

NEUE PERSPEKTIVEN: ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN FRAUEN AUS DER UKRAINE

Eine Vergleichsstudie zu Österreich, Deutschland und Polen

Bernhard Perchinig, Jimy Perumadan, Laetitia Hohwieler, Anna Piłat, Justyna Sergeš Frelak
Projektleitung: Jimy Perumadan, Veronika Bilger



Februar 2025



International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)

Rothschildplatz 4

A-1020 Vienna

www.icmpd.org

International Centre for Migration Policy Development

Wien, Österreich

ICMPD 2025. Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Publikation darf ohne ausdrückliche Genehmigung der Autor:innen vervielfältigt, verbreitet oder in irgendeiner Form – elektronisch oder mechanisch – reproduziert werden. Dieses Projekt wurde durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds und das Bundeskanzleramt Österreich kofinanziert. Die in dieser Publikation vertretenen Meinungen und Schlussfolgerungen liegen in der Verantwortung der Autor:innen und geben nicht notwendigerweise die Meinung des ICMPD wieder.

Danksagung

Wir möchten allen herzlich danken, die zur Umsetzung dieser Studie beigetragen haben. Unser besonderer Dank gilt den geflüchteten Frauen, die bereit waren, ihre persönlichen Erfahrungen, Herausforderungen und Wünsche mit uns zu teilen. Ihre Offenheit und wertvollen Einblicke haben diese Studie entscheidend bereichert und uns neue Perspektiven eröffnet.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei den zahlreichen Expert:innen aus Beratungseinrichtungen, der öffentlichen Verwaltung, staatlichen Arbeitsvermittlungsstellen sowie der Wissenschaft in Deutschland, Österreich und Polen. Ihre fachkundigen Einschätzungen und ihr Wissen haben maßgeblich zur inhaltlichen Tiefe der Studie beigetragen. Ein besonderer Dank gilt den engagierten Mitarbeiter:innen von Beratungsstellen, die uns aktiv bei der Identifizierung von Teilnehmerinnen für die Interviews unterstützt haben.

Ebenso schätzen wir die wertvollen Rückmeldungen und Einschätzungen der Teilnehmenden des Expert:innen-Workshops am 28. November 2024, die wesentlich zur Weiterentwicklung unserer Empfehlungen beigetragen haben.

Darüber hinaus danken wir Denise Efonayi-Mäder und Didier Ruedin vom Swiss Forum for Migration and Population Studies für den inhaltlichen Austausch und den Vergleich mit den Ergebnissen ihrer INTAKE-Studie in der Schweiz.

Unser Dank gilt außerdem der Europäischen Union und dem Bundeskanzleramt Österreich für die finanzielle Unterstützung und die konstruktive Zusammenarbeit sowie dem Österreichischen Integrationsfonds für die Unterstützung bei der Projektabwicklung.

Aufseiten des ICMPD danken wir insbesondere Martin Hofmann, Susanne Juvan, Melina Koumides, Chiara Scheven, Sophie Röttger und Katerina Miteva für ihre wertvolle Unterstützung und ihren inhaltlichen Input bei der Umsetzung des Projekts.



Inhaltsverzeichnis

Liste der Abkürzungen	9
Zusammenfassung	11
1. Einleitung	17
2. Methoden und Forschungsdesign	21
2.1. Expert:inneninterviews	21
2.2. Interviews mit geflüchteten Frauen	22
2.3. Social-Media-Analyse	24
2.4. Begriffsklärung	26
3. Strukturelle Bedingungen der beruflichen Integration von Geflüchteten in Österreich, Deutschland und Polen	29
3.1. Demografie der Flucht und Arbeitsmarktintegration – ein Überblick	29
3.2. Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktpolitik	33
3.3. Forschungsstand	57
4. Empirische Ergebnisse	75
4.1. Kriegssituation und die Flucht	75
4.2. Ungewollt alleinerziehend	83
4.3. Spezialfall Österreich: Inaktivitätsfälle Grundversorgung	87
4.4. Erfahrungen mit den Arbeitsmarktvermittlungseinrichtungen	90
4.5. Arbeitsmarktteilhabe und Deutschkenntnisse	95
4.6. Anerkennung der Berufsausbildung und Berufspraxis	100
4.7. Arbeitssuche und Beratungsbedarf	108
4.8. Vielversprechende Maßnahmen und Projekte	114
4.9. Förderung der Selbständigkeit	126
4.10. Allgemeine Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg	127
5. Social-Media-Analyse	131
6. Empfehlungen	137
6.1. Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen	137
6.2. Überführung in das sozialrechtliche Regelsystem	138
6.3. Bessere Verbindung von Arbeitsmarkteinstieg und Erlernen der deutschen Sprache	140
6.4. Anerkennungen: Von der Zertifikats- zur Kompetenzorientierung	142

6.5. Begleitung der Arbeitssuche und Arbeitsmarktintegration	145
6.6. Stärkere Kooperation mit ukrainischen Akteur:innen im Beratungs- und Bildungsbereich	146
6.7. Erleichterung des Zugangs zur Selbständigkeit	147
6.8. Mobilisierung der KMU zur Anstellung von Ukrainer:innen	147
6.9. Unterstützende Maßnahmen	148
7. Literaturverzeichnis	149
8. Anhang	155
8.1. Expert:innen-Interviewliste Österreich	155
8.2. Expert:innen-Interviewliste Deutschland	155
8.3. Expert:innen-Interviewliste Polen	156
8.4. Vertriebenen-Interviewliste Österreich	156

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zahl und Anteil der aus der Ukraine Geflohenen mit temporärem Schutzstatus per Oktober 2024	30
Abbildung 2: Ukrainische Staatsangehörige mit aufrechtem Aufenthaltstitel 2021	31
Tabelle 1: Beschäftigungsquoten der ukrainischen temporär Schutzberechtigten in der Europäischen Union	32
Abbildung 3: Die beliebtesten Kontexte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt (Keyword-Analyse: Facebook)	135
Abbildung 4: Die beliebtesten Kontexte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt (Keyword-Analyse: Telegram)	136



Liste der Abkürzungen

AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
AMIF	Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds
AMS	Arbeitsmarktservice (AT)
API	Application Programming Interfaces
BA	Bundesagentur für Arbeit (DE)
BAFÖG	Bundesbildungsförderung (DE)
BHS	Berufsbildende Höhere Schule
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (DE)
BAMF-FZ	Forschungszentrum des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (DE)
BiB	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (DE)
BKA	Bundeskanzleramt (AT)
BM	Bundesministerium
BMBF	Bundesministerium für Bildung in Forschung (DE)
DaF	Deutsch als Fremdsprache
DaZ	Deutsch als Zweitsprache
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EMN	European Migration Network
ENIC	European Network for Information Centres
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
HWK	Handwerkskammern (DE)
IAB	Deutsches Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (DE)
IGOs	Intergouvernementale Organisationen

IHK	Industrie- und Handelskammer (DE)
IHK FOSA	Industrie- und Handelskammer Foreign Skills Approval (DE)
INI	Interactivity Index
IOM	Internationale Organisation für Migration
IPI	Individuelles Integrationsprogramm
NARIC	National Academic Recognition Information Centres
NAWA	Nationale Agentur für Akademischen Austausch (PL)
NGOs	Nichtregierungsorganisationen
NPL	Natural Language Processing
OECD	Organisation for Cooperation and Economic Development
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds (AT)
PCPM	Polnisches Zentrum für Internationale Hilfe
PESEL	Universelles elektronisches System zur Registrierung der Bevölkerung (PL)
QA	Qualifikationsanalyse
RWR-Karte +	Rot-Weiß-Rot-Karte plus
SOEP	Sozio-ökonomisches Panels am DIW
TPB	Beneficiaries of Temporary Protection
UNHCR UN	Flüchtlingsagentur
WAFF	Wiener Arbeitnehmer:innenförderungsfonds (AT)
WIGEV	Wiener Gesundheitsverbund (AT)
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (DE)

Zusammenfassung

Dieser Bericht fasst die wichtigsten Ergebnisse der INTAKE Studie zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus der Ukraine in Österreich, Deutschland und Polen zusammen. Die Studie basiert auf einer vergleichenden Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen, der Arbeitsmärkte und der Integrationssysteme in den drei genannten Ländern. Datengrundlage sind Interviews mit Expert:innen und geflüchteten Frauen, die Analyse bestehender Studien zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie den Integrationssystemen in den drei Ländern. Zudem wurde eine Social-Media-Analyse öffentlich zugänglicher Gruppen ukrainischer Geflüchteter auf den Plattformen Facebook und Telegram durchgeführt. Der Bericht wurde aus Mitteln des EU AMIF – Programms sowie des österreichischen Bundeskanzleramts finanziert.

Die Demografie der Fluchtbewegung aus der Ukraine

Russland begann am 24. Februar 2022 einen Angriffskrieg gegen die Ukraine. Dieser löste sowohl massive Binnenfluchtbewegungen innerhalb der Ukraine als auch internationale Fluchtbewegungen aus. In den ersten drei Kriegsmonaten flohen rund 7,2 Millionen Menschen ins Ausland. In der Europäischen Union wurde die Richtlinie über vorübergehenden Schutz aktiviert und allen Geflüchteten aus der Ukraine ohne Einzelfallprüfung ein temporäres Aufenthaltsrecht eingeräumt. Zurzeit verfügen etwa 4,2 Millionen ukrainische Geflüchtete über einen temporären Schutzstatus in einem EU-Mitgliedsstaat. Absolut gesehen, sind Deutschland mit rund 1,41 Millionen, Polen mit rund 984.000 und die Tschechische Republik mit rund 379.000 Schutzerteilungen die größten Aufnahmeländer ukrainischer Geflüchteter. Österreich gehört mit rund 83.500 Schutzgewährungen sowohl absolut als auch relativ zu den mittelgroßen Schutzländern. Mit Oktober 2024 schuf Österreich die Möglichkeit, bei Erfüllung der entsprechenden Einkommensvoraussetzung aus Berufstätigkeit eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ zu erlangen. Diese ist ein Element der Arbeitsmigrationssteuerung Österreichs und zielt auf eine Aufenthaltsverfestigung hin.

Ende Oktober 2024 waren 45% der Geflüchteten erwachsene Frauen sowie 23% erwachsene Männer, Kinder machten 32% der Schutzgewährungen aus. Unter den Frauen befanden sich rund 55% in der Altersgruppe zwischen 35 und 65. Bei den Kindern unter 18 war das Geschlechtsverhältnis nahezu ausgeglichen mit 16,8% Buben und 15,3% Mädchen.

Wie eine im Mai 2024 veröffentlichte und auf Daten von 2023 beruhende Studie des European Migration Network und der OECD zeigt, verläuft die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine in den verschiedenen Aufnahmeländern sehr unterschiedlich. Zu Beginn des Jahres 2023 lagen die Beschäftigungsquoten zwischen 8% in Ungarn und 66% in Litauen. Die Beschäftigungsquoten für Deutschland und Österreich lagen bei 25% bzw. 21%. Die OECD-Studie enthält keine Quoten für Polen.

Polnische Studien schätzen diese auf 60%, weisen jedoch darauf hin, dass viele Beschäftigte oft unter ihrem Ausbildungsniveau arbeiten.

Rahmenbedingungen und Integrationssituation in Deutschland, Österreich und Polen

Arbeitsmarkt

Die Geflüchteten aus der Ukraine treffen in Deutschland, Österreich und Polen auf deutlich unterschiedlich strukturierte Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktintegrationsregimes. Deutschland und Österreich sind etablierte westeuropäische Wohlfahrtsstaaten mit einer langen Tradition staatlicher Arbeitsmarktregulierung, während es sich bei Polen um einen postkommunistischen Staat mit einem weitgehend liberalisierten Arbeitsmarkt und im Vergleich zu Deutschland und Österreich einem deutlich schwächer ausgeprägtem Wohlfahrtssystem handelt. Sowohl Deutschland als auch Österreich sind föderal strukturiert. Auf zentralstaatlicher Ebene sowie auf der Bundesländerebene und Städte gibt es eine bis in die 1990er Jahre zurückreichende Tradition staatlicher Integrationspolitik für Geflüchtete und Migrant:innen. Polen hingegen ist ein Zentralstaat, in dem die *Woiwodschaften* primär als Verwaltungseinheiten fungieren. Die polnische Integrationspolitik für Migrant:innen wird vor allem von der Zivilgesellschaft getragen.

Diese Unterschiede zeigen sich am Arbeitsmarkt insbesondere in einer deutlich unterschiedlichen Regulierungsdichte. In Deutschland und Österreich findet sich eine Vielzahl regulierter Berufe, die einen spezifischen Ausbildungsabschluss als Zugangsvoraussetzung haben. Auf der mittleren Qualifikationsebene definiert das duale Lehrausbildungssystem mit der Berufsbildung in Betrieben und Schulen eine Vielzahl von Lehrabschlüssen, die eine große Bedeutung für den Berufszugang haben. In Polen findet sich keine derart enge Verknüpfung zwischen Ausbildungsabschlüssen und beruflicher Positionierung. Der Arbeitsmarkt ist deutlich weniger formal strukturiert.

Arbeitsvermittlungseinrichtungen und Anerkennung der Qualifikationen

In Deutschland und Österreich sind die staatlichen Arbeitsvermittlungseinrichtungen die zentralen Akteur:innen am Arbeitsmarkt v.a. im Bereich der mittleren Qualifikationen. Private Vermittlungsagenturen bearbeiten vor allem den Markt der höher qualifizierten Positionen. In Polen sind private Firmen, aber auch NGOs oder Stiftungen deutlich bedeutsamer bei der Arbeitsvermittlung.

Bedingt durch die hohe Regulierungsdichte sind berufliche Anerkennungsverfahren in Deutschland und Österreich hoch komplex. Für verschiedene Ausbildungsabschlüsse sind meist unterschiedliche Einrichtungen zuständig. Auch in Polen finden sich komplexe Anerkennungsverfahren. Im Gegensatz zu Österreich und Deutschland hat Polen jedoch in vielen Berufsfeldern - darunter auch pädagogische und medizinische Berufe - ukrainische Abschlüsse den polnischen gleichgestellt und die Anforderungen an die polnischen Sprachkenntnisse reduziert und damit wesentliche Hürden für den Berufseinstieg entfernt oder gesenkt.

Soziale Unterstützung

Deutliche Unterschiede finden sich auch in Bezug auf das soziale Unterstützungssystem. In Deutschland wurden die Geflüchteten bereits im Sommer 2022 aus dem Versorgungssystem für Asylwerber:innen in die Regelversorgung überführt und sozialrechtlich mit deutschen Staatsangehörigen gleichgestellt. Sie haben seither Zugang zum „Bürgergeld“, der allgemeinen sozialen Mindestsicherung in Deutschland, und allen damit verbundenen Unterstützungsmaßnahmen und Zahlungen. Der Zugang zum Bürgergeld ist mit der Verpflichtung verbunden, sich bei den Jobcentern – vergleichbar den österreichischen Regionalbüros des Arbeitsmarktservice – zu registrieren.

Auch in Polen kam es schnell zur sozialrechtlichen Gleichstellung mit den polnischen Staatsangehörigen. Das Gesetz über die Hilfe für ukrainische Geflüchtete regelte, dass Haushalte, die Flüchtlinge beherbergen, eine tägliche Unterstützung von 40.- PLN (ca. 8 Euro) pro Person erhalten. Den Geflüchteten selbst wurde eine einmalige Starthilfe von 300.- PLN (ca. 68 Euro) ausgezahlt. Zusätzlich erhielten Geflüchtete für jedes Kind die polnische Kinderbeihilfe von etwa 800.- PLN. Die Haushaltsunterstützung und die einmalige Starthilfe wurden jedoch zum 1.7.2024 abgeschafft, und die – inzwischen allgemein erhöhte - Kinderbeihilfe wird nur noch für ukrainische Kinder ausgezahlt, die eine polnische Schule besuchen.

In Österreich wurden die ukrainischen Geflüchteten nicht in das allgemeine System der Sozialhilfe aufgenommen, sondern in die für die Dauer des Asylverfahrens konzipierte „Grundsicherung“. Diese liegt deutlich unter den Sozialhilfesätzen und besteht aus Verpflegungsgeld und Mietunterstützung und macht für eine Einzelperson etwa 425.- EUR monatlich aus. Ein Zusatzverdienst ist möglich, wird jedoch auf die Grundversorgung angerechnet und kann schnell zum Verlust der Versorgungsleistung führen. Personen, die in vom Bund oder den Bundesländern organisierten Quartieren wohnen, verlieren in diesem Fall innerhalb eines Monats ihre Wohnmöglichkeit. Nur in Wien und Oberösterreich besteht eine Kooperationsverpflichtung der Bezieher:innen mit dem lokalen Arbeitsmarktservice.

Integrationsmaßnahmen

Sowohl in Deutschland als auch in Österreich liegt der Fokus der Integrationsmaßnahmen auf dem Spracherwerb, der konzeptuell vor der Arbeitsaufnahme stattfinden soll („Language-First“-Prinzip). Da in beiden Ländern nur wenige Betriebe Englisch als Arbeitssprache nutzen und für besser qualifizierte Positionen meist Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 bis C1 von den Arbeitgeber:innen vorausgesetzt werden, setzen beide Länder in der Anfangsphase des Integrationsprozesses vor allem auf Deutschkurse als zentrale Integrationsmaßnahme. Dieser Zugang wird in Deutschland seit einiger Zeit kritisch betrachtet. Das Programm „Jobturbo“ setzt auf eine Arbeitsvermittlung bereits vor dem Erreichen guter Deutschkenntnisse. Anschließend werden individualisierte Sprachkurse angeboten, die auf die konkrete Berufstätigkeit angepasst sind.

In Polen wurden einerseits die Anforderungen an die Polnischkenntnisse in vielen Berufen, v.a. im medizinischen Bereich, deutlich gesenkt. Andererseits führt die geringe finanzielle Unterstützung dazu, dass Geflüchtete stärker unter Druck stehen, auch Tätigkeiten unter ihrem Qualifikationsniveau aufzunehmen, die auch mit geringen Polnischkenntnissen ausgeführt werden können. Sprachkurse sind generell so ausgerichtet, dass sie parallel zur Erwerbstätigkeit besucht werden können.



In Deutschland und Österreich wurden die meisten Unterstützungsmaßnahmen – Sprachkurse, Beratung-, Betreuungs- und Umschulungsmaßnahmen – vor allem von den etablierten Arbeitsmarkt- und Integrationsakteur:innen durchgeführt. Dabei handelt es sich um bereits bestehende Einrichtungen, wie etwa Wohlfahrtsverbände oder Arbeitsmarktintegrationsprojekte, die ihre Maßnahmen an die Bedürfnisse der Geflüchteten aus der Ukraine anpassten. Dem Prinzip des „Mainstreaming“ folgend, finden sich nur in Ausnahmefällen Projekte, die sich ausschließlich an ukrainische Geflüchtete richten. In Polen wurde im Gegensatz ein großer Teil der Integrationsunterstützung auf lokaler Ebene organisiert und überwiegend von NGOs - insbesondere auch von ukrainischen Diasporaorganisationen - umgesetzt. Viele Maßnahmen richten sich explizit an ukrainische Geflüchtete.

Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration

In allen untersuchten Ländern fanden sich vor allem die folgenden Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration:

- **Erwerb der Landessprache:** Vor allem für höher qualifizierte Positionen erwarten Arbeitgeber:innen fließende Kenntnisse der Landessprache auf dem Niveau B2 bis C1. Selbst Personen mit entsprechenden Sprachkursdiplomen stehen oft vor dem Problem, dass ihnen aufgrund mangelnder Alltagspraxis die notwendige Sprachsicherheit fehlt. Dadurch können sie die Anforderungen nicht vollständig erfüllen und werden daher häufig nicht eingestellt.
- **Anerkennung von Qualifikationen:** Die Anerkennung von Ausbildungs- und Berufsabschlüssen ist komplex und zeitaufwendig. Meist orientieren sich diese am Vergleich von Zeugnissen und Curricula, während beruflich erworbene Kenntnisse kaum berücksichtigt werden. Dies führt oft zu Dequalifizierung und Beschäftigung in unterqualifizierten Berufen. Da in der Ukraine viele Beschäftigte in Berufsfeldern tätig waren, die nur wenig mit ihrem Ausbildungsabschluss zu tun hatten, erschwert die starke Zeugnisorientierung bei Anerkennungen eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration besonders.
- **Kinderbetreuung:** Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten erschweren die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen mit Kindern bzw. reduzieren sie auf Teilzeitbeschäftigung. Das damit erzielbare Einkommen ist oft zu niedrig, um am freien Wohnungsmarkt eine Wohnung zu finanzieren.
- **Unsicherheit über den Aufenthaltsstatus:** Der temporäre Schutzstatus und die oft unzureichende Information der Arbeitgeber:innen hindern diese häufig daran, ukrainische Geflüchtete einzustellen. Für die Geflüchteten erschwert die Aufenthaltsunsicherheit die langfristige Planung und Investition in den Spracherwerb und die berufliche Weiterbildung.

Empfehlungen

Überführung in die Regelsysteme

Nach drei Jahren Krieg ist es an der Zeit, die Geflüchteten in allen Lebensbereichen in die Regelsysteme zu integrieren. Mit der Öffnung des Zugangs zur Rot-Weiß-Rot-Karte plus hat Österreich bereits einen wichtigen Schritt gesetzt, um Geflüchtete vom temporären Schutzstatus in eine langfristige Aufenthaltsverfestigung zu überführen und ihnen damit die vollen Rechte legal ansässiger Drittstaatsangehöriger zu ermöglichen.

Dieser Schritt sollte durch eine Übernahme der Geflüchteten in das Regelsystem der sozialen Sicherung ergänzt werden, indem ihnen Zugang zur Sozialhilfe gewährt wird. Gleichzeitig sollte dieser Schritt mit der Verpflichtung zur Registrierung und Kooperation mit dem AMS verbunden werden, um die Geflüchteten verpflichtend in die Betreuung durch das AMS zu übernehmen.

Reform der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen

Die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen erweist sich als eine wesentliche Hürde bei der Arbeitsmarktintegration und fördert die Aufnahme dequalifizierter Beschäftigung. Zur Verbesserung der Situation benötigt es einerseits die Schaffung einer für alle Ausbildungsformen zuständigen Anerkennungseinrichtung und die Festlegung transparenter und nachvollziehbarer Verfahren.

Die zurzeit auf einen Vergleich der Ausbildungsinhalte fokussierten Verfahren sollten in Richtung Kompetenzorientierung mit einer stärkeren Berücksichtigung von beruflichen Fertigkeiten und Fähigkeiten überarbeitet und vereinfacht werden. Zusätzlich sollten Beratungsangebote für Geflüchtete zur Anerkennung von Qualifikationen ausgebaut werden, wobei genderspezifische Aspekte besonders berücksichtigt werden sollten.

Des Weiteren braucht es ein verstärktes Angebot von Fachpraktika, die in die Anerkennungsverfahren integriert werden, sowie die Ermöglichung der Durchführung von Anerkennungsverfahren in englischer oder ukrainischer Sprache.

Verzahnung von Spracherwerb und Arbeitsmarktintegration

Die strikte Trennung zwischen der dem Arbeitsmarkteintritt vorgeschalteten Phase des Spracherwerbs und der Arbeitsaufnahme sollte überdacht werden. Sprachkurse sollten stärker mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes abgestimmt werden. Dazu sind vor allem die folgenden Maßnahmen erforderlich:

- Ausbau des Angebots an berufsbezogenen Sprachkursen, die ab dem Niveau B2 angeboten werden.
- Ausdehnung des Angebots an längeren Berufspraktika in Verbindung mit berufsbegleitenden Sprachkursen.



- Nutzung von Englisch als Brückensprache: In Betrieben, in denen Englisch als zweite Berufssprache genutzt wird, sollte der Arbeitsmarkteinstieg mit Englischkenntnissen erleichtert werden.
- Dialektkurse: In Regionen mit starkem Dialektgebrauch sollten Dialektkurse angeboten werden.
- Reduzierung der Sprachanforderungen: Überprüfung der rechtlich festgelegten Mindestanforderungen an die Deutschkenntnisse in reglementierten Berufen.

Begleitende Maßnahmen

Um den geflüchteten Frauen den Arbeitsmarkteinstieg zu ermöglichen, benötigt es einen deutlich verbesserten Zugang zur außerhäuslichen, ganztägigen Kinderbetreuung bereits ab der Phase der Arbeitssuche, um bei potentiellen Arbeitgeber:innen nicht wegen eines fehlenden Kinderbetreuungsplatzes abgelehnt zu werden. Frauen in organisierten Unterkünften sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, auch nach Aufnahme einer Arbeit oder einer Ausbildung bis zu sechs Monate weiter in der Unterkunft zu wohnen, anstatt – so wie heute - ihren Wohnplatz innerhalb eines Monats verlieren zu können.

Arbeitgeber:innen sollten vermehrt über die Potentiale der Geflüchteten und die mit ihrem Status verbundenen Bedingungen informiert und finanziell gefördert werden, wenn sie Geflüchtete aus der Ukraine anstellen. Diese Förderung soll insbesondere für Anstellungen und arbeitsbegleitende Sprachkursbesuche vergeben werden, wenn Personen angestellt werden, deren Deutschkenntnisse noch unter den aktuellen Anforderungen der Tätigkeit liegen.

Im Bereich der Beratung und Betreuung sollten verstärkte Kooperationen mit ukrainischen Diasporaorganisationen eingegangen werden und insbesondere deren Kooperation mit dem AMS gefördert werden.

1. Einleitung

In Folge der russischen Militärintervention im Februar 2022 flohen laut UNHCR bis Mitte Dezember 2024 rund 6,8 Millionen Menschen – überwiegend Frauen und Kinder - aus der Ukraine vor allem in ausgewählte EU-Mitgliedsstaaten¹. Zum ersten Mal wurde seitens des EU-Rates die Richtlinie zum vorübergehenden Schutz (2001/55/EG) zur Anwendung gebracht. Inzwischen haben sich mehr als 4,2 Millionen Ukrainer:innen für einen „vorübergehenden Schutz“ in der EU registrieren lassen². In absoluten Zahlen sind dabei Deutschland (1.152.620) und Polen (987.925) die zunächst wichtigsten Zielländer in der EU³. In Österreich erhielten bis November 2024 über 84.000 Personen den Status des vorübergehenden Schutzes⁴, der ihnen Zugang zu grundlegenden integrationsbezogenen Leistungen, einer befristeten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und Mobilitätsrechten. Verwaltungen stehen nun vor der Herausforderung, diesen Zugang rasch umzusetzen.

Es besteht Handlungsbedarf für eine rasche Arbeitsmarktintegration ukrainischer Vertriebener. Angesichts des anhaltenden russischen Angriffskriegs ist davon auszugehen, dass zahlreiche ukrainische Vertriebene langfristig in Österreich und in anderen EU-Mitgliedsländern bleiben werden.

Der österreichische Nationale Integrationsbericht 2024 des Expertenrates hält fest, dass für Personen denen ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht erteilt wurde eine rasche Arbeitsmarktintegration anzustreben ist⁵, denn Beschäftigung sichert die wirtschaftliche Selbstversorgung und erleichtert die Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben in Österreich.

Der steigende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und das formal hohe Qualifikationsniveau der ukrainischen Vertriebenen könnten gute Voraussetzungen sein, um diesen Prozess erfolgreich zu gestalten. Allerdings zeigen sich aufgrund der deutlich unterschiedlichen Berufsausbildungssysteme, der oft nur schwer vergleichbaren Berufsbilder und der nur schwachen Verbindung zwischen Ausbildungsabschluss und Tätigkeitsfeld in der Ukraine, in der Praxis große Herausforderung beim Job-matching⁶. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Frage der Übertragbarkeit und Hindernisse bei

1 UNHCR https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine?_gl=1*1ckar57*_gcl_au*ODUzMDM0OTM1LjE3MzY5NTQ0Mjk.*_rup_ga*NzUzMDg3NTc3LjE3MzY5NTQ0Mjk.*_rup_ga_EVDQTJ4LjE3MzY5NTQ0Mjk.*_ga*NzUzMDg3NTc3LjE3MzY5NTQ0Mjk.*_ga_X2YZPJ1XWR*MTczNjk1NDQ3My4xLjEuMTczNjk1NDQ5Mi40MS4wLjA. (Download 14.01.2025)

2 EUROSTAT November 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asytspm/default/table?lang=en (Download 14.01.2025)

3 EUROSTAT November 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asytspm/default/table?lang=en (Download 14.01.2025).

4 EUROSTAT November 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asytspm/default/table?lang=en (Download 14.01.2025).

5 Expertenrat für Integration, 2024. Integrationsbericht 2024. Wien: Bundeskanzleramt.

6 IAB, 2022. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben. 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, IAB Forschungsbericht.

der Anerkennung von formalen Qualifikationen und praktischer Berufserfahrung sowie mangelnde Sprachkenntnisse dazu führen, dass Neuankommende häufig Jobs unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen⁷. Der österreichische Arbeitsmarkt leidet, wie der europäische Arbeitsmarkt insgesamt, unter erheblichen Arbeitskräftemangel und schon jetzt können viele freie Stellen nicht mit einheimischen Bewerber:innen oder EU-internen Arbeitskräften besetzt werden⁸. Gerade diese Entwicklungen werden sich entscheidend auf die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Vertriebener auswirken. Hohe Bildungsstandards, Berufserfahrung und kulturelle Nähe erleichtern ihnen theoretisch den Zugang zu einer der vielen offenen Stellen.

Laut Integrationsbericht 2022 des Nationalen Expertenrates besteht unter der österreichischen Unternehmerschaft "eine große Bereitschaft, ukrainische Vertriebene einzustellen"⁹. Laut einer kürzlich in der Schweiz durchgeführten qualitativen Studie des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien zur Situation von geflüchteten Frauen aus der Ukraine auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, zeigen Unternehmen, ähnlich wie in Österreich, ein anfänglich hohes Interesse daran ukrainische Vertriebene einzustellen. Neben fehlenden Sprachkenntnissen wurde darin auch die Unsicherheit über die Verweildauer der Vertriebenen als häufiger Grund für gescheiterte Anstellungen genannt¹⁰. Für die Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen bedeutet diese Befristung nicht nur eine neue Situation, sondern auch eine besondere Herausforderung für die Integrationspolitik.

So, wie heute auf die Erfahrungen und erprobten Maßnahmen in der Bewältigung der letzten großen Fluchtbewegungen nach Österreich zurückgegriffen werden kann, so birgt auch die momentane, neue Situation die Chance innovative Ansätze zu entwickeln die auch für die Integrationspolitik gegenüber kommenden Migrant:innen nutzbar gemacht werden können.

Die INTAKE Studie richtet ihren Fokus auf vertriebene Frauen aus der Ukraine. Überwiegend, aber nicht ausschließlich, sind diese als Mütter mit ihren Kindern nach Österreich geflohen und weisen ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau auf. Dennoch beeinflussen Faktoren wie Kinderbetreuung, geringe soziale Netzwerke, schlechte Vergleichbarkeit der Ausbildungen und Sprachbarrieren ihre Arbeitsmarktintegration erheblich. Diese Gruppe unterscheidet sich von früheren Flüchtlingskohorten¹¹ und erfordert angepasste Integrationsmaßnahmen.

Um regionalen Unterschieden in Österreich gerecht zu werden wurden drei österreichische Bundesländer näher untersucht: Oberösterreich, Steiermark und Wien. Zudem fließt ein Ländervergleich mit Polen und Deutschland in die Analyse ein, um bewährte Praxisbeispiele zu identifizieren. Im EU- Vergleich bietet Polen wichtige Erkenntnisse, da das Land den größten Anteil ukrainischer Vertriebener aufgenommen hat. Bereits vor der Fluchtbewegung bestanden enge

7 Baumgartner, Paul; Palinkas, Meike; Daur, Valentin, 2020. Prozesse der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich, FIMAS + INTEGRATION², Wien: ICMPPD.

8 Dornmayr, Helmut und Winkler, Birgit, 2018. Schlüsselindikatoren zum Fachkräftemangel: Fachkräftesradar – Teil 1. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

9 Expertenrat für Integration, 2022, Integrationsbericht 2022. Bundeskanzleramt, S. 72.

10 Efonayi-Mäder Denise; Mandelbaum, Sasha; Ruedin, Dider; Bobokova, Jana; D'Amato, Gianni, 2024. Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies.

11 Perchinig, Bernhard und Perumadan, Jimmy, 2023. Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen, Empfehlungen für die Integration. Wien: ICMPPD.

Migrationsbeziehungen zwischen der Ukraine und Polen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichterten. Deutschland wiederum verfügt über ein etabliertes Integrationssystem und zeigt Ansätze zur Förderung von Frauen in Mangelberufen wie IT, Medizin oder Handwerk. Die Erfahrungen dieser beider Länder liefert wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung der österreichischen Integrationspolitik.

Dieser Forschungsbericht ist in mehrere thematische Kapitel gegliedert. Zunächst wird im nächsten Kapitel das Forschungsdesign vorgestellt, das die Grundlage für die Analyse bildet. Dabei werden die verwendeten Methoden zur Datenerhebung erläutert. Anschließend widmet sich Kapitel drei den strukturellen Rahmenbedingungen der beruflichen Integration in den drei untersuchten Ländern – Österreich, Deutschland und Polen. Hier werden zentrale Aspekte wie die Demografie der Flucht- und Arbeitsmigration, die Aufnahmesysteme sowie der aktuelle Forschungsstand thematisiert. Das vierte Kapitel fokussiert sich auf die empirischen Ergebnisse, die auf Interviews mit vertriebenen Frauen und Expert:innen aus allen drei Ländern beruhen. Es beleuchtet individuelle Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren im Integrationsprozess. In Kapitel fünf stehen die Erkenntnisse aus der Social-Media-Analyse im Mittelpunkt. Hier wird untersucht, welche Diskurse und Dynamiken in sozialen Netzwerken im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration vertriebener Frauen aus der Ukraine thematisiert werden. Den Abschluss bildet Kapitel sechs, in dem Empfehlungen für die Weiterentwicklung arbeitsmarktspezifischer Integrationsmaßnahmen zusammengefasst und in einem Kompendium systematisch aufbereitet ist.



2. Methoden und Forschungsdesign

Das Forschungsdesign dieser Studie orientiert sich am klassischen Aufbau einer explorativen Untersuchung. Im ersten Abschnitt werden die wesentlichen Begriffe erläutert und ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand anhand der vorhandenen Sekundärliteratur gegeben. Der empirische Teil stützt sich auf Interviews mit Expert:innen und vertriebenen Frauen, deren Auswertung die Grundlage für die Formulierung von Handlungsempfehlungen bildet.

2.1. Expert:inneninterviews

Für die Studie wurden Expert:innen in Österreich (in Wien, Oberösterreich, der Steiermark und Kärnten), in Deutschland (Bayern) und Polen befragt. Insgesamt wurden zwischen Juni 2023 und Mai 2024 40 Expert:inneninterviews in allen drei Ländern durchgeführt, 15 davon in Österreich, 10 in Deutschland und 15 in Polen. Da manche Interviewpartner:innen um Anonymität gebeten haben, werden die Namen der Projekte und beteiligten Verwaltungseinrichtungen im Bericht nur teilweise veröffentlicht.

Die Auswahl der Expert:innen erfolgte in einem zweistufigen Verfahren. Zunächst wurden die Webseiten der Landesregierungen der beteiligten Bundesländer durchsucht und eine allgemeine Online-Recherche durchgeführt, um geeignete Integrationsprojekte zu finden. Anschließend wurden in Abstimmung mit den zuständigen Abteilungen für Integration und Frauenangelegenheiten der jeweiligen Landesregierungen die relevantesten Projekte ausgewählt. Diese Projekte wurden per E-Mail über das Forschungsprojekt und dessen Zielsetzung informiert und ein/e Interviewpartner:in von den Projekten vorgeschlagen. Die Interviews fanden schließlich über Videotelefonie statt.

Als Erhebungsmethode kamen leitfadengestützte qualitative Interviews zum Einsatz. Diese Interviews verfolgten zwei Hauptziele: Zum einen sollten sie einen umfassenden Überblick über die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen im jeweiligen (Bundes)land geben, zum anderen standen spezifische Projekterfahrungen und ‚Lessons Learned‘ im Fokus, die auf andere Projekte übertragen werden können. Die Recherche zielte nicht auf eine vollständige Bestandsaufnahme oder eine Evaluation der Projekte ab, sondern auf die Identifikation der im jeweiligen regionalen Kontext relevantesten Projekte und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Um den spezifischen Funktionskontext und den Erfahrungshorizont der Befragten angemessen zu erfassen und gleichzeitig eine strikte Leitfadenstruktur zu vermeiden, wurde der Interviewleitfaden flexibel gehandhabt. Die primäre Zielsetzung des Leitfadens bestand darin, das Kontextwissen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung aus der spezifischen Perspektive der jeweiligen Institution oder Organisation zu rekonstruieren, die besonderen Herausforderungen zu identifizieren und die praktischen ‚Lessons Learned‘ aus der Projektarbeit zu erfassen. In einem weiteren Schritt wurden die Expertinnen und

Experten gebeten, die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Projekte in ihrem Feld zu benennen, Vorschläge für entsprechende Maßnahmen zu entwickeln sowie Beispiele für vielversprechende Ansätze und Methoden zu präsentieren.

2.2. Interviews mit geflüchteten Frauen

Für die vorliegende Studie wurden insgesamt 12 qualitative Interviews mit Frauen, die nach Beginn des russischen Angriffskrieges aus der Ukraine vertrieben wurden und die nun in Österreich leben, geführt.

Der Kontakt zu den befragten Personen wurde hauptsächlich durch die Projektträgerinstitutionen vermittelt, wobei die Freiwilligkeit der Teilnahme sichergestellt wurde. Die befragten Frauen erhielten einen Supermarktgutschein im Wert von EUR 15.- als Aufwandsentschädigung. Auch die Interviews mit den geflüchteten Frauen folgten einem Leitfaden, der die Migrationsbiografie und die Erfahrungen bei den bisherigen Schritten zur Arbeitsmarktintegration in den Vordergrund stellte. Dabei ging es vor allem um die Vorstellungen der Frauen in Bezug auf den Arbeitsmarkt in Österreich, ihre Erwartungen in Bezug auf Berufsfindung und Arbeitsmarkteinstieg, die Hindernisse, die sie bei der Arbeitsmarktintegration zu überwinden hatten und die Faktoren, die ihren Arbeitsmarktintegrationsprozess förderten oder behinderten. Da die Frauen an unterschiedlichen Projekten teilgenommen hatten, bezog sich ein wesentlicher Teil des Gesprächs auch auf ihre Erfahrungen in den Projekten, ihre Einschätzung der bisher besuchten Kursmaßnahmen und ihre Vorschläge und Wünsche in Bezug auf die Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration.

Die Interviews mit geflüchteten Frauen wurden von März bis Oktober 2024 durchgeführt. Die Interviews wurden entweder von den ICMPD Forscherinnen in Deutsch oder English oder mit der Hilfe von Dolmetscherinnen durchgeführt. Es wurden ausschließlich weibliche Interviewerinnen und Dolmetscherinnen ausgewählt, um eine sichere und vertrauensvolle Interviewatmosphäre zu schaffen und genderspezifische Themen zu behandeln.

Die Interviewpartnerinnen konnten frei wählen, ob sie das Interview auf Englisch oder Deutsch führen wollten, oder ob sie es mit einer Dolmetscherin in ukrainischer oder russischer Sprache durchführen wollten. Sieben der Interviews wurden mit Dolmetscherin durchgeführt, fünf wurden ohne Dolmetscherin durchgeführt.

Die Nutzung von Dolmetscherinnen in qualitativen Interviews stellt sowohl Herausforderungen als auch Vorteile dar, die in der Forschung sorgfältig abgewogen werden müssen. Ein zentraler Vorteil besteht darin, dass Dolmetscherinnen den Zugang zu heterogenen Bevölkerungsgruppen ermöglichen, insbesondere wenn Sprachbarrieren bestehen. Sie spielen eine wesentliche Rolle bei der sprachlichen Vermittlung, was entscheidend ist, um Ausschlussmechanismen zu vermeiden und die Diversität der untersuchten Populationen angemessen zu berücksichtigen¹². Dolmetscherinnen ermöglichen es,

¹² Enzenhofer, Edith und Resch, Katharina, 2011. Übersetzungsprozesse und deren Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Vol. 12, No. 2.

dass auch Menschen mit unterschiedlichen sprachlichen Hintergründen in die Forschung einbezogen werden können, wodurch die Validität und Repräsentativität der erhobenen Daten gesteigert werden.

Jedoch bringt die Einbindung von Dolmetscherinnen auch Hindernisse mit sich. Ein Hauptproblem liegt in der Sicherstellung der Übersetzungsgenauigkeit. Wie Munroe und Munroe betonen, gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen der Übersetzung einer äquivalenten Bedeutung und einer präzisen Übersetzung, was die kommunikative Validität beeinflusst¹³. Die Dolmetscherinnen müssen nicht nur sprachliche, sondern auch kulturelle Kompetenzen mitbringen, um Verzerrungen zu minimieren und authentische Antworten zu erhalten. Zudem erhöht die Anwesenheit einer Dolmetscherin die Komplexität der Interviewsituation, da sie eine dritte Person in die üblicherweise dyadische Beziehung zwischen Interviewer und Interviewtem einführt¹⁴.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, wurden die Dolmetscherinnen vorab in den Grundlagen der qualitativen Forschung geschult. Diese Schulung umfasste Aspekte wie die Sensibilität gegenüber Antwortverzerrungen und die Fähigkeit, ihre Rolle als neutraler Vermittler wahrzunehmen¹⁵. Außerdem wurden die Dolmetscherinnen mit dem Interviewleitfaden vertraut gemacht. Diese Vorbereitung trägt dazu bei, dass die Dolmetscherinnen nicht nur die Sprache, sondern auch die zugrunde liegenden Forschungsprinzipien und -methoden verstehen und anwenden können, wodurch die Qualität der erhobenen Daten verbessert wird.

In der Planung der vorliegenden Studie zu ukrainischen Geflüchteten wurde zudem besonders darauf geachtet, die Machtasymmetrien, die durch die Wahl der Sprache und der Dolmetscherinnen entstehen können, zu minimieren. Ein zentraler Aspekt dabei war die bewusste Entscheidung, keine Dolmetscherinnen mit starken Verbindungen nach Russland einzusetzen, obwohl Russisch oft als gemeinsame Sprache genutzt wird. Diese Entscheidung beruht auf dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine, sowie der komplexen politischen und historischen Beziehung zwischen Russland und der Ukraine, die das Vertrauen der ukrainischen Geflüchteten in eine russische Dolmetscherin beeinträchtigen könnte. Der Einsatz einer russischen Dolmetscherin hätte potenziell Misstrauen erzeugt und das Machtverhältnis zwischen Interviewer und Interviewtem negativ beeinflusst¹⁶. Stattdessen wurden Dolmetscherinnen ausgewählt, die entweder ukrainischen Hintergrund haben oder zumindest keine feste Verbindung zu Russland aufweisen, um eine möglichst neutrale und vertrauensvolle Kommunikationsbasis zu schaffen. Diese gezielte Auswahl trägt dazu bei, die Authentizität der erhobenen Daten zu wahren und die Qualität der Interviews in einem sensiblen politischen Kontext sicherzustellen.

13 Munroe, Robert L. und Munroe, Ruth H., 1986. Field work in cross-cultural psychology. In: Lonner, W. J. & Berry, W. L. (Hrsg.), *Field methods in cross-cultural research*. Beverly Hills: Sage Publications.

14 Bragason, Einar Helgi, 1997. Interviewing through interpreters. In: Newsletter – Centre for Qualitative Research, 23.

15 Bragason, Einar Helgi, 1997. Interviewing through interpreters. In: Newsletter – Centre for Qualitative Research, 23.

16 Enzenhofer, Edith und Resch, Katharina, 2011. Übersetzungsprozesse und deren Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, Vol. 12, No. 2.



Die interviewten Frauen waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 23 und 47 Jahre alt. Von den 12 Frauen leben 3 in Oberösterreich, 4 in der Steiermark und 5 in Wien.

Die Hälfte der interviewten Frauen (6) kommt ursprünglich aus der Ost-Ukraine. Drei der Frauen kommen aus der ukrainischen Hauptstadt Kiew. Eine der Frauen kommt aus dem Norden der Ukraine und zwei aus den südlichen Regionen der Ukraine.

Nahezu alle befragten Frauen, 11 von 12, verfügen über mindestens einen akademischen Abschluss. Vier der Frauen bringen mehr als 20 Jahre Berufserfahrung mit. Zum Zeitpunkt der Befragung waren sieben Frauen auf der Suche nach einer Anstellung oder einer Ausbildung. Eine Frau absolvierte zu diesem Zeitpunkt eine Ausbildung, zwei waren berufstätig, und eine weitere stand kurz vor ihrem Arbeitsbeginn. Eine Frau nahm ein Masterstudium in Österreich auf.

Angesichts der Tatsache, dass die Mehrheit der vertriebenen Frauen in der EU hochqualifiziert ist – laut OECD-Daten¹⁷ verfügen zwei Drittel über einen Hochschulabschluss – wurde bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen auch darauf geachtet, Perspektiven von Frauen mit Sekundarschulbildung einzubeziehen, um ein möglichst breites Spektrum an Profilen und Lebensrealitäten abzubilden. Hierfür wurden verschiedene Zugangswege genutzt, darunter Unterkünfte, Kontakte zu Community-Leadern und Berufsinformationstermine in ukrainischer und russischer Sprache. Schließlich konnte eine Interviewpartnerin mit Sekundarschulbildung für die Befragung gewonnen werden.

2.3. Social-Media-Analyse

Da vertriebene Frauen aus der Ukraine häufig Soziale Medien nutzen, um sich selbst zu organisieren und gegenseitig zu unterstützen, wurde auch eine Social-Media-Analyse der Interaktionen von Gruppen ukrainischer Geflüchteter auf den häufig genutzten Plattformen Facebook und Telegram durchgeführt. Ziel der Analyse war es, ein tieferes Verständnis der Rolle der Sozialen Medien in der Selbstorganisation zu gewinnen und die verschiedenen Aspekte zu beleuchten, die in Diskussionen zum weit gefassten Thema Arbeitsmarkt und der Beschäftigung von weiblichen ukrainischen Geflüchteten in Polen, Österreich und Deutschland thematisiert werden.

Um die relevanten Beiträge der Zielgruppe zu identifizieren, wurden zunächst Schlüsselwörter in deutscher, ukrainischer, polnischer und englischer Sprache gesammelt. Dabei wurde besonders auf arbeitsmarktspezifische Begriffe der jeweiligen Länder geachtet. Mithilfe der Schlüsselwörter wurden Abfragen über verfügbare Suchmaschinen und APIs (Application Programming Interfaces) von Social-Listening-Systemen durchgeführt. Die zweite Quelle für die Analyse waren Umfragen unter 8 Vertretern der Zielgruppe, die derzeit in Österreich, Deutschland oder Polen leben oder häufig dorthin reisen. Sie teilten ihre Erfahrungen mit der täglichen Nutzung sozialer Medien, einschließlich spezifischer Links. Das Ergebnis dieses Prozesses sind Daten aus 73 thematischen Gruppen oder Chats

17 European Migration Network (EMN), 2024. Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'; <http://ec.europa.eu/emn>. Download 10.6.2024.

von den Plattformen Facebook und Telegram, die für jedes der analysierten Länder spezifisch sind. In diesen Gruppen werden unter anderem öffentliche Diskussionen zu Themen geführt, die im weiteren Sinne mit dem Arbeitsmarkt zusammenhängen.

Für die Studie wurden nur Daten heruntergeladen, die für jeden Nutzer öffentlich sichtbar ist. Im Fall von Facebook wurden Daten aus eingeschränkt öffentlichen Gruppen analysiert, jedoch nicht aus privaten Gruppen. Auf der Telegram-Plattform wurden Diskussionen aus öffentlichen Chats, heruntergeladen. Private Chats wurden nicht analysiert.

Obwohl ein signifikanter Anteil der Kommunikation in der Zielgruppe in privaten Gruppen stattfindet, kann die Auswertung der Daten aus öffentlichen Gruppen die Themen widerspiegeln, die für die Zielgruppe wichtig sind. Welche Beiträge besonders wichtig und so auch beliebt erscheinen, wurde durch den *Interactivity Index* (INI) gemessen, der berücksichtigt, wie oft ein Beitrag ‚geliked‘, kommentiert oder geteilt wurde.

Mit Facebook und Telegram wurden zwei unterschiedliche Social-Media-Plattformen gewählt, die jeweils eigene Vorzüge und Nachteile aufweisen. Facebook-Gruppen ermöglichen durch den Einsatz von NLP-Technologie (*Natural Language Processing*) die Identifizierung und Extraktion von Inhalten, die von Frauen in diesen Gruppen veröffentlicht werden. Dies geschieht durch die Analyse verschiedener sprachlicher Aspekte wie Namen, Pronomen oder Erklärungen der Gruppenbesitzer (zum Beispiel eine Gruppe für Frauen oder eine Gruppe für Mütter). Dadurch ist Facebook in Bezug auf die Zielgruppenidentifizierung eine der besten Quellen. Es kann bestimmt werden, dass der Großteil der analysierten Inhalte von Frauen stammt, die in einem bestimmten Land leben oder mit diesem verbunden sind und sich mit dem weit gefassten Thema Arbeitsmarkt sowie den Bedürfnissen von Vertriebenen befassen. Beiträge und Diskussionen in Facebook-Gruppen sind außerdem besser strukturiert und in einer sorgfältigeren Sprache verfasst, was ihre Analyse mit der KI erleichtert.

Telegram hingegen bietet keine einfache Möglichkeit, das Geschlecht eines Diskussionsteilnehmers zu identifizieren, was mit der Spezifik dieses Mediums zusammenhängt. Häufig verbreiten die Autor:innen in ihren Chats Inhalte weiter, die aus anderen Medien stammen und unpersönlich geschrieben sind. Telegram hat außerdem eine andere Art der Diskussion, die lebhafter und in Chat-Form abläuft, mit kurzen Aussagen, die keine häufig geschlechtsspezifischen Merkmale enthalten. Daher werden Analysen auf Basis von Telegram-Daten nicht nach Geschlecht gefiltert und können gleichermaßen Frauen und Männer betreffen. Kurze, kontextlose Aussagen von Telegram sind schwieriger oder sogar unzureichend für eine wertvolle Analyse durch KI. Durch die Eingrenzung mit den vordefinierten Schlüsselwörtern kann jedoch festgestellt werden, dass sie sich auf Vertriebene in den analysierten Ländern und auf den Arbeitsmarkt sowie Herausforderungen für Vertriebene beziehen.

Die Daten wurden auf der Grundlage der 41 vordefinierten Schlüsselwörter gesammelt. Die Daten wurden über eine für Social-Media-Analyse konzipierte Software der Firma META abgerufen und nach Schlüsselwörtern durchsucht und ausgewertet. Die Auswertung erfolgte mithilfe einer Large-Language-Model-basierten Software, die relevante Textteile identifizierte. Diese wurden anschließend von den



Forscher:innen der Firma interpretiert. Die Daten wurden über eine dedizierte API der Firma META mithilfe eines Python-Skripts abgerufen¹⁸.

Das Forschungsdesign und die Methoden der Social-Media-Analyse unterzogen sich einer stetigen ethischen Bewertung, die auf dem neuesten Stand der Forschung basiert, potenzielle ethische Risiken ermittelt und abmildert, sowie sicherstellt, dass die Forschung ethischen Standards entspricht. Die ethischen Standards der Studie wurden daher unter anderem durch die sorgfältige Unterscheidung und Nutzung nur öffentlicher Daten, die Anonymisierung aller persönlich identifizierbaren Informationen, die Minimierung der Datenerhebung auf das Wesentliche, die Berücksichtigung des Kontexts der geteilten Daten und die langfristigen Implikationen, sowie durch die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und der jeweiligen Plattformbedingungen sichergestellt.

2.4. Begriffsklärung

Die Zielgruppe dieser Studie sind die nach dem Überfall Russlands aus der Ukraine geflohene Frauen mit einem temporären Schutzstatus gemäß der EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz, die mit dem Durchführungsbeschluss des Rates vom 4. März 2022 für die aus der Ukraine Geflüchteten aktiviert wurde. Um den Text leichter lesbar zu machen, wurde darauf verzichtet, bei jedem Bezug auf die Zielgruppe den Begriff „Ukrainische Vertriebene mit vorübergehendem Schutz“ zu verwenden, sondern es werden verschiedene Bezeichnungen für die Zielgruppe verwendet. Die im Text verwendeten Begriffe „ukrainische Geflüchtete“, „Geflüchtete aus der Ukraine“, „ukrainische Vertriebene“, „Vertriebene aus der Ukraine“, oder auch nur „Geflüchtete“ oder „Vertriebene“ oder „geflüchtete Frauen“ oder „vertriebene Frauen“ bezeichnen alle die Zielgruppe der vertriebenen Frauen aus der Ukraine mit temporärem Schutzstatus gemäß der EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz, die allen EU-Mitgliedsstaaten umgesetzt haben.

Die Interviews mit Expert:innen und geflüchteten Frauen verfolgten unterschiedliche Ziele: Während die Expert:inneninterviews dazu dienten, Fachwissen zur institutionellen Arbeitsmarktintegration zu erfassen, lag der Fokus der Interviews mit geflüchteten Frauen auf deren persönlichen Erfahrungen und Erwartungen an die besuchten Integrationsmaßnahmen und ihrer Arbeitsmarktintegrationsbiografie.

Obwohl der Begriff „Expert:in“ sprachlich eine Hierarchie suggerieren könnte, ist diese Gegenüberstellung abzulehnen. Die befragten Frauen sind „Expertinnen ihres Alltags“, deren Perspektiven entscheidend für das Verständnis der Lernprozesse und Erfolgsfaktoren in den Projekten

¹⁸ Die Daten von Telegram wurden über die Telegram-API unter Verwendung der `python-telegram`-Bibliothek in einem Python-Skript erfasst. Die weitere Datenverarbeitung und alle Visualisierungen wurden mit `RStudio` und der Programmiersprache R durchgeführt. Die `stringr`- und `tidytext`-Bibliotheken wurden zur Schlüsselworterkennung und der Textverarbeitung verwendet, während die `ggplot2`-Bibliothek zur Erstellung der Visualisierungen eingesetzt wurde. Für das Topic Modeling, bei dem Themen in sogenannte Communities unterteilt werden, wurden Netzwerk-Analyse-Methoden verwendet, wie zum Beispiel *Community-Detection-Algorithmen*. Die Algorithmen gruppieren Knoten (n-Gramme) so, dass sie innerhalb einer bestimmten Community dicht miteinander verbunden sind und lose zwischen den Communities. In dieser Analyse wurde der Greedy-Optimierungsalgorithmus verwendet, da er sich hervorragend für sehr große Netzwerke eignet. Für das Topic Modeling zur Klassifizierung und Zusammenfassung der vorausgewählten Datenbanken wurden *Large Language Models* eingesetzt, insbesondere die *Generative Pre-trained Transformer*.

sind. Der zentrale Unterschied liegt in der Perspektive: Während Expert:innen institutionelle Strukturen analysieren, spiegeln die Aussagen der Frauen ihre individuelle Lebensrealität wider – beide Wissensformen sind jedoch gleichermaßen bedeutsam¹⁹.

¹⁹ Für eine Auseinandersetzung des Expert:innen-Begriffs siehe Perchinig, Bernhard und Perumadan, Jimmy, 2023. Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen, Empfehlungen für die Integrationspolitik, S. 22. Wien: ICMPD.



3. Strukturelle Bedingungen der beruflichen Integration von Geflüchteten in Österreich, Deutschland und Polen

3.1. Demografie der Flucht und Arbeitsmarktintegration – ein Überblick

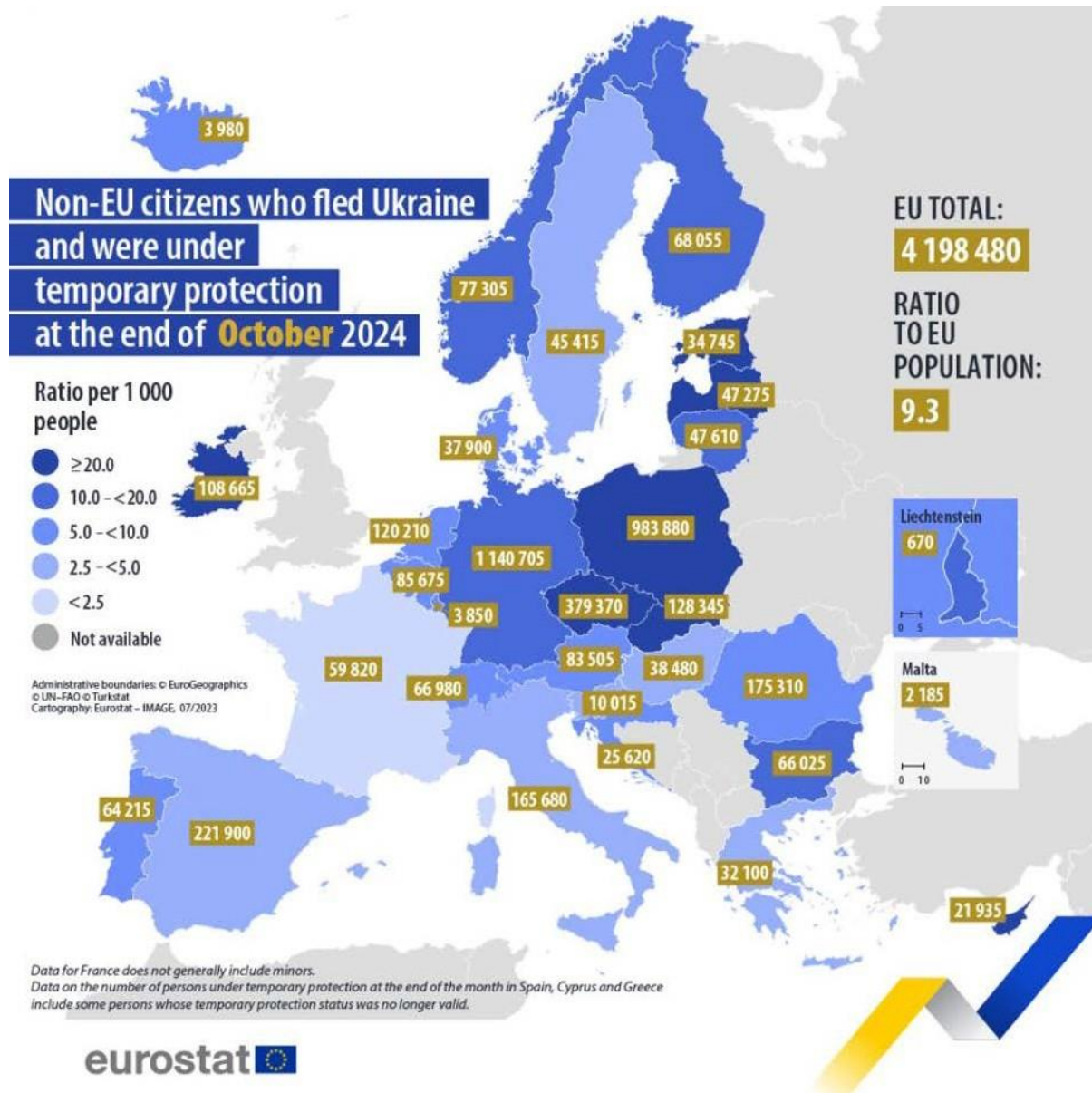
Russland begann am 24. Februar 2022 einen Angriffskrieg gegen die Ukraine. Dieser löste sowohl massive Binnenfluchtbewegungen in der Ukraine wie internationale Fluchtbewegungen aus. In den ersten drei Kriegsmonaten flohen rund 14 Millionen Menschen aus ihren Wohnorten, etwa 7 Millionen in andere ukrainische Städte bzw. Orte und etwa 7,2 Millionen ins Ausland²⁰. Binnenflüchtlinge sind oft Familien mit Männern im Alter von 18 bis 60 Jahren, die die Ukraine nicht verlassen dürfen und hauptsächlich in den westlichen Regionen des Landes Zuflucht suchen, während es sich bei Flüchtlingen, die im Ausland Unterstützung suchen, meist um Frauen mit Kindern handelt.

