

Kapitel 5 – Autonomie und Beschränkung: Geflüchtete und der Arbeitsmarkt

Arbeit ist sowohl für die Geflüchteten als auch für die Aufnahmegesellschaft eminent wichtig. Für die Geflüchteten bedeutet die Erwerbstätigkeit nicht nur eine Wiedererlangung von Unabhängigkeit, sondern auch die Wiederherstellung von Selbstwert und die Möglichkeit, mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft auf Augenhöhe zu agieren. Für die aufnehmende Gesellschaft bzw. den aufnehmenden Staat ist die ökonomische Unabhängigkeit von Geflüchteten ebenfalls relevant, denn sie entlastet die sozialen Transfersysteme. Auf lange Sicht wird sich diese Transferbeziehung umkehren, indem Geflüchtete durch die Ausübung sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten in die Sozialversicherungen einzahlen. Doch dafür brauchen beide Seiten, die Geflüchteten und die Aufnahmegesellschaft, einen langen Atem.

Die antizipierte »Nützlichkeit« von Migrant:innen ist durch alle Phasen der deutschen Einwanderungsgeschichte ein bedeutendes Argument zur Stabilisierung des Migrationsdiskurses. Geflüchtete werden dabei nicht ausgenommen, obgleich ihre Anwesenheit ja eigentlich in einem humanitären Begründungszusammenhang steht, nicht in einem arbeitsmarktbezogenen. An dieser Stelle tritt eine der Paradoxien zutage, die die Migrationsforscherin Judith Kohlenberger (2022) in ihrem Buch »Das Fluchtparadox« beschreibt: einerseits sollen Geflüchtete einen verletzlichen – vulnerablen – Eindruck machen, um von der Gesellschaft als glaubwürdig Schutzberechtigte akzeptiert zu werden. Andererseits sollen aber die »echten« Geflüchteten, also die vulnerablen Menschen, nach ihrer Aufnahme in Deutschland möglichst rasch ihre fluchtbedingten Traumata überwinden und auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden, um der aufnehmenden Gesellschaft nicht unnötig lange auf der Tasche zu liegen.

Der Spagat zwischen Vulnerabilität und Leistungsbereitschaft und die damit verbundene Frage der Legitimität von Flucht und Asyl beherrscht die öffentliche Debatte seit Jahren. Die Massenankunft ukrainischer Geflüchteter im Jahr 2022 hat diese diskursiven Setzungen sogar weiter verstärkt, denn nun müssen sich die 2015 und 2016 ins Land Gekommenen, die meist aus asiatischen und arabischen Ländern stammen, gegen die europäischen Geflüchteten aus der Ukraine behaupten, und erleben dabei eine fortwährende Herabkategorisierung: Während die einen als »europäisch«, »weiß«, »kul-

turgleich« und »echte Flüchtlinge« gerahmt werden, werden die Menschen aus Afghanistan, Iran, Syrien oder Eritrea als »nicht-europäisch«, »kulturfremd« und »muslimisch« markiert und die Legitimität ihrer Flucht und Anwesenheit in Deutschland fortwährend in Frage gestellt. Hinzu kommen stereotype Vorstellungen zur Rolle der Frau in muslimisch geprägten Gesellschaften und Annahmen zu Herkunft der Geflüchteten aus ärmlichen Verhältnissen, woraus schließlich negative Ableitungen in Bezug auf den Qualifikationsstatus der Geflüchtetenkohorte 2015/16, ihre Beschäftigungsneigung und ihre Integrationsfähigkeit in den deutschen Arbeitsmarkt resultieren.

5.1 Was ist anders an der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten?

Der Versuch, verschiedene Gruppen von Einwander:innen und Geflüchteten hinsichtlich ihrer »Nützlichkeit« zu vergleichen, ist auch deshalb so problematisch, weil Geflüchtete unter ganz anderen Voraussetzungen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten als Arbeitsmigrant:innen. Während letztere ihre Einwanderung gezielt vorbereiten können und häufig bereits mit Deutschkenntnissen und einer Arbeitsplatzzusage ins Land kommen, müssen Geflüchtete sich zunächst einen Überblick über ihre Handlungsspielräume verschaffen, Möglichkeiten des Spracherwerbs suchen und die Klärung ihres Schutzstatus abwarten, was sich im ungünstigen Fall über Jahre hinziehen kann. Eine weitere Schwierigkeit, die im Übrigen alle Zugewanderten betrifft, ist die Übertragung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Herkunftsland in den deutschen Arbeitsmarkt. Nicht nur fehlende Sprachkenntnisse stellen hier eine Hürde dar, sondern auch die oft schwierige Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen. Berufsanerkennungsverfahren sind zwar nur für die sog. reglementierten Berufe wie z. B. im Bereich Pflege, Gesundheit und Erziehung vorgeschrieben, doch auch für andere Berufsgruppen wird häufig ein Berufsanerkennungsverfahren empfohlen, weil es einen bestimmten Qualifikationsstand zertifiziert und so die Verhandlungsposition auf dem Arbeitsmarkt verbessert (Brücker et al. 2021a). Schwierig wird dies vor allem in Ausbildungsberufen, in denen Geflüchtete teils fundierte praktische Kenntnisse und Erfahrungen mitbringen, dies aber nicht durch ein entsprechendes Ausbildungszertifikat belegen können, weil ein System der dualen Berufsausbildung in ihren Herkunftsländern schlicht und einfach nicht existiert.

In der Konsequenz benötigen Geflüchtete mehr als doppelt so lang als andere Migrant:innen (nämlich 14 im Vergleich zu sechs Jahren), um eine Beschäftigungsquote von 70 % zu erreichen – was in etwa der Beschäftigungsquote der deutschen Wohnbevölkerung im Erwerbsalter gleichkommt (Brücker/Jaschke/Kosyakova 2019). Dabei mindern langwierige Asylverfahren die Wahrscheinlichkeit, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Kosyakova/Brenzel 2020). Zudem finden sich Geflüchtete, wenn sie dann auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind, häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen wieder als Einheimische, und sie sind häufiger unterhalb ihrer eigentlichen Qualifikation beschäftigt. Auch ihr Arbeitslohn ist nachhaltig geringer als jener von Deutschen oder anderen Migrant:innen: Während letztere nach fünf Jahren auf 93 % des Lohnniveaus von Deutschen kommen, erreichen Geflüchtete nach fünf Jahren lediglich 76 % des deutschen Durchschnittsverdienstes (Brücker/Jaschke/Kosyakova 2019).

Interessant ist in diesem Zusammenhang der Vergleich mit ukrainischen Geflüchteten, die ja 2022 durch die Implementierung der temporären Schutzverordnung sofort Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Deutschkursen sowie zu den Vermittlungs- und Fördermaßnahmen der Arbeitsämter und Jobcenter hatten. Laut einer im Sommer 2022 durchgeführten Repräsentativbefragung besaß ein Großteil der ukrainischen Befragten einen akademischen oder vergleichbaren Bildungsabschluss (72 %) und war vor der Flucht erwerbstätig (85 %). Zwar waren viele Befragte zunächst noch in einem Deutschkurs angemeldet, jedoch zeigten sie auch in Deutschland eine hohe Erwerbsneigung, und 17 % der Befragten im Erwerbsalter waren wenige Monate nach ihrer Ankunft bereits in Deutschland berufstätig. Ein Vergleich der Beschäftigungsstruktur vor und nach der Flucht zeigte allerdings eine erhebliche Dequalifizierung: Während vor der Flucht 68 % der Befragten einer ›Experten-‹ oder ›Spezialistentätigkeit‹ nachgegangen und lediglich drei Prozent auf Helfer:innen-Niveau beschäftigt waren, arbeiteten zum Befragungszeitpunkt in Deutschland nur noch 46 % der Erwerbstätigen auf Expert:innen-Niveau und der Anteil der ungelernten Tätigkeiten hatte sich von 3 % auf 19 % erhöht (IAB et al. 2023). Selbst wenn zu diesem frühen Zeitpunkt nach der Ankunft eine entsprechende Abwärtsverschiebung erwartbar ist, bleibt doch die Frage, wie die langfristige Entwicklung aussehen könnte und welche nicht von den Geflüchteten zu verantwortenden Faktoren zu einer Platzierung in niedrig qualifizierte und mäßig entlohnte Beschäftigungen führen.

Eine wissenschaftliche Antwort findet sich in Theorien zur Unterschichtung auf dem Arbeitsmarkt, die die Platzierung von Migrant:innen in schlechteren Arbeitsmarktsegmenten unter anderem durch das Aufwärtstreben der Einheimischen erklären. Der amerikanische Ökonom Michael J. Piore (1978) beispielsweise beschreibt in seiner Segmentationstheorie eine hierarchische Aufspaltung des Arbeitsmarktes in zwei Segmente: Sichere und gut bezahlte Beschäftigungen mit hohem Sozialprestige charakterisieren das erste Arbeitsmarktsegment, während sich im zweiten die Jobs mit niedriger Bezahlung, fehlender sozialer Absicherung, instabilen und schlechten Arbeitsbedingungen und geringem Ansehen konzentrieren. Einheimische Arbeitskräfte akzeptieren die schlechteren Arbeitsplatzangebote des zweiten Arbeitsmarktsegments aus sozialen Motiven und Imagegründen nicht, so dass Unternehmen verstärkt versuchen, diese Arbeitsplätze durch Einwander:innen zu besetzen. Diese wiederum lassen sich auf prekäre und schlecht bezahlte Beschäftigungsverhältnisse ein, weil sie diese als vorübergehend ansehen: entweder, weil sie mit einem baldigen beruflichen Aufstieg rechnen, oder weil sie nur einen temporären Arbeitsaufenthalt im Zielland planen.

Die Segmentationstheorie, obgleich vorwiegend für freiwillige Formen der Migration konzipiert, macht soziale und politische Kräfteverhältnisse sichtbar, die auch den Arbeitsmarktzugang Geflüchteter maßgeblich beeinflussen. Dabei ist davon auszugehen, dass Geflüchtete im Vergleich noch stärker von den Kräfteverhältnissen von Staat, Gesellschaft und Märkten des Aufnahmelandes beeinflusst werden als Menschen, die als Arbeitsmigrant:innen ins Land kommen. Denn sie können ihre Ankunft nicht vorbereiten und sind während des Asylverfahrens oft langen Wartezeiten ausgesetzt, bevor sie auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden können.

5.2 Rückblende: Neustart in Oberfranken

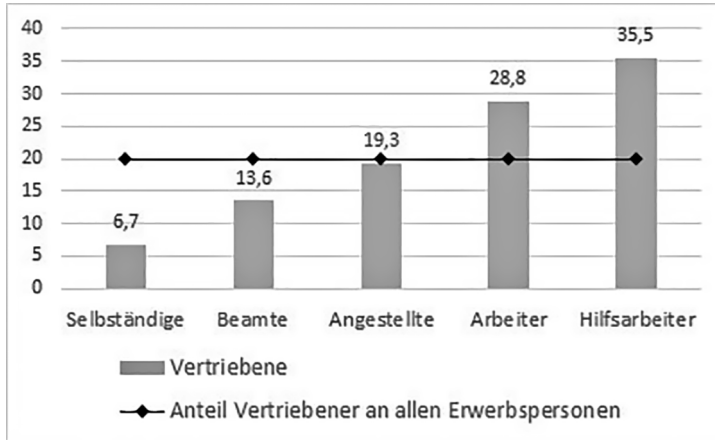
All die hier beschriebenen Schwierigkeiten und Hürden werden aus Sicht der Aufnahmegesellschaft meist den Geflüchteten angelastet, insbesondere ihrer ›Fremdheit‹, was nicht nur aus der Tatsache resultiert, dass sie anfangs kein Deutsch sprechen und in einem anderen Bildungs- und Arbeitsmarktsystem sozialisiert wurden. In die Vorstellung von ›Fremdheit‹ fließen auch viele kulturalisierende Annahmen und stereotype Geschlechtervorstellungen, aus denen Ableitungen zur Beschäftigungsfähigkeit von Geflüchteten getroffen werden. Vor diesem Hintergrund ist es interessant zu vergleichen, wie der Neuanfang den Geflüchteten und Vertriebenen nach dem Zweiten Weltkrieg gelang, einer Gruppe also, die ethnisch deutsch war, die deutsche Sprache beherrschte und aus ähnlichen Bildungs- und Erwerbssystemen stammte, wie sie die Einheimischen durchlaufen hatten. Für diesen Vergleich gehe ich zunächst noch einmal in meine Familiengeschichte zurück und betrachte die Erwerbsbiographien meiner Großeltern und meiner Mutter nach ihrer Vertreibung aus Südmähren.

