrainischen Geflüchteten üben eine Tätigkeit aus, die unterhalb ihres beruflichen Qualifikationsniveaus vor dem Zuzug liegt.
- Die mittleren Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten ukrainischen Geflüchteten liegen mit 2.550 Euro unter dem Durchschnittsverdienst aller Vollzeitbeschäftigten in Deutschland.
- Die Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Geflüchteten gestaltet sich bei den Frauen, vor allem bei Müttern mit Kleinkindern, schwieriger als bei den Männern. Frauen haben im Vergleich ein höheres Risiko der Nichterwerbstätigkeit und der Beschäftigung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus sowie niedrigere mittlere Verdienste.
- Der Abschluss von Deutschkursen, insbesondere auf fortgeschrittenem Niveau, sowie gute Deutschkenntnisse verbessern die Arbeitsmarktchancen und Verdienste der Geflüchteten. Angesichts der hohen Teilnahmequote von über 60 Prozent an Sprach- und Integrationsmaßnahmen zum Befragungszeitpunkt ist nach Abschluss der Kurse eine beschleunigte Integration zu erwarten.

Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter

Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug

von Yuliya Kosyakova, Herbert Brücker, Kseniia Gatskova und Silvia Schwanhäuser

Mit mehr als einer Million Personen ist Deutschland nach Polen das wichtigste Zielland für ukrainische Geflüchtete seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine. Die erfolgreiche Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt und ihre Teilhabe auch in anderen Bereichen der Gesellschaft stellt eine zentrale Herausforderung dar. Wir untersuchen, wie sich die Arbeitsmarktintegration der seit Ende Februar 2022 zugezogenen ukrainischen Geflüchteten entwickelt hat.

Menschen, die aufgrund von Kriegen oder gewaltsamen Konflikten ihre Heimatländer verlassen müssen, sind in der Regel schlecht auf Migration und Arbeitsmarktintegration vorbereitet. In den Zielländern kommen sie häufig ohne wichtige Ressourcen wie Sprachkenntnisse, soziale Netzwerke und arbeitsmarktrelevante Informationen an. Zudem leiden sie oft unter psychischen Belastungen aufgrund traumatischer Er-

fahrungen. Dadurch gestaltet sich die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt für Geflüchtete im Vergleich zu anderen Migrantinnen und Migranten deutlich schwieriger. Rechtliche Hindernisse wie Beschäftigungsverbote, Unsicherheit bezüglich des Asylverfahrens und des langfristigen Aufenthaltsstatus sowie Wohnsitzauflagen hemmen ebenfalls die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten (Kosyakova/Kogan 2022).

Für ukrainische Geflüchtete ergeben sich jedoch einige Unterschiede gegenüber der früheren Fluchtmigration in Deutschland. Aufgrund der offenen EU-Grenzen und des Ausreiseverbots für Ukrainer im wehrpflichtigen Alter setzen sie sich – anders als die zwischen 2013 und 2016 zugezogenen Geflüchteten – hauptsächlich aus Frauen, Kindern und älteren Menschen zusammen (Brücker u. a. 2023). Zudem sind die rechtlichen Voraussetzungen für die Integration von ukrainischen Geflüchteten sehr viel günstiger: Sie unterliegen keinen Beschäftigungs-

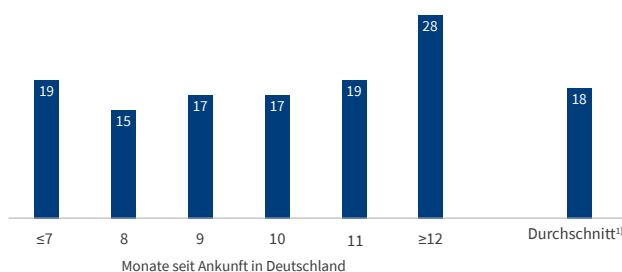
verboten, müssen keine Asylverfahren durchlaufen und besitzen zumindest bis März 2024 eine Aufenthaltserlaubnis. Außerdem sind sie in das Grundversicherungssystem nach dem Sozialgesetzbuch II (Bürgergeld) integriert und nicht in das Leistungssystem nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, wodurch sie nicht nur höhere Leistungen erhalten, sondern auch unmittelbar in die Unterstützungsstrukturen der Jobcenter integriert sind. Allerdings bilden die Ungewissheit über den Kriegsverlauf, Bleibeperspektiven sowie Rückkehrmöglichkeiten eine Quel-

le der Unsicherheit für die Geflüchteten, was sich negativ auf Investitionen in Sprachkenntnisse, Bildung und Netzwerke auswirken kann.

Wir untersuchen auf Grundlage von Daten der zweiten Befragungswelle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung von ukrainischen Geflüchteten (vgl. Infobox 1) die ersten Schritte ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, die aktuellen Verdienste der Erwerbstätigen und die Erwerbsabsichten der noch nicht erwerbstätigen Geflüchteten. Die Befragung ist repräsentativ für die zwischen dem 24. Februar 2022, dem Beginn des russischen Angriffskriegs, und 8. Juni 2022 nach Deutschland geflüchteten ukrainischen Staatsangehörigen.

