



**Arbeitsmarktintegration
ukrainischer Geflüchteter
in Sinsheim:
Ausgangslage und
Herausforderungen**

Working Paper III
September 2025

Lena Andres¹
Dr. Verena Schmid¹
Carina Rößler¹

¹Intersectoral School of Governance BW

Intersectoral School of Governance Baden-Württemberg
Working Paper Reihe

Herausgegeben von der Intersectoral School of Governance
Baden-Württemberg (ISoG BW)

Unter Mitarbeit von

Inge Baumgärtner²

Hanna Matiash²

² Stadtverwaltung Sinsheim

Intersectoral School of Governance Baden-Württemberg
Center for Advanced Studies
Duale Hochschule Baden-Württemberg
Bildungscampus 13
74076 Heilbronn
E-Mail: isog@cas.dhbw.de
Web: www.isog.dhbw.ed

ISSN 2941-637X



SÜDWESTMETALL



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Literaturüberblick	2
2.1	Hürden für Geflüchtete	2
2.2	Jobsuche und Beratung	6
2.3	Rolle von Unternehmen	6
3	Forschungsdesign	7
4	Regionale Ausgangsbedingungen zur Arbeitsmarktintegration in Sinsheim	9
5	Interview-Ergebnisse	13
5.1	Expert:innen	13
5.2	Ukrainische Geflüchtete	18
6	Diskussion der Interview-Ergebnisse	25
7	Fazit	26
	Literatur	29

1 Einleitung

Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen ist eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Die Ankunft von über einer Million Geflüchteten aus der Ukraine seit Beginn des russischen Angriffskrieges im Jahr 2022 verdeutlicht, dass Integrationsprozesse nicht nur eine humanitäre, sondern auch eine ökonomische, soziale und politische Dimension besitzen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist dabei ein Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe, Selbstbestimmung und langfristige Perspektiven – sowohl für die Geflüchteten selbst als auch für die aufnehmende Gesellschaft. Angesichts des in vielen Regionen bestehenden Fachkräftemangels birgt die erfolgreiche Integration von Geflüchteten zudem erhebliche Potenziale für die wirtschaftliche Entwicklung. Gleichzeitig zeigen sich jedoch vielfältige Hürden: von Sprachbarrieren über die Anerkennung von Qualifikationen bis hin zu institutionellen und kulturellen Anpassungsprozessen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „Bridge-AB “ ins Leben gerufen. Das Verbundprojekt „Bridge-AB: Brücken zur Adäquaten Beschäftigung: Kooperative Lösungen für ukrainische Geflüchtete in Sinsheim“ wird von der Stadtverwaltung Sinsheim und der Intersectoral School of Governance Baden-Württemberg (ISoG BW) für eine Laufzeit von 18 Monaten bearbeitet. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt in der Förderlinie DATipilot. Ziel der Verbundpartner:innen ist es, einen intersektoralen Stakeholder-Dialog in Sinsheim zu realisieren, bei welchem die Teilnehmenden lokal angepasste Lösungen für die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Ukrainer:innen entwickeln. Daneben ist eine dreitägige Schulung für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Sinsheim sowie einem ausgewählten externen Personenkreis geplant. Die Schulung soll den Teilnehmenden Inhalte zur eigenständigen Organisation und Durchführung von Stakeholder-Dialogen vermitteln. Am Ende der Schulung erhalten die Teilnehmenden eine Toolbox, worin die Inhalte und Methoden festgehalten werden. In Sinsheim wird ein konkreter Anwendungsfall betrachtet. Die im Stakeholder-Dialog erarbeiteten Erkenntnisse und Lösungsvorschläge lassen sich auch auf andere Städte übertragen. Zudem werden Empfehlungen gegeben, wie das Format des Stakeholder-Dialogs auf weitere Themen angewendet und auf kommunaler Ebene umgesetzt werden kann.