Ihr Ankunftsort in Deutschland ist eine ländliche Gemeinde auf den Höhen des Frankenwaldes, einer Gegend mit dichten Fichtenwäldern und vergleichsweise kargen Böden. Die landwirtschaftlichen Betriebe waren eher klein und warfen in der Regel so geringe Erträge ab, dass viele Bauern einer Nebentätigkeit nachgingen oder in Heimarbeit Körbe oder Textilien produzierten (Zeitler 1997: 366). Eine ganz andere Situation als in der südmährischen Heimat meiner Großeltern, wo sie einen großen Hof unterhielten und wo durch die fruchtbaren Böden und das milde Klima eine Vielfalt an Obst- und Gemüsesorten und Wein gedieh. Doch die Möglichkeit, eine neue Hofstelle in Oberfranken zu erwerben, war ohnehin ausgeschlossen, denn sie waren nun mittellos. Beide, Großvater und Großmutter, »nahmen jede erdenkliche Arbeit an«, wie meine Mutter sich erinnert. Mein handwerklich begabter Großvater fand Arbeit bei einem Maurer, der ihn schließlich ermunterte, die Gesellenprüfung abzulegen, was mein Großvater im Alter von fast 50 Jahren auch tat. Meine Großmutter verrichtete Stick- und Näharbeiten in Heimarbeit, für die sie mit Geld und Lebensmitteln entlohnt wurde. Nach einiger Zeit konnte die Familie aus der zugewiesenen Unterkunft ausziehen und eine kleine Wohnung in der Gemeinde mieten. Anfang der 1960er Jahre waren sie dann in der Lage, ein eigenes Haus zu erwerben.

Der in meiner Familie zu beobachtenden Statusabstieg der ersten Vertriebenen- generation deckt sich mit allgemeinen sozialstatistischen Erhebungen aus dieser Zeit. Im Jahr 1950 befanden sich annähernd zwei Fünftel der abhängig beschäftigten männlichen Vertriebenen in einer unqualifizierten Tätigkeit – während der Anteil unqualifiziert Beschäftigter in den Vertreibungsgebieten im Jahre 1939 bei unter einem Viertel gelegen hatte. Vor allem ehemalige Landwirte und Selbständige waren vom Statusabstieg betroffen, da ihnen das Startkapital für einen Neuanfang fehlte (Grosser 1998: 92). Einen genaueren Überblick über die berufliche Platzierung der Vertriebenen bietet ein Vergleich ihres Anteils an allen Erwerbspersonen in Bayern – der Anfang der 1950er Jahre bei 20 % lag – mit ihren Anteilen in verschiedenen Statusgruppen (Abb. 5.1). Demnach waren männliche Vertriebene in der Gruppe der Arbeiter und ungelernten Hilfsarbeiter erheblich überrepräsentiert, während sie bei den Selbständigen stark unterrepräsentiert waren. Relativ günstig stellte sich demgegenüber ihre Integration in die Statusgruppe

der Beamten und Angestellten dar – ein Hinweis auf die Kontextbedingungen der wirtschaftlichen Transformation von einer überwiegend ländlich geprägten zu einer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft (Handl 1998: 194).

Abb. 5.1: Anteile männlicher Vertriebener an beruflichen Statusgruppen, in Prozent, Bayern, Anfang 1950er Jahre



Quelle: Handl 1998: 194, eigene Bearbeitung

Regionalwissenschaftliche Betrachtungen betonen, dass viele ländlich-periphere Standorte in Bayern von den Impulsen, die durch die Vertriebenen kamen, profitierten. Im oberfränkischen Kulmbach beispielsweise gelang die Hebung der unternehmerischen Potenziale der Geflüchteten, die »ohne irdische Güter, aber mit reichen Kenntnissen und Erfahrungen« ihre unternehmerische Tätigkeit aufgebaut hatten, wie es der Kulmbacher Oberbürgermeister Georg Hagen in einer Ansprache zur Eröffnung der ersten Gewerbeschau von »Flüchtlingsfirmen« am 16./17. Oktober 1948 in Kulmbach formulierte. Über 100 »Flüchtlingsfirmen« aus den Landkreisen Stadtsteinach und Kulmbach präsentierten ihre Produkte, über 15.000 Besucher:innen kamen. Der Oberbürgermeister hob hervor, dass von den 1.170 Betrieben Kulmbachs etwa 20 % Flüchtlingsbetriebe seien – was dem »Normalanteil« an allen Erwerbstätigen entspricht und damit den Integrationserfolg verdeutlicht (Zeitler 1997: 406). Die Schau endete mit vielen neuen Aufträgen für die Firmen und trug dazu bei, das negative Image der Vertriebenen abzubauen. Ähnliche unternehmerische Erfolge waren auch in anderen Regionen zu verzeichnen, insbesondere an jenen Standorten, an denen sich spezialisierte Cluster angesiedelt hatten, wie etwa die Angehörigen der Gablonzer Schmuckindustrie, die sich in Schwaben teils in eigens gegründeten »Flüchtlingsstädten« niedergelassen hatten (Ziegler 2011). Die Fortschritte bei der beruflichen Integration der Geflüchteten und Heimatvertriebenen waren aber auch ihrer räumlichen Mobilität zu verdanken, denn viele wanderten aus den ländlichen Ankunftsorten in städtische Zentren weiter, wo sie sich, zumal im Kontext der dynamischen Arbeitsmärkte der Wirtschaftswunderjahre,

gute Erwerbsmöglichkeiten erhofften. Da das Gefühl des Fremdseins in den ländlichen Regionen über die Jahre kaum weniger wurde, hielt sie auch nichts in den Ankunftsorten zurück (Handl 1998: 202).

Für die Kinder der Vertriebenen wie z.B. meine Mutter dürfte der Neustart einfacher gewesen sein. Schon bald kam mit der Einschulung Struktur in den Alltag. Das neun-jährige Mädchen, das durch die Kriegsjahre bislang kaum Unterricht erhalten und ihren Wissensdurst mit der Lektüre der Bibel – das einzige Buch im Haushalt der vertriebenen Familie, ein Geschenk einer Nachbarin – befriedigt hatte, erlebte durch die Einschulung eine neue Normalität und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Voller Elan stürzte sie sich in dieses Angebot. Schulische Eingliederungskonzepte – so wie das heute für zugewanderte Kinder der Fall ist – gab es natürlich nicht, sondern vieles beruhte auf den individuellen Problemlösungskompetenzen der lokalen Akteure. Da meine Mutter mit neun Jahren viel zu alt für die erste Klasse war, wurde kurzerhand beschlossen, sie nach jedem Halbjahr zu versetzen, bis sie wieder Anschluss an ihre Altersgruppe fand. Im Eiltempo marschierte sie durch diese ersten Schuljahre, so dass sie schließlich zusammen mit den Gleichaltrigen ihren Volksschulabschluss absolvierte. Danach beschloss der Familienrat, sie in die Realschule zu schicken, damit sie einen mittleren Schulabschluss erwerben konnte, um anschließend einen Beruf zu erlernen, »der sie ernährt und den man mitnehmen kann« – wie meine Mutter ihren Vater zitiert. Diese Zielstellung war sicherlich durch die Fluchterfahrungen geprägt, denn Bildung ist eine Form des mobilen Kapitals, das nicht durch Krieg und Flucht verloren geht. So investierte die Familie in Schulgeld und Internatsunterbringung der Töchter, die beide die Mittlere Reife ablegten und anschließend den Beruf der Kinderkrankenschwester erlernten. Das war in der damaligen Zeit, in den 1950er Jahren, durchaus nicht üblich. Wie meine Mutter erinnert, sind die meisten einheimischen Mädchen nach dem Volksschulabschluss »in die Fabrik« gegangen – die örtliche Schuh- und Lederwarenfabrik, wo sie als ungelernte Produktionshelferinnen arbeiteten, bis sie dann früh heirateten und sich in einem Leben als Hausfrau und Mutter oder als »mithelfende Familienangehörige« einrichteten.

Auch diese individuelle biographische Entwicklung lässt sich durch allgemeine Daten zu Bildungsverläufen Vertriebener validieren. Verschiedene Studien konstatieren eine hohe Bildungsaspiration der Geflüchteten und Vertriebenen, die vor allem für den sozialen (Wieder)Aufstieg der zweiten Generation von Bedeutung war (ebd.: 195). Dem entsprechend waren die Schulbesuchsraten der Vertriebenen gerade auch in weiterführenden Schulen überdurchschnittlich (Reichling 1958: 142). Andererseits wurden hohe Bildungsaspirationen und gute Leistungen durch fehlende materielle Ressourcen und die teils räumlich periphere ländliche Wohnlage mit weiten Wegen zu höheren Schulen gehemmt. Ihren Niederschlag finden diese hindernden Faktoren darin, dass die Anteile der Kinder von Vertriebenen in den Oberstufen weiterführender Schulen deutlich sanken, was darauf hindeutet, »daß [sic!] die Heimatvertriebenen in etwas höherem Ausmaß als die übrige Bevölkerung die Kinder aus der Höheren Schule vor Ablegung der Reifeprüfung [herausnahmen], um sie zeitiger einer Berufsausbildung zuzuführen« (ebd.: 143). Die Entscheidung meines Großvaters, die Töchter in ein 200 km entferntes Internat zu schicken und dafür finanziell aufzukommen, zeugte von einer hohen Bildungsaspiration, die allen materiellen und geographischen Widrigkeiten zum Trotz umgesetzt wurde.

Für Mädchen wie meine Mutter ergab sich somit durch den erzwungenen Neuanfang die Möglichkeit eines Bildungsaufstiegs, der ihnen in ihren ländlichen Herkunftsregionen wohl kaum eröffnet worden wäre. Wäre sie in der ›alten Heimat‹ als Ehefrau und ›mithelfende Familienangehörige‹ in der Landwirtschaft tätig gewesen, so galt es jetzt, durch einen Bildungs- und Ausbildungsabschluss eine unabhängige Existenz aufzubauen. Bildungsdaten aus dem Jahr 1971 zeigen, dass weibliche Vertriebene in einem höheren Ausmaß als einheimische Frauen berufsbildende und höher qualifizierende schulische Bildungseinrichtungen besuchten. Die Quote an Ungelernten lag um fünf Prozentpunkte niedriger als bei den einheimischen Frauen (Handl 1998: 198). Die fehlende materielle Rückfalloption bewirkte in dieser Bevölkerungsgruppe also einen beschleunigten Modernisierungsprozess im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit.

5.3 »Ich habe nur eine Frage: Warum kann ich nicht in der Schule arbeiten?« – Erfahrungen Geflüchteter mit dem Arbeitsmarktzugang in Deutschland

Wie fanden nun die seit 2015 in Deutschland lebenden Geflüchteten ihren Weg in den Arbeitsmarkt? In den qualitativen Interviews, die wir mit Geflüchteten durchgeführt haben, wird zunächst der starke Wille deutlich, möglichst schnell auf eigenen Beinen zu stehen, unabhängig vom Bildungsniveau oder Aufenthaltsstatus. Viele der gut ausgebildeten Geflüchteten suchen zudem konkret Anschluss an ihre bisherige berufliche Laufbahn. Jenen mit akademischer Ausbildung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich scheint ein Wiedereinstieg in ihre Berufe häufiger zu gelingen, meist aber zunächst eine Qualifikationsstufe tiefer als in ihrer Heimat. So arbeitet beispielsweise eine syrische Architektin aus unserer Stichprobe nun als Bauzeichnerin. Besonders schwierig ist die Fortführung ihrer Karriere für jene auf den höchsten akademischen Karrierepfaden der Wissenschaftler:innen und Hochschullehrer:innen. Diese Karriere hat beispielsweise Alejandro Torres* in seinem Heimatland Venezuela eingeschlagen. In Deutschland konnte er zunächst mit Hilfe der Philipp-Schwartz-Initiative, einem Programm der Humboldt-Stiftung zur Unterstützung gefährdeter Wissenschaftler:innen, eine Gastdozentur an einer Universität ausüben. Diese Möglichkeit wird für maximal drei Jahre finanziert. Zum Zeitpunkt des Interviews geht dieser Förderzeitraum zu Ende und er sucht nach weiteren wissenschaftlichen Fördermöglichkeiten, mit denen er seine Weiterbeschäftigung finanzieren könnte. Doch angesichts der engen Karrierewege an deutschen Hochschulen realisiert er, dass er womöglich ganz neu anfangen muss: »Es ist nicht leicht. Ich habe jetzt verstanden, dass ich mein Leben noch einmal machen muss, neu aufbauen. Okay, ich hatte diese Position in Venezuela. Ich hatte dafür 15 Jahre gearbeitet. Hier muss ich noch einmal neu starten.«¹

Ebenfalls schwierig ist es bei den so genannten reglementierten Berufen, beispielsweise im pädagogischen Bereich, für die ein Berufsanerkennungsverfahren verpflichtend ist und für deren Ausübung obendrein sehr gute Deutschkenntnisse notwendig sind. In diesen Schwierigkeiten steckt Bilmen Demir*, der aus der Türkei geflohen ist

1 Interview mit Alejandro Torres* (Pseudonym) aus Venezuela, Juni 2022.

und in Deutschland gerne wieder als Lehrer arbeiten möchte. Selbst wenn die Aussichten dafür nicht günstig sind, möchte er zunächst Deutsch lernen und möglichst das C1-Niveau erreichen: »Aber jetzt [muss ich] meine Sprache verbessern. Deswegen muss ich erst Deutsch lernen, Deutsch sprechen. Weil, für meinen Beruf [als] Lehrer, [muss ich] besser Deutsch [sprechen]. Ich muss ein C1 oder C2 machen und ich glaube, eine Weiterbildung machen.«²

Seit 2012 regelt das Anerkennungsgesetz die Prüfung von im Ausland erworbenen Abschlüssen auf Gleichwertigkeit. Eine Anerkennung verschafft nachweislich bessere berufliche Positionen und höhere Löhne. Für die Gruppe der sog. reglementierten Berufe (akademische oder mit Staatsprüfung abgeschlossene Berufe, z.B. Kranken-/Gesundheitspfleger:in, Arzt/Ärztin, Architekt:in, Lehrer:in) sind Berufsanerkennungsverfahren verpflichtend vorgeschrieben, bevor die Tätigkeit in Deutschland ausgeübt werden darf. Die Verfahrensdauer sollte drei bis vier Monate nicht überschreiten, allerdings kann durch Vorbereitung des Verfahrens und Absolvieren von evtl. auferlegten Anpassungsqualifikationen und vorgeschaltete Deutsch-Kurse erheblich mehr Zeit vergehen, bevor ein ursprünglich erlernter Beruf in Deutschland ausgeübt werden darf (Böse/Schmitz 2022).