Gemäß aktuellen Daten²¹ verfügten insgesamt 4,2 Millionen ukrainischer Geflüchtete über einen temporären Schutzstatus in einem EU-Mitgliedsstaat. Absolut gesehen, sind Deutschland mit rund 1,41 Millionen, Polen mit rund 984.000 und die Tschechische Republik mit rund 379.000 Schutzerteilungen die größten Aufnahmeländer ukrainischer Geflüchteter. Gemessen an der Bevölkerungsgröße weisen Irland, Polen, die Slowakei, die Tschechische Republik sowie Estland und Lettland die höchsten Anteile an ukrainischen Geflüchteten mit temporärem Schutzstatus aus. Österreich gehört mit rund 83.500 Schutzgewährungen sowohl absolut wie relativ zu den mittelgroßen Schutzländern. Die unten reproduzierte Karte zeigt den Datenstand von Oktober 2024.

20 IOM, 2022. Ukraine International Displacement Report. General Population Survey, <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-4-29-april-3-may-2022>. Download 20.7.2023

21 European Migration Network (EMN), 2024. 'Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'; Download 10.6.2024, S.8f.

Abbildung 1: Zahl und Anteil der aus der Ukraine Geflohenen mit temporärem Schutzstatus per Oktober 2024.



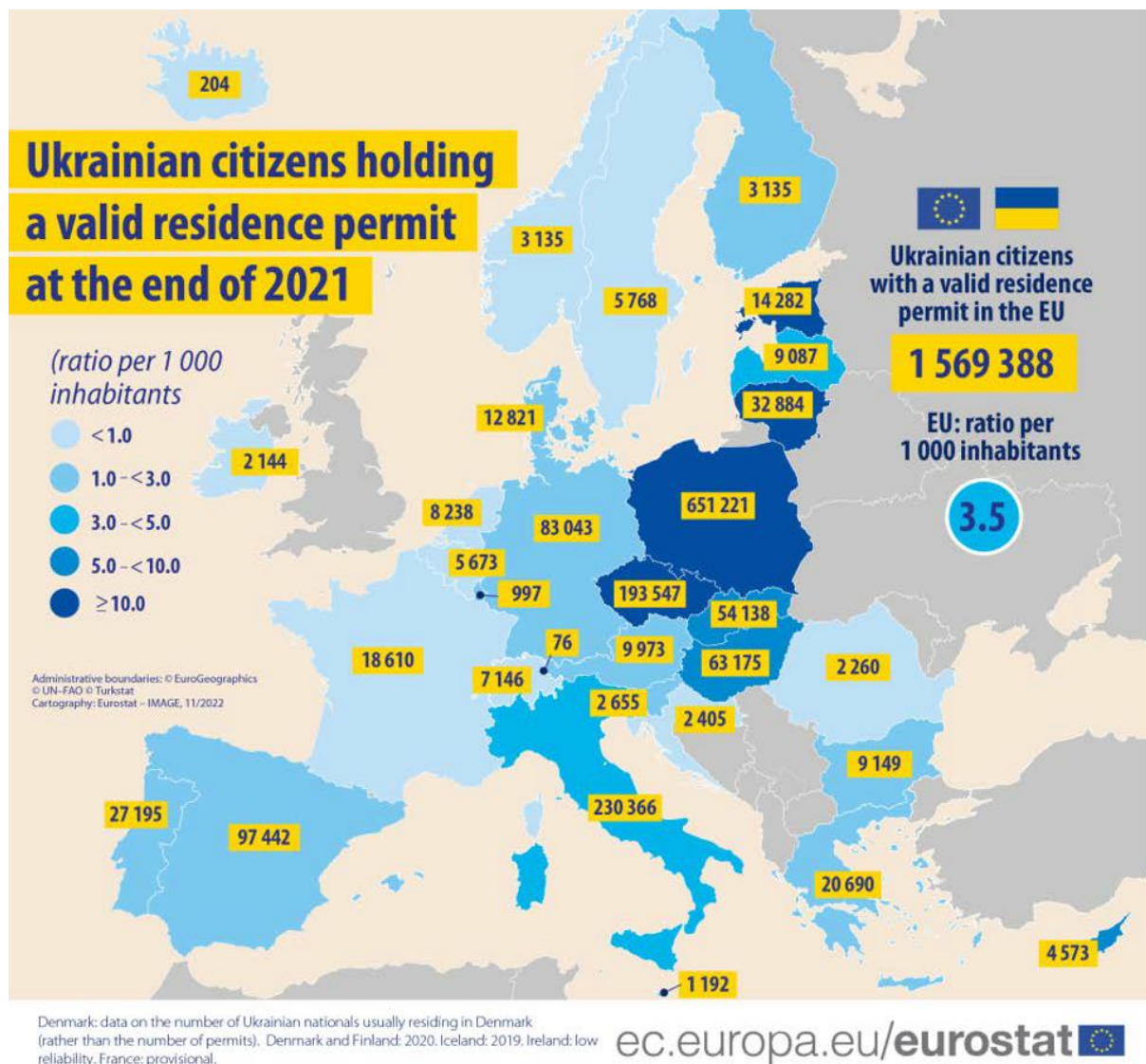
Quelle: Eurostat, 2025. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics#Key_findings

Ende Oktober 2024 waren 45% der Geflüchteten erwachsene Frauen sowie 23% erwachsene Männer, Kinder machten 32% der Schutzgewährungen aus. Unter den Frauen befanden sich rund 55% in der Altersgruppe zwischen 35 und 65. Bei den Kindern unter 18 war das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen mit 16,8% Buben und 15,3% Mädchen²².

22 Eurostat, Temporary protection for persons fleeing Ukraine – monthly statistics. Key findings. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics#Key_findings Download 3.1.2025

Vor dem Überfall Russlands auf die Ukraine hatte die ukrainische Migration in den Aufnahmestaaten eine sehr unterschiedliche Bedeutung. Polen, die Slowakei und Litauen waren bereits 2021 wichtige Zielländer der ukrainischen Arbeitsmigration, während Deutschland oder Österreich nur eine geringe Rolle spielten. So lebten in Polen im Jahr 2021 bereits rund 651.000 Ukrainer:innen, in Deutschland waren es nur rund 83.000 und in Österreich rund 10.000. Die Zahl der ukrainischen Geflüchteten mit temporärem Schutz liegt heute im Vergleich zur Zahl der bereits 2021 im Land lebenden Ukrainer:innen in Polen bei rund 1:1,5; in Deutschland bei rund 1: 13,7 und in Österreich bei rund 1:8,35. Demgemäß fand sich 2022 in Polen bereits eine gut etablierte ukrainische Community mit einem dichten Organisationsnetzwerk, während in Deutschland und Österreich nur kleinere Selbstorganisationsvereine vorzufinden waren. Die Karte unten zeigt die Zahl der ukrainischen Staatsbürger:innen in der EU im Jahr 2021, also vor dem Kriegsausbruch.

Abbildung 2: Ukrainische Staatsangehörige mit aufrechtem Aufenthaltstitel 2021



Quelle: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ukrainian_citizens_in_the_EU

NEUE PERSPEKTIVEN: ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN FRAUEN AUS DER UKRAINE

Wie eine im Mai 2024 veröffentlichte und auf Daten von 2023 beruhende Studie des European Migration Network und der OECD zeigt, verläuft die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine in den verschiedenen Aufnahmeländern sehr unterschiedlich. Zu Beginn des Jahres 2023 lagen die Beschäftigungsquoten zwischen 8% in Ungarn und 66% in Litauen. In den meisten in die Untersuchung einbezogenen Ländern lag die Beschäftigungsquoten zwischen 20% und 35%, in Estland, Litauen, Dänemark und den Niederlanden bei über 40%. Wie die untenstehende Tabelle zeigt, kam es in allen Ländern zwischen 2022 und 2023 zu einer deutlichen Zunahme der Beschäftigungsquoten²³.

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten der ukrainischen temporär Schutzberechtigten in der Europäischen Union

Land	September 2022		September 2023	
	Zahl der Schutzberechtigten im Erwerbsalter	Beschäftigungsquote (%)	Zahl der Schutzberechtigten im Erwerbsalter	Beschäftigungsquote (%)
Österreich	46190	15	42940	21
Belgien	34945	11	44955	17
Bulgarien	75050	n.a.	97480	n.a.
Zypern	6905	n.a.	11880	n.a.
Tschech. Republik	257650	35	248870	48
Deutschland	460630	19	699075	25
Estland	19850	42	22790	54
Griechenland	12000	n.a.	16805	n.a.
Spanien	86395	n.a.	116050	36
Finnland	25165	22	41335	22
Frankreich	59795	n.a.	57235	32
Ungarn	10495	6	14315	8
Irland	34310	27	61680	35
Italien	71125	31	94355	n.a.
Litauen	33670	n.a.	44700	66
Luxemburg	2540	n.a.	2470	41
Lettland	18405	30	27555	30
Niederlande	58751	44	78045	55
Polen	728290	n.a.	503710	n.a.

²³ European Migration Network (EMN), 2024. 'Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'; <http://ec.europa.eu/emn>. Download 10.6.2024, S.8f.

Portugal	35905	n.a.	39840	30
Slowenien	4277	37	5515	33
Schweden	26175	n.a.	27970	n.a.
Slowakei	53575	23	70005	29

Quelle: European Migration Network (EMN), 2024. 'Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'; <http://ec.europa.eu/emn>. Download 10.6.2024, S.8f.

Die Arbeitsmarktintegration in Deutschland, Österreich und Polen zeigt unterschiedliche Entwicklungen und Ansätze.

Deutschland verzeichnete im September 2023 eine Beschäftigungsquote von 25% der Schutzberechtigten im Erwerbsalter. Dies ist ein Anstieg von 6 Prozentpunkten gegenüber September 2022, in Österreich lag die Beschäftigungsquote 2022 bei 15% und 2023 bei 21%. Die Daten für Polen erlauben keine vergleichende Berechnung der Beschäftigungsquoten, polnische Studie sprechen von rund 60%. Die Reduktion der Zahl der Personen im Erwerbsalter in der Tabelle ist darauf zurückzuführen, dass Polen die Zahl der Anträge, aber nicht die Personen zählt, und es aufgrund der Fluchtsituation 2022 mehr Anträge gab als 2023, als viele Geflüchtete bereits am Arbeitsmarkt teilnahmen²⁴.

3.2. Arbeitsmarktstruktur und Arbeitsmarktpolitik in Österreich, Deutschland und Polen

3.2.1. Berufssystem – Berufsausbildung und Zugang zu regulierten und unregulierten Berufen

3.2.1.1. Österreich

Neben der schulischen Ausbildung in einer Vielzahl postsekundärer allgemein- und berufsbildenden Schulen, deren Abschluss oft auch die Matura und damit die Hochschulreife umfasst, ist das duale Lehrlingsausbildungssystem in Österreich wesentlich für die Struktur des österreichischen Arbeitsmarktes. Im Jahr 2019 hatten etwa 18,6% der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren einen Hochschulabschluss, 30,4% hatten eine mittlere oder höhere Schule abgeschlossen, und etwa ein Drittel (33,4%) verfügten über einen Lehrabschluss im dualen Ausbildungssystem. Rund 18% verfügten höchstens über einen Pflichtschulabschluss²⁵.

Das duale Lehrlingsausbildungssystem in Österreich ist ein Berufsbildungssystem, das eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz mit einer theoretischen Ausbildung in einer Berufsschule verbindet und konkrete Berufsbilder mit der Beschreibung der für den jeweiligen Beruf nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten festlegt. Per 1.1.2023 gibt es in Österreich 225 verschiedene Lehrberufe. In den

²⁴ European Migration Network (EMN), 2024. 'Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'; <http://ec.europa.eu/emn>. Download 10.6.2024, S.8.

²⁵ Statistik Austria <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2020-2021.pdf>.



meisten Lehrberufen dauert die Ausbildung drei Jahre, es gibt aber auch Lehrberufe mit einer zwei- bzw. vierjährigen Lehrzeit. Die Lehre ist als Beschäftigungsverhältnis definiert, Lehrlinge bekommen eine kollektivvertraglich festgelegte Lehrlingsentschädigung. Mit der Lehrabschlussprüfung ist die Berechtigung zur Ausübung des jeweiligen Berufs verbunden. Sie ist auch das wesentliche Kriterium für die Bezahlung mit dem in den Kollektivverträgen festgelegten Mindestlohn für Facharbeiter:innen. Da etwa 98% der privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnisse durch einen von den Sozialpartnern (Kammer der gewerblichen Wirtschaft als Arbeitgeber:innenverband; Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund als Arbeitnehmer:innenvertretung) verhandelten Kollektivvertrag geregelt sind, der die Arbeitsbedingungen, Mindestgehälter nach Ausbildungsabschluss und Aufstiegsmöglichkeiten regelt, ist die Lehrabschlussprüfung ein wesentliches Element der Gehaltsstruktur in den österreichischen Betrieben.

Die Lehrabschlussprüfung ist auch die Voraussetzung für die Ausbildung zum Meister und die Ablegung der Meister:innenprüfung, mit der eine höhere Bezahlung in den Kollektivverträgen und eine Reihe weiterer Rechte verbunden ist. Die Lehrabschlussprüfung ist auch die Voraussetzung für eine Selbständigkeit in den regulierten Berufen.

Die Lehrabschlussprüfung kann durch den Schulbesuch von bestimmten berufsbildenden Schulen ersetzt werden. Es gibt inzwischen eine Reihe verkürzter Lehrausbildungen für Personen, die bereits berufliche Vorerfahrungen mitbringen.

3.2.1.2. Deutschland

Auch das deutsche Berufsausbildungssystem kennt sowohl postsekundäre schulische Ausbildungen wie die duale Ausbildung im Betrieb (praktischer Teil) und der Berufsschule (theoretischer Teil). So wie in Österreich regeln dezidierte Berufsbilder („Ausbildungsordnung“) den Lehrplan, die zu unterrichtenden Fertigkeiten und Fähigkeiten, und die Ausbildungsdauer. Die Entwicklung der Ausbildungsordnungen wird von der Kultusministerkonferenz, die die Bundesländer repräsentiert, und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) koordiniert, die konkrete Entwicklung der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen liegt in der Verantwortung der Handwerks-, Industrie und Handelskammern, die auch die Abschlussprüfungen abnehmen.

In Deutschland wird die duale Ausbildung in 324 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen angeboten. Die Ausbildungsdauer variiert je nach Beruf zwischen 2 und 3,5 Jahren. Durch die Anrechnung beruflicher Vorerfahrung oder Ausbildungen in ähnlichen Berufsfeldern kann die Ausbildungszeit bis zur Hälfte verkürzt werden. Auch können verschiedene Abschlüsse postsekundärer Schulen mit dem Abschluss einer dualen Lehrlingsausbildung gleichgestellt werden.

Da die Abdeckung der privaten Beschäftigungsverhältnisse durch Tarifverträge (entsprechen den österreichischen Kollektivverträgen) mit rund 49%²⁶ deutlich niedriger ist als in Österreich, ist der

²⁶ Siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html#:~:text=F%C3%BCr%20rund%2049%20%25%20der%20Arbeitnehmerinnen,den%20alten%20und%20neuen%20Bundesl%C3%A4ndern.>

Zusammenhang zwischen Lehrabschlussprüfung und Höhe des Mindestgehalts nicht so deutlich ausgeprägt.

Die große Bedeutung der dualen Ausbildung in Deutschland zeigt sich in der Bildungsstatistik: Im Jahr 2022 besaßen rund 45% der Bevölkerung ab 25 einen Lehrabschluss als höchsten Bildungsabschluss. 22% besaßen einen Hochschulabschluss, 11% einen Meister- oder Fachschulabschluss, und 22% über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss²⁷.

3.2.1.3. Polen

Das polnische postsekundäre Schulsystem kennt einerseits Allgemeinbildende Höhere Schulen (Liceum), deren Abschluss (Matura) den Beginn eines Universitätsstudiums ermöglicht, und andererseits technische Schulen mit Maturabschluss mit fünfjähriger Dauer sowie berufsorientierte Schulen ohne Maturaabschluss mit dreijähriger Dauer. Zudem gibt es spezielle 4-jährige berufsorientierte Schulen.

Der Abschluss einer dreijährigen berufsorientierten Schule führt zu einem Berufsabschluss in einem definierten Beruf. In einem weiteren zweijährigen Programm kann der Maturabschluss gemacht werden. Fünfjährige Schulen führen zu einem Berufsabschluss mit Matura in zwei Berufen. Zusätzlich gibt es ein bis zweieinhalb jährliche Programme für bestimmte Berufsausbildungen. Mit allen berufsorientierten schulischen Ausbildungen sind on-the-job Trainings in Betrieben in der Dauer von vier bis 12 Wochen verbunden.

Seit 2016 haben private, nicht den Schulbehörden unterstehende Ausbildungseinrichtungen die Möglichkeit, Berufsausbildungen anzubieten und diese Berufe in die Liste der anerkannten Berufe eintragen zu lassen. Es gibt daher zusätzlich zu dem staatlichen Schulen eine Vielzahl privater Ausbildungsträger, die Berufsausbildungen entsprechend den von ihnen entwickelten Vorgaben anbieten. Diese Anpassung wurde vor allem vorgenommen, um das Berufsausbildungssystem an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen.

In der Praxis wird die berufliche Bildung hauptsächlich in schulischen Programmen der Sekundarstufe II und der postsekundären Bildung angeboten, die mit der Ausstellung eines Berufsqualifikationszertifikats durch regionale Prüfungsausschüsse abschließen. Die berufliche Bildung kann auch durch den Polnischen Handwerksverband gefördert werden, wobei die von den Handwerkskammern ausgestellten Zertifikate den von den regionalen Prüfungsausschüssen ausgestellten Diplomen entsprechen.

Eine der dualen Lehrlingsausbildung vergleichbare Berufsausbildung mit einem Schwerpunkt auf innerbetrieblicher Ausbildung findet sich auch in Polen für eine Reihe von Handwerksberufen, sie spielt in der Praxis jedoch keine große Rolle.

²⁷ Siehe <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553121/bildungsniveau-der-bevoelkerung/#:~:text=Unter%20den%2025%2D%20bis%2029,%25%20die%20Fachhochschul%2D%20oder%20Hochschulreife.>



Laut Volkszählung 2021 verfügen 23 % der Bevölkerung über einen Hochschulabschluss, 32 % über einen Abschluss der Sekundarstufe und 3 % über einen Abschluss der niedrigeren Sekundarstufe. Fast 20 % haben eine Berufsausbildung absolviert, 11 % haben nur eine Grundschulbildung abgeschlossen und rund 3 % haben keinen Schulabschluss²⁸.

3.2.2. Zugang zu selbständiger Tätigkeit

3.2.2.1. Österreich

Die österreichische Gewerbeordnung unterscheidet zwischen „freiem Gewerbe“ und „reglementiertem Gewerbe“. Grundsätzlich sind nunmehr alle Gewerbe sog. „Anmeldungsgewerbe“, d.h. die Berechtigung wird mit der Gewerbeanmeldung erlangt. Einige Gewerbe, die sog. „Zuverlässigkeitsgewerbe“ dürfen aber erst bei Vorliegen eines rechtskräftigen behördlichen Bescheids ausgeübt werden. Gleiches gilt hinsichtlich sicherheitsrelevanter Tätigkeiten beim Rauchfangkehrergewerbe.

Für „freie Gewerbe“ ist kein Befähigungsnachweis vorgeschrieben, es müssen die allgemeinen Voraussetzungen für das Erlangen einer Gewerbeberechtigung erfüllt werden. Diese umfassen die Volljährigkeit, die Staatsangehörigkeit zu einem Mitgliedsstaat des EWR oder für Drittstaatsangehörige das Vorliegen einer Aufenthaltsberechtigung mit dem Zweck der Gewerbeausübung und ein sauberes Vorstrafenregister. Zudem darf es in den letzten drei Jahren kein Insolvenzverfahren gegen den/die Anmelder:in gegeben haben.

Zur Anmeldung eines reglementierten Gewerbes muss neben den allgemeinen Voraussetzungen ein Befähigungsnachweis für das jeweilige Gewerbe vorliegen. Der Befähigungsnachweis wird, je nach Gewerbeart, durch den Abschluss eines Studiums, einer berufsbildenden Schule, einer Meisterprüfung oder dem Lehrabschluss im jeweiligen Gewerbe erbracht. Ausländische Prüfungszeugnisse über die Befähigung für einen einem reglementierten Gewerbe entsprechenden Beruf sind österreichischen Prüfungszeugnissen nur dann, wenn dies in Staatsverträgen (z.B. die Anerkennung bestimmter deutscher Meisterprüfungen) oder durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Wirtschaft festgelegt ist.

Bei einigen reglementierten Gewerben („Zuverlässigkeitsgewerbe“, z.B. Baumeister:in, Zimmermeister:in, Gas- und Wasserinstallateur:in, Elektriker:in, Waffenhändler:in) wird zusätzlich die Zuverlässigkeit überprüft. Ist diese gegeben, hat die Behörde mit Rechtskraft des Feststellungsbescheides die Eintragung in das Gewerberegister vorzunehmen. Erst dann darf das Gewerbe ausgeübt werden, nicht schon mit dem Tag der Gewerbeanmeldung.

Die Liste der reglementierten Gewerbe²⁹ umfasst ca. 80 Gewerbe, darunter z.B. den Beruf des/r Bäcker:in, des/r Fußpfleger:in, des/der Friseur:in, des/der Kosmetiker:in oder des/der Gastwirt:in

28 Kopycka, Katarzyna 2023. Die soziodemografische Struktur der Bevölkerung in Polen. Bonn (Bundeszentrale für Politische Bildung), <https://www.bpb.de/themen/europa/polen/541516/die-soziodemografische-struktur-der-bevoelkerung-in-polen/> (Letzter Zugriff am 16.11.2023).

29 <https://www.bmaw.gv.at/Services/Publikationen/Liste-reglementierter-Gewerbe.html>.

sowie eine Reihe weiterer Berufe, die auch mit wenig Kapital- und Maschinenausstattung ausgeübt werden können.

3.2.2.2. Deutschland

Auch in Deutschland wird zwischen Gewerben, für die keine spezifischen Ausbildungsabschlüsse vorgeschrieben sind, und „erlaubnispflichtigen“ Gewerben unterschieden. Die Erlaubnispflicht bezieht sich auf die Art der Geschäftstätigkeit, nicht die Ausbildung der Verantwortlichen. Zu den erlaubnispflichtigen Gewerben gehören u.a. der Betrieb eines Privatkrankenhauses, die Tätigkeit als Immobilienmakler:in, oder der Betrieb einer Gaststätte – für alle derartigen Betriebe kann die Behörde bestimmte Auflagen festlegen.

Die Handwerksordnung definiert 53 handwerkliche Berufe als zulassungspflichtiges Handwerk. Für die selbständige Ausübung des Gewerbes ist in diesem Fall eine Meisterprüfung bzw. die Anerkennung einer ausländischen Ausbildung als meisterprüfungsäquivalent Voraussetzung. Es handelt sich bei den Berufen vor allem um Berufe des Bau- und Baunebengewerbes, der KFZ-Technik und Lebensmittelerzeugung und -verarbeitung³⁰.

3.2.2.3. Polen

In Polen gibt es vier verschiedene Unternehmensformen: Einzelunternehmen (*jednoosobowa działalność gospodarcza*), Gesellschaft bürgerlichen Rechts (*spółka cywilna*), Personengesellschaft (*spółka osobowa*) und Kapitalgesellschaft (*spółka kapitałowa*). Ein Einzelunternehmen ist die einfachste und zugänglichste Unternehmensform: Es kann online registriert werden, die Registrierung ist kostenlos und es ist kein Startkapital erforderlich. Ein Ausbildungsnachweis ist nur für 18 reglementierte Gewerbebereiche nötig³¹.

Bis zur Umsetzung des Sondergesetzes für die Rechtsstellung der ukrainischen Geflüchteten war die einzige zulässige Form der Geschäftstätigkeit für Ausländer die Führung eines Unternehmens/einer Personengesellschaft (mit Ausnahme von Bürgern der EU und des EWR). Seit März 2022 dürfen sich jedoch auch ukrainische Staatsbürger registrieren lassen und Einzelunternehmen führen.

Daher können derzeit die folgenden Gruppen jede Form der Geschäftstätigkeit in Polen wählen: polnische Staatsbürger, ukrainische Staatsbürger mit PESEL-Nummer, EU-Bürger, EWR-Bürger sowie Bürger der USA und der Schweiz³².

Die Gesamtzahl der Migranten, die in Polen aufgrund der Führung eines Unternehmens (als Einzelunternehmen) versichert waren, hat sich in den letzten Jahren verdoppelt – von 14.000 im Jahr 2015 auf 29.738 im Jahr 2022, was hauptsächlich auf die wachsende Zahl neu gegründeter ukrainischer Unternehmen zurückzuführen ist³³.

30 Siehe: <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/handwerksordnung/gewerbe-der-handwerksordnung-anlage-a/>.

31 Jaka forme działalności w Polsce może prowadzić cudzoziemiec (07. 03 2024), www.biznes.gov.pl.

32 Jaka forme działalności w Polsce może prowadzić cudzoziemiec (07. 03 2024), www.biznes.gov.pl.

33 ZUS (2022), Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – XII 2021, Zakład Ubezpieczeń Społecznych.



Neben der selbständigen Tätigkeit in der Form eines Unternehmens werden in Polen oft auch durch die Einbindung in einen Betrieb definierte Arbeitsverhältnisse in Form von Selbständigkeit ausgeübt. Diese durch das Bürgerliche Gesetzbuch geregelten Verträge gelten als „alternative Beschäftigungsformen“. Die häufigsten Arten von zivilrechtlichen Arbeitsverträgen sind solche, die für die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit (*Umowa zlecenie*) oder für die Erzielung eines bestimmten Ergebnisses (*Umowa o dzieło*) abgeschlossen werden. Diese Verträge, die nicht durch das Arbeitsrecht geregelt sind, enthalten keine festgelegten Schutzmaßnahmen und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie bieten zwar Flexibilität, bergen aber auch Risiken wie eingeschränkte Rechte und Leistungen. Bei zivilrechtlichen Verträgen können die Parteien die Bedingungen, einschließlich Arbeitszeiten, Urlaub, Arbeitsort und Leistungen, frei festlegen, wobei es Unterschiede bei Versicherungen, Steuern und Kündigungsmethoden gibt. Dennoch ist es Einzelpersonen nicht gestattet, einseitig die Art des von ihnen bevorzugten Vertrags festzulegen, und das Arbeitsgesetzbuch verbietet ausdrücklich die Ersetzung eines Arbeitsvertrags durch einen zivilrechtlichen Vertrag, wenn die Arbeit unter den in den arbeitsrechtlichen Bestimmungen festgelegten Bedingungen ausgeführt werden soll³⁴.

3.2.3. Institutionelle Akteure der Arbeitsvermittlung – staatliche und private Arbeitsvermittler:innen

3.2.3.1. Österreich

Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) ist die wichtigste öffentliche Einrichtung für die Beratung, Vermittlung und Leistungen der Arbeitslosenversicherung für Personen, die in Österreich wohnen und arbeiten. Es wird von der Bundesregierung finanziert und von den Sozialpartnern selbst verwaltet. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände entsenden Vertreter:innen in die wesentlichen internen Entscheidungsstrukturen, und sind auch in der Entwicklung der Arbeitsmarktprogramme des AMS eingebunden. Neben dem Bundesbüro verfügt das AMS über neun eigenständige Bundesländerdirektionen sowie an die hundert Ortsorganisationen, sechs Außenstellen und 70 Berufsinformationszentren in den Bundesländern. In den Steuerungsorganen der Regionalorganisationen haben neben den regionalen SozialpartnerInnen VertreterInnen der jeweiligen Landesregierung Sitz und Stimme.

Die Arbeitsmarktprogramme des AMS folgen der politischen Vorgabe des „Mainstreaming“. Berufliche Beratung und Ausbildung erfolgt für alle Klient:innen unabhängig von Herkunft, Staatsangehörigkeit oder Geschlecht, und orientiert sich an den jeweiligen Berufsfeldern. Arbeitsmigrant:innen und Frauen sind definierte Zielgruppen des AMS, ihre Förderung erfolgt jedoch im Rahmen allgemeiner Programme. Die Durchführung der Fördermaßnahmen wird vom AMS an eine Vielzahl einschlägiger Firmen und Einrichtungen vergeben. Die Finanzierung der meisten Maßnahmen erfolgt aus nationalen Mitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

34 Świtajnska, M. (03 . March 2023). Hiring and working in Poland: Types of contracts. In Principle - News from Poland – Business & Law.

Das AMS ist die wichtigste Arbeitsvermittlungseinrichtung Österreichs und ist dazu verpflichtet, alle Arbeitssuchenden, die rechtlich Zugang zum Arbeitsmarkt haben, bei der Arbeitssuche zu unterstützen und in ein Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln. Neben dem öffentlich-rechtlichen AMS gibt es noch eine Vielzahl privater Arbeitsvermittler, diese sind jedoch meist auf den Bereich des Managements und der akademischen Berufe konzentriert und spielen insbesondere bei der Vermittlung von Geflüchteten praktisch keine Rolle.

Neben der Arbeitsvermittlung ist das AMS auch für die Administration des Arbeitslosengeldes und der Sozialhilfe zuständig. Sozialhilfeempfänger:innen sind verpflichtet, die Schulungs- und Vermittlungsangebote des AMS anzunehmen. Diese Verpflichtung gilt auch für Bezieher:innen des Arbeitslosengeldes, eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bei Arbeitslosigkeit, für die eine bestimmte Laufzeit einer vorherigen versicherungspflichtigen Beschäftigung nötig ist.

Alle unselbständigen Beschäftigten, deren Einkommen die „Geringfügigkeitsgrenze“ (2024: Ca. Euro 600.- monatlich) überschreiten, sind in der Arbeitslosen-, Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung pflichtversichert.

3.2.3.2. Deutschland

In Deutschland bilden die „Bundesagentur für Arbeit“ sowie die „Jobcenter“ die beiden Säulen der staatlichen Arbeitsvermittlung, die unterschiedliche, aber komplementäre Aufgaben im Bereich der Arbeitsvermittlung und Sozialleistungen haben.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der zentrale Ansprechpartner für alle Teilnehmer:innen am Arbeitsmarkt und ist Dienstleister für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowohl für Unternehmen und Institutionen wie für Personen, die zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Bezug des „Arbeitslosengelds I“) berechtigt sind. Es gibt deutschlandweit zehn Regionaldirektionen und etwa 600 Büros für Ort. Ihre wichtigsten Aufgaben sind die Beratung und Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitssuchenden, die allgemeine Berufsberatung sowie die Förderung der Arbeitsmarktteilhabe behinderter Menschen, die Beratung von Unternehmen in Bezug auf arbeitsmarktrelevante Fragen und die Abwicklung von arbeitsmarktbezogenen Förderungen für Unternehmen. Zudem sind sie zuständig für die Auszahlung von Arbeitslosengeld oder Insolvenzgeld.

Zu den strategischen Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit gehören die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Arbeitsmarktbeobachtung und -berichterstattung und die Führung von Arbeitsmarktstatistiken.

Gemeinsam mit den kreisfreien Städten und den Landkreisen betreibt die Bundesagentur für Arbeit rund 300 Jobcenter. Diese sind für die Arbeitsmarktintegration der Bezieher:innen des „Bürgergeld“, eine Mindestsicherung für Personen, die keinen Zugang zum Arbeitslosengeld oder Pensionsleistungen haben, zuständig, und wickeln auch seine Auszahlung ab³⁵.

35 Das „Bürgergeld“ ersetzte ab 1.1.2023 die unter dem Namen „Hartz IV“ bekannten Leistungen des vorherigen „Arbeitslosengeld II“.



Ziel der Arbeit der Jobcenter ist es, Bürgergeld-Empfänger:innen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, sie zu informieren, zu beraten und zu vermitteln. Dies kann über verschiedene Wege wie zum Beispiel die Förderung von beruflicher Weiterbildung oder die Zahlung von Eingliederungszuschüssen geschehen. Auch kommunale Leistungen wie psychosoziale Beratung, Suchtberatung oder Schuldnerberatung werden abgedeckt. Dazu entwickeln die Jobcenter individuelle Eingliederungsvereinbarungen mit den Leistungsempfängern, um deren Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Dies umfasst oft Coaching und persönliche Unterstützung sowie Unterstützung beim Zugang zu Sprachkursen oder der Organisation von Kinderbetreuung.

Die Jobcenter sind stark lokal verankert und arbeiten eng mit regionalen Unternehmen, Bildungsträgern und sozialen Einrichtungen zusammen, um regionale Arbeitsmarktbedürfnisse zu erfüllen.

Private Arbeitsvermittler:innen ergänzen die Dienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter, indem sie den Zugang zu Stellenangeboten erweitern und somit mehr Vermittlungsoptionen bieten. Sie sind meist auf bestimmte Branchen oder Berufsgruppen spezialisiert und werden üblicherweise nur im Auftrag der Arbeitgeber:innen tätig. Ihre Zielgruppe sind vor allem Fachkräfte aus dem Handwerk, dem Management oder technischen Dienstleistungsberufen in höheren beruflichen Positionen. Bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten spielen sie eine untergeordnete Rolle.

Ebenso wie in Österreich sind alle unselbständigen Beschäftigten mit Einnahmen über der Geringfügigkeitsgrenze (ca. Euro 538.-) monatlich in allen Zweigen der Sozialversicherung pflichtversichert.

3.2.3.3. Polen

Die polnische Arbeitsmarktpolitik wird auf nationaler Ebene durch das das Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik festgelegt. Diesem unterstehen auf regionaler Ebene die Arbeitsämter der *Woiwodschaften*. Sie implementieren die regionale Arbeitsmarktpolitik, führen Untersuchungen und Analysen durch und sind für die regionale Koordination von beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten und Arbeitsmarktprojekten zuständig. Sie verfolgen die von der Zentralregierung vorgegebenen Ziele, sind aber bei der Anpassung der Ziele und Strategien an die regionalen Bedingungen weitgehend autonom und konnten so auch selbständig und regional differenziert auf die Fluchtbewegung aus der Ukraine nach dem russischen Überfall reagieren. Die operativen Aufgaben, wie z.B. die Arbeitsvermittlung, die Berufsberatung oder die Suche von Mitarbeiter:innen für Unternehmen werden von den Arbeitsämtern auf Bezirksebene durchgeführt.

Neben den öffentlichen Arbeitsverwaltungen spielen nichtstaatliche Akteure, insbesondere private Arbeitsvermittlungsagenturen, die sich auf Arbeitsvermittlung, Zeitarbeit und die Vermittlung von Arbeitsplätzen im Ausland konzentrieren, eine wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt, indem sie jährlich etwa eine Million Menschen unterstützen³⁶.

Im Fall der Vermittlung und Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmer:innen spielen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine deutlich geringere Rolle als bei der Vermittlung von polnischen

³⁶ Rynek pracy HR 2022, 2023 Warsaw: Polskie Forum HR.

Arbeitnehmer:innen. Vor dem Krieg wurde die Arbeitsmigration durch die aktive Beteiligung sowohl formeller als auch informeller (privater) Personalvermittler:innen und gut entwickelter Migrant:innennetzwerke erleichtert. Öffentliche Einrichtungen waren an diesem Prozess nur begrenzt beteiligt, was in erster Linie auf den eingeschränkten Zugang zu Unterstützung für Arbeitsmigrant:innen zurückzuführen war. Der Großteil der ukrainischen Beschäftigten fand vor dem Krieg Arbeit durch private Vermittler:innen oder die eigenen Netzwerke. Daher fehlte es den öffentlichen Einrichtungen auch an Erfahrung bei der Vermittlung ukrainischer Geflüchteter³⁷.

Wie die Autoren des Berichts **Model of professional activation of Ukrainian Citizens** betonen, konzentrieren sich die öffentlichen Arbeitsverwaltungen aufgrund ihres Mandats und ihrer begrenzten Ressourcen ausschließlich auf die Bevölkerung der aktiv registrierten Arbeitslosen und Arbeitssuchenden in den Arbeitsämtern und damit nur auf einen bestimmten Teil des Arbeitsmarktes³⁸. Das gesamte Programm zur Unterstützung beim Eintritt in den Arbeitsmarkt basiert auf der Koexistenz und Zusammenarbeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, NGOs und IGOs, privaten (formellen und informellen) Arbeitsvermittlungen, Arbeitgeber:innenverbände, Migrant:innennetzwerke und Diaspora-Organisationen.

Ukrainische Migrant:innennetzwerke spielen in Polen eine wesentliche Rolle bei der Organisation des Lebens von Neuankömmlingen, sowie bei der Arbeitssuche³⁹. Ein bemerkenswertes Merkmal ist die Gründung neuer, sektorübergreifender Partnerschaften, die es in diesem Umfang zuvor noch nicht gab. Zu diesen Partnerschaften gehören Kooperationen zwischen internationalen Organisationen wie der IOM oder dem UNHCR, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Arbeitgeber:innenverbänden, die sich in dieser Form weder in Österreich noch in Deutschland finden.

3.2.4. Anerkennung vom im Ausland erworbenen Ausbildungen

3.2.4.1. Österreich

Anerkennungsverfahren

Für die formale Anerkennung ausländischer Qualifikationen gibt es in Österreich keine einheitlichen Regeln. Unterschieden wird zwischen der Anerkennung von Berufsqualifikationen, der Anerkennung von Schulabschlüssen (Nostrifikation) sowie der Anerkennung von akademischen Graden (Nostrifizierung).

Berufsausbildung

Die Anerkennung einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist im Anerkennungs- und Bewertungsgesetz geregelt. Die Zuständigkeit liegt beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. Der Terminus *technicus* für die Anerkennung in einem Lehrberuf ist die „Gleichhaltung“.

37 Duszczyk, Maciej, 2022. *Hospitable Poland 2022+*. Warsaw: Wise Europa.

38 Model aktywizacji zawodowej obywateli Ukrainy, 2023. Warsaw: Konfederacja Lewiatan.

39 Klaus, Witold und Jarosz. Sarian, 2022. *Polska szkola pomagania*. Warsaw: Centre for Migration Research.



Die Gleichhaltung ist eine formale Anerkennung einer durch Schule und/oder durch Arbeit erworbene berufliche Qualifikation mit einem österreichischen Lehrabschluss, unabhängig davon, ob es sich um eine Ausbildung aus einem EWR-Staat oder aus einem Drittstaat handelt. Das Verfahren beruht auf dem Vergleich der Ausbildungsinhalte und wird von einer beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft eingerichteten Kommission durchgeführt. Wenn die direkte Gleichhaltung nicht möglich ist, können Lehrabschlussprüfungen nachgeholt und dafür oft Teile des ausländischen Berufsabschlusszeugnisses angerechnet werden. Wird mit einem/einer Arbeitgeber:in ein Arbeitsvertrag über die Beschäftigung als Facharbeiter:in abgeschlossen, ist eine Gleichhaltung nicht erforderlich.

Schulabschlüsse

Die formale Anerkennung ausländischer Schul- und Reifezeugnisse wird als „Nostrifikation“ bezeichnet. Hierbei kommt es zu einem Vergleich des im Ausland zurückgelegten Schulbesuches und der im Ausland abgelegten Prüfungen mit österreichischen Lehrplänen. Gibt es größere Abweichungen bei den Lehrinhalten, müssen Ergänzungsprüfungen absolviert werden. Zuständig für das Verfahren ist das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Universitäre Ausbildungen

Die formale Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als gleichwertig mit dem Abschluss eines inländischen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Doktoratsstudiums wird als „Nostrifizierung“ bezeichnet. Das bedeutet die völlige Gleichstellung mit dem österreichischen Studienabschluss, das Recht auf Führung des entsprechenden österreichischen akademischen Grades und die Berechtigung zur Ausübung eines Berufes, der in Österreich mit diesem Studienabschluss verbunden ist.

Die Nostrifizierung beruht auf einem Vergleich der Studienpläne. Zuständig sind die jeweilige Universität bzw. Fachhochschule oder der jeweilige Fachhochschulrat bzw. die Pädagogische Hochschule. Ein Nostrifizierungsantrag darf nur einmal an einer österreichischen Hochschule gestellt werden. Die Organisation ENIC NARIC Österreich, die beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung eingerichtet ist, hat eine Drehscheibenfunktion und vermittelt die Antragsteller:innen an die zuständige tertiäre Bildungseinrichtung.

Die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome kann eine Alternative zum Nostrifizierungsverfahren sein. Sie ist nicht bindend und beinhaltet nicht das Recht auf Führung des akademischen Grads, ist aber relativ unbürokratisch und wird von ENIC NARIC ausgestellt.

3.2.4.2. Deutschland

Anerkennungsverfahren

Die Anerkennung von außerhalb der EU erworbenen Bildungsabschlüssen in Deutschland ist ein mehrstufiger Prozess, der je nach Art des Abschlusses, dem jeweiligen Fachgebiet und dem Bundesland

variieren kann. Für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sind - je nach Ziel - eine Vielzahl unterschiedlicher Stellen in den Ländern zuständig. Diese Stellen können die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) um ein Gutachten im konkreten Einzelfall oder um allgemeine Informationen über das betreffende Land und sein Bildungssystem bitten. Diese Informationen sind auch über die Datenbank ‚anabin‘ zugänglich.

Schulabschlüsse

Für die Anerkennung von schulischen Abschlüssen, die unter einen postsekundären Abschluss fallen (z. B. A-Level oder Äquivalente), ist meist die jeweilige Kultusbehörde oder das jeweilige Bundesland zuständig. Die Anerkennung beruht auf einem Vergleich der Curricula, Prüfungen und Abschlüsse in Deutschland und schreibt bei Bedarf entsprechende, in Deutschland zu besuchende, Zusatzkurse und Prüfungen vor.

Berufsausbildung

Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, einschließlich handwerklicher Ausbildungen, erfolgt über die Industrie- und Handelskammern (IHK) oder die Handwerkskammern (HWK). Zur Überprüfung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation vergleicht die Behörde die Ausbildung mit der eines deutschen Referenzberufs. Die Berufsqualifikation wird als gleichwertig anerkannt, wenn auf Basis der aktuellen Aus- bzw. Fortbildungsordnung keine wesentlichen Unterschiede bestehen. Dabei werden auch die Berufserfahrung sowie weitere Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigt. Bei reglementierten Berufen werden weitere Voraussetzungen für die Berufszulassung geprüft. Dazu gehören z. B. die persönliche Eignung oder deutsche Sprachkenntnisse. Nach der Prüfung teilt die zuständige Stelle das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens in einem Bescheid mit. Neben der – selten ausgesprochenen – Gleichwertigkeit wird oft eine „teilweise“ Anerkennung festgestellt.

In der Regel können die Antragstellenden in diesem Fall eine Anpassungsqualifizierung besuchen, um die wesentlichen Unterschiede auszugleichen. Danach können sie einen Folgeantrag stellen, um die vollständige Anerkennung zu erhalten. Bei reglementierten Berufen legt die zuständige Stelle eine Ausgleichsmaßnahme fest, mit der die wesentlichen Unterschiede ausgeglichen werden können. Möglich sind ein Anpassungslehrgang, die Eignungsprüfung oder die Kenntnisprüfung. Nach erfolgreichem Abschluss wird die Gleichwertigkeit festgestellt. Danach werden die weiteren Voraussetzungen für die Berufszulassung geprüft.

Wenn Antragstellende aus unverschuldeten Gründen wie z.B. Flucht nicht alle notwendigen Dokumente vorlegen können, kann die zuständige Stelle eine Qualifikationsanalyse (QA) vorschlagen. Dies ist für alle dualen Ausbildungsberufe, Meisterberufe oder Fortbildungsberufe möglich. Bei der Qualifikationsanalyse sollen die Antragstellenden ihre beruflichen Fähigkeiten praktisch nachweisen – z.B. in einem Fachgespräch, mit einer Arbeitsprobe oder bei einer Probearbeit im Betrieb. Fachexperten beurteilen die beruflichen Fähigkeiten der Antragstellenden. Bei Erfolg bescheinigt die zuständige Stelle die volle oder teilweise Anerkennung⁴⁰.

40 Siehe <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/ag/berufliche-erkennung.php#>



Universitäre Ausbildungen

Die Anerkennung von Hochschulabschlüssen erfolgt in der Regel über die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) oder die zuständige Stelle in den Bundesländern.

Für Inhaber eines ausländischen Hochschulabschlusses stellt die ZAB auf Antrag eine individuelle Zeugnisbewertung aus. Die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) ist Mitglied des europaweiten ENIC-NARIC-Netzwerkes zur europaweiten Koordination der Anerkennungspraxis und vertritt Deutschland im Netzwerk. Als deutsches Äquivalenzzentrum ist die ZAB darüber hinaus an der Vorbereitung und den Verhandlungen für bilaterale Staatsabkommen über die gegenseitige Anerkennung im Hochschulbereich (so genannte Äquivalenzabkommen) beteiligt.

3.2.4.3. Polen

Anerkennungsverfahren

In Polen werden sowohl die Anerkennung von Berufsausbildung wie von Berufsausbildungen wie von universitären Abschlüssen von einer gesamtstaatlichen Institution und von schulischen Ausbildungen auf der Ebene der *Woiwodschaften* geregelt. Dadurch finden sich vor allem bei der Anerkennung schulischer Ausbildungen regionale Unterschiede.

Berufsausbildung

Neben der der Anerkennung einer Ausbildung zu akademischen Zwecken gibt es auch die Anerkennung zu beruflichen Zwecken. In beiden Fällen ist der zu berücksichtigende Rechtsrahmen das Gesetz vom 20. Juli 2018 - Gesetz über Hochschulbildung und Wissenschaft. Für eine Anerkennung zu beruflichen Zwecken wurde von der polnischen Regierung die KWALIFIATOR – Datenbank aufgebaut, die es ermöglicht, automatisch allgemeine Informationen über die im Ausland erworbenen Qualifikationen zu überprüfen. Sie ist in polnischer und englischer Sprache verfügbar und zeigt neben der Bewertung des Niveaus und des Status der Qualifikation auch die damit verbundenen Rechte und deren Rechtsgrundlage an. Der Anerkennungsprozess hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von der Herkunft des Abschlusses und dem spezifischen Beruf, den man in Polen ausüben möchte. Nebe einer vollen Gleichstellung kann die Behörde auch eine partielle Gleichstellung aussprechen.

Es gibt in Polen zwar 352 mit einem Berufsbild regulierte Ausbildungen, für deren Anerkennung verschiedene Behörden zuständig sind, etwa das Gesundheitsministerium für Gesundheitsberufe oder die Ingenieurskammer für Ingenieurberufe. Diese überprüfen die Ausbildungsgänge auf die Vergleichbarkeit mit polnischen Ausbildungen und schreiben bei Bedarf den Besuch von Ergänzungskursen bzw. Ergänzungsprüfungen vor⁴¹.

41 IOM Warsaw 2023. Recognition and validation of foreign qualifications and skills in Poland, with particular focus on qualifications and skills from Ukraine. Report with an informative registry and roadmap. Warsaw (IOM). <https://poland.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1346/files/report-eng.pdf>, Download 6.11.2023, S. 33

In der Praxis korrespondiert die hohe Regulierungsdichte nicht mit der Anzahl der Personen, die den jeweiligen Beruf ausüben. Einerseits führt die hohe Detaillierung der Berufsbeschreibungen dazu, dass Berufsträger mit einer außerhalb der EU erworbenen Qualifikation, Anerkennungen für mehrere reglementierte Berufe erhalten. Andererseits ist der Arbeitsmarkt in der Praxis in Polen nicht stark reglementiert, so dass die Zugangseinschränkungen durch die reglementierten Berufe oft nicht ins Gewicht fallen. Wenn der Beruf nicht reglementiert ist, wird die Entscheidung über die Anerkennung einer ausländischen Qualifikation direkt vom Arbeitgeber getroffen⁴².

Schulabschlüsse

Für die Anerkennung postsekundärer Schulabschlüsse sind die Schulbehörden der 16 *Woiwodschaften* (vergleichbar mit einem Bundesland in Deutschland oder Österreich) zuständig. Die Behörde überprüft die Vergleichbarkeit der Curricula und Prüfungen und schreibt bei Bedarf entsprechende Ergänzungsprüfungen vor.

Universitäre Ausbildungen

Drittstaatsangehörige müssen ihre akademischen Abschlüsse in Polen validieren lassen, bevor sie für die nächsten Ausbildungsschritte einer akademischen Ausbildung zugelassen werden oder den akademischen Ausbildungsabschluss am Arbeitsmarkt nutzen können. Die dafür zuständige Institution, ist die polnische Nationale Agentur für Akademischen Austausch (NAWA). Der Anerkennungsprozess wird sowohl durch das polnische Recht als auch durch bilaterale Abkommen geregelt. Im Allgemeinen kann ein ausländischer Abschluss auf der Grundlage eines bestehenden internationalen Abkommens oder durch ein Nostrifizierungsverfahren, als gleichwertig mit einem polnischen Abschluss anerkannt werden.

Im Falle ukrainischer Staatsbürger garantiert das Abkommen zwischen der Regierung der Republik Polen und dem Ministerkabinett der Ukraine über die gegenseitige Anerkennung von Bildungsnachweisen und die Gleichwertigkeit von Abschlüssen aus dem Jahr 2005 die Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung in einem der beiden Vertragsländer (Anerkennung zu akademischen Zwecken). Auch die vor 2006 ausgestellten Dokumente, die die spezifischen Bedingungen erfüllen, werden von den polnischen Behörden weiterhin als gleichwertig anerkannt. Für Diplome, die nach 2006 ausgestellt wurden, oder solche in reglementierten Berufen wie Arzt/Ärztin, Krankenpfleger:in, Hebamme, Zahnmediziner:innen, Apotheker:in, Architekt:in oder Tierarzt/Tierärztin ist eine Nostrifizierung des Diploms obligatorisch. Es handelt sich um ein Verfahren zur Bestimmung des polnischen Äquivalents, das manchmal zusätzliche Kurse, die Bestätigung von Sprachkenntnissen oder die Erfüllung der Verpflichtung zur Absolvierung eines Praktikums erfordern kann⁴³.

Das polnische System unterscheidet sich auch erheblich vom System in der Ukraine, so dass es für viele sehr schwierig ist, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. Um insbesondere im Medizinbereich den Zugang zum Berufsfeld zu erleichtern, wurden 2020 und 2021

42 Siehe: [Nawa.gov.pl](https://nawa.gov.pl)

43 IOM Warsaw 2023. Recognition and validation of foreign qualifications and skills in Poland, with particular focus on qualifications and skills from Ukraine. Report with an informative registry and roadmap. Warsaw (IOM). <https://poland.iom.int/sites/g/files/tmzbd11346/files/report-eng.pdf>, Download 6.11.2023, S. 37 f.



erleichterte Verfahren für Mediziner:innen und Zahnmediziner:innen sowie Pharmazeut:innen eingeführt, die es ihnen ermöglichen, unter Supervision als Praktikant:innen in polnischen Kliniken bzw. Pharmazien zu arbeiten und in diese Rahmen ihre Approbation zu erlangen. Das Sondergesetz für die ukrainischen Vertriebenen erleichterte die Zugangsverfahren in einer Reihe weiterer Berufsfelder.

3.2.5. Das Aufnahmesystem

3.2.5.1. EU - rechtlicher Rahmen

Nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine aktivierte der Rat der Europäischen Union die seit 2001 bestehende Richtlinie zum vorübergehenden Schutz (2001/55/EG). Diese Richtlinie, die aufgrund der Erfahrungen mit den Balkankriegen der 1990er Jahre beschlossen wurde, sollte im Fall von Massenfluchtbewegungen sicherstellen, dass die Geflohenen kollektiv temporären Schutz in der EU bekommen, ohne individuell ein Asylverfahren durchlaufen zu müssen. Diese auch als „Vertriebenenrichtlinie“ oder „Massenzustromrichtlinie“ bekannte Richtlinie wurde 2022 das erste Mal angewendet, ihre Gültigkeitsdauer wurde inzwischen bis zum 4. März 2026 verlängert.

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten, den Personen, denen vorübergehender Schutz gewährt wurde, die folgenden Rechte zuzugestehen:

- Die Mitgliedstaaten müssen Personen, denen der vorübergehende Schutz gewährt wurde, einen Aufenthaltstitel ausstellen. Dieser Titel ist für die gesamte Dauer des Schutzes gültig.
- Personen, die vorübergehenden Schutz genießen, haben das Recht auf
 - die Ausübung einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit;
 - Zugang zu Bildungsangeboten für Erwachsene, beruflicher Fortbildung und praktischen Erfahrungen am Arbeitsplatz;
 - angemessene Unterbringung;
 - Sozialleistungen, finanzielle Unterstützung und medizinische Versorgung.
- Kinder unter 18 Jahren haben außerdem dasselbe Recht auf Bildung wie die Staatsangehörigen des EU-Aufnahmelandes.
- Familien, die getrennt wurden und vorübergehenden Schutz in unterschiedlichen Mitgliedsstaaten genießen oder von denen sich noch einige Angehörige nicht im Hoheitsgebiet der EU befinden, müssen in demselben Mitgliedstaat zusammengeführt werden.

Da eine Richtlinie keine unmittelbare Wirkung hat, sondern von den Mitgliedsstaaten ins nationale Recht umgesetzt werden muss, kommt es immer wieder zu deutlichen praktischen Unterschieden. Dies konnte auch in Bezug auf die drei untersuchten EU-Staaten Deutschland, Österreich und Polen festgestellt werden. Die wesentlichen Unterschiede in der praktischen Umsetzung der Richtlinie werden in der Folge beschrieben.

3.2.6. Zugang zum Arbeitsmarkt

3.2.6.1. Deutschland

In Deutschland wurde ukrainischen Staatsangehörigen und aus der Ukraine geflohenen Drittstaatsangehörigen ab 7. März 2022 die Möglichkeit gegeben, um die Gewährung temporären Schutzes anzusuchen. Ukrainischen Staatsangehörige, die sich zum Kriegsbeginn in Deutschland aufhielten oder nach dem Kriegsbeginn in Deutschland einreisten, erhielten die Schutzgewährung ohne weitere Überprüfung, Drittstaatsangehörige, die sich zu Kriegsbeginn in der Ukraine aufgehalten hatten, bekamen die Möglichkeit der Antragstellung, ihr Antrag wurde gesondert geprüft⁴⁴.

Geflüchtete aus der Ukraine mit ukrainischer Staatsangehörigkeit bekamen ab der Antragstellung auf einen entsprechenden Aufenthaltstitel uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Sie sind seit Juli 2022 in allen arbeits- und sozialrechtlichen Belangen Unionsbürger:innen gleichgestellt.

3.2.6.2. Österreich

Auch in Österreich erhielten Geflüchtete aus der Ukraine aufgrund der sogenannten „Vertriebenen-Verordnung“ vom 11. März 2023⁴⁵ einen Schutzstatus gemäß der Vertriebenenrichtlinie. Allerdings war damit anfangs nur ein eingeschränkter Arbeitsmarktzugang verbunden: Das für die Implementierung des Ausländerbeschäftigungsrecht zuständige Bundesministerium für Arbeit legte für die Inhaber:innen eines Vertriebenenausweises fest, dass für sie Beschäftigungsbewilligungen in allen Branchen zu erteilen seien und, soweit die Arbeitsmarktlage es zulässt, von einer Arbeitsmarktprüfung und einem Ersatzkraftverfahren abzusehen sei. Für die Branchen Tourismus sowie Land- und Forstwirtschaft wurde die Vergabe von Beschäftigungsbewilligungen auch außerhalb der Saisonkontingente erlaubt⁴⁶.

Beschäftigungsbewilligungen werden nicht an den/die Arbeitnehmer:in sondern an die/ den Arbeitgeber:in erteilt, sie erlauben die Beschäftigung eines/r definierten Arbeitnehmer:in nur bei dem/der Arbeitgeber:in, der/die um die Beschäftigungsbewilligung angesucht hat, ein Wechsel in einen anderen Betrieb ist nur in Ausnahmefällen möglich. De facto bedeutete die Bindung des Arbeitsmarktzugangs an die Vergabe einer Beschäftigungsbewilligung, eine deutliche Hürde bei der Arbeitsaufnahme, da die Geflüchteten ihre Arbeitgebenden selbst suchen und diese davon überzeugen mussten, den damit verbundenen bürokratischen Aufwand auf sich zu nehmen.

Mit der Verlängerung der Vertriebenenverordnung im März 2023 wurde die Verpflichtung zur Ausstellung einer Beschäftigungsbewilligung abgeschafft, Inhaber:innen einer Vertriebenenkarte erhielten ab 21. April 2023 unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie sind seitdem in allen arbeitsrechtlichen und arbeitsmarktteilhabebezogenen sozialrechtlichen Belangen Unionsbürger:innen gleichgestellt.

44 Heiermann, Phillipp und Atanisev, Kaan, 2024. Die Anwendung der Richtlinie über den vorübergehenden Schutz auf Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Bewährte Praktiken und Herausforderungen (EMN Deutschland Paper 1/2024). Nürnberg. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, S.13.
<https://doi.org/10.48570/bamf.fz.emndp.01/2024.d.2024.rlschutzukr.1.0>

45 Verordnung der Bundesregierung über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht für aus der Ukraine Vertriebene (Vertriebenen-Verordnung – VertriebenenVO), BGBl. II Nr. 92/2022.

46 Erlass vom 11.3.2022, GZ: 2022-0.178.109.



Eine weitere wesentliche Änderung des rechtlichen Zugangs zum Arbeitsmarkt betraf die per 1. Oktober 2024 implementierte Möglichkeit des Zugangs zum Aufenthaltstitel "Rot-Weiß-Rot - Karte plus" für Vertriebene und Familienangehörige. Mit dieser Änderung wurde das erste Mal die Möglichkeit geschaffen, den befristeten Vertriebenenstatus in einen befristeten, aber verlängerbaren Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang umzuwandeln. Die "Rot-Weiß-Rot – Karte" mit ihren verschiedenen Subkategorien ist das Standardinstrumentarium der Regulierung der Arbeitsmigration in Österreich, damit erfolgte als ein deutlicher Paradigmenwechsel vom temporären Vertriebenenstatus in das reguläre Arbeitsmigrationsregime mit einer Aufenthaltsverfestigungsperspektive.

Die "Rot-Weiß-Rot – Karte plus" erlaubt einen freien Zugang zu unselbständiger oder selbstständiger Tätigkeit. Sie wird auf zwei Jahre ausgestellt und ist verlängerbar. Allerdings ist ihre erstmalige Ausstellung abhängig davon, dass der/die Antragsteller:in in den letzten 24 Monaten vor der Antragstellung zumindest 21 Monate vollversichert beschäftigt war und ein definierten Richtsatz nicht unterschreitendes Mindesteinkommen in Österreich erzielt haben. Für 2024 betrug der Richtsatz für Einzelpersonen Euro 1.217,96.- netto monatlich, wobei dieser Betrag nach Abzug der Miete und sonstiger Fixkosten (Energiekosten, Unterhaltungspflichten etc.) zur Verfügung stehen musste, wobei ein Betrag von Euro 359,72.- unberücksichtigt blieb. Für Ehepartner:innen bzw. eingetragene Partner:innen bzw. Kinder bestehen eigene Richtsätze⁴⁷.

In der Praxis bedeutete dieser Paradigmenwechsel einen Wechsel ins Arbeitsmigrationssystem vor allem für Personen, die bereits eine relativ stabile Verankerung im Arbeitsmarkt erreicht hatten. Vor allem für Geflüchtete mit einer Halbtagsanstellung sind nach Auskunft der am Workshop im November 2024 teilnehmenden Expert:innen die vorgeschriebenen Mindesteinkommen kaum zu erzielen.