Durchschnittliche Erwerbstätigenquote der Geflüchteten aus der Ukraine nach Aufenthaltsdauer

Anteile an den Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) in Prozent



¹⁾ Durchschnittliche Erwerbstätigenquote der Geflüchteten zum Befragungszeitpunkt im Frühjahr 2023.
Anmerkung: Erwerbstätigkeit ist definiert als die Ausübung einer abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit.
Quelle: IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Welle 2023, gewichtet. © IAB

Die IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten aus der Ukraine¹⁾

Die IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten aus der Ukraine ist eine gemeinsame Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), des Forschungszentrums des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) am DIW Berlin (Brücker et al. 2023). Sie ist als Längsschnittbefragung angelegt und basiert auf einer Zufallsstichprobe von 811.000 ukrainischen Staatsangehörigen, die zwischen dem 24. Februar 2022 (dem Beginn des russischen Angriffskriegs) und 8. Juni 2022 in Deutschland Schutz gesucht haben.

Insgesamt nahmen 11.763 Personen an der ersten Befragungswelle 2022 teil (82 % online und 18 % per Post), von denen 6.754 Personen 2023 erneut befragt werden konnten (86 % online und 14 % per Post). Die Fragen wurden in die ukrainische und russische Sprache übersetzt. Die Befragung wurde von dem Befragungsinstitut infas von August bis Oktober 2022 (Welle 1) und Januar bis März 2023 (Welle 2) durchgeführt. Durch Verwendung von Gewichten ist die Stichprobe repräsentativ für die Grundgesamtheit der ukrainischen Staatsangehörigen im Alter von 18 bis 70 Jahren, die im oben genannten Zeitraum nach Deutschland zugezogen sind.

Hier wurden die Daten der zweiten Befragungswelle analysiert. Dabei werden die seit 24. Februar 2022 zugezogenen Geflüchteten aus der Ukraine im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren in die Analyse aufgenommen und wenn sie sich zu dem Zeitpunkt der zweiten Welle noch in Deutschland aufhielten. Für das Befragungsjahr 2023 ergeben sich somit 5.978 Personenbeobachtungen.

¹⁾ Die Befragung wird aus Mitteln des Haushalts der Bundesagentur für Arbeit (BA), die dem Forschungshaushalt des IAB zugewiesen sind, aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), des Bundesministeriums für Inneres und Heimat (BMI), des BiB sowie des BAMF finanziert. Ferner tragen alle vier beteiligten Forschungseinrichtungen mit Personalmitteln zur Befragung bei.

Erwerbstätigkeit steigt zwölf Monate nach Ankunft

Im Zeitraum der zweiten Befragungswelle (Januar bis März 2023) gehen 18 Prozent der ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter (18–64 Jahre) in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nach.¹⁾ Lediglich 1 Prozent der Geflüchteten setzt die Beschäftigung, die bereits vor dem Zuzug nach Deutschland in der Ukraine ausgeübt wurde, hier weiter fort. In den ersten elf Monaten nach der Ankunft in Deutschland schwankte die Erwerbstätigenquote der ukrainischen Geflüchteten zwischen 15 und 19 Prozent. Ab einer Aufenthaltsdauer von zwölf Monaten steigt sie auf 28 Prozent (vgl. Abbildung A1).

Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote der ukrainischen Geflüchteten in der Befragung liegt etwas unter der durchschnittlichen Beschäftigungsquote der Staatsangehörigen aus der Ukraine in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (März 2023: 21,5 %; vgl. BA – Statistik 2023). Diese Differenz ist darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigtenstatistik alle ukrainischen Staatsangehörigen, also auch die vor dem Kriegsausbruch in Deutschland lebenden Ukrainerinnen und Ukrainer, umfasst. Deren Beschäftigungsquote lag im Februar 2022 bei 52 Prozent (BA – Statistik 2023), sodass dies die durchschnittliche Beschäftigungsquote gegenüber der Population in unserer Stichprobe erhöht.

¹⁾ Als erwerbstätig gelten alle Personen, die einer Voll- oder Teilzeittätigkeit nachgehen sowie Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte und Selbstständige.

Von den zum Befragungszeitpunkt im Frühjahr 2023 erwerbstätigen Geflüchteten sind 39 Prozent in Vollzeit, 36 Prozent in Teilzeit und 18 Prozent geringfügig beschäftigt. Weitere 5 Prozent befinden sich in einer Ausbildung und 2 Prozent absolvieren ein Praktikum.

Erhebliche Unterschiede zwischen der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern

Mit 80 Prozent ist der Frauenanteil unter den ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter (18-64 Jahre) außergewöhnlich hoch. Etwa die Hälfte der erwerbsfähigen Frauen lebt gemeinsam mit minderjährigen Kindern, meist im Vorschul- oder Grundschulalter, in einem Haushalt. Die Haushaltskonstellation ist zudem sehr häufig durch die räumliche Trennung vom Partner geprägt. Die unterschiedlichen familiären Gegebenheiten wirken sich auf die Erwerbstätigkeit aus (vgl. Tabelle T1): Zum Befragungszeitpunkt sind 22 Prozent der geflüchteten Ukrainer und 17 Prozent der geflüchteten Ukrainerinnen erwerbstätig. Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kleinkindern (unter drei Jahre) ist besonders niedrig (3 %), wohingegen die Erwerbstätigenquote von Vätern mit Kindern in diesem Alter höher liegt (23 %).

Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit Kindern hängen auch vom Alter der Kinder ab, insbesondere bei Frauen. Die Erwerbstätigenquote steigt auf 11 Prozent bei Müttern mit Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren und auf 15 beziehungsweise 16 Prozent, wenn die Kinder im Alter von sieben bis zehn Jahren beziehungsweise elf Jahre oder älter sind. Die Unterschiede in den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen ohne eigene Kinder im Haushalt sind hingegen gering (22 % im Vgl. zu 20 %).

Viele Geflüchtete sind unterhalb ihres Qualifikationsniveaus erwerbstätig

Das Bildungsniveau der ukrainischen Geflüchteten ist deutlich höher als das durchschnittliche Bildungsniveau in der Ukraine (Brücker u. a. 2023). So verfügen 68 Prozent der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter über Hochschul- oder Universitätsabschlüsse, weitere 16 Prozent über berufsqualifi-

zierende Abschlüsse und 5 Prozent über sonstige nicht näher ausgewiesene Abschlüsse.

Basierend auf den Angaben zur Schul- und Berufsausbildung sowie den ausgeübten Berufen kann untersucht werden, ob die Qualifikationen der ukrainischen Geflüchteten mit den Anforderungen ihrer aktuell ausgeübten Berufstätigkeit übereinstimmen: Gemessen an den formellen – also durch Bildung und Ausbildung erworbenen – Qualifikationen sind 49 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten in Berufen tätig, für die sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt formal überqualifiziert sind. In Berufen, für die sie das formale Ausbildungsniveau nicht erreichen, arbeiten 6 Prozent. Bei 45 Prozent entsprechen die Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten den formellen Qualifikationen (vgl. Abbildung A2 auf Seite 4). Der Vergleich des Anforderungsniveaus der Tätigkeit vor und nach dem Zuzug bestätigt, dass mehr als die Hälfte der ukrainischen Geflüchteten eine Tätigkeit ausübt, die unterhalb ihres früheren Tätigkeitsniveaus liegt.

Geflüchtete Frauen sind überdurchschnittlich von der Beschäftigung unterhalb ihres formellen Bildungs- und beziehungsweise unterhalb des Tätigkeitsniveaus vor dem Zuzug betroffen. Eine vorübergehende Entwertung des im Herkunftsland erworbenen Humankapitals ist in der Phase unmittelbar nach der Migration durchaus üblich. Durch den Erwerb ergänzender Fähigkeiten im Zielland kann dieser Umstand allmählich ausgeglichen werden (Chiswick/Lee/Miller 2005).

Ukrainische Geflüchtete verdienen unterdurchschnittlich

Die mittleren (Median-)Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten ukrainischen Geflüch-

T1

Erwerbstätigenquote der Geflüchteten nach Geschlecht und Kindern

Anteile an den Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) in Prozent

	Frauen	Männer	Insgesamt
Insgesamt	17	22	18
Alter des jüngsten Kindes im Haushalt			
keine Kinder	20	22	21
0–2 Jahre	3	23	9
3–6 Jahre	11	17	13
7–10 Jahre	15	29	18
11–17 Jahre	16	23	17

Anmerkung: Erwerbstätigkeit ist definiert als die Ausübung einer abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit.
Quelle: IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Welle 2023, gewichtet. © IAB

teten betragen im Frühjahr 2023 rund 2.550 Euro², was etwa 73 Prozent der mittleren Verdienste aller Vollzeitbeschäftigten 2021 entspricht (3.516 Euro; vgl. BA – Statistik 2023). Aufgrund einer großen Zahl von Personen in Teilzeitbeschäftigungen, Praktika und Ausbildungen liegen die mittleren Bruttomonatsverdienste aller beschäftigten ukrainischen Geflüchteten bei 1.550 Euro (vgl. Abbildung A3).

Die mittleren Verdienste der beschäftigten geflüchteten Ukrainerinnen betragen 1.200 Euro pro Monat und liegen damit deutlich unter den mittleren Verdiensten der geflüchteten Männer (2.300 Euro). Dies kann hauptsächlich auf den

höheren Anteil der Teilzeitarbeit unter den beschäftigten Frauen zurückgeführt werden. Frauen in Vollzeit verdienen 94 Prozent der mittleren Verdienste von Männern in Vollzeit (2.300 Euro im Vgl. zu 2.650 Euro).

Mitgebrachte Abschlüsse, Qualifikationen sowie Spracherwerb gehen mit positiven Erwerbstätigkeitschancen einher

Die Ergebnisse eines linearen Regressionsmodells (vgl. Tabelle T2 auf Seite 5) zeigen, wie verschiedene Faktoren die Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein – im Folgenden Erwerbstätigenquote genannt – und die Bruttomonatsverdienste beeinflussen. Personen, die einer Erwerbstätigkeit in der Ukraine oder einem anderen Land nachgehen, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Die Schätzergebnisse sind nicht als kausale Effekte zu interpretieren.

Die multivariaten Befunde bestätigen das beobachtete Gefälle in den Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen: Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist auch bei Kontrolle für alle anderen vom Modell berücksichtigten Faktoren um 5 Prozentpunkte geringer als die der Männer. Sie sinkt, wenn Kinder, insbesondere Kleinkinder, im Haushalt leben (-12 %-Punkte im Vgl. zur Referenzkategorie ohne Kinder). Zudem steigt die Erwerbstätigenquote, wenn der Partner beziehungsweise die Partnerin in Deutschland lebt. Geschlechtsspezifische Analysen zeigen, dass der Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigenquote und (Klein-) Kindern im Haushalt sowie dem Aufenthaltsort des Partners beziehungsweise der Partnerin nur bei Frauen statistisch signifikant ist (nicht in der Tabelle enthalten).