Viele der von uns interviewten Geflüchteten mit pädagogischer Qualifikation und teils langjähriger Lehrerfahrung erleben in Deutschland einen erheblichen Statusabstieg. Ihre Ausbildung wird nur in Teilen anerkannt, so dass sie allenfalls in einem Assistenzberuf arbeiten können oder nochmals eine Ausbildung anschließen müssen.³ Bei Lehrkräften besteht eine wesentliche Hürde in der Tatsache, dass in den meisten Bundesländern zwei Unterrichtsfächer im Studium belegt werden müssen, während viele geflüchtete Lehrer:innen in ihrem Herkunftsland lediglich für ein Unterrichtsfach ausgebildet wurden. Möchten sie in Deutschland unterrichten, müssen sie entweder auf die Flexibilität der zuständigen Behörden hoffen, oder sie müssen ein weiteres grundständiges Lehramts-Studium absolvieren. Nur Wenige können sich eine derart lange Weiterqualifizierung vorstellen, zumal sie mit familiären Fürsorgeverpflichtungen und der Notwendigkeit, Geld zu verdienen konfrontiert sind. Und so tritt an dieser Stelle eine Verwertungslogik auf den Plan, die eine minimale formale Anerkennung von Ausbildungsinhalten zusammenführt mit akuten Bedarfen des deutschen Arbeitsmarktes. Auf diese Weise werden geflüchtete Lehrer:innen in soziale Assistenzberufe gelenkt, in denen ein hoher Bedarf besteht und die sich mit vergleichsweise geringen Anpassungsqualifikationen realisieren lassen. Auch unter den von uns im Jahr 2022 interviewten Geflüchteten befinden sich auffällig viele Lehrer:innen und Dozent:innen mit langjähriger Berufserfahrung in der Ausbildung als Erzieher:in oder Sozialassistent:in (vgl. Tabelle 5.1). Während manche sich mit dieser Option zufriedengeben, äußern andere Unmut über die Herabqualifizierung, wie beispielsweise die Lehrerin Alia Awad*, die gerade ein Praktikum in einer Kindertagesstätte absolviert, die aber viel lieber wieder in

2 Interview mit Bilmen Demir* (Pseudonym) aus der Türkei, Juni 2022.

3 Unsere Befunde werden durch eine Auswertung von Mikrozensus-Daten erhärtet, die der Sachverständigenrat für Integration und Migration veranlasste. Die Auswertung zeigt ein erhebliches Erwerbspersonenpotenzial für pädagogische Berufsfelder unter Zugewanderten und Geflüchteten, das derzeit nicht ausgeschöpft wird (vgl. Lokhande 2025).

ihrem Beruf als Französischlehrerin arbeiten würde. Sie sucht nach dem Grund dafür, dass ihr das Lehramt in Deutschland nicht offensteht: »Ich habe nur eine Frage: Warum kann ich nicht in der Schule arbeiten?«⁴ Sie ist Mutter von fünf Kindern und sucht – nachdem nun auch das jüngste Kind einen Kindergarten besucht und sie mehrere Deutschkurse absolviert hat – einen angemessenen Wiedereinstieg in ihren Beruf. Zwar läuft in ihrem Fall zum Zeitpunkt des Interviews ein Berufsanerkennungsverfahren, aber aus ihrer Erzählung geht hervor, dass das Ziel dieses Verfahrens nicht der Einsatz als Lehrkraft ist, sondern die Umschulung zur sozialpädagogischen Assistentin. Angesichts der geringen Entlohnung und mäßigen Karrieremöglichkeiten in sozialen Assistenzberufen kann hier die Funktionsweise eines segmentierten Arbeitsmarktes, so wie Piore sie beschrieb, bestätigt werden. Dabei sollte im Blick behalten werden, dass diese Segmentierung nicht naturgegeben ist, sondern durch intentionale und strukturbedingte Platzierungsprozesse durch die Aufnahmegesellschaft produziert wird.

Tab. 5.1: *Geflüchtete in sozialen Assistenzberufen*

Hakim Azza* stand in Syrien kurz vor dem Jura-Abschluss. Eigentlich wollte er in Deutschland weiter studieren, er hätte auch die Genehmigung des Jobcenters gehabt. Dafür hätte er allerdings in eine Universitätsstadt umziehen müssen, während seine Frau mit den kleinen Kindern am ländlichen Wohnort verbleiben sollte. Das wollte er nicht. Nach zwei Sprachkursen entschließt er sich, eine Ausbildung zum Erzieher zu beginnen.
Adila Aboud* war in Syrien Universitätsdozentin für Arabisch mit langjähriger Berufserfahrung. In Deutschland arbeitet sie als Sozialassistentin in einer Schule. Sie könnte nach Abschluss des Berufsanerkennungsverfahrens auch als Arabischdozentin weiterarbeiten, aber an ihrem Wohnort gibt es keine geeigneten Stellen und sie findet, ihre Deutschkenntnisse reichen nicht aus.
Mohammed Aboud* war in Syrien Lebensmittelchemiker mit langjähriger Berufserfahrung und arbeitet jetzt als Sozialassistent in einer betreuten Wohngruppe. Er hat versucht, an seinem ursprünglichen Beruf anzuknüpfen. Doch beim Deutschlernen macht er nur geringe Fortschritte, und in der ländlichen Aufnahme-region fehlt es an geeigneten Stellen. Mit der Arbeit als Betreuer ist er zufrieden. Das Wichtigste für ihn ist, nicht zuhause sitzen zu müssen.
Alia Awad* war in Syrien Französisch-Lehrerin mit zehn Jahren Berufserfahrung. Vom Jobcenter bekam sie ein Praktikum im Kindergarten vermittelt und ihr wurde angeboten, dort eine Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin machen. Sie hält das für einen katastrophalen Rückschritt und erkundigt sich bei der Interviewerin, wie das Berufsanerkennungsverfahren in Deutschland funktioniert. Denn sie möchte wieder in einer Schule arbeiten.
Amira Yousef* war in Syrien Lehrerin für Mathematik und Kurdisch und steht jetzt vor der Ausbildung zur Erzieherin. Sie ist glücklich darüber, dass ihr im Berufsanerkennungsverfahren zumindest die pädagogische Grundqualifikation bescheinigt wurde, mit der sie auf eine Stufe mit dem Beruf der Sozialassistentin gestellt wurde.
Bilmen Demir* war in der Türkei Lehrer für Geschichte. Im Jobcenter erklärte man ihm, dass er mit seiner Ausbildung in türkischer Geschichte nicht in Deutschland unterrichten kann. Nun überlegt er, nach dem Deutschkurs eine Ausbildung zum Erzieher zu beginnen.

4 Interview mit Alia Awad* (Pseudonym) aus Syrien, Juli 2022.

Auch Geflüchtete mit handwerklichen Berufserfahrungen haben große Probleme, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verwerten. Während in den meisten Weltregionen keine formalen Ausbildungsgänge für Handwerksberufe existieren, ist in Deutschland ein Ausbildungsabschluss erforderlich, um als Facharbeiter:in eingestuft zu werden. Gerade jene, die bereits mit langjähriger Berufserfahrung kommen, hätten gar nicht die Geduld, zuerst langwierig Deutsch zu lernen, um anschließend nochmals eine duale Ausbildung zu durchlaufen, wie eine Migrationsberaterin, die selbst eine Fluchtbiographie hat, am fiktiven Beispiel eines Malers aus Syrien erläutert:

Die Handwerker in Syrien oder in anderen arabischen Ländern oder Afghanistan und so, die haben kein Zertifikat. Und dass allein ist ein sehr großes Problem. Zum Beispiel ein Maler, der 20 Jahre Arbeitserfahrung als Maler hat. Er weiß ganz genau, wie er alles macht, kommt hierher nach Deutschland und sagt: »Ja okay, ich bin Maler.« Er findet keine Arbeit. Warum? Kein Zeugnis. Er hat ja kein Zeugnis. Ein Friseur, ein ..., das alles. Wir haben keine Zertifikate für so etwas. Alle Handwerker, alles. Also alles, für Heizung, für Klimaanlage, für das alles haben wir kein Zeugnis dafür.⁵

Ausgestattet mit einer lediglich sehr elementaren und weit zurückliegenden Schulbildung sehen sie keine Chancen, in Deutschland noch zu einem Ausbildungsabschluss zu gelangen.

Dieser Maler sagt sich, ja okay, seit ich 12 Jahre alt war, war in keiner Schule mehr. Seitdem arbeitet er. Dann kommt er hierher [...]. Dann geht der in den Sprachkurs, aber er scheitert. Also er macht so die Grundkenntnisse oder weniger als die Grundkenntnisse und er sagt: »Bitte! Ich muss arbeiten! Ich gehe in eine Arbeit, im Rahmen der Arbeit werde ich die Sprache lernen.« Er hätte gute Möglichkeiten, das zu machen, aber man findet für ihn keine Arbeit, da er nicht als Maler arbeiten kann. (ebd.)

Viele arbeiten dann auf Helferniveau in ihrem Handwerksberuf und verdienen entsprechend weniger als mit einem Facharbeiterzertifikat. Oder sie entscheiden sich alternativ, als Ungelernte in der industriellen Produktion oder in der Logistik zu arbeiten, oder auf den irregulären Arbeitsmarkt auszuweichen, wie unsere Gesprächspartnerin resümiert:

Darum sind die Leute, die meisten, die hier bei uns sind, die gehen zu Amazon, oder Deutsche Post und solche [Jobs], ja, die haben keine anderen Möglichkeiten. Oder die arbeiten als Produktionshelfer in einem Lager oder so. Oder die gehen eben auf den Schwarzmarkt. Das sind die einzigen Möglichkeiten für diese Leute. Handwerker, aber die haben kein Zertifikat, also haben die hier keine Chance. (ebd.)

Die Schwierigkeiten Geflüchteter, eine ihren Fähigkeiten entsprechende Arbeit zu finden, resultieren einerseits aus mangelnden Deutschkenntnissen, sind andererseits jedoch systembedingt, da der in den Herkunftsländern übliche Weg der beruflichen Aus-

5 Interview mit Rana Hamoud* (Pseudonym), Sozialarbeiterin und Migrationsberaterin, November 2021.

bildung *by doing* nicht in die auf formale Bildungsgänge und Zertifikate orientierte deutsche Berufsamerkennungsstruktur passt. Nach der lebensgefährlichen Flucht und der zermürbenden Zeit des Wartens während des Asylverfahrens erreichen Geflüchtete an dieser Stelle eine systembedingte Grenze, die sie nur mit außerordentlicher Willenskraft überwinden können. Viele sehen für sich selbst keine Erfolgsaussichten und setzten alle Hoffnungen in ihre Kinder, so wie das die oben vorgestellte Familie Aboud* eindrucksvoll vorlebt. Diese, die nachwachsende Generation, soll später die ›Früchte‹ der Fluchtentscheidung ernten, während man für sich selbst die Platzierung auf den unteren Stufen der Arbeitsmarkthierarchie still akzeptiert. Wie ich mit der Rückblende in meine eigene Familienbiographie gezeigt habe, gibt es hier viele Ähnlichkeiten mit den Lebenswegen der deutschen Heimatvertriebenen des Zweiten Weltkrieges. Obgleich sie kein Asylverfahren durchlaufen mussten, mit keiner neuen Sprache konfrontiert waren und ihre Bildungs- und Ausbildungsergebnisse anerkannt wurden, erlebten sie nachweislich eine Herabstufung in ihrer Positionierung auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu ihrer vorherigen Position (Bade/Oltmer 2010: 159). Es sollte eine Generation dauern, bis der ›Nachteil‹ von Flucht und Vertreibung für diesen Teil der deutschen Bevölkerung abgebaut werden konnte und die nachfolgende Generation mit den Einheimischen gleichziehen konnte. Umso verwunderlicher, dass die dem aufnehmenden System inhärenten Ungerechtigkeiten – die ungleiche Arbeitsmarktplatzierung – im politischen Diskurs um Flucht und Integration kaum jemals auftauchen. Im folgenden Abschnitt möchte ich den Einfluss der aufnehmenden Strukturen, d.h. Regulierungen und Individuen, die auf dieser Grundlage Entscheidungen treffen, anhand zweier lokaler Fallbeispiele zur Arbeitsmarktintegration verdeutlichen.