3.2.6.3. Polen

Ukrainische Staatsbürger:innen – sowohl diejenigen, die seit dem 24. Februar 2022 eingereist sind, als auch diejenigen, die sich bereits in Polen aufhalten – haben freien Zugang zum polnischen Arbeitsmarkt. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, dem (lokalen) Arbeitsamt binnen 7 Tagen nach Arbeitsbeginn zu melden, dass sie eine/n ukrainische/n Staatsbürger:in beschäftigen.

Zudem sind für Vertriebene aus der Ukraine beschleunigte Verfahren für bestimmte Berufe vorgesehen, darunter auch für Angehörige der Gesundheitsberufe. Ärzte und Krankenschwestern aus der Ukraine können eine bedingte Lizenz zur Ausübung eines medizinischen Berufs erhalten, ohne dass ihr Diplom vollständig anerkannt wird. Ebenso wurden die Anforderungen an die polnischen Sprachkenntnisse gelockert. Darüber hinaus wurde die Beschäftigung ukrainischer Staatsbürger:innen als Lehrassistent:innen vereinfacht, indem die formelle Zertifizierung der Polnischkenntnisse abgeschafft wurde und die Entscheidung über die Anstellung an die Schulleitung delegiert wurde. Ukrainische Psycholog:innen ohne Diplomanerkennung dürfen Gesundheitsdienstleistungen ausschließlich für ukrainische Staatsbürger:innen anbieten, vorausgesetzt, sie besitzen ein ukrainisches Psychologiediplom.

47 Siehe https://www.bmi.gv.at/Ukraine/Informationen_zum_Umstieg_auf_eine_Rot-Weiss_Rot_Karte_plus.aspx.

Zudem können ab dem 1. April 2023 Inhaber:innen befristeter Aufenthaltsgenehmigungen auf der Grundlage einer Beschäftigung in Berufen, die hohe Qualifikationen erfordern die Führung eines Einzelunternehmens beantragen, ohne dass nachgewiesen werden muss, dass die Geschäftstätigkeit im letzten Geschäftsjahr ein ausreichendes Einkommen ermöglichte.

3.2.7. Soziale Unterstützung

3.2.7.1. Deutschland

Vom Kriegsbeginn bis zum 1.6.2022 erfolgt die soziale Absicherung der ukrainischen Geflüchteten über das Asylbewerberleistungsgesetz, das ihnen die gleichen Leistungen wie Asylbewerber:innen zusicherte. Mit der Fortdauer des Krieges wurde ihnen per 1. Juni 2022 mit dem sogenannten „Rechtskreiswechsel“ Zugang zu allen arbeits- und integrationsfördernden Maßnahmen des Sozialgesetzbuch II (SGB II) gewährt; insbesondere der Zugang zu den – deutlich höheren - Leistungen des „Bürgergelds“, der sozialen Grundsicherung in Deutschland. Damit haben ukrainische Geflüchtete mit temporären Schutzstatus den gleichen Arbeitsmarktzugang und den Zugang den gleichen Sozialleistungen wie deutsche Staatsangehörige. Per 1.1.2023 wurde in Deutschland das zuvor bestehende „Arbeitslosengeld II“ (auch als „Hartz 4“ bekannt) durch das „Bürgergeld“ ersetzt. Anrecht auf Bezug des Bürgergeldes haben alle Personen, die dem Arbeitsmarkt mindestens 3 Stunden täglich zur Verfügung stehen können, unabhängig von der vorherigen Erwerbstätigkeit. Personen, die dem Arbeitsmarkt nicht zumindest 3 Stunden täglich zur Verfügung stehen können, haben keinen Anspruch auf Bürgergeld, sondern gegebenenfalls auf Sozialhilfe⁴⁸. Eine Person, die dem Arbeitsmarkt nicht zumindest 3 Stunden täglich zur Verfügung stehen, aber mit einem/r Bürgergeldbezieher:in in einer Bedarfsgemeinschaft lebt, kann Bürgergeld erhalten⁴⁹.

Für den Bürgergeldbezug gelten die folgenden Regeln:

- Im ersten Jahr des Bürgergeldbezugs werden die Kosten für die Unterkunft in tatsächlicher Höhe, die Heizkosten in angemessener Höhe übernommen. Damit sollte der/die Bezieher:in die Möglichkeit bekommen, sich ganz auf die Arbeitssuche zu konzentrieren.
- Vermögen unter Euro 40.000.- bleiben bei Bezug des Bürgergeldes unangetastet, für jede Person in der Bedarfsgemeinschaft wird der Betrag um Euro 15.000.- erhöht.
- Bei eigenem monatlichen Einkommen zwischen Euro 520.- und Euro 1000.- werden 30% nicht in die Anrechnung einbezogen, für Schüler:innen und Studierende im Haushalt gilt ein Freibetrag von Euro 520.-.
- Der Vermittlungsvorrang bei der Arbeitssuche wird abgeschafft. Da Geringqualifizierte längerfristig ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen, sollen sie nicht auf geringqualifizierte Positionen

⁴⁸ Siehe <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/grundsicherung-buergergeld.html>.

⁴⁹ Siehe <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/finanziell-absichern/voraussetzungen-einkommen-vermoegen>.



vermittelt, sondern auf dem Weg zu einer beruflichen Weiterbildung unterstützt werden, um ihnen den Zugang zum Fachkräftearbeitsmarkt zu öffnen. Eine umfassende Betreuung (Coaching) hilft Leistungsberechtigten, die aufgrund vielfältiger individueller Probleme besondere Schwierigkeiten haben, Arbeit aufzunehmen⁵⁰.

Durch die sozialrechtliche Gleichstellung mit deutschen Staatsangehörigen haben ukrainische Kriegsflüchtlinge mit einem vorübergehenden Schutzstatus Anspruch auf die gleichen Familienleistungen wie deutsche Staatsangehörige. Diese umfassen u.a. Kindergeld, Mutterschaftsleistungen, Elterngeld und eine Reihe weiterer Unterstützungsleistungen⁵¹.

Seit 1.6.2022 können ukrainische Studierende mit einem vorübergehenden Schutzstatus die Bundesausbildungsförderung (BAFÖG)⁵² unter den gleichen Bedingungen erhalten wie deutsche Studierende⁵³. Ein gleichzeitiges Online – Studium an einer ukrainischen Hochschule ist ein Hindernisgrund für den BAFÖG-Bezug⁵⁴.

3.2.7.2. Österreich

Die EU-Vertriebenen-Richtlinie wurde im März 2022 in Form der Vertriebenen-Verordnung umgesetzt und gewährte zunächst ein Aufenthaltsrecht für Menschen aus der Ukraine bis 3. März 2023, das inzwischen bis März 2026 verlängert wurde.

Ukrainevertriebene wurden in das für die Betreuung von AsylwerberInnen bestehende Aufnahmesystem, die sogenannte „Grundversorgung“ integriert. Alle in der Grundversorgung befindlichen Personen sind krankenversichert. Was die Unterbringung betrifft, sieht dieses System zwei unterschiedliche Strukturen vor:

Personen, die keinen Zugang zu einer privaten Wohnung haben, werden einer organisierten Unterkunft zugewiesen. Sie erhalten dort auch drei Mahlzeiten täglich bzw. Euro 6,50.- Essensgeld pro Tag bei Selbstversorgung, sowie und Euro 40.- Taschengeld monatlich, sowie Kosten für Schulbedarf (max. 200.- pro Jahr) und Kleiderhilfe (maximal 150.- pro Jahr).

Personen, die privat wohnen und sich selbst versorgen, erhalten einen Mietzuschuss von maximal Euro 165.- pro Monat (Einzelperson) oder Euro 330.- (Familie), ein Verpflegungsgeld von maximal Euro 260.- pro Person und Monat für Erwachsene und Euro 145.- für Minderjährige, sowie ebenso Bekleidungs- und Schulartikelhilfe.

Seit April 2023 haben Vertriebene aus der Ukraine unbegrenzten Arbeitsmarktzugang. Allerdings

50 Siehe <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/buergergeld-2124684>.

51 Siehe <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/familienleistungen-ueberblick>.

52 BAFÖG wird in der Regel zur Hälfte als Zuschuss und zur Hälfte als zinsloses Darlehen gewährt. Von der Darlehenssumme muss man insgesamt maximal 10.010 Euro zurückzahlen.

53 Siehe <https://www.daad-ukraine.org/de/2022/06/02/bafoeg-oeffnung-fuer-ukranische-gefluechtete-studierende/>.

54 Siehe <https://www.xn--bafg-7qa.de/bafoeg/de/das-bafoeg-alle-infos-auf-einen-blick/hinweise-fuer-gefluechtete-aus-der-ukraine.html>.

werden Einkünfte über Euro 110.- pro Monat bei organisierter Unterkunft und Euro 142.- bei privater Unterkunft mit der Grundversorgung gegenverrechnet. Die Gegenverrechnung wird von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich gehandhabt. Sinkt die Grundversorgung auf null, kann das Bundesland die Unterbringung in einer organisierten Unterkunft aufkündigen bzw. es gehen auch die sonstigen Unterstützungsleistungen verloren.

3.2.7.3. Polen

Ukrainische Geflüchtete, die vorübergehenden Schutz genießen, sind beim Zugang zu Sozialleistungen mit polnischen Staatsbürger:innen gleichgestellt. Zu den Sozialleistungen, die allen Einwohnern der örtlichen Gemeinden zur Verfügung stehen, gehören unter anderem Krisenintervention (=Bereitstellung von Unterkünften und materieller Grundversorgung) und Pflegedienste für Kranke und ältere Menschen in den Pflegeheimen. Menschen in schwierigen Situationen haben auch Zugang zu Essenszuschüssen für Schulkinder („Meal at school and at home programme“) und zum Food Aid Operational Programme (Lebensmittelpakete und Mahlzeiten).

Zusätzlich regelte das Gesetz über die Hilfe für ukrainische Geflüchtete, dass Haushalte, die Flüchtlinge beherbergten, eine tägliche Unterstützung von 40.- PLN (ca. 8 Euro) pro Geflüchteten erhielten. Den Geflüchteten selbst wurde eine einmalige Starthilfe von 300.- PLN (ca. 68 Euro) ausgezahlt. Zusätzlich erhielten die Geflüchteten für jedes Kind die polnische Kinderbeihilfe von etwa 800.- PLN. Die Haushaltsunterstützung und die einmalige Starthilfe wurden jedoch zum 1.7.2024 abgeschafft, und die - inzwischen allgemein erhöhte - Kinderbeihilfe wird nur noch für ukrainische Kinder ausgezahlt, die eine polnische Schule besuchen.

Ausländer:innen, denen in Polen internationaler Schutz gewährt wird, haben auch Anspruch auf ein spezielles einjähriges Integrationsprogramm (Individuelles Integrationsprogramm – IPI). Obwohl Personen, die vorübergehenden Schutz genießen, keinen Zugang zu diesem Programm haben, haben sie Zugang zum Sozialversicherungssystem, zum Gesundheitssystem und zu Familienförderprogrammen. Beide Programme sind unabhängig vom Familieneinkommen und stehen allen polnischen Staatsbürger:innen, Personen mit ständigem Wohnsitz und Personen mit vorübergehendem Schutzstatus zur Verfügung.

Darüber hinaus können Personen mit vorübergehendem Schutzstatus einen Antrag auf Zuweisung einer Sozialwohnung stellen und eine Wohnbeihilfe von ca. 60 EUR pro Monat in Anspruch nehmen. Da das Angebot von Sozialwohnungen äußerst begrenzt ist, stellten regionale und lokale Behörden für ukrainische Geflüchtete unter Bezugnahmen auf das Gesetz für die Unterstützung ukrainischer Bürger:innen de facto nur Sammelunterkünfte zur Verfügung. Diese sind in der Regel mit Verpflegung verbunden und waren bis Januar 2023 kostenlos. Derzeit müssen die Bewohner von Wohnzentren einen Beitrag zu den Kosten ihres Aufenthalts leisten.



3.2.8. Integrationsförderung

3.2.8.1. Deutschland

Der Zugang zu den Integrationsmaßnahmen betrifft vor allem den „Allgemeinen Integrationskurs“, ein in der Regel 700 – stündiger Deutsch- und Orientierungskurs. Für besondere Zielgruppen gibt es weitere spezielle Kurse (z.B. für nicht alphabetisierte Personen). Die Jobcenter können Bezieher:innen von Bürgergeldleistungen zum Kursbesuch verpflichten. Ukrainer:innen mit temporärem Schutzstatus haben das Recht auf Teilnahme an einem Integrationskurs, auch sie können zum Kursbesuch verpflichtet werden. In Deutschland wurden im Jahr 2022 rund 17.900 Integrationskurse von verschiedenen Trägereinrichtungen durchgeführt, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beauftragt wurden. Etwa 60% der Teilnehmenden (198.000 Personen) waren 2022 ukrainische Kriegsflüchtlinge, von Februar 2022 bis März 2023 wurden 294.000 ukrainische Geflüchtete zum Integrationskursbesuch verpflichtet⁵⁵.

Aufgrund der niedrigen Arbeitsmarktteilhabe der ukrainischen Geflüchteten verschärfte sich im Lauf des Jahres 2023 die öffentliche Diskussion darüber, ob sie verstärkt zur Arbeitsmarktintegration verpflichtet werden sollten. Die Arbeitsmarktbehörden und das BAMF kündigten daher im Herbst 2023 eine Änderung des Zugangs zur Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Geflüchteten an. War bisher das Ziel, die Geflüchteten zuerst intensiv Deutsch lernen zu lassen und erst nach dem Erreichen eines Sprachniveaus von B1 bis B2 die Vermittlung auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu beginnen, sollte nun die Vermittlung auch mit niedrigeren Deutschkenntnissen und in eine nicht ausbildungs-, aber potentialadäquate Beschäftigung erfolgen. Um den Erwerb der deutschen Sprache stärker mit der Berufswelt zu verbinden, wurden vom BAMF auf den jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnittene und individualisierte Sprachkurseangebote („Job-Berufssprachkurs“) ausgerollt. Gleichzeitig wurden die ukrainischen Bezieher:innen von Bürgergeld dazu verpflichtet, mindestens alle 6 Wochen das zuständige Jobcenter zu kontaktieren und die Betreuer:innen über ihre konkreten Schritte zur Arbeitssuche zu informieren bzw. mit ihnen Suchstrategien zu erarbeiten. Unterstützt wurde diese Paradigmenänderung durch eine Analyse des Bundesrechnungshofs, der die bisherigen Ergebnisse der bestehenden Integrationskurse als „ernüchternd und nicht zufriedenstellend“ bezeichnete⁵⁶. Dezidiertes Ziel des Jobturbo ist eine deutliche Erhöhung der Arbeitsmarktteilhabe der ukrainischen Geflüchteten und eine Reduktion der Zahl der Bürgergeldempfänger:innen.

Zum Zeitpunkt der Studienverfassung lag noch keine detaillierte Evaluierung der Maßnahmen vor. Im November 2024 veröffentlichte der „Sonderbeauftragte der Bundesregierung für die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt“ jedoch einen Erfahrungsbericht zu einem Jahr Job-Turbo. Der Bericht wies darauf hin, dass es zwar noch nicht möglich sei, die mittel- bis langfristigen Auswirkungen abschließend zu bewerten, doch seien seit der Einführung des Programms 23,7% mehr Menschen aus der Ukraine in eine Beschäftigung vermittelt worden, und der Gender-Gap bei der Vermittlung wäre innerhalb dieser Gruppe deutlich gesunken. Problematisch sei jedoch der hohe

55 Bundesrechnungshof 2023, Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages: Förderung von ukrainischen Kriegsflüchtlingen in Integrationskursen. Berlin (Bundesrechnungshof), S.11.

56 Bundesrechnungshof 2023, Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages: Förderung von ukrainischen Kriegsflüchtlingen in Integrationskursen. Berlin (Bundesrechnungshof), S.25.

Anteil an Vermittlungen in Hilfstätigkeiten, es sei daher besonderes Augenmerk darauf zu legen, ob es in Zukunft zu einem beruflichen Aufstieg kommen werde⁵⁷.

3.2.8.2. Österreich

Die Vertriebenenverordnung ermöglicht Geflüchteten aus der Ukraine Zugang zu allen öffentlich angebotenen Integrationsmaßnahmen, insbesondere Sprach-, Orientierungs- und Wertekurse sowie der Kurse zur Erfüllung der Integrationsvereinbarung, welche für ukrainische Vertriebene nicht verpflichtend ist. Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) bietet als bundeweit tätige Integrationseinrichtung kostenfreie Deutschkurse an über 80 Standorten sowie Online-Deutschkurse an, die ab der Stufe A2 mit einer Prüfung und einem Zertifikat abgeschlossen werden. Das gesamte Kursangebot des ÖIF findet sich auf der Webseite www.sprachportal.at.

Ukrainische Geflüchtete, die beim AMS als arbeitssuchend gemeldet sind, haben zudem Zugang zu den Kursangeboten des AMS, insbesondere Sprachkurse und andere berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die von einem einfachen Sprachkurs für ein paar Wochen bis zu einer bis zu zweijährigen verkürzten Lehrausbildung reichen können. Die Zuteilung zu den Maßnahmen erfolgt seitens des/r zuständigen Berater:in des AMS. Je nach Vorliegen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung haben die Teilnehmenden Anrecht auf Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung während der Teilnahme an der Maßnahme.

Besonders zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die Refundierung der Kosten der Anerkennung einer ausländischen Ausbildung bzw. Nostrifizierung eines ausländischen Studienabschlusses durch den ÖIF.

3.2.8.3. Polen

Während in Österreich und Deutschland die staatlichen Behörden allein oder in Zusammenarbeit mit NGOs gesetzlich definierte Integrationsleistungen - vor allem Sprach-, Orientierungs- und Wertekurse anbieten und diese auch in unterschiedlichem Ausmaß als Verpflichtung definieren, werden in Polen Integrationsaktivitäten werden vor allem von städtischen Verwaltungen, Nichtregierungsorganisationen und private Firmen entwickelt und implementiert. In diesem Sinn übernahmen auch die aufgrund der langen Migrationsgeschichte mit der Ukraine gut verankerten ukrainischen NGOs einen großen Teil der Integrationsunterstützung für ukrainische Geflüchtete in Polen.

Ein erstes staatliches Integrationsprogramm, das ursprünglich generell für Geflüchtete und ausländische Arbeitsmigrant:innen entwickelt wurde, war das Programm „Gemeinsam können wir mehr erreichen – Aktivierungsprogramm für Ausländer 2022-2023“, das bis 2025 verlängert wurde⁵⁸.

57 Terzenbach, Daniel; Sonderbeauftragter der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen (bis 31. Juli 2024) 2024. Der JOB-TURBO. Erfahrungsbericht. O.O., https://www.arbeitsagentur.de/datei/integration-von-gefluechteten-menschen-in-den-arbeitsmark-erfahrungsbericht_ba051201.pdf (Letzter Zugriff am 15.12.2024).

58 Siehe <https://www.gov.pl/web/rodzina/raport-podsumowujacy-przebieg-programu-razem-mozemy-wiecej--pierwszej-edycji-programu-aktywizacyjnego-dla-cudzoziemcow-na-lata-2022--2023-ogloszonego-w-ramach-resortowego-programu-aktywizacyjnego-dla-cudzoziemcow-na-lata-20222026>.



Obwohl nicht speziell auf vertriebene Ukrainer (TPB) ausgerichtet war, waren in der Praxis ukrainische Staatsbürger:innen die Hauptbegünstigten. Das Programm wurde vom Ministerium für Familie und Sozialpolitik durchgeführt. Das Budget des Programms wurde 2022 von ursprünglich 40 Millionen PLN auf 104 Millionen PLN (24 Millionen EUR) erhöht. Ziel des Programms war die berufliche Aktivierung und soziale Integration von Ausländer:innen, die ihr Land aufgrund des anhaltenden bewaffneten Konflikts verlassen haben. Das Programm war ursprünglich darauf ausgelegt, Menschen zu unterstützen, die aus Afghanistan evakuiert wurden, und wurde nach Februar 2022 geändert, um auch Menschen einzubeziehen, die aus der Ukraine flohen. Das Programm hat zwei Prioritäten: Berufliche Aktivierung sowie Integration und soziale Teilhabe.

Die Maßnahmen zur beruflichen Aktivierung umfassten die Bewertung des Arbeitsmarktpotentials von Ausländern:innen, die Bereitstellung von Bildungsmöglichkeiten wie Kursen und Schulungen, die Unterstützung bei Formalitäten zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen oder Qualifikationen, die Bereitstellung von Berufsberatung, die Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen in Polen und die Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung.

Der Schwerpunkt Integration und soziale Teilhabe konzentrierte sich auf die Zuweisung von Integrationsassistent:innen, die individuelle Wege für die soziale Integration entwickeln, rechtliche und psychologische Unterstützung sowie Sprach- und Kulturorientierungskurse anbieten sollten.

Das Programm richtete sich vor allem an lokale Regierungsstellen, Nichtregierungsorganisationen und Arbeitsmarktinstitutionen, die sich um Projektmittel bewerben konnten. An dem Programm waren, eine Vielzahl von institutionellen Akteuren beteiligt, es wurden mehr als 100 Projekte finanziert. Zu den Begünstigten gehörten zu 60 % NGOs, zu 30 % lokale Behörden und die übrigen waren Arbeitsagenturen und Ausbildungsbetriebe⁵⁹.

Besonders erwähnenswert in diesem Kontext sind die Aktivitäten der Arbeitsämter, die zur Verbesserung der Integration ukrainischer Frauen in den polnischen Arbeitsmarkt ihre Dienstleistungen an die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen dieser Gruppe anpassten, indem sie die durch ein Sondergesetz geschaffene Möglichkeit nutzten, ukrainische Bürger:innen im polnischen öffentlichen Dienst zu beschäftigen, ohne dass diese ihre Polnischkenntnisse nachweisen mussten. Diese Anpassung, die von vielen Ämtern aktiv genutzt wurde, erleichterte die Anpassung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen an die Bedürfnisse der Kund:innen erheblich, indem die Einstellung neuer ukrainisch- und russischsprachiger Mitarbeiter:innen ermöglicht wurde. Einige Ämter begannen damit, ihre Websites und Anwendungen ins Ukrainische und Russische zu übersetzen, andere etablierten Präsenz um auf Social-Media-Plattformen wie Telegram in den Sprachen Russisch und Ukrainisch und nutzten diese, um regelmäßig Updates zu den aktuellen Angeboten zu veröffentlichen⁶⁰.

59 Expert:inneninterview Polen PL 1.

60 Expert:inneninterview Polen PL 8, PL 9.

Eine weitere wichtige Änderung betraf die Einführung neuer Verfahren, die es den Arbeitsämtern ermöglichten, nicht nur registrierten Arbeitslosen (in diesem Fall wurden die Dienstleistungen allgemein zugänglich gemacht), sondern allen ukrainischen Bürger:innen Unterstützung zu bieten, indem sie Informationen, Karriereberatung oder Rechtsberatung anboten⁶¹.

3.2.9. Zusammenfassung

Ein Vergleich zwischen der Struktur des und den Zugangsregeln zum Arbeitsmarkt, der Anerkennung von ausländischen (Aus)bildungsabschlüssen, dem Zugang zu Sozialleistungen und der Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete mit temporärem Schutzstatus zeigt deutliche Unterschiede zwischen den westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten Deutschland und Österreich einerseits und dem osteuropäischen postkommunistischen Wohlfahrtsstaat Polen andererseits, aber auch zwischen Deutschland und Österreich.

Umsetzung der Vertriebenenrichtlinie:

Während sowohl Deutschland wie Polen ukrainische Vertriebene am Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Sozialleistungen mit eigenen Staatsangehörigen gleichstellt, wurde in Österreich erst 2023 freier Arbeitsmarktzugang ohne Arbeitsmarktprüfung durch das AMS gewährt, im Winter 2024 erfolgte die Öffnung des Zugangs zur „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, einem Arbeitsmigrationssteuerungsinstrument.

In Deutschland wurde mit dem Programm „Jobturbo“ 2023 das zuvor leitende Paradigma, dass der Erwerb von guten Deutschkenntnissen der Arbeitsmarktintegration vorhergehen solle, durch einen stärkeren Fokus auf Arbeitsmarktteilhabe bereits mit geringeren Deutschkenntnissen ersetzt. Dies beinhaltet auch eine verstärkte verpflichtende Kooperation der Vertriebenen mit den staatlichen Arbeitsmarkteinrichtungen.

Anerkennung von ausländischen Ausbildungen

Sowohl in Deutschland wie in Österreich findet sich eine komplexe Verknüpfung von Ausbildungsabschlüssen mit den Zugangsregeln zu verschiedenen Berufen und Berufsfeldern. Auch in Polen findet sich eine große Zahl von Ausbildungsberufen, die Verknüpfung mit dem Zugang zu Berufsfeldern ist jedoch deutlich schwächer ausgeprägt. Sowohl in Deutschland wie in Österreich ist die Anerkennung von ausländischen Ausbildungs- und Studienabschlüssen ein hoch komplexer und aufwendiger bürokratischer Prozess, der zentral am Vergleich von Ausbildungscurricula und Prüfungsinhalten ansetzt und ausländische Bildungsabschlüsse an den eigenen Curricula und Ausbildungsvorschriften misst. Daher ist es nur sehr schwer möglich, berufliche Kompetenzen, die in einem strukturell anderen Ausbildungssystem erworben wurden, adäquat anerkennen zu lassen. Insbesondere ist eine Anerkennung zwischen den Berufsausbildungssystemen und den schulischen bzw. akademischen Ausbildungen nur schwer möglich.

61 Expert:inneninterview Polen PL9.



Auch in Polen sind die Anerkennungsverfahren komplex und werden als hoch bürokratisch geschildert; zudem sind für die Anerkennung schulischer Ausbildungen die *Woiwodschaften* und nicht die Regierung verantwortlich. Allerdings ist der polnische Arbeitsmarkt deutlich weniger ausbildungsbezogen reglementiert als der Arbeitsmarkt in Deutschland und Österreich, somit spielt das Fehlen einer formellen Anerkennung eine geringere Rolle. Zudem wurden in Polen für medizinische und pädagogische Berufe die Notwendigkeit einer zertifizierten Anerkennung teilweise aufgehoben bzw. gelockert, was in Deutschland und Österreich zwar rechtlich vorgesehen wurde, in der Praxis aber kaum umgesetzt wurde. Ebenso wurde die Pflicht zum Nachweis polnischer Sprachkenntnisse in Polen für eine Reihe von medizinischen, medizinnahen und pädagogischen Berufen gelockert. In Österreich und Deutschland bestehen die Vorschriften zum Nachweis von Deutschkenntnissen für die Berufsanerkennung bzw. die Berufsausübung weiter. Zusammenfassend folgte Polen somit dem Zugang der Senkung bestehender Hürden, während in Österreich und Deutschland die Geflüchteten dabei unterstützt wurden, die bestehenden Hürden zu überwinden.

Zugang zu Sozialleistungen

In Deutschland und Polen sind Personen mit temporärem Schutzstatus den eigenen Staatsangehörigen gleichgestellt. In Österreich haben temporär Schutzberechtigte keinen Zugang zur Sozialhilfe, für ihre Versorgung wurde, die für die Phase des Asylverfahrens konzipierte, „Grundversorgung“ gewählt. Diese wirkt aufgrund der niedrigen Zuverdienstgrenzen als „Inaktivitätsfalle“ und erschwert die Integration in den Arbeitsmarkt, nicht zuletzt deshalb, da keine Kooperationspflicht mit dem AMS normiert wurde. Inzwischen haben die Bundesländer Oberösterreich und Wien eine Kooperationspflicht der Beziehenden der Grundversorgung mit dem AMS festgesetzt.

Integrationsmaßnahmen

Sowohl in Deutschland wie in Österreich finden sich klar definierte und von staatlichen Behörden implementierte sowie wie teilweise verpflichtende Integrationsprogramme und -maßnahmen für Neuzugewanderte, vor allem Sprachkurse, berufliche Aus- und Weiterbildungskurse, eine Beratungsinfrastruktur sowie sozialpädagogische Integrationsbegleitung. In beiden Staaten wurden temporär Schutzberechtigten Zugang zu diesen Maßnahmen gewährt. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt oft durch Nichtregierungsorganisationen, die im Auftrag staatlicher Einrichtungen die vorgesehenen Maßnahmen implementieren. Zwar finden sich auch bei größeren Firmen firmeninterne Sprachkurse und andere Weiterbildungsmaßnahmen, doch dies ändert nichts daran, dass Integration vor allem als staatlich organisierte und von der öffentlichen Hand finanzierte Aufgabe angesehen wird.

In Polen finden sich erst seit kurzem Förderprogramme für NGOs und Verwaltungseinrichtungen zur Finanzierung von Integrationsprojekten. Zentrale Träger der Integrationsmaßnahmen sind einerseits lokale Verwaltungen und andererseits NGOs und private Firmen. Aufgrund der langen Migrationsgeschichte mit der Ukraine verfügt Polen über eine große Zahl etablierter ukrainischer Diasporaorganisationen, die eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Geflüchteten spielen. Im Gegensatz dazu sind ukrainische Diasporaorganisationen in Deutschland und Österreich kaum in die öffentliche Integrationspolitik eingebunden.

3.3. Forschungsstand

Das folgende Kapitel referiert ausgewählte Studien zum Thema Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter. Der Forschungsstand zum Thema ist je nach Land sehr unterschiedlich. Mehrere internationale Organisationen, vor allem die OECD, legten seit Kriegsbeginn kontinuierlich vergleichende Studien vor, die vor allem das Ziel hatten, Empfehlungen für die Mitgliedsstaaten zu entwickeln. Diesen internationalen Vergleichsstudien ist das erste Unterkapitel gewidmet. Die folgenden Unterkapitel referieren die wesentlichsten Studien für Deutschland, Österreich und Polen. Die meisten dieser Studien sind nicht direkt vergleichbar, da sowohl die Datendefinition wie die Erhebungsmethoden voneinander abweichen. Der Großteil dieser Studien beruht auf internetbasierten Umfragen, wodurch systematische Verzerrung der Stichproben nicht auszuschließen sind. Im Vergleich zu Deutschland und Österreich, wo offizielle Integrationsbehörden auch verschiedene Studien beauftragten, fehlen diese Institutionen in Polen, der Forschungsstand in Polen beschreibt daher vor allem die Arbeitsmarktbeteiligung der Geflüchteten und gibt nur rudimentären Einblick in konkrete Integrationsmaßnahmen.

3.3.1. Vergleichende Studien

Bereits kurz nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine und dem Beginn der Fluchtbewegungen legte die OECD eine Reihe von Studien vor, die sich mit dem Arbeitsmarktpotential der Geflüchteten aus der Ukraine befassten.

Die im Juli 2022 vorgelegte Studie „**The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries**“ (Juli 2022)⁶² untersuchte den potenziellen Einfluss ukrainischer Geflüchteter auf die Arbeitsmärkte der europäischen Aufnahmeländer. Trotz der damals akuten Unsicherheit bezüglich der Aufenthaltsdauer der Geflüchteten argumentierte die Studie für alle europäischen Länder zusammen eine Steigerung der Erwerbstätigen um etwa 0,5% bis Ende 2022, wobei die größten Auswirkungen für die Tschechische Republik (2,2%), Polen (2,1%) und Estland (1,9%) erwartet wurden. Die Studie verwies einleitend auf die aufgrund der Mobilmachung in der Ukraine und dem Ausreiseverbot für wehrfähige Männer auffällige demografische Zusammensetzung der Fluchtbewegung mit einer Mehrheit von Frauen mit Kindern und betonte die Notwendigkeit gendergerechter Integrationsmaßnahmen. Aufgrund der hohen Qualifikation der Geflüchteten wurden keine negativen Auswirkungen auf die Arbeitsmarktteilhabe der einheimischen Bevölkerung erwartet, allerdings könnte der hohe Anteil von de facto alleinerziehenden Frauen mit Kinderbetreuungspflichten deren Arbeitsmarktintegration verzögern, sofern nicht ausreichende Angebote für die außerhäusliche Kinderbetreuung geschaffen würden. Generell würden die ukrainischen Geflüchteten nicht dem typischen Bild von Flüchtlingen entsprechen und aufgrund ihres Ausbildungsniveaus und der hohen Erwerbsbeteiligung vor der Flucht bessere Chancen zur Arbeitsmarktintegration vorfinden als andere Flüchtlingsgruppen.

62 OECD, 2022. The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries. OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. [oecd-org/ukraine.hub](https://oecd-ukraine.hub) (letzter Zugriff am 27.07.2022).



Die Studie **“What are the integration challenges of Ukrainian refugee women?”**⁶³ setzt sich intensiv mit der Gender-Dimension der Fluchtbewegung auseinander und diskutiert die Herausforderungen des hohen Anteils von Frauen mit minderjährigen Kindern für die Integration.

Die aus der Ukraine geflüchteten Frauen würden zwar von einigen günstigen Bedingungen, wie etwa dem sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt und einem im Vergleich zu anderen Flüchtlingsgruppen höheren Bildungsniveau, profitieren; allerdings gebe es auch Faktoren, die ihre Arbeitsmarktteilhabe erschweren würden. Ein zentraler Erschwernisfaktor sei die Betreuungsverpflichtung für minderjährige Kinder, die in den Aufnahmeländern oft auf unzureichende Angebote zur externen Kinderbetreuung treffen würden. Die meist unfreiwillige Trennung von den Partnern führe zudem zu Unsicherheit über die Zukunft und sei eine die langfristige Planung erschwerende psychische Belastung, was sich negativ auf die Arbeitsaufnahme auswirke. Der temporäre Aufenthaltsstatus sei eine weitere Belastung und erschwere die Entwicklung von Zukunftsperspektiven. Aufgrund der deutlichen Unterschiede zwischen dem ukrainischen Bildungssystem und den Bildungssystemen der Aufnahmeländer wäre die Anerkennung der in der Ukraine erworbenen Qualifikationen sehr schwierig, was oft zu einer dequalifizierten Beschäftigung führen würde.

Die bestehenden Integrationssysteme in den OECD – Staaten seien meist auf einen Männerüberhang bei den Fluchtbewegungen ausgerichtet, die spezifischen Bedürfnisse von geflüchteten Frauen würden zu wenig berücksichtigt. Obwohl einige Länder gezielte Maßnahmen für Frauen ergriffen, wie z.B. Beratung, Networking-Möglichkeiten und Schulungen besonders oder ausschließlich für Frauen, fehle es häufig an einer umfassenden Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Herausforderungen. Anders als die Fluchtbewegungen der letzten Jahre sei die ukrainische Flüchtlingskrise somit auch eine zutiefst geschlechtsspezifische Krise, die geschlechtsspezifische Antworten erfordere.

Um die Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Frauen zu verbessern, brauche es vor allem einen verbesserten Zugang zu leistbarer Kinderbetreuung, eine Verringerung der Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus sowie eine einfachere und schnellere Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen. Um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu gewährleisten, sollte die Zusammenarbeit mit ukrainischen Organisationen und die Stärkung der Netzwerke gefördert werden.

Im Jänner 2023 veröffentlichte die OECD eine weitere **Studie zum Qualifikationsprofil der ukrainischen Geflüchteten**⁶⁴, die die Kompetenzen ukrainischer Flüchtlinge und deren frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt europäischer Aufnahmeländer analysiert. Gemäß der für die Studie analysierten – und nicht immer vollständigen – Datensätze bildeten Frauen mit überdurchschnittlich hohem Bildungsniveau im Vergleich zu anderen Flüchtlingsgruppen weiterhin die Mehrheit der Geflüchteten. Die meisten Frauen waren vor Kriegsbeginn erwerbstätig, ein großer Teil davon im Gesundheits- und Bildungssektor; Berufstätigkeit war für ukrainische Frauen meist eine Selbstverständlichkeit.

63 OECD, 2023a. What are the integration challenges of Ukrainian refugee women? OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. oecd.org/ukraine.hub (letzter Zugriff am 30.05.2023).

64 OECD, 2023b. What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine. OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. oecd.org/ukraine.hub, (letzter Zugriff am 06.01.2023).

Wie die Studie zeigte, verlief die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter deutlich schneller als bei anderen Flüchtlingsgruppen. In einigen europäischen OECD-Ländern (Niederlande, Litauen, Estland, Vereinigtes Königreich) lag der Anteil erwerbstätiger ukrainischer Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter bereits Ende 2022 bei über 40%. Trotz des schnellen Arbeitsmarktzugangs würden die aktuellen Beschäftigungsmuster der geflüchteten Frauen eher die ihnen zur Verfügung stehenden Netzwerke und nicht ihr Ausbildungsprofil widerspiegeln. Ein großer Teil der Geflüchteten fand demnach keine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Beschäftigung und nahm Dequalifikation bei der Arbeitsmarktintegration in Kauf; aufgrund fehlender externer Kinderbetreuungsangebote sei auch die Teilzeitbeschäftigungsquote hoch. Die Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Geflüchteten zeige somit in den meisten OECD – Mitgliedsstaaten frühe Zeichen einer ausgeprägten Verschwendung von Humankapital.

Als zentrale Barrieren für die Arbeitsmarktintegration zeigten sich, so die Studie, fehlende Sprachkenntnisse der Landessprache(n) sowie die aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme schwierige Anerkennung der ukrainischen Ausbildungen. Während Englischkenntnisse unter den ukrainischen Flüchtlingen relativ verbreitet seien, sprechen nur wenige die Sprachen des jeweiligen Aufenthaltslandes. Die Übertragbarkeit von Qualifikationen und ihre Bewertung würde oft an strikten formalen Kriterien scheitern, die Anerkennungssysteme wären oft nicht darauf ausgelegt, informell erworbene Kompetenzen zu berücksichtigen. Angesichts der komplexen Anerkennungsverfahren wirke sich der temporäre Schutzstatus zusätzlich negativ auf die Motivation der Geflüchteten aus, in sprachliche und berufliche Weiterbildung zu investieren.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration empfahl die Studie sowohl allgemeine als auch gezielte Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration. Zentral seien die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Unterstützung beim Spracherwerb, die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten, um Kompetenz-Mismatches zu vermeiden. Eine von manchen Staaten angedachte frühzeitige Arbeitsmarktintegration auf Positionen unter dem Ausbildungsniveau sei jedoch mit der Gefahr verbunden, dass Flüchtlinge in niedrig qualifizierten Berufen unterbeschäftigt bleiben und ihr Potential nicht voll ausgeschöpft wird. Daher sollten vor allem Maßnahmen ergriffen werden, um qualifizierte Flüchtlinge bei der Suche nach geeigneten und qualifikationsadäquaten Arbeitsplätzen zu unterstützen.

Die im Jahr 2023 veröffentlichte und auf einer Online-Umfrage im Jahr 2022 beruhende **Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der EU Grundrechteagentur zu den Hindernissen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus der Ukraine**⁶⁵ bestätigte die in den OECD-Studien genannten Aspekte und nannte so wie diese mangelnde Kenntnisse der Landessprache und Betreuungspflichten für minderjährige Kinder und/oder unterstützungsbedürftige Familienangehörige als wesentliche Hindernisse einer Arbeitsaufnahme. Vor allem Personen mit einer Berufsausbildung oder einer akademischen Ausbildung nannten die fehlende

65 European Union Agency for Fundamental Rights und Eurofound, 2023. Promoting social cohesion and convergence. Barriers to employment of displaced Ukrainians. Luxembourg (Publications Office of the European Union).



Anerkennung ihrer Berufsausbildung und Berufserfahrung als wesentliche Hürde. Etwa jede/r fünfte Befragte schätzte seine/ihren Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht ein und sah sich daher nicht oder nur eingeschränkt in der Lage, eine Arbeit aufzunehmen.

Um die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten zu verbessern, empfahl die Studie vor allem eine verstärkte Unterstützung bei der Arbeits- und Wohnungssuche und der Kinderbetreuung sowie eine angemessene psychologische Unterstützung zur Bearbeitung der Kriegstraumata. Von besonderer Bedeutung sei laut Studie auch eine Vereinfachung der Anerkennungsverfahren für mitgebrachte Qualifikationen, insbesondere eine Erleichterung der Anerkennung von Diplomen für Lehrkräfte und/oder die Lockerung bestimmter strenger Vorschriften für die Bereitstellung privater Kinderbetreuung.

Eine im Mai 2024 veröffentlichte **Studie des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN) und der OECD**⁶⁶ analysierte vergleichend die Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Geflüchteten in der Europäischen Union sowie in ausgewählten Nicht-EU-OECD Ländern mit einem Schwerpunkt auf der Beschäftigungssituation, den Integrationsmaßnahmen und den aktuellen Herausforderungen der Arbeitsmarktteilhabe.

Wie der Bericht zeigte, kam es zwischen September 2022 und 2023 zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigungsquoten in den meisten Aufnahmeländern. Die Beschäftigungsquoten variierten jedoch stark zwischen den Ländern, wobei Litauen, die Niederlande, Estland, Tschechien, Luxemburg, Polen, Spanien und Irland die höchsten Quoten aufwiesen. Die meisten Beschäftigungsverhältnisse fanden sich in der Gastronomie, im Dienstleistungssektor, im verarbeitenden Gewerbe und im Handel. Angesichts des mit rund 60% überdurchschnittlich hohen Anteils von Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss zeigte die Branchenverteilung eine weit verbreitete dequalifizierte Beschäftigung, auch Teilzeitanstellungen und befristete Beschäftigungsverhältnisse waren häufig vorzufinden, was auf deutliche Kompetenz-Mismatches hinweise.

Innerhalb der untersuchten Länder fanden sich zwei unterschiedliche Zugangsparadigmen. Die große Mehrheit der EU-Staaten setzt auf „Mainstreaming“-Ansätze, also die Integration der Geflüchteten in allgemeine Arbeitsmarktintegrationsansätze, eine kleinere Zahl der Länder – vor allem Belgien, die tschechische Republik, Irland und die Niederlande entwickelten eigene Integrationsmaßnahmen nur für ukrainische Geflüchtete. Mit Mainstreaming-Ansätzen eng verbunden sei die Gleichstellung der Geflüchteten in Bezug auf den Zugang zu Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen und die Implementierung dieser Maßnahmen durch die Akteure der staatlichen Arbeitsmarktpolitik.

Die Förderung des Erwerbs der Landessprache(n) sei ein Schwerpunkt in allen großen Aufnahmeländern. Vor allem im deutschen Sprachraum sei er mit dem Paradigma verbunden, dass das Erlernen der Landessprache bis zu einem guten Sprachniveau vor der Arbeitsvermittlung abgeschlossen sein sollte („Language First“), während z.B. in Belgien, den Niederlanden, in Polen oder Schweden eine Arbeitsvermittlung auch bei schlechteren Kenntnissen der Landessprache erfolge und branchenspezifische Sprachkurse als „Training on the Job“ angeboten würden („Work First“).

⁶⁶ European Migration Network (EMN), 2024. Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD Inform, May 2024, <http://ec.europa.eu/emn> (letzter Zugriff am 16.06.2024).

Neben dem Erwerb der Landessprache nannte der Bericht die zögerliche Anerkennung der in der Ukraine erworbenen Ausbildungsabschlüsse als wesentliche Herausforderung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration. In 12 der 24 untersuchten Länder, darunter auch Deutschland, Österreich und Polen, fanden sich zwar Maßnahmen zur Förderung der ausbildungsadäquaten Arbeitsmarktintegration, etwa der Ausbau entsprechender Beratungseinrichtungen oder die Übernahme der Kosten, doch diese Maßnahmen würden zwar unterstützend wirken, aber das grundlegende Problem, die zu bürokratischen und komplizierten Anerkennungsverfahren, nicht lösen.

Nur wenige nationale Institute veröffentlichten international vergleichende Studien. Eine Ausnahme ist die im Sommer 2024 vom Deutschen Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) publizierte vergleichende **Studie zur Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter in verschiedenen europäischen Ländern** (einschließlich vieler EU-Staaten, Großbritannien, der Schweiz und Norwegens) im Zeitraum von Herbst 2022 bis Frühjahr 2024, die sich aufgrund fehlender einheitlicher Datenquellen auf eine eigens erstellte, administrative Daten und Daten aus verschiedenen Erhebungen kombinierende Datenbank stützt⁶⁷.

Die Studie zeigte erhebliche Unterschiede in den Beschäftigungsquoten ukrainischer Geflüchteter zwischen den untersuchten Ländern. Im ersten Quartal 2024 lag Deutschland mit einer Quote von knapp 27 % im europäischen Mittelfeld. Ende 2022 wiesen Länder wie Großbritannien, die Niederlande und Litauen Beschäftigungsquoten von über 50 % auf, während Kroatien, Norwegen, Rumänien, Slowenien, die Schweiz und Spanien Quoten unter 15% verzeichneten. Im Laufe des Jahres 2023 verzeichneten Dänemark, Österreich, Frankreich, Polen und Litauen moderate Steigerungen, während andere Länder Stagnation oder Rückgänge erlebten. Das Vereinigte Königreich hielt seine hohe Beschäftigungsquote durchgehend aufrecht. Deutschland verzeichnete einen stetigen Anstieg der Beschäftigungsquote auf 27 % Anfang 2024.

Eine multivariate Analyse der Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration zeigte einen signifikanten Einfluss der demografischen Zusammensetzung der Geflüchteten und der institutionellen Rahmenbedingungen der Zielländer auf deren Arbeitsmarktintegration. Länder mit hoher Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften wiesen höhere Beschäftigungsquoten auf, umgekehrt waren die Beschäftigungsquoten in Ländern mit positivem Arbeitslosenwachstum und strikten Arbeitsmarktvorschriften tendenziell niedriger. Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsinfrastruktur und ein umfassender Zugang zu Gesundheitsdiensten korrelierten deutlich positiv mit den Beschäftigungsquoten. Soziale Transfers zeigten hingegen einen geringen und statistisch nicht signifikanten Einfluss. Etablierte soziale Netzwerke bereits langansässiger ukrainischer Migrant:innen und die Nutzung des Englischen als Betriebs- und Alltagssprache in den Zielländern förderten die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten.

Die bivariate Korrelationsanalysen zwischen den Beschäftigungsquoten und den verschiedenen

67 Kosiakova, Yulia; Gatskova, Ksneii; Koch, Theresa; Adunts, Davit; Braunfels, Joseph; Goßner, Laura; Konle-Seidl, Regina; Schwanhäuser, Silvia; Vandenhirtz, Marie, 2024. Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective. IAB Research Report 16/2024. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency, Nurnberg. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency, (letzter Zugriff am 16.06.2024).



Indikatoren zeigten relevante Zusammenhänge. Wie zu erwarten, korrelierte ein hoher Anteil an Kindern pro erwerbsfähiger Frau und ein hoher Anteil an Personen im Rentenalter unter den Geflüchteten negativ mit den Beschäftigungsquoten. Ein hoher Anteil an Geflüchteten in der Gesamtbevölkerung des Ziellandes korrelierte jedoch schwach positiv mit den Beschäftigungsquoten, was als ein Indiz für eine bereits bestehende Aufnahmebereitschaft des Arbeitsmarkts für Geflüchtete gelesen werden kann. Nicht unerwartet war auch die negative Korrelation zwischen strengen Arbeitsmarktzugangsvorschriften und den Beschäftigungsquoten, während eine gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur positiv mit den Beschäftigungsquoten korrelierte.

Wie die Studie zeigte, verfolgen die untersuchten Länder unterschiedliche integrationspolitische Strategien. So verfolgt ein Teil der Länder einen „Work First“-Ansatz, der auf die kurzfristige Aufnahme von Beschäftigungsverhältnissen ohne vorbereitende Maßnahmen wie Sprachkurse, Qualifizierungsmaßnahmen u.ä. setzt. Demgegenüber setzten andere, darunter v.a. die deutschsprachigen Länder, auf eine langfristige, nachhaltig angelegte Integration in den Arbeitsmarkt, u. a. durch Sprach- und Qualifizierungsprogramme sowie eine zielgerichtete Arbeitsvermittlung, um längerfristige und der Qualifikation eher entsprechende Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen („Language First“). Die letztgenannte Strategie könne, so die Studie, kurzfristig zu einer niedrigeren Beschäftigungsquote führen, würde aber langfristig eher stabilere Beschäftigungsverhältnisse, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung und höheren Verdienste fördern. Wie die Autoren ausführen, würden skandinavische Studien zeigen, dass Länder, der „Language First“-Ansatz mittel- und langfristig bessere Integrationsergebnisse erziele. Dies gelte nicht nur für die Beschäftigungsquote und Verdienste, sondern auch für die soziale Eingliederung und die Lebensqualität der Geflüchteten insgesamt.

3.3.2. Deutschland

Neben den internationalen Vergleichsstudien, die alle Deutschland berücksichtigen, finden sich auch eine Reihe von Länderstudien zur Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Geflüchteten in Deutschland.

Die gemeinsame Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), des Forschungszentrums des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zum Thema **„Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland“** präsentierte repräsentative Befragungsdaten von ukrainischen Geflüchteten in Deutschland⁶⁸. Zentrale Themen waren die Ankunftsbedingungen, die Wohnsituation, Bleibeabsichten, Deutschkenntnisse und Sprachkursteilnahme, die Arbeitsmarktintegration und die Situation ukrainischer Kinder und Jugendlicher. Methodisch basierte die Studie auf einem Mixed-Mode-Design und kombinierte online und postalische Befragungen. Für die Studie wurden zwischen August und Oktober 2022 11.763 Geflüchtete aus der Ukraine befragt. Die Befragung ist repräsentativ für die vom 24. Februar 2022 bis zum 8. Juni 2022 nach Deutschland zugezogene Bevölkerung aus der Ukraine.

68 Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2023. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland. Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FreDA-BAMF-SOEP Befragung. Nürnberg (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit).

Wie die Studie zeigte, waren die Geflüchteten überwiegend Frauen (80% der 20-70 Jährigen), viele mit minderjährigen Kindern. Während Männer überwiegend (71%) mit ihren Partner:innen nach Deutschland kamen, hatte ein Großteil der Frauen (95%) Partner in der Ukraine. Wie die Studie zeigte, kamen die meisten ukrainischen Geflüchteten aus den stark vom Krieg betroffenen Regionen aus dem Norden, Osten und Süden des Landes einschließlich der Hauptstadt Kiew. Die Mehrheit der Befragten gab an, vor der Flucht aus der Ukraine bereits Kontakte nach Deutschland gehabt zu haben. Als wichtigste Gründe für die Wahl Deutschlands als Zielland nannten die Befragten die Anwesenheit von Familienangehörigen oder Freunden, die Achtung der Menschenrechte und das Wohlfahrtssystem in Deutschland.

Wie die Umfrage zeigte, verfügen die Geflüchteten über einen überdurchschnittlich hohen Bildungsstand, 72 % besitzen einen tertiären, meist akademischen Bildungsabschluss. Überproportional häufig finden sich Personen, die die vor der Flucht qualifizierte Berufe und Berufe in Leitungspositionen ausübten. Die Studie stellt fest, dass die Geflüchteten im Vergleich zur ukrainischen Gesamtbevölkerung eine hochselektive Gruppe darstellen: Jüngere, besser ausgebildete und in verantwortungsvollen Positionen Beschäftigte seien überproportional vertreten.

Nicht ganz ein Fünftel (17%) der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter waren zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig, weitere 78% planten eine Erwerbstätigkeit. Die Erwerbstätigkeitsquote lag bei Männern deutlich höher als bei Frauen (22% vs. 15%), was vor allem auf Kinderbetreuungspflichten zurückzuführen war. Erwerbstätige Geflüchtete arbeiteten hauptsächlich in qualifizierten Berufen (80%), 47% der erwerbstätigen Befragten arbeiteten Vollzeit. Die Analyse zeigte einen positiven Zusammenhang zwischen höherer Bildung, besseren Deutschkenntnissen, vorheriger Berufserfahrung und Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit. Auch familiäre Faktoren spielten eine Rolle, da Frauen mit Kindern seltener erwerbstätig waren. Die Zufriedenheit mit der Einkommenssituation zeigte sich bei den Erwerbstätigen als relativ hoch.

Acht von zehn Befragten schätzten zum Befragungszeitpunkt ihre Deutschkenntnisse als schlecht ein. Allerdings zeigte sich auch eine hohe Sprachkursbesuchsquote, 49 % der Befragten hatten zum Befragungszeitpunkt bereits einen Sprachkurs besucht. Insbesondere jüngere Befragte und Erwerbstätige verfügten über bessere Deutschkenntnisse als ältere Personen und Personen, die keine Arbeit ausübten.

Die Studie identifizierte mehrere Faktoren, die den Zugang ukrainischer Geflüchteten zum Arbeitsmarkt erschwerten: Mangelnde Sprachkenntnisse waren das am häufigsten genannte Hindernis, gefolgt von Betreuungspflichten und der Nichtanerkennung bzw. komplizierten Anerkennungsverfahren der in der Ukraine erworbenen Ausbildungsabschlüsse.

Eine **zweite und dritte Befragungswelle zu Beginn des Jahres 2023 bzw. im Sommer 2023** erlaubte die Darstellung der wesentlichen Entwicklungen der Arbeitsmarktintegration nach eineinhalb Jahren Aufenthalt in Deutschland⁶⁹.

69 Ette, Andreas; Spiess, Katharina C.; Bujard, Martin; Décieux, Jean; Gambaro, Ludovica; Gutu, Kidia; Milewski, Nadja; Ruckdeschel, Kerstin; Sauer, Leonore; Schmitz, Sophia; 2023. Lebenssituation ukrainischer Geflüchteter. Höhere gesellschaftliche Teilhabe nach eineinhalb Jahren in Deutschland. Bevölkerungsforschung aktuell 6/2023, Wiesbaden (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung).



Wie die Befragungswellen zeigen, kam es in den eineinhalb Jahren seit ihrer Ankunft bei den Befragten zu deutlichen Integrationsfortschritten. Besonders auffällig war eine hohe Anzahl absolvierter Integrationskurse und eine deutliche Verbesserung der Deutschkenntnisse. Damit verbunden zeigte sich ein kontinuierlicher Anstieg der Arbeitsmarktteilhabe der Befragten. Die Erwerbstätigenquote stieg von 16% (erste Welle) auf 23% (dritte Welle). 45% der Befragten gaben an, einen Beruf auszuüben, der ihrem Ausbildungsniveau entspricht. Allerdings zeigten sich weiter deutliche Unterschiede bei der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern. Männer waren deutlich häufiger erwerbstätig als Frauen, insbesondere wenn diese jüngere Kinder betreuten.

Abschließend beschreibt die Studie drei mögliche Szenarien für die zukünftige Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter:

- Positives Szenario ("Skills Match"): Schnelle und qualifikationsadäquate Integration. Voraussetzung dafür ist eine effiziente Anerkennung von Qualifikationen und ausreichende Sprachkurseangebote.
- Negatives Szenario ("Dequalifizierung"): Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus und damit verbundene Dequalifizierung, was durch bürokratische Hürden und mangelnde Sprachkenntnisse begünstigt wird.
- Ungünstiges Szenario ("Verschärfung"): Die Fluchtmigration führt nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation, sondern verschärft den Fachkräftemangel, da etablierte Migrationsketten gestört werden.

Um die positiven Entwicklungen zu fördern und die negativen Szenarien zu vermeiden, empfiehlt die Studie die folgenden Maßnahmen:

- Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennung von Qualifikationen,
- Verbesserung der Sprachförderung,
- Ausbau der Kinderbetreuungsplätze,
- Vereinfachung behördlicher Verfahren.

Eine **vierte Befragungswelle im Frühjahr 2024** zeigte einen weiteren Fortschritt der Arbeitsmarktintegration und einen Anstieg der Beschäftigungsquote auf 30%; weitere 30% waren aktiv auf Arbeitssuche⁷⁰. Dieser Anstieg liege deutlich über den Anstiegsverlauf bei anderen Flüchtlingsgruppen und sei auf die erleichterten rechtlichen Rahmenbedingungen, den im Verhältnis schnelleren Erwerb von Deutschkenntnissen und aktive Arbeitssuche zurückzuführen, so die Autor:innen.

Trotz dieser positiven Entwicklung bremsten gemäß der Studie bereits bekannte Faktoren die Arbeitsmarktteilhabe. Besonders bedeutsam dabei sei ein unzureichendes Angebot an Kinderbetreuung, was dazu beitrage, dass die Erwerbstätigenquote bei Frauen mit Kindern unter sieben Jahren bei 22% bei jenen ohne Kinder jedoch bei 33% liege.

70 Ette, Andreas; Kriechel, Lisa; Spieß, Katharina C.; Bujard, Martin; Décieux, Jean P.; Gambaro, Ludovica; Gutu, Lidia; Milewski, Nadja; Rumpf, Karelis Olivo; Sauer, Leonore, 2024. Erwerbstätigkeit suchender aus der Ukraine in Deutschland. Bestehende Hürden und weitere Potenziale für den Arbeitsmarkt. BIB aktuell 6/2024, Wiesbaden (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung)

Wie die Studie zeigte, haben etwa die Hälfte der Schutzsuchenden Erfahrung in Mangelberufen, allerdings war ihre Beschäftigungsaufnahme in solchen Berufen bisher niedrig. Vor allem in reglementierten Berufen erschwerten die bürokratischen Anerkennungsverfahren und die hohen Ansprüche der Arbeitgeber:innen an die Sprachkompetenz eine Beschäftigungsaufnahme. Dabei zeigten sich jedoch deutliche Branchenunterschiede: Während im Lebensmittelsektor, der Gastronomie, sozialen Dienstleistungen und der IT die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter überproportional hoch war, profitieren medizinische Berufe und Handwerksberufe – beides Sektoren mit einer hohen Regulierungsdichte – kaum von den mitgebrachten Qualifikationen der Schutzsuchenden.

Eine weitere vergleichende Studie wurde 2024 von der Bertelsmann-Stiftung vorgelegt. Die Studie **„Chancen besser nutzen: Die Arbeitsintegration der Schutzsuchenden aus der Ukraine“** vergleicht die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Schutzsuchender in Deutschland im Vergleich zu den östlichen Nachbarländern Polen, Tschechien und Estland⁷¹.

Einleitend verweist die Studie darauf, dass trotz der hohen Qualifikationen vieler Ukrainer:innen und eines bestehenden Fachkräftemangels in Deutschland die Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration hinter den Erwartungen zurückblieben. Während östliche Nachbarstaaten wie Polen, Estland und Tschechien schnelle und pragmatische Lösungen fanden, kämpfte Deutschland mit bürokratischen Hürden, unflexiblen Regelungen und einer ineffizienten Anerkennung ausländischer Qualifikationen.

Trotz der EU-Empfehlungen von 2022 wurde in Deutschland kein vereinfachter Mechanismus zur Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen geschaffen. Besonders in reglementierten Berufen wie Gesundheitswesen, Bildung und Handwerk bestünden daher erhebliche Hürden. Dies seien einerseits bürokratische Hürden, wie lange Bearbeitungszeiten und komplizierte Verfahren, und andererseits ein quantitativ und qualitativ inadäquates Sprachkursangebot, das nicht auf die große Zahl von Schutzsuchenden ausgelegt sei und oft unflexible Teilnahmebedingungen voraussetze. Ein besonders negatives Beispiel sei die stark verzögerte Anerkennung ukrainischer Lenkerberechtigungen für Lastkraftwagen, was trotz der hohen Nachfrage nach Fernfahrer:innen dieses Arbeitsmarktsegment für ukrainische Geflüchtete lange verschloss. Auch habe sich der Fokus der Integrationsmaßnahmen auf den Spracherwerb vor der Arbeitsmarktintegration negativ auf die Arbeitsmarktteilnahme ausgewirkt und auch zu Dequalifikation geführt, da Arbeitgeber:innen perfekte Deutschkenntnisse erwarteten und nicht bereit waren, Personen anzustellen, die noch nicht fließend Deutsch beherrschten. Besonderes Problem sei dabei die sogenannte „B-C – Lücke“: Die angebotenen Sprachkurse würden meist nur zum Niveau B2 führen, Arbeitgeber:innen würden jedoch einen Nachweis von Kenntnissen auf dem C1 Niveau verlangen. Auch im öffentlichen Bereich würden die bestehenden Normen sehr bürokratisch angewandt, so würde z.B. für ukrainische Stützlehrer:innen ein Deutschkenntnisnachweis auf C1

71 Thränhardt, Dietrich, 2024. Chancen besser nutzen. Die Arbeitsintegration der Schutzsuchenden aus der Ukraine. Gütersloh (Bertelsmann Stiftung).