In einem ersten Schritt wurde eine Situationsanalyse in der Stadt Sinsheim durchgeführt sowie die Lage von ukrainischen Geflüchteten analysiert, welche nun vorgestellt wird. Dazu werden die unterschiedlichen Facetten des Projektthemas zunächst in *Kapitel 2. Literaturüberblick* theoretisch beleuchtet. Danach wird die methodische Herangehensweise und Datenerhebung in *Kapitel 3. Forschungsdesign* vorgestellt. Wie der Titel des Projekts bereits verrät, sollen Lösungen für ukrainische Geflüchtete konkret in und für die Stadt Sinsheim erarbeitet werden. Aus diesem Grund wird nachfolgend in *Kapitel 4. Regionale Ausgangsbedingungen zur Arbeitsmarktintegration in Sinsheim* der Fokus auf die Stadt Sinsheim gelegt. Anschließend werden die Ergebnisse der Interviewauswertung vorgestellt. Da Interviews mit Expert:innen und mit geflüchteten Personen aus der Ukraine geführt wurden, gliedert sich dieses Kapitel entsprechend in *Kapitel 5.1 Expert:innen* und *5.2 ukrainische Geflüchtete*. Auf die Ergebnisdarstellung folgt abschließend noch *Kapitel 6. Diskussion der Interview-Ergebnisse* sowie *Kapitel 7. Fazit*.

2 Literaturüberblick

Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, der am 24. Februar 2022 begann, hat zur Flucht von rund 45.1 Millionen Ukrainer:innen geführt (Statista Research Department, 2025). Ein bedeutender Anteil dieser Geflüchteten suchte Asyl in europäischen Ländern, wobei Polen und Deutschland die Hauptziele sind. Das bedeutet für Deutschland, dass für rund 1,2 Millionen ukrainische Geflüchtete (Statista Research Department, 2025) Wohnraum bereitgestellt, Sozialleistungen gezahlt und Integrationsmaßnahmen durchgeführt werden müssen.

Eine rechtliche Besonderheit, die eine unbürokratische Einreise und den Aufenthalt ukrainischer Geflüchteter in Deutschland ermöglicht, ist die im Jahr 2017 eingeführte visumfreie Einreise aus der Ukraine in die Schengen-Länder für kurzfristige Aufenthalte. Dadurch war es ihnen möglich, sich ohne bürokratische Hürden für bis zu drei Monate in Deutschland aufzuhalten. Nach Ablauf dieser Frist tritt die als Massenzustromregelung bezeichnete Verordnung in Kraft, welche ukrainischen Geflüchteten die Möglichkeit eröffnete, sich weiterhin in Deutschland aufzuhalten (Honorati, Testaverde, & Totino, 2024, S. 14-15). Der vorübergehende Schutz für Ukrainer:innen durch ihren Aufenthalt in Deutschland wurde zuletzt bis März 2027 verlängert (Rat der Europäischen Union, 2025).

Darüber hinaus wurde die Entscheidung der Geflüchteten für Deutschland aufgrund bestehender familiärer Netzwerke getroffen. 60 Prozent nannten Familie, Freunde oder Bekannte als Hauptgrund für das Zielland Deutschland, 29 Prozent hoben neben persönlichen Verbindungen die Achtung der Menschenrechte als Hauptgrund für ihren Umzug hervor, während 12 Prozent die deutsche Willkommenskultur als entscheidenden Faktor benannten (Brücker et al., 2022, S.400–401).

2.1 Hürden für Geflüchtete

Die seit Kriegsbeginn nach Deutschland geflohenen Ukrainer:innen stehen in vielen Lebensbereichen vor einer Vielzahl an Herausforderungen, um sich hier ein neues Leben aufzubauen. Für das Projekt „Bridge-AB“ interessieren uns vor allem die Hürden, die mit der Arbeitsmarktintegration verbunden sind.

In einer Studie mit dem Titel "The European Labour Market in the Wake of the New Refugee Crisis" (Jene, 2023) identifiziert Karol Jene mehrere Herausforderungen, mit denen Geflüchtete konfrontiert sind, wie Sprachbarrieren, Qualifikationslücken und bürokratische Hürden. Laut Jene gibt es für Regierungen zwei Wege damit umzugehen: Einerseits kann eine beschleunigte Integration in den Arbeitsmarkt angestrebt werden, damit die Geflüchteten möglichst schnell ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können. Dies birgt die Gefahr, dass die Geflüchteten vor allem in tendenziell schlecht bezahlte und geringqualifizierte Bereiche wie Gastronomie, Handel, Landwirtschaft oder haushaltsnahe Dienstleistungen gedrängt werden. Andererseits besteht die Chance, die Kompetenzen der Geflüchteten an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen und damit langfristig dem in vielen europäischen Ländern bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Eine vergleichende Analyse von Deutschland und Polen ermöglicht Einblicke in die divergierenden Integrationsergebnisse dieser beider Wege (Kosyakova et. al., 2024; Kamyshnykova, 2022). So hat die Integration ukrainischer Geflüchteter in den polnischen Arbeitsmarkt eine schnellere Entwicklung erfahren. Die geografische, sprachliche und kulturelle Nähe zwischen der Ukraine und Polen sowie die

