

WIFIN WORKING PAPER 17/2024

**Employer Branding deutscher Arbeitgeber
zur Gewinnung
hochqualifizierter Geflüchteter aus der Ukraine**

Galyna Nesterenko

9. Juni 2024

Employer Branding deutscher Arbeitgeber zur Gewinnung hochqualifizierter Geflüchteter aus der Ukraine

Galyna Nesterenko*

*Hochschule RheinMain University of Applied Sciences
Wiesbaden Business School
Bleichstr. 44
D-65183 Wiesbaden
E-Mail: galyna.nesterenko@hs-rm.de*

09. Juni 2024

Abstract:

The article presents the preliminary results of the research project “Employer Branding of German Companies in Attracting Highly Qualified Refugees from Ukraine”. The question of opportunities and barriers for employment of Ukrainian refugees who came to Germany after February 2022 is examined. With the help of expert interviews, new opinions were collected on the reasons for the low employment rate of Ukrainian refugees in Germany compared to other countries and factors that were not expressed in previous studies were identified. Regarding the connection between the effectiveness of employing Ukrainian refugees and employer branding, no significant mutual influence has so far been found.

Keywords: employment, Ukrainian refugees, German labor market, staff shortage / labor shortage, employer branding.

Kurzzusammenfassung:

Der Artikel stellt die vorläufigen Ergebnisse des Forschungsprojekts „Employer Branding deutscher Arbeitgeber zur Gewinnung hochqualifizierter Geflüchteter aus der Ukraine“ vor. Untersucht werden Möglichkeiten und Herausforderungen für Beschäftigung ukrainischer Flüchtlinge, die nach Februar 2022 nach Deutschland kamen. Mithilfe von Experteninterviews wurden neue Auffassungen zu den Gründen für den im Vergleich zu anderen Ländern geringen Beschäftigungsanteil ukrainischer Geflüchteter in Deutschland generiert und Faktoren identifiziert, die in früheren Studien nicht geäußert wurden. Hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen der Effektivität der Beschäftigung ukrainischer Flüchtlinge und dem Employer Branding konnte bisher keine signifikante gegenseitige Beeinflussung festgestellt werden.

Stichworte: Beschäftigung, ukrainische Geflüchtete, deutscher Arbeitsmarkt, Arbeitskräftemangel, Employer Branding.

JEL: J15, J21, J22, M31

* Die Autorin dankt herzlich Prof. Dr. Tatjana Steusloff und Prof. Dr. Rainer Wedde für alle Unterstützung, insbesondere für hilfreiche Kommentare und Diskussionen, Initiativen und Vorschläge.

1. Einleitung

Heute überrascht es sicher niemanden mehr, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland unter Arbeitskräftemangel leidet. Dies ist in statistischen Daten der letzten Jahre sowie in zahlreichen Forschungsartikeln vermerkt. Laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit von Dezember 2022 belief sich der Mangel auf fast 2 Millionen offene Stellen.¹ Gleichzeitig zeigt die Dynamik der letzten Jahre, dass es sich hierbei nicht um den zufälligen Rückgang eines Jahres handelt, sondern um einen klaren, stabilen Trend.² Darüber hinaus wächst die Anzahl der sogenannten „engen“ Berufe, also solcher, in denen langfristig ein Personalmangel herrscht, stetig. Im Jahr 2022 hat die Anzahl dieser „engen“ Berufe die Marke von 200 überschritten.³

Eventuell könnte dieser Arbeitskräftemangel teilweise durch den Zuzug von Menschen ausgeglichen werden, wie es im März 2022 der Fall war, als viele Ukrainer:innen nach Deutschland kamen. Diese verfügen über hohe Qualifikationen und auch über ein Anrecht auf die Beschäftigung in der EU. Die meisten von ihnen waren in ihrem Heimatland berufstätig. Daraus könnte geschlussfolgert werden, dass die überwiegende Mehrheit der ukrainischen Kriegsflüchtlinge auch in Deutschland erwerbstätig sein würde.

Dies ist jedoch nicht der Fall. Außerdem ist die Anzahl Beschäftigter nicht nur bezüglich der absoluten Zahlen gering, sondern auch im Vergleich zu anderen Ländern (z.B. arbeiten in Schweden, Polen oder den baltischen Ländern schon 40 bis 55 % der Schutz vor dem Krieg erhaltenen ukrainischen Geflüchteten).

In diesem Zusammenhang stellt sich eine relevante Frage: Was sind die Gründe für die geringe Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter in Deutschland, obwohl der Personalbedarf so groß ist?

Um diesem Problem nachzugehen, wurde unter der Schirmherrschaft der HSRM, Wiesbaden Business School, ein wissenschaftliches Projekt initiiert, dessen Umsetzung von Juni 2023 bis März 2024 geplant war.

In diesem Projekt wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

1. Welche Ursachen gibt es für den geringen Beschäftigungsanteil ukrainischer, sehr gut qualifizierter Geflüchteter in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern?
2. Welche Möglichkeiten und Barrieren gibt es für Arbeitgeber, ukrainische Geflüchtete einzustellen?
3. Wenn es an Arbeitskräften mangelt, welche Maßnahmen könnten dazu beitragen, den Einsatz von ukrainischen Geflüchteten effektiver zu gestalten?
4. Ist Employer Branding hierfür ein Einflussfaktor, d.h. der Faktor, der zu einem Anstieg des Anteils erwerbstätiger ukrainischer Geflüchteter führen kann?

Die Vorgehensweise, mit der die Forschungsfragen bearbeitet wurden, ist auf Abbildung 1 dargestellt:

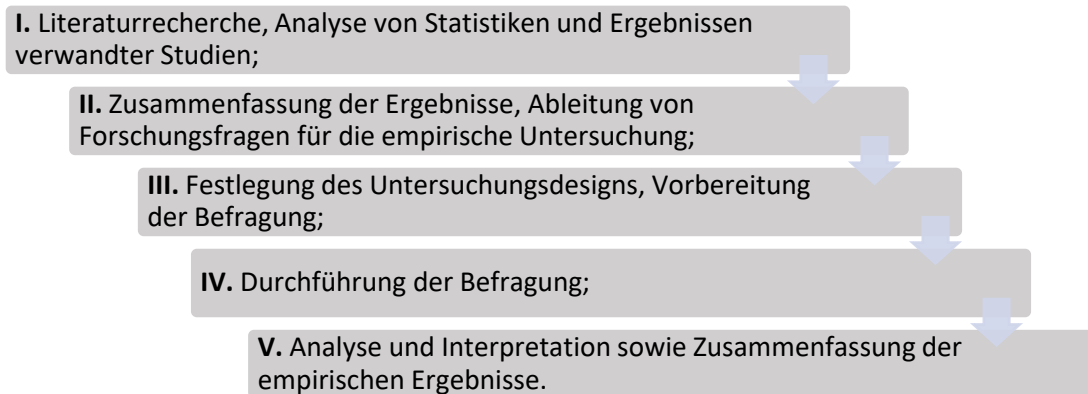


Abbildung 1. Die Vorgehensweise unserer Forschung.