Niveau verlangt, was ihren Einsatz in den Schulen stark erschwere bis verhindere. Bei der Verteilung der Geflüchteten seien laut Studie Fehlentscheidungen getroffen worden, indem dies teilweise in strukturschwache Regionen ohne ausreichende Arbeitsmöglichkeiten angesiedelt wurden.

Im Vergleich dazu seien in den Nachbarländern Polen, Estland und Tschechien pragmatischer Ansätze gewählt worden, die eine schnelle digitale Registrierung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt, eine flexible Anerkennung mitgebrachter Berufsabschlüsse und eine Ansiedlung in wirtschaftsstarken Regionen beinhalteten. Ebenso hätten die osteuropäischen Nachbarländer eine schnelle und unbürokratische Aufnahme der Schutzsuchenden organisiert und die Arbeitsmarktintegration aktiv erleichtert und gefördert, z.B. indem in Polen Sondergesetze für bestimmte Berufsgruppen in Polen geschaffen wurden, die den Nachweis von Polnischkenntnissen massiv reduzierten, oder auch die Beschäftigung von Ukrainer:innen mit niedrigen Polnischkenntnissen in der Verwaltung ermöglichten. Zudem sei der Fokus in diesen Ländern auf der schnellen Arbeitsaufnahme gelegen, Sprachkurse wären nicht der Arbeitsaufnahmen vorgelagert, sondern würden berufs begleitend angeboten. Während in Deutschland ukrainische NGOs kaum in die Integrationsarbeit involviert wurden, spiele die Zusammenarbeit mit ihnen in diesen Ländern eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung der Schutzsuchenden und der Vermittlung von Arbeitsplätzen.

Zur Förderung der Arbeitsmarktintegration empfiehlt die Studie die Schaffung eines Sonderaufnahme- und -übergangssystem für Ukrainer:innen, das sich an den Regeln für EU-Bürger:innen orientiert und die Berufsqualifikationen aus der Ukraine wie eine Berufsqualifikation aus einem EU-Mitgliedsland behandelt. Zusätzlich brauche es berufsbezogene und bedarfsorientierte Brückenkurse zur schnelleren Integration in den Arbeitsmarkt. Generell sollte die Arbeitsaufnahme vor dem Spracherwerb priorisiert werden und der Spracherwerb vor allem berufs begleitend erfolgen.

3.3.3. Österreich

Auch in Österreich wurden die ersten Studien zur Situation und den Integrationsperspektiven der ukrainischen Geflüchteten kurz nach dem Beginn der Fluchtbewegung verfasst. Die erste Studie zur aktuellen **Situation und den Zukunftsperspektiven von Ukraine-Vertriebenen in Österreich** wurde im Auftrag des ÖIF vom Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien im Sommer 2022 vorgelegt⁷². Sie beruhte auf 833 im Mai 2022 durchgeführten Interviews mit ukrainischen Frauen im Alter von 18 bis 55 Jahren, die beim Österreichischen Integrationsfonds registriert waren oder an Online-Deutschkursen teilnahmen.

Die Studie zeigte mit 72% einen sehr hohen Anteil von Personen mit Hochschulabschluss und bestätigte die aus der Flüchtlingsforschung bekannte Beobachtung, dass vor allem Personen mit guten finanziellen und/oder Bildungsressourcen am Anfang einer Fluchtbewegung überwiegen. Die Wahl für Österreich als Zielland war vor allem vom Vorhandensein bestehender Familien- oder Freundschaftsverbindungen und früheren Aufenthalten in Österreich bestimmt.

72 Dörfler-Bolt, Sonja; Kaindl, Markus; Baierl, Andreas, 2022. Aktuelle Situation und Zukunftsperspektiven von Ukraine-Vertriebenen in Österreich. Befragung des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF).

Die Berufsausbildungen der Befragten konzentrierten sich auf den Bildungsbereich (21%), gefolgt vom Finanzwesen (19%) und Bürotätigkeiten (16%). Weitere häufige Ausbildungen lagen im Verwaltungsbereich (15%), im Handel (14%) und im Gesundheitsbereich (12%). Fasst man Ausbildung und Berufserfahrung zusammen, zeigt sich eine hohe Bedeutung der Wirtschaftssektoren Büro und Handel/ Vertrieb (jeweils 26% bzw. 27%), gefolgt vom Bildungsbereich, Finanzwesen, Verwaltung und Verkauf (zwischen 20% und 25%) sowie Gesundheit (15%).

Zum Zeitpunkt der Befragung hatten bereits 10% der Befragten in Österreich gearbeitet. Die häufigsten Beschäftigungsfelder waren Gastgewerbe (25%), Reinigung (22%) und Handel (12%). 57% der Frauen gaben an, dass die Arbeit nicht oder nur teilweise ihrer Qualifikation entsprach. Auch jene Befragten, die noch nicht in Österreich gearbeitet hatten, zeigten mit 87% eine hohe Erwerbsbereitschaft. Besonders gesucht war eine Beschäftigung in den Bereichen Büro und Verwaltung (46%), Soziales (43%) und Gastgewerbe (40%). Diejenigen, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht auf Arbeitssuche waren, gaben vorrangig an, zuerst Deutsch lernen zu wollen (80%), oder konnten wegen Kinderbetreuungspflichten keine Arbeit aufnehmen. Mehr als die Hälfte der Befragten gab an, ihre frühere Erwerbsarbeit in der Ukraine von Österreich aus zumindest teilweise fortzusetzen.

In einer **Folgerhebung 2023** wurden die wesentlichen Entwicklungen und Erfahrungen ein Jahr nach dem Beginn der Fluchtbewegung analysiert⁷³. Diese Studie beruhte auf einer Online-Befragung von 1.008 in Österreich registrierten Ukrainerinnen zwischen 18 und 55 Jahren im Zeitraum vom 20.03.2023 bis 12.04.2023. Die große Mehrheit der Befragten gab an, sich auf einen längerfristigen oder auch permanenten Aufenthalt in Österreich einzustellen. Nur 13% der Befragten hatten konkrete Pläne zur Rückkehr in die Ukraine. Frauen, deren Partner in der Ukraine lebten, hatten deutlich häufiger konkrete Rückkehrpläne (22%). Je geringer die Deutschkenntnisse waren, desto häufiger wurden Rückkehrpläne geäußert.

Wie schon die Erhebung 2022 zeigte, war der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss 2023 unter den Befragten mit 73% außerordentlich hoch, weitere 10% hatten ihre Hochschulausbildung noch nicht abgeschlossen. Dies bestätigte eine anhaltende Selbstselektion höher Qualifizierter bei der Migration nach Österreich. Die Verteilung der Berufsausbildungen zeigte zwar weiter eine große Bedeutung der Bildungsberufe sowie der Berufe im Finanzwesen und den allgemeinen Büroberufen, mit 21% gab es aber auch hohe Anteile von Handels- und Verwaltungsberufen. Dabei zeigten sich deutliche altersbezogene Unterschiede mit einer stärkeren Präsenz der jüngeren Altersgruppe im Gesundheitswesen (19%), während die ältere Generation vermehrt im Bildungsbereich (26%) zu finden war.

Der Großteil der Befragten war in der Ukraine unselbstständig (57%) oder selbstständig (22%) berufstätig gewesen. 16% der befragten Frauen, die in der Ukraine erwerbstätig waren, führten diese Tätigkeit (teilweise) von Österreich aus fort. Im Jahr 2022 war dieser Anteil mit 25% noch deutlich höher gewesen.

73 Dörfler-Bolt, Sonja; Kaindl, Markus, 2023. Ukraine-Vertriebene in Österreich ein Jahr nach Kriegsbeginn. Folgerhebung zur Situation der Ukrainerinnen im Alter von 18 bis 55 Jahren. Wien (ÖIF).



Der Anteil der Befragten, die angaben, in Österreich in der Vergangenheit bereits berufstätig gewesen zu sein, stieg im Vergleich zu 2022 (10%) auf 34%, 25% der Befragten waren aktuell erwerbstätig. Im Vergleich zu 2022 zeigte sich eine deutliche Differenzierung der Beschäftigungsbereiche. 2022 arbeiteten die Frauen fast ausschließlich in typischen Einstiegsbranchen wie Gastgewerbe (25%), Reinigung (22%) und Handel (12%). 2023 zeigte sich ein breiteres Spektrum an Tätigkeiten, mit den häufigsten Beschäftigungen als Reinigungskraft (31%), im Gastgewerbe (14%), im Bildungsbereich (9%), im Handel/Vertrieb (8%), im Verkauf (8%) und im Gesundheitsbereich (7%).

Für 47% der Frauen entsprach die aktuelle Erwerbstätigkeit in Österreich gar nicht und für 18% eher nicht ihren Qualifikationen. Im Vergleich zu 2022 (46% gar nicht, 11% eher nicht) kam es zu einer verstärkten Dequalifizierung bei der Arbeitsaufnahme, was die Autor:innen auf die gestiegenen Notwendigkeit, aufgrund der längeren Kriegsdauer eine Erwerbstätigkeit auch unter dem eigenen Qualifikationsniveau anzunehmen, zurückführten.

Als wesentliche Barrieren bei der Arbeitssuche nannten 82% der Frauen, die nicht auf Arbeitssuche waren, schlechte Deutschkenntnisse. Weitere Gründe, warum Frauen nicht aktiv nach Arbeit suchten, waren die Betreuung der eigenen Kinder (31%) und der Wunsch, zuerst die eigene Ausbildung anerkennen zu lassen, um eine qualifizierte Beschäftigung zu finden (25%).

Um die Integration der ukrainischen Geflüchteten in den Arbeitsmarkt weiter zu fördern, schlug die Studie die folgenden Maßnahmen vor:

- Intensivierung der Deutschkurse: Der Zugang zu Deutschkursen sollte erleichtert und die Kursangebote an die spezifischen Bedürfnisse der Frauen angepasst werden.
- Beschleunigung der Nostrifizierung: Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen sollten vereinfacht und beschleunigt werden.
- Ausbau der Kinderbetreuung: Der Ausbau von flexiblen und bedarfsgerechten Kinderbetreuungseinrichtungen sei essenziell, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
- Sensibilisierung von Arbeitgeber:innen: Diese sollten über die Potenziale und Bedürfnisse der ukrainischen Geflüchteten informiert werden und ermutigt werden, diese einzustellen.

Eine weitere **Folgerhebung im Jahr 2024**⁷⁴ analysiert die Veränderungen bei der Arbeitsmarktintegration im Vergleich zu den Jahren 2022 und 2023. Die Studie beruht auf einer Online-Umfrage von 1.358 in Österreich registrierten ukrainischen Geflüchteten zwischen 18 und 55 Jahren (1.038 Frauen und 320 Männer).

74 Dörfner-Bolt, Sonja; Kaendl, Markus, 2024. Ukraine-Vertriebene in Österreich zwei Jahre nach Kriegsbeginn. Folgerhebung zur Situation der Ukraine-Vertriebenen im Alter von 18 bis 55 Jahren. Wien (ÖIF).

Die Ergebnisse zeigen weiter ein anhaltend hohes Bildungsniveau und eine starke Erwerbsorientierung der Geflüchteten. Stabil weisen etwa drei Viertel der Befragten einen Hochschulabschluss auf, wobei der Wert mit 77% bei Frauen etwas höher ist als bei Männern (68%). Die Erwerbsquote stieg zwischen 2023 deutlich auf 44% der Befragten an, wobei der Anstieg bei Frauen von 25% im Jahr 2023 auf 43% im Jahr 2024 besonders deutlich ausfiel. Die Zahl der Personen, die ihre Erwerbstätigkeit in der Ukraine von Österreich fortführten, sank hingegen auf 2%. Die Rückkehrbereitschaft sank weiter massiv, nur 3% der Befragten gaben an, in den nächsten Wochen eine Rückkehr zu planen.

Sowohl bei den Berufsausbildungen wie den Beschäftigungsbranchen zeigte sich gegenüber 2023 eine weitere Diversifizierung. Im Jahr 2024 arbeiteten die erwerbstätigen Frauen am häufigsten als Reinigungskraft (23%), im Handel und Vertrieb (14%), im Gesundheitsbereich (12%) und im Bildungsbereich (11%). Die Konzentration auf typische Einstiegsbranchen, wie sie in 2022 (Reinigung 22%, Gastgewerbe 25%, Handel 12%) beobachtet wurde, ging weiter deutlich zurück.

Bei der Beschäftigung zeigt sich jedoch eine anhaltende Unterqualifizierung: Für 62% der erwerbstätigen Ukrainer:innen entsprach die aktuelle Tätigkeit nicht ihrer Qualifikation; Frauen waren mit 65% häufiger von Dequalifizierung betroffen als Männer (55%).

Wie schon die Erhebungen 2022 und 2023 zeigten, waren schlechte Deutschkenntnisse, Betreuungspflichten und eine fehlende Anerkennung der Ausbildung die wichtigsten Beschäftigungshindernisse. 24% der nicht erwerbstätigen Frauen nannten die Kinderbetreuung als Hauptgrund für die Nichterwerbstätigkeit, 19% wollten ihre Ausbildung vor einem Berufseinstieg anerkennen lassen. Nur bei 12% der Befragten wurde der Ausbildungsabschluss bereits erfolgreich anerkannt.

Als weiteres wesentliches Erwerbshindernis nannte die Studie die geringe Zuverdienstgrenze beim Bezug der Grundversorgung in Verbindung mit niedrigen Einstiegsgehältern. 21% der erwerbstätigen Ukrainer:innen gaben an, staatliche Geldleistungen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit verloren zu haben, 11% mussten staatliche Geldleistungen zurückzahlen. Auch der befristete Aufenthaltstitel wirkte negativ auf die Beschäftigungschancen. 19% der befragten Frauen und 22% der befragten Männer auf Arbeitssuche gaben an, dass Arbeitgeber:innen sie aufgrund des befristeten Aufenthaltstitels nicht einstellen wollten.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration empfahl die Studie vor allem folgende Maßnahmen:

- Intensivierung, Flexibilisierung und Leistbarkeit der Deutschkurse, damit Kursbesuch, Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung besser aufeinander abgestimmt werden können. Dazu sollten auch Online-Formate ausgebaut werden. Es sollte sichergestellt werden, dass ausreichend kostenlose Kursangebote zur Verfügung stehen.
- Beschleunigung und Vereinfachung der Nostrifizierung: Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen sollten vereinfacht und beschleunigt werden.



- Verbesserung der Information und Beratung: Viele Ukrainer:innen waren über die Möglichkeiten der Nostrifizierung und die Unterstützungsangebote nicht ausreichend informiert. Die Information und Beratung zu diesem Thema sollten ausgebaut werden.
- Fokus auf Kleinkinderbetreuung: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern unter 6 Jahren war deutlich niedriger als von Frauen mit älteren Kindern, daher wurde der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen für Kleinkinder besonders empfohlen.
- Anhebung der Zuverdienstgrenze bei der Grundversorgung: Die Zuverdienstgrenze sollte angehoben werden, um den Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu erhöhen.
- Sensibilisierung von Arbeitgebern: Arbeitgeber:innen sollten über die Potenziale der ukrainischen Flüchtlinge und Fördermöglichkeiten besser informiert werden.
- Sicherung des Aufenthaltsstatus: Den ukrainischen Geflüchteten sollte ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht in Österreich gewährt werden.

Anders als die nur auf Online-Befragungen beruhenden und oben referierten Studien des ÖIF beruht die Studie **„Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen“**, die die Universität Innsbruck im Auftrag des AMS erstellte⁷⁵, auf der Analyse administrativer Daten der Sozialversicherungen und des AMS, einer Online-Befragung von 531 ukrainischen Geflüchteten und 17 Expert:inneninterviews. Die Befragung wurde bei der Versendung der „Blauen Karte“ angekündigt und die Empfänger:innen eingeladen, an der Befragung teilzunehmen, ebenso wurde die Einladung über Aushänge an Behörden und über Social Media ausgesandt. Aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenerstellung besteht keine direkte Vergleichbarkeit mit den oben genannten Studien des ÖIF.

Wie die Studien des ÖIF zeigt auch die AMS-Studie die Dominanz der Frauen unter den Geflüchteten (69%). Viele Frauen berichteten Betreuungspflichten für Kinder und/oder ältere Familienmitglieder. 58% der befragten Frauen und 49% der befragten Männer gaben an, mit Kindern in Österreich zu leben. 71% der Frauen betreuten ihre Kinder ohne Partner:in; die Kinder waren überwiegend (74%) 14 Jahre und jünger. Der Großteil der Befragten wollte sich auch Dauer (50%) oder zumindest noch einige Jahre (12%) in Österreich niederlassen.

Bei den Befragten handelte es sich um eine sehr gebildete Gruppe, 74% der Befragten gaben an, über einen akademischen Abschluss zu verfügen. Da bei den beim AMS registrierten Geflüchteten Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen die größte Gruppe bilden, ist somit von einer deutlichen Untererfassung der gebildeten Geflüchteten in den Daten des AMS auszugehen.

Die Deutschkenntnisse der Befragten differierten nach Anwendungsbereich: 46% der Teilnehmenden gaben an, über gute Deutschkenntnisse beim Lesen zu verfügen, über gute Kompetenzen beim Schreiben

75 Steinmayr, Andreas; Berens, Sarah; Duell, Dominik; Wett, Valentin; Balayan, Elza; Buchacher, Andrea; Laktionova, Anastasiia, 2024. Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen. Wien (Arbeitsmarktservice).

und Sprechen verfügten nach Selbstangabe jedoch nur knapp 20%. Da vor allem verbale Kommunikation in den meisten Berufen eine hohe Bedeutung hat, deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass die angebotenen Sprachkurse die kommunikative Dimension des Spracherwerbs möglicherweise unterschätzen.

Einem Teil der Geflüchteten gelang ein rascher Arbeitsmarkteinstieg. Fünf Monate nach der Ankunft betrug die Beschäftigungsquote laut den Daten des AMS bereits 21%. Im April 2024 lag die Beschäftigungsquote bei Frauen und Männern bei bereits 31%, mit einem höheren Anteil geringfügiger Beschäftigung bei den Frauen. Dabei zeigten sich jedoch auffallend hohe Bundesländerunterschiede: In den westlichen Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg sowie in Oberösterreich lag die Beschäftigungsquote bei über 50%, in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland zwischen 20% und 30%. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (Männer: 54,9%, Frauen: 64,9%) suchten zum Zeitpunkt der Befragung keine Arbeit. 27% der Männer und 14% der Frauen aus dieser Gruppe befanden sich in einer Ausbildung, 16% der Frauen konnten aufgrund von Betreuungspflichten keine Arbeit suchen. 20% der Befragten hatten die Suche aufgegeben, da sie keinen Job gefunden hatten.

Zwei Drittel der Befragten, vor allem jene in Grundversorgung und Beschäftigte in Teilzeit- und Hilfsarbeit klagten über ein sehr niedriges Haushaltseinkommen. 89% der bei der Befragung angegebenen Haushaltseinkommen lagen tatsächlich unter dem Medianeinkommen in Österreich.

Die Studie zeigte auch eine relativ geringe Nutzung der Angebote des AMS. Nur in Oberösterreich, wo die Geflüchteten zur Registrierung beim AMS verpflichtet sind, waren 66% entweder beim AMS gemeldet oder in Beschäftigung. In Wien mit dem höchsten Anteil an ansässigen ukrainischen Staatsbürger:innen betrug die Beschäftigungs- bzw. Registrierungsquote nur 25%. Gesamt gesehen, hatten nur 39% der Frauen und 34% der Männer mit einer Aufenthaltsdauer von mindestens 20 Monaten Kontakt mit dem AMS, ein Beratungsgespräch führten jedoch nur 23 bzw. 20%. Weitere 48% der befragten Frauen und 55% der Männer hatten Kenntnis vom AMS und dessen Angebot.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration der ukrainischen Geflüchteten empfahl die Studie vor allem folgende Maßnahmen:

- Überführung der Geflüchteten in einen längerfristigen Aufenthaltstitel, um die Entwicklung einer Arbeitsmarktintegrationsperspektive zu fördern.
- Weiterführen der spezifischen Beratungs- und Integrationsmaßnahmen für ukrainische Geflüchtete, damit deren spezifischer Situation Rechnung getragen wird.
- Unterstützung bei der Anerkennung von Qualifikationen und adäquate Erfassung der mitgebrachten Bildungsabschlüsse durch das AMS.
- Verbesserung der Informationen über Bildungswege in Österreich – insbesondere für Jugendliche und zum Thema duale Berufsausbildung.



- Flexibilisierung des Spracherwerbs durch an einen Beruf oder an eine Branche angepasste Kurse, insbesondere für Frauen auch in Verbindung mit Kinderbetreuung, um eine dequalifizierte Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Frauen zu verhindern.
- Flexibler Umgang mit Sprachanforderungen, insbesondere auch verstärkte Nutzung des Englischen als Arbeits- und Brückensprache.
- Klare, transparente und österreichweit gültige Regeln beim Zuverdienst in der Grundversorgung.
- Überprüfung der Überführung der Geflüchteten von der Grundversorgung in die Sozialhilfe.
- Ausbau der Kinderbetreuungsplätze und Erleichterung des Zugangs zu diesen.
- Förderung der Mobilität der Geflüchteten v.a. im ländlichen Bereich.

Während die meisten vergleichenden Studien Ländervergleiche durchführten, legte die Studie von Kohlenberger et al. aus dem Jahr 2023⁷⁶ einen Fokus auf den **Städtevergleich zwischen Wien und Krakau**. Methodisch basierte die Untersuchung auf zwei Befragungen von über 18-Jährigen, die demografische Daten, Bildungsstand, Beschäftigung und Gründe für die Wahl des jeweiligen Aufenthaltsortes erhoben. In Wien wurden 1.094 und im Krakau 472 Interviews durchgeführt.

Auch diese Studie belegte die bekannte Selbstselektion unter den ukrainischen Geflüchteten. Sowohl in Krakau als auch in Wien wiesen die Befragten ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau auf. In Wien hatten beispielsweise 66% einen Hochschulabschluss. Ein Großteil der befragten Frauen (75% in Wien, 63% in Krakau) war vor der Flucht berufstätig gewesen, ein relativ hoher Anteil als Selbständige (Wien: 21%, Krakau: 13%). Vor der Flucht hatten die meisten Befragten Vollzeit gearbeitet; nach der Flucht stieg der Anteil der am Arbeitsmarkt teilnehmenden Frauen in Teilzeitbeschäftigung auf 42% in Krakau und 35% in Wien, was die Betreuungspflicht für Kinder widerspiegelt – in der Ukraine war die ganztägige außerhäusliche Kinderbetreuung die Norm und daher Teilzeitarbeit kaum üblich.

Auch der berufliche Status vor der Flucht bestätigte die hohe Selbstselektivität der Fluchtbewegung: Mehr als 16 % der Befragten stufte sich selbst als Führungskräfte ein, verglichen mit 8 % Führungskräfteanteil in der ukrainischen Erwerbsbevölkerung im Jahr 2021. Darüber hinaus gab ein Drittel der Geflüchteten an, eine Fachkraft zu sein, verglichen mit 18 % in der Ukraine im Jahr 2021. Auch hier war die Selbstselektion in Österreich ausgeprägter als in Polen. Im Gegensatz dazu war der Anteil der Dienstleistungs- und Verkaufsgestellten und der Arbeiter:innen in einfachen Berufen in Polen höher als in Österreich (7 % gegenüber 22 %). Viele ukrainische Geflüchtete verfügten über Ausbildungen im pädagogischen oder Gesundheitsbereich; in Wien auch in der Sozialarbeit und den Rechtsberufen. Wissensintensive Dienstleistungsaktivitäten, vom Finanzsektor bis zum Bildungs- und Kulturbereich waren teilweise überrepräsentiert.

76 Kohlenberger, Judith; Buber-Ennser, Isabella; Pędziwiatr, Konrad; Rengs, Bernhard; Setz, Ingrid; Brzozowski D., Jan; Riederer, Bernhard; Tarasiuk, Olena; Pronizius, Ekaterina, 2023. High self-selection of Ukrainian refugees into Europe: Evidence from Krakow and Vienna. PLOS ONE. DOI: 10.1371/journal.pone.0279783.

Die Gründe für die Unterschiede zwischen den Städten wurden von den Autor:innen durch mehrere Faktoren erklärt: Wien ist die deutlich reichere Stadt mit einer größeren Zahl großer internationaler Firmen und daher für Personen mit einer guten Ausbildung ein attraktiverer Zielort als das deutlich kleinere und wirtschaftlich schwächere Krakau. Dort gebe es zwar eine große ukrainische Diaspora, was die Arbeitsuche für neu ankommende Flüchtlinge prinzipiell erleichtere. Allerdings sei die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitnehmer:innen in Polen niedrig, zudem seien die in Polen lebenden ukrainischen Arbeitsmigrant:innen stärker in niedrig- und mittelqualifizierten Berufen tätig, so dass sie den hoch qualifizierten Geflüchteten nur eingeschränkt bei der Arbeitssuche helfen könnten. Die österreichische Wirtschaft weise eine höhere Nachfrage nach gut Qualifizierten und besser bezahlte Positionen auf. Dass die Deutschkenntnisse der ukrainischen Geflüchteten in Wien im Durchschnitt besser waren als die Polnischkenntnisse der Geflüchteten in Krakau, sei ein weiteres Indiz für eine starke Selbstselektivität: In Wien brauche es - anders als am polnischen Arbeitsmarkt, bei dem es aufgrund der sprachlichen Nähe des Ukrainischen zum Polnischen für einfache Jobs nicht immer nötig sei, gut Polnisch zu sprechen - in allen Arbeitsmarktsegmenten gute Deutschkenntnisse.

3.3.4. Polen

Auch die Studien über die in Polen lebenden ukrainischen Geflüchteten berichten über ein hohes, allerdings im Vergleich zu den österreichischen und deutschen Daten doch geringeres, Ausbildungsniveau der Geflüchteten. Konkret verfügten gemäß einer Studie aus dem Jahr 2023 48 % der Vertriebenen über Hochschulbildung und 43 % über eine Sekundarschulbildung⁷⁷. Ein **Bericht von Ukraine Refugee Pulse** schätzte einen ähnlichen Anteil von Universitätsabsolvent:innen (45 % auf Master- und 24 % auf Bachelor-Niveau), während 14 % über eine technische oder berufliche Ausbildung verfügten⁷⁸. Dabei sei jedoch zu berücksichtigen, dass das Bildungssystem in der Ukraine nicht dem europäischen Hochschulsystem entspreche und die Abschlüsse nicht immer das Niveau der Abschlüsse in der Europäischen Union erreichten⁷⁹.

Da bereits vor dem Krieg zwischen Polen und der Ukraine ein etabliertes Arbeitsmigrationssystem bestand und die vorliegenden Daten auf der Basis der Staatsbürgerschaft erhoben werden, sei eine Abschätzung der Beschäftigungsquoten der ukrainischen Geflüchteten auf Basis der Arbeitsmarktdaten nicht möglich. Laut den vorliegenden Daten waren im Februar 2023 knapp eine Million Personen auf der Grundlage des Sondergesetzes beschäftigt, das den Arbeitsmarktzugang ukrainischer Geflüchteter regelt. Eine **Umfrage der Polnischen Nationalbank** mit rund 3.900 Befragten aus dem Jahr 2022 ergab, dass 64% der Geflüchteten erwerbstätig waren⁸⁰. Den vorliegenden Statistiken zufolge arbeitet die Mehrheit der Geflüchteten in der verarbeitenden Industrie, im Transportwesen, im Gastgewerbe und in Reinigungsdiensten. Kurzfristige Verträge und manuelle Tätigkeiten fanden sich häufiger als hochqualifizierte Tätigkeiten⁸¹.

77 The National Bank of Poland, 2023. Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów w 2023. Warsaw: The National Bank of Poland.

78 Deloitte, 2023. Ukraine Refugee Pulse Report. Warsaw (Deloitte).

79 Kaczmarczyk, P., 2023. How serious is the risk of deskilling of Ukrainian war refugees (and what we can do about it). Warsaw: Centre of Migration Research.

80 The National Bank of Poland, 2023. Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów w 2023. Warsaw: The National Bank of Poland.



Ein wichtiger Weg, um in den polnischen Arbeitsmarkt einzutreten, ist die Selbstständigkeit. Ende September 2022 waren in Polen 24.100 Unternehmen in ukrainischem Besitz tätig, darunter 3.600, die im Jahr 2022 gegründet wurden. Zusätzlich gab es 10.200 Einzelunternehmen, die von Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft gegründet wurden. Zwischen Januar und September 2022 befanden sich schätzungsweise 41 % der im polnischen Unternehmensregister neu registrierten Unternehmen im Besitz ukrainischer Frauen⁸².

Von Frauen gegründete Unternehmen waren überwiegend in drei Sektoren tätig: Sonstige Dienstleistungen (31 %), Information und Kommunikation (11 %) und Einzelhandel (11 %). Im Sektor „Sonstige Dienstleistungen“ boten beachtliche 89 % der Unternehmen Friseur- und andere Schönheitsdienstleistungen an. Im Bereich Information und Kommunikation gründeten Frauen vor allem Softwareunternehmen. Im Einzelhandel lag der Schwerpunkt auf dem Einzelhandelsverkauf per Versandhandel oder Internet⁸³.

Laut einer **Umfrage des „Centre of Migration“ der Universität Warschau** gaben mehr als ein Viertel der befragten Geflüchteten – insbesondere Fach- und Führungskräfte - an, digital weiter in ihrem ukrainischen Beschäftigungsbetrieb zu arbeiten und sich daher nicht vollständig in den polnischen Arbeitsmarkt integrieren zu wollen⁸⁴. Laut einer weiteren **Umfrage der KEN-Universität in Krakau** arbeiten bis zu 23 Prozent der Befragten aus der Ferne für ukrainische Unternehmen, weitere 8 Prozent für Unternehmen in einem anderen Land⁸⁵.

81 Ministry of Family, Labour and Social Policy, 2022. Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Warsaw (Ministry of Family, Labour and Social Policy).

82 Dębkowska, K., Kłosiewicz-Górecka, U., Szymańska, A., Wejt-Knyżewska, A., Zybortowicz, K. (2022), Ukrainian companies in Poland since the start of the war in 2022, Polish Economic Institute: Warsaw.

83 Skwirowski, Piotr, 2023. Ukraińcy coraz chętniej zakładają firmy w Polsce. Rzeczypospolita, 14.02.2023.

84 Górny, Agata, 2023. Potrzeby osób doświadczających przymusowej migracji z Ukrainy, CMR Spotlight, The Centre of Migration Research: Warsaw

85 Długosz, Maciej, 2024. Female Ukrainian war refugees: two years in Poland. Kraków: Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej.

4. Empirische Ergebnisse

4.1. Kriegssituation und die Flucht

Für alle für das Projekt befragten Geflüchteten und nahezu alle von den verschiedenen Projekten betreuten Geflüchteten waren nach Auskunft der befragten Expert:innen die jeweiligen Aufenthaltsländer Erstfluchtländer, es gab kaum Berichte über „Secondary Movements“ aus einem anderen Erstfluchtland. Anders als bei den großen Fluchtbewegungen ab 2015, als die meisten Geflüchteten erst nach einem längeren Aufenthalt in einem Erstzufluchtland ihren Wunsch zur Rückkehr aufgaben und sich für eine Weiterreise nach Europa entschieden, war die Fluchtbewegung aus der Ukraine in die EU eine unmittelbare Reaktion auf den russischen Angriff. Das Ziel war, sich und vor allem die eigenen Kinder für die Zeit des Krieges in den umliegenden Ländern in Sicherheit zu bringen. Daher wünschten sich die meisten ukrainischen Vertriebenen eine baldige Rückkehr, so ein/e Expert:in aus Deutschland:

„Wir dürfen die Fluchtursachen nicht alle über einen Kamm scheren. Wir sprechen in dem konkreten Fall von Kriegsflüchtlingen. Egal, aus welchem Herkunftsland sie kommen, wollen sie erstmal gar nicht weg. Das unterscheidet Geflüchtete von Migranten. Kriegsflüchtlinge wollen nicht hier sein, aber müssen aus ihrem Land weg. Viele haben die Hoffnung, dass sie irgendwann zurückkehren, aber das sind nicht nur Ukrainer.“ [Expert:innen-Interview DE 6]

Die befragten Expert:innen verwiesen übereinstimmend darauf, dass die Entscheidung für die Flucht oder den Verbleib in der Ukraine oft vom Motiv getragen wurde, die eigenen Kinder in Sicherheit zu bringen; die Zukunft der Kinder sei auch ein wesentliches Motiv für die Entscheidung im Zielland zu bleiben, so ein/e Expert:in aus Deutschland:

„Für ukrainische Frauen sind Kinder auch unfassbar wichtig. Die fühlen sich sehr verantwortlich für ihre Kinder. Teilweise flüchten sie nur wegen ihrer Kinder. Die sagen: „Wäre ich alleine, würde ich da bleiben. Aber ich möchte meine Kinder dem nicht aussetzen“, und die sagen: „Meine Kinder haben in der Ukraine aber auch gerade keine Zukunftsperspektive. Wir bleiben jetzt hier in Deutschland, machen hier eine Ausbildung und können später immer noch entscheiden, ob wir zurückgehen. Aber jetzt gerade bist du in der Familie als Kind die Priorität und wir bleiben jetzt hier.“ [Expert:innen-Interview DE 1]

Insbesondere die Traumatisierung der Kinder durch den Krieg sei oft ein Grund für die Entscheidung für die Flucht, so ein/e andere Expert:in:

„Ich habe letztens eine Mutter kennengelernt, die mit ihren drei Kindern relativ spät geflüchtet ist, aber die hat gesagt: „Mein Kind kommt psychisch mit der Situation nicht klar. Es schläft, isst und redet nicht. Ich habe gar keine andere Wahl.“ Die Rückkehrperspektive in das Land ist durch Traumata auch nicht gegeben. Das spielt bei Müttern auch eine große Rolle.“ [Expert:innen-Interview DE 8]

Mehrere Expert:innen verwiesen auch darauf, dass Geflüchtete aus der Ostukraine oft bei Kriegsbeginn zuerst in die von den Kriegshandlungen weniger betroffene Westukraine geflohen seien und sich erst nach mehreren Monaten zur Weiterflucht in die EU entschieden, vor allem weil sie keine Beschäftigung und auch keinen Anschluss an die Bevölkerung in der Westukraine fanden. Ein wesentlicher Faktor dabei sei gewesen, dass in der Ostukraine Russisch die Erstsprache vieler Bewohner:innen war und sie nicht gut Ukrainisch sprechen würden, der Gebrauch des Russischen nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine aber sozial geächtet wurde. Zudem würde ein relevanter Teil der aus der Ukraine Geflohenen ursprünglich aus der Ostukraine bzw. der von Russland 2014 annektierten Krim stammen und bereits mehrere Jahre vor der Flucht nach Europa in der Westukraine gelebt haben.

4.1.1. Bleiben oder Zurückkehren?

Die Verbleibs- oder Rückkehrorientierung ist nach Ansicht der Expert:innen vor allem von regionalen und familienbezogenen Faktoren abhängig. Geflüchtete aus der Ostukraine, die oft zuvor bereits in die Westukraine geflohen waren, würden aufgrund der Kriegszerstörungen weniger Möglichkeiten zur Rückkehr sehen, und daher auch stärker motiviert sein, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren:

„Teilnehmerinnen aus der Ostukraine sehen viel weniger Zukunft für sich, weil das Haus zerstört ist und sie nicht wüssten, wie sie dort wieder weitermachen sollten. Die sind viel motivierter, hier wirklich eine passende Arbeit zu finden und schnell in die Arbeit zu kommen.“ [Expert:innen-Interview DE 5]

Im folgenden Zitat einer Geflüchteten wird ein Wandel in ihrer Einstellung beschrieben: Während anfangs die Rückkehr in die Heimat in Kharkiv noch als kurzfristige Option betrachtet wurde, hat sich diese Vorstellung mit der Zeit verflüchtigt. Die Gründe dafür liegen in den Zerstörungen, der anhaltenden Kriegsgefahr aber auch dem Verlust von sozialen Bindungen. Die Aussage verdeutlicht, wie die Hoffnung auf Rückkehr mit der Realität des Krieges kollidiert:

„I mean, in the beginning, I always thought, it's just temporary, we will be back in time now and really soon. And you kind of didn't want to commit to something because you think that you're going to come back. But now it became more of a faded away thought. Because I don't think I'm going to return to my hometown ever. I think, maybe to Kiev but not in the near future. [...] I went to Kharkiv couple of times during the war, 3 or 4 times. And with every time it felt like it's not my home. My friends are not there. There's only my Dad in Kharkiv and he cannot

leave. There's nobody to meet with. The city is empty. You can see the ruined buildings and it is really dangerous there, to be honest. There is often bombardment and you never know when. [...] It was one big hotel in Kharkiv that was bombarded and I was very near to this place when it happened. So it kind of traumatized me a little bit and I understood that I don't want to be in Kharkiv during the war.” [Vertriebenen-Interview AT V 10]

Viele Ukrainer:innen aus der vom Kriegsgeschehen hauptbetroffenen Ostukraine flohen zuerst in die Westukraine und entschlossen sich später zur Weiterflucht, auch weil sie in der Westukraine keine Beschäftigung und gesellschaftlich keinen Anschluss fanden:

„Von anderen wissen wir, speziell von den Frauen, die aus der Ostukraine kommen und keinen Anreiz mehr haben zurückzukehren, weil auch die Unternehmen teilweise die Westukraine abgewandert sind oder überhaupt nicht mehr existieren, und sie in der Westukraine eigentlich keine soziale Anbindung haben.“ [Expert:innen-Interview AT 11]

Familienbezogene Faktoren betreffen neben dem Wohlergehen und der Zukunft der Kinder auch die Trennung vom Partner und das Verhältnis der Ehepartner zueinander. Eine vertriebene Interviewpartnerin betont die belastenden Auswirkungen der Trennung von Familien bei ihren vertriebenen Freundinnen, was sowohl Frauen als auch Kinder emotional belastet. Daher werden sie immer wieder mit Gedanken an eine Rückkehr in die Ukraine konfrontiert:

„Wenn der Mann noch in der Ukraine bleibt, dann kommen diese Gedanken immer öfter, weil die Familie ist getrennt. Und dann leiden die Kinder und dann leiden die Frauen. Und wie viele Scheidungen es schon gibt.“ [Vertriebenen-Interview AT V 5]

In der Ukraine verbliebene Männer würden sich oft wünschen, dass die Frauen zurückkehrten, alleinstehende Frauen hätten grundsätzlich eine geringere Rückkehrmotivation. Frauen mit Partnern oder erwachsenen Kindern (meistens Söhne) in der Ukraine würden daher öfters immer wieder für kurze Zeit in die Ukraine reisen, um dort wichtige Erledigungen zu tätigen bzw. Familienangehörige zu treffen:

„Das ist natürlich jetzt nicht sehr repräsentativ. Aber unter den 20 Frauen waren zwei, bei denen der Mann in der Heimat war und ihre Kinder waren hier mit den Frauen. Da war schon auch der Wunsch des Mannes sehr stark, dass sie zurückkommen soll. Da ging es darum, dass eine Familie und der Partner da sind. Wir haben auch einige Frauen, die keine Partner haben und alleinstehend sind. Die sind offener, weil sie ganz andere Perspektiven haben. Sie haben keine Familie, keinen Ehegatten oder Partner, wofür sie zurückwollen oder müssen. Sie sind in Österreich und haben ihre Kinder schon bei sich. [...] Der Sohn einer anderen Klientin ist ebenfalls hier, ihr Mann lebt aber noch in der Ukraine. Der ist beim Militär und kann sowieso nicht weg. Das ist für sie auch eine Herausforderung. [...] Wir hatten einige Frauen, die sind in die Ukraine zurückgekehrt, um ein paar Wochen bei der Familie zu sein. Das machen sie schon und das ist auch sehr wichtig. Es ist gut, dass das möglich ist.“ [Expert:innen-Interview AT 3]



„Mir ist aufgefallen, dass sich Frauen, deren Ehemänner auch hier sind oder die geschieden und nicht auf die Väter der Kinder angewiesen sind, vermehrt für einen längeren Aufenthalt in Österreich entschieden haben. Bei Frauen, deren Ehemänner noch im Herkunftsland sind, kann ich schwerer abschätzen, wie sie sich entscheiden.“ [Expert:innen-Interview AT 2]

Auch ein/e Projektleiter:in aus Deutschland bestätigte, dass eher alleinstehende Frauen, die in der Ukraine beruflich verankert waren, in die Ukraine zurückkehren würden und Frauen mit Kindern eher in Deutschland bleiben wollten:

„Viele, die einen tollen Job in der Ukraine hatten, sind zurückgekehrt. Viele sind aber auch geblieben. Das sind eher die Frauen mit Kindern als die Singles, weil sie sagen: „Hier ist das Leben für mich besser und auch die Karrierechancen.“ Man muss verstehen, dass in der Ukraine alles weiterhin arbeitet, die ganze Produktion. Aber die Frauen mit Kindern bleiben eher hier“ [Expert:innen-Interview DE 4]

Ähnlich zwei österreichische Projektleiter:innen, die auch vor allem bei Geflüchteten, die mit ihren Kindern in Österreich seien, vermehrt Niederlassungsabsichten sahen:

„Ich kann nichts über die prozentuellen Anteile sagen. Ich weiß, dass einige bereits zurückgegangen sind, vielleicht aus familiären Gründen, weil der Mann [in der Ukraine] geblieben ist. Sie haben keine Zukunft hier erwartet. Sie sind hierhergekommen, um eine zeitlang in Sicherheit zu sein. Ich habe aber auch Familien, die sagen: „Wir möchten hier eine Zukunft haben. Wir können nirgendwohin zurückgehen. Ich habe sieben Kinder. Mein Haus steht noch, aber wie ist die Infrastruktur und so weiter? Selbst wenn man sagt, dass der Krieg heute vorbei ist, bis die ganze Geschichte gut läuft, kann ich nicht mit sieben Kindern zurückgehen.“ [Expert:innen-Interview AT 8]

„Es gibt noch eine gewisse Pendelmigration zu den Familienangehörigen. Da habe ich das Gefühl, die sind hin- und hergerissen. Aber diejenigen, die Kinder haben und sich hier schon halbwegs integrieren konnten, relativ gut Deutsch können und Freunde gefunden haben, sind die, die hier bleiben möchten.“ [Expert:innen-Interview AT 5]

Auch ein/e österreichische Berater:in hielt fest, dass vor allem getrennte Familien noch unsicher hinsichtlich einer Rückkehr seien. Befinde sich jedoch die gesamte Familie bereits in Österreich, sei die Entscheidung für eine Niederlassung in Österreich meist schon gefallen. Etwa die Hälfte der Geflüchteten, die 2022 gekommen sind, seien wieder zurückgekehrt. Wer jetzt noch im Fluchtland sei, wolle auch bleiben:

„Wir haben den Eindruck, dass fast die Hälfte der Personen, die 2022 gekommen sind, zurückgekehrt sind. Diejenigen, die jetzt noch hier sind, haben die Entscheidung getroffen, längerfristig zu bleiben.“ [Expert:innen-Interview AT 10]

Dies gelte auch für jene, die zum Interviewzeitpunkt im Herbst 2023 gekommen wären, sie hätten nach zwei Jahren Leben im Kriegszustand entschieden, die Ukraine auf Dauer zu verlassen, so die Expert:in weiter:

„Auch diejenigen, die jetzt kommen, kommen bewusst und wollen hier bleiben. Weil sie das nun zwei Jahre beobachtet und gesehen haben, dass es so nicht geht. Der Unterschied ist, wann die Flucht erfolgt. Zu Beginn war es nicht wie weg und raus aus dieser Situation und das Thema Sicherheit. Danach war hier die große Überlegung: Was mache ich jetzt? Und die große Hoffnung zurückkehren zu können. Aber diejenigen, die jetzt kommen, haben sich bewusst entschieden zu kommen und zu bleiben.“ [Expert:innen-Interview AT 10]

4.1.2. Verbleib- und Rückkehrorientierung und Arbeitsmarktteilhabe

Mehrere Expert:innen betonten auch die Auswirkungen der Familiensituation auf den Arbeitsmarktintegrationsprozess. Sei die gesamte Familie vor Ort, werde meist eine Entscheidung für einen längeren Aufenthalt getroffen und es bestehe ein größeres Interesse an einer Arbeitsmarktintegration, so ein:e Expert:in aus der deutschen Arbeitsmarktverwaltung. Für Einzelpersonen hingegen sei die Perspektive noch nicht klar, und daher auch die Motivation zur Arbeitsmarktintegration schwächer:

„Das sehen wir auch bei der Arbeitsmarktintegration, dass bessere Werte bei Ukrainerinnen und Ukrainern vorhanden sind, die schon als Familie in Deutschland sind. Wenn der Ehemann, die Frau und ihre Kinder in Deutschland sind, dann ist es meistens auch ein Zeichen dafür, dass eine Entscheidung getroffen wurde, hier mittel- bis langfristig eine Perspektive zu sehen. Dann ist auch der eigene Anreiz und die Arbeitsmarktintegration oft erfolgreicher als bei einzelnen Familienmitgliedern, bei denen unklar ist, welche Perspektive mittel- bis langfristig genommen werden soll.“ [Expert:innen-Interview DE 10]

Generell, so eine andere Expert:in, sei nach ein, zwei Jahren Aufenthalt eine Zunahme der Verbleiborientierung zu beobachten. Anfangs hätten die Kursteilnehmer:innen vor allem Deutsch lernen wollen, aber sich nicht für eine Arbeitsaufnahme interessiert. Die lange Dauer des Krieges und die unklaren Zukunftsperspektiven würden bei vielen ein Umdenken in Richtung dauerhafter Verbleib in den Schutzländern auslösen:

„Der Rückkehrwunsch ist schon bei vielen da. Sie sagen auch, dass sie zurückwollen. Aber langsam merkt man die Tendenz, dass ihnen schon klar ist, dass es nicht so einfach ist.[...] Am Anfang des Kurses war es so, dass die Frauen nicht arbeiten, sondern nur Deutsch lernen wollten. Sie haben gesagt, dass sie ohnehin nicht hier bleiben möchten und Deutschkenntnisse am wichtigsten sind. Es ist verständlich, dass sie Deutsch lernen müssen. Es ist auch gut so, dass so viel Motivation besteht und viele Frauen das schnell lernen. Aber inzwischen wird Vielen klar, dass es vielleicht doch nicht so einfach ist, zurückkehren zu können, zumindest noch nicht jetzt oder in den nächsten ein, zwei Jahren.“ [Expert:innen-Interview AT 3]



Die Unklarheit über Verbleib oder Rückkehr habe auch zu Verzögerungen beim Erlernen der deutschen Sprache geführt, so ein/e andere Expert:in. Bei einigen ihrer Klient:innen habe es länger als ein Jahr gedauert, bis sie sich entschlossen, einen Deutschkurs zu beginnen.

„Es gibt durchaus Leute, die fast ein Jahr herumgesessen sind und jetzt verstanden haben, dass es länger dauert, oder dass sie keinen Platz mehr haben, an den sie zurückkehren können und die jetzt mit dem Deutschkurs beginnen. Das gibt es auch. Die haben gedacht, dass die Wartezeit kurz sein würde. Jetzt verstehen sie, dass das Ende leider nicht absehbar ist und dass es durchaus Sinn ergibt, hier vielleicht nicht unbedingt Fuß zu fassen, aber zumindest Deutsch zu lernen, um es leichter zu haben und sich eine Zukunft hier zu sichern.“ [Expert:innen-Interview AT 7]

Dass die Arbeitsmarktintegration und damit auch der Sprachlernprozess eng mit der Entscheidung verknüpft sind, langfristig im Aufnahmeland zu bleiben, bestätigte eine geflüchtete Interviewpartnerin. Sie berichtete, dass sie erst nach ihrer bewussten Entscheidung begann, sich aktiv mit dem Spracherwerb auseinanderzusetzen:

„I came here in March 2022 - I started to learn German only at the end of the 2022. Because I thought, okay, I will go home. Okay, one more month. And then I realised, no, I am not going home.“ [Vertriebenen-Interview AT V 9]

Die gleiche Interviewpartnerin beschrieb ihre psychische Belastung und den emotionalen Stillstand, den sie im ersten Halbjahr in Österreich erlebte. Sie brauchte Zeit um Traumata zu verarbeiten, bevor eine aktive Integration in den Alltag und den Arbeitsmarkt möglich war:

“Like you have to live with your problems. You have to live with your pain. You have to have that time to process all this and to be able to start and go further. And as I see for some [Ukrainian] people that I know here [...] they are still somewhere in the middle, they are still having this pain. They are just stuck. It was like a process, this moment that you are not able to do anything. You’re just waiting. [...] So it was like half a year living in some dust, something not clear and then I understand ‘What are you doing? Look at the mirror. You are wearing sports suits. Who are you? Look at your wardrobe that you have in Kyiv. You haven’t ... you have no sports clothes there, you have only high heels and nice things.“ [Vertriebenen-Interview AT V 9]

Eine andere geflüchtete Interviewpartnerin unterstrich die anfängliche Unsicherheit vieler vertriebener Frauen, die den Aufenthalt in Österreich zunächst als vorübergehend betrachteten. Infolgedessen beschäftigten sie sich kaum mit langfristigen Maßnahmen wie der Anerkennung ihrer Qualifikationen oder der Suche nach Arbeit. Mit dem anhaltenden Krieg wurde jedoch ein Umdenken sichtbar: Viele Frauen erkannten die Notwendigkeit, beruflich aktiv zu werden, und wünschten sich insbesondere, in ihrem erlernten Berufsfeld tätig zu sein:

„Ich denke, dass viele Menschen von damals sind für temporär gekommen und wollten zurück, deswegen haben sie sich keine Fragen bezüglich [der Anerkennung] ihrer Diplome gestellt und dass sie auch arbeiten werden. Alle Menschen sind vom Krieg weggefahren und konnten

damals für sich keine Entscheidungen treffen. [...] Und da der Krieg jetzt schon so lange dauert, die Frauen sind schon 2 Jahre in Österreich und verstehen, dass der Krieg noch dauern wird, und deswegen müssen sie auch arbeiten und sie möchten auch in erster Linie in ihrem Beruf arbeiten.“ [Vertriebenen-Interview AT V 1]

4.1.3. Befristeter Aufenthaltsstatus als Entscheidungshindernis

Wie mehrere ExpertInnen betonten, stellt die durch die Vertriebenenrichtlinie der EU vorgegebene Befristung des Aufenthaltsrechts auf ein Jahr, die inzwischen viermal verlängert wurde, eine Hürde für die Entscheidung zwischen Rückkehr und längerfristiger Niederlassung dar. Arbeitgeber:innen befürchteten aufgrund der Befristung, dass die Vertriebenen das Land nach dem Ablauf der Frist sofort verlassen müssten, und zögerten daher, sie anzustellen und in den Betrieb zu integrieren. Bei Geflüchteten mit Asylstatus hingegen könnten sie sicher sein, dass ein längerfristiger Verbleib im Land möglich ist. Auch für Geflüchtete sei der befristete Aufenthaltsstatus ein Signal, dass ein längerer Verbleib nicht gewünscht sei und bei Kriegsende das Aufenthaltsrecht entzogen werden könne. Dies wirke in einer Situation, in der die Geflüchteten selbst ihrer Zukunftsabsichten noch nicht sicher seien, als mentale Bremse für die Entscheidungsfindung, und verfestige das „Waiting Dilemma“ ihrer Lebenssituation, so eine Expertin aus einem Arbeitsmarktprojekt:

„Es ist schon ein Stück weit ein Waiting – Dilemma für die Leute. Es ist sicher auch ein Punkt, dass zukünftige Aufenthaltstitel Perspektive geben. Wenn ich nicht weiß, ob ich in einem Jahr einen Aufenthaltstitel habe und was die Erteilungsvoraussetzungen sind, ist es auch ein Hindernis, mich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, falls ich dann nicht bleiben können sollte.“ [Expert:innen-Interview AT 5]

Die Befristung des Aufenthaltstitels sei eine wesentliche mentale Belastung für die Geflüchteten, so ein/e Expert:in aus einem Arbeitsmarktprojekt. Vor dem Auslaufen der Jahresfrist kämen vermehrt besorgte Anfragen von ihren Klient:innen, die sich durch die Befristung verunsichert fühlten:

„Ein Thema sind diese jährlichen Verlängerungen, die vielfach thematisiert wurden. Ich habe immer gesagt: „Macht euch keine Sorgen.“ Das ist etwas flapsig von mir, denn diese Menschen machen sich wirklich Sorgen. Die Karte ist ein Jahr gültig und dann kommt die Frage auf, wie es weitergeht. Ich sage immer, dass es sicher weitergeht. Die Leute haben schlaflose Nächte wegen dieser befristeten Karte. Die Karte ist ein Jahr gültig und was kommt danach?“ [Expert:innen-Interview AT 10]

Auch für Arbeitgeber:innen sei der befristete Aufenthaltsstatus oft ein Hindernis für eine Anstellung, sie würden oft befürchten, dass nach Ablauf der Aufenthaltsfrist eine Rückkehr in die Ukraine vorgeschrieben wäre. Daher würden Arbeitgeber:innen davor zurückschrecken, Ukrainer:innen besser qualifizierte Positionen anzubieten und in ihre betriebliche Integration zu investieren:



„[Die wesentlichen Hürden sind] also Deutsch und die Befristung. Das heißt, möglicherweise einen Job im unqualifizierten Bereich, aber die Scheu, in die längerfristige Weiterbildung und Entwicklung der Person zu investieren.“ [Expert:innen-Interview AT 5]

Diese Bedenken der Arbeitgeber:innen wurden auch im folgenden Interview mit einer Vertriebenen thematisiert. Sie zeigten sich in den Fragen nach der langfristigen Bleibeperspektive während Bewerbungsgesprächen und verdeutlichen die Zweifel an der Verfügbarkeit und beruflichen Kontinuität der Vertriebenen:

„Ich habe den Eindruck, dass die Ukrainer zwar Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen haben. Das bedeutet aber nicht, dass österreichische Unternehmen bereit sind, Ukrainer einzustellen. Dann ist es nicht nur eine Frage der Sprache []. Und ich habe beim Vorstellungsgespräch solche Fragen gehört, die meinen Kollegen gestellt wurden, wie: „Wie lange werden Sie hier bleiben? Werden Sie wieder nach Hause zurückkehren? Werden Sie definitiv hier bleiben?“ Verstehen Sie, österreichische Manager haben Zweifel daran, dass Ukrainer hier lange arbeiten werden.“ [Vertriebenen-Interview AT V 8]

Besonders relevant sei der befristete Aufenthaltstitel bei der Gründung eines eigenen Unternehmens, so ein/e Expert:in aus einem deutschen Projekt. Mit einem befristeten Aufenthaltstitel und ohne Kreditgeschichte in Deutschland gebe es oft keinen Zugang zu einem Geschäftskonto, auch eine Kreditaufnahme sei praktisch unmöglich:

„Teilweise bekommt man mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis oder ohne Kredithistorie kein Geschäftskonto. Man braucht aber ein Geschäftskonto. Man bekommt auch bei keiner Bank einen Kredit. Es ist schwer, Geschäfte zu starten, die am Anfang ein höheres Kapital brauchen. Da sind deutsche Gründer durchaus bevorzugt, weil es Stipendien und einen leichteren Zugang zu Krediten gibt.“ [Expert:innen-Interview DE 6]

Auch der Zugang zum Wohnungsmarkt sei mit der Befristung schwierig, so ein/e Expert:in aus Österreich. Viele Vermieter würden sich weigern, Mietverträge mit Mieter:innen ohne stabilen Aufenthaltstitel einzugehen, und auch nicht bereit seien, einen Mietvertrag für die jeweilige Dauer der Aufenthaltsberechtigung abzuschließen. Dies würde viele Vertriebene in die prekären Segmente des Mietmarkts mit unsicheren und oft auch nicht gesetzeskonformen Mietverträgen treiben (Expert:innen- Interview AT-5). Eine vertriebene Frau bestätigte, wie die befristete Aufenthaltsberechtigung Vertriebene vor große Herausforderungen auf dem Wohnungsmarkt stellt:

„Aber das größte Problem war die Wohnung zu bekommen, das war immer das größte Problem. Weil keiner wollte einen Mietvertrag unterschreiben, weil der Status ist vorübergehend. Die haben keine Sicherheit.“ [Vertriebenen-Interview AT V 5]

4.1.4. Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigen sich die folgenden Aspekte relevant für die Verbleibe- oder Rückkehrentscheidung:

- **Herkunftsregion:** Viele Geflüchtete aus der von direkten Kriegshandlungen stärker betroffenen Ostukraine hielten sich vor ihrer Flucht oft bereits längere Zeit in der Westukraine auf. Sie sehen wenige Rückkehrmöglichkeiten, vor allem aufgrund der Zerstörung ihrer Wohnungen und Häuser sowie der Beschäftigungsfirmen, sowie fehlender wirtschaftlicher und sozialer Anbindung in der Westukraine.
- **Vorhandensein von Kindern:** Für die meisten Geflüchteten mit Kindern sind der Schutz und die Zukunftsperspektiven ihrer Kinder zentrale Entscheidungsmotive. Aufgrund des inzwischen mehrjährigen Krieges und der Integration der Kinder in die Bildungseinrichtungen in den Zielländern gibt es eine starke Tendenz, sich auf Dauer niederzulassen.
- **Familiensituation:** Ist auch der/die Ehepartner:in im Zielland, ist die Entscheidung für eine dauerhafte Niederlassung sehr wahrscheinlich. Auch bei einer Trennung vom in der Ukraine verbliebenen Partner steigt die Wahrscheinlichkeit für eine dauerhafte Niederlassung im Zielland. Ist es dem Ehepartner nicht möglich, die Ukraine zu verlassen, entsteht oft eine transnationale Familiensituation mit häufigen, auch länger andauernden Besuchen in der Ukraine. Auch bei diesen Familien steigt der Wunsch nach Familienzusammenführung mit dem Partner im Schutzland.
- **Zeitverlauf:** Allgemein steigt mit der Dauer des Krieges die Wahrscheinlichkeit, sich für eine dauerhafte Niederlassung im Schutzland zu entscheiden. Personen, die etwa nach dem Sommer 2023 flohen, haben nach Auskunft der befragten Expert:innen kaum Rückkehrabsichten.
- **Temporärer Aufenthaltsstatus:** Der befristete Aufenthaltsstatus stellt bei Arbeitgeber:innen und Vermieter:innen eine deutliche Hürde dar, da diese nicht bereit sind, in Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu investieren bzw. mit ihnen einen Mietvertrag abzuschließen. Für die Geflüchteten selbst ist der temporäre Status oft eine Einladung, die Entscheidung über Verbleib oder Rückkehr sowie das Erlernen der Landessprache und die Arbeitsmarktintegration weiter hinauszuschieben.

4.2. Ungewollt alleinerziehend

Die für die Studie befragten Mitarbeiter:innen von Integrationsprojekten verwiesen übereinstimmend darauf, dass zwischen zwei Drittel und drei Viertel der von ihnen betreuten Frauen minderjährige Kinder betreuen würden. Die meisten dieser Frauen wären durch die weitgehenden Ausreiseverbote für ukrainische Männer ungewollt zu Alleinerzieher:innen geworden und hätten sich in der Ukraine in einer Partnerschaft befunden. Allerdings, so die Befragten, gebe es auch eine relativ große Gruppe von Familien, die gemeinsam mit dem Partner geflohen seien. Dies seien Familien mit zumindest drei Kindern, in diesem Fall sei den Männern die Ausreise gestattet.