vor dem Krieg bestehende zirkuläre Arbeitsmigration haben zu einer raschen Integration der ukrainischen Geflüchteten in den polnischen Arbeitsmarkt nach Ausbruch des Krieges beigetragen. Verbindungen zur bereits vor 2022 bestehenden großen ukrainischen Diaspora in Polen sowie ein wenig regulierter Arbeitsmarkt mit einer großen Nachfrage an gering qualifizierten Arbeitskräften haben zudem zu einer höheren Beschäftigungsquote unter ukrainischen Geflüchteten in Polen beigetragen. In Deutschland sind mangelnde Deutschkenntnisse und vorangehender Spracherwerb vor der Beschäftigung der häufigste Grund für die geringere Beteiligung von Ukrainer:innen am deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich zu Polen. Außerdem bestehen höhere Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarkts während langsame Anerkennungsprozesse und mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Aufnahme einer Beschäftigung für ukrainische Geflüchtete erschweren. Dennoch erleichtern in Deutschland günstige Arbeitsmarktbedingungen in Kombination mit Integrationsmaßnahmen den ukrainischen Geflüchteten langfristig den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Teilnahme an Sprach- und Berufsbildungsprogrammen hat schon 2023 erste Auswirkungen. Daten der Bundesagentur für Arbeit (2023) zeigen, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit im Jahr 2023 um 53.000 angestiegen ist. Dies unterstreicht das Potenzial dieser Gruppe, den Fachkräftemangel in Deutschland zu mindern und gleichzeitig ihre eigene soziale und wirtschaftliche Integration voranzutreiben. Jedoch arbeitet noch etwa die Hälfte der erwerbstätigen Geflüchteten (Kosyakova, Brücker, Gatskova & Schwanhäuser, 2023) in Positionen, die unter ihren Qualifikationen liegen, was die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen zur Überwindung der Qualifikationslücke unterstreicht. Das signifikant hohe Bildungsniveau der ukrainischen Geflüchteten steht dabei im Kontrast zu ihrer häufigen Beschäftigung in unterqualifizierten Positionen und ist ein bestimmendes Merkmal dieser Krise (vgl. Brücker et al., 2023). 72 % der ukrainischen Geflüchteten hatten vor ihrer Vertreibung stabile Arbeitsplätze und einen festen Alltag (Brücker et al., 2023, S. 12). Eine der häufigsten Tätigkeiten, die ukrainische Geflüchtete ausüben, ist der Lehrberuf. In beiden Umfragewellen gab die größte Anzahl der Befragten an, als Lehrer:in oder in anderen pädagogischen Funktionen tätig zu sein, wobei sie überwiegend ukrainische Kinder in Deutschland unterrichten (Panchenko & Poutvaara, 2023, S. 7). Dennoch ist es weiterhin wichtig für die Aufnahme eine adäquaten Erwerbstätigkeit durch die geflüchteten Ukrainer:innen zentrale Hürde aus dem Weg zu räumen. Diese Hürden sind, u.a. Sprache, die Anerkennung von Qualifikationen, Kinderbetreuung, soziokulturelle Faktoren, psychische Gesundheit und die Frage nach der Perspektive.

Sprache: Neben vielen anderen europäischen Ländern hat sich auch Deutschland für einen „Sprachezuerst“ Ansatz entschieden und bietet öffentlich finanzierte Sprachkurse für ukrainischen Geflüchtete an (Kosyakova et.al., 2024, S. 53). So verwundert es nicht, dass drei Viertel der ukrainischen Geflüchteten zu Beginn des Jahres 2023 bereits einen Sprachkurs besucht haben (Brücker et.al. 2023, S.6). Mit der Vorstellung des sogenannten Job-Turbos durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Oktober 2023 zeichnen sich jedoch Veränderungen dieses Ansatzes ab. Ziel des Turbos ist es durch intensive Integrationskurse und einen schnellen Arbeitsmarkteinstieg, Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Konkret gestaltet er sich so aus, dass weiterhin ein grundständiger Deutscherwerb bis B1 (teilweise A2) stattfindet, weitere notwendige Qualifikationen dann aber berufsbegleitend stattfinden, ein Teil des Spracherwerbs nun also parallel statt vor der Beschäftigung stattfinden soll (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, k.J.).