5.4 »Wer arbeiten will, der findet auch Arbeit« – »Aber so einfach ist es dann doch nicht«

Die Kapitelüberschrift setzt sich aus zwei Zitaten aus Interviews mit unterschiedlichen Arbeitsmarktakteur:innen zusammen. Die Zitate markieren die Bandbreite an Perspektiven und Erfahrungen, die mit der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten vor Ort gemacht werden. Diese Erfahrungen sind nicht nur abhängig von den strukturellen Rahmenbedingungen wie etwa der Wirtschaftsstruktur oder dem Arbeitskräftebedarf vor Ort, sondern auch von den Handlungsorientierungen konkreter Arbeitsmarktakteur:innen wie Jobcenter, Arbeitgeber:innen oder Kammern. Wie beides, nämlich strukturelle Voraussetzungen und Handlungsorientierungen, zusammenspielen und welche Effekte das für den Integrationsprozess haben kann, zeige ich anhand zweier lokaler Fallbeschreibungen:

Unsere Forschungen führen uns in die sächsische Kleinstadt Wiesenberg*, die Teil eines großstädtischen Speckgürtels ist. Die Arbeitsmarktlage ist hier sehr gut – einerseits können Arbeitskräfte in die Großstadt pendeln, zum anderen bieten die Kleinstadt und die Region ein großes Angebot an Industriearbeitsplätzen für alle Qualifikationssegmente und eine ausgeprägte Struktur an kleineren Handwerksbetrieben, deren Auftragsbücher gut gefüllt sind und die ständig nach qualifizierten Arbeitskräften und Auszubildenden suchen. »Wer arbeiten will, der findet auch Arbeit« meint Konrad Winkler*,

der Bürgermeister von Wiesenberg*, den wir zur Integration von Geflüchteten vor Ort befragen.

Also, es ist für jemanden, der arbeiten will, egal mit welcher Qualifikation, selbst wenn er erst einmal als Hilfsarbeiter [anfängt], wegen mir, anfängt im Karosseriewerk, in der Brauerei, Milchfabrik. Was auch immer. Also, wir haben auch größere Industriebetriebe, die auch Hilfskräfte brauchen. Die finden Arbeit, wenn sie wollen. Und dann auch Möglichkeiten, weil gerade Fachkräftemangel ist ein riesiges Thema. Das heißt die Firmen sind dann auch bereit, wenn die feststellen, jawohl der ist jetzt ein halbes Jahr hier und der kommt auch immer pünktlich und da hat es auch nie Zirkus gegeben. Dem auch weitere Möglichkeiten zu eröffnen.⁶

Auch die für die Geflüchteten zuständige Job-Center-Beraterin Simone Schulz stimmt hier in Teilen zu, sieht aber die fehlenden Berufszertifikate als entscheidendes Manko bei der Vermittlung von Geflüchteten. »Also Leute werden immer mal gesucht, also auch nicht wenige, aber mitunter eben mit Qualifikationen, die wir nicht bieten können, weil die Geflüchteten ja fast zu 80 Prozent keine Ausbildung haben.«⁷ Sie bringt das Beispiel eines ihrer Klienten, »der meint, dass er Elektriker ist, der in Syrien [...] wahrscheinlich immer als Elektriker gearbeitet hat und jetzt glaubt, er kann das hier fortsetzen. Das funktioniert halt nicht.« Konkreter, warum »das halt nicht funktioniert« wird sie an dieser Stelle nicht. Auch beim Thema Ausbildung zeigt sie sich eher reserviert, wenn es um Personen geht, die vorrangig praktische Kompetenzen vorweisen können, aber nur wenig Schulbildung haben:

Also schulische Ausbildung an sich in der Regel sowieso nicht. Ich habe noch einige, die so Anfang 30 oder Ende 20 sind. Natürlich haben die die Vorstellung, ich würde gerne den Beruf lernen, aber ich stehe dem eher skeptisch gegenüber. Die haben keine Vorstellung, wie das funktionieren könnte oder was da eigentlich auf die zukommt. (ebd.)

Im weiteren Gesprächsverlauf kommt sie immer wieder auf die fehlenden Sprachkenntnisse zurück: »Ich muss ja Anweisungen verstehen können. Muss wissen, was mein Chef von mir will. Und muss die Aufgaben entsprechend erledigen.« Den meisten ihrer Klient:innen traut sie nicht zu, das erforderliche Deutschniveau zu erreichen, das zur Ausübung eines qualifizierten Berufs erforderlich ist. Daher sieht sie allenfalls Kurzschulungen als Möglichkeit an, beispielsweise im Pflegebereich:

Wo man sagt, eben vielleicht, ohne jetzt den konkreten Beruf zu erlernen. Aber mit einer Qualifizierung als Alltagsbetreuer. Ja wo man sagt, ein paar Monate, ein halbes Jahr diese Qualifizierung zu machen, um da auch in Arbeit zu kommen. Also die Möglichkeiten sehe ich schon. Aber dann muss eben auch die Voraussetzung, dass die Sprach-

6 Interview mit Konrad Winkler* (Pseudonym), Bürgermeister von Wiesenberg* (Pseudonym), Februar 2022.

7 Interview mit Simone Schulz* (Pseudonym), Jobcenter-Mitarbeiterin in Sachsen, Februar 2022.

kenntnisse entsprechend da sind. Weil es ist ja dann trotzdem eine theoretische Ausbildung, was ich verstehen muss. (ebd.)

Seit dem Putschversuch in der Türkei 2016 und den nachfolgenden staatlichen Repressionen stellen mehr und mehr Türk:innen einen Asylantrag in Deutschland, die in der Türkei im Staatsdienst oder an Bildungseinrichtungen tätig waren.⁸ Simone Schulz* bemerkt anerkennend, dass sich viele beim Deutschlernen sehr anstrengen, um rasch wieder in ihrem Beruf Fuß fassen zu können. Doch dann scheitern sie im Berufsanerkenntnisverfahren, da ihre Lehramts-Qualifikation nicht vollständig anerkannt wird. In Sachsen benötigen Lehrer:innen einen universitären Abschluss in zwei Unterrichtsfächern. Die türkischen Lehrkräfte haben in der Regel nur ein Unterrichtsfach studiert: »Aber dann ist halt die Enttäuschung groß, weil oftmals glaube ich, die Erwartungshaltung eine andere ist, ja. Also, ich weiß nicht, wo es herkommt, aber so einfach ist es eben in Deutschland dann doch nicht. Mit dem einheimischen Beruf hier Fuß fassen zu können.« Offensichtlich fasst zumindest ein Teil der Betroffenen dann doch relativ schnell Fuß, nicht jedoch in der Region:

Ja und ich sage mal die ganz Fitten, sage ich mal, um wieder bei den türkischen Bürgern zu sein, die kümmern sich und da ist es eben, leider Gottes, was mir so ein bisschen leidtut, die gehen halt alle weg. Weil sie hier nichts finden, ja, nicht die Perspektive haben und das tut mir so ein bisschen leid für unseren Landkreis. Oder auch für Sachsen sage ich mal. Wo man sagt, das wäre Potenzial, ja, und [...] über kurz oder lang gehen die alle.

Diese Interviewausschnitte zeigen exemplarisch, wie das Thema Arbeitsmarktintegration von lokal einflussreichen handelnden Akteur:innen gerahmt wird. Dabei fällt ein zentraler Widerspruch auf zwischen einem mehr als aufnahmefähigen Arbeitsmarkt (»Wer arbeiten will, der findet auch Arbeit.«) und der offensichtlichen Unmöglichkeit, Geflüchtete in diesem Arbeitsmarkt zu platzieren. Während Bürgermeister Winkler* den generellen Arbeitskräftebedarf vor Ort hervorhebt und die Möglichkeit einer innerbetrieblichen Karriere und Nachqualifikation nach einem Einstieg als Hilfskraft als normalen Weg Geflüchteter in den deutschen Arbeitsmarkt skizziert, beharrt die zuständige Beraterin Simone Schulz* auf der nachweisbaren Qualifikation sowie sehr guten Deutschkenntnissen als Voraussetzung, um auf dem lokalen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (»Also Leute werden immer mal gesucht, also auch nicht wenige, aber mitunter eben mit Qualifikationen, die wir nicht bieten können.«). Zugleich werden die Schritte, die für einen qualifizierten Arbeitsmarkteinstieg Geflüchteter notwendig sind, als quasi unerreichbar dargestellt. Dabei werden die Tatsache, dass jemand dem klassischen Ausbildungsalter entwachsen ist (»so Anfang 30 oder Ende 20«), die Notwendigkeit des Deutsch-Lernens (»ich muss ja Anweisungen verstehen können«) und die mangelnde Zertifizierung von

8 Dort wuchs seit dem Putschversuch von 2016 der Verfolgungsdruck gegen (vermeintliche) Anhänger der Gülen-Bewegung, einer politisch-religiösen Reformbewegung. Viele Lehrkräfte verloren ihre Arbeit, wurden angeklagt oder gar inhaftiert. Die zunehmende Repression verleitete mehr und mehr Türk:innen zur Flucht, dementsprechend stieg die Zahl der Asylanträge von Türk:innen in Deutschland nach 2016 signifikant an (TAZ 26.04.2017, Pro Asyl 2023, Seufert 2014).

Berufsqualifikationen (»der meint, dass er Elektriker ist«) als Begründung herangezogen.

Zentral scheint aus der Perspektive der Aufnahmegesellschaft auch die Frage der Eigenmotivation zu sein: »Die finden Arbeit, wenn sie wollen«, meint Bürgermeister Winkler* und blickt dabei vor allem auf das Portfolio an Industriearbeitsplätzen für Ungelernte. Simone Schulz* hingegen sieht enttäuschte Erwartungshaltungen von Geflüchteten, die nicht als Hilfsarbeiter:innen tätig sein wollen, sondern »mit dem einheimischen [eigenen] Beruf hier Fuß fassen« wollen. Aus dieser Perspektive scheint vor allem eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit vorzuliegen, die ausschließlich aufseiten der Geflüchteten verortet wird. In der Konsequenz hieße dies, ganz nach der Logik von Piore's Segmentierungstheorie, dass sich die Geflüchteten mit der Herabstufung ihrer Qualifikationen und der Platzierung auf Hilfsarbeiterniveau vorläufig zufriedengeben müssten, um sich nach und nach in eine bessere und besser bezahlte Position hochzuarbeiten.

Dass die berufliche Eingliederung dann doch nicht so unmöglich ist, wird am Beispiel von abwandernden Geflüchteten aus dem Landkreis deutlich, die auf eigene Faust andernorts eine Stelle gefunden haben. Obgleich dies von Simone Schulz* als der zuständigen Jobcenter-Mitarbeiterin bedauert wird, da damit auch qualifiziertes Arbeitskräftepotenzial für die Region verloren geht, scheint sie zugleich aus ihrem eigenen Handlungsspektrum heraus keine Möglichkeiten zu sehen, um den langwierigen Eingliederungspfad gemeinsam mit ihren Klient:innen zu entwickeln und diese auf dem Weg zu begleiten. Dass man sie stattdessen mit einigem Bedauern weiterziehen lässt, mag auch Teil der regionalen Erinnerung im ländlichen Raum Ostdeutschlands sein, in die sich der Exodus gerade der jüngeren und besser qualifizierten Bevölkerung (der »ganz Fitten«) über Jahrzehnte hinweg eingeschrieben hat. Die Feststellung »Über kurz oder lang gehen die alle«, kann man vor diesem Hintergrund als sich selbst erfüllende Prophezeiung sehen.