2. Stand der Forschung

In der ersten Phase unseres Projekts erfolgte eine umfassende Analyse **der bisherigen Sekundäresultate zu den Forschungsfragen**. Anzumerken ist, dass seit Februar 2022 eine ganze Reihe solcher Studien entstanden sind, sowohl in Deutschland als auch global. Darüber hinaus wurden zahlreiche Statistiken zu diesen Themen analysiert und laufend beobachtet.

Unter den empirischen Studien der Jahre 2022–2023, die die umfangreichsten, für unser Projekt relevanten, Ergebnisse hervorgebracht haben, sind folgende hervorzuheben:

1) Längsschnittstudie eines Konsortiums der Institutionen: Forschungszentrum des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Zentralinstitut für Seelische Gesundheit (ZI, Mannheim), Paris School of Economics, World Bank⁴;

2) Online-Studie des ifo Instituts – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V., die mit der Umfrage der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland am frühesten begonnen hat⁵;

3) zahlreiche Projekte des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)⁶ und des Deutschen Jugendinstituts⁷.

4) die Auswertung der Online-Befragung 2022 des NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge „Kontakte deutscher Betriebe zu ukrainischen Geflüchteten“⁸. Dabei handelt es sich um eine Befragung von Arbeitgebervertretenden, nämlich Mitarbeitenden der Personalabteilungen.

Außerdem entstehen laufend neue Projekte innerhalb des Netzwerks von Wissenschaftler:innen, die sich mit den Themen Migration und Arbeitsbeschäftigung befassen. Das Thema hat eine hohe

Popularität erlangt. Besonders hervorzuheben sind die *FORUM-Netzwerke*⁹ (unter der Schirmherrschaft des DEZIM) und *Vision Ukraine*¹⁰, deren Mitglieder den Stand und die Perspektiven von ukrainischen Geflüchteten in Deutschland und anderen Ländern untersuchen. Viele Projekte mit verwandten Themen wurden vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung¹¹, dem ifo Institut¹² organisiert.

Nach einer detaillierten Analyse der verfügbaren empirischen Studien wurden die folgenden wichtigen und aussagekräftigen **sekundären Forschungsergebnisse als Grundlage** für unser Projekt zusammengefasst. (Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass hier Daten zu Beginn unseres Projekts, sprich von Juni 2023, als Ausgangsdaten präsentiert sind):

1) im Sommer 2023 überstieg die Zahl der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland eine Million Menschen¹³, davon sehr viele im erwerbsfähigen Alter. Nach aktuellen Angaben des Ausländerzentralregisters lebten im April 2024 rund 1,3 Millionen Menschen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in Deutschland. Darunter waren 855.000 (+736.000 gegenüber dem Kriegsbeginn) im erwerbsfähigen Alter¹⁴;

2) 72 % dieser arbeitsfähigen Geflüchteten verfügen über hohe Qualifikationen, insbesondere über einen Hochschulabschluss (z.B.: nur 50 % der ukrainischen Bevölkerung insgesamt und 33 % der deutschen Bevölkerung verfügen über eine vergleichbare Qualifikation); darüber hinaus arbeitete die überwiegende Mehrheit der Ukrainer:innen im Heimatland, für ein Unternehmen oder als Selbstständige¹⁵;

3) laut einer großen Umfrage vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)** waren im August 2023 nur 23 % der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland beschäftigt¹⁶, in den Vormonaten sogar noch weniger – nur 18 %¹⁷. Diese Dynamik wird auch in der Statistik¹⁸ der Bundesagentur für Arbeit dargestellt. Laut dieser waren im November 2023 etwa 20 % der ukrainischen Geflüchteten beschäftigt (nämlich 213.800 von 1+ Million), während im Februar 2022 ca. 65 000 beschäftigt waren¹⁹;

4) die meisten ukrainischen Geflüchteten in Deutschland wollen schnell bzw. zumindest innerhalb eines Jahres mit der Arbeit beginnen: durchgeführte Umfragen unter ukrainischen Geflüchteten in den Jahren 2022 und 2023 bestätigen mehrheitlich ihre hohe Arbeitsmotivation^{20,21};

** Hervorzuheben ist, dass diese Umfragen repräsentativ sind und in drei Wellen durchgeführt wurden, von denen die ersten beiden in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) sowie dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) realisiert wurden. Diese Untersuchungen, die die Wissenschaftler 2022-2023 durchführten, liefern neue Befunde zum Wohlbefinden und zur gesellschaftlichen Teilhabe der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland und ihrer Dynamik.

5) die Anzahl der ukrainischen Geflüchteten, die einen längeren Aufenthalt in Deutschland beabsichtigen, nimmt stetig zu (von Sommer 2022 bis Sommer 2023 von mindestens 37 % auf 52 % gestiegen^{22,23}, anderen Studien zufolge sogar auf bis zu 63 %) ²⁴;

6) der Anteil der ukrainischen Geflüchteten, die zumindest auf Grundkenntnis-Niveau Deutsch sprechen, ist seit dem Spätsommer 2022 deutlich gestiegen und wächst weiter (der Anteil derjenigen, die überhaupt kein Deutsch sprechen, ist von 50 % im Spätsommer 2022 auf 18 % im Sommer 2023 gesunken).

Diese Studien zeigen, dass ukrainische Geflüchtete im Laufe des Krieges ***für den deutschen Arbeitsmarkt relevanter werden*** (ihre Sprachkenntnisse werden besser, ihre Absicht zu bleiben verfestigt sich, die Arbeitsmotivation nimmt nicht ab und bestimmte relevante Erfahrungen mit dem Leben in Deutschland wachsen offensichtlich).

Allerdings wird auch eine Reihe von **Hindernissen** für die Beschäftigung beobachtet, darunter:

1) ein Mangel an ausreichenden Kindergartenplätzen (nur 58 % der Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren besuchen aufgrund dieses Mangels den Kindergarten);

2) immer noch unzureichendes Sprachniveau;

3) Unsicherheit von Seiten der Arbeitgeber:innen über die Absicht der ukrainischen Geflüchteten, für längere Zeit in Deutschland zu bleiben;

4) die Notwendigkeit der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen;

5) ein Mangel an ausreichendem Personal bzw. Zeit zur Begleitung von Zuwander:innen am potenziellen Arbeitsplatz.

Unter Berücksichtigung dieser Ergebnisse bisheriger Studien werden **Forschungslücken** deutlich. Es existieren keine Studien, die Wege zur Optimierung des Prozesses der sozialen und beruflichen Integration aufzeigen. Darüber hinaus gibt es keine Studien, die die Frage nach Faktoren dieser Integration stellen, insbesondere danach, ob Employer Branding die Effektivität der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter beeinflusst und umgekehrt. Deshalb wurde für die empirische Untersuchung unseres Projektes ebendieses Ziel festgelegt.