Die Expert:innen verwiesen unisono darauf, dass für Geflüchtete mit jüngeren Kindern ein fehlender oder eingeschränkter Zugang zu außerhäuslicher Kinderbetreuung ein wesentliches Hindernis für sowohl den Sprachkursbesuch wie für die Annahme eines Praktikums oder eines Jobs sei. Vor allem die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder Sprachkursen sei ohne Kinderbetreuung nicht möglich:

„Bei uns ist die Kinderbetreuung ein sehr großes Problem. Gerade die Ukrainerinnen hängen zum Teil mit den Sprachkursen, weil sie keine Kinderbetreuung finden, es sei denn, sie schaffen es irgendwie, die Kinder privat unterzubringen. Dann hängen sie aber später, sobald irgendeine Qualifizierung oder Anpassungsmaßnahme noch notwendig ist. Die können einfach nicht mehr ohne Kinderbetreuung stattfinden.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

„Kinderbetreuung ist auf jeden Fall ein großes Thema. Mir begegnet es dann, wenn die Frauen einen Sprachkurs machen und die Frage aufkommt, ob ein Minijob oder Aushilfsjob eine gute Idee wäre. Dann höre ich sehr oft, dass sie keine Zeit dafür haben, weil sie ihre Kinder um 15:00 oder 16:00 Uhr von der Schule abholen müssen.“ [Expert:innen-Interview DE 5]

Auch die österreichischen Expert:innen nannten das Fehlen von Kindergartenplätzen und Ganztagschulen als Hindernis für die Arbeitsaufnahme oder einen Kursbesuch:

„Ich glaube, eines der größten Probleme ist die Betreuung der Kinder. Die schulpflichtigen Kinder sind am Vormittag in den Volks- oder Mittelschulen, aber es fehlen die Ganztagsbetreuungsplätze. Aus diesem Grund können viele Mütter nicht wirklich arbeiten gehen, selbst wenn sie einen Job bekommen würden.“ [Expert:innen-Interview AT 9]

Die polnischen Expert:innen verwiesen auf das Problem der mangelnden räumlichen Mobilität aufgrund fehlender Kindergartenplätze. In Polen hätten ukrainische Frauen oft die Berufspositionen von ukrainischen Männern übernommen, die in die Ukraine zurückgekehrt seien. Oft hätten die Beschäftigungsfirmen mehrere Betriebsstätten in Polen, die Männer hätten zwischen diesen gewechselt, dies sei für Frauen mit Kindern nicht möglich:

„The problem is lack of flexibility and mobility among women, which is practically non-existent. Therefore, if female refugees came with their children, there is no way for them to constantly change their environment. Poland is a country with a lot of warehouses, there are a lot of companies that ship clothes. And there are jobs for two, three months, for example. For projects like Black Fridays. Previously we used to hire a large number of people, and then move them to different project in different regions“ [Expert:innen-Interview PL 5]

Anders als bei Projekten zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen aus den Fluchtbewegungen 2015 ff, für die oft die Arbeitsaufnahme in Österreich die erste Arbeitserfahrung sei, hätten die meisten Vertriebenen aus der Ukraine mehrjährige Arbeitserfahrung. In der Ukraine sei die Berufstätigkeit von Frauen eine soziokulturelle Norm und auch ein Teil ihres Selbstverständnisses gewesen:

„Die Frauen aus der Ukraine, die standen ihre Frau, die haben gearbeitet und hatten gleichzeitig Kinder. Die haben das gemanagt. Jetzt kommen sie hierher und möchten eigentlich weiterarbeiten und möchten aber auch, dass die Kinder eine gute Bildung bekommen. Nun suchen sie eine Möglichkeit, wie das in unseren Gegebenheiten umsetzbar ist. Diese Frauen brauchen vielleicht eher Unterstützung. Wie bekomme ich einen Kinderbetreuungsplatz? Wie kann ich mich organisieren? Wie erlange ich eine Sprachqualifizierung? Wie schaffe ich den Einstieg in den Arbeitsmarkt?“ [Expert:innen-Interview DE 10]

In der Ukraine seien ein flächendeckendes ganztägiges Kinderbetreuungsangebot und Ganztagschulen die Norm. Die vertriebenen Frauen seien negativ überrascht zu erfahren, dass es in Österreich kaum Ganztagschulen gebe und Kindergärten manchmal zu Mittag schließen würden, so ein/e Expert:in aus Österreich. Es sei für viele eine schwierige Umstellung, sich mit der in Österreich dominanten Halbtagsbetreuungsangeboten zu arrangieren:

„Ukrainische Frauen sind es gewohnt, dass die Kinder bis abends in der Kinderbetreuung sind. Vollzeit arbeiten ist auch für Frauen in der Ukraine Standard. Für die ist das eine Umstellung. Sie fragen sich auch, wie sie arbeiten gehen sollen, wenn sie am Nachmittag keine Betreuung haben. Das betrifft natürlich besonders den ländlichen Raum.“ [Expert:innen-Interview AT 4]

Diese Herausforderung treffe nicht nur Geflüchtete aus der Ukraine, sondern alle Frauen mit Fluchterfahrung mit Kindern im Vorschulalter, so ein/e andere Expert:in aus Österreich. Allerdings seien die Geflüchteten aus der Ukraine besser vernetzt als andere Flüchtlingsgruppen und würden sich gegenseitig bei der Kinderbetreuung helfen.

„Vom Ergebnis her und vom Endeffekt her, sind die Frauen aus der Ukraine mit den gleichen Thematiken konfrontiert, wie auch alle anderen Frauen mit Fluchthintergrund. Und natürlich verstärkten sich bedingt durch diese Alleinerzieherinnenrolle, manche Dimensionen. Völlig klar, die Tatsache der Schwierigkeit des Findens eines Kinderbetreuungsplatzes. Das wird oft dadurch kompensiert, dass die Frauen relativ gut vernetzt sind. Das ist vielleicht etwas was ein Unterschied sein mag. Es hat auch sehr viele Initiativen gegeben, die intrinsisch aus der ukrainischen Community entstanden sind. Also ein sehr gutes Netzwerk, wenn man einmal den Weg hineingefunden hat, mit sehr viel Kommunikation und auch Informationstransfer.“ [Expert:innen-Interview AT 11]

4.2.1. Doppelschulbesuch als Belastung auch der Mütter

Vor allem ältere Kinder und Jugendliche, die in der Ukraine die Sekundarstufe I oder II besuchten, nahmen und nehmen sowohl am Schulunterricht im Schutzland wie in der Ukraine teil. Hintergrund ist dafür einerseits die Unsicherheit über Niederlassung im Schutzland oder Rückkehr, aber auch das Risiko, bei einem Wechsel in das österreichische oder deutsche Schulsystem aufgrund der in der Sekundarstufe II nötigen guten Deutschkenntnisse keinen Maturaabschluss zu schaffen. Seitens der ukrainischen Schulbehörden wurden daher bereits 2022 internetbasierte Schulangebote entwickelt, die es geflüchteten Schüler:innen ermöglichen, die ukrainischen Schulen bis zum Schulabschluss weiter



zu besuchen und auch die Abschlussprüfungen abzulegen. Dieses Angebot wurde und wird von einer Vielzahl von geflüchteten Schüler:innen genutzt.

Mehrere Gesprächspartner:innen sahen in dieser Situation eine besondere Belastung sowohl für die Kinder und Jugendlichen wie für ihre Mütter. Schulpflichtige Kinder und Jugendliche, die die Pflichtschulen in Österreich bzw. Deutschland besuchten und am Nachmittag digital am Unterricht der ukrainischen Schule teilnehmen würden, würden vermehrt Lernhilfe durch ihre Mütter brauchen. Ältere Jugendliche würden nach dem Ende der Schulpflicht nur die ukrainische Schule via Internet besuchen, um dort die Matura oder eine vergleichbare Abschlussprüfung zu machen. In diesem Fall würden die sonst üblichen und für Jugendliche in der Adoleszenz psychologisch wichtigen Sozialkontakte in der Schule fehlen, was zu psychischer Belastung und Konflikten führen würde, die vor allem von den Müttern aufgefangen werden müssten.

Zu dem Druck durch die Doppelbeschulung kämen oft auch die Auswirkungen der Traumatisierung der Familie durch den Krieg und die Flucht, die dazu führten, dass die Kinder verstärkt Betreuung und Aufmerksamkeit brauchten: In beiden Fällen benötigen die Kinder und Jugendlichen vermehrte Unterstützung beim Lernen sowie mentale Unterstützung, was sich negativ auf den Arbeitsmarktintegrationsprozess der Mütter auswirken kann.

„Es ist ganz sicher ein unglaublicher Stress, den aber ein Stück weit die Familien schon an ihre Kinder weitergeben, weil offensichtlich die schulische Anerkennung in der Ukraine noch deutlich schlechter organisiert ist als in Deutschland. Die Angst ist wohl sehr groß, wenn sie zurückgehen, wird der Teil, der in den deutschen Schulen gelernt worden ist, in der Ukraine nicht anerkannt, und die Kinder fallen damit aus der ukrainischen Schule heraus. Deswegen dieser Druck auf die Kinder, das [Doppelbeschulung] zu machen. Ich gehe einmal davon aus, dass ein Teil der ukrainischen Kinder, weniger die, die aus Kiew kommen, wobei die ganz sicher auch etwas abbekommen haben, aber diejenigen, die aus den wirklichen Kriegsgebieten kommen, hoch traumatisiert sind. Dass da nicht nur der Stress durch die Schule ist, sondern auch nach wie vor noch Stress durch die Traumata dazukommt. Vielleicht gleicht sich das ein bisschen wieder aus, dass der Schulstress über die Lücken hinweg hilft, die sonst verstärkt Traumata aufkommen lassen. Aber eine Lösung ist es sicherlich nicht.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

4.2.2. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass fehlende ganztägige Kinderbetreuungsangebote bzw. nicht mit einem Kursbesuch oder einer Arbeitsaufnahme kompatible Öffnungszeiten, sowie die in Österreich vorherrschende Halbtagsbeschulung sowohl den Besuch von Sprach- bzw. beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen wie auch eine Arbeitsaufnahme erschweren. Besonders relevant ist dies für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die oft nur ganztags angeboten werden und keine Kinderbetreuung vorsehen. Da in der Ukraine Ganztagskindergärten und Ganztagschulen die Norm sind, stehen ukrainische Geflüchtete, die durch die Flucht ungewollt zu Alleinerzieher:innen wurden, vor unbekanntem Herausforderungen.

Besonders belastend ist in diesem Zusammenhang auch die häufige Doppelbeschulung der Kinder und Jugendlichen, die neben dem Schulbesuch in Österreich und Deutschland auch digital die ukrainische Schule weiterbesuchen. Die hohe Belastung der Kinder und der verstärkte Bedarf an Lernhilfe wirkt sich oft auch belastend auf die Mütter aus und erschwert ihren Arbeitsmarkteinstieg.

4.3. Spezialfall Österreich: Inaktivitätsfalle Grundversorgung

Anders als in Deutschland, wo Vertriebene aus der Ukraine dieselben Ansprüche auf die Leistungen des „Bürgergeld“ – dem Äquivalent zur österreichischen Sozialhilfe - haben wie andere Unterstützungsbedürftige, haben sie in Österreich keinen Anspruch auf Sozialhilfe, sondern beziehen die ursprünglich für Asylwerbende eingerichtete „Grundversorgung“. Wird eine entgeltliche Beschäftigung aufgenommen, kommt es zur Anrechnung auf die Versorgungsleistung und schnell zu einem Leistungsverlust. Insbesondere kann in diesem Fall nach einem Monat Beschäftigung die Unterbringung in einer organisierten Unterkunft aufgekündigt werden. Anders als in Deutschland, das eine Verpflichtung zur Registrierung beim Jobcenter – dem Äquivalent zu den Regionalstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich – vorsieht, wird die Grundsicherung in Österreich nicht vom Arbeitsmarktservice, sondern von den Bezirkshauptmannschaften in den Bundesländern administriert, es besteht für die Bezieher:innen – mit Ausnahme des Bundeslandes Oberösterreich (seit 2023) und des Bundeslandes Wien (seit Oktober 2024) auch keine Verpflichtung, sich beim AMS als arbeitssuchend zu registrieren.

Für alle befragten Expert:innen stellte der langfristige Verbleib der ukrainischen Geflüchteten in die Grundversorgung eine massive Inaktivitätsfalle und ein wesentliches strukturelles Hindernis für die Arbeitsmarktintegration dar. Die wesentliche Hürde sei die fehlende Synchronisierung der Bestimmungen zum Wohnplatzverlust mit der Arbeits- und Wohnungsmarktrealität: Im ersten Beschäftigungsmonat sei jederzeit eine Auflösung des Arbeitsvertrags möglich; am privaten Wohnungsmarkt würden üblicherweise drei Monatsmieten Kautions verlangt, Banken würden drei bis sechs Monate Beschäftigung für eine Kreditvergabe verlangen. Vielen Geflüchteten sei es jedoch aus familiären Gründen nicht möglich, einen Vollzeitbeschäftigung anzunehmen, mit einem Teilzeitgehalt sei es jedoch kaum möglich, in einer Stadt eine Wohnung am privaten Wohnungsmarkt zu finanzieren. Bei der Annahme eines Jobs käme es somit zu einer Risikokumulation, die die Entscheidung für den Verbleib in der Grundversorgung als beste Wahl erscheinen ließe.

Sowohl die hohe Komplexität der Anrechnung des Einkommens wie der bürokratische Aufwand sei ein weiterer abschreckender Faktor, so ein/e Expert:in aus einem Beratungsprojekt, die darauf hinwies, dass trotz einer 2022 erfolgten Verbesserung bei der Anrechnung des eigenen Verdienstes die Anrechnungssysteme je Bundesland unterschiedlich gehandhabt würden und so komplex seien, dass auch die Beratungseinrichtung sie kaum verstehen würden:

„Letztes Jahr wurde zwischen Bund und Ländern eine neue Zuverdienstregelung für Ukrainerinnen in der Grundversorgung geschaffen, die aber zum Beispiel von Kärnten und Niederösterreich nicht angewendet wird. Das heißt, in diesen beiden Bundesländern können die Leute von dieser neuen Zuverdienstregelung nicht profitieren, wenn sie arbeiten gehen. Es gilt dann die alte Regelung. [...] Da stellen sich dann natürlich schon viele Leute die Frage, ob sie das machen. Erstens kennen sie sich nicht so gut aus. Sie haben einen geringen Freibetrag und



dann erfolgt noch der ganze administrative Aufwand mit der Berechnung. Das ist Wahnsinn. [...] Es ist auch irrsinnig komplex, diese neue Zuverdienstregel zu verstehen und sich das durchzurechnen. Wir waren da sehr eng mit Telegramgruppen und Vertriebenen im Austausch. Es ist auch für uns, die sich wirklich lange und eingehend damit beschäftigen und österreichische Staatsbürgerinnen sind, nicht so leicht zu verstehen. Es ist natürlich ein noch größerer Aufwand, zu durchschauen, wie viel man genau verdienen darf, damit einem nicht dieses und jenes abgezogen wird.“ [Expert:innen-Interview AT 5]

Da für Personen, die in öffentlichen Unterbringungseinrichtungen wohnten, der drohende Wohnungsverlust bei Arbeitsaufnahme ein wesentliches Hindernis bei der Arbeitsvermittlung sei, sei es leichter, Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, die in Privatunterkünften untergebracht seien, so eine andere Expert:in:

„Das ist besonders bei den Klienten und Klientinnen, die in organisierten Unterkünften wohnen, ein sehr starkes Thema. Sobald diese beginnen, zu arbeiten und eine gewisse Einkommensgrenze überschreiten, müssen sie sofort die Unterkünfte verlassen. Dann sind sie auf der Straße, wenn sie keine Ersparnisse haben. Selbst wenn sie ein bisschen Ersparnisse auf der Seite liegen haben, weiß man nicht, ob man sofort eine Wohnung findet. Darum sind für unsere Beratungsstelle die Privatleute, die nicht organisiert wohnen, leichter vermittelbar, weil sie die Unterkunft nicht verlassen und sich etwas Neues suchen müssen. Diese organisierten Unterkünfte sind ein tolles Angebot und sehr notwendig, aber wenn man es so organisiert und regelt, wie es aktuell in Österreich geregelt ist, ist es auch eine Hürde für die Arbeitsmarktintegration.“ [Expert:innen-Interview AT 2]

„Das größte Thema, das haben Sie sicher oft gehört, ist die Grundversorgung. Die Leute machen sich große Sorgen, dass sie aus der Grundversorgung fallen. Wenn sie arbeiten, ist das natürlich der Fall. Aber bezüglich der Anrechnung gibt es viel Unwissen und es erfordert viele Beratungsansätze. Natürlich wäre es am besten, wenn die Leute aus der Grundversorgung herauskommen. Sie haben einen Status, mit dem sie arbeiten können und es passt nicht zusammen und deshalb knarrt es im System.“ [Expert:innen-Interview AT 10]

Das Beispiel einer vertriebenen Interviewpartnerin (Vertriebenen-Interview AT V 4) verdeutlicht das Dilemma, das die Grundversorgung und deren komplexe Zuverdienstgrenze mit sich bringen: Nach Rücksprache mit ihrer Beratungseinrichtung begann die Interviewpartnerin eine 6-monatige Ausbildung zur Fußpflegerin, bei der sie mit einem Lehrgeld von € 900 die Zuverdienstgrenze überschritt. Dadurch verlor sie die Leistungen aus der Grundversorgung und damit auch ihre Sozialwohnung. Selbst die Beratungseinrichtung war auf die komplexen Regelungen nicht vorbereitet. Dies verschärfte die ohnehin schwierige Situation der alleinerziehenden Mutter eines 18-jährigen Sohnes zusätzlich:

„Jetzt habe ich heute einen Brief gekriegt wo steht, dass ich die Wohnung bis zum 19. verlassen muss. Das heißt in zwei Wochen muss ich ausziehen. Das ist vollkommen unmöglich eine Wohnung in diesem Zeitraum zu finden. Also ich muss eine Wohnung finden, umziehen, noch dazu was kaufen [Möbel]. Und wenn man alleine ist, ohne Mann, ohne Hilfe – das schafft man einfach nicht.“ [Vertriebenen-Interview AT V 4]

„Wenn ich jetzt eine Wohnung mieten will, dann werde ich gefragt – die letzten 3 Monate Lohnzettel muss ich mitbringen, also das Einkommen nachweisen, und das ist unmöglich. Ich weiß nicht. Deswegen arbeitet keiner, weil das einfacher ist. [...] Es ist alles voneinander abhängig. Das heißt du kannst keine Arbeit finden, weil du dann deine Wohnung verlierst. Und man will nicht von der Grundversorgung leben, aber das heißt, dass wenn du Arbeit findest, hast du keinen Platz mehr zum Leben.“ [Vertriebenen-Interview AT V 4]

Diese paradoxe Abhängigkeit zwischen Grundversorgung und Beschäftigung hindert viele Vertriebene daran, am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Um diese Probleme besser zu lösen, schlugen mehrere Gesprächspartner:innen die Überleitung der ukrainischen Vertriebenen von der Grundversorgung in die Sozialhilfe vor. Mit dem Instrumentarium der Sozialhilfe wäre es leichter, im Fall von punktueller Unterstützungsnotwendigkeit, wie etwa dem Umzug in eine neue Wohnung, helfend einzugreifen, um keine Armutfallen entstehen zu lassen. Vor allem für alleinerziehende Frauen würde der Zugang zur allgemeinen Sozialhilfe viel Druck wegnehmen, so eine Projektmitarbeiterin:

„Man muss daran denken, dass es viele alleinerziehende Frauen sind. Das ist eine Zielgruppe, die sehr abhängig ist. Das ist ein spezieller finanzieller Druck, der zusätzlich zu der gesamten Situation sehr belastend ist. Diese Sorge sollte man den Frauen wirklich abnehmen, weil sie sowieso an Arbeit interessiert sind.“ [Expert:innen-Interview AT 4]

Die fehlende Verpflichtung zur Registrierung beim AMS verhindere oft eine frühzeitige Teilhabe an Sprachkursen und Weiterbildungsmaßnahmen, so die Expert:innen. Da in der Ukraine die Arbeitsmarktbehörden einen schlechten Ruf hätten, gebe es unter den Geflüchteten eine gewisse Distanz gegenüber staatlichen Arbeitsmarkteinrichtungen. Da es keine Verpflichtung zur Registrierung gebe, würden sie auch die Angebote nicht nutzen. Zudem habe das AMS den Ruf, in unqualifizierte Berufe zu vermitteln. Da die Geflüchteten nicht verpflichtet seien, AMS – Angebote anzunehmen, würden sie Angebote unter ihrem Niveau auch verweigern:

„Ich glaube, dieses Matching ist auch ein bisschen ein Punkt, weil doch sehr viele Vertriebene vergleichsweise sehr gut ausgebildet sind. Dieses Matching beim AMS entspricht dann oft nicht den Anforderungen oder dem, was die Ukrainerinnen arbeiten wollen. Dann sagt man eben: „Das mache ich nicht.“ [Expert:innen-Interview AT 5]

Zusammenfassend erscheint die Versorgung der Geflüchteten durch das Modell der Grundversorgung vor allem aus zwei Gründen als Inaktivitätsfalle: Einerseits reduziert die außerordentlich komplex ausgestaltete Anrechnung des Erwerbseinkommens auf den schon sehr geringen Betrag der Grundversorgung den Anreiz zur Arbeitsaufnahme deutlich; insbesondere da bereits bei einem durchschnittlichen Halbtagsgehalt fast die gesamte Grundversorgungsleistung wegfällt. Vor allem für Personen, die in organisierten Unterkünften untergebracht sind, ist das Risiko, innerhalb eines Monats nach Aufnahme einer Beschäftigung auszuziehen zu müssen, ein nahezu unüberwindbares Hindernis. Die meisten Expert:innen schlugen daher eine Überführung der Geflüchteten in das System der Sozialhilfe als besten Ausweg aus der Inaktivitätsfalle Grundversorgung vor.



4.4. Erfahrungen mit den Arbeitsmarktvermittlungseinrichtungen

4.4.1. Österreich: Grundversorgung als prekärer Dequalifizierungsschutz

Wie im Kapitel zur Demographie der Geflüchteten beschrieben, haben viele Frauen in der Ukraine eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen. Wie auch in anderen postsowjetischen Staaten hat ein tertiärer Bildungsabschluss in der Ukraine einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Allerdings sind in der Ukraine die Bildungsabschlüsse deutlich weniger eng mit dem Berufssystem verzahnt als in Deutschland oder Österreich, so dass viele Geflüchtete ihre Berufserfahrung nicht in den studienfachbezogenen Tätigkeitsfeldern erwarben. Dazu kommen deutlichen Unterschied im Ausbildungs- und Berufssystem zwischen der Ukraine und Deutschland bzw. Österreich, aber auch in Polen. Für viele in der Ukraine angebotenen tertiären Ausbildungen gibt es in Deutschland und Österreich, aber auch in Polen keine äquivalenten Ausbildungsgänge, zudem sind die Anerkennungsverfahren oft sehr komplex.

Beim Umgang mit diesen Herausforderungen finden sich deutliche strukturelle Unterschiede zwischen Deutschland und Österreich.

In Österreich bestand im Zeitraum der Erhebung mit Ausnahme des Bundeslandes Oberösterreich keine Verpflichtung, mit dem AMS zu kooperieren die vom AMS angebotenen Jobs auch anzunehmen. Wie die interviewten Expert:innen berichteten, sei die Vermittlungspraxis des AMS je nach Bundesland unterschiedlich, häufig würden als arbeitssuchend registrierten Ukrainer:innen - unabhängig von der Ausbildung - vor allem Hilfstätigkeiten in der Gastronomie oder der Reinigung angeboten. Die fehlende Kooperationsverpflichtung mit dem AMS würde in diesem Fall als prekärer Schutz gegen eine unerwünschte Vermittlung an einen unter der eigenen Qualifikation liegenden Beschäftigung wirken. Dies hätte allerdings den Nachteil, dass die Geflüchteten in ihrem oft vorhandenen Misstrauen gegenüber staatlichen Arbeitsmarkteinrichtungen bestärkt und auch die Serviceangebote des AMS, wie etwa Berufsclearing oder Sprachkurseangebote, nicht wahrnehmen würden:

„Die Leute gehen zum AMS, aber dort wird ihnen offen gesagt, dass ihre Ausbildung egal ist, zur Auswahl stehen Reinigung, Gastro. Das heißt, unqualifizierte Jobs. Demnach ist es egal, wie viele Mastertitel oder Bachelortitel und Arbeitserfahrung man mitbringt. [...] Und was hier vorgeschlagen wird, sind wirklich unqualifizierte Jobs.“ [Expert:innen-Interview AT 8]

„Dieser ursprünglich, theoretisch vermeintliche Bonus, was die kriegsvertriebenen Frauen aus der Ukraine angelangt, wo man gerufen hat „ja das ist jetzt eine andere Qualität von Zuwanderern oder Flüchtlingen, die da jetzt kommt - gut ausgebildet, gleicher Kulturkreis und das sind ja welche von uns“, dieser Bonus hat sich zumindest bei den Frauen, die zu uns gekommen sind, faktisch nicht gezeigt. Das heißt, das, was an Arbeitsmarkt oder Erwerbsoptionen reinkam, waren eher tatsächlich Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedrigqualifizierungsbereich, unabhängig von der Qualifikation der Frauen.“ [Expert:innen-Interview AT 11].

Es habe sich bei den UkrainerInnen herumgesprochen, dass sie Angebote des AMS nicht annehmen müssten, daher hätten sie eher die Möglichkeit als andere Geflüchtete, sich gegen Dequalifizierung zu wehren, so eine andere Expertin. Sie konnte beobachten, dass vor allem gut qualifizierte Akademiker:innen sich dazu entschieden, lieber in der Grundversorgung zu bleiben, als eine Hilfsarbeit anzunehmen.

„Die Frauen kommen mit akademischen Ausbildungen und möchten diesen Beruf ausüben. Jetzt fehlt es jedoch an der Sprache, was wir bereits erörtert haben und sie sagen: „Warum soll ich in einer Küche arbeiten? Ich bekomme ohnehin die Grundversorgung, weil ich keinen anderen Job bekomme.“ [Expert:innen-Interview AT 10].

Die am Validierungsworkshop im November 2024 teilnehmenden Beratungseinrichtungen berichteten, dass sie seit Oktober 2024, als die Möglichkeit des Umstiegs auf die „Rot-Weiß-Rot-Karte Plus“ geschaffen wurde, beobachten, dass ukrainische Klient:innen zunehmend bereit seien, dequalifizierte Arbeit anzunehmen, um die Voraussetzungen für diesen regulären Aufenthaltsstatus zu erfüllen. Es bestehe das Risiko, dass dieser begrüßenswerte Schritt in Richtung Aufenthaltsverfestigung zu einem Anstieg dequalifizierter Arbeitsmarktintegration führen würde.

4.4.2. Deutschland: Von der qualifikations- zur potentialorientierten Vermittlung

Im Gegensatz zu den Berichten der österreichischen Expert:innen, die vor allem die großen Hürden bei der Vermittlung in eine qualifizierte Beschäftigung schilderten und monierten, dass das AMS den ukrainischen Geflüchteten hauptsächlich Beschäftigungen im niedrig qualifizierten Bereich anboten, berichteten die Expert:innen aus Deutschland, dass die Arbeitsmarktbehörden anfangs bewusst den Spracherwerb und die Anerkennung der mitgebrachten Ausbildungen priorisierten, um eine Vermittlung in dequalifizierte Positionen zu verhindern. Den Ukrainer:innen wurde daher bereits im Frühjahr 2022 der Zugang zu dem 700-stündigen Integrationskursen ermöglicht. Während des etwa zweijährigen Kursbesuchs fand keine Vermittlung statt, um eine Dequalifikation zu vermeiden.

Da für den Zugang zu qualifizierten Jobs ein Sprachniveau von B1+ oder B2 Voraussetzung sei, sei der Fokus der Maßnahmen anfangs vor allem auf der Vermittlung in entsprechende Sprachkurse und dem Durchlaufen der jeweiligen, meist zeitaufwendigen Berufsanerkennungsverfahren gelegen. Im Lauf des Jahres 2023, so die Expert:innen, stieg jedoch der öffentliche Druck auf die Vermittlung der Geflüchteten in Beschäftigung und die Kritik an dem langen Bürgergeldbezug dieser Gruppe.

Klaren Ausdruck fand dieser von der Expert:in beobachtete Paradigmenwechsel in der Implementierung des „Jobturbo“ im Herbst 2023. Wesentlicher Teil dieser Maßnahme ist die Vermittlung der Geflüchteten auf potentialadäquate, und nicht nur qualifikationsadäquate, Positionen; die Vermittlung auch bei niedrigen Deutschkenntnissen; ein vermehrtes Angebot von Sprachkursen mit einem Fokus auf Berufssprache und eine Sensibilisierung und Unterstützung der Arbeitgeber:innen, um auch Personen einzustellen, die noch nicht fließend Deutsch sprechen würden.



Damit wurden die Geflüchteten auch dazu verpflichtet, Jobs unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen, wenn diese Entwicklungspotential aufweisen würden. Zudem wurde das Prinzip, erst nach dem Erwerb von Sprachkenntnissen auf dem Niveau B1 auf einen Arbeitsplatz zu vermitteln, aufgeweicht, eine Vermittlung könne jetzt auch mit niedrigeren Deutschkenntnissen erfolgen. Um diesen Paradigmenwechseln umzusetzen, sind Geflüchtete auch verpflichtet, alle sechs Wochen beim Jobcenter vorzusprechen. Da zum Zeitpunkt der Berichtsverfassung noch keine Evaluierung der Ergebnisse vorlag, kann der Erfolg der Maßnahme nicht eingeschätzt werden.

Die in Deutschland interviewten Expert:innen beurteilten diese Maßnahmen unterschiedlich. Während einige den Fokus auf Arbeitsmarktvermittlung begrüßten, befürchteten andere einen verstärkten Druck auf die Geflüchteten, auch Arbeiten unter ihrem Qualifikationsniveau annehmen zu müssen.

Eine Expert:in des zuständigen Ministeriums begründete die Implementierung des Jobturbo mit den negativen Effekten längerer Arbeitslosigkeit:

„Teil der Motivation für den Jobturbo war auch, dass die Gefahr besteht, dass man zu lange, zu intensiv sucht, damit der Match perfekt wird, damit die Person wirklich qualifikationsäquivalent in Deutschland einen Beruf findet. Das bedeutet sehr viel Weiterbildung, sehr viele Anerkennungsprozesse, die natürlich auch sehr zeitintensiv sind. [...] Wir wir auch aus dem Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit, dass je länger man vom Arbeitsmarkt weg ist und je länger man auch keine Arbeit aufgenommen hat, desto schwieriger ist es, Menschen wieder in Arbeit zu integrieren. Deswegen war Teil der Motivation des Jobturbos sicherzustellen, dass die Leute zwar potenzialadäquate Anstellungen finden, aber dass man auch versucht, den Einstieg in den Arbeitsmarkt ein wenig zu verfrühen. Punktuell konnte man auch sagen, dass die Deutschkenntnisse noch nicht perfekt sein müssen. Dann ist die Initiative des Jobturbos, dass man versucht, nach dieser ersten Phase des Ankommens den Absolventinnen und Absolventen der Integrationskurse früher Arbeitserfahrungen zu ermöglichen.“ [Expert:innen-Interview DE 10]

Ein/e Expert:in aus einer Stadtverwaltung in Deutschland sah diese Entwicklung hingegen kritisch und verwies auf das gestiegene Risiko einer dequalifizierten Arbeitsmarktintegration:

„Ich glaube, das ist die Stimmung gekippt und kippt noch weiter. Die Arbeitsverwaltungen sind Großteils in den letzten Jahren auf den Gedanken gekommen, ihre Aufmerksamkeit darauf zu richten, wer welche Qualifikationen mitbringt, gekoppelt mit dem Ausbau der Anerkennung ausländischer Qualifikationen. [...] In der Zwischenzeit ist die Stimmung insoweit gekippt, dass immer stärker aus der Politik die Forderung kommt: „Die Leute sollen jetzt arbeiten gehen.“ [...] Das führt gerade dazu, dass der Druck sehr groß wird, die Personen direkt unter Druck zu setzen, irgendwo arbeiten zu gehen. Meine Befürchtung ist die: Wenn die erst einmal in diesem dequalifizierten Arbeitsprozess stecken, ist es extrem schwierig, wieder herauszukommen, wenn das nicht von Anfang an geplant ist und eine Strategie dahinter steckt. Das ist durchaus machbar, das muss ich auch sagen. [...] Das muss aber organisiert werden und wird in den wenigsten Fällen organisiert.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

Da zum Zeitpunkt der Recherche noch keine Evaluierung des Jobturbo vorlag, kann hier nicht detailliert auf die Auswirkungen dieses Paradigmenwechsels eingegangen werden. Laut Auskunft des zuständigen Ministeriums hätten sich jedoch bereits nach einem halben Jahr positive Effekte gezeigt, es seien sowohl von Seiten der Unternehmer:innen mehr offene Stellen für Ukrainer:innen angeboten worden, und die Geflüchteten hätten intensiveren Beratungskontakt zu den Jobcentern. Besonders hilfreich dabei sei auch die Zusammenarbeit mit den ukrainischen Organisationen, über deren Netzwerke die entsprechenden Informationen verbreitet würden (Expert:innen-Interview DE 10).

4.4.3. Anders als das Flüchtlingsclich : Qualifikationsbewusstsein und Widerstand gegen Dequalifizierung

Die Gesprächspartner:innen in Deutschland und Österreich verwiesen auch häufig darauf, dass die ukrainischen Geflüchteten sich ihres Ausbildungsniveaus sehr bewusst sein und sich deutlich gegen die Annahme dequalifizierter Beschäftigung wehren würden. Von Arbeitsmarkteinrichtungen und Beratungsstellen würde oft ein hilfsbedurftiges und dankbares Verhalten von Fluchtlingsen erwartet, dem würden die meisten Vertriebenen überhaupt nicht entsprechen, sie wüssten um ihre Rechte und würden diese auch einfordern. Ukrainische Akademiker:innen wären sich z.B. sehr klar darüber bewusst, dass eine dequalifizierte Tätigkeit ihnen mehr schadet als nützt und wären daher nicht bereit, Hilfsarbeiten anzunehmen, so ein/e Expert:in aus einer Stadtverwaltung in Deutschland:

„Die Bremsen [bei der Arbeitsmarktintegration] sind jetzt vor allem, dass sehr viele reglementierte Berufe dabei sind und sehr viele Akademiker:innen keinen großen Druck haben, unterqualifiziert arbeiten zu müssen oder zu wollen. Das ist aus meiner Sicht eine sehr große Auffälligkeit in dieser Gruppe, dass sie da stehen und sagen: „Ich bin aber Arzt und werde nicht zu Amazon gehen zum Arbeiten.“ Das ist das erste Mal, dass wir eine Gruppe haben, die so klar auf ihren Bildungshintergrund verweist. Das war bei den Syrern zum Beispiel komplett anders. Wenn man zu denen gesagt hat: „Arbeite bei Amazon“, ist auch der Arzt zu Amazon arbeiten gegangen. Bei ihnen war dieses Selbstverständnis nicht da, zu sagen: „Ich habe eine ganz andere Qualifikation. Das tue ich mir nicht an.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

Etwas mehr als die Hälfte der Frauen seien in der Ukraine in mittleren oder gehobenen Positionen erwerbstätig gewesen, hätten jedoch kaum Deutschkenntnisse und oft auch nur wenig Englischkenntnisse mitgebracht. Um in vergleichbaren Positionen in Deutschland tätig zu werden, brauche es gehobene Deutschkenntnisse, etwa ab dem Niveau B2 des europäischen Referenzrahmens. Die meisten gut gebildeten Frauen seien sich ihres Qualifikationsniveaus bewusst und wären nicht bereit, eine dequalifizierte Position anzunehmen, so die Leiterin eines Projekts zur Ausbildung von Geflüchteten im Digitalbereich: *„Oft gibt es die Einstellung, ich warte lieber, bis ich etwas Besseres finde. Andere Geflüchtete sind da flexibler und dankbarer“.* [Expert:innen-Interview DE 2]

Auch eine  sterreichische Expertin aus einem Arbeitsmarktprojekt teilte diese Beobachtung – im Vergleich zu den Geflüchteten der Fluchtbewegungen 2015 ff. seien die ukrainischen Geflüchteten viel aktiver, würden ihre Interessen deutlich durchsetzen und sich ihren Weg nicht von den Behörden vorgeben lassen:



„Das ist schon neu. Ob es jetzt für die Kinder in der Schule ist oder ob es da für sich ist: „Ich mache jetzt den höchstmöglichen Druck, damit ich zu dem komme, was ich brauche.“ Da ist viel mehr Wissen da, da ist viel mehr Engagement, da ist viel mehr an Weg da, den ich gehen will als im Vergleich zu 2015, 2016: „Ich bin jetzt da, ich bin froh, dass ich in Sicherheit bin, und jetzt schaue ich, was mit mir passieren kann.“ Hier und heute ist eher der Weg: „Ich sage, was mit mir passieren muss. [...] Die Geflüchteten wehren sich sehr wohl.“ [Expert:innen-Interview AT 7]

Ein Experte aus einer öffentlichen Arbeitsmarktfördereinrichtung verwies in diesem Zusammenhang darauf, dass vor allem Geflüchtete aus MINT – Berufen sich bereits aus der Ukraine im Ausland einen Job organisierten. Es sei bisher auch nicht gelungen, diese Gruppe an österreichische Betriebe zu vermitteln, oft auch deshalb, weil die Bezahlung zu schlecht sei und es keine Willkommenskultur gebe:

„Das ist ein Wettbewerb, bei dem wir für die guten und hoch qualifizierten sowie die sehr qualifizierten im MINT-Bereich Angebote machen müssen. Die haben sich bereits aus der Ukraine neue Jobs besorgt, weil die so firm waren. Oder sie sind hier hingekommen und haben Angebote bekommen, wo sie dann gesagt haben: „Entschuldigung, wie bitte? Wie viel wollen Sie mir zahlen? Da arbeite ich lieber für meine ukrainische Firma weiter? Da bekomme ich das Doppelte und Dreifache.“ Auch das ist die Realität.[] Johannes Kopf vom AMS von Österreich hat es vor Kurzem in einem Interview gesagt, dem ich voll zustimmen kann. „Österreich besitzt keine Willkommenskultur und das wird uns noch massiv auf die Füße fallen.“ [Expert:innen-Interview AT 6]

4.4.4. Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigt sich, dass das Spannungsfeld zwischen schneller und qualifikationsadäquater Arbeitsmarktintegration von den Behörden in Deutschland und Österreich unterschiedlich bearbeitet wurde. Während in Deutschland anfangs der qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration Vorrang eingeräumt wurde und der Fokus der Maßnahmen auf Sprachkursen und Berufsanerkennung lag, verschob sich dieser Fokus mit zunehmendem öffentlichem Druck stärker in Richtung schnellerer Arbeitsmarktintegration, wenn nötig auch auf potential-, und nicht nur auf qualifikationsadäquate Positionen.

In Österreich wurden laut Aussagen der Expert:innen seitens des AMS den Geflüchteten, unabhängig von ihrer Ausbildung, vor allem unqualifizierte Stellen in der Gastronomie und Reinigung angeboten. In diesem Kontext stellte die fehlende Verpflichtung zur Annahme einer vom AMS angebotenen Stelle eine prekäre Form des Schutzes vor Dequalifizierung dar, die dazu führte, dass sich manche Geflüchtete dazu entschieden, lieber in der Grundversorgung zu bleiben.

Sowohl die Arbeitsmarktverwaltungen wie die Vertreter:innen von Integrationsprojekten verwiesen auf das hohe Qualifikationsbewusstsein der ukrainischen Geflüchteten, die sich deutlich gegen dequalifizierte Arbeitsmarktintegration wehren würden. Dieses Verhalten stelle offensichtlich eine Herausforderung des gängigen Bilds des Flüchtlings als eine hilfsbedürftige und für jede Unterstützung dankbare Person dar, das in vielen Behörden und Projekten vorherrsche.

4.5. Arbeitsmarktteilhabe und Deutschkenntnisse

Wie die Expert:innen übereinstimmend berichteten, gab und gibt es bei den Vertriebenen ein großes Interesse und ein großes Engagement für das Erlernen der deutschen Sprache. Den Geflüchteten sei bewusst, dass gute Deutschkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme auf ihrem Qualifikationsniveau seien. Dazu käme, dass viele aus der Ukraine geflohenen Frauen im Herkunftsland in gehobenen Berufspositionen tätig waren, vor allem im Bildungsbereich, in der Gesundheitsversorgung und im Management – alles Tätigkeiten, bei denen Kommunikation Teil der Berufsausübung ist. Da in diesen Tätigkeitsfeldern auch in den Aufenthaltsländern gute Kenntnisse der Landessprache einen deutlich größeren Stellenwert haben als bei schlechter qualifizierten Tätigkeiten, sei eine weitgehend fließende Beherrschung der deutschen Sprache eine Voraussetzung, eine den Herkunftsberufen entsprechende Beschäftigung zu finden, was auch ein großer Wunsch der Geflüchteten sei:

„Viele Ukrainerinnen möchten in demselben Bereich arbeiten, indem sie zuvor gearbeitet haben, ob hoch qualifiziert oder als Verkäuferin. Hier kommt es zu einer sprachlichen Lücke zwischen dem, was sie an Deutsch bereits können und dem, was sie können müssen. Dann wird es schwierig, zueinander zu finden, wenn ein Unternehmen Mitarbeiterinnen braucht, die in gutem Deutsch E-Mails schreiben und Telefongespräche führen können.“ [Expert:innen-Interview DE 5]

„Viele Unternehmen haben bestätigt, dass sie sehr gerne ukrainische Teilnehmenden einstellen würden. Das hat sich nach ein paar Monaten geändert, nachdem festgestellt wurde, dass das Sprachlevel nicht ausreichend war. Anfangs war eine höhere Motivation von Unternehmensseite vorhanden, ukrainische Geflüchtete zu unterstützen. Es ist jedoch an den Englisch- oder Deutschkenntnissen gescheitert.“ [Expert:innen-Interview DE 2]

Es gebe zwar in Deutschland wie in Österreich eine Vielzahl von Sprachkursangeboten, nicht alle hätten jedoch eine gute Qualität, oft seien die Gruppen zu heterogen in Bezug auf die Vorkenntnisse, und oft seien die Wartezeiten zwischen den Kursen zu lange. Dennoch, so die Expert:innen in beiden Ländern, würden sich sowohl die Arbeitsbehörden wie die Kommunen sehr engagieren, ausreichend Deutschkurse anzubieten. Allerdings bestehe oft das Problem, dass die Sprachkurse Alltagsdeutsch vermitteln würden und die Berufssprache nicht ausreichend trainiert würde. Um diese zu erlernen, brauche es aber bereits gute Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 oder B2:

„Die Voraussetzung ist B1 plus. Fast alle ukrainische Frauen besuchen verschiedene ÖIF Kurse. Und wenn sie zu uns kommen, nehmen wir nur die Frauen, die schon B1, B2 Niveau oder mindestens B1 Prüfung abgelegt haben, damit sie ja auf mittlerem Sprachniveau sein könnten, um die Fachsprache zu vertiefen.“ [Expert:innen-Interview AT 12]



Oft würden auch Kriegstraumatisierungen das Deutschlernen verzögern, so ein/e andere Expert:in:

„Traumata sind auch ein Problem. Die verlangsamen den Prozess noch einmal, denn mit gewissen Traumata, das kommt auf den Charakter an, ist erst einmal gar nicht möglich eine komplett neue Sprache zu lernen. Es dauert außerdem in den Alltag hereinzukommen und bis sie Fuß gefasst haben. Bis sie sich wirklich darauf einlassen können, noch eine Sprache zu lernen. Das verlangsamt den Arbeitsintegrationsprozess. Aber selbst wenn sie die Sprache schon lernen, steht das Trauma trotzdem zum Teil noch im Weg, um wirklich Vollzeit arbeiten gehen zu.“ [Expert:innen-Interview DE 1]

Ältere Frauen würden aufgrund ihres Schulbesuchs in der Sowjetunion, als noch Russisch als Zweitsprache unterrichtet wurde, auch nicht gut Englisch sprechen, somit würde eine sonst häufig genutzte Brückensprache wegfallen, ergänzte eine andere Expert:in (Expert:innen-Interview DE 2).

Seitens der Arbeitgeber:innen würden teilweise übertrieben hohe Anforderungen an die Deutschkenntnisse gestellt, so eine Expert:in aus Deutschland. Auch für Aushilfsjobs im Pflegebereich manchmal das sehr hohe Niveau C1 verlangt:

„Das hängt von den Arbeitgebern ab. Es hängt teilweise auch davon ab, ob sie russisch- oder ukrainischsprachige Personen in ihrer Personalschaft haben. Dann hatten wir zum Beispiel die Fälle, wo im Hotel Frauen anfangen konnten, weil die Teamleitung dort russischsprachig war. Dadurch konnten sie ohne Sprachkenntnisse hinein, aber das war eine Ausnahme. In der Regel wird uns direkt gesagt, sogar in der Gastronomie, B1+. Das verstehe ich überhaupt nicht. Ich kann Ihnen von einem Fall berichten, da habe die Antwort-E-Mail noch nicht geschrieben, weil ich noch keine Geduld dafür hatte. Da hat mir ein Personaler von einer Pflegeeinrichtung gesagt, dass es C1 sein muss. Die suchen sehr viele Minijobber, die nur aushelfen und das Personal unterstützen. Das ist absurd.“ [Expert:innen-Interview DE 1]

Allerdings gebe es hier deutliche Unterschiede zwischen dem Handel und Büroberufen einerseits und Handwerksbetrieben andererseits. Letztere wären bereit, auch Personen mit niedrigeren Sprachkenntnissen anzustellen, während im Handel und bei Büroberufen das Niveau B2 bis C1 des Europäischen Referenzrahmens verlangt würde.

„Ich würde sagen, wir haben gute Erfahrungen in Bayern im Handwerk. Da gibt es viele Kleinbetriebe. Die nehmen Leute auch auf, wenn sie noch deutlich unter B2 sind. Sie arbeiten mit Händen und Füßen und sind in der Regel sehr zufrieden damit, denn die andere Seite der Medaille ist, dass die Geflüchteten oftmals sehr dankbar sind und sehr treu einem Arbeitgeber, der sie in so einer Situation aufgenommen hat. Oftmals werden gerade junge Geflüchtete schon fast in die Familie von Handwerksbetrieben aufgenommen. Das sind positive Signale, die man doch immer wieder mitbekommt.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

Eine grundlegende Problematik sei der fehlende Sprachkontakt mit Deutschsprachigen, so mehrere Expert:innen. Die Frauen würden zwar engagiert bei den Sprachkursen mitmachen, aber ihre privaten Kontakte seien auf die ukrainische Community beschränkt, die sich sehr gut organisiert habe, was aber

auch dazu beitragen, dass es wenig Integration in die Aufnahmegesellschaft gebe. Daher würden auch Frauen, die eine B1 oder B2 Prüfung hätten, nur schlecht kommunizieren können. Es wäre wichtig, sie früher in die Arbeit zu vermitteln, damit sie Sprachpraxis gewinnen könnten.

„Wir hatten schon Frauen, die hatten die B-1-Prüfung abgeschlossen oder sogar B 2. Das Sprachniveau selbst war aber trotzdem noch ungefähr auf A 2, weil sie natürlich bis dato nicht die Möglichkeit hatten, das auch wirklich zu praktizieren. Es reicht nicht aus, wenn sie für die Sprache nur eine schriftliche Prüfung ablegen, sondern sie müssen in Kontakt kommen und einmal mit Leuten arbeiten.“ [Expert:innen-Interview AT 3]

Eine besondere Herausforderung sei auch, dass in den Betrieben der lokale Dialekt gesprochen würde, die Ukrainer:innen in den Sprachkursen jedoch Hochdeutsch lernen würden und daher nicht mit den Kolleg:innen kommunizieren könnten:

„Es ist ein riesengroßes Problem in Österreich, dass die Frauen Deutsch lernen, dann in die Gesellschaft kommen und niemand spricht Deutsch. Das gilt vor allem in Oberösterreich, wo alle im Dialekt sprechen.“ [Expert:innen-Interview AT 3]

„Der Spracherwerb ist dann wie in einem Labor. Eine Kollegin, die die Sprache studiert hat, fließend spricht, hat gesagt: Sobald im Dialekt gesprochen wird, versteht sie nichts - und in der Steiermark wird viel Dialekt gesprochen.“ [Expert:innen-Interview AT 10]

Die starke Selbstorganisation der ukrainischen Community sei zwar begrüßenswert und hilfreich, berge aber auch die Gefahr der Abschließung, was für die Sprachpraxis im Deutschen nicht hilfreich sei, meinte auch eine Expert:in aus Deutschland:

„Es entsteht das Gefühl, dass sie unter sich bleiben und ukrainische Communitys gebildet haben, in denen sie sehr stark den Kontakt mit anderen Ukrainern und Ukrainerinnen suchen. Auch innerhalb unserer Community, in der wir 60 unterschiedliche Nationalitäten haben, gibt es keine andere Nationalität, die so stark verbunden ist. In Bezug auf Sprache fällt uns auf, dass es schwieriger ist, wenn man nur Ukrainisch spricht.“ [Expert:innen-Interview DE 2]

4.5.1. Rechtlich festgelegte Sprachkenntnisanforderungen als Hindernis

Als eine besonders relevante Problemstellung nannten die Expert:innen die rechtlich festgelegten Sprachanforderungen im Medizin-, Pflege- und Unterrichtswesen in Österreich. Diese würden eine deutliche Hürde bei der Anstellung von qualifizierten ukrainischen Fachkräften darstellen, und auch dazu führen, dass diese in die Niederlande oder nach Skandinavien abwandern würden. Besonders problematisch sei die Situation bei ausgebildeten Ärzt:innen, die ihre Ausbildung nostrifizieren lassen müssten, um praktizieren zu können, so ein Mitarbeiter einer Wiener Arbeitsmarkteinrichtung. Die Nostrifizierungsprüfungen und Gespräche erfolgten alle in Deutsch, auch wenn der/die Ärztin fließend Englisch sprechen würde und die medizinischen Kenntnisse in Englisch abgeprüft werden könnten. Zudem verlangten die Krankenhäuser oft das einem Erstsprachniveau nahe Sprachniveau C1 für die Anstellung, dieses zu erreichen brauche auch für sprachbegabte Personen mehrere Jahre [Expert:innen-Interview AT 6]



Im Pflegebereich sei die Situation etwas entschärft worden, da nun für den Einstieg als Pflegehelfer:in keine Berufsanerkennung mehr nötig ist. Allerdings würden die meisten Krankenhäuser einen Nachweis der Deutschkenntnisse auf der Stufe B1 verlangen; in manchen sei es jedoch bereits möglich, unter Aufsicht auf Probe zu arbeiten, bis dieser Nachweis erbracht sei. Auch gebe es in den Bundesländern verschiedene Angebote zur Ausbildung im Pflegebereich, die von den Ukrainer:innen sehr gut angenommen würden (Expert:innen-Interviews AT 2, AT 6).

Im pädagogischen Bereich ist in Österreich gesetzlich das Sprachniveau C1 als Voraussetzung für die Tätigkeit als Lehrer:in vorgesehen. In diesem Bereich kam es jedoch zu Erleichterungen durch einen Erlass des zuständigen Ministeriums, der einen pragmatischen Umgang mit dieser Anforderung im Fall der Einstellung von muttersprachlichen Begleitlehrer:innen ermöglicht. Die Stadt Wien senkte daher für den Muttersprachenunterricht und den Beileitunterricht, bei dem die ukrainischen Lehrkräfte den/die Fachlehrkraft unterstützen, das verlangte Sprachniveau auf B1. In den Pflichtschulen wurden nach Auskunft eines Experten aus der Bildungsdirektion in insgesamt 63 Klassen muttersprachliche Begleitlehrer:inne mit ukrainischer Muttersprache eingesetzt. Einige ukrainische Begleitlehrer:innen kamen nicht aus der Gruppe der Geflüchteten, sondern waren schon vor dem Kriegsbeginn nach Österreich gekommen (Expert:innen-Interview AT 9). Eine größere Anzahl von ukrainischen Pädagog:innen fand in Wien eine Anstellung in der Nachmittagsbetreuung als Freizeitpädagog:in; ein Berufsbild, für das keine rechtliche Vorgabe für das Vorliegen eines bestimmten Sprachniveaus existiert (Expert:innen-Interview AT 3).

4.5.2. Stereotypische „Frauenberufe“ und Sprachkompetenz

Sowohl in den Expert:innen- als auch in den Migrantinnen-Interviews wurde berichtet, dass die Bandbreite der Berufe, in denen vertriebene Frauen aus der Ukraine gearbeitet haben oder arbeiten möchten, groß ist. Ein häufig angesprochenes Thema war, dass viele dieser Frauen in Branchen arbeiteten, in denen die Kommunikation mit Klient:innen und Mitarbeitenden eine zentrale Rolle spielt. Dabei handle es sich oft um stereotypische „Frauenberufe“, die neben formellen Qualifikationen ein hohes Maß an Sprachkompetenz erfordern würden. Dies stelle eine besondere Herausforderung für die Integration in den Arbeitsmarkt dar.

Sprachliche Anforderungen in frauendominierten Berufen

Berufe im Pflege- und Gesundheitssektor, der Pädagogik sowie im Bürobereich erfordern häufig ein höheres Niveau an Sprachkenntnissen als vor allem von Männern ausgeübte Berufe, etwa im Produktions-, technischen Service und Baubereich. Insbesondere in der Pflege liegt die Mindestanforderung für die nachzuweisenden Deutschkenntnisse meist bei B1 oder B2, um überhaupt in die Ausbildung einsteigen zu können (Expert:innen-Interview AT 8). Auch pädagogische Berufe wie Kindergärtner:innen oder Lehrer:innen erfordern formale Qualifikationen sowie Sprachkenntnisse auf fortgeschrittenem Niveau (Expert:innen-Interviews AT 2, AT 11). Auch für Berufe mit vergleichsweise niedriger formeller Einstiegsqualifikation, wie etwa Kindergartenhelfer:innen, wird häufig ein Sprachlevel von B2 als Einstiegsbedingung vorausgesetzt (Expert:innen-Interview AT 11).

Diese sprachlichen Hürden sind eng mit der Struktur des österreichischen und deutschen Arbeitsmarkts verbunden, die beide stark auf Deutschkenntnisse ausgerichtet sind und nur wenige Betriebe aufweisen, in denen Englisch als Betriebssprache genutzt wird. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse fällt es Frauen schwer, Fuß zu fassen (Expert:innen-Interview AT 5). Zudem zeige sich, dass Frauen in kommunikationsintensiven Berufen oft höhere sprachliche Anforderungen bewältigen müssen als Männer in „typisch männlichen“ Berufen, was ihre Arbeitsmarktintegration zusätzlich verzögere⁸⁶. So werden, zum Beispiel, Sprachkenntnisse in einer Studie von Wrede et al. als eine Schlüsselanforderung für Pflegekräfte mit Migrationshintergrund genannt⁸⁷.

Dauer der Integration und Anerkennung von Qualifikationen

Ein weiteres Hindernis für die Arbeitsmarktintegration vertriebener Frauen ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Besonders im Pflege- und Gesundheitsbereich sei der Zugang zu Arbeitsplätzen trotz Fachkräftemangels schwierig, da aufwendige Anerkennungs- und Nostrifizierungsverfahren erforderlich seien (Expert:innen-Interviews AT 3, AT 5). Dies verlängere den Zeitraum, den Frauen benötigen, um in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Dennoch gebe es kreative Übergangslösungen, etwa die teilweise Anerkennung pädagogischer Abschlüsse, die es ermögliche, in bestimmten Bereichen tätig zu werden (Expert:innen-Interview AT 2).

Die Verzögerung wird zusätzlich durch den Mangel an berufsbezogenen Sprachkursen verstärkt. Zwar gibt es Bemühungen, Sprache und Berufsausbildung zu kombinieren, beispielsweise durch das Angebot von Basiskursen mit spezifischen Begriffen für Pflegeberufe (Expert:innen-Interview AT 10), doch reiche die Anzahl der verfügbaren Kurse nicht aus, um den Bedarf zu decken, insbesondere in Kombination mit Kinderbetreuung (Expert:innen-Interview AT 5).

Strukturelle Herausforderungen und geschlechtsspezifische Unterschiede

Eine geschlechtsspezifische Dimension zeigt sich darin, dass Frauen sich oft schwerer damit tun, geringe Sprachkenntnisse in der Praxis anzuwenden. Gleichzeitig überträfen ihre Lernerfolge die der Männer häufig⁸⁸. Dennoch bleibe ihr Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten aufgrund von Sprachdefiziten limitiert, was sie oft in weniger anspruchsvollen Positionen festhalte⁸⁹. Dies verdeutliche, dass sprachliche und strukturelle Barrieren in Kombination die Arbeitsmarktintegration erheblich erschweren und verweise auf die Notwendigkeit gendersensibler Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen, um diese spezifischen Hürden für Frauen zu überwinden.

86 Terzenbach, Daniel; Sonderbeauftragter der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen (bis 31. Juli 2024) 2024. Der JOB-TURBO. Erfahrungsbericht. O.O., https://www.arbeitsagentur.de/datei/integration-von-gefluechteten-menschen-in-den-arbeitsmark-erfahrungsbericht_ba051201.pdf Download 15.12.2024

87 Wrede, Sirpa; Näre, Lena; Olakivi, Antero; Nordberg, Camilla, 2021. Neoliberal 'flexibility' and the discursive incorporation of migrant labour in public eldercare in Finland. In: The Palgrave handbook of gender and migration, S. 253–268. Palgrave Macmillan.

88 Terzenbach, Daniel; Sonderbeauftragter der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen (bis 31. Juli 2024) 2024. Der JOB-TURBO. Erfahrungsbericht. O.O., https://www.arbeitsagentur.de/datei/integration-von-gefluechteten-menschen-in-den-arbeitsmark-erfahrungsbericht_ba051201.pdf Download 15.12.2024

89 Wrede, Sirpa; Näre, Lena; Olakivi, Antero; Nordberg, Camilla, 2021. Neoliberal 'flexibility' and the discursive incorporation of migrant labour in public eldercare in Finland. In: The Palgrave handbook of gender and migration, S. 253–268. Palgrave Macmillan.



4.5.3. Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigen sich bei den ukrainischen Geflüchteten in Bezug auf das Erlernen der deutschen Sprache ähnliche Herausforderungen wie bei anderen Gruppen von Geflüchteten.

- Die Sprachkurse bieten oft nur wenig Gelegenheiten zur Sprachpraxis. Dies bewirkt, dass die Teilnehmenden zwar engagiert mitlernen, aber kaum Möglichkeit zur Anwendung des Gelernten haben. Da ihre einzigen deutschsprachigen Gesprächspartner:innen die Sprachlehrer:innen sind, stellen sie sich zwar auf deren Sprachmelodie und Aussprache ein, lernen aber nicht die Vielfalt der gesprochenen Sprache kennen. Die Prüfungszeugnisse sind dann vor allem ein Beleg für ein gelungenes „learning to the test“, sagen aber wenig über die Kommunikationsfähigkeit aus.
- Die Sprachkurse unterrichten das Alltagsdeutsch, die jeweilige berufliche Fachsprache kann in einem allgemeinen Kurs kaum berücksichtigt werden. Für den Erwerb der Fachsprache(n) gibt es sehr wenige Kursangebote, und auch nur eingeschränkten Zugang zu Praktika in den Firmen, was den Erwerb der Fachsprache stützen würde.
- Vor allem in gut qualifizierten Berufen in den von den Geflüchteten häufig ausgeübten Berufen im medizinischen Bereich, der Pädagogik oder den kaufmännischen und Managementberufen ist Kommunikation wesentlicher Teil der Berufsausübung. Die anstellenden Firmen erwarten sich eine gute Kommunikationsfähigkeit und eine gute mündliche und schriftliche Ausdrucksweise. Auch Geflüchtete mit guten Deutschkenntnissen, aber wenig Sprachpraxis, scheitern oft an den hohen Anforderungen.