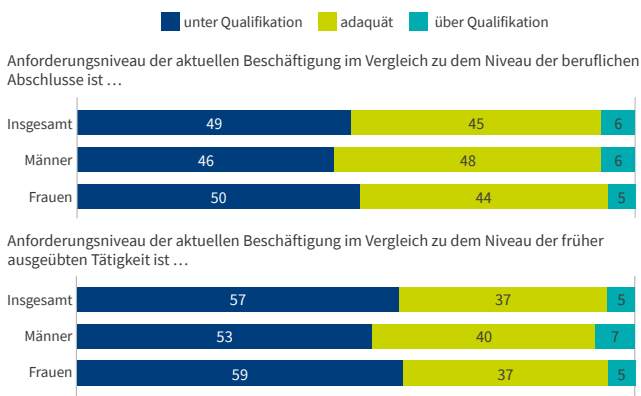
Mit zunehmender Dauer des Verbleibs in Deutschland nimmt die Erwerbstätigenquote zunächst ab, steigt aber ab dem achten Monat wieder an. Dieser Verlauf könnte auf die Teilnahme an Sprachkursen und anderen Programmen zurück-

² Die Bruttomonatsverdienste von vollzeitbeschäftigten ukrainischen Geflüchteten sind damit höher als die von anderen Geflüchteten sechs Jahre nach Zuzug. Betrachtet man alle beschäftigten ukrainischen Geflüchteten, sind ihre Bruttomonatsverdienste jedoch niedriger als diejenigen aller beschäftigten Geflüchteten (Brücker et al. 2023). Neben Bildung und Ausbildung können diese Unterschiede auch auf das Alter sowie den Familienkontext zurückgeführt werden.

A2

Übereinstimmung zwischen Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit und dem Niveau der Berufsabschlüsse bzw. dem Niveau der vor dem Zuzug ausgeübten Tätigkeit

Anteile an den erwerbstätigen Personen in Prozent



Anmerkung: Die Qualifikationsangaben wurden anhand der International Standard Classification of Education (ISCED) der OECD des Jahres 2011, die erforderliche Ausbildung für die ausgeübte Tätigkeit anhand der Klassifikation der Berufe (KldB) des IAB und der Bundesagentur für Arbeit des Jahres 2010 ermittelt.

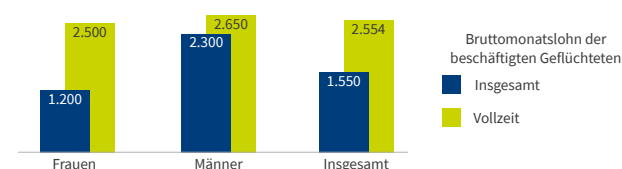
Rundungsbedingte Abweichungen zur Summe der Anteile auf 100 Prozent.

Quelle: IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Welle 2023, gewichtet. © IAB

A3

Mittlere Bruttomonatsverdienste der beschäftigten ukrainischen Geflüchteten insgesamt und von Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht

Bruttomonatslohn in Euro (Median)



Anmerkung: Befragte, die einen Lohn von null Euro angaben, sowie Befragten, die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, wurden nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Welle 2023, gewichtet. © IAB

T2

zuführen sein, die in der Regel nicht gleich nach dem Zuzug beginnen. Mit höherem Alter wird die Erwerbstätigenquote geringer: Ukrainische Geflüchtete im Alter zwischen 41 bis 64 Jahre haben eine 9 Prozentpunkte geringere Erwerbstätigenquote als Personen im Alter zwischen 18 bis 30 Jahre. Das weist auf schlechtere Arbeitsmarktchancen älterer Geflüchteter im Vergleich zu jüngeren hin.

Die Erwerbstätigenquote wächst mit höheren Bildungsabschlüssen und mit der Berufserfahrung. Besonders hoch ist sie bei Personen mit einem Hochschulabschluss (+6 %-Punkte im Vgl. zur Referenzgruppe ohne Berufsabschluss) und bei Personen, die in ihrem Heimatland eine Fachkraft- oder Expertentätigkeit ausgeübt haben (+9 %-Punkte im Vgl. zur Referenzgruppe ohne Berufserfahrung).

Spracherwerb und soziale Kontakte mit Deutschen stehen in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit einer erhöhten Erwerbstätigenquote. Ukrainische Geflüchtete, die einen Deutschsprachkurs mit C1- oder C2-Niveau des Europäischen Referenzrahmens beenden, haben eine um 21 Prozentpunkte höhere Erwerbstätigenquote als Geflüchtete, die keinen Sprachkurs absolvieren. Es sind jedoch weniger als 2 Prozent der ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter, die an einem solchen Kurs teilnehmen oder diesen abgeschlossen haben (ohne Tabelle). Gute Deutschkenntnisse und häufigere soziale Kontakte mit Deutschen stehen ebenfalls in einem positiven Zusammenhang mit der Erwerbstätigenquote – allerdings kann der Zusammenhang auch umgekehrt sein, sodass die Erwerbstätigkeit die Deutschsprachkenntnisse oder die Häufigkeit sozialer Kontakte mit Deutschen erhöht.