Es gilt daher, zu eruieren, ob es angesichts der vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten und Herausforderungen für die ukrainischen Geflüchteten möglich ist, diesen Prozess effektiver zu gestalten und ob das Employer Branding als potenzieller Einflussfaktor mit der Beschäftigung zusammenhängt.

3. Empirische Forschung

Für die vorliegende Studie wurde die Methode des Experteninterviews gewählt. Hierfür gibt es mehrere Gründe: Erstens ermöglicht diese Methode die Erhebung tiefergehender Forschungsdaten auf der Grundlage von Meinungen und Erfahrungen qualifizierter Fachleute auf dem entsprechenden Gebiet. Zweitens können Experteninterviews nützlich sein, um komplexe und wenig erforschte Themen zu untersuchen. Darüber hinaus bietet diese Methode die Möglichkeit, tiefe und informative Fragen zu stellen, die darauf abzielen, wesentliche Aspekte des zugrundeliegenden Themas aufzudecken. Somit scheint die Verwendung dieser Methode im Kontext des verfolgten Forschungsinteresses sinnvoll.

Um die Objektivität der Studie zu gewährleisten, wurde ein **entsprechender Expertenkreis** ausgewählt:

- 1) Wissenschaftler:innen, die zu den Themen Migration, Flucht, Beschäftigung und Arbeitsmarkt in Deutschland forschen;
- 2) Vertreter:innen von Ämtern und Behörden, die für Integration, Beschäftigung und Arbeitsverhältnis zuständig sind (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Amt für Migration und Integration, Anerkennungsberatungsstelle);
- 3) Arbeitgeber:innen (insb. Mitarbeiter:innen der Personalabteilungen) und Vertreter:innen von Berufsverbände und Flüchtlingshilfeorganisationen.

Die im Rahmen dieses Projekts bereits durchgeführten Interviews ergaben interessante Ergebnisse zu folgenden **Fragen** (um ein Gespräch zu beginnen und zum Thema hinzuführen, wurde außerdem eine einleitende Frage hinzugefügt)***:

- 0.** Bestätigt Ihre Erfahrung, dass es in Deutschland einen Mangel an Personal, insbesondere mit hoher Qualifikation und höherer Bildung gibt?
- 1.** Wenn ukrainische Geflüchtete diesen Mangel teilweise ausgleichen könnten, warum ist dann ein viel geringerer Anteil ukrainischer Geflüchteter in Deutschland beschäftigt als in vielen anderen europäischen Ländern?
- 2.** Warum ist der Anteil der beschäftigten ukrainischen Geflüchteten seit Kriegsbeginn nicht wesentlich gestiegen, welche Möglichkeiten und Barrieren gibt es?
- 3.** Wie kann der Prozess der Integration und Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter effektiver gestaltet werden? Was könnte von staatlichen Institutionen geändert werden? Was könnten Arbeitgeber:innen, die unter Personalmangel leiden, tun?

*** Diese Interviewfragen entsprechen zahlenmäßig den Forschungsfragen auf Seite 2 dieses Textes.

4. Ist Employer Branding ein Faktor, der einen Anstieg des Anteils der beschäftigten ukrainischen Geflüchteten positiv beeinflussen kann? Was kann im Image eines Unternehmens ein attraktiver Faktor dazu sein? Und umgekehrt – wenn ein Unternehmen ukrainische Geflüchtete beschäftigt, wirkt sich dies in irgendeiner Weise (positiv oder negativ) auf sein Image und sein Branding aus?

In diesem Artikel können wir **nur die Zwischenergebnisse** der Studie präsentieren, da noch Interviews mit Expert:innen ausstehen:

3.0. Bestätigt Ihre Erfahrung, dass es in Deutschland einen Mangel an Personal, insbesondere mit hoher Qualifikation und höherer Bildung, gibt?

Laut der Berufserfahrung von Expert:innen wird der Mangel an Arbeitskräften bestätigt, insbesondere an Hochqualifizierten. Zu den Bereichen, in denen dieser Mangel am akutesten ist, gehören die Folgenden: medizinisches Personal, Pflegepersonal, Pharmazeuten, Erziehende, Lehrende, Fachkräfte aus dem Bereich Baugewerbe, Elektrotechnik, Architektur und Handwerk.

In den Antworten heißt es oft, dass es insbesondere nicht genügend Pflegepersonal gebe, weil die deutsche Bevölkerung aufgrund des demografischen Wandels altere und der Bedarf hoch sei, aber nicht viele Menschen zu so harter Arbeit bereit seien.

Einer der Gründe für den aktuellen Personalmangel, der oft nicht berücksichtigt wird, sind die COVID-19-Pandemie und die Lockdowns. Dadurch haben sich die Menschen an das Homeoffice gewöhnt und ihre Prioritäten bei der Berufswahl verändert. Dies ist nicht der einzige Grund, aber seit der Coronazeit besteht ein erhöhter Bedarf, eher geringqualifizierte Stellen zu besetzen, beispielsweise in der Gastronomie und im Hotelgewerbe.

In diesem Zusammenhang kann auch erwähnt werden, dass es aufgrund des deutschen Sozialsystems für Leistungsempfänger:innen finanziell keinen Sinn macht, geringqualifizierte Stellen anzunehmen, denn dadurch wird das pauschale Einkommen nicht erhöht.

3.1. Als Antwort auf die Frage, *warum in Deutschland ein deutlich geringerer Anteil der ukrainischen Geflüchteten als in anderen Ländern beschäftigt wird*, wurden folgende Antworten gegeben:

- 1) Ziel der Unterstützung durch die Europäische Union war von Anfang an nicht die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter, sondern die Bereitstellung humanitärer Hilfe;
- 2) das deutsche Sozialsystem bietet die größte finanzielle Unterstützung, sodass keine Notwendigkeit besteht, einen unterqualifizierten Job anzunehmen. Es hängt immer vom Land und von den Ausgangsbedingungen ab, ob ein Arbeitsbedarf besteht. In Ländern mit hohem Beschäftigungsanteil ist es sehr wahrscheinlich, dass ukrainische Geflüchtete Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen angenommen haben;

3) ohne ausreichendes Sprachniveau ist es unmöglich, einen hochqualifizierten Arbeitsplatz zu bekommen (das Niveau C1 steigert z.B. den Beschäftigungserfolg um 30 %). Unmittelbar nach ihrer Ankunft in Deutschland beherrschten nur sehr wenige Ukrainer die deutsche Sprache. Das Erlernen einer neuen Sprache ist nicht in allen Ländern für die Arbeit erforderlich;

4) Deutschland verfügt über ein sehr systematisches und langwieriges System zur Integration (zuerst Sprachkurse, dann die Zeugnisbewertung und / oder Anerkennung von Qualifikationen, dann Praktika).