Bei dem zweiten Fallbeispiel handelt es sich um die Kleinstadt Steinbergen* in Nordrhein-Westfalen, die ähnlich wie Wiesenberg* durch eine breit gefächerte Unternehmenslandschaft sowie eine Vielzahl von Handwerksbetrieben eine gute Basis für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bietet. Die Arbeitslosenquote ist sehr niedrig, so dass »alles, was irgendwie Beine hat, laufen kann, sich ansatzweise ausdrücken kann, [...] hier vom Arbeitsmarkt aufgesogen [wird], und zwar im Rekordtempo«, wie Bürgermeister Harald Reisting* beschreibt.⁹ Dennoch ist die Arbeitsmarktintegration kein Selbstläufer gewesen, sondern man habe auf die Spezifik der Geflüchteten als Klient:innen reagieren müssen, wie sich Jobcenter-Mitarbeiterin Anja Karlshagen* erinnert:

Es war auch eine Zielgruppe, mit der man sehr sensibel umgehen musste. Also viele waren traumatisiert und hatten ihre Erfahrungen gemacht, und dennoch wussten wir,

9 Interview mit Harald Reisting* (Pseudonym), Bürgermeister von Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

diese Personengruppe wird zunächst einmal bei uns in Deutschland bleiben, und denen wollen wir eine vernünftige Perspektive anbieten.¹⁰

Eine wichtige Maßnahme war, Arbeitsvermittler:innen mit »interkulturellem Hintergrund« einzustellen, »das heißt, mit Migrationshintergrund möglichst aus den Herkunftsländern der Zielgruppe, die die Sprachkenntnisse mitbringen, damit wir eine mehrsprachige Beratung anbieten konnten.« Auf diese Weise konnte schneller ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und die Möglichkeiten des deutschen Arbeitsmarktes erläutert werden. Denn viele seien anfangs mit unklaren Vorstellungen gekommen und hätten vor allem auf akademische Berufe fokussiert und demgegenüber die Potenziale der handwerklichen und Industrie-Berufe in Deutschland nicht erkannt. Jobcenter-Mitarbeiterin Anja Karlshagen* betont daher die Bedeutung der Beratungsarbeit im Jobcenter:

Zum einen gehört das ja zu der Aufgabe der Arbeitsvermittler, die Personen beruflich zu orientieren oder gemeinsam Perspektiven zu erarbeiten, Kompetenzen zu schärfen, zum anderen halten wir immer arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vor, die das zum Ziel haben, also Personen orientieren, beruflich eingliedern. (ebd.)

Im Gespräch mit den Akteur:innen vor Ort kommt auch die Position der Unternehmen zur Sprache und deren Perspektive auf Geflüchtete als potenzielle Arbeitskräfte. Gerade die Handwerksbetriebe hätten sich anfangs »sehr schwergetan, obwohl die massiven Personalbedarf hier in der Region haben. Das produzierende Gewerbe war da wesentlich entspannter«, wohl auch, weil in den großen Industriebetrieben häufig bis zu 100 neue Arbeitskräfte auf einmal eingestellt werden und dementsprechend Strukturen für das *on-boarding* vorhanden sind. Demgegenüber hätten die Handwerksbetriebe zunächst Bedenken gehabt, wie sich Harald Reisting* mit Rückblick auf die erste Jobbörse für Geflüchtete erinnert:

Da hatten wir damals 24 Unternehmen, die sich den Flüchtlingen dort vorgestellt haben. Da sind auch die einen oder anderen Ausbildungsverhältnisse und Stellen zustande gekommen. Es gab aber genauso auch Rückmeldungen an mich von Unternehmern, die gesagt haben: »Um Gottes Willen. Das kann ich mir nicht vorstellen. Da brauche ich nicht drüber nachdenken.«¹¹

Helmut Stiegler* von der regionalen Kreishandwerkerschaft konkretisiert die Bedenken der Unternehmen, die der Bürgermeister hier eher vage formuliert. Manche Betriebe konnten sich aufgrund ihrer konservativen Belegschaft nicht vorstellen, dass Geflüchtete gut aufgenommen werden würden und befürchteten, mit Rassismus konfrontiert zu werden, der das Arbeitsklima stören könnte: »Wir hatten Betriebe dabei, da sagte mir ein

10 Interview mit Anja Karlshagen* (Pseudonym), Jobcenter-Mitarbeiterin in Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

11 Interview mit Harald Reisting* (Pseudonym), Bürgermeister von Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

[Vertreter] ›Wir haben da so ein paar Mitarbeiter, die, [...] bei Ausländern ein paar Probleme haben könnten.«¹² Allerdings, so betonen beide, wenn Handwerksbetriebe sich dann doch darauf eingelassen hätten, wären alle Bedenken meist rasch ausgeräumt gewesen: »War ganz anders nachher. Das war super. Weil, wenn man sich dann kennt und wenn das einer von denen ist und wenn der in der Truppe ist und wenn der dann tatsächlich mit in der Gruppe der Monteure ist, dann gibt es überhaupt nicht mehr die Grenzen.« (Ebd.)

Was uns an diesem Fallstudienort sofort auffiel, war die Vielfalt der Akteur:innen, die sich gemeinsam für die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten verantwortlich fühlten und in enger Abstimmung agierten. Das bestätigt auch Jobcenter-Mitarbeiterin Anja Karlshagen*: »Wir haben uns stärker mit dem BAMF vernetzt, das kommunale Integrationszentrum stand in den Startlöchern, mehr Netzwerkarbeit zu völlig anderen Akteuren als vorher. Also all solche Dinge sind dann verstärkt angegangen worden, klar.«¹³

Ein wichtiges Element des Netzwerks zur Arbeitsmarktintegration war die Kreishandwerkerschaft als regionaler Zusammenschluss aller Handwerksinnungen, die die Interessen ihrer Mitglieder vertreten und zentrale Dienstleistungen anbieten. Dazu gehört auch die Organisation von Bildungszusammenarbeit, so dass man sich nach der Ankunft der Geflüchteten 2015 »relativ schnell [...] aktiv gezeigt« hat und gemeinsam mit einem Berufskolleg ein Sprachkursangebot in Kombination mit handwerklicher Berufsorientierung für die überwiegend jüngeren, männlichen Geflüchteten schuf. Der erste Jahrgang umfasste 20 Personen, von denen 17 in ein Ausbildungsverhältnis übergingen. »Auffällig war, dass die Jugendlichen oder die jungen Leute total motiviert waren. Das war eine ganz tolle Truppe. Das hat ganz viel Spaß gemacht«, erinnert sich Helmut Stiegler*, der als Willkommenslotse für die Kreishandwerkerschaft tätig war. Dennoch lief die berufliche Integration nicht reibungslos. Eine große Schwierigkeit war die Heterogenität beim Bildungsstand, und auch das Deutsch-Lernen erwies sich als harte und langwierige Aufgabe. Schließlich bestanden neun der ursprünglich 20 Teilnehmer aus dem ersten Jahrgang ihre Gesellenprüfung. Doch auch für jene, die die Prüfung nicht sofort bestanden hatten, habe sich die Ausbildung gelohnt, wie Helmut Stiegler* betont. Denn die Betriebe zahlten den jungen Arbeitskräften auch ohne den Gesellenbrief gute Löhne. Zudem gäbe es die Möglichkeit, die Prüfung zu wiederholen:

Der Betrieb hat gesagt, der junge Mann ist so gut, wir werden den als Bauhelfer bei uns einstellen. Der wird bei uns bleiben. Der kriegt gar nicht viel weniger. Das ist okay, dass der das verdient, was die anderen auch verdienen. Aber sie haben mit ihm ausgemacht, dass er tatsächlich vielleicht in zwei Jahren noch mal die Prüfung macht, damit er dann tatsächlich seinen Gesellenbrief hat.¹⁴

12 Interview mit Helmut Stiegler* (Pseudonym), Repräsentant der Kreishandwerkerschaft in der Region Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

13 Interview mit Anja Karlshagen* (Pseudonym), Jobcenter-Mitarbeiterin in Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

14 Interview mit Helmut Stiegler* (Pseudonym), Repräsentant der Kreishandwerkerschaft in der Region Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

Nach seiner Beobachtung waren gerade jene jungen Männer, die geringe Bildungsgrundlagen hatten, besonders geeignet für das praktische Lernen am Arbeitsplatz:

Das was eben auffällig war, dass gerade die Leute, die wirklich wenig Bildung hatten, im Handwerk super gut mitarbeiten konnten am Anfang. Deswegen waren die Betriebe auch total begeistert. [...] Die kompensieren diese Sprachdefizite wirklich dadurch, dass sie sehr genau hingucken und sehr genau mitmachen. Und dann sind sie gerade im Handwerk relativ schnell sehr produktiv.

Diese beiden Fallbeispiele aus der sächsischen und nordrhein-westfälischen Provinz zeigen mehrere Gemeinsamkeiten: da ist zum einen die strukturelle Ausgangssituation mit einem aufnahmefähigen Arbeitsmarkt und zum anderen die plötzliche und zahlreiche Ankunft einer Gruppe, für die anscheinend die üblichen Konzepte der Arbeitsmarktintegration nicht ausreichen. In beiden Fällen werden fehlende Sprachkenntnisse und nicht passfähige Erwartungshaltungen der Geflüchteten als Problem der Arbeitsmarktintegration angesprochen. Während allerdings in Wiesenberg* die Geflüchteten im Jobcenter nach ›Schema F‹ behandelt werden, stellen sich die Arbeitsmarktakteure in Steinbergen* gezielt auf die neue Gruppe ein. Es werden Berater:innen mit interkultureller Kompetenz eingestellt und die vorhandenen Netzwerke angezapft, um die Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu bringen. Es entsteht der Eindruck, dass hier alle an einem Strang ziehen und sich auf das gemeinsame Ziel ausrichten, nämlich den Geflüchteten einen Neuanfang zu ermöglichen und sie in der Region zu halten (›diese Personengruppe wird zunächst einmal bei uns in Deutschland bleiben, und denen wollen wir eine vernünftige Perspektive anbieten‹). Dabei werden auch neue Wege beschritten, wie etwa spezielle Berufsorientierungsprogramme, in die von Anfang an auch die Unternehmerverbände einbezogen sind. Damit verbunden empfiehlt der nordrhein-westfälische Willkommenslotse auch die Ausdehnung des Ausbildungsalters bis 35 Jahre, denn das sei bei ›den jungen Leuten [...] wirklich die beste Möglichkeit der Integration.‹

Bis 35 sollte jeder versuchen eine Ausbildung zu machen, weil, berufliche Integration, das heißt, erst mal für sich selbst ein Wertgefühl zu haben, zu sagen: »Ich bin dabei«, das ist für die Geflüchteten ganz, ganz wichtig gewesen, dass sie eben auch die Möglichkeit haben, später Geld zu verdienen.¹⁵

Während in Wiesenberg* die Arbeitgeberseite nicht als Handlungsebene thematisiert wird, zeigen die Gesprächspartner:innen in Steinbergen* die Problembereiche auf der Arbeitgeberseite konkret auf: zum einen die unterschiedlichen Integrationskapazitäten von größeren und kleineren Betrieben und damit verbunden auch das Anerkennen der langfristigen Anstrengung, die eine berufliche Integration für die Betriebe bedeutet. Zum anderen die Vorbehalte einzelner Betriebe gegenüber der Geflüchteten, die insbesondere mit Blick auf die angenommene ausländerfeindliche Haltung in ihrer Stammbesellschaft entstehen könnten. Wie verschiedene Studien bestätigen, behindert

15 Interview mit Helmut Stiegler* (Pseudonym), Repräsentant der Kreishandwerkerschaft in der Region Steinbergen* (Pseudonym), Dezember 2021.

diese Form des strukturellen Rassismus die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten massiv (Pro Asyl 2020, DeZIM 2022, Migazin 25.10.2023). Die Tatsache, dass dieses Problem von den institutionellen Arbeitsmarktakteur:innen in dem sächsischen Fallbeispiel nicht angesprochen wird, bedeutet nicht, dass das Problem in dieser Region nicht relevant ist. Ganz im Gegenteil: Gespräche mit Betroffenen und ihren Unterstützer:innen sowie die Ergebnisse einer Medienanalyse weisen sehr deutlich auf den tief verankerten Alltagsrassismus hin, der auch von vielen Arbeitgeber:innen in ihre »Risikoabwägung« hinsichtlich der Beschäftigung Geflüchteter einbezogen wird (vgl. Textbox 5.1). Die Tatsache, dass diese Problematik in dem sächsischen Fallbeispiel nicht erwähnt wird, zeigt also eher eine Leerstelle in der Problembewältigung. Angesichts der Ausprägung von strukturellem Rassismus in beiden Regionen würde man sich das Gegenteil wünschen. Nimmt man das Kriterium der AfD-Stimmenanteile als Indikator für die Verankerung rassistischer Einstellungen in der Bevölkerung, dürfte Alltagsrassismus in der sächsischen Fallstudienregion (29,4 % AfD-Stimmen/Kreistagswahl 2019) um ein Vielfaches häufiger sein als in dem nordrhein-westfälischen Fallstudienregion (3,0 % AfD-Stimmen/Kreistagswahl 2020) und sich dementsprechend auch stärker auf die Zugangsmechanismen zum Arbeitsmarkt auswirken.