Anders als die erste Befragungswelle (Brücker u. a. 2023) ergibt die zweite Befragungswelle, dass Personen, die dauerhaft in Deutschland leben wollen, keine signifikant niedrigere Erwerbstätigenquote aufweisen als die Referenzgruppe von Personen, die in die Ukraine zurückkehren wollen. Am höchsten fällt die Erwerbstätigenquote in der Gruppe aus, die künftig sowohl in Deutschland als auch in der Ukraine leben will. Schließlich besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Unterbringung in einer privaten Unterkunft und der Erwerbstätigenquote.

Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit bzw. Bruttomonatsverdiensten von Geflüchteten und ausgewählten Faktoren

Durchschnittlicher Effekt in Prozentpunkten (Erwerbstätigkeit) und Prozent (Bruttomonatsverdienste)

	Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit ¹⁾	Bruttomonatsverdienste ²⁾
Monate seit dem Zuzug	-10,6***	18,7
Monate seit dem Zuzug im Quadrat	0,7***	-1,2
Alter (Referenz: 18–30 Jahre)		
31–40 Jahre	-3,4**	-9,5
41–64 Jahre	-8,6***	-21,7***
Frau	-4,8***	-24,3***
Kinder im Haushalt (Referenz: keine Kinder)		
Kinder 0–2 Jahre	-11,6***	23,2
Kinder 3–6 Jahre	-8,4***	-9,9
Kinder 7–10 Jahre	-2,8	-27,2**
Kinder 11–17 Jahre	-1,5	11,8
Partner/Partnerin (Referenz: kein Partner/keine Partnerin)		
Partner/Partnerin in Deutschland	3,6**	12,9
Partner/Partnerin im Ausland	1,2	13,4
Bildungsabschluss (Referenz: ohne Berufsabschluss)		
mit Berufsabschluss	2,9	14,4
Hochschulabschluss (inkl. Promotion)	5,8***	4,9
Anforderungsniveau vor Zuzug (Referenz: nicht erwerbstätig gewesen)		
Helfer- und Anlernertätigkeiten	4,2	-32,4
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	8,9***	13,5
Spezialistentätigkeiten	6,8***	23,4
Expertentätigkeiten	8,8***	38,7***
Niveau des letzten Sprachkurses (Referenz: noch kein Sprachkurs abgeschlossen)		
Sprachkurs mit A1-/A2-Niveau	5,3***	9,2
Sprachkurs mit B1-/B2-Niveau	-1,8	-7,6
Sprachkurs mit C1-/C2-Niveau	20,7**	38,4*
Selbsteingeschätzte Deutschsprachkenntnisse (Referenz: schlecht)		
Mittel	-0,5	-1,4
Gut	17,4***	13,9
Zeit mit Deutschen (Referenz: seltener)		
Mindestens monatlich	0,3	17,1
Mehrmals pro Woche oder häufiger	14,0***	23,8**
Bleibeabsichten (Referenz: für immer in Deutschland)		
Rückzug in die Ukraine	1,5	-0,9
Leben in Deutschland und Ukraine	2,8*	-17,0*
Unsicher	0,5	0,2
Private Unterkunft	5,5***	11,1
Vollzeitbeschäftigt	-	165,6***
Gewichtete Durchschnittswerte der abhängigen Variablen (in % bzw. in Euro)	17	1.738
Beobachtungen	5.861	601

Anmerkungen: ***, **, *: signifikant auf dem 1-, 5- und 10-Prozentsniveau.

Nur Personen, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 18 und 64 Jahre alt waren.

Lineares Regressionsmodell. Die Standardfehler wurden mit dem Huber-White-Sandwich-Verfahren geschätzt. In den Regressionen wurde neben der Konstante für weitere Variablen kontrolliert, deren Koeffizienten in der Tabelle nicht gesondert ausgewiesen wurden: sonstiger Bildungsabschluss, Sprachkurs mit speziellen Kenntnissen, sonstige Bleibeabsichten, (sehr) guter Gesundheitszustand und Interviewmodus. Für fehlende Angaben wurden in allen Modellen für alle Variablen ebenfalls kontrolliert.

¹⁾ Abhängige Variable in den Regressionen zur Erwerbstätigkeit ist eine Indikatorvariable für alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Personen, die einer Erwerbstätigkeit in der Ukraine oder in einem anderen Land nachgehen, wurden aus den Analysen ausgeschlossen.

²⁾ Abhängige Variable in den Lohnregressionen sind die logarithmierte Bruttomonatsverdienste in Euro.

Lesebeispiel: Frauen weisen im Vergleich zu den Männern im Durchschnitt – alle anderen Faktoren gleichbleibend – eine um 4,8 Prozentpunkte geringere Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit auf (der Unterschied ist statistisch signifikant zum 1 %-Niveau.) und um 24,3 Prozent niedrigere Bruttomonatsverdienste (der Unterschied ist statistisch signifikant zum 5 %-Niveau).

Quelle: IAB-BiB/ReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Welle 2023, gewichtet. © IAB

Löhne steigen mit qualifizierter Berufserfahrung vor dem Zuzug sowie mit dem Spracherwerb in Deutschland

Für die Analyse der Bruttomonatsverdienste wurde die abhängige Variable in dem Schätzmodell als der Logarithmus der Bruttomonatsverdienste der Geflüchteten definiert. Daher können die Koeffizienten in der dritten Spalte von Tabelle T2 als prozentuale Unterschiede in den Löhnen im Vergleich zur Referenzgruppe interpretiert werden.