3.1a. Ergänzende Frage. Aufschlussreiche Ergebnisse ergaben sich in diesem Zusammenhang auch zur klärenden Frage, *ob ukrainische Geflüchtete den Arbeitskräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt weitgehend ausgleichen können*. Aus den Antworten der Experten lassen sich mehrere Argumente identifizieren, die dieser Hypothese widersprechen:

1. Die Anzahl der ankommenden Flüchtlinge steht nicht so sehr im Vergleich zum Bedarf der Arbeitsmarkt. Da Deutschland über eine alternde Bevölkerung verfügt, ist die jährliche Integration von 400.000 Einwanderer:innen erforderlich, um das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer:innen und Rentner:innen mindestens so hoch wie heute zu halten. Da laut Statistik nur ein Drittel der Ankommenden bleibt, bedeutet dies, dass jährlich 1,2 Millionen Menschen kommen sollten, was jedoch nicht der Fall ist. Statistiken über ukrainische Geflüchtete zeigen, dass von einer Million Flüchtlingen etwa 600.000 im erwerbsfähigen Alter sind. Bleibt ein Drittel davon übrig, sind es nur noch 200.000. Dies kann kaum als signifikant sein.

2. Es ist notwendig, zwischen verschiedenen Kategorien potenzieller Beschäftigter zu unterscheiden. Eine Kategorie sind Arbeitsmigrant:innen, die auf Ausbildung und Anerkennung vorbereitet, motiviert sowie bereit sind, bestimmte Arten von Arbeit zu verrichten. Dies lässt sich über ukrainische Geflüchtete nicht sagen: schließlich war das Motiv für die Flucht aus der Ukraine definitiv nicht die Arbeit.

3. Oft wird das Thema Gesundheit, sowohl körperlich als auch geistig, unterschätzt. Ukrainische Geflüchtete, sind, wenngleich nicht körperlich verletzt, zumeist traumatisiert, sodass sie nicht sofort mit der Arbeit beginnen können. Sie benötigen Zeit und oft professionelle Hilfe, um sich an das normale Leben anzupassen.

4. Da die Mehrheit der ukrainischen Geflüchteten Frauen mit Kindern sind, fungieren sie in Deutschland im Wesentlichen als alleinerziehende Mütter. In Deutschland ist es schwierig für sie, eine Beschäftigung zu finden, denn häufig können sie mangels guter Betreuungsangebote nur einen halben Tag arbeiten, müssen aber trotzdem zusätzlich noch Integrationskurse besuchen.

3.2. Warum ist der Anteil der beschäftigten, ukrainischen Geflüchteten seit Kriegsbeginn nicht wesentlich gestiegen? Welche Möglichkeiten und Barrieren gibt es?

Auf diese Frage wurden v.a. folgende Gründe genannt: genügend Bürgergeld, zu perfektionistisches Integrationssystem, strenge Regulierung der Qualifikationsanforderungen für reglementierte Berufe, fehlende Kindergartenplätze und Zweifel an den Zukunftsabsichten der ukrainischen Geflüchteten.

Ukrainische Geflüchtete haben eventuell einen größeren Vorteil in Bezug auf die Beschäftigung – sie haben die Möglichkeit, diese im Vergleich zu anderen Migrantengruppen zu beschleunigen oder zu erleichtern. Aber sie müssen auch nichts überstürzen und müssen sich nicht um jeden Job bemühen.

„Wenn ich mit ukrainischen Flüchtlingsfrauen kommuniziere, höre ich ständig, dass sie arbeiten wollen. Die meisten Ukrainer:innen verfügen tatsächlich über ein höheres Bildungsniveau und umfangreiche Berufserfahrung. Hoffen wir, dass ihre beruflichen Qualifikationen anerkannt werden und sie in ihrem Fachgebiet arbeiten können“ (J.R., Wissenschaftlerin).

Gleichzeitig betonen Expert:innen, dass hohe Qualifikationen und umfangreiche Berufserfahrung in diesem Fall nicht nur Vorteile, sondern auch Schwierigkeiten mit sich bringen. Einerseits kennt eine Person mit Erfahrung in hoch qualifizierter Arbeit ihren Wert und ist nicht immer bereit, unter ihren Qualifikationen zu arbeiten. Andererseits dauert die Integration in den Arbeitsmarkt gerade bei hochqualifizierten Berufen länger (schließlich muss man in diesem Fall die Sprache auf einem höheren Niveau erlernen, Qualifikationen anerkennen lassen und noch nach Arbeit suchen). Außerdem werden viele Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt, wenn man über ein Diplom in einem Fachgebiet verfügt, in diesem Fach jedoch nie arbeitete.

Basierend auf den Erfahrungen einiger Expert:innen bei der Beschäftigung mit diesem Thema und der Kommunikation mit Flüchtlingen gibt es auch Antworten darauf, dass ukrainische Geflüchtete auch nach der Überwindung all dieser Sprach- und Integrationsschwierigkeiten und bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz oft die Erfahrung machen, nicht ausgewählt zu werden. Einige Expert:innen weisen darauf hin, dass es an Offenheit der deutschen Bevölkerung gegenüber Menschen aus anderen Ländern leider fehle.

3.2a. Ergänzende Frage. Eine der Hypothesen dieser Studie – dass die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ein schwerwiegendes Hindernis für den Beschäftigungsprozess darstellt, fällt raus. Diese Anerkennung ist *nur* für reglementierte Berufe erforderlich. Im deutschen System gibt es jedoch eine Vielzahl *nicht reglementierter Berufe*, bei denen die Unternehmensleitung über die Eignung eines Arbeitnehmers nur auf der Grundlage der Erfahrung und Kompetenzen und nicht auf der Grundlage formaler Anerkennung von Bildungszeugnissen entscheidet.

Bei ukrainischen Flüchtlingen ist es so, dass sowohl die Anerkennung der Qualifikationen als auch die Bewertung des Zertifikats nicht sofort beantragt werden, sondern dieser Antrag zusammen mit den erforderlichen Dokumenten mindestens 6 Monate lang bearbeitet wird.

Expert:innen weisen außerdem darauf hin, dass die Frage der Anerkennung von Qualifikationen für ukrainische Geflüchtete aufgrund der *unbekannten und unzureichenden Abdeckung* dieses Themas zusätzlich kompliziert ist. Ukrainische Flüchtlinge möchten schnell Geld verdienen (und dieses Geld für ihre Heimat spenden), aber es mangelt ihnen gravierend an aktuellen und genauen Informationen - nicht nur über die Anerkennung im Allgemeinen, sondern auch über ihre persönliche Situation mit der Anerkennung oder Zeugnisbewertung im Speziellen. Dadurch wissen sie nicht, welche Strategie sie für die Jobsuche wählen sollen, zumal Expert:innen zufolge bei Google mehr Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten für Interessenten zu finden ist, als auf spezialisierten Portalen der Flüchtlingshilfe.