Anerkennung von Qualifikationen: Während in nicht reglementierten Berufen eine sofortige Beschäftigung möglich ist, stellt die Anerkennung in reglementierten Berufen wie dem Gesundheits- oder Bildungsbereich eine notwendige Voraussetzung dar. 2024 wurden 13.011 Verfahren auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (insgesamt und nicht nur von Ukrainer:innen) gestellt, von welchen 11.937 (ca. 92%) abgeschlossen wurden. Die Mehrheit der abgeschlossenen Verfahren liegt mit ca. 58% bei den medizinischen Gesundheitsberufen. 43,5% der Anerkennungsverfahren für medizinische Gesundheitsberufe wurden mit voller Gleichwertigkeit abgeschlossen (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2025). Zu beachten ist hierbei, dass sich die Qualifikationsinhalte je nach Land unterscheiden. Schwierigkeiten bestehen vor allem in der Beschaffung von Nachweisen aus der Ukraine, unterschiedlichen Ausbildungssystemen (z. B. fehlende Praxisphase im Medizinstudium) und der teils langwierigen Bearbeitung (Bushanska, 2024). Des Weiteren führt das unterschiedliche Ausbildungssystem dazu, dass eine ausländische Berufsqualifikation nur teilweise anerkannt werden kann. In solch einem Fall erhalten die Betroffenen einen Defizitbescheid, welcher fehlende Qualifikationen für die Berufsausübung in Deutschland aufführt. Um diese fehlenden Qualifikationen erzielen zu können, haben Betroffene die Möglichkeit einen Defizitantrag zu stellen und Weiterbildungsmaßnahmen anzufragen. (Anerkennung in Deutschland o.J.) Trotz steigender Nachfrage nach Beratung und Erleichterungen, etwa durch eidesstattliche Erklärungen oder gebührenfreie Verfahren, bleibt der Anerkennungsprozess für viele Geflüchtete eine zentrale, aber zeitintensive Hürde (Bushanska, 2024).

Kinderbetreuung: Ein Großteil der nach Deutschland Geflüchteten sind Frauen, welche mit ihren Kindern kommen, während ihre Männer nicht aus der Ukraine ausreisen dürfen (Lazarenko, 2024, p. 1578). Dadurch fehlt vielen der Frauen ein familiäres Betreuungsnetzwerk, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert wird. Brücker et al. (2023) betonen daher die Relevanz der Erweiterung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und weisen darauf hin, dass zu Beginn des Jahres 2023 nur 60% (Brücker et al., 2023, S. 390-391) der ukrainischen Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren in einer Kindertagesstätte (KiTa) betreut werden.

Sozio-kulturelle Faktoren: Eine weitere Hürde stellen Unterschiede in der Organisationskultur und dem Wertesystem dar. So bestehen Diskrepanzen zwischen der in der Ukraine üblichen hierarchisch geprägten Arbeitsweise und den flacheren, partizipativen Strukturen in Deutschland, was Anpassungsprozesse erfordert. Zudem zeigt die World Values Survey 2020, dass es Wertedifferenzen zwischen ukrainischen Geflüchteten und europäischen Gesellschaften gibt, insbesondere in Bezug auf Geschlechterrollen, Vertrauen in Institutionen und den Umgang mit Unsicherheiten (Bannikova, 2022). Dabei besteht gerade ein positiver Zusammenhang zwischen häufigen sozialen Kontakten zu Deutschen, den Erwerbstätigenquoten und Verdiensten ukrainischer Geflüchteter (Kosyakova et al 2023, S.8). Daher scheint es zentral, dass sowohl im Unternehmen wie auch im privaten Bereich kulturelle Missverständnisse ausgeräumt und eine kultursensible Zusammenarbeit stattfindet.