Die Schätzergebnisse zeigen, dass mit zunehmendem Alter nicht nur die Erwerbstätigenquote, sondern auch die Verdienste abnehmen. Des Weiteren verdienen geflüchtete Frauen (bei vergleichbaren Merkmalen) 24 Prozent weniger als Männer. Die Verdienste sinken mit dem Vorhandensein von Kindern im Alter von sieben bis zehn Jahren im Haushalt, insbesondere bei Frauen. Dies gilt auch, wenn sie mit Kindern im Alter von drei bis sechs Jahren zusammenleben (ohne Tabelle).

Die Bruttomonatsverdienste von Geflüchteten mit Berufserfahrung in Expertentätigkeiten vor dem Zuzug sind rund 40 Prozent höher im Vergleich zur Referenzgruppe ohne Berufserfahrung. Frühere Tätigkeiten auf dem Niveau von Fachkräften oder Spezialistinnen und Spezialisten weisen keinen signifikanten Zusammenhang mit der Verdiensthöhe auf. Die Verdienste der Geflüchteten mit einem abgeschlossenen Deutschsprachkurs auf dem Niveau C1 oder C2 sind um 38 Prozent höher, als wenn kein Sprachkurs abgeschlossen wurde. Die Verdienste von Personen, die künftig

sowohl in der Ukraine als auch in Deutschland leben wollen, sind 17 Prozent niedriger als die Verdienste von Personen, die dauerhaft in Deutschland bleiben wollen.

70 Prozent der nicht erwerbstätigen Geflüchteten nehmen an Sprachkursen teil oder besuchen Bildungseinrichtungen

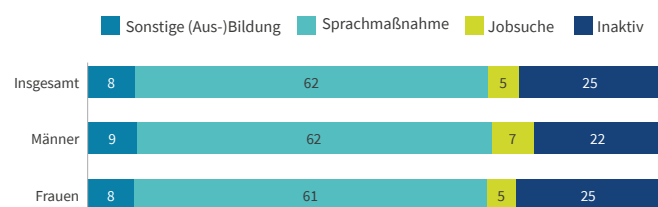
62 Prozent der nicht erwerbstätigen ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter nehmen im ersten Quartal 2023 an Integrationskursen, anderen Sprachkursen oder Integrationsprogrammen teil. Weitere 8 Prozent besuchen eine allgemeinbildende Schule, eine berufliche Bildungseinrichtung ohne Entgelt, eine Hochschule oder Umschulungs- und Weiterbildungseinrichtungen. Somit stehen insgesamt 70 Prozent der nicht erwerbstätigen Geflüchteten dem Arbeitsmarkt nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung. Weitere 5 Prozent der nicht erwerbstätigen ukrainischen Geflüchteten – die auch keine Bildungseinrichtung und kein Sprachprogramm besuchen – suchen aktiv Arbeit (vgl. Abbildung A4). Der Anteil der aktiv Arbeit suchenden steigt allerdings auf 20 Prozent, wenn wir auch Bildungs- und Programmteilnehmende berücksichtigen (ohne Abbildung). Als „inaktiv“ werden hier die restlichen 25 Prozent klassifiziert, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, keine Bildungseinrichtung und kein Sprachprogramm besuchen und auch nicht aktiv nach Arbeit suchen; diese Kategorie umfasst allerdings auch Personen, die durch Verpflichtungen in der Sorgearbeit oder aus anderen Gründen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen können (vgl. Abbildung A4).

Der Aktivitätsstatus von nicht erwerbstätigen Geflüchteten unterscheidet sich nur geringfügig zwischen den Geschlechtern: Die Anteile in Bildung oder Integrationsmaßnahmen sind bei Frauen und Männern in etwa gleich hoch. Insgesamt gibt es etwas mehr geflüchtete Frauen als Männer, die keine Bildungseinrichtungen besuchen, nicht an Sprach- oder Integrationsprogrammen teilnehmen und auch nicht aktiv nach einer Arbeit suchen (25 % im Vgl. zu 22 %). Ein wichtiger Faktor ist, ob Kinder im Vorschulalter, insbesondere Kleinkinder, im Haushalt leben (ohne Abbildung). Dieser Zusammenhang ist besonders bei geflüchteten Frauen ausgeprägt,

A4

Aktivität von nicht erwerbstätigen Geflüchteten, nach Geschlecht

Anteile an den Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 64 Jahre) in Prozent



Anmerkung: Die aufgeführten Merkmale sind nicht ausschließend. Um den Gesamtanteil von 100 % zu gewährleisten, wurden sukzessive Ausschlüsse vorgenommen. Zum Beispiel repräsentiert der Anteil der Personen in Sprachmaßnahmen diejenigen, die sich nicht in sonstiger (Aus-)Ausbildung befinden. Ebenso bezieht sich das Merkmal Jobsuche nur auf Personen, die aktuell einen Job suchen, jedoch nicht gleichzeitig eine Bildungseinrichtung oder ein Sprachprogramm besuchen.