Dieses letzte Ergebnis unterstreicht nur einen kleinen Teil des Gesamtbildes. Mit diesen Erkenntnissen wollen wir nun die Bedeutung und die möglichen Auswirkungen dieses Problems beleuchten.

3.3. Wie kann der Prozess der Integration und Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter effektiver gestaltet werden?

Empfehlungen von Expert:innen, die **an die staatliche und öffentliche Verwaltung** gerichtet wurden, sind in der Tabelle 1 gezeigt:

1) Sozialpolitik, insb. in Bezug auf Sozialleistungen	Die Wirksamkeit der deutschen Sozialpolitik in Bezug auf Sozialleistungen sollte analysiert werden, nämlich welche Höhe und Dauer diese Zahlungen haben sollten, damit sie sich positiv, d. h. motivierend auf die Beschäftigung auswirken. Eventuell wäre es hilfreich, wenn die Sozialhilfe reduziert würde, damit die Menschen Interesse daran hätten, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen.
2) Organisation von Deutschkursen	Die Gründe für die lange Wartezeit auf Integrationskurse und für die langen Pausen dazwischen sollten untersucht werden, um an Lösungsansätzen arbeiten zu können. Viele Flüchtlinge warten Monate oder sogar ein halbes Jahr auf den Beginn des ersten Kurses oder der Folgekurse, was ineffizient ist.
3) Erwerb der relevanten Erfahrung	Um den Prozess des Erwerbs relevanter Erfahrungen von Geflüchteten zu beschleunigen, ist es sinnvoll, parallel zu Sprachkursen, ein berufliches Praktikum (oder Ähnliches) zu organisieren. Darüber hinaus erlernt der Auszubildende auf diese Weise das Fachvokabular direkt am Arbeitsplatz.
4) Funktionen der Jobcenter	Die Überwachungs- und Förderfunktionen der Jobcenter sollen gestärkt werden (was das Job-Turbo-Programm bereits seit November 2023 einführt).
5) Anforderungen an Deutschkenntnisse	Wenn die Anforderungen an Deutschkenntnisse für eine Reihe der Berufe auf Bundesebene gesenkt werden würden, könnte dies helfen. Für die Kommunikation und die Ausübung beruflicher Tätigkeiten ist es besonders wichtig, dass die Sprachkenntnisse ausreichen. Es ist jedoch <i>nicht zwingend</i>

	<i>erforderlich</i> , dass die Deutschkenntnisse perfekt sind, insbesondere in Bezug auf die strengen Anforderungen beim Verfassen eines Lebenslaufs.
6) Berufliche Anerkennung	Eine Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen kann helfen.
7) Förderung von Vielfalt	Es wäre schön, wenn die Regierung oder staatliche Programme tatsächlich dazu beitragen würden, Quoten für die Vielfalt festzulegen.
8) Vielfältige Informationen und Erklärungen	Es ist wichtig, den ukrainischen Geflüchteten klar zu erklären, welche Möglichkeiten und Chancen sie haben und was sie selbst tun können, um einen Arbeitsplatz zu finden. Auf diese Weise werden diejenigen, die Initiative zeigen, schneller eine Arbeit finden.

Tabelle 1. Empfehlungen für Politiker:innen
zur Verbesserung der Beschäftigungssituation der ukrainischen Geflüchteten

Es gab auch Vorschläge von Expert:innen, was **ukrainische Geflüchtete tun können**, um die Effizienz des Beschäftigungsprozesses zu steigern:

- 1) sie können ein Praktikum bei einem Unternehmen absolvieren oder eine Stelle annehmen, auch wenn diese nicht ihren Qualifikationen entspricht (Hauptzweck hier: in ein Unternehmen einzusteigen, um lokale Berufserfahrung zu sammeln und sich zu beweisen);
- 2) sie können Initiativbewerbungen an verschiedene Organisationen versenden;
- 3) soziale Kontakte müssen aufgebaut werden, über die eine Anstellung gesucht werden kann;
- 4) Spracherwerb, relevante Praxiserfahrung und Anerkennung von Zeugnissen sollen parallel erfolgen;
- 5) Geflüchtete können selbst **aktiv** nach offenen Stellen suchen;
- 6) sie sollen auch **flexibel** sein und verschiedene Optionen für die berufliche Karriere nicht nur in ihrem Hauptfach analysieren;
- 7) wer Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache hat, sollte bereit sein, unterhalb seines Qualifikationsniveaus zu arbeiten . Dies ist eine der Möglichkeiten, flexibel auf eine schwierige Situation zu reagieren.

Zum anderen wurden die Empfehlungen von Expert:innen auf die Frage, **was Arbeitgeber:innen tun können**, um mehr Geflüchtete für den Arbeitsplätze zu gewinnen, gesammelt. Diese sind in Tabelle 2 dargestellt.

Auch auf diese Frage, was seitens der Arbeitgeber:innen geändert werden kann, damit es mehr erwerbstätige Ukrainer:innen gibt, erhielten wir von mehreren Expert:innen die unerwartete Antwort, dass die Einstellung gegenüber Migrant:innen in der Gesellschaft generell geändert werden sollte. Oftmals steht in einer Stellenausschreibung, dass dem Unternehmen ein besonderes Interesse an Diversity am Herzen liegt, doch entpuppt sich dies häufig lediglich als Slogan. Mehreren Expert:innen zufolge sind nur wenige Arbeitgeber:innen tatsächlich bereit, Mitarbeitende aus der Diversitätskategorie einzustellen.

1) Sichtbarkeit und aktive Kommunikation	Sie sollen offen und sichtbar sein, tatsächlich aktiv kommunizieren und sich im Internet präsentieren. (V. d. A.: Die Situation ist ähnlich wie bei Waren und Dienstleistungen: Ein potenzieller Mitarbeiter weiß möglicherweise nicht, welche attraktiven Stellenangebote es in seiner Umgebung gibt. Die entsprechenden Informationen müssen verbreitet werden).
2) Ausführliches informieren über offene Stellen	Potenzielle Arbeitnehmer:innen müssen aktiv und ausführlich nicht nur über offene Stellen, sondern auch deren Inhalte (Tätigkeiten, Voraussetzungen) informiert werden. Tatsache ist, dass für viele Ausländer:innen (Migrant:innen, Flüchtende) die Bezeichnung einer Position oder eines Berufes eventuell nicht geläufig ist.
3) Unterstützung bei der Anpassung und Weiterbildung	Arbeitgeber:innen können den Interessierten Probearbeiten anbieten und sie beim Erlernen der deutschen Sprache unterstützen (entweder bei Sprachkursen in einer Sprachschule oder über Coaching im Unternehmen). Daher stellen Unternehmen, die über eigene Ausbildungsaktivitäten verfügen, aktiver ukrainische Geflüchtete ein.
4) Hilfe durch Kinderbetreuung	Man muss herausfinden, wie das Problem des Kindergartenplatzes und der weiteren Formen der Kinderbetreuung für die Beschäftigten gelöst werden kann.
5) „Goodies“ für die Beschäftigten	Angebote von attraktiven Vorteilen der Beschäftigung im Unternehmen sollten obligatorisch sein, d.h. eine Art „Boni“ oder „Goodies“, die Kandidaten mehr als „Bürgergeld“ anziehen und Schwierigkeiten der Arbeitsintegration im Ausland ausgleichen können.
6) Gezielte Anpassung	Es ist sehr wichtig, ein Anpassungsprogramm entwickeln, das an neue Mitarbeiter:innen angepasst werden kann. Dadurch wird der Zeitaufwand in Zukunft erheblich verkürzt und die Bereitschaft des Unternehmens erhöht, Mitarbeitende aus einer anderen Kultur einzustellen.
7) mehrsprachige Werbung	Zudem ist es hilfreich, intensive Werbung der Stelle in verschiedenen Sprachen zu schalten, beispielsweise auf Ukrainisch, wenn Deutschkenntnisse für diese Position nicht wichtig sind.