Die Integration vertriebener Frauen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt wird durch hohe sprachliche Anforderungen, komplexe Anerkennungsverfahren und den Fokus auf stereotypische Frauenberufe verlangsamt. Um eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, sind Maßnahmen erforderlich, die den Zugang zu Sprachkursen mit Kinderbetreuung erleichtern, den Anerkennungsprozess beschleunigen und geschlechtsspezifische Herausforderungen adressieren.

4.6. Anerkennung der Berufsausbildung und Berufspraxis

4.6.1. Fehlendes Wissen um mitgebrachte Qualifikationen und Berufserfahrung

Der Bildungsweg und die Berufserfahrungen der Geflüchteten werden bei der aufenthaltsrechtlichen Registrierung weder in Deutschland noch in Österreich oder Polen erhoben. In Deutschland steht Geflüchteten der Zugang zum Bürgergeld offen, dieses wird von den Jobcentern administriert. Bei der Registrierung in den Jobcentern wird auch der Ausbildungs- und Berufsweg der Antragsteller:innen erhoben. In Österreich gibt es jedoch keine Verpflichtung, sich beim AMS zu registrieren. Bei einer (freiwilligen) Registrierung führt das AMS eine Bildungs- und Berufsanamnese durch. Es gebe daher in Österreich keine verlässlichen Datensätze über den Bildungshintergrund der Geflüchteten, so ein/e Expert:in:

„Bei der Gruppe der Vertriebenen hat diese ganze Registrierung im Ankunftszentrum, die das ganze Clearing beinhaltet, zu Beginn in der Form nicht stattgefunden, weil viele sehr schnell privat einen Platz bekommen haben. Man hat sich nur registriert und die ganzen Dinge mit Meldezettel, Grundversorgung und so weiter, erledigt. Aber es ist ein Stück weit verabsäumt worden, alle am Anfang trotzdem diesen Bogen hinsichtlich Krankheiten, Ausbildung und so weiter ausfüllen zu lassen. [...] Ich habe ein bisschen das Gefühl, das fällt uns da und dort auf den Kopf. Beim Arbeitsmarkt wissen wir nicht genau, wer da ist. [...] Wir wissen nicht im Detail, was die knapp 60.000 Ukrainerinnen in Österreich alles mitgebracht haben. [...] Man sollte diese Grunddaten wirklich von Anfang an koordiniert von jeder Person erheben, auch wenn es lange dauert, und sie dann zentral zusammenführen. Dann hat man als Land wirklich eine Basis, zu sagen, wie es aussieht“ [Expert:innen-Interview AT 5]

4.6.2. Deutliche Unterschiede im Ausbildungs- und Berufssystem

Aufgrund der deutlich unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsysteme, so eine andere Expertin, bräuchte es von Anfang an eine intensive und genaue Beratung über das Funktionieren des österreichischen Arbeitsmarktes. Viele in der Ukraine vorhandenen Ausbildungen hätten keine Entsprechung im österreichischen System – so gebe es in der Ukraine z.B. eine höhere juristische Schule, deren Abschluss einen Zugang zu Rechtsberufen öffnen würde, in Österreich brauche man aber für jeden Rechtsberuf einen Studienabschluss:

„Zunächst einmal [braucht es] die Berufsberatung, um zu erklären, wie eine Ausbildung aus der Ukraine einer Ausbildung in Österreich entsprechen kann. Sie haben vorhin die Lehre erwähnt. Das gibt es in der Ukraine nicht wie bei uns. Man muss einmal aufklären, was ist welche Ausbildung bei uns. Es gibt in der Ukraine höherbildende Schulen, wo man sich nachher als Jurist bezeichnen darf. Ein Jurist bei uns entspricht einem anderen Verständnis. Das muss man einmal erklären.“ [ExpertInnen-Interview AT 4]

Aufgrund dieser großen Systemunterschiede sei es besonders wichtig, ukrainischstämmige Mitarbeitende in den Beratungseinrichtungen zu haben, die mit beiden Systemen vertraut seien und sie erklären könnten, so die Leiterin eines Beratungsprojektes.

Auch deutsche Expert:innen verwiesen auf die deutlichen Unterschiede zwischen dem deutschen und dem ukrainischen Ausbildungs- und Berufssystem vor allem auf der Ebene der nicht-akademischen Berufsausbildungen. Viele Berufe, die in Deutschland im dualen System als Ausbildungsberufe ausgebildet würden, würden in der Ukraine an einer Universität oder Fachhochschule ausgebildet; für diese Ausbildungen gebe es aber keine Äquivalente im deutschen Hochschulsystem, bzw. seien die Abschlüsse nicht mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar und auch sonst schwer anerkennbar, was zu Frustration führen würde.

„Es gibt eine ganze Reihe an Berufen, die in Deutschland Ausbildungsberufe sind, aber in anderen Ländern akademische Berufe. Da gehören zum Teil auch Berufe dazu, die dazwischen liegen. Also zum Beispiel der deutsche Techniker, der an Technikerschulen absolviert wird, wird in der Regel in den meisten anderen Ländern in Universitäten absolviert, ist aber keine akademische



Ausbildung. Wie die ausgebildet werden, reicht es dort, in Fachschulen oder in Universitäten die Ausbildung zu machen. In Deutschland ist beim Techniker aber immer vorgeschrieben, zuerst eine Ausbildung zu machen und den Techniker zusätzlich zu machen. Das ist eine sogenannte Fortbildungsqualifizierung, die auf einer Ausbildung aufbaut. Da gibt es größere Schwierigkeiten bei der Anerkennung, weil oftmals der praktische Teil davor, also die drei Jahre Ausbildung, nicht oder nicht gleichwertig vorhanden ist.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

4.6.3. Regionale und berufsfeldspezifische Zersplitterung der Anerkennungsstellen

Sowohl die interviewten Expert:innen aus Deutschland und Österreich wie die Fachteilnehmer:innen beim Validierungsworkshop Ende November 2024 verwiesen auf das Problem der regionalen und berufsspezifischen Zersplitterung der Anerkennungseinrichtungen. Während für akademische Ausbildungen das EU-weit tätige ENIC-System zuständig sei, sei die Anerkennung nicht-akademischer Ausbildungen in Deutschland und Österreich auf der Ebene der Länder angesiedelt. Im ENIC-System gebe es keine Nachvollziehbarkeit der auf universitären Gutachten beruhenden Entscheidungen, da diese nicht öffentlich zugänglich seien, und deutliche Unterschiede der Entscheidungsfindung nach Standort der zuständigen Universität, für nicht-akademische Berufe seien so viele verschiedene Einrichtungen zuständig, dass es kaum möglich sei, irgendwelche Vergleiche zu ziehen. Zudem seien die Behörden mit zu wenig Personal ausgestattet, so dass es zu sehr langen Wartezeiten komme – bei der österreichischen ENIC-NARIC Stelle müsse man bereits ein Jahr für den ersten Termin warten. Wie komplex sich die Anerkennungssituation allein im medizinischen Bereich in Österreich darstellt, schilderte ein/e Expert:in folgendermaßen:

„Was in dieser ganzen Struktur der Anerkennung, Berufsankennung, Nostrifizierung problematisch ist, dass wir in Österreich eine sehr fragmentierte Beratungs- und Betreuungsstruktur haben. Die Anerkennungsstellen machen hervorragende Arbeit, aber Sie müssten aus meiner Sicht wesentlich mehr gestärkt werden. Wir haben keinen Pfad für diese Personen, wo die Schnittstellen funktionieren. Die Wartezeiten sind absurd lang. [...] Ich gebe Ihnen ein Beispiel. Für den Nostrifizierungsbescheid bei den Ärztinnen ist die MedUni Wien zuständig. Für die Fachassistentinnen, Assistentinnen, Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz ist die MA 40⁹⁰ zuständig. Für die diplomierten Krankenpflegerinnen ist es die Fachhochschule. Sie haben es mit drei verschiedenen Stellen zu tun. Selbst wenn alles perfekt zusammenarbeiten würde, können Sie sich vorstellen, dass es kompliziert wird. Je mehr Köche man in der Küche hat, umso komplizierter wird es so.“ [Expert:innen-Interview AT 6].

Auch in Deutschland gibt es nach Auskunft der interviewten Expert:innen verschiedene Anerkennungsstellen für die verschiedenen Berufe. Während Hochschulabschlüsse auf bundesstaatlicher Ebene bewertet würden, wären für die nicht-akademischen Berufe die Landesregierungen zuständig. Bei der Orientierung helfe das Anerkennungsportal der Bundesregierung, das Auskunft darüber gebe, welche Anerkennungsstelle zuständig sei⁹¹.

90 Magistratabteilung 40 des Magistrats der Stadt Wien

91 Siehe <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

„Die Anerkennung an sich ist ein Antrag, mit allen Zeugnissen, Schulzeugnissen, Hochschulzeugnissen und der Arbeitserfahrung. Je nachdem, bei welcher Anerkennungsstelle sie sind, dauert das ein bis vier Monate. [...] Dann gibt es auch noch ZAB, die Zeugnisbewertung, die über die KMK, die Kultusministerkonferenz vorgenommen wird. Die haben eine tolle Website, wo man alle Hochschulabschlüsse, die nicht reglementiert sind, suchen kann. Wenn man sie dort findet, weil sie an staatlichen Hochschulen erworben wurden, bekommt man sofort eine Einschätzung mit der Kennzeichnung H+ oder H+/- . H+ bedeutet, dass dieser Universitätsabschluss in Deutschland anerkannt wird und H+/- bedeutet, dass der Abschluss zwar anerkannt wird, aber noch weitere Kriterien erfüllt werden müssen. Meist sind nur staatliche Universitäten vertreten und nur wenige private Universitäten. Man kann dann einen Antrag stellen und erhält das Ergebnis von der ZAB.“ [Expert:innen-Interview DE 5]

4.6.4. Aufwendige und auf den Zeugnisvergleich fokussierte Anerkennungsverfahren

Sowohl die Expert:innen aus Deutschland wie aus Österreich verwiesen darauf, dass die vorhandene Anerkennungsverfahren für Berufsausbildungen sehr aufwendig und wenig nachvollziehbar seien. Da in beiden Ländern die Anerkennung nicht-akademischer Berufe Ländersache sei, gebe es deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Vielfach sei der Start der Verfahren erst möglich, wenn ein gewisses Deutschniveau – meist B2 – nachgewiesen werde, was alles stark verzögere. Aufgrund der deutlichen Unterschiede in den Ausbildungssystemen würden oft nur Teilanerkennungen ausgesprochen oder eine Collegeausbildung höchstens als Abitur anerkannt, was dazu führe, dass die Ausbildung noch einmal gemacht werden müsste:

„Ja, das ist teilweise unterschiedlich. Wir haben Fälle, wo ein Bachelor Abschluss aus der Ukraine teilweise nur so wie eine Ausbildung gewertet wird. Ein College-Abschluss wird wie ein Abitur gewertet und man müsste auf jeden Fall noch einmal eine Ausbildung machen. Das tatsächlich äquivalent zu einer Ausbildung etwas anerkannt wurde, das habe ich noch nicht erlebt. In der Regel ist es so, dass ein Teil anerkannt wird, aber man muss auf jeden Fall hier in Deutschland noch einmal eine Ausbildung machen, damit man in diesem Beruf arbeiten kann. Das Problem ist wirklich, es gibt keine einheitliche Regelung. Es ist gefühlt sogar von Land zu Land unterschiedlich. Wir haben zum Beispiel bei uns in verschiedenen Bundesländern, unterschiedliche Regelungen was die Lehramtsberufe angeht.“ [Expert:innen-Interview DE 1]

Anders als in Österreich und Deutschland, wo auch akademische Ausbildungen oft sehr eng mit bestimmten Berufsfeldern verzahnt seien und es kaum möglich sei, ohne einen entsprechenden Ausbildungsabschluss in einem bestimmten Berufsfeld Fuß zu fassen, sei in der Ukraine der Zusammenhang zwischen Fachstudium und Berufsfeld deutlich schwächer ausgeprägt. So wie in vielen anderen postsowjetischen Ländern habe in der Ukraine ein Studienabschluss per se eine große Bedeutung gehabt, das Studienfach sei aber in vielen Bereichen wenig relevant für die Berufstätigkeit. Es gebe daher viele Ukrainer:innen mit Studienabschlüssen in einem und Berufserfahrung in einem völlig anderen Bereich.



„In der Ukraine funktioniert das Hochschulsystem ganz anders. Ich habe natürlich keine Statistik, aber 90 Prozent gehen direkt nach der Schule zur Hochschule. Ich habe meine Schule mit 17 abgeschlossen, mit 21 war ich schon mit der Hochschule fertig. Das ist in Deutschland nicht vorstellbar. Dann habe ich niemals in meinem Beruf gearbeitet. Ich habe einen pädagogischen Abschluss, aber auch einen in Fremdsprachen. Es geht tatsächlich vielen so. Hauptsache, du hast einen Hochschulabschluss. Dann kannst du je nach Talent überall hingehen.“ [Expert:innen-Interview DE 4]

„Fast alle Kursteilnehmerinnen haben in der Ukraine die Pflichtschule und eine höhere Ausbildung abgeschlossen. [...] Es gab viele Frauen, die zum Beispiel Buchhalterinnen waren. Sie haben das studiert, aber sie haben nicht als Buchhalterinnen gearbeitet und haben keine Erfahrung. Wir hatten eine Juristin, bei der das ähnlich war. Die hatte Jura studiert, aber noch nie als Juristin effektiv irgendwo gearbeitet. Sie hat das Studium abgeschlossen und hat vielleicht irgendwo einen Teilzeitjob gemacht, weil sie noch gar nicht so weit war, um überhaupt als Juristin arbeiten zu können.“ [Expert:innen-Interview AT 3]

Für die Arbeitsvermittlung in einem stark reglementierten Arbeitsmarkt wie in Deutschland und Österreich mit einer engen Verzahnung des Ausbildungsabschlusses und des Berufsfeldes stelle die ukrainische Praxis einer nur schwachen Verschränkung des Ausbildungsabschlusses und der realen Berufstätigkeit eine besondere Herausforderung dar, so die Expert:innen. Die Anerkennungssysteme sowohl in Deutschland wie in Österreich würden auf dem Vergleich der Ausbildungswege aufbauen und nicht auf den beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, und auch die Berufspraxis im Ausland nur wenig berücksichtigen. Die Berufserfahrung müsste viel stärker in die Anerkennungsverfahren eingebunden werden, so eine österreichische Expert:in:

„Ich finde es generell immer schwierig, wenn nur die Ausbildungscurricula miteinander verglichen werden und dann irgendwelche Vorschriften zum Nachholen von Seminaren oder Vorlesungen ergehen. Man müsste eigentlich auch schauen, wie viel Berufserfahrung da ist und einen Weg finden, dass man die Berufserfahrung auch in diese ganze Nostifizierungsschiene mit einbindet. Davon sind wir weit entfernt.“ [Expert:innen-Interview AT 9]

Ein grundlegendes Problem, so ein Experte aus Deutschland, sei, dass die Anerkennungsverfahren als Einzelfallverfahren konzipiert seien und es bisher kein System gebe, das einen einfachen Vergleich der Ausbildungsgänge im Herkunftsland und in Deutschland vorsehe, ohne die jeweiligen Curricula im Einzelnen zu überprüfen. Diese Thematik sei aber inzwischen bei den Behörden bekannt, die zuständigen Stellen würden an einer Vereinfachung des Verfahrens in den Bereichen Pflege und Pädagogik arbeiten, er hoffe, dass dieser Zugang auch auf andere Berufsfelder ausgedehnt werde:

„Dieser vereinfachte Ansatz wird in Deutschland ein Stück weit bei Pflegekräften verfolgt. Hier schaut sich die ZAB, das ist die Abteilung der Kultusministerkonferenz, die für ausländische Abschlüsse zuständig ist, teilweise jetzt schon die Ausbildungsverordnungen in Hochschulen oder in Ausbildungsschulen an. Daraus leiten sie ab, wie Einzelfälle einzuschätzen sind. Aber bisher ist das Vorgehen noch immer so, sich jede einzelne Qualifikation anzuschauen. Über längere Zeit wird sich das aber ändern, und es wird sich eher in Richtung Ausbildung bewegen. Da tut man sich deutlich leichter, wenn einmal klar ist, die Ausbildung ist auf gleichem Niveau. Die Personen kommen aus einem der Länder, wo die Ausbildung eben in der Regel vergleichbar ist. Man muss nicht mehr jeden Einzelfall durchschauen, was zum einen kostenintensiv und auch zeitintensiv ist, und kann über diesen Weg gehen. Das ist derzeit in Arbeit bei den Pflegekräften und bei den Erzieherinnen.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

Ein besondere Herausforderung, so die Teilnehmer:innen beim Validierungsworkshop im November 2024, sei die bei Teilerkennungen nicht-akademischer Berufe vorgeschriebenen Berufspraktika in einem Betrieb. Die Antragsteller:innen müssten selbst einen Betrieb finden, der sie als Praktikant:innen aufnimmt, es gebe keine Anlaufstelle, die dabei hilft. Nur wenigen Betriebsinhabern sei diese Regelung bekannt, sie wären daher generell ablehnend, weil sie Haftungsfragen und Ansprüche aus dem Praktikum befürchten würden. Viele Ukrainer:innen, die eine Teilerkennung ihrer Berufsausbildung erhalten hätten, würden daran scheitern, einen Betrieb für das vorgeschriebene Praktikum zu finden. Besonders häufig sei dies bei Apotheken, die aufgrund der gesetzlichen Regelungen keine Praktikumsanstellungen von Personen vornehmen dürften, die über keinen österreichischen Ausbildungsabschluss verfügten.

Als besonders problematisch wurde von österreichischen Expert:innen das Nostrifizierungsverfahren für Ärzte geschildert. Während für Pflegekräfte die Möglichkeit eröffnet wurde, schon vor dem Abschluss des Anerkennungsverfahrens und mit Sprachkenntnissen auf dem Niveau A2 als Pflegehelfer:innen zu arbeiten und nach dem Abschluss des Verfahrens und der B1 Prüfung entsprechend ihrer Qualifikation umgestuft zu werden, sei das Nostrifizierungsverfahren für Ärzte sehr langwierig und zeitraubend. Das grundlegende Problem sei der Fokus auf den Ausbildungsvergleich, anstelle eine Kompetenzcheck. Sollten im Multiple-Choice Test nicht alle medizinischen Fächer positiv bestanden worden sein, müssten die Ärzte die im Studium dafür vorgesehenen Lehrveranstaltungen auf Deutsch nachholen. Selbst beim Bestehen des Tests sei noch eine weitere kommissionelle Prüfung vor der Ärztekammer nötig, die auch nur in Deutsch abgenommen werde. Beim Bestehen dieser Prüfung wird das ius practicandi als Allgemeinmediziner:in vergeben, für die Zulassung als Facharzt werden weitere Prüfungen in Deutsch verlangt. Das Verfahren dauere im besten Fall zumindest zwei Jahre, manchmal auch länger. Viele ukrainische Mediziner:innen, die von seiner Einrichtung beraten worden seien, hätten sich daher entschieden, nach Deutschland weiterzuziehen, wo die Nostrifizierungsverfahren für Ärzt:in deutlich einfacher seien und etwa sechs Monate dauern würden.

„Ich erkläre Ihnen das kurz. Jemand kommt nach Österreich und sagt: „Ich bin Arzt.“ Wir sind in der Anerkennungslogik sehr stark daran interessiert, was hat wer wo gelernt? Wir haben keine kompetenzorientierte Anerkennungslogik. Das ist bereits ein Grundfehler in der Systematik, weil wir nur dann nachgehen, was grundsätzlich auch Sinn macht, wir schauen uns Fächerlisten oder Transkripte an. Was haben sie an der Universität in Kiew gelernt? Welche Fächer, was und so



weiter. Dann wird das mit dem österreichischen Ausbildungssystem verglichen. Wenn jemand einen Antrag auf Anerkennung stehen, schickt man ihn zum sogenannten Stichprobentest. Dieser Stichprobentest ist ein mehrstündiger Test, schriftlich und mündlich und ist komplett auf Deutsch. Deswegen müssen die Leute gut B2 können, denn sonst verstehen sie die Frage nicht, wo sie alltägliche, medizinische Fragen gestellt bekommen. Dieser Stichprobentest ist die Entscheidungsgrundlage, wie ihr Nostrifizierungsbescheid aussieht und wie viele Prüfungen und Praxisstunden sie nachmachen müssen. Versauen sie diesen Stichprobentest, war es das. Danach haben sie 12 oder 13 Prüfungen nachzumachen. [...] Das heißt, es ist ganz wichtig, das hier ist die erste Benchmark. Darauf muss man die Leute optimal vorbereiten. Das dauert wiederum drei bis vier Monate. Danach machen sie den Stichprobentest und jetzt müssen sie auf den Bescheid warten, den ihnen in dem Fall die MedUni ausstellt. Diese Verfahrensdauer dauert im Schnitt sechs Monate, bis ihnen die Med-Uni Wien einen Bescheid ausstellt. Während sie warten, machen sie direkt dahinter den C1-Kurs. Wenn sie am Ende alle Prüfungen aus dem Nostrifizierungsbescheid erfolgreich geschafft haben, müssen sie zur Sprachprüfung bei der österreichischen Ärztekammer. [...] Ich habe einen Freund, der ist 66 Jahre alt. Das ist der frühere Chefarzt der Universitätsklinik Grosny. Der ist damals aus Tschetschenien geflohen, weil er gesagt hat: „Ich behandle alle und nicht nur die einen.“ Daraufhin wollten sie ihn liquidieren. Dieser Mann ist Kinderarzt, Psychologe und Chefarzt mit 30-jähriger Berufserfahrung. Er ist an dieser Sprachprüfung siebenmal gescheitert und lebt von Mindestsicherung alleine in einem Gemeindebau.“ [Expert:innen-Interview AT 6]

4.6.5. Fehlendes Wissen der Geflüchteten über das Berufsausbildungssystem in Deutschland und Österreich

Da sich die Ausbildungssysteme in Österreich und der Ukraine deutlich unterscheiden würden, hätten die Geflüchteten nur wenig Wissen über die österreichische Berufswelt, so die Expert:innen. In der Öffentlichkeit sei vermittelt worden, der Arbeitsmarkt würde auf sie warten, in der Praxis sei es nicht so, und dies führe zu massiven Enttäuschungen:

„Jetzt haben sie gedacht, sie kommen und können sofort arbeiten, weil viele Firmen gesagt haben: „Ukrainerinnen, kommt zu uns. Wir haben viele Arbeitsplätze.“ [...] Die Erwartung ist, sie kommen und können als Ärztin, Betriebswirtin oder Ähnliches arbeiten, da sie die Fähigkeiten in der Ukraine erworben haben und dann merken sie, dass es nicht so ist. Zuerst müssen sie zwei Jahre oder länger die Sprache lernen. Was machen sie mit den Kindern? Sie haben hunderttausend Sorgen, weil dies und jenes nicht funktioniert. Das ist diese Enttäuschung. Es ist ein Wecken falscher Hoffnungen, ein Spiel mit der Hoffnung.“ [Expert:innen-Interview AT 10]

Besonders die duale Lehrlingsausbildung und ihre Bedeutung sei bei den Geflüchteten nicht bekannt. Da es kein vergleichbares Ausbildungssystem in der Ukraine gibt, gebe es große Skepsis gegenüber dieser Ausbildungsform, die Geflüchteten seien allerdings sehr interessiert an Informationen und würden entsprechende Aufklärung benötigen, so ein österreichischer Experte. Dies betreffe vor allem die ukrainischen Geflüchteten als Eltern von Jugendlichen, die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben. In den in Wien eingerichteten Übergangsklassen für die Geflohenen würden Workshops zum Thema abgehalten, die auf großes Interesse stoßen würden (Expert:innen-Interview AT 6).

4.6.6. Zusammenfassung

Neben dem Erlernen der Landessprache stellten die Expert:innen in Österreich und Deutschland übereinstimmend die komplexen und zeitaufwendigen Verfahren für die Anerkennung der mitgebrachten Ausbildungen und Berufserfahrung als weitere wesentliche Hürde dar.

Die interviewten Expert:innen nannten in diesem Zusammenhang vor allem die folgenden Herausforderungen:

- Fehlendes Wissen der Behörden über die mitgebrachten Qualifikationen und Berufserfahrungen: Aufgrund der deutlichen Unterschiede im Ausbildungs- und Berufssystem zwischen der Ukraine und Österreich und Deutschland sind die mitgebrachten Qualifikationen oft kaum vergleichbar, und es finden sich oft keine Äquivalenzberufe. Zahlreiche Anerkennungsstellen stuften zudem ukrainische Universitätsabschlüsse als postsekundäre Ausbildungen ein. Eine besondere Herausforderung sei das Fehlen einer dezidierten Berufsausbildung auf postsekundärem Niveau in der Ukraine, womit es schwer möglich sei, Anerkennungen im Bereich der dualen Ausbildung durchzuführen.
- Zeugnisorientiertes Anerkennungssystem: Die Anerkennungsverfahren beruhen vor allem auf einen Vergleich der Ausbildungscurricula und Zeugnisse, Berufserfahrung und nach der Ausbildung erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten spielen fast keine Rolle. Da in der Ukraine der Zusammenhang zwischen Ausbildungsabschluss und Berufsfeld schwach ausgeprägt sei und viele ihr Berufsleben in mit der Ausbildung nicht verbundenen Berufsfeldern verbrachten, führe die zeugnisbezogene Anerkennung oft dazu, dass Anerkennungszertifikate für Berufsfelder vergeben werden, in denen die Antragsteller:innen nie tätig waren, während sie keinen Zugang zum Berufsfeld erlangten, in dem sie jahrelang tätig waren.
- Regionale und berufsfeldspezifische Zersplitterung der für die Berufsanerkennung nötigen Stellen: Je nach Ausbildungsart sind sowohl Universitäten oder Fachhochschulen wie Landesbehörden für die Anerkennung einer Ausbildung zuständig. Die Verfahren seien intransparent; gleiche Ausbildungsabschlüsse würden von den unterschiedlichen Anerkennungsstellen unterschiedlich bewertet. Da die Gutachten nicht öffentlich zugänglich seien, sei es nicht möglich, die unterschiedlichen Bewertungen nachzuvollziehen.
- Fehlendes Wissen der Geflüchteten zum Berufsausbildungssystem in Österreich und Deutschland. Den Geflüchteten ist das Bildungs- und Berufssystem in Österreich und Deutschland weitgehend unbekannt. Insbesondere fehle das Wissen um die Rolle und Bedeutung der dualen Ausbildung.



4.7. Arbeitssuche und Beratungsbedarf

4.7.1. Unterschiedliche Arbeits- und Bewerbungskulturen

Die befragten Expert:innen berichteten übereinstimmend von einem großen Interesse der Geflüchteten, eine Beschäftigung zu finden. Die meisten ihrer Klient:innen würden sich wünschen, so schnell als möglich nicht von Sozialleistungen abhängig zu sein, so zwei Beraterin aus österreichischen Projekten:

„Egal ob es Sozialleistungen sind oder die Grundversorgung, die große Mehrheit möchte sich in der Regel von Sozialleistungen, von staatlichen Leistungen unabhängig machen. Es bietet vor allem Frauen mit Kindern und Familien wenig Sicherheit. Sie wollen auch die Lebensqualität und den Lebensstandard weiterentwickeln. Dementsprechend, dass man, wenn man in einem Land angekommen ist und eine Zeit lang die Grundversorgung oder Sozialleistungen in Anspruch genommen hat, die Möglichkeit hat, sozial aufzusteigen.“ [ExpertInnen-Interview AT 2]

„Bei den Ukrainerinnen habe ich im Vergleich zu anderen Nationalitäten, die ich betreue, das Gefühl, da ist nicht so sehr das AMS dahinter, dass die unbedingt eine Arbeit aufnehmen, sondern die wollen auch selbst arbeiten. Es ist ihnen teilweise egal, was sie machen, wenn sie keine finanziellen Spielräume haben. Sie wollen Geld verdienen, sich eine Wohnung leisten können, selbstständig sein und nicht von Grundversorgungsgeldern abhängig sein.“ [Expert:innen-Interview AT 4]

Die ablehnende Haltung zu Sozialleistungen und die Motivation für Beschäftigung wird im nächsten Zitat einer vertriebenen Frau deutlich:

„Also Sozialhilfe mag ich nicht so gerne beziehen, deswegen brauche ich einen Job. Frei zu sein, nicht abhängig vom Staat zu sein.“ [Vertriebenen-Interview AT V 4]

Wie andere Geflüchtete auch, bräuchten auch die geflüchteten Ukrainer:innen einerseits detaillierte Informationen über das Funktionieren des Arbeitsmarkts im Land und andererseits psychologische Unterstützung bei der Verarbeitung ihrer Situation. Da es in der Ukraine für Frauen üblich gewesen sei, Vollzeit berufstätig zu sein, gebe es viele Frauen, die bereits auf eine erfolgreiche Karriere zurückblicken könnten und nun wieder von Null anfangen müssten, so eine österreichische Beraterin:

„Es geht nicht nur darum, einen Lebenslauf und eine Bewerbung zu schreiben und dann einen Job zu bekommen. Die jüngste der Frauen war 26 Jahre und die älteste 58 Jahre alt. Das war recht schön verteilt, so zwischen 30 und 40. Da sind 40-jährige Frauen, die in ihrer Heimat mit der Ausbildung und allem Möglichen fertig sind und mitten im Leben stehen. Jetzt müssen sie plötzlich alles von Grund auf neu erlernen, weil zum Beispiel ihr Studium oder ihre Ausbildung hier nicht anerkannt ist. [...] Das heißt, sie müssen über ihren Schatten springen und am Anfang vielleicht Jobs machen, die nicht hundertprozentig dem entsprechen, was sie möchten. Aber auf lange Sicht möchten sie etwas anderes erreichen.“ [Expert:innen-Interview AT 3]

Besonders groß sei der Bedarf an Informationen über das Funktionieren des Bildungs- und Berufssystems. Diese Informationen könnten besonders gut von bereits länger in Österreich lebenden Ukrainer:innen vermittelt werden, die Ukrainisch oder Russisch sprechen und die Arbeits- und Geschäftskultur in beiden Ländern kennen, so ein/e Mitarbeiter:in eines österreichischen Projekts:

„Die Frauen haben großen Bedarf an Orientierung und Systemwissen. Deswegen haben wir dann vor Ort Beratungen angeboten, aber auch speziell dieses Peer-Workshop-Angebot gestartet. Wir haben ungefähr einmal im Monat, meistens zu Beginn, vor Ort im Verein einen Fachvortrag zu einem bestimmten Thema, wo es um Systemwissen geht. Hierzu laden wir dann eine Frau ein, die selbst in der Ausbildungsschiene eines bestimmten Berufsfeldes ist oder eben in diesem Beruf tätig ist. [...] Die ukrainischen Frauen, die schon länger da sind, sind die ersten Ansprechpersonen für die Frauen, die neu kommen. Da ist gleich eine bestimmte Vertrauensbasis da, wodurch unsere Angebote dann auch gut angenommen werden. So ist es für uns dann auch leichter, solche Angebote zu setzen, weil die in der Räumlichkeit sind, die den Frauen bekannt ist, und die von der Community selbst organisiert wurde und selbst geführt wird. [Expert:innen-Interview AT 4]

Vor allem Geflüchteten mit guter Ausbildung würden sehr genau recherchieren, welche Entwicklungsmöglichkeiten ein Angebot bieten würde, so ein/e österreichische Projektmitarbeiter:in. Die Frauen seien auch offen für eine Umorientierung, bräuchten aber dazu auch genaue Informationen und Beratung:

„Aber nochmal zurück zu den Frauen mit höherem Bildungsniveau, die vielleicht gezielter nach qualifizierten Berufen suchen. Die suchen sich sehr viele Informationen, bevor sie in einen konkreten Beruf einsteigen, um zuerst Klarheit zu haben, ob sie es schaffen, wieder in ihren Beruf einzusteigen, wenn das wirklich der Wunschberuf ist. Oder geht es in eine totale Umorientierung? [...] Grundsätzlich ist das Interesse an Qualifizierung und einen qualifizierten Job anzunehmen, in der Community schon stark gegeben, weil es viele Frauen gibt, die schon eine gute Ausbildung haben.“ [Expert:innen-Interview AT 4]

Auch für eine Expert:in aus einem Projekt in Deutschland war eine vertiefende Information über den Arbeitsmarkt und die Ausbildungswege eine wesentliche Voraussetzung für eine fundierte Entscheidung darüber, wie der Integrationspfad in den Arbeitsmarkt gestaltet werden solle und welche Aus- und Weiterbildungen sinnvoll seien. Das ukrainische Ausbildungs- und Berufssystem unterscheide sich massiv von dem in Deutschland, für viele Ausbildungen in der Ukraine gebe es kein deutsches Äquivalent, umgekehrt sei z.B. die für Deutschland sehr wichtige duale Berufsausbildung in der Ukraine unbekannt. Ihr Projekt biete daher umfassende Information zur Arbeitswelt in Ukrainisch und Russisch an, insbesondere auch um die Klient:innen vor der Vielzahl unseriöser Angebote in sozialen Medien zu warnen:

„Ich bin selbst Ukrainerin und kenne das ukrainische System, auch das Arbeitssystem. Es gibt zum Beispiel keine dualen Ausbildungen in der Ukraine. Das ist ein System, was es so gut wie gar nicht gibt. [...] Wir haben bieten mit Partnerunternehmen regelmäßig Workshops in ukrainischer und russischer Sprache an. Wo es darum geht, wie ein Arbeitsvertrag aussieht. Wie bin ich als



Arbeitnehmer geschützt? Kündigungsfristen. Darf ein Arbeitgeber einfach kündigen, auch wenn man krank ist? Dieses System ist in der Ukraine leider noch nicht ganz so ausgereift, um über solche Sachen zu informieren. Wie recherchiere ich für einen Job? Welche Plattform nutze ich dafür? Ich musste ganz viele ukrainischen Frauen auch sagen: „Wenn euch über Facebook ein Job mit sehr viel Geld geboten wird, ist das nicht seriös.“ Geht auf die Plattform. Wir haben ein Dokument, mit ganz vielen seriösen Plattformen, die wir aufgelistet haben. Wir bieten auch an, Arbeitsverträge noch einmal durchzuschauen und gegebenenfalls den Anwälten zu schicken, die pro bono in der Initiative arbeiten. Das heißt, das allgemeine System, die rechtlichen Dinge und wie man recherchiert.“ [Expert:innen-Interview DE 1]

Neben der Weitergabe von Informationen zur Berufswelt, dem Zugang zu Sprachkursen und den Anerkennungsverfahren nannten Berater:innen sowohl aus Deutschland wie aus Österreich auch die Notwendigkeit, ihre Klient:innen an die deutlich unterschiedliche Bewerbungskultur in diesen Ländern heranzuführen. Während es in der Ukraine üblich sei, nach einer Bewerbung zeitnah von den Firmen kontaktiert zu werden und ein aktives Nachfragen als unhöflich und für die Bewerbung nicht förderlich gilt, sei es in Deutschland gängige Praxis der Firmen, auf Bewerbungen nicht zu reagieren, solange keine aktive Nachfrage der Bewerber:innen erfolgt, so ein/e Expert:in aus Deutschland. Zudem würde sich die erwartete Form der Lebensläufe und Bewerbungsschreiben deutlich unterscheiden. Die Klient:innen müssten erst durch Trainings darauf vorbereitet werden, wie ein Lebenslauf und ein Bewerbungsschreiben gestaltet werden sollte und wie ein Bewerbungsgespräch ablaufe, und müssten lernen, dass das Nichtbeantworten von Bewerbungsschreiben und unpersönliche Absageschreiben Teil der Arbeitskultur in Deutschland seien:

„Wenn man eine Bewerbung geschickt hat und hinterhertelefoniert, würde das in der Ukraine als ein wenig frech oder unerzogen verstanden. Hier sage ich: “Wenn du Interesse hast, musst du das machen. So zeigst du, dass du interessiert bist.“ Sie waren der Meinung, sie seien unten durch, wenn sie das machen würden. Auch die Frage nach der Gehaltsvorstellung. In der Ukraine heißt es, man soll die Zeit der Firma nicht verschwenden, deswegen soll man gleich alles sagen und kommunizieren. Hier ist die Kultur ein bisschen anders, hier vertieft man das Stück für Stück. Solche Punkte bringen die Leute voran. Sonst wirkt das im Gespräch abschreckend und man hat ein komisches Gefühl, auch was die gegenseitige Erwartung angeht. [...] In der Ukraine haben wir eher flache Hierarchien, würde ich sagen. Wenn man Unterlagen verschickt hat, meldet sich die Personalabteilung meistens nach zwei, drei Tagen und sagt ja oder nein.“ [Expert:innen-Interview DE 7].

4.7.2. Distanz zur staatlichen Arbeitsvermittlung

Da die Arbeitsvermittlung in der Ukraine vor allem über informelle Netzwerke funktioniert und die staatliche Arbeitsvermittlung einen schlechten Ruf habe, gebe es bei vielen Geflüchteten auch eine Distanz gegenüber staatlichen Arbeitsmarkteinrichtungen, so ein/e österreichische Projektmitarbeiter:in. Geflüchtete aus der Ukraine würden sich sehr gut selbst organisieren und eher im privaten Bereich Arbeit suchen, als sich an das AMS zu wenden:

„Daher weiß ich, dass sich zum Beispiel nur ein Bruchteil der ukrainischen Personen, die nach Österreich oder nach Wien gekommen sind, tatsächlich beim AMS gemeldet haben. Dafür gibt es verständliche Gründe. Viele sind auch privat gekommen. Ich glaube, in Wirklichkeit hat das AMS für die ukrainischen Vertriebenen eher einen negativen Touch. Ich bin ja nicht arbeitslos, sondern ich habe eine Ausbildung, ich muss nicht irgendeine Maßnahme besuchen. Ich glaube, deswegen war da ein bisschen eine Barriere, zum AMS zu gehen. Man hat eher im privaten Bereich oder in anderen Bereichen geschaut, ob man einen Job bekommt.“ [Expert:innen-Interview AT 9]

Viele Geflüchtete würden auch fürchten, bei einer Meldung beim AMS die Grundversorgung zu verlieren. Da es keine Verpflichtung zur Registrierung beim AMS gebe, und viele die Bedeutung der Einrichtung nicht kennen würden, wäre es nötig, sie besser über die Unterstützungsmöglichkeiten aufzuklären, die das AMS anbieten würde. Nur ein Bruchteil der Grundversorgungsbezieher:innen sei beim AMS gemeldet, so ein/e andere Mitarbeiter:in einer Arbeitsmarkteinrichtung, daher hätten sie auch keinen Zugang zu Berufsclearing und Weiterbildungsangeboten:

„Es gibt ja keine Verpflichtung, zum AMS zu gehen. Das ist ein Angebot, aber kein Muss. Das heißt, die Frauen können zum AMS, sie müssen aber nicht. [...] Da ist noch sehr viel Aufklärungsarbeit notwendig, den Frauen zu vermitteln, dass es gut für sie ist, weil sie da ein Clearing bekommen, eventuell angepasste Deutschkurse oder sogar Unterstützung bei der Nostrifizierung oder was auch immer. Da bekommen wir immer wieder auch verunsicherte Nachrichten, ob man das tun soll, kann, darf. Verliere ich dann meine Grundversorgung? Was ist, wenn ich das nicht kann und so weiter? Da ist wirklich noch Aufklärungsbedarf notwendig.“ [Expert:innen-Interview AT 5]

Innerhalb der ukrainischen Geflüchteten seien schnell auch Jobportale über Social- Media Plattformen entstanden, so eine Expertin aus einer Integrationseinrichtung, diese fänden starkes Echo und wurden und würden regelmäßig genutzt. Da die Kommunikation auf Ukrainisch erfolge, seien die Angebote leichter nutzbar als die Angebote öffentlicher Einrichtung, zudem gebe es mehr Vertrauen zur Community als zum AMS. Dieses Misstrauen beruhe teilweise auch darauf, dass die Ukrainer:innen den Eindruck bekommen hätten, dass das AMS auf ihre Qualifikation keine Rücksicht nimmt und darauf drängt, auch Berufe unter dem eigenen Qualifikationsniveau anzunehmen:

„Die Leute gehen zum AMS, aber dort wird ihnen offen gesagt, dass ihre Ausbildung egal ist, zur Auswahl stehen Reinigung, Gastro. Das heißt, unqualifizierte Jobs. Demnach ist es egal, wie viele Mastertitel oder Bachelortitel und Arbeitserfahrung man mitbringt. Auch, wenn man beispielsweise Sonderpädagogin ist, was hier auch viel gebraucht wird, ist es klar, dass man Deutsch lernen muss. Und was hier vorgeschlagen wird, sind wirklich unqualifizierte Jobs.“ [Expert:innen-Interview AT 8]

4.7.3. Selbständigkeit als Alternative?

Viele Ukrainer:innen seien in der Ukraine selbständig tätig gewesen. Selbständigkeit sei für viele die bevorzugte Arbeitsform gewesen, da es in der Ukraine sehr einfach sei, ein Unternehmen zu gründen, die Einkommenschancen für Selbständige deutlich besser seien als für Angestellte und das Vertrauen



auf die Auszahlung des Gehalts bei Anstellungsverhältnissen oft nicht hoch sei. Aus diesem Grund gebe es auch bei den Geflüchteten großes Interesse, sich selbständig zu machen, so Berater:innen aus Deutschland und Österreich.

„Unsere Behörde hat ein Thema aufgegriffen, beziehungsweise meine Kolleginnen von dem Startup-Office, dem Gründungsbüro. [...] Wir haben in Kooperation mit dem Infozentrum Migration und Arbeit als Pilotprojekt das erste Seminar für die ukrainische Geflüchtete gemacht. Da sind wir in sehr nahem Kontakt. Es hat sich herausgestellt, dass es ein riesiges Interesse gibt, zu erfahren, wie man unabhängig werden kann. Später haben wir erfahren, dass es ein bisschen politisch bedingt ist, dass die Ukrainer im eigenen Land zu vielen Strukturen nicht so viel Vertrauen haben. Das gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse. Es gibt natürlich, wie in allen Ländern, Ausbeutung, Schwarzarbeit und so weiter. Das Thema Selbstständigkeit ist eine der besten Lösungen, den Unterhalt zu gewährleisten und eine gute Tätigkeit auszuüben. Das Interesse seitens der Jobcenter-Kundinnen zu dem Thema, auch der Ukrainerinnen, ist deswegen sehr groß.“ [Expert:innen-Interview DE 3]

Allerdings wiesen die Expert:innen sowohl aus Deutschland wie aus Österreich darauf hin, dass eine Unternehmensgründung sehr schwierig und risikoreich sei und sie daher den Geflüchteten nicht dazu raten würden.

„Wir haben gesehen, und da möchte ich für die gesamte Flüchtlings-Community sprechen und nicht nur die ukrainische, dass ein Unternehmen zu gründen sehr risikobehaftet und ziemlich unsicher ist. Während Ausbildungen oder Jobs natürlich eine ganz andere Sicherheit geben, auch in Bezug auf Bleibeperspektive und der Finanzierung vom Alltag. Weshalb wir wahrgenommen haben, dass Unternehmerschaft nicht unbedingt für jeden interessant ist in der Flüchtlingsgesellschaft, da Sicherheit ein sehr hohes Bedürfnis dieser Zielgruppe ist. [Expert:innen-Interview DE 2]

„Da möchte ich nachhaken. Wir hatten Anfang des Jahres diesen Workshop zum Thema Unternehmensgründung und da war grundsätzlich eine sehr gute Resonanz. Der Workshop war gut besucht. Das Thema hat die Community interessiert und das Feedback danach war ähnlich. Es wäre gar nicht so leicht in Österreich, diese Schritte zu wagen. Ich habe natürlich keine konkreten Zahlen und weiß nicht, wie viele Personen wirklich schon Schritte in diese Richtung gewagt haben oder sich diesen Schritt überlegen. Aber ein erstes Feedback war eher, dass sich das sehr komplex anhöre. Das gilt gerade für die Frauen, die bei uns im Projekt andocken oder allgemein Ukrainerinnen, die noch halbwegs neu im Land sind. Sie lernen zwar sehr schnell die Sprache. Aufgrund des oft höheren Bildungsniveaus ist es für viele Frauen natürlich leichter, das schneller zu lernen. Aber aufgrund der Sprachbarriere ist es für viele trotzdem eine zu hohe Herausforderung, sich an die Selbstständigkeit heranzuwagen.“ [Expert:innen-Interview AT 4]

4.7.4. Remote-Arbeit für ukrainische Firmen

Während die Geflüchteten, die nach dem Kriegsbeginn 2022 nach Österreich oder Deutschland kamen, anfangs noch versuchten, über Home-Office-Lösungen Kontakt zu den ehemaligen Arbeitgeber:innen zu halten, sei dies inzwischen kaum mehr vorzufinden. Es hätte nicht funktioniert oder die Firma wäre in Konkurs gegangen, so eine Interviewpartner:in aus Deutschland (Interview Herbst 2023).

„Das war am Anfang relevant. Da habe ich Fragen bekommen, wie: „Muss ich das anmelden? Muss ich jetzt in beiden Ländern Steuern zahlen?“ Und so weiter. Aber ich weiß von keiner einzigen Frau mehr, die noch Remote arbeitet. Entweder wurde ihr gekündigt, es hat nicht funktioniert oder die Firma ist bankrottgegangen.“ [Expert:innen-Interview DE 1]

Auch eine geflüchtete Interviewpartnerin nahm die anfängliche Möglichkeit des Remote- Arbeitens wahr, entschied sich jedoch dagegen, weiterhin für ihre:n ukrainische:n Arbeitgeber:in zu arbeiten, da das Gehalt zu niedrig war, um die hohen Lebenshaltungskosten für ihre vier-köpfige Familie in Österreich zu decken:

„Ich hab noch meinen Arbeits-PC mitgehabt. Das musste ich dann zurückschicken []. Genau und da könnte ich auch weiter machen, hab ich nicht gemacht, weil du arbeitest fast Vollzeit und von dem Gehalt in Österreich ist es fast unmöglich zu leben. Deswegen macht es keinen Sinn.“ [Vertriebenen-Interview AT V 5]

Eine weitere Vertriebene bestätigt, dass Remote Arbeit für ukrainische Firmen für manche weniger eine finanzielle Unterstützung als vielmehr eine emotionale Verbindung zu ihrem früheren Leben darstellt, die ihnen Sicherheit in einer neuen, ungewissen Umgebung bietet:

“Few Ukrainians are working here remotely with Ukraine, they receive some kind of money, but it’s also nothing. [...] It’s too little. So they just have it - I think it’s even not about the money, it’s about your previous life. You are afraid, you have lost so many connections and you are like having the last, last connection. Yes. And you are afraid if I will lose this, I am just alone here.“ [Vertriebenen-Interview AT V 9]

Allerdings seien 2022 Plattformen im IT – Bereich zur Bildung eines ukrainischen Talente-Pools entstanden, die weltweit Kandidat:innen für offene Stellen suchten, am bekanntesten sei die Plattform „Recruit anywhere“. Inwieweit diese erfolgreich seien, konnten die Gesprächspartner:innen jedoch nicht einschätzen.

„Im Frühjahr 2022 haben sich viele Netzwerke entwickelt, die sich darauf spezialisiert haben, Ukrainer und Ukrainerinnen einzustellen, die im IT-Sektor oder anderen Sektoren arbeiten, in denen Remote Arbeiten möglich ist und einen ukrainischen Talent-Pool bilden wollten. Ich glaube, das wurde mir heute zugeschickt. [] Ich kann mich noch erinnern, dass es ganz viele Talent-Plattformen für ukrainische Arbeitssuchende gab. Das ist auf jeden Fall etwas, das exploriert wird. Ich kann Ihnen nicht sagen, wie gut es funktioniert. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es Remote-Firmen gibt, aber die meisten arbeiten in persona oder hybrid.“ [Expert:innen-Interview DE 2]



Allerdings ist hier festzuhalten, dass Personen, die über Home-Office bei ukrainischen Firmen mitarbeiteten, eher nicht das typische Klientel der kontaktierten Beratungsstellen waren, da dort eher Personen Unterstützung suchten, die in Berufen tätig waren, in denen es aufgrund der Berufstätigkeit keine oder kaum Möglichkeit der digitalen Mitarbeit gab [z.B. Pflege, Unterrichtswesen etc.]. Die Teilnehmer:innen bei dem Evaluierungsworkshop im November 2024 berichteten jedoch, dass sie aufgrund des in Österreich seit Oktober ermöglichten Umstiegs auf den stabilen Aufenthaltstitel der „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, für den eine bestimmte Einkommenshöhe Voraussetzung ist, vermehrt von Ukrainer:innen mit der Frage kontaktiert wurden, ob die über Remote-Work bei ukrainischen Firmen erzielten Einkünfte beim Antrag für die Rot-Weiß-Rot Karte plus berücksichtigt würden, was doch darauf hindeutet, dass diese Praxis verbreiteter war oder ist als von den Gesprächspartner:innen geschildert. Eine fundierte Einschätzung der Prävalenz dieser Form der Mitarbeit bei ukrainischen Unternehmen kann in dieser Studie jedoch nicht geleistet werden.

4.7.5. „Dual Intent“

Vor allem seitens der OECD und der EU-Kommission wurde nach dem Kriegsbeginn angeregt, Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen unter der Perspektive des „dual intent“ zu entwickeln, also darauf auszurichten, dass die entsprechenden Maßnahmen auch eine Re-integration in den ukrainischen Arbeitsmarkt nach der Rückkehr unterstützen würden. Den dazu befragten Expert:innen in Deutschland und Österreich waren keine entsprechenden Projekte bekannt, sie waren großteils auch sehr skeptisch gegenüber diesem Zugang, da die rechtlichen Voraussetzungen dafür fehlten und die bestehenden Finanzierungsmodelle von Arbeitsmarktprojekten dieser Intention entgegenlaufen würde. Die meisten Maßnahmen und Projekte seien temporär finanziert und hätten dezidierte Zielvorgaben, die sich an der Integration von Klient:innen in den nationalen Arbeitsmarkt orientieren würden. Weder gebe es Finanzmittel für den Aufbau der nötigen Vernetzung mit Arbeitsmarktakteur:innen in der Ukraine, noch sei dies eine in den Leistungsverträgen festgelegte Zielsetzung. Die Erreichung der vertraglich festgelegten Ziele sei für die Verlängerung der Finanzierung höchst relevant, so lang keine „dual intent“ Maßnahmen in den Leistungsverträgen festgeschrieben würden, sei nicht zu erwarten, dass derartige Aktivitäten entwickelt würden. Zudem würde eine Entwicklung von „dual intent“ – Projekten als Voraussetzung haben, dass Ausbildungsmaßnahmen gegenseitig anerkannt würden und die politischen Rahmen festgelegt würden. Dies könne nicht von den Projekten, sondern müsste von den politischen Akteuren vorangetrieben werden.

4.8. Vielversprechende Maßnahmen und Projekte

Im Rahmen der Expert:inneninterviews wurden diese auch zu ihnen bekannten vielversprechenden Projekten und Initiativen befragt. Dabei zeigte sich, dass in Deutschland und Österreich die meisten Maßnahmen für die Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Geflüchteten von den Einrichtungen und NGOS umgesetzt wurden, die schon lange in der Integrationsarbeit mit Migrant:innen tätig sind. Die meisten dieser Projekte waren etablierte Maßnahmen aus der Flüchtlingsarbeit, vor allem im Bereich

der Beratung und Betreuung, der Deutschkurse sowie des Bewerbungstrainings bzw. der Vermittlung in Ausbildungsprogramme und Praktika. Um ukrainische Geflüchtete zu erreichen und zu betreuen, wurden von den Projektträgern ukrainisch- und russischsprachige Mitarbeiterinnen angestellt oder auch eigene Kurse nur für ukrainische Teilnehmer:innen eingerichtet. Wie die Expert:innen betonten, war es sehr wichtig, die Beratungs- und Schulungsaktivitäten in Ukrainisch bzw. Russisch anzubieten und Mitarbeiter:innen aus der Region anzustellen, die mit den kulturellen Traditionen und Werten der Geflüchteten vertraut waren.

Die meisten Maßnahmen in Österreich waren staatlich, hier vor allem vom AMS, dem Österreichischen Integrationsfonds und den Integrationsabteilungen der jeweiligen Landesregierung finanziert, vereinzelt fanden sich privat oder von Firmen finanzierte Maßnahmen. Auch in Deutschland wurde ein großer Teil der Maßnahmen von den staatlichen Arbeitsmarktbehörden, den Ländern und kommunalen Verwaltungen finanziert. In Polen wurde der Großteil der Maßnahmen von privaten NGOs, vor allem Organisation der langansässigen ukrainischen Diaspora, und privaten Firmen getragen.

Die Darstellung der ausgewählten Projekte beruht auf den Angaben der Interviewten und stellt nicht den Anspruch, diese umfassend zu beschreiben oder im Sinn einer Evaluierung zu bewerten.

4.8.1. Zugang zu den Geflüchteten

Die Beratungseinrichtungen nutzten eine Vielfalt von Informationskanälen, um die ukrainischen Geflüchteten zu erreichen. In den meisten Fällen bestand die Informationsstrategie aus einer Mischung zwischen aufsuchenden Aktivitäten – etwa Informationsveranstaltungen in organisierten Unterkünften oder bei Vereinen und Treffpunkten ukrainischer Geflüchteter – und Zusammenarbeit mit und Verteilung von Informationsmaterial bei den Registrierungsstellen für die Geflüchteten.

Einige, jedoch nicht alle Projekte, nutzten auch Social Media, hier vor allem die bei den ukrainischen Geflüchteten beliebte Plattform „Telegram“. Eine österreichische öffentlich geförderte Beratungseinrichtung wurde z.B. auf einer Plattform von Mediziner:innen aktiv, um exakte Informationen über die Nostrifizierung des Medizinstudiums zu geben und im Netz kursierende Fehlinformationen zu korrigieren, eine andere Einrichtung verteilte über das Netzwerk ihr Registrierungsformular für die Beratung und organisierte über Telegram entweder einen Beratungsinterim in Präsenz oder via Videotelefonie. In Österreich vernetzten sich die Mitarbeiter:innen einer staatlichen Stelle mit den Moderator:innen relevanter Telegram-Gruppen, um aktuelle Informationen weiterzugeben bzw. Fehlinformationen zu korrigieren, und nutzten diesen Kanal auch, um Informationen über die Bedürfnisse der Geflüchteten zu gewinnen. In Deutschland vernetzten sich laut Informationen aus den Interviews regionale Handelskammern mit den Moderator:innen von relevanten Telegram-Gruppen, um so offene Stellen zu kommunizieren.

Wie viele Gesprächspartner:innen berichteten, erleichterte die im Verhältnis hohe digitale Affinität der Geflüchteten auch die Kommunikation mit den Beratungsstellen, die oft über Videotelefonie organisiert wurde. Sehr häufig wurde auch berichtet, dass die Beratungsstellen nicht nur wegen Fragen zum Arbeitsmarkteinstieg, sondern wegen einer Vielzahl anderer Fragestellungen, von Fragen der



Kinderbetreuung bis zu Fragen zur Wohnversorgung, kontaktiert wurden und eine klare Trennung zwischen arbeitsmarktbezogener und allgemeiner Sozialberatung nicht gut möglich sei.

4.8.2. Erwerb der Landessprache(n)

4.8.2.1. Frühzeitige Vermittlung und Training der Fachsprache(n)

Um das Erlernen der deutschen Sprache möglichst kommunikationsorientiert und alltagspraktisch zu gestalten, versuchte ein Projekt in Österreich die Arbeitsmarkt- und Orientierungsberatung mit Fachspracherwerb zu verbinden. So wurde z.B. das Training für die Online-Arbeitsmarktrecherche gemeinsam mit den DAF/DAZ-Trainer:innen durchgeführt, was den Teilnehmenden ermöglichte, das im Sprachkurs Gelernte gleich in der Praxis einzusetzen und zu üben (Expert:inneninterview AT 11).

Eine andere österreichische Beratungseinrichtung berichtete über ein erfolgreiches **Projekt mit der Drogermarktkette „dm“ in Graz**, die in einigen Filialen auch Manikür- und Pedikürdienstleistungen anbietet. Dem Projekt gelang es, einige ukrainische Klientinnen mit entsprechender Ausbildung und Berufserfahrung an „dm“ zu vermitteln, die Firma bezahlte und organisierte Deutsch- und Fachsprachkurse sowie fachliche Weiterbildungskurse für die ukrainischen Mitarbeiter:innen im Rahmen des laufenden Betriebs. Die ukrainischen Mitarbeiterinnen arbeiteten anfangs vor allem unter Aufsicht einer langjährigen Mitarbeiterin und konnten mit dem Fortschreiten des Deutschlerwerbs schnell vermehrt selbständig arbeiten (Expert:inneninterview AT 10).

Ein weiteres Beispiel für eine vertiefte Fachsprachausbildung sind die medizinischen **Fachsprachkurse für Ärzte auf dem Niveau B1, die das AMS Wien gemeinsam mit dem Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) organisierte**, um die Ausbildung auf die Fachsprachbedürfnisse im Krankenhaus abzustellen. Wesentliches Element dabei ist die Verschränkung mit einer vom AMS finanzierten Teilzeitanstellung im Krankenhaus als hospitierende/r Arzt oder Ärztin, die nach der Ablegung der B1 – Prüfung über eine Ausnahmestimmung im Ärztegesetz möglich ist. In den zwei Jahren der Anstellung besuchen die Ärzt:innen einen C1 – Deutschkurs und treten zu den Nostrifizierungsprüfungen an, die im Lauf der zwei Jahre abgeschlossen werden müssen. In dieser Zeit sind sie in den Spitalsbetrieb eingebunden, und können nach der Nostrifizierung als Ärzte angestellt werden. Da aus der Sicht der interviewten Expert:innen die Nostrifizierungsprüfung für Ärzt:innen eher Sprach- als Medizinkenntnisse prüfen und nur mit sehr guten Kenntnissen der medizinischen Fachsprache erfolgreich abgelegt werden können, sind die zwei Jahre eine notwendige Zeit, um den aus der Ukraine vertriebenen Ärzt:innen die Möglichkeit zu geben, die Nostrifizierungsprüfung erfolgreich abzulegen (Expert:innen-Interview AT 6).

4.8.2.2. Jobberufssprachkurse im Rahmen des Job-Turbo in Deutschland

Eine auf den Erwerb der Fachsprache durch Berufspraxis und eine schnellere Arbeitsaufnahme hin orientierte Innovation im Rahmen des „**Jobturbo**“ in Deutschland stellen die **Jobberufssprachkurse** da, die zum Interviewzeitpunkt von den Jobcentern in Deutschland entwickelt und seit Oktober 2023 implementiert wurden.

Dabei handelt es sich um ein flexibles und speziell auf einen konkreten Arbeitsplatz zugeschnittenes individuelles Sprachcoaching, das aus drei Komponenten besteht:

- Berufsbezogenes Kommunikationstraining mit Arbeitsplatzbezug: Training der Kommunikationsfähigkeit anhand typischer und relevanter beruflicher Alltagssituationen.
- Arbeitsplatz- und fachspezifische Vertiefung: Sprachbedarfsermittlung am konkreten Arbeitsplatz durch die Lehrkraft, darauf aufbauend entsprechendes Training der Fachsprache.
- Individuelles Sprachcoaching und Lernberatung: Einzelstunden mit der Lehrkraft, Feedback und Übungen.