Psychische Gesundheit: Empirische Studien belegen, dass ein signifikanter Anteil der Geflüchteten unter psychischen Problemen wie Depressionen, Angstzuständen und Posttraumatische Belastungsstörung leidet. Die Ursachen dieser Probleme sind vielfach in Faktoren wie Unsicherheit, Familientrennung und sozioökonomische Härten zu finden (vgl. Ellis et al., 2023; Jones & Smith, 2022). Diese Problematik wird durch den erschwerten Zugang zu Gesundheitsversorgung weiter verschärft. Haupthindernisse für Geflüchtete bei der Suche nach medizinischer Versorgung sind sprachliche Schwierigkeiten sowie ein Mangel an kultursensiblen Dienstleistungen (Ellis et al., 2023; Müller et al., 2022).

Darüber hinaus äußern viele ukrainische Geflüchtete ihr Misstrauen gegenüber dem deutschen Gesundheitssystem und klagen über Ärzt:innen, die häufig Rezepte ausstellen, ohne sich ausführlich mit den gesundheitlichen Problemen zu befassen (Davitian et al., 2024; Klein et al., 2023). Diese Herausforderungen unterstreichen den dringenden Bedarf an traumasensiblen, kultursensiblen Interventionen und gemeindebasierten Unterstützungssystemen, die sowohl die psychische Gesundheit als auch die Zugänglichkeit zur Gesundheitsversorgung berücksichtigen (Ellis et al., 2023; Becker et al., 2023).

Perspektive: Ein weiteres kritisches Thema, das von Lazarenko (2023) hervorgehoben wird, ist die durch die Migrationspolitik auferlegte "temporäre Governance"¹. Viele Geflüchtete erleben aufgrund ihres vorläufigen Status eine Verunsicherung, die sie daran hindert, langfristig zu planen. Lazarenko plädiert für eine Politik, die klarere Wege zu einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis bietet und es den Geflüchteten ermöglicht, ihre Zukunft mit größerem Vertrauen zu planen. Gerade die oben genannte Massenzustromregelung bietet nur eine begrenzte Perspektive für die Ukrainer:innen. Der daraus resultierende vorübergehende Schutz nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) galt nach Kriegsbeginn zunächst für zwei Jahre bis zum 4. März 2024 und wurde von der EU zweimal um jeweils ein Jahr verlängert, aktuell bis März 2027. Auch wenn die Bleibeperspektive darüber hinaus unklar ist, steigt die Zahl der Ukrainer:innen, die dauerhaft in Deutschland bleiben wollen. Während zu Beginn der Fluchtbewegung noch rund zwei Drittel angaben, in ihre Heimat zurückkehren zu wollen, sobald es dort sicher ist, sank dieser Anteil kontinuierlich um 4,7 Prozentpunkte pro 100 Tage. Gleichzeitig stieg die Zahl derer, die sich dauerhaft außerhalb der Ukraine niederlassen wollten, kontinuierlich an - der Nettozuwachs dieser Gruppe betrug 1,6 Prozentpunkte pro 100 Tage. Bis Mitte 2024 geben europaweit rund 25 % der ukrainischen Flüchtlinge an, sich dauerhaft im Ausland niederlassen zu wollen. Die Rückkehrabsichten nehmen also mit der Zeit ab, insbesondere wenn der Krieg weitergeht oder sich die Geflüchteten zunehmend in ihren Aufnahmелändern integrieren (Adema, 2024).