Textbox 5.1: »Integration ist doch gar nicht gewollt«

Im Juni 2019 berichtet die Sächsische Zeitung über zwei junge afghanische Geflüchtete, die einen Ausbildungsplatz suchen. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung leisten sie einen Bundesfreiwilligendienst in einem Schullandheim in der sächsischen Provinz. Sie werden als engagiert, zupackend und vielfältig begabt beschrieben. Doch bislang erhalten beide nur Absagen auf ihre Bewerbungen: »Mehr als 20 offizielle Bewerbungen haben R. und A. jeweils an Arbeitgeber aus der Region geschrieben. Nicht einmal wurden sie zum Probearbeiten eingeladen. Auch der direkte Kontakt zu lokalen Firmen zeigte keine Erfolge: ›Als die Jungs geholfen haben, das neue Nebengebäude des Schullandheims in [Ortsname] zu errichten«, erzählt ihre Vorgesetzte Y., ›waren die Chefs der beteiligten Baufirmen überrascht, wie engagiert die jungen Flüchtlinge mit anpackten.« Angesprochen auf die Möglichkeit einer Probearbeit oder gar einer Ausbildungsstelle winkten sie alle jedoch ohne zu überlegen ab. Die Begründung: ›Wenn ich Ausländer beschäftige, beauftragen mich meine Kunden nicht mehr«, gibt Y. sichtlich enttäuscht die Standard-Antwort auf unzählige Vorstöße wieder.« (Sächsische Zeitung, 03.06.2019)¹⁶

Die vergleichende Gegenüberstellung der zwei lokalen Fallstudien zeigt die Bedeutung der strukturellen Ausgestaltung von Integrationsprozessen und ihre Abhängigkeit von kollektiven Handlungsorientierungen der relevanten Akteur:innen. Aus wissenschaftlicher Perspektive ist dabei immer am interessantesten, dort genauer hinzusehen, wo eine Leerstelle entsteht: worüber wird nicht gesprochen, was wird nicht als zu bearbeiten des Handlungsfeld erkannt und dementsprechend angegangen? Einer dieser Leerstellen

16 Die gesamte Medienanalyse ist nachzulesen in Glorius 2022.

werden wir uns im nächsten Abschnitt zuwenden: den geflüchteten Frauen und ihrer Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

5.5 Geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die möchten nicht zu Hause bleiben und Hausfrauen bleiben. Ganz viele Frauen haben in Syrien so viele super Berufe gemacht, beziehungsweise haben auch sogar studiert. [...] Stelle Dir mal vor, Du studierst Lehramt und Du arbeitest für zwei, drei Jahre und dann kommst Du hierher und dann kannst Du das gar nicht beruflich ausüben. [...] Und dann sagen die, ja Hausfrau so. Das ist ja voll dieses Klischee, auch diese Gedanken, dass halt Ausländer, dass Frauen mit Migrationshintergrund, dass sie sich nicht bilden möchten und das ist eigentlich gar nicht so der Fall!¹⁷

Viele Vorannahmen, Stereotype und Vorurteile ranken sich um das Thema der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, insbesondere jener aus arabischen Ländern, von denen die deutsche Gesellschaft zwar sehr wenig weiß, aber sehr viel zu wissen glaubt. Bei der Betrachtung dieser Frauen fließen verschiedenste Kategorien zusammen, die sich im Ergebnis benachteiligend auswirken: arabische und muslimische Frauen werden als rückständig und ungebildet angesehen, wobei die Rückständigkeit vor allem am Kinderreichtum festgemacht wird. Zudem werden patriarchale Familienstrukturen vermutet, mit einem dominanten Ehemann, der Erwerbstätigkeit nicht erlaubt. Geflüchteten Frauen wird oft unterstellt, sie wollten gar nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden, oder sie hätten nicht das entsprechende Durchhaltevermögen, um einer regelmäßigen, anstrengenden Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Kulturalisierungen pausen sich durch bis in die Vorstellungswelt professioneller Arbeitsmarktakteur:innen und prägen somit auch die Beratungs- und Einstellungspraxis, wie die Soziologin Katrin Menke in ihren Forschungen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen herausgefunden hat (MeltingPod 2023, Menke/Rumpel 2022).

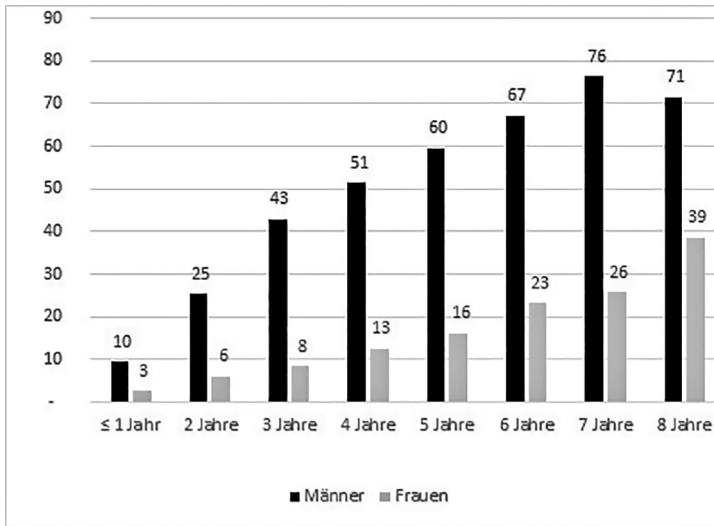
Indes zeigen empirische Studien (Kosyakova et al. 2021, Menke/Rumpel 2022) – darunter die Repräsentativbefragung Geflüchteter im Rahmen des Sozioökonomischen Panels¹⁸ –, dass die Erwerbsneigung geflüchteter Frauen kaum geringer ist als jene der Männer. Jedoch ist die praktische Umsetzung der Erwerbsneigung nicht zu trennen von der Frage, wer die familiäre Sorgearbeit schultert, und das sind vorwiegend die Mütter. Ähnlich wie Frauen ohne Fluchthintergrund arbeiten geflüchtete Frauen in Deutschland wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer, sie sind häufiger geringfügig beschäftigt und sie verdienen weniger. Vor allem bei Frauen mit mehreren kleinen Kindern ist die Erwerbsbeteiligung gering. Doch das muss kein Dauerzustand sein, denn Kinder wachsen heran, und damit erweitert sich der Möglichkeitsraum auch für die Mütter.

17 Interview mit Elisar aus Syrien, Mai 2022.

18 Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von Personen, die als Schutzsuchende nach Deutschland zugezogen sind. Die Stichprobe wird aus dem Ausländerzentralregister (AZR) gezogen. Die Erhebung generiert repräsentative Aussagen zur Lebenslage von Schutzsuchende, die zwischen 2013 und 2016 in Deutschland angekommen sind.

Eine vergleichende Betrachtung der Erwerbsbeteiligung in der Geflüchtetenkohorte 2013–16 macht die Geschlechterunterschiede im zeitlichen Verlauf deutlich (Abb. 5.2): Während sechs Jahre nach dem Zuzug bereits zwei Drittel (67 %) der geflüchteten Männer erwerbstätig sind, liegt der Anteil bei den Frauen lediglich bei 23 %. Doch die Frauen holen auf: Nach einem siebenjährigen Aufenthalt ist die Frauenerwerbsquote auf 26 % angestiegen, und für die Kohorte mit 8jähriger Aufenthaltszeit ist gar ein Sprung auf 39 % zu verzeichnen.

Abb. 5.2: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht und Aufenthaltsdauer. Anteile unter den Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter in Prozent, Befragungsjahr 2021



Quelle: Brücker et al. 2023: Tab. 2, eigene Bearbeitung

Die Migrations- und Arbeitsmarktforscherin Yuliya Kosyakova und Kolleg:innen konnten in einer multivariaten Datenanalyse eindeutig die Fürsorgearbeit für kleine Kinder als kausale Ursache für die verzögerte Arbeitsmarktbeteiligung geflüchteter Frauen ausmachen. Dabei addieren sich verschiedene Verzögerungen, denn bedingt durch die Sorgearbeit und fehlende Kinderbetreuung absolvieren die geflüchteten Frauen erst später einen Sprachkurs als die geflüchteten Männer. In dem von Kosyakova und Kolleg:innen untersuchten Sample der 2013–2016 zugezogenen Geflüchteten hatten bis zum Jahr 2019 66 Prozent der befragten Männer bereits einen Integrationskurs abgeschlossen, aber nur 49 Prozent der Frauen. Zudem waren die Wartezeiten für Frauen auf einen Platz im Sprachkurs im Schnitt vier Monate länger als bei Männern (16 gegenüber zwölf Monaten) (Kosyakova et al. 2021: Tab. T1). Die Statistik zu Sprach- und Integrationskursen belegt ebenfalls, dass geflüchtete Mütter mit kleinen Kindern im Durchschnitt später einen Sprachkurs absolvieren als geflüchtete Väter mit kleinen Kindern (Niehues/Rother/Siegert 2021).

Die Tatsache, dass die offiziellen Sprach- und Integrationskurse keine Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorsehen, wird auch in der regelmäßigen Evaluierung der BAMF-Integrationskurse als relevante Ursache für die geringere Beteiligung von Frauen, insbesondere jungen Mütter, gesehen. Gerade für geflüchtete Frauen in ländlichen Regionen, wo der Sprachkursbesuch oft mit langen und umständlichen Pendelstrecken verbunden ist, kollidiert der Wunsch, Deutsch zu lernen, mit den familiären Fürsorgepflichten. Sie haben schlichtweg niemanden, der die Kinder von der Kita abholt, während sie noch im Bus oder Zug sitzen. Dieses strukturelle Hemmnis kann leicht fehlinterpretiert werden, wie unsere junge Gesprächspartnerin Elisar kritisiert. Während der regelmäßigen Treffen geflüchteter Frauen an ihrem ländlichen Wohnort bemerkt sie, dass etliche Jahre nach der Ankunft viele nun endlich in der Lage sind, einen Sprachkurs zu besuchen, weil die Kinder »aus dem Gröbsten raus« sind. Doch aufgrund des starken Rückgangs der Asylbewerberzahlen nach 2016 wurden auch die Sprachkursangebote zurückgefahren – was sich auf dem flachen Land besonders stark bemerkbar macht.

Zum Beispiel bei Frauen, wir hatten so ein Frauentreffen bei [Name] gehabt und es kamen halt ganz unterschiedliche Frauen hier in Rathow* und ich war so voll erstaunt, weil alle wollten B1 machen aber, dass ist halt, es wurde bei denen [von der zuständigen Behörde] immer abgelehnt. Weil hier in Rathow* immer gesagt wird: »Es sind zu wenig« und dann denke ich mir, das ist doch gar nicht zu wenig, alle wollen B1 machen, aber irgendwie unterschätzen die das. [...] Jetzt also hier im Landkreis, die unterschätzen das voll, dass Frauen auch Deutsch lernen möchten. Die möchten nicht zu Hause bleiben und Hausfrauen bleiben.¹⁹

Ohne hinreichende Deutschkenntnisse sinken die Chancen auf eine Erwerbsbeteiligung, die über einfache Hilfstätigkeiten hinausgeht. Doch auch institutionelle Faktoren spielen eine Rolle bei der Entwicklung von Beschäftigungschancen geflüchteter Frauen. Befragungsdaten zeigen beispielsweise, dass geflüchtete Frauen seltener eine Arbeitsmarktberatung erhalten als Männer.²⁰ Unsere eigenen Forschungen wie auch die Studien der Soziologin Katrin Menke zeigen, dass die Strategien der Jobcenter zunächst auf eine rasche Arbeitsmarktintegration der Familienväter ausgerichtet waren. Die Ehefrauen wurden oftmals gar nicht angesprochen, da man annahm, sie würden zunächst mit den kleinen Kindern zuhause bleiben und stünden daher dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Denn im Falle von Erziehungsaufgaben können sich Eltern drei Jahre von den Maßnahmen des Jobcenters befreien lassen. Diesen Aspekt thematisiert die Jobcenter-Mitarbeiterin Emilie Schönherr* im niedersächsischen Salzgitter:

Also wir haben natürlich einen sehr, sehr hohen Anteil an Frauen U25, die eben jung Kinder bekommen. Auch nicht nur eins bekommen, sondern zwei, drei. Und mit dieser Regelung, dass die ja dann drei Jahre sozusagen von uns »verschont« sind im Großen und Ganzen, auch wirklich sehr lange Ausfallzeiten haben. Und dann haben wir noch

19 Interview mit Elisar aus Syrien, Mai 2022.

20 Eine Auswertung der Befragungsdaten der 2013–2016 eingereisten Geflüchteten ergab, dass im Jahr 2019 59 % der geflüchteten Männer bereits eine Arbeitsmarktberatung erhalten hatten, jedoch lediglich 39 % der Frauen (Kosyakova et al. 2021: Tab. T1).

das Problem, dass Salzgitter ja ganz große Schwierigkeiten hat, Kinderbetreuungsplätze im ausreichenden Maß zur Verfügung zu stellen. Und Sie dann einfach über unfassbar lange Zeit an diese Frauen nicht herankommen. Weil erst einmal sind die Kinder eben ganz klein. Und danach, selbst wenn sie größer sind, haben die keinen Kindergartenplatz. Und die Frauen waren natürlich sehr, sehr lange heraus aus allem. Also selbst, wenn die vielleicht hier ein bisschen noch zur Schule gegangen sind, vielleicht noch ein bisschen Deutsch gesprochen haben. Sie sind natürlich, nachdem sie jahrelang zu Hause waren und eben in ihrer Community ja nur ausschließlich meistens waren, ist das eben alles weg. Es ist eben keine Berufsausbildung da, es ist keine Sprachkenntnis da. Sie haben ganz lange die Thematik Familie, selbst wenn das Kind eben auch in der Grundschule oder so ist, weil es keine Nachmittagsbetreuung gibt und, und, und. Die Frau ist überhaupt nur Teilzeit zur Verfügung.²¹

In diesem Zitat werden verschiedene Gründe genannt, warum die Vermittlungsarbeit in Bezug auf die geflüchteten Frauen erst später einsetzt. Dabei stehen demographische Gründe – nämlich der hohe Anteil an jungen Müttern, die »nicht nur eins bekommen, sondern zwei, drei« Kinder, verbunden mit dem strukturellen Mangel an Kinderbetreuungsplätzen, an erster Stelle. Als desintegrative Langzeitfolgen der Mutterschaft wird hier vor allem der Rückzug in die eigene Community angeführt, so dass Deutschkenntnisse mit der Zeit wieder verloren gehen. Und auch langfristig stünden die Frauen »überhaupt nur Teilzeit zur Verfügung«, wie Emilie Schönherr* bedauert.