Tabelle 2. Empfehlungen für Arbeitgeber:innen zur Verbesserung der Situation mit dem Arbeitskraftmangel

Es wurde auch die Auffassung geäußert, dass die meisten Arbeitgeber:innen eventuell nicht so sehr unter dem Personalmangel leiden und daher keine aktivere Politik zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte verfolgen würden, einschließlich ukrainischer Geflüchteter. Andernfalls könnten sie bei der Personalrekrutierung aktiver sein und auch unkonventionelle Methoden zur Personalbeschaffung nutzen.

3.4. Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Image des Arbeitgebers / Employer Branding und der Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten?

Insbesondere bezüglich der Frage, ob *Employer Branding Einfluss auf die Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter hat* oder wie genau das Image des Arbeitgebers Flüchtlinge dazu bringen kann, eine Anstellung dort zu suchen, haben wir von Expert:innen keine positiven Antworten erhalten.

Die allgemeine Meinung ist:

- „es ist zu kompliziert, es gibt keine solche Beziehung“;
- „ukrainische Geflüchtete wollen einfach nur einen genug bezahlten Job bekommen“;
- „das Image spielt zweifellos eine Rolle, doch diese ist vergleichsweise gering. Ein Beispiel hierfür ist die Unmöglichkeit, ohne fundierte Deutschkenntnisse eine Anstellung als Lehrer:in oder Ärzt:in zu erlangen, unabhängig von der Attraktivität der Arbeitgeber:innen“.

Bezüglich der Frage, ob es **einen umgekehrten Effekt gibt** - also ob das Image eines Unternehmens verbessert wird, wenn es ukrainische Geflüchtete einstellt - äußerten Expert:innen andererseits ähnliche Ansichten. Sie betonen, dass es wünschenswert wäre, wenn dies tatsächlich der Fall wäre; jedoch gibt es nur einige Beispiele, anhand derer sich dieser Zusammenhang prüfen lasse.

Einige Komponenten des Employer Branding sind sichtbar, andere bleiben verborgen. Eine häufig geäußerte Meinung zu den Gründen für die niedrige Beschäftigungsquote ukrainischer Flüchtlinge ist, dass viele deutsche Arbeitgeber:innen zahlreiche Vorbehalte und Stereotypen haben. Einige Expert:innen wiesen darauf hin, dass die Betonung der Vielfalt manchmal nur ein Slogan bleibt, der bei der Auswahl von Kandidat:innen jedoch selten umgesetzt wird.

„Dazu gehört insbesondere der Vorbehalt, dass Flüchtlinge aufgrund der Sprachbarriere nicht eingestellt werden können, obwohl für viele Berufe grundlegende Sprachkenntnisse ausreichen und man die Sprache während der Arbeit lernen kann. Stereotypen über interkulturelle Unterschiede existieren auch. Ein weiteres Beispiel sind genderspezifische Stereotypen, wonach für einige Berufe nur Männer geeignet sind, obwohl unter den ukrainischen Geflüchteten die Mehrheit Frauen sind“.
(A.L., die Vertreterin einer gemeinnützigen Organisation, die Flüchtlingen hilft).

In einem Interview wurde außerdem betont, dass die deutsche Gesellschaft aufgrund der steigenden Zahl männlicher ukrainischer Flüchtlinge und der zunehmenden Berichterstattung über mögliche illegale Einreisen eine sehr negative Einstellung gegenüber dieser Gruppe hat. Eine weitere, herausfordernde Gruppe für Arbeitgeber:innen sind diejenigen, die noch keine Entscheidung getroffen haben, ob sie bleiben oder zurückkehren möchten.

Generell weckt die Frage nach der Korrelation zwischen der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter und dem Employer Branding bei den Befragten Interesse, aber auch Überraschung. Es wäre logisch und wünschenswert, wenn ein Zusammenhang bestehen könnte. Jedoch handelt es sich hierbei nicht um den wirksamsten Einflussfaktor auf Beschäftigung von Flüchtlingen im Allgemeinen.

4. Fazit

Unsere Forschung bestätigt, dass es auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Personalmangel gibt und dass ukrainische Geflüchtete dazu beitragen könnten, diesen Mangel teilweise auszugleichen. Sie haben das Anrecht, in der EU zu arbeiten, zeigen eine hohe Beschäftigungsmotivation und verfügen

größtenteils über hohe Qualifikationen sowie Berufserfahrung in ihrem Heimatland. Je überzeugter die ukrainischen Flüchtlinge von ihren Zukunftsperspektiven in Deutschland sind, desto attraktiver werden sie als Arbeitnehmer für die Arbeitgeber. Denn in diesem Fall lohne es sich laut unserer Studie für Unternehmen, Zeit und Kosten in die Unterstützung neuer Mitarbeiter:innen zu investieren.

Der vergleichsweise geringe Anteil erwerbstätiger ukrainischer Geflüchteter hat eine ganze Reihe von Gründen, die sowohl global als auch lokal zu verorten sind.

Lokale Gründe (die auf Ebene einer einzelnen Familie gelöst werden können) umfassen Folgendes:

- der Spracherwerb geht nicht so schnell, weil es nicht genügend Integrationskursplätze gibt und die Wartezeit für den Erwerb von Sprachzertifikaten zu lang ist;
- die Berufsankennung oder Zeugnisbewertung wird beim Jobcenter erst nach erfolgreichem Abschluss der Integrationskurse initiiert und dauert etwa sechs Monate (jeder dieser Vorgänge benötigt aufgrund der hohen Nachfrage ca. sechs Monate und beide werden nicht parallel organisiert);
- viele Frauen müssen vor der Arbeitssuche eine Betreuung für ihre Kinder organisieren, was aufgrund der unzureichenden Anzahl an Kindergartenplätzen in Deutschland nicht einfach ist;
- die in anderen Ländern gesammelten Erfahrungen werden von deutschen Arbeitgeber:innen oft als irrelevant angesehen, da sie nicht genau wissen, welche Tätigkeiten ausgeführt wurden und welche Anforderungen für den Erwerb einer bestimmten Qualifikation in einem anderen Land galten.