Quelle: IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“, zweite Welle 2023, gewichtet. © IAB

die auch häufig alleinerziehend in Deutschland leben. Außerdem ist gemäß § 10 SGB II festgelegt, dass ein Elternteil, während der ersten drei Lebensjahre eines Kindes das Recht hat, sein Kind selbst zu betreuen (Unzumutbarkeit von Arbeit).

Mehr als 90 Prozent der nicht erwerbstätigen Geflüchteten wollen arbeiten

Von den nicht erwerbstätigen Geflüchteten geben 93 Prozent an, in Deutschland ganz sicher (69 %) oder wahrscheinlich (24 %) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen. Die Erwerbsabsichten sind ein guter Prädiktor für die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbsaufnahme: Sie steigt um 7 (bzw. 4) Prozentpunkte bei im Herbst 2022 nicht erwerbstätigen Geflüchteten, die ganz sichere (bzw. wahrscheinliche) Erwerbswünsche äußerten, im Vergleich zu denjenigen, die keine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen.

Die Erwerbsabsichten sind in der mittleren Altersgruppe (31–40 Jahre) am stärksten ausgeprägt und steigen mit dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, dem Bildungsniveau und der Berufserfahrung vor dem Zuzug. Nahezu alle Geflüchteten, die dauerhaft in Deutschland bleiben möchten, beabsichtigen, hierzulande eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, während bei Rückkehrplänen die Erwerbsabsichten am geringsten sind. Dies deutet darauf hin, dass die subjektiven Zukunftsperspektiven einen positiven Einfluss auf die Erwerbstätigkeit haben.

Von den Geflüchteten mit Erwerbsabsichten wollen 27 Prozent möglichst sofort eine Arbeit aufnehmen, weitere 54 Prozent planen dies für das kommende Jahr. Etwa 19 Prozent möchten erst in zwei bis fünf Jahren oder später eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufnehmen.

Überwiegend Männer, ältere Geflüchtete, Geflüchtete ohne Kinder oder mit älteren Kindern wollen möglichst sofort oder innerhalb des nächsten Jahres eine Erwerbstätigkeit beginnen, während Frauen mit kleineren Kindern sowie jüngere Personen erst später in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen. Das Bildungsniveau und die Berufserfahrung vor dem Zuzug sind ebenfalls positiv mit dem Wunsch nach einem baldigen Arbeitsmarkteintritt verbunden. Hingegen spielt die Absicht, in

Deutschland zu bleiben, eine untergeordnete Rolle für den gewünschten Zeitpunkt der Erwerbstätigkeitsaufnahme.

Fazit

Die Entwicklung der Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland kann noch nicht abschließend beurteilt werden, dafür ist es noch zu früh. Die Ergebnisse der zweiten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung im ersten Quartal 2023 von Geflüchteten aus der Ukraine zeigen einen leichten Anstieg der Erwerbstätigenquote im Vergleich zur ersten Befragungswelle im Herbst 2022. Allerdings steigt die Erwerbstätigenquote deutlich ab einer Aufenthaltsdauer von zwölf Monaten.

Die Integration in den Arbeitsmarkt stellt die ukrainischen Geflüchteten im ersten Jahr seit Kriegsausbruch vor große Herausforderungen. Das Gleiche gilt für alle Akteure, die die Arbeitsmarktintegration unterstützen und begleiten. Insbesondere geflüchtete Ukrainerinnen, vor allem Mütter mit Kleinkindern, stehen vor großen Hürden. Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten übt eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aus. Auch dies betrifft überdurchschnittlich die geflüchteten Frauen. Die mittleren Verdienste der ukrainischen Geflüchteten liegen noch deutlich unter den mittleren Verdiensten in Deutschland. Aufgrund eines hohen Teilzeitanteils sind die mittleren Verdienste von Frauen sehr viel geringer als von Männern, während bei Vollzeitbeschäftigten der Geschlechterunterschied in den Verdiensten vergleichsweise gering ist.

Es gibt allerdings gute Gründe für optimistische Erwartungen für die Zukunft: Rund 70 Prozent der Geflüchteten nehmen an Sprachprogrammen und anderen Integrationsmaßnahmen teil oder besuchen Bildungseinrichtungen. Solche ziellandspezifischen Humankapitalinvestitionen gehen mit verbesserten Arbeitsmarktchancen und höheren Löhnen für Zugewanderte und Geflüchtete einher (Kosyakova/Kogan 2022). Unsere Regressionsergebnisse bestätigen diese Befunde: Personen mit Abschluss eines Deutschsprachkurses auf C1-/C2-Niveau sind häufiger erwerbstätig und haben höhere Verdienste. Bessere Deutschkenntnisse gehen ebenfalls statistisch mit höheren Erwerbs-



Prof. Dr. Yuliya Kosyakova
ist Leiterin des Forschungsbe-
reichs „Migration, Integration
und internationale Arbeits-
marktforschung“ im IAB.
Yuliya.Kosyakova@iab.de



Prof. Dr. Herbert Brücker
ist Leiter des Forschungsbe-
reichs „Migration, Integration
und internationale Arbeits-
marktforschung“ im IAB.
Herbert.Bruecker@iab.de



Dr. Kseniia Gatskova
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Migration, Integration und
internationale Arbeitsmarkt-
forschung“ im IAB.
Kseniia.Gatskova@iab.de