Nachdem in den ersten Jahren nach 2015 der Schwerpunkt der Vermittlungsarbeit auf die Vermittlung und Nachqualifizierung von Männern gelegt wurde, gibt es inzwischen mehr und mehr Projekte, die sich dezidiert mit der Arbeitsmarktintegration von Frauen befassen. Dabei sind die meisten Angebote so angelegt, als ob die geflüchteten Frauen überhaupt erst mit dem Gedanken einer Erwerbstätigkeit vertraut gemacht werden müssten. Im sachsen-anhaltinischen Marstadt* wurde beispielsweise ein Projekt durchgeführt, durch das geflüchtete Frauen in Kontakt mit berufstätigen Frauen gebracht wurden. Im direkten Austausch sollten sie nicht nur Einblicke in deren Tätigkeitsfelder erhalten, sondern auch erfahren, wie erwerbstätige Frauen in Deutschland Arbeit und Familie unter einen Hut bringen. Damit wollte man, so eine Gesprächspartnerin aus dem Jobcenter, auch traditionelle Rollenverständnisse aufbrechen, die man bei den Geflüchteten vermutete:

Also, wir haben sicherlich auch gegen Rollenverständnisse angehen müssen, dass eben auch Beschäftigungsaufnahme nicht nur für das männliche Mitglied einer Familie von Interesse sein kann, sondern eben auch für Frauen. Und da arbeiten wir, glaube ich, auch immer noch dran. Dieses Rollenverständnis ist sicherlich schon ein bisschen angeknabbert, da passiert auch was, da gibt es auch Durchdringungsgrade.²²

Auch in Salzgitter wurde ein Frauenprojekt entwickelt, das verschiedene Berufsfelder vorstellte. Die teilnehmenden Frauen wurden zudem zur ehrenamtlichen Arbeit aktiviert. Sie sollten lernen, dass auch unentgeltliches Engagement in Deutschland üblich

21 Interview mit Emilie Schönherr* (Pseudonym), Jobcenter Salzgitter, November 2021.

22 Interview mit Anja Kreuzer* (Pseudonym), Jobcenter Marstadt* (Pseudonym), September 2021.

ist. Um die Vorstellung einer erwerbstätigen Frau auch in den Familien der Geflüchteten zu platzieren, kommt ein von Agentur für Arbeit und Jobcenter entwickeltes Pixie-Buch zum Einsatz, das neben Deutsch auch in Englisch, Türkisch, Bulgarisch und Arabisch verfügbar ist; Titel: »Mama geht arbeiten«.²³ In diesem Kinderbüchlein besucht eine Kindergartengruppe den Arbeitsplatz einer Mutter, die Schokoladenfabrik. Das Büchlein, so kann man der Webseite der Bundesagentur für Arbeit entnehmen, stellt Kindern im Alter zwischen drei und sechs Jahren »den Arbeitsalltag von Erwachsenen vor« (BA 2025). Dabei geht es bemüht klischeefrei zu Sache: In der Kita-Gruppe sieht man auch ein Kind im Rollstuhl und Kinder unterschiedlicher Herkunft, es gibt einen männlichen Erzieher, und in der Schokoladenfabrik, in der die Mutter von »Isabella und Elias« »in weißer Arbeitskleidung und Mütze« an »einer großen Maschine« steht, empfängt eine Vorarbeiterin mit türkischem Migrationshintergrund, Frau Özdemir, die Gruppe. Die Kinder lauschen aufmerksam den Erläuterungen von Frau Özdemir. Abschließend staunt der kleine Elias »was seine Mama alles kann«. Zurück in der Kita erweist sich, dass auch andere Mütter qualifizierte Berufe ausüben, so z.B. die Mutter von Darja, die in einem Labor tätig ist, wie Darja erklärt: »Sie untersucht verschiedene Sachen. Dafür hat sie ein Mikroskop. Wenn sie da durchschaut, sieht sie alles riesengroß.« Als Isabella und Elias am Nachmittag von der Mutter abgeholt werden, erlebt man diese nach ihrer Rolle als berufstätige Frau schließlich auch in ihrer Mutterrolle: sie plant das Abendessen (Spaghetti Bolognese), geht zusammen mit den Kindern einkaufen, bereitet dann das Abendessen zu, schmiedet Ausflugspläne für das Wochenende – alles begleitet von freundlich-zugewandter Kommunikation mit den Kindern. Schließlich werden die Kinder ins Bett gebracht und noch eine Geschichte vorgelesen. Interessant ist die Abwesenheit des Kindsvaters. Zwar gibt es eine zweite Variante des Buches »Mama und Papa gehen arbeiten«, doch auch dort übernimmt der Vater nur marginale Anteile der täglichen Sorgearbeit, bevor er zu seinem Arbeitsplatz in einem Hotel aufbricht, von dem aus er abends zum Gutenacht-Sagen noch einmal telefonisch zugeschaltet wird. Der Rest des Tagesablaufs wird wie in der ersten Variante von der Mutter gestemmt, die bereits frühmorgens an ihrem Arbeitsplatz ist. Beim Betrachten dieser beiden Büchlein kommt man unweigerlich zu dem Schluss, dass darin traditionelle Geschlechterrollen eher verfestigt werden anstatt sie aufzubrechen, zumindest was die geschlechterspezifische Verteilung der Sorgearbeit betrifft. Das pädagogische Einwirken auf die geflüchteten Frauen, so wird es aus den Interviews deutlich, ist ebenfalls in diesem tradierten Referenzrahmen angelegt. Konsequenterweise werden Probleme im Arbeitsmarktzugang dann eher dem kulturellen Hintergrund der Frauen zugeschrieben, während strukturelle Probleme wie schleppende Berufsanerkennung oder fehlende Kita-Plätze ausgeblendet werden.

Die Soziologin Katrin Menke kommt in ihren Forschungen zur Beratungspraxis zu einem ähnlichen Befund: Die geflüchteten Frauen werden von den Berater:innen als ungebildet und familienorientiert beschrieben und ihre Lebenswelt mit jener deutscher Frauen vor einigen Jahrzehnten gleichgesetzt. Ihre vermutete Konzentration auf die familiäre Fürsorge wird teils als Vermeidungsstrategie beargwöhnt (ähnlich der Aussage von Emilie Schönherr*, die das Gebären mehrere Kinder in die Richtung interpretiert,

23 Die verschiedenen Sprachversionen können von der Internetpräsenz der Bundesagentur für Arbeit heruntergeladen werden (<https://www.arbeitsagentur.de/kinderbuch>).

»dass die [Frauen] ja dann drei Jahre sozusagen von uns ›verschont‹ sind im Großen und Ganzen«), mehr noch aber mit den angenommenen kulturellen und religiösen Traditionen in Verbindung gebracht. Dementsprechend werden Frauen mit Kindern unter drei Jahren im Beratungskontext nicht angesprochen und es wird stattdessen an die Ernährer-Rolle des Ehemannes appelliert. Diese Praxis hat langfristige negative Folgen, denn die Frauen, wie Katrin Menke in ihrer Studie aufzeigt, werden vorrangig in niedrig qualifizierte Berufe vermittelt, verbunden mit dem Rat, ihre Ambitionen zu senken. Den geflüchteten Frauen wird auf diese Weise ihr Platz in der deutschen Gesellschaft gezeigt: zwar erwerbstätig, aber am unteren Ende der Einkommenshierarchie, dafür aber vielfach beschäftigt durch die gleichzeitige Verantwortung für das Familienleben und die Kindererziehung, ergänzt um frauenspezifische ehrenamtliche Arbeitsfelder.

5.6 »Ich trage Hut!« – Frauen mit Hijab auf dem deutschen Arbeitsmarkt

»Es gibt noch eine Hürde für Frauen, die auf der Tagung angesprochen wird«, so der Bericht vom digitalen Fachtag ›Arbeitsmarkt-Integration von Migrantinnen‹ im März 2021 in Sachsen-Anhalt. »Eine, die sich auch mit sehr guten Deutschkenntnissen und ausreichender Kinderbetreuung nicht überwinden lässt. Die Hürde heißt Rassismus und Diskriminierung.« (Hendrichske 2021) Besonders davon betroffen sind muslimische Frauen, die als Zeichen ihres Glaubens das muslimische Kopftuch, den Hijab, tragen. Im Sprechen über sie werden kulturalisierende und rassistische Stereotype über muslimische Frauen verbunden mit praktischen Erwägungen hinsichtlich des Hijab als störendem oder formal unzulässigem Kleidungsstück in dem entsprechenden Berufssegment. Beispielsweise im Friseurberuf: »Aber dann kommen sie mit ihren Kopftüchern und dann sagt man natürlich zurecht, das geht nicht. Ist ein Modeberuf. Haare, Kunden gucken, wie bin ich frisiert. Ich kann ja nicht mit einem Kopftuch ...«. ²⁴ In diesem Interview mit der Vorsitzenden einer Kreishandwerkerschaft, selbst Friseurmeisterin, wird eine Friseurin mit Hijab als unmöglich erachtet. Die Kundinnen würden die Haartracht der Friseurinnen als Referenz für deren Kompetenz in Sachen Haarmode sehen. Der Absolutheitsanspruch des vorgetragenen modisch-ästhetischen Arguments (»man sagt zurecht, das geht nicht«) weist auf feststehende Toleranzgrenzen einer hier nicht weiter definierten Eigengruppe (repräsentiert durch das Indefinitpronomen »man«) hin, an deren selbstverständlicher Deutungshoheit wohl nicht zu rütteln ist. In vielen ähnlich gestalteten Einlassungen entsteht der Eindruck, die deutsche Bevölkerung müsste vor dem Anblick einer verschleierte Frau geschützt werden oder die Sichtbarkeit muslimischer Mitarbeiterinnen könnte sich geschäftsschädigend auswirken. Und das hat Folgen für die Chancen muslimischer Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, wie Rana Hamoud*, die Migrationsberaterin aus Salzgitter, zu berichten weiß:

24 Interview mit Hedwig Matusch* (Pseudonym), Vorsitzende einer Kreishandwerkerschaft in Mecklenburg-Vorpommern, Februar 2022.