Globale Gründe liegen im System der sozialen und beruflichen Integration von Migrant:innen in Deutschland, das einerseits sehr zuverlässig und systematisch, andererseits aber recht unflexibel und bürokratisch ist. Dieses System ist *zu* sozial, weil es Flüchtlinge großzügig finanziell unterstützt. Ein wichtiger Bestandteil ist gleichzeitig das demotivierende Verhältnis von Sozialleistungen und Gehältern, bei dem die Arbeit in gering qualifizierten Berufen unrentabel ist, da sie im Vergleich zu Sozialleistungen^{****} kein zusätzliches Einkommen bringt. Darüber hinaus verfügen 72% der ukrainischen Geflüchteten über einen Hochschulabschluss und bekommen daher *nur dann* eine Chance, in ihrem Beruf zu arbeiten, wenn sie ein hohes Niveau ihrer Deutschkenntnisse erreichen.

Somit zeigt sich, dass es für ukrainische Geflüchtete in dieser Phase wichtiger ist, das deutsche sozioökonomische System zu verstehen und ihre Karrierechancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sorgfältig zu analysieren, als sich bei der Suche nach einem einfachen Job zu beeilen.

Ein weiteres globales Hindernis, das nur schwer zu überwinden ist, ist die Ungewissheit über die Pläne der ukrainischen Flüchtlinge, in ihr Heimatland zurückzukehren oder für längere Zeit oder für

^{****} Es sollte betont werden, dass die finanzielle Unterstützung für Flüchtlinge tatsächlich sehr umfassend ist, da sie nicht nur aus dem Bürgergeld besteht. Zusätzlich werden Miete und Heizkosten vom Staat bezahlt, die Krankenkassenbeiträge werden vom Jobcenter übernommen. Des Weiteren sind Leistungsempfänger von der Rundfunkbeitragspflicht befreit und erhalten die Möglichkeit, auf Kosten des Staates Integrationskurse sowie weitere Kurse zur Aus- und Fortbildung zu absolvieren.

immer in Deutschland zu bleiben. Diese Unsicherheit muss jedoch gar nicht de facto bestehen – es reicht schon aus, dass die Arbeitgeber eine solche Vermutung haben und deshalb ukrainische Geflüchtete gar nicht erst einstellen. Das Thema der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist weiterhin aktuell. Da die Aussicht auf ein Kriegsende ungewiss ist, sehen ukrainische Flüchtlinge zunehmend die Option, für immer oder zumindest für mehrere Jahre in Deutschland zu bleiben. Dadurch verstärkt sich der Bedarf ihrer Integration in den Arbeitsmarkt. Zum einen fehlt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt an Personal, zum anderen würden durch die Einstellung ukrainischer Flüchtlinge Sozialleistungen eingespart und die Haushalte von Bund und Kommunen entlastet.

Dieses Ergebnis wird durch die Antworten der Experten und ihre Empfehlungen zur effizienten Organisation der Beschäftigung bestätigt. Ein Teil dieser Empfehlungen richtet sich an offizielle Einrichtungen, ein anderer Teil an Arbeitgeber:innen und ein weiterer Teil an die Flüchtlinge selbst.

Was das Employer Branding betrifft, ist es unwahrscheinlich, dass dieses ein Schlüsselfaktor für die Gewinnung hochqualifizierter ukrainischer Geflüchteter sein wird. Die Studie ergab jedoch Ideen für Arbeitgeber zur Steigerung der Beschäftigungsaktivität (darunter in Bezug auf ukrainische Geflüchtete). Diese Empfehlungen zielen unter anderem darauf ab, das Unternehmen aktiv zu präsentieren und potenzielle Bewerber auf freie Stellen aufmerksam zu machen, was ein Bestandteil des Employer Branding ist.

Als Fortsetzung dieser Forschung wäre es interessant, Interviews mit ukrainischen Flüchtlingen über ihre persönliche Erfahrung und ihre Prioritäten und Faktoren bei ihrer Jobsuche durchzuführen, auch in Bezug auf Employer Branding. Viele Berufstätige haben bereits Deutschkurse auf B1- oder B2-Niveau absolviert, um ihre Chancen auf eine Anstellung zu verbessern, da die meisten deutschen Arbeitgeber Sprachkenntnisse als wichtiges Einstellungskriterium betrachten.

Die hier aufgeführten Ergebnisse, die als vorläufig einzustufen sind, wurden im Rahmen unseres Projektes erzielt. Darüber hinaus hängt die Situation bei der Integration ukrainischer Geflüchteter auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber von zahlreichen weiteren Faktoren ab (von Politik und Wirtschaft sowie von der Hilfe anderer Länder, und von der Entwicklung der Lage an der Kriegsfront). Deshalb ist es notwendig, dass die Führungsetagen in deutschen Unternehmen sowie das deutsche Arbeitsmarktsystem insgesamt die aktuellen Trends aufmerksam beobachten.