Silvia Schwanhäuser
ist Mitarbeiterin
im Forschungsbereich
„Migration, Integration und
internationale Arbeitsmarkt-
forschung“ im IAB.
Silvia.Schwanhaeuser2@iab.de

tätigenquoten einher. Obwohl die Ergebnisse zu der Wirksamkeit solcher Maßnahmen nicht kausal interpretiert werden können, deuten sie darauf hin, dass das breite Angebot an Unterstützungsmaßnahmen die Beschäftigungschancen ukrainischer Geflüchteter verbessern kann. Die Effekte derartiger Maßnahmen werden jedoch voraussichtlich erst zeitlich verzögert sichtbar werden. Zunächst ist mit vorübergehenden „Lock-in“-Effekten der Maßnahmen zu rechnen, die kurzzeitig den Anstieg der Erwerbstätigenquoten dämpfen dürften. Erst später können sich diese Maßnahmen dann in erhöhten Erwerbstätigenquoten niederschlagen.

Zudem besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit, den Verdiensten ukrainischer Geflüchteter und ihrer Bildung, Ausbildung sowie dem durch Berufserfahrung erworbenen Humankapital. Die Ergebnisse zeigen, dass es über 40 Prozent der erwerbstätigen Geflüchteten gelingt, in Deutschland einer Tätigkeit entsprechend ihrer Bildungsabschlüsse oder früheren Tätigkeiten nachzugehen. Allerdings übt mehr als die Hälfte eine Tätigkeit unterhalb ihres (Aus-)Bildungsniveaus beziehungsweise des Anforderungsniveaus der Tätigkeit vor dem Zuzug nach Deutschland aus. Weitere Bemühungen und der Abbau von Hindernissen bei der Anerkennung beruflicher Abschlüsse können erheblich zur Förderung der Arbeitsmarktintegration beitragen und den Mismatch, also die fehlende Passung zwischen mitgebrachten und geforderten Qualifikationen, verringern (Brücker u. a. 2021).

Die erhöhten Herausforderungen für geflüchtete Mütter mit Kindern könnten durch einen verbesserten Zugang zu Betreuungseinrichtungen abgemildert werden. Eine frühzeitige und umfassende Kinderbetreuung würde nicht nur die Anreize und Arbeitsmarktchancen für geflüchtete Frauen erhöhen, sondern auch zu mehr sozialen Kontakten mit deutschen Familien führen. Unsere Ergebnisse weisen ebenfalls auf einen positiven Zusammenhang zwischen häufigen sozialen Kontakten zu Deutschen und den Erwerbstätigenquoten und

Verdiensten ukrainischer Geflüchteter hin. Dies steht im Einklang mit der Literatur, die Evidenz für einen positiven Effekt von Kontakten zur Mehrheitsbevölkerung auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland findet (Kanas u. a. 2012).

Zukünftig wird es darum gehen, verbleibende Lücken (bspw. in den Deutschkenntnissen) durch Sprachkurse auf fortgeschrittenem Niveau und sonstige Qualifizierungs- und Arbeitsmarktberatungsmaßnahmen sowie durch soziale Teilhabe zu schließen. Die Erwerbstätigenquoten und das Aufstiegs Potenzial der ukrainischen Geflüchteten im deutschen Arbeitsmarkt werden stark davon abhängen. Die ausgeprägten Erwerbstätigkeitswünsche der ukrainischen Geflüchteten legen nahe, dass das gegenwärtige Erwerbstätigenniveau noch deutlich hinter den Erwerbsabsichten zurückfällt und somit das Erwerbstätigkeitspotenzial noch lange nicht ausgeschöpft ist.

Literatur

- BA – Statistik (2023): Beschäftigte und Arbeitslose, Sonderauswertung. Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg.
- Brücker, Herbert; Ette, Andreas; Grabka, Markus M.; Kosyakova, Yuliya; Niehues, Wenke; Rother, Nina; Spieß, C. Katharina; 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 Walter (2023): [Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung](#). IAB-Forschungsbericht 2/2023, Nürnberg, 136 S.
- Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese (2021): Occupational recognition and immigrant labor market outcomes. In: Journal of labor economics, Jg. 39, H. 2, S. 1–15.
- Brücker, Herbert; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya; Valizadeh, Ehsan (2023): [Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich](#). IAB-Kurzbericht 13/2023.
- Chiswick, Barry R.; Lee, Yew Liang; Miller, Paul W. (2005): A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. In: International Migration Review 39, S. 332–353.
- Kanas, Agnieszka; Chiswick, Barry R.; van der Lippe, Tanja; van Tubergen, Frank (2012): Social Contacts and the Economic Performance of Immigrants: A Panel Study of Immigrants in Germany. In: International Migration Review 46, S. 680–709.
- Kosyakova, Yuliya; Kogan, Irena (2022): Labor market situation of refugees in Europe: The role of individual and contextual factors. In: Frontiers in Political Science, S. 1–14.

Impressum | IAB-Kurzbericht Nr. 14, 3.8.2023 | Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg | Redaktion: Martina Dorsch | Grafik & Gestaltung: Nicola Brendel | Foto: Wolfram Murr, Fotofabrik Nürnberg und privat | Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG, Ostbevern | Rechte: Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> | IAB im Internet: www.iab.de. Dort finden Sie unter anderem diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download | Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911-179-5942 | ISSN 0942-167X | DOI 10.48720/IAB.KB.2314