Die Kurse sind mit den Beschäftigungsfirmen abgestimmt und beruhen auf einer Erhebung der Situation am Arbeitsplatz beruhen, damit die konkreten Herausforderungen der jeweiligen Firma und des jeweiligen Arbeitsplatzes berücksichtigt werden können. Zugangsvoraussetzungen sind Deutschkenntnisse auf zumindest dem A2 – Niveau, ein aufrechtes Arbeitsverhältnis oder die Zusage für einen Arbeitsvertrag, oder die Teilnahme an einer arbeitsvorbereitenden Maßnahme des Jobcenters. Der Kurs findet teilweise im Betrieb, teilweise bei Sprachschulen und teilweise digital oder in einem hybriden Format statt, Voraussetzung dazu ist die Freistellung der Kursteilnehmenden.

Die Kurse umfassen 100 bis 150 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten, bei einer Kurslaufzeit von zwei bis drei Monaten. Die Mindestteilnehmer:innenzahl ist drei Personen, angestrebt werden bis zu sieben Kursteilnehmende. Für die Kursteilnehmenden sind die Kurse kostenlos, sofern ihr Jahreseinkommen Euro 20.000.- nicht übersteigt.

Hintergrund der Entwicklung dieser Kurs war eine Evaluierung der bestehenden Berufssprachkurse im Auftrag des BM für Arbeit und Soziales, die darauf hinwies, dass die bestehenden Berufssprachkurse, die meist als Vollzeitkurse geführt wurden, zwar die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden verbesserten, aber kaum zur Arbeitsmarktintegration beitragen würden, da sie keine parallele Erwerbstätigkeit zulassen würden und somit „Trockentraining“ wären.

Das Konzept wurde von einer Mitarbeiter:in eines zuständigen Ministeriums wie folgt beschrieben:

„Die Idee ist, dass es vor allem ein sehr großes und sehr vielfältiges Sprachkursangebot gibt, das berufsbegleitend wahrgenommen werden kann. Einer dieser Sprachkurse ist der, den ich Ihnen gerade schon genannt hatte, der praktisch neu im Sortiment ist, dieser sogenannte Jobberufssprachkurs. Das ist ein ganz neues Produkt. Da gibt es wirklich sehr unterschiedliche, auch zum Teil branchenspezifische Sprachkurse, die ganz flexibel an die konkreten Arbeitsmarktsituationen angepasst werden können. Das heißt natürlich nicht, dass es nicht auch vereinzelt, wahrscheinlich auch besonders bei hoch Qualifizierten, sie nicht die Zeit haben sollen, sich auch in der deutschen Sprache wirklich gut weiterqualifizieren und dass sie sofort in Arbeit gehen müssen. Das ist überhaupt nicht so pauschal gedacht. [...] Arbeit ist ein Bereich, in dem Integration passiert und wo man sich mit seinen Kolleginnen und Kollegen austauscht.“



Das ist natürlich auch etwas, was jemanden sprachlich weiterbringen kann. Das ist auch ein Gedanken, in welche Richtung der Jobturbo gehen möchte. Dass es manchen Leuten einfach guttun kann, sich eher praktisch und gar nicht so sehr akademisiert die Sprache anzueignen.“
[Expert:innen-Interview DE 10]

4.8.2.3. Dialektkurse

Sowohl österreichische wie deutsche Expert:innen verwiesen auch darauf, dass vor allem im ländlichen Bereich in den Betrieben nicht Hochdeutsch, sondern der lokale Dialekt gesprochen werde, was eine weitere Herausforderung darstelle. Da die Frauen kaum Kontakt mit Deutschsprachigen hätten, hätten sie große Schwierigkeiten, sich in der Firma zu verständigen. So ginge es auch einer Kollegin, die Deutsch studiert hätte, aber bis heute kein Dialekt verstünde.

Wie ein Gesprächspartner aus Deutschland berichtete, habe man **im Allgäu Zusatzkurse im lokalen Dialekt** eingerichtet, damit Migrant:innen besser Anschluss an den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft finden würden. Einige der für diese Projekt befragten Expert:innen unterstützten diese Idee, meinten aber auch, dass es grundsätzlich mehr Unterstützung für die Vernetzung der Geflüchteten mit muttersprachlich Deutschsprachigen geben sollte.

4.8.2.4. Berufssprachkurse für medizinische Berufe in Polen

In Polen organisiert die private Barka-Stiftung im Rahmen des Programms „**Gemeinsam mehr erreichen – das Aktivierungsprogramm für Ausländerinnen und Ausländer**“ Kurse in polnischer medizinischer Sprache für Ärzt:innen und Geflüchtete mit Ausbildungen im medizinischen Bereich. Intensive Fachsprachkurse sind auch ein Teil des Projekts „Eines der Projekte, das diesen Bedürfnissen gerecht wird, ist das Projekt: „**Spread your wings. Hilf dir selbst und anderen - Unterstützung für ukrainische Frauen in der Medizinbranche**“, das sich an Frauen richtet, die ihre Arbeit im Gesundheitswesen in Polen fortsetzen wollen und ihnen neben umfassender Unterstützung bei der Arbeitssuche auch Polnisch-Fachsprachkurse anbietet.

4.8.3. Finanzierungsinstrumente für anstellende Firmen und Institutionen

Eine deutsche Arbeitsmarktexpertin verwies in diesem Zusammenhang auf den von den Jobcentern gewährten „**Eingliederungszuschuss**“, der Unternehmen bei Anstellung von Personen, die noch nicht ausreichende Sprachkenntnisse hätten, die Gehaltskosten bis zu einem Jahr zur Hälfte ersetzt. Dies sei eine große Hilfe dabei, Unternehmen davon zu überzeugen, auch Personen anzustellen, die noch nicht fließend Deutsch sprechen würden.

„Ich bin aktuell dabei, eine Schneiderin zu vermitteln. Vor allem von kleinen Unternehmen bekomme ich die Rückmeldung, dass man sich das aufgrund der mangelhaften Sprachkenntnisse nicht vorstellen kann. Sie können diese intensive Einarbeitung nicht leisten und können niemanden einstellen, dessen Muttersprache nicht Deutsch ist. Für diese Fälle gibt es aber vom Jobcenter bestimmte Instrumente, wie den Eingliederungszuschuss, der genau darauf abzielt.“

Ich schlage den Unternehmen diesen Zuschuss auch jedes Mal als gute Möglichkeit vor. Mit diesem Instrument bekommen sie bis zu maximal 12 Monaten 50 Prozent des Gehalts der Person bezahlt.“ [Expert:innen-Interview DE 5]

Für die Teilnehmenden sei es zwar eine große Herausforderung, mit niedrigen Deutschkenntnissen die Berufstätigkeit aufzunehmen, doch sie seien sehr froh darüber, da sie so dazu gezwungen seien, im Alltag regelmäßig Deutsch zu sprechen und es so schneller lernen würden.

Auch die Expert:innen in Deutschland berichteten über das Problem rechtlich festgelegter Mindestsprachanforderungen vor allem im medizinischen Bereich. Allerdings sehe das deutsche **Qualifizierungschancengesetz** vor, dass die öffentliche Hand die Personalkosten für die Zeit übernimmt, die für eine Weiterqualifizierung vorgesehen ist. Dieses Werkzeug sei bisher vor allem in der Industrie eingesetzt worden, so ein Experte aus Deutschland, würde aber in seiner Stadt nun vermehrt dazu eingesetzt, Ärzte vor der Nostrifizierung einzustellen und ihnen so zu ermöglichen, sich auf die Nostrifizierung vorzubereiten. Dies funktioniere im Prinzip gut:

„Das heißt, ein Arzt könnte zum Beispiel als so etwas Ähnliches wie Arzthelfer oder in der Pflege eingestellt werden. Die Arbeitsverwaltung übernimmt die Kosten, wenn der Arbeitgeber die Person freistellt für die notwendigen Schritte, die in der Anerkennung als Nächstes folgen müssen. Wenn zum Beispiel die Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung oder ein C1-Sprachkurs für Humanmedizin gemacht werden. Das heißt, wir haben schon sehr frühzeitig eine Bindung an einen Arbeitgeber. Der Arbeitgeber sichert sich eine Fachkraft, und die Arbeitsverwaltung übernimmt die Kosten. So funktioniert das Ganze gut.“ [Expert:innen-Interview DE 9]

Allerdings, so der Experte weiter, würden nur wenige öffentliche Stellen dieses Werkzeug nutzen. Inzwischen habe der der Arbeitskräftemangel in der Arbeitsmarktverwaltung auch dazu geführt, dass vermehrt externe, profitorientierte Firmen in die Vermittlung eingeschaltet würden, diese würden nicht immer ausreichend auf eine qualifikationsadäquate Vermittlung achten und auch fertig ausgebildete Ärzte in Hilfsarbeitspositionen vermitteln, statt in einen C1 Sprachkurs. Ärzt:innen aus der Ukraine, so eine andere Expertin, seien sehr gut organisiert, und würden sich selbst um Praktikumsstellen bei deutschen Ärzt:innen bemühen. Viele, die im Lauf des Jahres 2022 gekommen seien, hätten 2023 bereits die B2 Prüfung für Ärzt:innen absolviert, und seien nun auf dem Weg zur C1 – Prüfung und würden versuchen, diese Förderungen zu nutzen.

In Österreich bieten die verschiedenen vom AMS eingerichteten Aus- und Weiterbildungsbeihilfen sowie die **Beihilfen für die Arbeiterprobung und Arbeitstrainings** ein Finanzierungsinstrument für Firmen, die Personen über Praktika oder Arbeitstrainings aufnehmen. Besonders positiv erwähnten die Expert:innen in diesem Zusammenhang die **Arbeitsplatznahe Qualifizierung AQUA** des AMS; die Personen in Umschulung die Lebenshaltungs- und Umschulungskosten finanziert.

Das Projekt „**Arbeitsplatznahe Qualifizierung AQUA**“ übernimmt für Aus- und Weiterbildungen in einem Unternehmen, die zumindest 13 Wochen á 16 Wochenstunden dauern, bis zu 100% der Kurs- und Reisekosten und zahlt den an der Ausbildung Teilnehmenden eine Beihilfe zur Deckung des



Lebensunterhalts in der Höhe des bestehenden Anspruchs auf Arbeitslosengeld oder Notstandhilfe⁹². So wie in Deutschland das Qualifizierungschancengesetz haben alle interessierten Personen mit legalem Zugang zum Arbeitsmarkt, somit auch ukrainische Geflüchtete, Zugang zu dieser Maßnahme.

4.8.4. Kompetenzerfassung und Berufsanerkennung

Die Aufsplitterung der Kompetenzen für die Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse wurde von den Expert:innen als eine wesentliche Hürde für eine ausbildungsadäquate Arbeitsmarktintegration in Österreich genannt. Hilfreich für die Orientierung in diesem komplexen institutionellen Umfeld sind nach Auskunft der Expert:innen in Österreich vor allem zwei Webseiten, einerseits die vom ÖIF betriebene mehrsprachige **Webseite www.berufsanerkennung.at**, und andererseits die – allerdings nur deutschsprachig vorliegenden - Webseiten des AMS zur Berufsinformation bzw. der auch vom AMS betriebene Berufskompass.

Als Beispiel guter Praxis nannten mehrere Expert:innen auch die in Österreich und Deutschland eingerichteten **Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST)**, die zwar selbst keine Anerkennungsverfahren abwickeln, aber eine Vorklärung durchführen, ob eine formale Anerkennung notwendig oder möglich ist und bei der Vorbereitung des Verfahrens unterstützen.

Wie eine Expertin aus der Steiermark berichtete, entwickelte ihre Beratungseinrichtung einen strukturierten **Kompetenzerhebungs-, Beratungs- und Vermittlungsprozess**. Das vom AMS finanzierte Projekt besteht aus einer **Kompetenzerhebung**, einem Modul **Bewerbungsmanagement** und einem Modul **Vermittlungsunterstützung**, die Teilnehmenden sind beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkte Personen. Da die Beratungen bei Bedarf in der Erstsprache stattfinden, und auch ukrainischsprachige Berater:innen, die mit der Arbeitsmarktkultur der Ukraine vertraut sind, verfügbar sind, fand es in dieser Gruppe großen Anklang. Ein wesentlicher Aspekt dabei sei auch die Beratung der ukrainischen Geflüchteten zum Verfassen eines Lebenslaufs und zum Ablauf eines Bewerbungsverfahrens; beides würde sich deutlich von der Vorgangsweise in der Ukraine unterscheiden, so dass Bewerbungen ohne entsprechendes Coaching nur wenig Erfolgchancen hätten.

Das von der Arbeiterkammer, der Wirtschaftskammer und dem Land Oberösterreich getragene Programm „**Du kannst was**“ bietet in Oberösterreich einen maßgeschneiderten Weg zum Lehrabschluss in 23 Ausbildungsberufen für Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung, der auf der Anerkennung der im Arbeitsleben erworbenen Fähigkeiten beruht. Diese Fertigkeiten und Fähigkeiten werden im Rahmen eines **Kompetenzcheck** überprüft, und fehlende Kenntnisse und Fertigkeiten durch entsprechende Kursmaßnahmen erworben. Nach Abschluss der Kurse erfolgt ein zweiter Kompetenzcheck, wird dieser bestanden, wird ein Lehrabschlusszeugnis ausgestellt⁹³.

92 Siehe <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-/arbeitsplatznahe-qualifizierung--aqua->

93 Siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/dukannstwas>

Die deutschen Expert:innen verwiesen in diesem Zusammenhang vor allem auf die **Datenbank anabin**, ein Informationsportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen, das einen ersten Überblick über die Vergleichbarkeit der Ausbildungen ermöglicht. Allerdings würden die Entscheidungen über die Anerkennung auf Landesebene getroffen, was eine Prognose über die Anerkennungswahrscheinlichkeit erschwere.

Wie ein Experte aus der Verwaltung einer bayrischen Stadt berichtete, schuf der vom deutschen Arbeitsministeriums seit 2016 betriebenen der Aufbau eine **Netzwerks zur Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen (IQ-Netzwerk)** die Voraussetzung dafür, dass in Bayern flächendeckend Anerkennungsberatungsstellen des IQ-Netzwerks aufgebaut wurden. Durch die bestehende Vernetzung konnten die Arbeitsmarktbehörden bei der Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen auf bestehende Kooperationsstrukturen zurückgreifen und Partnereinrichtungen im Netzwerk mobilisieren. Von besonderer Bedeutung war dies bei der Betreuung der Vertriebenen aus dem medizinischen Bereich, hier konnten über die Zusammenarbeit der Arbeitsmarkteinrichtungen und kommunalen Verwaltungen ukrainische Ärzte mit kommunalen Krankenhäusern und Ärztezentren in Kontakt gebracht werden.

In Polen wird das allgemein für die Arbeitsmarktintegration von Ausländer:innen aufgelegte Programm **„Gemeinsam mehr erreichen – Aktivierungsprogramm für Ausländerinnen und Ausländer“** für eine Vielzahl von Arbeitsmarktintegrationsprojekten genutzt, an denen vielfach Ukrainer:innen teilnehmen. Das Programm finanziert Projekte von NGOs, Firmen oder Verwaltungseinheiten, für das Jahr 2022 – 2023 standen 24 Millionen Euro zur Verfügung. Unter den finanzierten Projekten finden sich mehrere Projekte zur Unterstützung bei der Anerkennung von ukrainischen Ausbildungszertifikaten, vor allem im medizinischen Bereich. Träger sind meist die Arbeitsämter in verschiedenen *Woiwodschaften*, die Unterstützung umfasst Beratung und Prozessbegleitung. Das Projekt **„Spread Your Wings – Unterstützung für ukrainische Frauen in der Medizinbranche“** umfasst neben der Unterstützung bei der Übersetzung und beim Einreichen der nötigen Dokumente und Schulungen auch Polnisch-Fachsprachkurse im Medizinbereich. Seine Stärke liegt vor allem darin, dass es medizinische Einrichtungen mit den ukrainischen Frauen mit einer Ausbildung im Medizinsektor direkt in Kontakt bringt und nötige Weiterbildungsmaßnahmen mit den Einrichtungen abstimmt.

Von besonderem Interesse ist auch das von der IOM Polen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik implementierte Projekt **„Technical Support to Facilitate the Social and Labour Market Inclusion of Third Country Nationals in Poland, including those fleeing Ukraine“**. Ziel des Projekts ist die vergleichende Analyse ausgewählter reglementierter Berufe in Polen und der Ukraine und das Erstellen von Anleitungen und Handbüchern, die die Berufsprofile in den beiden Ländern vergleichen, um die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Qualifikationen in einem bestimmten Beruf besser zu verstehen. Im Rahmen des Projekts wurden 235 Berufe mittels Mapping-Technik verglichen, was dabei half, auch für Berufe, für die es in Polen keine Äquivalente gibt, ähnliche Berufsfelder zu identifizieren (Expert:innen-Interview PL 11).



4.8.5. Anstellung während der Vorbereitung auf die Nostrifizierung akademischer Ausbildungen

Wie die interviewten Expert:innen in Deutschland und Österreich berichteten, hätten einzelne Krankenhäuser oder auch kommunale oder länderspezifische Gesundheitsverbände Modelle entwickelt, um ukrainische Ärzt:innen als Hilfskräfte unter Supervision anzustellen und ihnen die entsprechende Zeit für das Lernen für die Nostrifikationsprüfungen freizugeben, damit diese während der Vorbereitung auf die Nostrifikation eine Einkommensquelle hätten und bereits in den Betrieb integriert würden. Während deutsche Expert:innen vor allem über Beispiele kommunaler Krankenhäuser berichteten, bezogen sich die österreichischen Beispiele eher auf Einzelkrankenhäuser. Diese Beispiele würden jedoch meist vom Engagement einer Klinik oder eines/r Primarius/a abhängen.

In diesem Zusammenhang verwies ein/e Gesprächspartner:in aus Deutschland (Expert:inneninterview DE 9) auf das **australische fast-lane-Verfahren für Ärzte**, ein good-practice Beispiel, mit dem sich seine Behörde gerade vertieft auseinandersetzt. Die australischen Behörden hätten die Ausbildungsordnungen für Ärzte für zehn Herkunftsländer mit den australischen Ausbildungen verglichen und deren Vergleichbarkeit festgestellt. Die Ärzte dürften sofort nach der Einreise arbeiten, das erste halbe Jahr unter Supervision eines/r Oberärzt:in, würde diese danach ihr Okay geben, bekämen die Ärzte das ius practicandi und ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht. Diese Option würde inzwischen in den zuständigen Behörden in Deutschland als mögliche zukünftige Praxis diskutiert.

In Österreich seien für den Medizin- und Pflegebereich von der **AST** umgesetzte Projekte entwickelt worden, die auf die Nostrifizierungsprüfungen vorbereiten und für die den Ärzten in dieser Zeit eine Unterstützung für den Lebensunterhalt seitens des AMS ausgezahlt wird. Nach Angabe einer Mitarbeiterin stellte sich hier das Problem, die Ärzt:innen davon abzuhalten, zu früh zu den Nostrifizierungsprüfungen anzutreten - die multiple-choice Prüfungen für die Nostrifizierung würden auf Deutsch abgehalten und enthielten oft sprachlich komplexe Formulierungen, so dass oft Ärzte nicht am medizinischen Wissen, sondern an der komplexen Frageformulierung scheitern würden. Es wäre deutlich sinnvoller, die Prüfungen so zu gestalten, dass nicht die Sprachkenntnisse, sondern das medizinische Wissen für den Erfolg entscheidend sei.

Sowohl die Expert:innen aus Österreich wie aus Deutschland regten in diesem Zusammenhang an, medizinische Wissensprüfungen auch in Englisch abzulegen; die Tatsache, dass die Nostrifizierung nur in Deutsch erfolgen könne, bremse den Arbeitsmarkteinstieg im medizinischen Bereich, viele Ärzt:innen könnten die Prüfungen sofort auf Englisch ablegen, ohne davor lange Deutsch zu lernen. Um mit den Patient:innen zu kommunizieren, reiche das Niveau B2 üblicherweise aus, das Anstellungserfordernis C1 sollte daher überdacht werden.

In **Polen** wurden die **Sprachanforderungen für eine medizinische Tätigkeit gesenkt** und Ärzt:innen aus der Ukraine ermöglicht, vor der Nostrifizierung unter Supervision zu arbeiten.

Besonders relevant dabei war das oben genannte Projekt „**Spread you wings**“, das ukrainische Frauen mit einer Ausbildung im medizinischen Bereich nicht nur in Bezug auf die medizinische Fachsprache und das polnische Medizinsystem schulte, sondern auch Netzwerke mit polnischen medizinischen Fachkräften aufbaute und direkte Vermittlungstätigkeiten wahrnahm. Hierbei zeigte sich jedoch, dass frühere Arbeitserfahrungen in der Ukraine oft nur unzureichend dokumentiert waren, was oft dazu führte, dass von den Behörden nur bedingte Zulassungen ausgestellt wurden, die nur eine Arbeit unter Aufsicht ermöglichten (Expert:innen-Interview PL 3).

Polen unternahm auch konkrete Schritte, um ukrainische Lehrer:innen schnell an polnischen einsetzen zu können. Dazu wurde mit dem **Sondergesetz ein vereinfachter Weg für Lehrer aus der Ukraine zur Aufnahme einer Beschäftigung an polnischen Schulen** eingeführt. Nach dieser Bestimmung müssen neu eingestellte Lehrer weder das Nostrifizierungsverfahren noch die polnische Sprachprüfung durchlaufen, ihre Qualifikationen werden ausschließlich vom Schulleiter beurteilt. Allerdings können Personen, die dieses vereinfachte Verfahren durchlaufen, nur als Lehrerassistenten eingestellt werden und dürfen nur unter Supervision arbeiten. Eine ähnliche Regelung gilt auch für ukrainische Psycholog:innen, die in ihrem Beruf unter Supervision arbeiten dürfen, ohne ein Nostrifizierungsverfahren zu durchlaufen.

Ein wichtiges polenweites Programm, das nicht nur ukrainische Lehrer, sondern auch das polnische Bildungssystem unterstützt, ist das „**Cash for Work**“ – **Programm des Polnischen Zentrum für Internationale Hilfe (PCPM)**. Die Stiftung konzentriert sich in erster Linie auf die Bereitstellung humanitärer Hilfe im Ausland, weitete aufgrund des anhaltenden Konflikts in der Ukraine ihre Bemühungen jedoch auf die Unterstützung in Polen ausgeweitet. Programm war ursprünglich als Beschäftigungsinitiative in Polen gedacht, entwickelte sich aber zu einem langfristigen Unterstützungsprojekt sowohl für aus der Ukraine vertriebene Menschen als auch für Arbeitgeber des polnischen Bildungssystems entwickelt. Zwischen 2022 und 2023 wurden im Rahmen des Projekts 1.730 ukrainische Vertriebene in 24 polnischen Städten eingestellt, davon 69% als Lehrerassistenten⁹⁴.

Um den Teilnehmenden am Programm die Nostrifizierung von Diplomen zu erleichtern, damit diese als Lehrer:innen eingestellt werden können, unterstützt das Programm inzwischen die Kosten für das Nostrifizierungsverfahren (ca. Euro 1.000.-).

4.8.6. Handwerk: Beschleunigte Anerkennungsverfahren

Ein weiteres vielversprechendes Beispiel betrifft handwerkliche Berufe: Aufgrund der komplexen und langandauernden Verfahren hätten sich die Handwerkskammern in Deutschland zusammengeschlossen und ein **Schnellverfahren** konzipiert, das gut angenommen werde. Deutlich schwieriger sei es bei Berufen, für deren Anerkennung staatliche Stellen zuständig seien, bei denen sei das Anerkennungsverfahren zwar billiger, dauere aber wegen Personalmangel sehr lange:

„Die Handwerkskammern sind in Deutschland einzeln zuständig, haben sich aber zusammengeschlossen in die IHK FOSA. Da sind bis auf drei, alle Mitglied, und die Anerkennung wird von der FOSA für die anderen Handwerkskammern gemacht. In beiden Bereichen klappt es,

94 PCPM (2024), Aid for Ukraine. Report 2022-2024. Polish Centre for International Aid, Warsaw



dass Anerkennungen innerhalb der Dreimonatsfrist funktionieren. In beschleunigten Verfahren, die in Deutschland mittlerweile auch möglich sind, geht es darum, für Arbeitgeber in Deutschland auch die Möglichkeit zu bieten, schneller als diese drei Monate durchzukommen. [...] Da hat es die FOSA zum Beispiel hinbekommen, sie bieten ein eigenes, beschleunigtes Anerkennungsverfahren an, das etwas teurer ist als das normale. Dafür garantieren sie, dass die Anerkennung nicht drei Monate dauert, sondern innerhalb von zwei Monaten oder deutlich schneller da ist. [...] Wir stellen aber fest, das ist alles deutlich besser organisierbar als die lange Wartezeit, die die Leute zum Nichtstun und Herumsitzen zwingt. Sie könnten problemlos 500 oder 600 Euro zahlen, wenn sie einen Monat mehr arbeiten würden. [Expert:innen-Interview DE 9]

4.8.7. Umschulung in verwandte Berufsfelder

Da es aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsstruktur in der Ukraine und in Deutschland bzw. Österreich und der im Verhältnis deutlich höheren Regulierungsintensität des Berufszugangs in diesen Ländern oft nicht möglich ist, den in der Ukraine ausgeübten Beruf anerkennen zu lassen, ist oft eine Umschulung in einen verwandten Beruf für die aus der Ukraine Vertriebenen die einzige Möglichkeit, eine Beschäftigung auf vergleichbarem Qualifikationsniveau zu finden.

Besonders häufig genannt wurden in diesem Zusammenhang pädagogische Berufe. Hier wurde von den Expert:innen darauf hingewiesen, dass ukrainische Ausbildungsgänge für Lehrer:innen oft deutlich weniger pädagogische Ausbildungselement – sowohl Vorlesungen wie Praktika - enthalten würden, was dazu führe, dass die für die Nostrifikation zuständigen Fachhochschulen sie nicht nostrifizieren würden. Zudem würden in Österreich Lehramtsstudien zwei Fächer umfassen, in der Ukraine jedoch nur eines, somit sei eine Nostrifikation oft unmöglich. Nachdem für den Schulunterricht zumindest Deutschkenntnisse auf C1-Niveau nachgewiesen werden müssen, sei es für ukrainische Lehrer:innen fast unmöglich, außerhalb einer befristeten Assistenzanstellung in ihrem Beruf tätig zu werden: Um die Lehramtsprüfung nostrifizieren zu lassen, müssten sie ein gesamtes Studium des Zweifaches und die entsprechenden Nachschulungen in Pädagogik ablegen, was mehrere Jahre in Anspruch nehmen würde.

Um ausgebildeten Lehrer:innen und Kleinkindpädagog:innen aus der Ukraine die Chance zu geben, in einem pädagogischen Beruf tätig zu werden, richtete die **Pädagogische Hochschule Wien in Abstimmung mit der Bildungsdirektion Wien** einen **dreisemestrigen Hochschullehrgang** ein, der die Teilnehmer:innen zum **Bachelor-Abschluss der Kleinkindpädagogik** führt, als Pilotprojekt ein. Um die nötigen Praktika nachzuweisen und den Unterhalt zu sichern, sind die Teilnehmer:innen halbtags bei einem Kindergarten als Assistenzkräfte angestellt, was aufgrund einer Ausnahmestimmung der Bildungsdirektion möglich wurde. Die Anstellung wird vom Fonds Soziales Wien unterstützt.

Um den Teilnehmer:innen den Einstieg in den Lehrgang auch bei schlechteren Deutschkenntnissen zu ermöglichen, wird die Eingangsschwelle vom üblichen C1 auf das B1 Niveau gesenkt und der Unterricht im ersten Semester für die ukrainischen Teilnehmer:innen großteils zweisprachig (Ukrainisch und Deutsch) durchgeführt. Im zweiten Semester besuchen die Teilnehmer:innen gemeinsam mit den anderen Studierenden die Unterrichtsfächer auf Deutsch, bekommen aber auch individualisierte Unterstützung beim Deutscherwerb. Im dritten Semester werden die Fächer nachgeholt, die die anderen

Studierenden im ersten Semester auf Deutsch absolvierten. Begleitet wird das Studium mit einem Intensivdeutschkurs zum Erreichen des Niveau C1 verschränkt. Anders als sonst, muss das Erreichen des Niveau C1 nicht beim Beginn, sondern erst beim Ende des Lehrgangs nachgewiesen werden. Im ersten Durchlauf erreichten alle 12 Teilnehmer:innen einen Bachelor-Abschluss in Kleinkindpädagogik und fanden eine Anstellung (Expert:innen-Interview AT 7).

Ein weiteres in diesem Zusammenhang häufig angesprochenes Feld betrifft die nicht-ärztlichen medizinischen Berufe, vor allem im Pflegebereich, deren Curricula in der Ukraine deutlich von den österreichischen Curricula abweichen. Ein besonders häufig genannter Beruf ist der „Feldscher“, ein in der Ukraine im ländlichen Bereich vorfindbarer nicht-akademischer Gesundheitsberuf, der am ehesten mit dem Beruf eines ausgebildeten Sanitäters vergleichbar ist und oft als medizinische Erstanlaufstelle Tätigkeiten ausübt, die in Österreich und Deutschland praktischen Ärzten vorbehalten sind. Mangels akademischer Ausbildung ist der Beruf weder in Österreich noch in Deutschland nostrifizierbar. Allerdings würde diese Ausbildung bei einer Umschulung zu einem Pflegehilfsberuf teilweise anerkannt werden.

Um Migrant:innen mit Qualifikationen und Berufserfahrung in den nicht-ärztlichen medizinischen Berufen eine Möglichkeit des Einstiegs in ihr Berufsfeld in Österreich zu geben, entwickelte die **Pflegedirektion der Stadt Wien gemeinsam mit dem Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF) und dem AMS Wien in den letzten Jahren das Ausbildungsprogramm „Job Plus“ für die Ausbildung in verschiedenen nicht-ärztlichen medizinischen Berufen**, vor allem als Pflegehelfer:in bzw. Pfleger:in, das eineinhalb Jahre dauert. Die Teilnehmenden sind während der Ausbildung sozialversichert und beziehen ein Gehalt von ca. Euro 1.300.- monatlich, nach der Ausbildung werden sie an entsprechende Arbeitgeber:innen vermittelt. Diese Ausbildung wurde vom **Wiener Arbeitnehmer:innenförderungsfonds WAFF** durch das Auflegen von Informationsmaterial bei Treffpunkten der Ukrainer:innen bekanntgemacht und sprach sich in der Community herum. Der WAFF wurde in der Folge von einer wachsenden Zahl von Ukrainer:innen kontaktiert und konnte einen großen Teil der Interessent:innen in die Kurse integrieren (Expert:innen-Interviews AT 2, AT 7).

Expert:innen aus Deutschland berichteten von guten Erfahrungen bei der Ausbildung von ukrainischen Geflüchteten für IT-Berufe und Berufe im Buchhaltungs- und Büroadministrationsbereich. Besonders hervorgehoben wurden die von der Firma **Datev** angebotenen und **digital zugänglichen Schulungen** in der Buchhaltungs- und Büroadministrationssoftware der Firma, die mit einem Zertifikat enden. Dieses sei bei Bewerbungen sehr hilfreich, die Ausbildung würde vom Jobcenter gefördert und habe auch vielen Ukrainer:innen mit einer ukrainischen Ausbildung im Buchhaltungsbereich geholfen, in Deutschland eine entsprechende Beschäftigung zu finden (Expert:innen-Interview DE 7).

Ein weiteres vielversprechendes Beispiel aus der Praxis ist das Projekt **„ReDI – School fo Digital Integration“**, das in Berlin 2016 entstand, um Geflüchtete für IT-Berufe auszubilden. Inzwischen hat das Projekt Standorte in Berlin, München, Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Dänemark und Schweden. Neben Programmen, die sich allgemein an Interessierte richten, werden eigene Kurse für geflüchtete Frauen angeboten. Da es bald nach dem Beginn der Fluchtbewegung aus der Ukraine Nachfrage seitens ukrainischer Vertriebener gab, wurden bereits im Sommer 2022 in München zwei ukrainische Mitarbeiterinnen angestellt und eine sechswöchige Summer-School für IT- und Technikberufe eröffnet.



Dass die Geflüchteten oft weder Deutsch noch Englisch sprachen, fand der Unterricht in Ukrainisch statt. Diese ukrainischsprachigen Kursangebote wurden auch nach der Summer School weitergeführt, liefen jedoch 2023 mangels Finanzierung aus. Die Frauen werden in der Folge bei der Jobsuche durch Jobmessen und Speed-Dating Events unterstützt. Nach Auskunft der interviewten Expert:in war es einigen Teilnehmenden möglich, bald eine Anstellung zu finden; es gab aber auch Unsicherheiten bei den Arbeitgeber:innen bezüglich der Befristung der Aufenthaltsgenehmigung, dies führt in einigen Fällen zum Scheitern der Bewerbungen (Expert:innen-Interview DE 2).

In Polen unterstützt das Programm „**Gemeinsam mehr erreichen – das Aktivierungsprogramm für Ausländerinnen und Ausländer**“ eine Reihe von Berufsausbildungen, u.a. in den Bereichen Social Media, Altenpflege, Tourismus oder Handel. Erwähnenswert ist auch das von Google finanzierte Projekt „**Work in Tech**“, das Menschen aus der Ukraine in Polen offensteht und diesen einen Gratiszugang zu Google-Zertifikatskurse auf der Coursera-Plattform ermöglicht. Die Teilnehmenden werden zudem durch Mentor:innen unterstützt. Ihnen stehen bei Bedarf auch Englischkurse und Trainingsmaßnahmen für Bewerbungen zur Verfügung.

4.9. Förderung der Selbständigkeit

Während die Expert:innen in Deutschland und Österreich einer Unternehmensgründung durch Geflüchtete eher skeptisch gegenüberstanden und darauf hinwiesen, dass ihrer Erfahrung nach die bürokratischen und finanziellen Hürden bei der Unternehmensgründung für Geflüchtete in den ersten Aufenthaltsjahren zu hoch seien und diese oft – mit desaströsen Auswirkungen auf die Geflüchteten - scheitern würden, fanden sich in **Polen** eine Reihe von Projekten zur Förderung der Selbständigkeit und Unternehmensgründung.

Bei dem Mapping von Projekten viel hier besonders das EU-finanzierte Projekt „**Business in Womens´ Hands – Ukraine**“, des „**Network of Enterprising Women**“ auf. Das Programm basiert auf einem umfassenden Mentoring zwischen polnischen und ukrainischen Frauen. Seit Beginn des Krieges nahmen mehr als 520 Frauen an dem Programm teilgenommen, 370 Unternehmen wurden neu gegründet. Das Projekt basiert auf der Zusammenarbeit mit Unternehmern, Arbeitsämtern und Nichtregierungsorganisationen. Ein weiteres Beispiel für ein Projekt, das Unternehmensgründungen fördert, ist das Programm „**The way to business**“, das von der NGO „**Microfinance Centre**“ in Zusammenarbeit mit der polnisch- ukrainischen Handelskammer, und mehreren Stiftungen getragen und von **JP Morgan** implementiert wird. Das Projekt zielt darauf ab, ukrainische Frauen zu stärken, indem es ihnen den Weg zu finanzieller Unabhängigkeit und sozioökonomischer Integration durch Unternehmertum erleichtert. Es bietet eine spezielle Online-Plattform und ein Toolkit mit umfassenden Informationen, die für die Gründung eines Unternehmens in Polen erforderlich sind. Diese Ressource enthält Motivationsvideos und dient als Drehscheibe, um potenzielle Teilnehmerinnen des Programms mit ukrainischen Unternehmerinnen und Ausbilder:innen in Kontakt zu bringen, die sie bei der Gründung ihres Unternehmens beraten und unterstützen können. Darüber hinaus umfasst das Projekt die Ausbildung von Berater:innen, die bis zu 200 arbeitslose vertriebene Frauen aus der Ukraine dabei unterstützen sollen, ihre Fragen zu den Besonderheiten der Unternehmensregistrierung und den ersten Schritten für eine Unternehmensgründung in Polen zu beantworten.

Das von der **Stiftung Ashoka** getragene Projekt „**Hello Entrepreneurship**“ ist in erster Linie auf Personen mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund zugeschnitten, wobei aufgrund der Migrationstrends die Mehrheit aus der Ukraine stammt. In der Erkenntnis, dass die Schaffung von Einkommen und Stabilität für eine erfolgreiche Integration in die polnische Gesellschaft entscheidend ist, unterstützt das Projekt die Teilnehmer vorrangig bei der Gründung von Unternehmen mit dem Potenzial für eine nachhaltige Einkommensgenerierung. Es bietet umfassende Unterstützung für zehn unternehmerische und sozialunternehmerische Vorhaben, die von Personen mit Migrations- oder Flüchtlingshintergrund geleitet werden. Derzeit gibt es 30 männliche und weibliche Finalisten aus früheren Ausgaben des Programms (Expert:innen-Interview PL 7).

4.10. Allgemeine Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg

Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen in Deutschland und Österreich folgen dem Prinzip des Mainstreaming, d.h., die Beratungs-, Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind an den Arbeitsmarktzielen (z.B. Ausbildung zum/r Buchhalter:in oder Automechaniker:in) orientiert und werden unabhängig vom Rechtsstatus, dem Geschlecht, dem Alter oder der Herkunft der Teilnehmenden für alle Arbeitssuchenden umgesetzt. In den Kursmaßnahmen werden alle Interessent:innen zusammengefasst, nur in Ausnahmefällen werden Kurse für bestimmte Herkunftsgruppen organisiert. Die Maßnahmen werden meist öffentlich finanziert und vom AMS, dem Integrationsfonds oder den entsprechenden Abteilungen der Landesregierungen koordiniert und von einer Vielzahl von Institutionen oder Vereinen im Auftrag der öffentlichen Stellen implementiert. Somit ist es nicht verwunderlich, dass sich in Deutschland und Österreich nur wenige Projekte fanden, die sich ausschließlich an ukrainische Geflüchtete richteten; meist wurden bestehende Projekte für diese zusätzliche Zielgruppe geöffnet, indem z.B. ukrainischsprachige Mitarbeitende angestellt wurden.

Eine von den Expert:innen als Vorzeigeprojekt geschilderte Ausnahme bildet das Projekt „**Professional Integration Hub**“ der **Erste Stiftung** in Wien. Dabei handelt es sich um ein gefördertes Internship-Programm für hochqualifizierte Ukrainer:innen. Pro Durchgang werden 20 hochqualifizierte Geflüchtete an Internships in den Partnerbetrieben und -institutionen vermittelt. Sie erhalten ein monatliches Stipendium von Euro 1.200.-, den Beschäftigungsbetrieben entstehen keine Kosten. Begleitend zu ihrer Arbeit nehmen die Teilnehmer:innen an einer Reihe von Workshops, Betriebs- und Institutionenbesuchen und community building Maßnahmen teil.

Auch in Polen folgen die meisten Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen dem Prinzip des Mainstreaming. Allerdings spielen in Polen **private Stiftungen und Privatfirmen** eine deutlich größere Rolle als in Deutschland. Private Stiftungen, Firmen und NGOs sind auch bedeutende Akteur:innen der Arbeitsvermittlung, das staatliche Arbeitsamt spielt eine deutlich geringere Rolle als die staatlichen Arbeitsvermittlungen in Deutschland und Österreich.

Eine Erklärung dafür ist die jahrzehntelange Tradition der Arbeitsmigration aus der Ukraine. Das System der Anwerbung und Beförderung von Arbeitskräften aus der Ukraine nach Polen und der Vermittlung zwischen dem potenziellen Arbeitgeber und den Arbeitskräften basierte vor dem Krieg auf einem



ausgedehnten Netz informeller Vermittler (so genannte „Fahrer“). Dieses informelle System war in den letzten zehn Jahren für die Arbeitgeber sehr effektiv, insbesondere in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und bei der Obsternte. Die „Fahrer“ spielten die Rolle informeller Arbeitsvermittler - sie rekrutierten Arbeitskräfte in der Ukraine, sammelten die Arbeitsanforderungen der Arbeitgeber ein und transportierten die Arbeitnehmer zum Arbeitsplatz. Nach dem Ausbruch des Krieges und dem Verbot des Grenzübertritts von Männern im arbeitsfähigen Alter beteiligten sich diese privaten Vermittler auch an der Entwicklung eigener Vermittlungs- und Integrationsprogramme. Darüber hinaus begannen viele ukrainische Frauen damit, ihre eigenen informellen „Rekrutierungsagenturen“ zu gründen.

Die mit dem Kriegsbeginn einsetzende Änderung der demografischen Zusammensetzung der ukrainischen Bevölkerung in Polen durch die Rückkehr der Männer in die Ukraine und der Zuwanderung von Frauen führte bei vielen Betrieben zu einer Anpassung der Arbeitsplätze. Dies beinhaltete manchmal die Änderung von Produktionsprozessen in Betrieben oder Produktionsstätten, um den Fähigkeiten von Frauen gerecht zu werden. Es wurden auch Fälle beobachtet, in denen neue Arbeitsplätze speziell für Frauen geschaffen wurden, die ursprünglich nicht Teil des Produktionsplans waren. Darüber hinaus gibt es eine **wachsende Offenheit der Arbeitgeber, traditionell von Männern dominierte Berufe für Frauen zu öffnen**. *„Was die Unterschiede zwischen Männer- und Frauenberufen angeht, so werden sie sich meiner Meinung nach mit der Zeit verwischen, und Frauen werden immer mehr in typischen Männerberufen arbeiten. Das wird die Situation der aus der Ukraine vertriebenen Frauen beeinflussen“*, so ein polnischer Experte zu dieser Entwicklung (Expert:innen-Interview PL 2).

Zentrale Bedeutung bei der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten hat das **Sondergesetz für ukrainische Geflüchtete**, das diesen freien Arbeitsmarktzugang gab und zudem die Erfordernisse an die Polnischkenntnisse für viele reglementierte Berufe deutlich senkte.

Insbesondere wurden in Polen eine Reihe von Maßnahmen für bestimmte Berufe implementiert. Ein Beispiel dafür ist die **Abschaffung der formalen Hindernisse** für den Zugang zum Beruf des/r Buchhalters/in. Die Unterschiede zwischen dem ukrainischen und dem polnischen Buchhaltungs- und Steuersystem stellten jedoch eine große Herausforderung bei der Integration in den polnischen Arbeitsmarkt dar. Daher organisierte die Vereinigung der Buchhalter in Polen Ausbildungskurse in 25 polnischen Städten an und vereinfachte die Sprache, in der die Prüfungen abgehalten werden.

Das **Sondergesetz** erlaubt auch in Polen lebenden Ukrainer:innen mit einem in der Ukraine erworbenen Psychologiediplom, Gesundheitsdienstleistungen zu erbringen, ohne dass ihr Diplom nostrifiziert werden muss. Personen, die keine vollständige fünfjährige psychologische Ausbildung absolviert haben, können keine Psychotherapie durchführen, aber sie können ad hoc psychologische Unterstützung leisten, z. B. in Aufnahme- und Wohnzentren.

Wie die polnischen Expert:innen betonten, führte jedoch die die Lebenskosten nicht deckende Unterstützung der Geflüchteten oft dazu, dass diese gezwungen waren, Berufspositionen unter ihrem Ausbildungsniveau anzunehmen oder sogar in zwei Jobs parallel zu arbeiten. Diese „activity trap“ führte zwar zu deutlich höherer Arbeitsmarktbeteiligung, aber auch zu einem hohen Anteil dequalifizierter Arbeitsmarktteilhaber.

4.10.1. Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigen sich auf struktureller Ebene deutliche Unterschiede zwischen den westlichen Wohlfahrtsstaaten Deutschland und Österreich und dem postkommunistischen, residuellen Wohlfahrtsstaat Polen.

- In Deutschland und Österreich findet sich eine **hohe Regulierungsdichte des Arbeitsmarktes**, die durch eine enge Verzahnung von Ausbildungsabschlüssen und beruflicher Positionierung gekennzeichnet ist. Demgegenüber finden sich zwar auch in Polen eine große Zahl regulierter Berufe, die Arbeitsmarktpraxis weicht jedoch deutlich von diesen Normierungen ab und zeigt einen deutlich weniger von formalen Abschlüssen geprägten Arbeitsmarkt.
- In Deutschland und Österreich wurde anfangs und wird teilweise bis jetzt das Prinzip „**language first**“, d.h. Sprachkursbesuche sind der Arbeitsmarktintegration vorgelagert. Die meisten Arbeitgeber:innen stellen hohe Ansprüche an die Kenntnis der Landessprache. In Polen sind die von den Arbeitgeber:innen geforderten Ansprüche oft niedriger, auch die Nähe des Ukrainischen zum Polnischen erleichtert die Arbeitsmarktteilnahme. Das polnische Modell folge dem Zugang „**job first**“, der Spracherwerb erfolgt parallel zur Arbeitsmarktteilnahme.
- In Deutschland und Österreich sind die Geflüchteten in ein ausgebautes Sozialsystem integriert, dies ermöglicht eine längere Zeit der Distanz zum Arbeitsmarkt. Während in Deutschland schnell die Gleichstellung der Geflüchteten mit Staatsbürger:innen erfolgte, erfolgt die Sozialversorgung in Österreich bis heute im Modell der für das Asylverfahren vorgesehenen „Grundversorgung“, was sich als Inaktivitätsfalle erwiesen hat. In **Polen** sind ukrainische Geflüchtete zwar sozialrechtlich mit Staatsbürger:innen gleichgestellt, die **öffentlichen Unterstützungsleistungen sind aber oft nicht ausreichend**, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. Dies erklärt zwar teilweise eine höhere Arbeitsmarktbeteiligung, es kommt aber oft zur **Aufnahme dequalifizierter Beschäftigung** und einer langfristigen Zerstörung von Humankapital.
- In Österreich und Deutschland werden die Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen nahezu ausschließlich öffentlich finanziert und von staatlichen Stellen organisiert. Der Zugang folgt dem Prinzip des Mainstreaming, es finden sich nur wenige Projekte exklusiv für Ukrainer:innen. Auch Polen folgt dem mainstreaming-Ansatz, private Akteure – Stiftungen, Firmen und NGOs – haben



aber eine deutlich größere Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration, daher finden sich auch mehr Projekte mit einem Fokus auf ukrainische Geflüchtete als in Deutschland oder Österreich.

- Während in **Polen ein Sondergesetz den Berufszugang für Geflüchtete in einer Reihe von Sektoren erleichterte, indem Berufstätigkeit auch vor der Nostrifizierung ukrainischer Diplome ermöglicht und die Sprachanforderungen gesenkt wurden**, finden sich keine vergleichbaren Erleichterungen in Deutschland und Österreich, wo die Anerkennung auf große Schwierigkeiten stößt. Die Anerkennungsverfahren sind in allen drei Ländern meist nicht kompetenz-, sondern zeugnisorientiert, sehr bürokratisch und verlangen sehr gute Sprachkenntnisse in der Landessprache.
- Das in Deutschland und Österreich etablierte System der dualen Berufsausbildung in einem Betrieb und einer Berufsschule ist weder in Polen noch in der Ukraine bekannt. Das ukrainische Berufsausbildungssystem unterscheidet sich deutlich von dem Ausbildungssystem in Deutschland und Österreich, aber auch vom polnischen Ausbildungssystem. Für viele ukrainische Abschlüsse gibt es keine vergleichbaren Ausbildungswege in Deutschland, Österreich oder Polen.
- In der Ukraine ist die Verbindung zwischen Ausbildungsabschluss und beruflichem Tätigkeitsfeld sehr schwach, viele Absolvent:innen arbeiten in völlig anderen Berufsfeldern als jenen, die mit ihrem Abschluss verbunden wären. Dies erschwert den Arbeitsmarkteinstieg in den Aufnahmeländern, da die **Anerkennungssysteme die Ausbildungen vergleichen und die Berufspraxis kaum in die Bewertungen einfließt**.
- In Deutschland und Österreich stellen Arbeitgeber:innen sehr hohe Ansprüche an die Deutschkenntnisse. Gute Sprachkenntnisse in Polnisch erhöhen auch in Polen die Arbeitsmarktchancen, viele Berufe können aber auch mit eingeschränkten Polnischkenntnissen ausgeübt werden.
- In allen genannten Ländern stellen Frauen mit Kindern den Großteil der Geflüchteten. Der Zugang zu außerfamiliärer Kinderbetreuung war in der Ukraine die Norm, sowohl in Deutschland wie in Österreich und Polen nennen die Expert:innen fehlende oder nicht arbeitsmarktgerechte Betreuungsangebote als wesentliches Hindernis bei der Arbeitsmarktintegration.
- Bei den Integrationsprojekten zeigt sich eine Vielfalt von branchen- und firmenspezifischen Maßnahmen mit einem Schwerpunkt auf einen schnelleren Spracherwerb und ein früheres Erlernen der Fachsprachen und Erleichterungen und Unterstützung bei der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen. Auch wenn diese Maßnahmen dazu beitragen, bestehende Hürden zu verkleinern und es einem größeren Teil der Geflüchteten ermöglichen, diese zu überwinden, stimmten die Expert:innen darin überein, dass es deutlich sinnvoller wäre, die Anerkennungs- und Berufszugangssysteme zu durchforsten und besser an eine von Migration geprägte Arbeitswelt anzupassen, indem sie stärker auf die Anerkennung von Fähigkeiten und Erfahrung als die Überprüfung von Curricula und Zeugnissen ausgerichtet werden.

5. Social-Media-Analyse

Die Social-Media-Analyse beleuchtet die Rolle sozialer Medien in der Arbeitsmarktintegration von vertriebenen Frauen in Österreich, Deutschland und Polen. Diese Analyse bietet einen Einblick in zentrale Diskussionskontexte vertriebener Frauen hinsichtlich Herausforderungen, Unterstützungsmechanismen, sowie Informationen zur migrantischen Selbstorganisation. In diesem Kapitel werden die wesentlichen Ergebnisse der Social-Media-Analyse zusammengefasst.

Ziel und Methodik der Studie

Der Bericht untersucht mithilfe verschiedener analytischer Ansätze, wie soziale Medienplattformen wie Facebook und Telegram als zentrale Informations- und Unterstützungsquellen fungieren. Dabei wurden über 1,4 Millionen Beiträge gesammelt und analysiert. Die Methodik umfasste:

- Quantitative Analysen: Untersuchung der Anzahl und Verteilung von Beiträgen.
- Keyword- und Themenanalysen: Identifikation relevanter Themen und Schlüsselbegriffe.
- Engagement-Analysen: Messung der Interaktivität und Relevanz bestimmter Beiträge.
- Ethnografische und qualitative Analysen: Detaillierte Betrachtung individueller Erfahrungen.
- Community-Analysen: Untersuchung der Selbstorganisation und der Dynamik innerhalb der digitalen Gemeinschaften.

Die analysierten Daten bestehen aus Social-Media Text Beiträgen von Facebook und Telegram aus dem Zeitraum von Februar 2022 bis Dezember 2023. Die geografische Auswahl der Quellen basierte auf einer Analyse von Gruppen- und Chatnamen, die den Namen eines Landes oder einer Stadt enthalten. Weitere Details zu den Methoden finden sich im Kapitel 2 zu Methoden.

Arbeitsmarktintegration: Ländervergleich

Die Ergebnisse zeigen signifikante Unterschiede zwischen den drei untersuchten Ländern in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration vertriebener Frauen aus der Ukraine und den diskutierten Beiträgen:

- **Österreich:**
In Österreich liegt eine starke Betonung auf Sprachkurse und Weiterbildung. Beiträge zu Sprachkursen machen einen großen Anteil aus, was auf die Bedeutung von Sprachkenntnissen für die Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt aber auch dem Angebot von Sprachkursen hinweist. Beiträge zu Weiterbildung könnte auf einen Schwerpunkt bei der Integration in den Arbeitsmarkt durch den Ausbau von Kompetenzen hindeuten. Darüber hinaus liegt eine häufige

Betonung auf kulturelle Integration, nämlich Einladungen zu kulturellen Veranstaltungen. Das könnte auf eine Ermöglichung von kulturellem Engagement und Integration hindeuten und könnte entscheidend für die soziale Integration und den Aufbau von Netzwerken sein.

- **Deutschland:**

Hier besteht ein starker Fokus auf Arbeit und auf spezifische Jobangebote und direkte Unterstützungen durch soziale Medien. Dies zeigt, dass Beschäftigung eine zentrale Rolle in Deutschland spielt. Der Grund dafür könnte darin liegen, dass Vertriebene in Deutschland schon früh einen freien Arbeitsmarktzugang hatten⁹⁵. Die Beiträge zeigen eine hohe Nachfrage nach klar definierten Arbeitsmöglichkeiten und rechtlicher Unterstützung. Das Thema Sprachkurse ist zwar auch in Deutschland prominent, jedoch nicht im gleichen Ausmaß wie in Österreich.

- **Polen:**

Polen zeigt ebenfalls einen deutlichen Schwerpunkt auf „Arbeit“, jedoch könnte der Kontext aufgrund der höheren Erwähnungen von „Kindergarten“ und „Schule“ anders sein. Dies deutet darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen eine wichtige Rolle spielen könnte. Es gibt auch einen hohen Anteil an Beiträgen aus Polen zu persönlichen Dienstleistungen und informellen Arbeitsmärkten. Dies deutet auf eine stärkere Selbstständigkeit und unternehmerische Aktivitäten hin. Im Vergleich zu Österreich und Deutschland, finden sich nur sehr wenige Beiträge zu Sprachkursen und Weiterbildung, was auf einen anderen Ansatz oder eine unterschiedliche Verfügbarkeit von Bildungsprogrammen für Vertriebene hinweisen könnte.

Herausforderungen und Unterstützungsbedarf

Ukrainische Geflüchtete in Österreich, Deutschland und Polen sehen sich mit ähnlichen grundlegenden Herausforderungen konfrontiert, die den Zugang zu grundlegenden Ressourcen und die Integration erschweren.

Bürokratische Hürden bei der Arbeitsmarktintegration, der Teilnahme an Sprachkursen sowie der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen stellen eine wesentliche Belastung dar.

Zusätzlich sind viele Frauen von rechtlichen Unsicherheiten betroffen und suchen in sozialen Medien nach Informationen über Arbeitsgesetze, Sozialleistungen und Visaangelegenheiten, was den großen Bedarf an Aufklärung verdeutlicht.

Hinzu kommen Schwierigkeiten beim Aufbau neuer sozialer Netzwerke und Kontakte zur ansässigen Bevölkerung und die Anpassung an neue kulturelle Normen.

⁹⁵ In Deutschland erfolgte der Arbeitsmarktzugang für Vertriebene ab Juni 2022, in Österreich seit März 2022, jedoch wurde die Verpflichtung eine AMS Beschäftigungsbewilligung durch Arbeitgeber:innen einzuholen, erst im April 2023 beseitigt.

Die psychischen Belastungen, die durch die Trennung von Partner:innen und Familien, sowie die anhaltende Kriegssituation entstehen, wirken sich zusätzlich negativ auf die Lebensqualität der Betroffenen aus.

Darüber hinaus zeichnen sich auch länderspezifische Herausforderungen ab, darunter:

- **Sprachbarrieren:** Sprachkenntnisse sind eine Schlüsselvoraussetzung für die Integration, insbesondere in Österreich und Deutschland.
- **Kinderbetreuung:** Besonders in Polen werden Themen wie Zugang zu Kindergarten und Schule häufiger diskutiert als in Deutschland und Österreich. Dies könnte möglicherweise auf die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit entsprechender Betreuungs- und Bildungsangebote hinweisen. Es bestand lange Zeit keine gesetzliche Verpflichtung für ukrainische Vertriebene in Polen, ihre Kinder in polnische Schulen zu schicken (anders als in Österreich und Deutschland). Stattdessen hatten ukrainische Eltern die Möglichkeit ihre Kinder in ukrainischen Schulen einzuschreiben und am ukrainischen Fernunterricht teilzunehmen. Dieser Unterricht wurde von der ukrainischen Regierung organisiert, um den Anschluss an das ukrainische Bildungssystem nicht zu verlieren. Hier gab es jedoch eine Änderung: ab dem 1. September 2024 sind ukrainische Kinder verpflichtet, eine polnische Schule zu besuchen, um ihre Integration zu fördern.
- **Arbeitsmarktberatung:** Der Begriff „Arbeitsmarktbehörde“ sind in Polen am häufigsten, gefolgt von Deutschland und dann Österreich. Dies könnte die Rolle staatlicher und nichtstaatlicher Organisationen im arbeitsmarktspezifischen Integrationsprozess in diesen Ländern widerspiegeln. In Deutschland besteht eine Pflicht, sich beim Arbeitsmarktservice zu registrieren, eine Anforderung, die nur in wenigen österreichischen Bundesländern existiert. In Polen ist eine Registrierung erforderlich, um Zugang zu sozialen Leistungen zu erhalten.

Die Rolle sozialer Medien

Soziale Medien dienen als Plattform für:

- **Informationsaustausch:** Gruppen auf Facebook und Telegram bieten Zugang zu Arbeitsmarktinformationen, Bildungsangeboten und rechtlicher Beratung.
- **Gemeinschaftsbildung:** Die digitale Vernetzung erleichtert den Aufbau von Unterstützungsnetzwerken, die das Gefühl der Isolation verringern und Solidarität fördern.
- **Selbsthilfe und Organisation:** Ukrainische Frauen nutzen soziale Medien, um sich gegenseitig zu helfen, Spendenaktionen zu organisieren und wirtschaftliche Aktivitäten wie den Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen zu fördern.



Bildung und Weiterqualifizierung

Sprach- und Fortbildungskurse spielen eine zentrale Rolle bei der Integration. Die Ergebnisse heben hervor, dass:

- **Sprachkurse** in Österreich am häufigsten angeboten und nachgefragt werden, während in Polen und Deutschland das Interesse an Weiterbildungskursen geringer ist.
- **Bildungsangebote für Kinder** in Polen besonders wichtig sind, um die Integration der gesamten Familie zu erleichtern.

Selbstorganisation und wirtschaftliche Aktivitäten

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Selbstorganisation der Frauen:

- **Unternehmerische Tätigkeiten:** In Polen und Deutschland bieten viele Frauen persönliche Dienstleistungen wie Kosmetik oder Babysitting an, um finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen.
- **Kulturelle Veranstaltungen:** In Österreich werden kulturelle Events genutzt, um soziale Netzwerke aufzubauen und die kulturelle Integration zu fördern.
- **Tourismus und lokale Wirtschaft:** Angebote von touristischen Dienstleistungen und lokalen Produkten zeigen eine enge Verbindung zur ukrainischen Kultur und eine wirtschaftliche Anpassung an die Bedürfnisse der Gemeinschaft.