References

- ¹ Kubis, A. IAB-Stellenerhebung 4/2022: Neuer Rekord mit 1,98 Millionen offenen Stellen <https://www.iab-forum.de/iab-stellenerhebung-4-2022-neuer-rekord-mit-198-millionen-offenen-stellen>.
- ² IAB-Stellenerhebung. Aktuelle Ergebnisse <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/aktuelle-ergebnisse>.
- ³ Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022, Nürnberg, Mai 2023 https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=79CF2D9B66F0F2DC029E07B7F6630BF3?nn=1703782&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse. S.14.
- ⁴ Ette, A., Spieß, K.C. et al. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Migrationsdynamiken und individuelle Konsequenzen (Projekt: 2022-2024) <https://www.bib.bund.de/DE/Forschung/Migration/Projekte/gefluechtete-aus-der-ukraine-in-deutschland.html?nn=1222094>.
- ⁵ Poutvara, P., Panchenko, T. Anpassungs- und Integrationsstrategien von Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland: Zwischen Arbeit und Sozialhilfe (Projekt: Mai 2022 - September 2023) <https://www.ifo.de/projekt/2022-05-01/anpassungs-und-integrationsstrategien-von-gefluechteten-aus-der-ukraine>.
- ⁶ Rischke, R. et al. Geflüchtete Frauen aus der Ukraine: Zwischen Rückkehr und Ankommen (Projekt: Juli bis Dezember 2022) <https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/gefluechtete-frauen-aus-der-ukraine-zwischen-rueckkehr-und-ankommen-3-15>.
- Ratzman, N. et al. Unterstützung und Integration von Geflüchteten aus der Ukraine: Perspektiven der Betroffenen (Projekt: Juli 2022 bis Dezember 2022) <https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/unterstuetzung-und-integration-von-gefluechteten-aus-der-ukraine-perspektiven-der-betroffenen-1-24>.
- Ratzman, N. et al. Geflüchtete Familien aus der Ukraine (Projekt: Januar 2023 bis Dezember 2024) <https://www.dezim-institut.de/projekte/projekt-detail/gefluechtete-familien-aus-der-ukraine-1-32>.
- ⁷ Ukraine-Forschung am DJI (Projekt: September 2022 bis Juni 2023) <https://www.dji.de/ueberuns/projekte/projekte/ukraine-forschung-am-dji/projekt-liste.html>.
- ⁸ Ergebnisse der Umfrage zur Beschäftigung von ukrainischen Geflüchteten unter Personalverantwortlichen (Oktober-Dezember 2022) <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/befragung-ukraine-auswertung>.
- ⁹ International Research Network – FORUM - Forced Migrants From Ukraine in Transnational Europe: Between Personal Agency, Civil Society And The State <https://www.dezim-institut.de/aktuelles/network-forum>.
- ¹⁰ Vision Ukraine: Interdisziplinäres wissenschaftliches Netzwerk: Bildung, Sprache, Migration <https://vision-ukraine.de>.
- ¹¹ Falkenhain, M., et al. Geflüchtete aus der Ukraine auf dem Weg in die deutsche Arbeitsgesellschaft (Projektlaufzeit: Oktober 2022 bis Juni 2026) <https://iab.de/projekt/?id=12758152>.
- Stepanok, I. Betriebliche Betroffenheit durch den Ukraine-Krieg (Projektlaufzeit: 12.12.2023 bis 31.12.2024) <https://iab.de/projekt/?id=1648190>.
- Hutter, C. et al. Auswirkungen des Kriegs gegen die Ukraine auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland (Projektlaufzeit: 24.02.2022 bis 31.12.2025) <https://iab.de/projekt/?id=12579786>.

¹² Necker, S., Poutvaara P. et al. Integration und Rückkehrabsichten von Ukrainern in Deutschland (Projektlaufzeit: Januar 2023 bis Dezember 2025) <https://www.ifo.de/projekt/2023-01-01/integration-und-rueckkehrabsichten-von-ukrainern-deutschland>.

Giesing, Y., Weber, N. et al. Wie können ukrainische Geflüchtete in die soziale Marktwirtschaft integriert werden? (Projektlaufzeit: Januar 2023 bis Dezember 2025) <https://www.ifo.de/projekt/2023-01-01/wie-koennen-ukrainische-gefluechtete-die-soziale-marktwirtschaft-integriert>.

¹³ UNHCR: Ukraine Refugee Situation <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

¹⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Fluchtmigration aus der Ukraine auf den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende, Nürnberg, Juni 2024 https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Ukraine-Krieg/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Auswirkungen-Fluchtmigration-Ukraine-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=22.

¹⁵ Brücker, H., Ette, A., Grabka, M.M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother, N., Spieß, C., Zinn, S., Bujard, M., Cardozo, A., Décieux, J.P., Maddox, A., Milewski, N., Naderi, R., Sauer, L., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., Siegert, M., Tanis, K., Steinhauer, H.W. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMFSOEP Befragung <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/kurzstudie-ukr-gefluechtete.html?nn=282772>. S.60.

¹⁶ Ette, A. & Spieß, C. & Bujard, M. & Décieux, J.P. & Gambaro, L. & Gutu, L. & Milewski, N. & Ruckdeschel, K. & Sauer, L. & Schmitz, S. (2024). Lebenssituation Ukrainischer Geflüchteter - Höhere gesellschaftliche Teilhabe nach eineinhalb Jahren in Deutschland. Bevölkerungsforschung Aktuell https://www.bib.bund.de/Publikation/2023/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-6-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

¹⁷ Brücker H., Ette, A., Grabka, M.M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother N., Spieß C., Zinn, S., Bujard, M., Décieux, J.P., Maddox, A., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., Siegert, M. und Steinhauer H.W. Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben (DIW Wochenbericht 28 / 2023, S. 381-393) {https://www.diw.de/de/diw_01.c.877238.de/publikationen/wochenberichte/2023_28_1/gefluechtete_aus_der_ukraine__knapp_die_haelfte_beabsichtigt_laengerfristig_in_deutschland_zu_bleiben.html}

¹⁸ Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigte aus der Ukraine (Hochrechnung) https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1961220&topic_f=bst-hochrechnung-ukraine.

¹⁹ Der Fairness halber muss man anmerken, dass diesen Statistiken zufolge im März 2022 und noch früher (im Zeitraum 2019-2020) auch etwa 60 Tausends Ukrainer:innen beschäftigt waren. (Das ist aber ein Thema für eine separate Studie. Auf jeden Fall ist dieser Prozentsatz nicht so hoch).

²⁰ Brücker, H., Ette, A., Grabka, M.M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother, N., Spieß, C., Zinn, S., Bujard, M., Cardozo, A., Décieux, J.P., Maddox, A., Milewski, N., Naderi, R., Sauer, L., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., Siegert, M., Tanis, K., Steinhauer, H.W. Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMFSOEP Befragung <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/kurzstudie-ukr-gefluechtete.html?nn=282772>. S.57.

²¹ Panchenko, T. (2022). Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labour Market: results of the ifo Online Survey, EconPol Forum 4 (23) <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-07-21/gefluechtete-aus-der-ukraine-wollen-deutschland-arbeiten> S.72-73.

²² Brücker H., Ette, A., Grabka, M.M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother N., Spieß C., Zinn, S., Bujard, M., Décieux, J.P., Maddox, A., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., Siegert, M. und Steinhauer H.W. Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben (DIW Wochenbericht 28 / 2023, S. 381-393) {https://www.diw.de/de/diw_01.c.877238.de/publikationen/wochenberichte/2023_28_1/gefluechtete_aus_der_ukraine__knapp_die_haelfte_beabsichtigt_laengerfristig_in_deutschland_zu_bleiben.html}

²³ Ette, A., Spieß, C.K., Bujard, M., Décieux, J.P., Gambaro, L., Gutu, L., Milewski, N., Ruckdeschel, K., Sauer, L., Schmitz, S. Lebenssituation ukrainischer Geflüchteter: Höhere gesellschaftliche Teilhabe nach eineinhalb Jahren in Deutschland. *Bevölkerungsforschung Aktuell* 6/2023, pp.3-16.

²⁴ Panchenko, T. (2022). Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labour Market: results of the ifo Online Survey, *EconPol Forum* 4 (23) <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-07-21/gefluechtete-aus-der-ukraine-wollen-deutschland-arbeiten> S.72-73.