Also zum Beispiel eine Frau, die trug ein Kopftuch. Und dann die von der Firma hat gesagt, nein, wir übernehmen keine Frauen mit Kopftüchern. Also in der Küche okay, aber im Empfangsbereich nicht. Ja und die wollte in der Gastronomie arbeiten. Sie wurde aber dann nur in der Küche eingesetzt, und die durfte zum Beispiel nicht raus gehen. Also normalerweise die Leute, die in der Gastronomie arbeiten, die gehen raus zum Servieren. Also aber die haben gesagt, nein, nur in der Küche.²⁵

In unseren Interviews haben wir mit vielen Musliminnen gesprochen, die erleben, wie das Kopftuch beständig zum Thema gemacht und problematisiert wird. Dabei geht es selten um arbeitsplatzbezogene Argumente, die für oder gegen das Tragen einer Kopfbedeckung sprechen. Vielmehr wird das Kopftuch aufgeladen mit kulturalisierenden Stereotypen, die die muslimische Frau als rückständig und nicht kompatibel mit der deutschen modernen Gesellschaft einstufen. Umida Karimi* beispielsweise, die als 12-jährige aus Afghanistan nach Deutschland kam und heute als medizinisch-technische Assistentin arbeitet, erlebt immer wieder erstaunte Reaktionen, wenn sie von ihrer Berufstätigkeit berichtet: »Ich habe zum Beispiel nur gehört: ›Oh mein Gott, ich dachte, Sie haben ein Kopftuch, Sie haben fünf Kinder und... Ich hätte nicht gedacht, dass Sie einen Beruf haben und dass Sie arbeiten.«²⁶ Obgleich sie an ihrem Arbeitsplatz, einem Kliniklabor, bekannt ist und die Kolleg:innen mit ihrem Anblick mit Hijab vertraut sind, erntet sie manche unverständige Reaktion unter den Patient:innen:

Vor allem mit älteren Leuten bin ich sehr, sehr oft in Konfrontationen gekommen. Viele sagen dann: »Warum lassen Sie Ihre schönen Haare nicht offen?« Ich so: »Das ist ja meine Religion, ich übe sie aus. Sie machen das doch auch.« Oder ich habe zum Beispiel auch gehört: »Ja, ich finde, Sie arbeiten in einem Krankenhaus, da finde ich schon, dass man die Kirche im Dorf lassen soll.«

Was Umida Karimi* besonders ärgert, ist die Doppelzüngigkeit in dieser Argumentation. Sie selbst beruft sich auf die im Grundgesetz verankerte Religionsfreiheit in Deutschland, erlebt aber dann, dass ihr genau diese Grundrechte, auf deren Einhaltung Einwander:innen andauernd eingeschworen werden, von der ansässigen Bevölkerung abgesprochen werden. Der Arbeitsplatz Krankenhaus, so kann man die obige Bemerkung interpretieren, sollte in der Wertigkeit über dem Recht auf Religionsfreiheit stehen. An dieser Stelle sollten Einwander:innen das Recht auf Religionsfreiheit dann doch nicht ganz so streng sehen und ihre eigenen religiösen Bedürfnisse hintanstellen bzw. »die Kirche im Dorflassen«, wie Umida Karimi* aufgefordert wird.

Umida Karimi* bettet ihre Beobachtung ein in eine größere Erzählung, in der sie ihr Leben als das einer modernen berufstätigen Frau und Mutter darstellt, die nicht nur mit den üblichen strukturellen Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kämpfen hat (Mangel an Kita-Plätzen, schwierige Vereinbarkeit von Vollzeitberuf im Schichtdienst und Kinderbetreuung, Abwesenheit helfender Familienangehöriger), sondern die mit ihrer Einwanderungsbiographie noch zusätzliche Schwierigkeiten meistert. So hat

25 Interview mit Rana Hamoud* (Pseudonym), Sozialarbeiterin und Migrationsberaterin in Salzgitter, November 2021.

26 Interview mit Umida Karimi* (Pseudonym) aus Afghanistan, April 2022.

sie beispielsweise ihren neu eingewanderten Ehemann während dessen Integrationsphase über Jahre mitfinanziert und war als Alleinverdienlerin für die ganze Familie verantwortlich. Vor diesem Hintergrund mit herabwürdigenden Stereotypen konfrontiert zu sein, verletzt sie besonders und sie möchte diese bequeme Haltung der deutschen Mehrheitsgesellschaft nicht widerspruchslos hinnehmen:

Ich möchte gerne irgendwo in der Öffentlichkeit arbeiten, dass die nicht so denken, dass die, die ein Kopftuch tragen, nur Kinderwagen schieben oder Kinder haben. Sondern GENAUSO Steuern zahlen, GENAUSO arbeiten, so wie alle anderen. Dass man die Gesetze GENAUSO beachtet wie alle anderen auch. Wenn sie mir sagen, dass es hier die Freiheit ist, Religion auszuüben, dann übe ich das aus, dann mache ich das auch. Und ich lebe mein Leben hier auch. Ich zahle meine Steuern hier auch. Ich lebe ja nicht von dem Geld von anderen. [...]. Mein Mann hat die ersten Jahre gar nichts bekommen. Mein Mann hat, war durch mich versichert. Hat durch mich gelebt!

Auch für Malalay Nazari* aus Afghanistan, Mutter von vier Kindern, ist die Frage des Kopftuches am Arbeitsplatz eine ständige Begleiterin. Und das, obgleich an ihrem Arbeitsplatz, einer Schulkantine, ohnehin alle Beschäftigten aus hygienischen Gründen eine Kopfbedeckung tragen müssen. Aber eben keinen Hijab. Weil das vom Arbeitgeber gestellte Plastikhäubchen die Haare nicht komplett bedeckt, hat sie sich selbst einen Hut genäht:

Interviewerin: Und weil Sie vorhin gesagt haben, es ist manchmal auch schwer. Die Menschen schauen, weil man ein Kopftuch aufhat.

M. Nazari*: Ja.

Interviewerin: Ist das auch bei Ihrer Arbeit ein Problem, oder...?

M. Nazari*: Ich trage Hut.

Interviewerin: Ah.

M. Nazari*: Ja.

Interviewerin: Weil, Sie dürfen kein Kopftuch? Oder wie ist das?

M. Nazari*: Kein Kopftuch, ich glaube, sowieso, wir müssen Arbeitskleider tragen.

Interviewerin: Ach so, klar. Wegen Mensa, da muss man diese Häubchen tragen.

M. Nazari*: Ja. Ich habe selber genäht. Das ist ein bisschen größer und kann alle meine Haare bedecken.

Interviewerin: Ah, das ist gut. Ja.

M. Nazari*: Deswegen, ich habe keine Probleme.²⁷

Die geschilderten Beispiele sind beileibe keine Einzelfälle – das belegen andere Studien zu geschlechtsspezifischem und muslimischem Rassismus (Menke/Wernerus 2022). Geflüchtete Frauen trifft diese Form der Ausgrenzung deshalb so stark, weil sie sich in einer besonders schlechten Ausgangslage befinden. Sie sind angewiesen auf Türöffner in den Arbeitsmarkt, in Form von Arbeitgeber:innen oder Arbeitsmarktverwaltungen. Wenn jedoch diese Akteure vor allem ihre eigenen Vorurteile als Entscheidungsgrundlage heranziehen, sich aber den rassistischen Kern ihrer Perspektive nicht verdeutlichen, dann können die tatsächlichen Potenziale der betroffenen Frauen nicht genutzt und die konkreten Hürden, die einer Arbeitsmarktintegration im Wege stehen, nicht effektiv angegangen werden. Die kulturalisierende und abwertende Charakterisierung der muslimischen Frauen und ihrer Lebenswelt, die gleichsam einen Gegenentwurf zur weißen, westlichen Mittelschichtfamilie darstellt, führt zu einer tendenziell geringschätzigen Aktivierungspolitik, durch die die betroffenen Frauen systematisch in den Bereich der prekären Erwerbsarbeit gedrängt oder gleich ganz aus dem Arbeitsmarkt verwiesen werden.

5.7 Zwischenfazit

Die Betrachtung der biographischen Verläufe des Neuanfangs aus Kapitel 4 haben bereits die Individualität von Flucht und Neubeginn aufgezeigt. Wesentliche Unterschiede ergeben sich aus dem Alter der Betroffenen, aus ihrem Geschlecht, der Familienkonstellation, ihrer Bildung und aus dem formalen Status, den sie nach dem Asylverfahren erhalten und der ihre Möglichkeiten des Neubeginns grundiert.

Bei allen Unterschieden finden sich wesentliche Gemeinsamkeiten in den Geschichten, etwa, was die Bedeutung einzelner Integrationsfaktoren anbelangt. Während aus Sicht der aufnehmenden Gesellschaft Integration vor allem mit beruflicher Integration und wirtschaftlicher Eigenständigkeit verbunden wird, der der Spracherwerb vorausgeht, ist der erste wichtige Aspekt für die Geflüchteten das Gefühl der Sicherheit, das eine wichtige Basis für alle weiteren Schritte darstellt. Sicherheit umfasst dabei nicht nur das unmittelbare Gefühl von körperlicher Sicherheit, sondern in der zeitlichen Dimension die Bleibeperspektive im Ankunftsland. Erst wenn die Möglichkeit des Bleibens geklärt ist, können sich die Geflüchteten auf die nächsten Schritte konzentrieren, etwa den Spracherwerb, denn Deutsch »ist der Schlüssel für jede Tür«, wie es einer unserer Gesprächspartner treffend ausdrückt. Ein nächster wesentlicher Schritt ist die Erwerbstätigkeit, denn sie verleiht die Möglichkeit, zu einem autonomen Leben zurückzukehren. Die ökonomische Unabhängigkeit ist für alle Menschen ein wichtiges Kriterium des eigenständigen Erwachsenenlebens. Für Geflüchtete ist sie besonders wichtig, da mit der ökonomischen Unabhängigkeit auch weiterführende aufenthaltsrechtliche Fragen verknüpft sind. So kann Familiennachzug für einige Statusgruppen nur realisiert werden, wenn ausreichend Wohnraum zur Verfügung steht und die hinzukommenden Familienangehörigen aus eigenen Ressourcen mitversorgt werden können. Auch die Einbürge-

27 Interview mit Malalay Nazari* (Pseudonym) aus Afghanistan, April 2022.

rung verlangt den Nachweis ökonomischer Unabhängigkeit. Vor allem aber ermöglicht die ökonomische Unabhängigkeit, sich aus den Einhegungen des Sozialstaates herauszuarbeiten, der – solange noch soziale Transferleistungen bezogen werden – zwar fürsorglich, aber auch aufdringlich auf private Lebensentscheidungen Einfluss nimmt.

Während in vielen Interviews mit Geflüchteten der Wunsch nach Unabhängigkeit durch Erwerbstätigkeit als größtes Ziel in Deutschland formuliert wird, und obgleich der öffentliche Diskurs ebenso eindringlich für die ökonomische Unabhängigkeit der in Deutschland Aufgenommenen plädiert, um den deutschen Sozialstaat zu entlasten, zeigt die genauere Betrachtung des Themas eine Vielzahl von Problemen, die das allseits erwünschte Ziel teils in weite Ferne rücken lassen. Manche dieser Probleme, etwa fehlende Deutschkenntnisse oder Ausbildungsabschlüsse, können über die Zeit durch ein aktives Zutun der Geflüchteten abgebaut werden. Andere sind struktureller Art und treffen prinzipiell die ganze Bevölkerung, wie etwa der Mangel an Betreuungsplätzen im frühkindlichen Bereich. Wieder andere Probleme betreffen bestimmte Gruppen, denen spezifische negative Merkmale zugeschrieben werden, auf deren Grundlage ihnen Zugänge zum Arbeitsmarkt verwehrt bleiben, wie ich es am Beispiel muslimischer Frauen in Deutschland gezeigt habe. Ein letzter Problembereich ist ausschließlich aufseiten des regulierenden Staates angesiedelt, nämlich die Frage, ab welchem Zeitpunkt im Asylverfahren und mit welchem Aufenthaltstitel Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt wird und wie Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen konzipiert sind. Obgleich die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme bereits während des Asylverfahrens mit den asyl- und aufenthaltsrechtlichen Novellierungen 2016 stark liberalisiert wurden, bleibt der Arbeitsmarkt dennoch für verschiedene Teilgruppen der Geflüchteten längerfristig versperrt, insbesondere für viele aus der Gruppe der Geduldeten. Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikation sind oft langwierig und ihr Ausgang ungewiss. Währenddessen schwinden das Wissen, die Fähigkeiten und die Motivation der Geflüchteten – ihr Humankapital. Es ist fraglich, wie lange eine Gesellschaft, die dringend auf zugewanderte Arbeitskräfte angewiesen ist, sich das leisten kann!

Der Vergleich mit den Vertriebenen des Zweiten Weltkriegs zeigt einige verblüffende Analogien in den Integrationsverläufen, was am deutlichsten im Kontext von Bildungs- und Erwerbsbeteiligung zu sehen ist. Obgleich die Vertriebenen des Zweiten Weltkrieges als Deutsche nach Deutschland kamen und die sprachliche und kulturelle Differenz deutlich geringer war als bei den Asylsuchenden aus arabischen, afrikanischen und asiatischen Ländern, lässt sich das Phänomen der Dequalifizierung auf dem Arbeitsmarkt bei beiden Gruppen beobachten. Die Neuankommenden werden zunächst in ihren Fähigkeiten zurückgestuft, um sie sodann vorwiegend in jene Segmente des Arbeitsmarktes aufzunehmen, in denen Arbeitskräfte benötigt werden, meist weil es sich um unattraktive und schlecht bezahlte Arbeitsplätze handelt. Die erste Generation fügt sich dieser Platzierung. Sie verlagert ihre eigenen Ambitionen auf die nachfolgende Generation und fördert deren Bildungsaspirationen, mit denen die Herabstufung der ersten Generation »ausgeglichen« wird. Diese Mechanismen und ihre Langlebigkeit über die Zeitläufe und Geflüchteten- bzw. Vertriebenenkohorten verweisen darauf, wie stark Integrationsprozesse von den Strukturen und Verhaltensmustern der aufnehmenden Gesellschaft abhängig sind. Diesen wende ich mich im zweiten Teil dieses Buches zu.