Schlussfolgerungen aus der Social-Media-Analyse

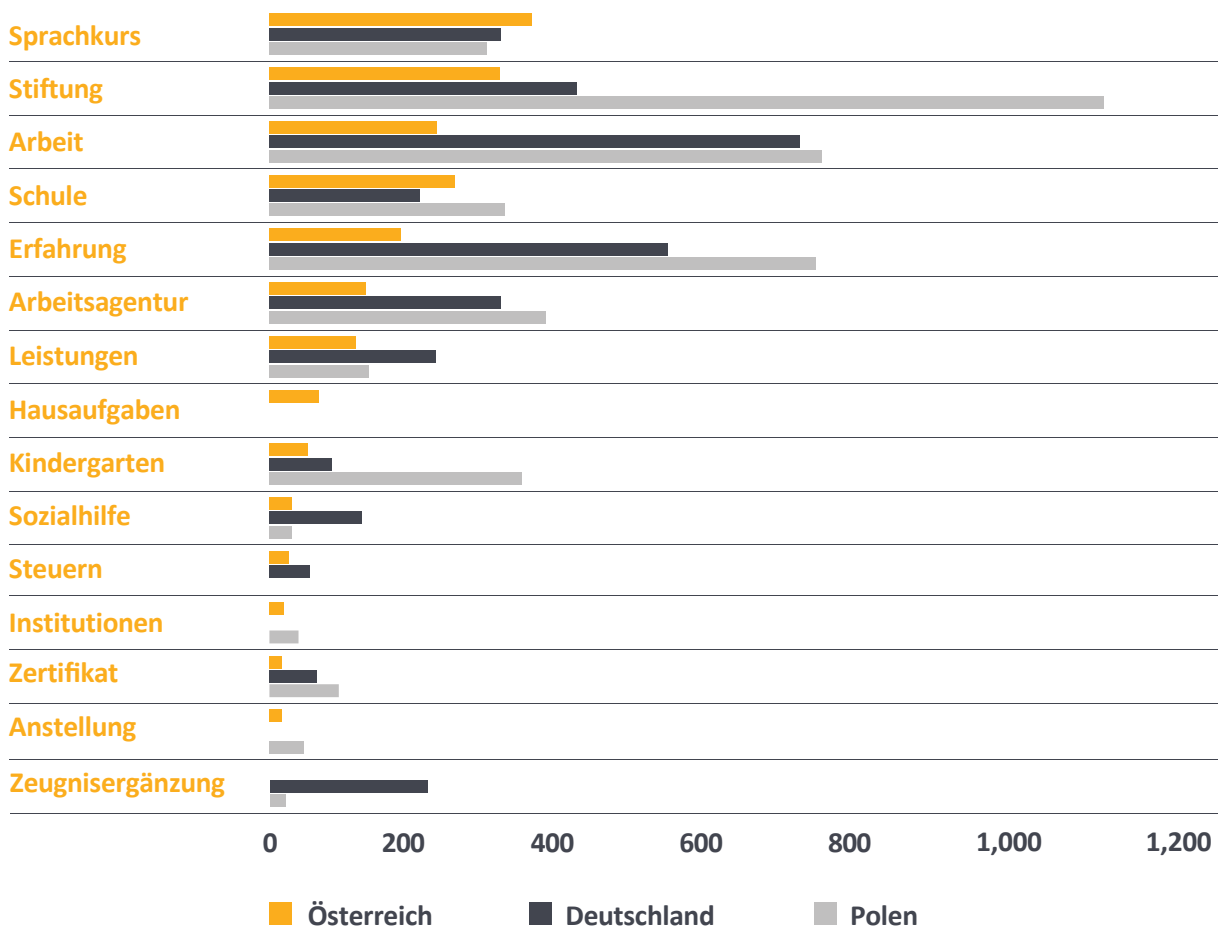
Die Analyse der Social-Media-Nutzung und der Gemeinschaftsorganisationen bestätigt bekannte länderspezifische Herausforderungen:

1. **Länderspezifische Prioritäten:** In den untersuchten Ländern spiegeln sich die migrationsspezifischen Herausforderungen in den Social-Media-Aktivitäten wider. Beispielsweise wird in Polen ein deutlicher Fokus auf Selbstständigkeit und Entrepreneurship gelegt, während in Deutschland und Österreich der Zugang zu Sozialleistungen eine größere Rolle spielt.
2. **Unterschiedliche Entwicklungen der Migrationskorridore:** Die Differenziertheit der Diaspora Communities verdeutlicht die Unterschiede in den Migrationsbewegungen und der Integration in den jeweiligen Ländern. In Polen finden sich aufgrund der langen Migrationsgeschichte mit der Ukraine eine deutlich höhere Zahl ukrainischer Organisationen und Aktivist:innen. Sie spielen auch eine bedeutende Rolle bei der Arbeitsvermittlung, indem sie z.B. konkrete Jobangebote veröffentlichen und Geflüchtete beraten. In Österreich und Deutschland wurden die meisten Diasporaorganisationen erst nach dem Kriegsbeginn gegründet.

3. **Berufsbezogene Themen:** Aspekte wie direkte Jobangebote, Remote Work und Rechtshilfe werden länderspezifisch unterschiedlich stark betont. In Österreich sind beispielsweise direkte Jobangebote seltener präsent.
4. **Funktion von Social-Media:** Social-Media dient vorrangig der Organisation des Alltags und weniger der tiefgehenden Diskussion gesellschaftlicher oder politischer Themen. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass für die Analyse ausschließlich öffentliche und semi-öffentliche Beiträge herangezogen wurden. Das bedeutet, dass die Nutzer:innen davon ausgehen mussten, dass ihre Nachrichten öffentlich zugänglich sind. Private Beiträge in geschlossenen Gruppen wurden aus ethischen Gründen nicht analysiert (siehe Kapitel 2 zu Methoden).

Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, lokale und länderspezifische Ansätze zur Unterstützung von Geflüchteten zu entwickeln, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Herausforderungen der Communities Rechnung tragen.

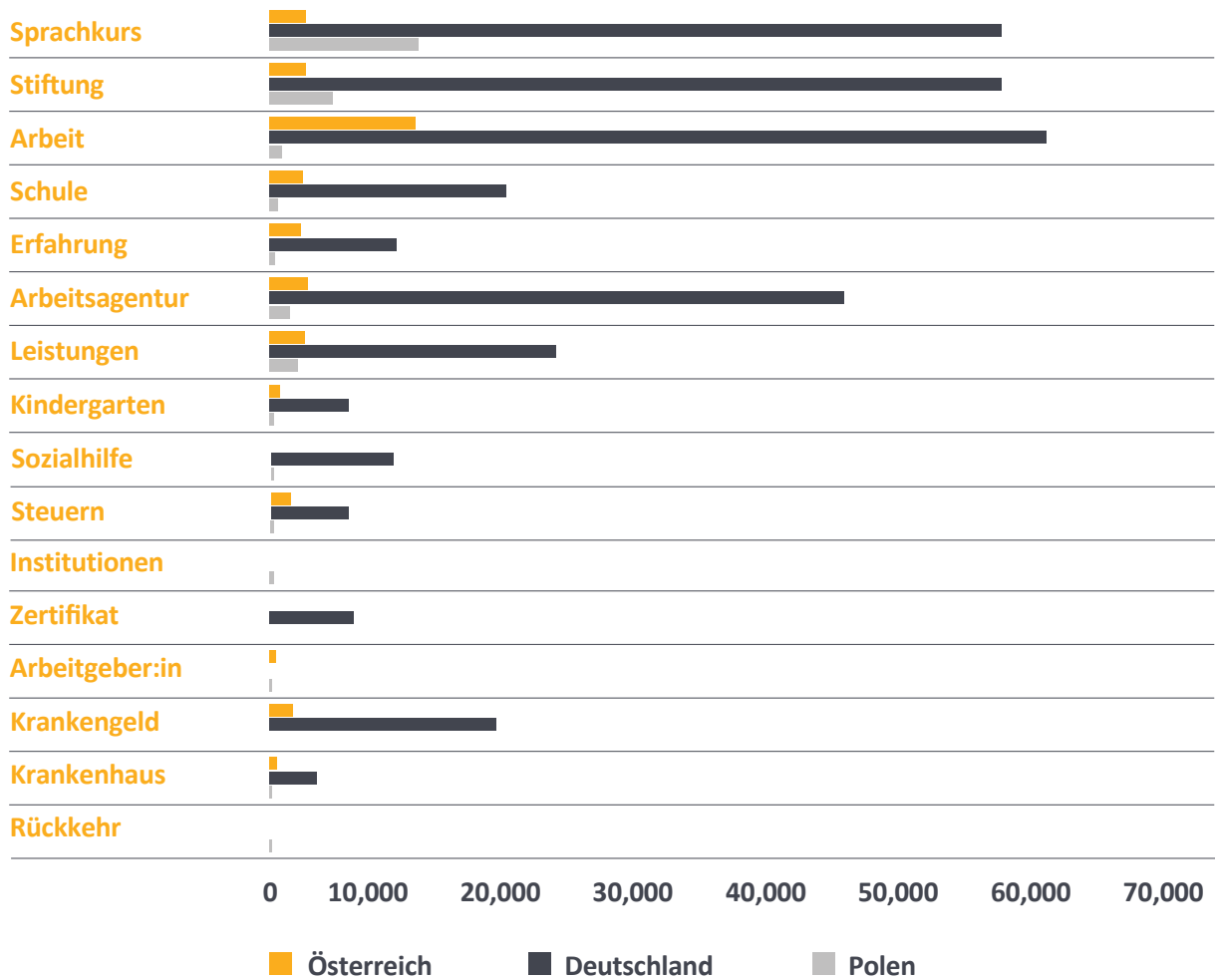
Abbildung 3: Die beliebtesten Kontexte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt (Keyword-Analyse: Facebook)



Quelle: ICMPD basierend auf Informationen von Sotrender (2024).



Abbildung 4: Die beliebtesten Kontexte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt (Keyword-Analyse: Telegram)



Quelle: ICMPD basierend auf Informationen von Sotrender (2024).

6. Empfehlungen

6.1. Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen

Mit der Implementierung der EU-Vertriebenenrichtlinie und der Entscheidung, die Versorgung der Geflüchteten über das System der Grundversorgung abzuwickeln, wurde ein System geschaffen, das deutlich auf einen temporären Aufenthalt ausgerichtet ist. In der Zwischenzeit stellte sich jedoch heraus, dass ein Großteil der Geflüchteten längerfristig in Österreich verbleiben wollen. Mit der Öffnung des Zugangs zur „Rot-Weiß-Rot Karte plus“ wurde zudem seitens des Gesetzgebers ein Übergang ins reguläre Arbeitsmigrationssystem geöffnet.

Die temporäre Schutzgewährung stellt nach übereinstimmender Auskunft der Expert:innen ein Hindernis bei der Arbeitsmarktintegration dar. Einerseits befürchten Arbeitgeber:innen, dass dieser temporärer Aufenthalt nicht verlängert werden könnte und sie dadurch ihre Mitarbeiter:innen verlieren könnten. Andererseits sendet diese Regelung auch ein Signal an die Betroffenen, dass eine langfristige Niederlassung in Österreich unwahrscheinlich ist. Dies kann als psychologischer Anreiz wirken, im sogenannten „Waiting Dilemma“ zu verharren und keine Entscheidung für einen mittelfristigen Neuanfang in Österreich zu treffen. Eine Übernahme in das reguläre Aufenthaltsregime würde diesen Sonderstatus beenden und wäre ein Signal an die Vertriebenen, sich verstärkt um ihre Arbeitsmarktintegration in Österreich zu bemühen.

- Angesichts der geänderten Rahmenbedingungen sollte eine Übernahme der Geflüchteten, in das aufenthaltsrechtliche Regelsystem umgesetzt werden. Da die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufenthalt im Rahmen des vorübergehenden Schutzes auf EU-Ebene entschieden werden, kann Österreich nicht einseitig eine Überführung in einen langfristigen EU-Aufenthaltstitel (z.B. Daueraufenthalt – EG) beschließen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, den eingeschlagenen Weg zur Öffnung des Zugangs zum regulären Migrationssystem weiterzuverfolgen und einer größeren Gruppe von Geflüchteten einen Wechsel in das reguläre Aufenthaltssystem zu erleichtern. Dies könnte erreicht werden, indem die Zugangskriterien für die Rot-Weiß-Rot Karte plus angepasst und vereinfacht werden.
- Da nicht alle Geflüchteten aus Alters-, Krankheits- und sonstigen Gründen erwerbstätig sein können, sollte für diese Gruppe die Möglichkeit eines langfristigen humanitären Aufenthaltstitels geschaffen werden.

Um den Zugang zur Rot-Weiß-Rot (RWR) Karte plus zu erleichtern, braucht es die folgenden Maßnahmen:

- Senkung der Einkommenshürde für den Zugang zur RWR-Karte plus durch
 - a. Nichtabzug von Miete und laufenden Kosten vom Erwerbseinkommen und/oder
 - b. Berücksichtigung der zurzeit nicht angerechneten Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z.B. Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) beim Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen) als Einkommen und/oder

- c. indem Grundversorgungsleistungen zum erforderlichen Erwerbseinkommen dazu gerechnet werden, und/oder
 - d. die nachzuweisende Dauer vollversicherter Beschäftigung reduziert wird, und/oder
 - e. Erwerbseinkommen aus selbständiger und unselbständiger Tätigkeit im In- und Ausland leichter angerechnet wird
- Zuerkennung eines humanitären Aufenthaltstitels für Geflüchtete aus der Ukraine mit temporärem Schutzstatus für Personen, sofern die Ausstellung einer RWR-Karte Plus für sie nicht infrage kommt.

6.2. Überführung in das sozialrechtliche Regelsystem

Die für einen kurzfristigen Aufenthalt während des Asylverfahrens vorgesehene Grundversorgung dient nun seit Kriegsbeginn als soziales Versorgungssystem für Vertriebene. Während diese Systeme auch in anderen europäischen Ländern in den ersten Monaten nach Kriegsbeginn genutzt wurden, haben diese den sozialrechtlichen Status der Vertriebenen inzwischen schon längere Zeit in das Regelsystem überführt. In Österreich hat sich das Grundversorgungssystem nach übereinstimmender Auskunft aller befragten Expert:innen für die ukrainischen Geflüchteten vielfach als Inaktivitätsfalle erwiesen.

Aufgrund der niedrigen, bundesländerspezifisch unterschiedlichen und administrativ komplizierten Zuverdienstgrenzen kann eine Arbeitsaufnahme nicht nur zum Verlust der Geldleistungen, sondern auch der Wohnversorgung führen, da das Recht auf Unterbringung in einer organisierten Unterkunft einen Monat nach der Arbeitsaufnahme endet. Diese Regelung schafft viele Hürden. Bei einer Neuanstellung beträgt die Probezeit üblicherweise ein Monat, während Banken für eine Kreditaufnahme und Vermieter:innen für einen Mietvertrag meist eine Beschäftigungsdauer von mindestens drei bis sechs Monaten voraussetzen. Dadurch ist die Finanzierung der Umzugskosten bzw. Ersteinrichtung einer Wohnung oft erst nach drei bis sechs Monaten möglich. Zudem sind Einstiegsjobs gerade für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten häufig Teilzeitjobs, deren Verdienst oft nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt der Familie zu bestreiten und eine Wohnung am Wohnungsmarkt zu finden. Unter diesen Bedingungen erscheint es für Betroffene rational, sich angesichts des Risikos eines Wohnungsverlustes und der Wartezeit beim Zugang zu einer Kreditfinanzierung gegen eine Beschäftigungsaufnahme zu entscheiden.

Da es zudem beim Bezug der Grundversorgung – mit Ausnahme von Oberösterreich und Wien – keine Verpflichtung zur Registrierung und Kooperation mit dem AMS gibt, finden viele Geflüchtete erst spät den Zugang zu den Vermittlungs-, Beratungs- sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten des AMS. Diese Situation kann dazu beitragen, dass die Geflüchteten auch subjektiv in einem „Waiting Dilemma“ verbleiben, da es keine Verpflichtung gibt, sich auf eine Arbeitsmarktintegration in Österreich vorzubereiten.

Um dieses Dilemma zu umgehen, sollten die Vertriebenen mit temporärem Schutzstatus von der Grundversorgung in das Regelsozialhilfesystem überführt werden. Dies hätte die folgenden Vorteile:

- Verpflichtender Kontakt zum AMS und damit ein zeitnaher Zugang zu den vom AMS angebotenen Vermittlungs-, Beratungs-, sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten
- Gleichbehandlung mit anderen Gruppen, die auf öffentliche Unterstützung angewiesen sind
- Höhere Richtsätze der Sozialhilfe im Vergleich zur Grundversorgung verbessern die Möglichkeiten am Wohnungsmarkt
- Besserer Zugang zu finanziellen Einzelfallhilfen (z.B. Schulbesuch der Kinder, Erstausrüstung der Wohnung)
- Sanfter Druck, mittelfristig eine Arbeitsmarktintegration in Österreich anzustreben und das „Waiting Dilemma“ zu überwinden.

Bei der Umsetzung dieser Vorschläge ist jedoch zu berücksichtigen, dass beim Sozialhilfebezug eine Verpflichtung zur Annahme einer Berufstätigkeit auch unter dem eigenen Ausbildungsniveau existiert, was zu einer dequalifizierten Arbeitsmarktintegration führen kann. Es ist daher eine ausbildungsadäquate Vermittlung anzustreben bzw. sicherzustellen, dass bei der Aufnahme einer Beschäftigung unter dem Ausbildungsniveau eine berufliche Weiterentwicklung hin zu einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung realistisch möglich ist (=potentialorientierte Vermittlung). Um das Risiko eines Wohnungsverlusts bei Aufnahme einer Beschäftigung abzufedern, sollte eine sechsmonatige Übergangsfrist für den Verbleib in einem Grundversorgungsquartier gewährt werden.

Beim Bezug von Sozialhilfe gilt eine Vermögensverwertungspflicht. Ein eigener PKW darf nur behalten werden, wenn er für die Arbeitsaufnahme oder aufgrund einer Behinderung notwendig ist. Aufgrund der spezifischen Situation, insbesondere des Ausreiseverbots für Männer bis zum 60. Lebensjahr aus der Ukraine, haben viele vertriebene Familien einen Wohnsitz sowohl in Österreich als auch in der Ukraine; für diese Reisen zwischen den beiden Haushalten ist oft ein PKW erforderlich. Um dieser Ausnahmesituation gerecht zu werden, sollte der Besitz eines durchschnittlichen PKW bis zu einem festgelegten Wert trotz Sozialhilfebezugs erlaubt werden.

Bis zur Überführung der schutzberechtigten Vertriebenen in die Sozialhilfe sollten folgende Maßnahmen getroffen werden:

- Verpflichtende Registrierung und Kooperationspflicht mit dem AMS für Vertriebene mit temporärem Schutz im Erwerbsalter beim Bezug der Grundversorgung - ausgenommen bei Teilnahme an einem schulischen oder außerschulischen Aus- und Weiterbildungsprogramm. Zur Betreuung der Geflüchteten sollte eine ausreichende Zahl von ukrainisch- bzw. russischsprachigen Mitarbeiter:innen beim AMS angestellt werden. Ebenso sollten die wesentlichen Formulare für Anträge auch in Ukrainisch und Russisch zur Verfügung gestellt werden.
- Ausbildungsadäquate Vermittlung bzw. im Fall der Aufnahme einer Beschäftigung unter dem Ausbildungsniveau, eine Sicherstellung realistischer beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten zu einer ausbildungsadäquaten Position (=potentialadäquate Vermittlung).
- Erhöhung der Zuverdienstgrenzen und Vereinfachung der Anrechnungsmodalitäten.



- Verlängerung der Möglichkeit zum Verbleib in organisierten Unterkünften auf bis zu sechs Monate nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

6.3. Bessere Verknüpfung von Arbeitsmarkteinstieg und Sprachkursen

Trotz des umfangreichen und differenzierten Sprachkursangebotes des ÖIF und des AMS zeigt sich eine nur schwache Verknüpfung zwischen Spracherwerb und Arbeitsmarktbeteiligung. Die meisten Sprachkurse sind auf den allgemeinen Spracherwerb ausgerichtet; berufsbezogene Sprachkurse werden nur selten angeboten. Da die Geflüchteten oft nur wenig Kontakt zu erstsprachlich Deutschsprachigen haben, fehlt ihnen oft die Möglichkeit, das im Kurs Gelernte praktisch anzuwenden. Expert:innen berichten darüber, dass auch Personen mit einer B1- oder B2-Prüfung manchmal kaum in der Lage sind, normale Bürokommunikation zu führen. Dies ist vor allem auf das Fehlen alltäglicher Kommunikationsmöglichkeiten in Deutsch zurückzuführen: Während Lesen und Schreiben allein und mit Hilfe digitaler Geräte geübt werden kann, braucht es zur mündlichen Kommunikation sprachkompetente Partner:innen. Vor allem Geflüchtete, die noch keiner Berufstätigkeit nachgehen, haben oft kaum Kontakte zu erstsprachlich Deutschsprechenden.

Vor allem in kleineren Städten und Gemeinden findet die Alltagskommunikation zudem häufig im lokalen Dialekt statt, der für Personen, die gerade Hochdeutsch lernen, nur schwer verständlich ist. Um einen Dialekt zu verstehen, braucht es sehr gute Hochsprachkenntnisse und insbesondere ein großes verfügbares Vokabelrepertoire.

Der österreichische Zugang zur Arbeitsmarktintegration folgt weitgehend dem Prinzip „Language First“, was oft dazu führt, dass die Arbeitsaufnahme erst nach einem langen Aufenthalt im Land und dem Besuch von Sprachkursen bis zum B1 – Niveau erfolgt. Dieser Zugang kann zwar eine langfristige und ausbildungsadäquate Arbeitsmarktintegration fördern und entspricht der Erfahrung, dass Arbeitgeber:innen nur selten bereit sind, Mitarbeitende mit einem niedrigeren Kenntnisniveau anzustellen. Gleichzeitig kann er jedoch zu einer kritisch langen Phase der Arbeitsmarktferne führen.

Es ist wenig sinnvoll, die beiden Paradigmen „Language First“ und „Job First“ gegeneinander auszuspielen. In Zukunft sollten Spracherwerb und Arbeit nicht als voneinander getrennte Prioritäten gedacht werden, sondern als eine einzige ganzheitliche Priorität mit den zwei Dimensionen Sprache und Arbeit. Um dies zu erreichen, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- **Bessere Verzahnung von beruflicher Aus- und Weiterbildung und sprachlicher Ausbildung** in integrierten Aus- und Weiterbildungsmodellen: Berufsausbildungsmaßnahmen besser mit Sprachkursen abstimmen und einen frühzeitigen Einstieg in die Berufsausbildung durch die Nutzung von Englisch als Brückensprache ermöglichen.

- **Verbesserte Anpassung der Sprachkurse an die Anforderungen der Arbeitswelt:** In der Praxis zeigt sich oft, dass eine Basissprachbefähigung etwa auf dem Niveau B2 Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme ist, und danach eher die Fachsprache als ein allgemein höheres Sprachniveau relevant wird. Daher sollten je nach Branche und Berufsposition abgestimmte Fachsprachkurse ab dem Erreichen des Niveau B2 angeboten und ihr Besuch gefördert werden.
- **Schaffung ausreichender Angebote von längeren Berufspraktika:** Der Übergang von Basiskenntnissen zu Kenntnissen in der Fachsprache lässt sich am besten durch geförderte Praktika in Betrieben überwinden. Daher sollten Berufspraktika in Verbindung mit berufsbegleitenden Sprachkursen ausgebaut und gefördert werden, wobei die Praktikumsdauer nicht unter sechs Monaten liegen soll. Die Organisation der Praktika sollte von öffentlichen Integrationsstellen übernommen und eine Praktikumsdatenbank aufgebaut werden, um den Interessierten einen einfachen Zugang zu ermöglichen.
- **Mobilisierung und Förderung von Klein- und Mittelbetrieben:** Klein- und Mittelbetriebe zeigen stärkere Vorbehalte gegenüber der Einstellung von Vertriebenen als Großbetriebe. Dies ist häufig auf Informationsmangel und knappe Ressourcen für die innerbetriebliche Begleitung von Integrationsprozessen zurückzuführen. Daher braucht es eine gezielte Mobilisierung und Information dieser Betriebe. Zur Unterstützung sollten die Lohnkosten bei der Einstellung von Vertriebenen für eine ausreichend lange Zeit gefördert werden - verbunden mit der verpflichtenden Teilnahme an Fachsprachkursen. Zudem sollten interkulturelle Mediator:innen zur Integrationsbegleitung zur Verfügung gestellt werden.
- **Angebot von Dialektkursen:** In vielen Bundesländern ist der lokale Dialekt auch Alltagssprache in der innerbetrieblichen Kommunikation. Personen, die gerade die deutsche Hochsprache erlernen, haben oft große Schwierigkeiten, den lokalen Dialekt zu verstehen. Je nach Bedarf sollten die Hochsprachkurse daher mit entsprechenden Unterrichtseinheiten zum lokalen Dialekt ergänzt bzw. berufsnahe Dialektkurse angeboten werden.
- **Nutzung von Englisch als Brückensprache:** Viele ukrainische Geflüchtete verfügen über gute Englisch- und niedrige Deutschkenntnisse. Wo immer möglich, sollte Englisch als Brückensprache für den Arbeitsmarkteinstieg, den Erwerb des relevanten beruflichen Wissens und bei der Bewertung der mitgebrachten Qualifikationen genutzt werden. Eine Datenbank von Firmen mit Englisch als zweiter Berufssprache sollte erstellt und für die Vermittlung von Geflüchteten genutzt werden.
- **Überprüfung von sprachlichen Anforderungen:** In einer Reihe von reglementierten Berufen, insbesondere im pädagogischen und medizinischen Bereich, finden sich rechtlich festgeschriebene Mindestanforderung an das Niveau der Deutschkenntnisse, oft auf dem Niveau C1. Diese sollten auf ihre Relevanz für die Berufsausübung überprüft und gegebenenfalls reduziert werden. Dabei ist besonders zu prüfen, ob gute Englischkenntnisse diese Anforderungen ersetzen können.



6.4. Von der Zertifikats- zur Kompetenzorientierung

Das Bildungs- und Ausbildungssystem der Ukraine unterscheidet sich deutlich von dem in Österreich⁹⁶. Im Besonderen ist die duale Ausbildung, die im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz, Südtirol) die zentrale Form der Facharbeiterausbildung darstellt, in der Ukraine unbekannt. Die verschiedenen handwerklich-technischen Ausbildungen erfolgen in Schulen oder in Betrieben. Die Verbindung zwischen Ausbildung und der praktischer Berufsausübung ist in der Ukraine deutlich schwächer ausgeprägt als in Österreich. Viele Geflüchtete aus der Ukraine arbeiteten zudem in anderen Berufsfeldern als den mit ihren Ausbildungsabschlüssen verbundenen Berufen.

Zudem gibt es in der Ukraine eine Vielzahl schulischer postsekundärer Ausbildungen, für die es in Österreich kein Äquivalent gibt, bzw. die Curricula unterscheiden sich deutlich. So existiert z.B. eine postsekundäre schulische juristische Ausbildung, die den Zugang zu einer Reihe von Rechtsberufen ermöglicht, während in Österreich für alle Rechtsberufe ein abgeschlossenes Jusstudium Voraussetzung ist. Ausbildungsgänge in Kleinkindpädagogik weisen z.B. in der Ukraine deutlich weniger Unterrichtseinheiten in Pädagogik und Psychologie auf als vergleichbare österreichische Ausbildungen und werden daher in der Regel nicht als Abschluss anerkannt, der eine Beschäftigung als Kleinkindpädagog:in in einem Kindergarten ermöglicht. Die Ausbildung zum Lehramt für Allgemeinbildende und Berufsbildende Höhere Schulen erfolgt in Österreich für zwei Fächer, in der Ukraine nur für ein Fach, wodurch die Anerkennung als AHS- bzw. BHS-Lehrer:in verunmöglicht wird, sofern nicht die Lehramtsprüfung für ein zweites Fach nachgeholt wird.

Das universitäre Bildungssystem wurde zwar 2005 auf das Bologna-System umgestellt, doch aufgrund von Qualitätsfragen erkennt ENIC-NARIC Österreich, die für die Koordination der Studienanerkennung mit anderen EU-Staaten zuständige Stelle, eine Reihe von privaten ukrainischen Universitäten grundsätzlich nicht als tertiäre Bildungseinrichtungen an. Für die Anerkennung akademischer Abschlüsse von ukrainischen Universitäten, die von ENIC-NARIC Österreich anerkannt sind, ist ein Nostrifizierungsverfahren erforderlich.

Das Anerkennungsverfahren ausländischer Ausbildungen wird, je nach Ausbildung, von einer großen Zahl unterschiedlicher Institutionen durchgeführt. Für Hochschulabschlüsse sind die Fachhochschulen und Universitäten zuständig, an denen ein vergleichbares Studium angeboten wird. Dabei nimmt ENIC-NARIC Österreich eine Beratungs- und Drehscheibenfunktion wahr und verweist Antragsteller:innen an die zuständige Universität oder Fachhochschule. Für schulische Ausbildungen liegt die Zuständigkeit beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung; für Berufsausbildungen beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Bezugnehmend auf die Expert:inneninterviews und -beiträge bei dem INTAKE Expert:innenworkshop Ende November 2024, zeigen sich in Bezug auf die Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Ausbildungen vor allem die folgenden Herausforderungen:

⁹⁶ Siehe den Überblick in Baranowskaja o.J., 2022. Das Bildungssystem der Ukraine im Vergleich mit dem österreichischen Bildungssystem. Wien (enic-naric), https://media.anlaufstelle-erkennung.at/Bildungssystem_Ukraine_Wien_April2022.pdf; Download 20.11.2022

- Es gibt keine Koordinationsstelle, die die verschiedenen Institutionen und Verfahren koordiniert, und daher ist es oft sehr schwierig, die geeignete Anerkennungsstelle zu finden.
- Nostrifikationsverfahren für ausländische Studienabschlüsse beruhen auf Gutachten, die von den zuständigen Fachhochschulen bzw. Universitäten erstellt werden. Diese werden nicht veröffentlicht und auch nicht zentral gesammelt. Laut Auskunft der Expert:innen in dem Expert:innenworkshop bewerten die verschiedenen Medizinuniversitäten in Österreich medizinische Ausbildungsabschlüsse aus der Ukraine sehr unterschiedlich.
- Aufgrund der hohen Antragszahlen und fehlender Planstellen liegen die Wartezeiten für den Verweis an die geeignete Hochschule bei ENIC-NARIC Österreich inzwischen bei 12 Monaten. Das weitere Verfahren kann dann bis zu einem weiteren Jahr dauern.
- Die Anerkennungsverfahren beruhen auf dem Vergleich von Curricula und Prüfungsinhalten, und nicht der Überprüfung von Kompetenzen und Fertigkeiten oder der Berufserfahrung. Insbesondere werden durch Weiterbildungskurse oder im Berufsleben erworbene Fertigkeiten und Fähigkeiten nicht bewertet. Auch die Dauer der im Ausland gesammelten Berufserfahrung findet keine Berücksichtigung. Dies ist hier besonders relevant, da in der Ukraine viele Studienabsolvent:innen nicht in dem Berufsfeld tätig waren, für die sie ihr Studium vorbereiteten. Die Fokussierung auf den Zertifikatsvergleich bei gleichzeitig fehlender Berücksichtigung der Berufserfahrung erschwert bzw. verunmöglicht den Berufseinstieg in das Berufsfeld, in dem die tatsächlichen Kompetenzen und Erfahrungen vorliegen.
- Die Anerkennungsverfahren beruhen auf einer individuellen Bewertung von Einzelfällen. Eine Schaffung von Berufslisten und Vergleichsverfahren, die festlegen, ob bzw. inwieweit die Ausbildung an einer bestimmten ukrainischen Ausbildungseinrichtung einer österreichischen Einrichtung entspricht, würde das Anerkennungsverfahren deutlich vereinfachen und beschleunigen.
- Bei der Anerkennung ausländischer Ausbildungen für einen Lehrabschluss fehlt oft die in der Lehrausbildung vorgesehene Praxisausbildung. Üblicherweise werden in diesen Fällen drei- bis sechsmonatige Praktika vorgeschrieben, die die Praxisausbildung ersetzen sollen. Die Antragsteller:innen müssen sich diese Praktika selbst organisieren, allerdings sind nur sehr wenige Betriebe dazu bereit, Praktika anzubieten, nicht zuletzt wegen mangelnden Wissens um die rechtlichen Rahmenbedingungen, z.B. in Bezug auf Haftungsfragen.
- Besonders schwierig ist die Ausbildungsanerkennung zwischen verschiedenen Ausbildungsformaten. So können schulische oder universitäre Ausbildungen in einem vergleichbaren Berufsfeld der dualen Ausbildung kaum für die Anerkennung als Lehrberufsabschluss anerkannt werden, da keine Brückenverfahren zwischen den Ausbildungsformaten vorgesehen sind.
- Sämtliche Anerkennungsverfahren können nur in Deutsch durchgeführt werden. Insbesondere bei der Nostrifizierung von akademischen Ausbildungen, etwa im Bereich der Medizin, testen die Verfahren aufgrund der komplexen Frageformate eher die deutschen Sprachkenntnisse als das medizinische Fachwissen. Es ist derzeit nicht möglich, das Verfahren in Englisch durchzuführen.



- Das Nostrifizierungsverfahren im medizinischen Bereich führt an den verschiedenen medizinischen Universitäten in Österreich zu unterschiedlichen Ergebnissen. Zudem ist so aufwendig, dass laut Expert:innen eine erhebliche Zahl ukrainischer Mediziner:innen dazu entschlossen hat, nach Deutschland weiterzuziehen.
- Vor allem im Bereich der pädagogischen und medizinischen Berufe finden sich gesetzlich festgelegte Mindestanforderungen an die Kenntnis der deutschen Sprache, die den Einstieg in die Berufstätigkeit erschweren. Es gibt kaum Möglichkeiten, bereits vor dem Nachweis der sprachlichen Anforderungen etwa als Hilfskraft oder unter Supervision zu arbeiten.
- Die Kosten für die Verfahren werden zu einem großen Teil vom ÖIF gefördert, jedoch müssen die Antragsteller:innen diese vorfinanzieren.
- Die Ausbildungen und Berufserfahrungen der Vertriebenen werden zurzeit nicht zentral erfasst; über Personen, die sich nicht beim AMS registriert haben, liegen keine dementsprechenden Informationen vor, welches die Planung von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen erschwert.

Um die Anerkennungen mitgebrachter Ausbildungsabschlüsse zu erleichtern und so eine frühere und ausbildungsadäquate Arbeitsmarktintegration zu fördern, werden die folgenden Maßnahmen vorgeschlagen:

- Schaffung einer zentralen Anerkennungsstelle, die Anerkennungsverfahren für alle Ausbildungsformate abwickelt.
- Schaffung transparenter Anerkennungsprozesse und die Veröffentlichung von anonymisierten Anerkennungsgutachten.
- Ausbau von Berufslistensystemen und Vergleichsverfahren, die die individualisierten Verfahren ergänzen oder ersetzen können.
- Modularisierung der Anerkennungsverfahren und Ausbau von Teilanerkennungen.
- Schaffung von Brückenprozessen zwischen unterschiedlichen Ausbildungsformaten (z.B. (Teil) Anrechnung universitärer Ausbildungen für den Lehrabschluss).
- Verstärkte Nutzung von Portfoliomethoden als Ergänzung bzw. Ersatz von Curricula- und Zertifikatsvergleichen.
- Institutionalisierung und Formalisierung von Kompetenzchecks in Richtung standardisierter Zertifizierungen, um deren Signalwirkung für die Betriebe zu erhöhen.
- Berücksichtigung ausländischer Berufserfahrung für die Anerkennungsprozesse, insbesondere bei der Festlegung nötiger Ergänzungsprüfungen und Berufspraktika.

- Kompetenzerfassung für die Anerkennungsverfahren durch Fachpraktika in einschlägigen Betrieben.
- Ausbau des Angebots von Fachpraktika für die Anerkennungsverfahren und Organisation der Fachpraktika durch öffentliche Stellen, z.B. das AMS oder den ÖIF, und verbunden mit dem Ausbau der finanziellen und organisatorischen Förderung der anbietenden Firmen.
- Entkoppelung der Deutschkenntnisnachweise und der Anerkennungsverfahren durch Schaffung der Möglichkeit, Anerkennungsverfahren auf Englisch oder Ukrainisch durchzuführen, wobei die Anerkennung erst nach Nachweis der vorgesehenen Deutschkenntnisse durch die entsprechenden Prüfungen gemäß des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen berufswirksam wird.
- Ermöglichung der Berufstätigkeit unter Supervision bzw. als Hilfskraft, gegebenenfalls unter Nutzung des Englischen als Brückensprache, bei Berufen mit gesetzlich festgelegten Mindestsprachanforderungen bis zum Erreichen der vorausgesetzten Sprachanforderungen.
- Individualisierte Beratung und Begleitung der Arbeitsmarktintegration unter der Perspektive der Anerkennung von mitgebrachten Ausbildungen und Berufserfahrungen und des berufsbezogenen Spracherwerbs. Dies sollte in Form des Case-Management erfolgen, bei dem ein/e Berater:in den gesamten Prozess begleitet und die Schnittstellen zwischen Beschäftigungsbetrieb und Kursmaßnahmen organisiert und betreut.
- Direktverrechnung der Anerkennungskosten mit den Anerkennungsstellen durch den ÖIF.
- Erfassung der Ausbildungs- und Berufsbiografie bereits bei der Ausstellung der „Blauen Karte“ und Verknüpfung der Daten mit der AMS-Datenbank.

6.5. Begleitung der Arbeitsmarktintegration

Vielfach berichteten die befragten Expert:innen über die deutlichen Unterschiede in den Bewerbungskulturen zwischen der Ukraine und Österreich. Die für Bewerbungsschreiben und CVs vorgesehenen Formate und Formulierungen würden sehr unterschiedlich sein. Es sei in der Ukraine unüblich, bei einer Bewerbung telefonisch nachzufragen. Die angeschriebenen Firmen würden die Bewerber:innen verlässlich kontaktieren, da es einen allgemeinen Arbeitskräftemangel gebe, während in Österreich viele Firmen nicht auf Bewerbungen reagieren würden.

Da den ukrainischen Geflüchteten das österreichische Ausbildungssystem kaum bekannt wäre, gebe es oft auch Fehleinschätzungen und Enttäuschungen, wenn die mitgebrachten Ausbildungen nicht als adäquat anerkannt würden. Öffentliche Stellen würden zudem oft einen Gleichstellungsnachweis verlangen, während für Privatfirmen meist eine Übersetzung des Ausbildungszertifikats ausreicht.



Eine wachsende Zahl von Kindern der Geflüchteten würden sich inzwischen um eine schulische oder berufliche Ausbildung in Österreich bemühen. Für diese und ihre Eltern sei es besonders wichtig, gut über das österreichische Ausbildungssystem informiert zu werden.

- Aus den genannten Gründen wird empfohlen, die Informationsmaßnahmen über den Arbeitsmarkt in Österreich, die Bewerbungsverfahren und Bewerbungskultur sowie das österreichische Ausbildungssystem deutlich zu intensivieren und dabei vor allem die Zusammenarbeit mit ukrainischen Diaspora-Organisationen zu suchen.

6.6. Stärkere Kooperation mit ukrainischen Akteur:innen im Beratungs- und Bildungsbereich

Die meisten bestehenden Arbeitsmarktintegrations- und Beratungsprojekte sind Erweiterungen bestehender Maßnahmen und Projekte für ukrainische Vertriebene. Dies geschieht meist durch die Anstellung qualifizierter Vertriebener als Berater:innen, die Entwicklung von Angeboten in ukrainischer oder russischer Sprache sowie den Einsatz bereits länger in Österreich lebender Ukrainer:innen als Auskunftspersonen oder Mentor:innen. Nur vereinzelt fanden sich, zumeist privat finanzierte, zielgruppenorientierte Projekte, die meist einen Fokus auf gut qualifizierte Vertriebene mit Hochschulabschluss haben. Im Vergleich zu der großen Bedeutung, die ukrainische Vereine bei der Arbeitsmarktintegration der Kriegsvertriebenen in Polen haben, war die Einbindung der ukrainischen Community in Österreich sehr schwach ausgeprägt.

Wie die Expert:inneninterviews zeigten, gibt es bei den Geflüchteten eine aus Erfahrung im Herkunftsland gespeiste Skepsis gegenüber staatlichen Arbeitsmarkteinrichtungen, die sich auch auf das österreichische AMS und andere staatliche Integrationseinrichtungen überträgt. Dies führt dazu, dass sich vor allem gut qualifizierte Geflüchtete von staatlichen Unterstützungseinrichtungen eher fernhalten und vor allem weniger gut qualifizierte Geflüchtete beim AMS und den Integrationsprojekten andockten.

Eine stärkere Kooperation mit den ukrainischen Selbstorganisationen hätte mehrere Vorteile:

- Die Zielgruppe der Hochqualifizierten könnte besser erreicht werden.
- Die Distanz gegenüber der staatlichen Arbeitsmarktverwaltung und den staatlichen Integrationseinrichtungen könnte abgebaut werden.
- Bereits in Betrieben integrierte Vertriebene könnten mobilisiert werden, um die Öffnung dieser Betriebe für Berufspraktika für ihre Peers zu motivieren.
- Die ukrainischen Organisationen könnten besser dazu mobilisiert werden, das österreichische Berufsausbildungssystem ihren Mitgliedern zu erklären.

Nicht zuletzt könnte eine verbesserte und reguläre Kooperation zwischen dem AMS, andern staatlichen Integrationsstellen und den ukrainischen Selbstorganisation dabei helfen, die Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen besser auf die Bedürfnisse der ukrainischen Schutzsuchenden abzustimmen.

6.7. Erleichterung des Zugangs zur Selbständigkeit

Selbständige Berufstätigkeit ist in der Ukraine deutlich weiterverbreitet als in Österreich. Viele in Österreich lebende Vertriebene waren in der Ukraine entweder als Einzelunternehmer:in selbständig oder leiteten ein Unternehmen. Der Zugang zur Selbständigkeit ist in der Ukraine allerdings deutlich weniger reglementiert als in Österreich, was viele Geflüchtete davon abhält, hier ein Unternehmen zu gründen.

Ein besonderes Hindernis ist dabei die umfassende Liste reglementierter Gewerbe und der Zuverlässigkeitsgewerbe, für deren Gründung ein Lehrabschluss im jeweiligen Berufsfeld bzw. eine entsprechende Anerkennung einer ausländischen Ausbildung Voraussetzung ist.

- Zur Erleichterung des Zugangs zur Selbständigkeit ist vor allem eine Vereinfachung der Anerkennung der mitgebrachten Ausbildungen für die Gründung eines reglementierten oder Zuverlässigkeitsgewerbes nötig. Ebenso wie zuvor wird auch hier empfohlen, das individuelle Prüfungsverfahren durch ein Listenverfahren zu ergänzen und ukrainische Geflüchtete mit temporärem Schutzstatus bei der Betriebsgründung analog zu EU-Bürger:innen zu behandeln.
- Ebenso sollte die Beratungs- und Begleitung ukrainischer Interessent:innen für eine Unternehmensgründung ausgebaut und ihnen ein erleichterter Zugang zu Start-Up – Förderungen gegeben werden.

6.8. Mobilisierung der KMU zur Anstellung von Ukrainer:innen

Bisher haben Ukrainer:innen vor allem bei größeren Betrieben Beschäftigung gefunden. Viele Klein- und Mittelbetriebe sind zwar an der Anstellung von Ukrainer:innen prinzipiell interessiert, haben aber Bedenken in Bezug auf den befristeten Aufenthaltsstatus und die Einschätzung der mitgebrachten Ausbildungen.

- Um Klein- und Mittelbetriebe zur Anstellung ukrainischer Geflüchteter zu bewegen, sollten diese vermehrt dazu motiviert werden, bis zu sechs Monate lange Berufspraktika an Geflüchtete zu vergeben.
- Die von den Unternehmen ausgestellten Praktikumsbewertungen sollten bei den Anerkennungsverfahren Berücksichtigung finden.



- Für diese Praktika sollten die Gehaltskosten zum Großteil von der öffentlichen Hand übernommen werden, und den Unternehmen sollte ein/e Case-Work-Betreuer:in zur Seite gestellt werden, der/die die Unternehmen aufklärt und berät und bei Fragen und offenen Themen vermittelt.

6.9. Unterstützende Maßnahmen

Wie die Expert:innengespräche zeigten, ist der Zugang zur Kinderbetreuung eine wesentliche Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme. Ebenso bedeutsam ist eine leistbare und stabile Wohnversorgung. Angesichts der Mieten am freien Markt ist eine Teilzeitbeschäftigung – oft der Einstieg von Alleinerzieher:innen mit Kinderbetreuungspflichten in den Arbeitsmarkt – vielfach nicht ausreichend dafür, die Anfangskosten bei der Erstanmietung einer Wohnung zu bezahlen. Dazu kommt, dass Banken oft erst nach einer drei- bis sechsmonatigen Beschäftigungsdauer dazu bereit sind, einen Kredit zu vergeben. Vor allem im ländlichen Bereich stellen Mobilitätsanforderungen, etwa die Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes außerhalb der Fahrtzeiten des öffentlichen Verkehrs, eine große Hürde für Geflüchtete dar.

Um den Arbeitsmarkteinstieg der ukrainischen Geflüchteten zu fördern, sind daher auch Maßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuung und Wohnversorgung nötig. Dazu zählen besonders die folgenden Aspekte:

- **Verbesserter Zugang zu einer ganztägigen Kinderbetreuung**
 - Hier ist es insbesondere nötig, auch halbtags berufstätigen Geflüchteten einen Zugang zu einem Ganztagskindergartenplatz zu ermöglichen. Dies würde ihnen die Chance geben, mittelfristig von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln.
 - Beim Zugang zur Kinderbetreuung sollte die Absicht, sich eine Beschäftigung zu suchen, ausreichen und kein Beschäftigungsnachweis verlangt werden, da Arbeitgeber:innen ohne Zusage eines Kindergartenplatzes oft eine Anstellung von Alleinerziehenden verweigern.
- **Sicherstellen einer adäquaten Wohnversorgung**
 - Um die selbständige Wohnversorgung auch Personen zu ermöglichen, die aufgrund von Teilzeitarbeit nur über ein geringes Einkommen verfügen, sollten die bestehenden Förderangebote für Menschen in besonderen Lebenslagen ausgebaut und innerhalb der Geflüchteten besser bekannt gemacht werden.
- **Förderung der Mobilität**
 - Um Geflüchteten, die im ländlichen Raum leben, eine Arbeitsaufnahme zu erleichtern, sollte im Fall des Fehlens entsprechender Angebote des Öffentlichen Verkehrs die Gründung von privaten Fahrgemeinschaften zum Erreichen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

7. Literaturverzeichnis

Baumgartner, Paul; Palinkas, Meike; Daur, Valentin, 2020. Prozesse der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich, FIMAS + INTEGRATION², Wien: ICMPD.

Baranowskaja o.J. 2022. Das Bildungssystem der Ukraine im Vergleich mit dem österreichischen Bildungssystem. Wien (enic-naric), https://media.anlaufstelle-erkennung.at/Bildungssystem_Ukraine_Wien_April2022.pdf; Download 20.11.2022

Bragason, Einar Helgi, 1997. Interviewing through interpreters. In: Newsletter – Centre for Qualitative Research, 23.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2023. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland. Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FreDA-BAMF-SOEP Befragung. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Bundesrechnungshof, 2023. Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO an den Haushaltsausschuss des Deutschen Bundestages: Förderung von ukrainischen Kriegsflüchtlingen in Integrationskursen. Berlin: Bundesrechnungshof.

Dębkowska, Katarzyna; Kłosiewicz-Górecka, Urszula; Szymańska, Anna; Wejt-Knyżewska, Aleksandra; Zybortowicz, Katarzyna, 2022. Ukrainian companies in Poland since the start of the war in 2022, Warsaw: Polish Economic Institute.

Deloitte, 2023. Ukraine Refugee Pulse Report. Warsaw: Deloitte.

Długosz, Piotr, 2024. Female Ukrainian war refugees: two years in Poland. Kraków: Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej.

Dornmayr, Helmut und Winkler, Birgit, 2018. Schlüsselindikatoren zum Fachkräftemangel: Fachkräft radar – Teil 1. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Dörfler-Bolt, Sonja; Kaindl, Markus; Baierl, Andreas, 2022. Aktuelle Situation und Zukunftsperspektiven von Ukraine-Vertriebenen in Österreich. Befragung des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF).

Dörfler-Bolt, Sonja und Kaindl, Markus, 2023. Ukraine-Vertriebene in Österreich ein Jahr nach Kriegsbeginn. Folgerhebung zur Situation der Ukrainerinnen im Alter von 18 bis 55 Jahren. Wien: ÖIF.

Dörfler-Bolt, Sonja und Kaindl, Markus, 2024. Ukraine-Vertriebene in Österreich zwei Jahre nach Kriegsbeginn. Folgeerhebung zur Situation der Ukraine-Vertriebenen im Alter von 18 bis 55 Jahren. Wien: ÖIF.

Duszczak, Maciej, 2022. Hospitable Poland 2022+. Warsaw: Wise Europa.

Efionayi-Mäder, Denise; Mandelbaum, Sasha; Ruedin, Dider; Bobokova, Jana; D'Amato, Gianni, 2024. Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies.

Enzenhofer, Edith und Resch, Katharina, 2011. Übersetzungsprozesse und deren Qualitätssicherung in der qualitativen Sozialforschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Vol. 12, No. 2.

Ette, Andreas; Kriechel, Lisa; Spieß, Katharina C.; Bujard, Martin; Décieux, Jean P.; Gambaro, Ludovica; Gutu, Lidia; Milewski, Nadja; Rumpf, Karelis Olivo; Sauer, Leonore, 2024. Erwerbstätigkeit Schutzsuchender aus der Ukraine in Deutschland. Bestehende Hürden und weitere Potenziale für den Arbeitsmarkt. BIB aktuell 6/2024, Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Ette, Andreas; Spiess, Katharina C.; Bujard, Martin; Décieux, Jean; Gambaro, Ludovica; Gutu, Lidia; Milewski, Nadja; Ruckdeschel, Kerstin; Sauer, Leonore; Schmitz, Sophia, 2023. Lebenssituation ukrainischer Geflüchteter. Höhere gesellschaftliche Teilhabe nach eineinhalb Jahren in Deutschland. Bevölkerungsforschung aktuell 6/2023, Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

European Migration Network (EMN), 2024. Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine: Joint EMN-OECD inform'; <http://ec.europa.eu/emn>. Download 10.6.2024.

European Union Agency for Fundamental Rights und Eurofound, 2023. Promoting social cohesion and convergence. Barriers to employment of displaced Ukrainians. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat, Temporary protection for persons fleeing Ukraine – monthly statistics. Key findings. Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics#Key_findings, Download: 03.01.2025.

Expertenrat für Integration, 2024. Integrationsbericht 2024. Wien: Bundeskanzleramt.

Expertenrat für Integration, 2022. Integrationsbericht 2022. Wien: Bundeskanzleramt.

Gläser, Jochen und Laudel, Grit, 2010. Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Górny, Agata, 2023. Potrzeby osób doświadczających przymusowej migracji z Ukrainy, CMR Spotlight, Warsaw: The Centre of Migration Research.

Heiermann, Phillipp und Atanisev, Kaan, 2024. Die Anwendung der Richtlinie über den vorübergehenden Schutz auf Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Bewährte Praktiken und Herausforderungen (EMN Deutschland Paper 1/2024). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

IAB, 2022. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben. 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, IAB Forschungsbericht.

IOM, 2022. Ukraine International Displacement Report. General Population Survey, <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-4-29-april-3-may-2022>. Download 20.7.2023.

IOM Warsaw, 2023. Recognition and validation of foreign qualifications and skills in Poland, with particular focus on qualifications and skills from Ukraine. Report with an informative registry and roadmap. Warsaw (IOM). <https://poland.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1346/files/report-eng.pdf>, Download 6.11.2023.

Jaka forme dzialalnosci w Polsce moze prowadzic cudzoziemiec (07. 03 2024), www.biznes.gov.pl

Kaczmarczyk, Pawel, 2023. How serious is the risk of deskilling of Ukrainian war refugees (and what we can do about it). Warsaw: Centre of Migration Research.

Klaus, Witold und Jarosz, Sarian, 2022. Polska szkoła pomagania. Warsaw: Centre for Migration.

Kohlenberger, Judith; Buber-Ennsner, Isabella; Pędziwiatr, Konrad; Rengs, Bernhard; Setz Ingrid; Brzozowski D., Jan; Riederer, Bernhard; Tarasiuk, Olena; Pronizius, Ekaterina, 2023. High self-selection of Ukrainian refugees into Europe: Evidence from Krakow and Vienna. PLOS ONE. DOI: 10.1371/journal.pone.0279783.

Kopycka, Katarzyna, 2023. Die soziodemografische Struktur der Bevölkerung in Polen. Bonn (Bundeszentrale für Politische Bildung), <https://www.bpb.de/themen/europa/polen/541516/die-soziodemografische-struktur-der-bevoelkerung-in-polen/> Download 16.11.2023.

Kosyakova, Yulia; Gatskova, Ksneiia; Koch, Theresa; Adunts, Davit; Braunfels, Joseph; Goßner, Laura; Konle-Seidl, Regina; Schwanhäuser, Silvia; Vandenhirtz, Marie, 2024. Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective. IAB Research Report 16/2024. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency, Nurnberg. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency, Download 16. Juni 2024.



Kosyakova, Yulia; Gatskova, Ksneiiia; Koch, Theresa; Adunts, Davit; Braunfels, Joseph; Goßner, Laura; Konle-Seidl, Regina; Schwanhäuser, Silvia; Vandenhirtz, Marie, 2024. Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective. IAB Research Report 16/2024. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency, Nurnberg. Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency, Download 16. Juni 2024.

Ministry of Family, Labour and Social Policy, 2022. Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Warsaw: Ministry of Family, Labour and Social Policy.

Model aktywizacji zawodowej obywateli Ukrainy, 2023. Warsaw: Konfederacja Lewiatan.

Munroe, Robert L. und Munroe, Ruth H., 1986. Field work in cross-cultural psychology. In: Lonner, W. J. & Berry, W. L. (Hrsg.), Field methods in cross-cultural research. Beverly Hills: Sage Publications.

OECD, 2022. The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries. OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. [oecd-org/ukraine.hub](https://oecd.org/ukraine.hub), 27. Juli 2022.

OECD, 2023a. What are the integration challenges of Ukrainian refugee women? OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. [oecd-org/ukraine.hub](https://oecd.org/ukraine.hub), 30. Mai 2023.

OECD, 2023b. What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine. OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. [oecd-org/ukraine.hub](https://oecd.org/ukraine.hub), 6. Jänner 2023.

OECD, 2023c. Working towards dual intent integration of Ukrainian refugees. OECD Policy Responses: Ukraine. Tackling the Policy Challenges. oecd.org/ukraine-hub., 3. November 2023.

Perchinig, Bernhard und Perumadan, Jimmy, 2023. Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen, Empfehlungen für die Integrationspolitik. Wien: ICMPD.

Rynek pracy HR 2022, 2023 Warsaw: Polskie Forum HR.

Scholl, Armin, 2003. Die Befragung. Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Skwirowski, Piotr, 2023. Ukraińcy coraz chętniej zakładają firmy w Polsce. Rzeczypospolita, 14.2.2023.

Statistik Austria <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2020-2021.pdf>.

Steinmayr, Andreas; Berens, Sarah; Duell, Dominik; Wett, Valentin; Balayan, Elza; Buchacher, Andrea; Laktionova, Anastasiia, 2024. Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Vertriebenen – mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen. Wien: Arbeitsmarktservice.

Świtajaska, Magdalena, 2023. Hiring and working in Poland: Types of contracts. In Principle - News from Poland – Business & Law.

Terzenbach, Daniel; Sonderbeauftragter der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen (bis 31. Juli 2024) 2024. Der JOB-TURBO. Erfahrungsbericht. O.O., https://www.arbeitsagentur.de/datei/integration-von-gefluechteten-menschen-in-den-arbeitsmark-erfahrungsbericht_ba051201.pdf Download 15.12.2024.

The National Bank of Poland, 2023. Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów w 2023. Warsaw: The National Bank of Poland.

Thränhardt, Dietrich, 2024. Chancen besser nutzen. Die Arbeitsintegration der Schutzsuchenden aus der Ukraine. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

UNHCR, 2024. Ukraine Situation: Data until mid-September 2024. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). Online verfügbar unter: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> Zugriff: 23.09.2024.

Verordnung der Bundesregierung über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht für aus der Ukraine Vertriebene (Vertriebenen-Verordnung – VertriebenenVO), BGBl. II Nr. 92/2022.

Wrede, Sirpa; Näre, Lena; Olakivi, Antero; Nordberg, Camilla, 2021. Neoliberal ‘flexibility’ and the discursive incorporation of migrant labour in public eldercare in Finland. In: The Palgrave handbook of gender and migration, S. 253–268. Palgrave Macmillan.

ZUS (2022), Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – XII 2021, Zakład Ubezpieczeń Społecznych



8. Anhang

8.1. Expert:innen-Interviewliste Österreich

Anzahl	Organisation	Land	Datum	Stakeholder-Kategorie
1.	Anlaufstelle Wien (AST)	Österreich	28.07.2023	Integrationsprojekt
2.	Tralalobe		16.08.2023	Integrationsprojekt
3.	Volkshilfe		22.08.2023	Integrationsprojekt
4.	Anonym (keine Zustimmung)		24.08.2023	Integrationsprojekt
5.	Bundesministerium für Inneres		24.08.2023	Verwaltung
6.	Anonym (keine Zustimmung)		25.08.2023	Verwaltung
7.	Stadt Wien		06.09.2023	Verwaltung
8.	Caritas		27.09.2023	Integrationsprojekt
9.	Anonym (keine Zustimmung)		28.09.2023	Verwaltung
10.	ZEBRA-Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum		08.02.2024	Integrationsprojekt
11.	ISOP – Innovative Sozialprojekte		10.04.2024	Integrationsprojekt
12.	SAFAVI		13.06.2024	Integrationsprojekt
13.	Anonym (keine Zustimmung)		18.07.2024	Integrationsprojekt
14.	Anonym (keine Zustimmung)		29.09.2024	Forschung
15.	NGO Beregnja		10.08.2024	Integrationsprojekt

8.2. Expert:innen-Interviewliste Deutschland

Anzahl	Organisation	Land	Datum	Stakeholder-Kategorie
1.	Joblinge	Deutschland	22.08.2023	Integrationsprojekt
2.	Redi-School		28.09.2023	Integrationsprojekt
3.	Amiga-München		29.09.2023	Integrationsprojekt
4.	Landeshauptstadt München		24.10.2023	Verwaltung
5.	Anonym (keine Zustimmung)		15.11.2023	Integrationsprojekt
6.	Social Impact		20.12.2023	Integrationsprojekt
7.	AWO München		26.01.2024	Integrationsprojekt

Anzahl	Organisation	Land	Datum	Stakeholder-Kategorie
8.	Madhouse		05.02.2024	Integrationsprojekt
9.	Tür an Tür		12.02.2024	Integrationsprojekt
10.	Anonym (keine Zustimmung)		21.03.2024	Verwaltung

8.3. Expert:innen-Interviewliste Polen

Anzahl	Organisation	Land	Datum	Stakeholder-Kategorie
1.	Public institution	Polen	17. 07.2017	Public administration
2.	Polish-Ukrainian Chamber of Commerce		12.07.2023	Chamber of Commerce
3.	NGO		20.07.2023	NGO
4.	Lewiatan		08.09.2023	Employers' organization
5.	NGO		22.08.2023	NGO
6.	Ukrainian House		30.08.2023	NGO
7.	Anonym (keine Zustimmung)		06.09.2023	Private sector
8.	DWUP		18.09.2023	Public administration (regional)
9.	GOP Gdansk		09.2023	Public administration (local)
10.	Anonym (keine Zustimmung)		28.09.2023	
11.	Anonym (keine Zustimmung)		30.10.2023	
12.	NGO		07.03.2023	NGO
13.	PCPM		15.03.2024	NGO
14.	Anonym (keine Zustimmung)		05.04.2024	Private sector
15.	Anonym (keine Zustimmung)		09.05.2024	NGO

8.4. Vertriebenen-Interviewliste Österreich

Anzahl	Datum	Wohnsitzland	Bundesland
1.	20.03.2024	Österreich	Oberösterreich
2.	20.03.2024		Oberösterreich
3.	20.03.2024		Oberösterreich
4.	03.04.2024		Steiermark
5.	03+04.04.2024		Steiermark

NEUE PERSPEKTIVEN: ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN FRAUEN AUS DER UKRAINE

6.	04.04.2024.		Steiermark
7.	04.04.2024.		Steiermark
8.	26.07.2024		Wien
9.	22.08.2024		Wien
10.	29.08.2024		Wien
11.	20.09.2024		Wien
12.	28.10.2024		Wien