Es zeigt sich also, dass die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter in Deutschland durch eine Vielzahl struktureller Herausforderungen beeinflusst wird. Ein zentraler Aspekt, der mit den genannten Hürden einhergeht, ist die Diskrepanz zwischen ihrem hohen Qualifikationsniveau und der tatsächlichen Beschäftigungssituation. Trotz gezielter Sprach- und Berufsbildungsprogramme arbeiten viele in Positionen unterhalb ihrer Qualifikation, was auf mehrere strukturellen Hürden zurückzuführen ist. Die Anerkennung von Qualifikationen stellt insbesondere in reglementierten Berufen eine Herausforderung dar und verzögert den Zugang zu adäquater Beschäftigung. Gleichzeitig führen mangelnde Kenntnisse über das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem dazu, dass viele Geflüchtete Schwierigkeiten haben, geeignete Weiterbildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten zu identifizieren. Soziokulturelle Faktoren wie Unterschiede in der Arbeitsorganisation und in hierarchischen Strukturen sowie psychische Belastungen können die Integration in anspruchsvollere Berufsfelder ebenfalls verlangsamen. Schließlich trägt die Unsicherheit über die Bleibeperspektive dazu bei, dass einige Geflüchtete zögern, langfristige Qualifizierungsmaßnahmen oder berufliche Entwicklungen in Deutschland anzustreben. Diese Faktoren verdeutlichen, dass eine nachhaltige Integration nicht allein durch die Vermittlung in den Arbeitsmarkt erfolgen kann, sondern gezielte Maßnahmen erforderlich sind, die den Übergang in qualifikationsgerechte Beschäftigung unterstützen. Dazu zählen beschleunigte Anerkennungsverfahren, die

¹ temporal governance "as a governmental strategy to discipline and control migrants by means of time, put into action through processes such as the asylum procedure" (Lazarenko 2023, S.1576)

stärkere Einbindung in berufsspezifische Weiterbildungen, eine bessere Abstimmung zwischen Arbeitsmarktpolitik und bestehenden Integrationsangeboten und viele mehr.

Über diese Hürde hinweg stellen sich auch die Fragen, wie Geflüchtete und Unternehmen zusammenkommen und welche Rolle Unternehmen bei der Beschäftigung und Qualifizierung von Geflüchteten einnehmen können, bzw. welche Vorteile sich daraus für sie ergeben.

2.2 Jobsuche und Beratung

Für die Jobsuche und Informationsbeschaffung über Arbeitsrecht und -bedingungen sind Social-Media-Plattformen für ukrainische Geflüchtete ein zentraler Kanal. Besonders Facebook und Telegram sind zur Drehscheibe für selbstorganisierte Netzwerke geworden (Stapf, Sutormina & Wangard, 2024). Das ist allerdings nicht ganz unkritisch, da Geflüchtete auf illegale und ausbeuterische Arbeitsangebote wie auch auf Falschinformationen stoßen. Die gezielte Verbesserung dieser digitalen Informationsquellen ist entscheidend, um den Integrationsprozess zu unterstützen, statt ihn zu gefährden (Stapf, et.al., 2024; Thinyane, et.al., 2023; Ünsal, et.al. 2024).

Über die selbstgesteuerte Suche über Social-Media-Plattformen und Stellenportale hinaus, ist die professionelle Beratung durch Institutionen der öffentlichen Hand ein wichtiger Schritt hin zur Arbeitsaufnahme. So können etwa Boll et al. (2023) in Ihrer Studie zeigen, dass Migrationsämter, Jugendämter und Jobcenter eng zusammenarbeiten, um ukrainische Geflüchtete in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Migrationsämter koordinieren den Prozess, schließen Lücken im Regelsystem und betonen den schnellen Spracherwerb. Jobcenter ermöglichen frühzeitig den Zugang zu Sozialleistungen und Arbeitsmarkvermittlung, insbesondere für geflüchtete Mütter. Jugendämter beraten zu Sprachkursen, Kinderbetreuung und Bildungswegen, unterstützt durch digitale Plattformen wie die Integreat App. Die Bildungskoordination vernetzt Verwaltung, Jobcenter und Bildungseinrichtungen, um bürokratische Hürden abzubauen und gezielte Integrationsmaßnahmen zu ermöglichen.

2.3 Rolle von Unternehmen

Unternehmen ermöglichen durch die Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen nicht nur die ökonomische Selbstständigkeit der Geflüchteten, sondern fördern auch deren gesellschaftliche Teilhabe. Ein sicherer Arbeitsplatz mit stabilem Einkommen ist ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Integration.

In den letzten Jahren haben zahlreiche Unternehmen positive Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten gemacht. Diese Erfahrungen zeigen, dass Geflüchtete motivierte und engagierte Mitarbeiter sein können, die zur Diversifizierung und Bereicherung der Belegschaft beitragen (Flake, et.al., 2017). Wirtschaftliche Erwägungen stehen dabei weiterhin im Vordergrund. Besonders in Branchen mit Fachkräftemangel, wie der IT-Branche, wird die betriebliche Integration als Strategie zur Deckung des Personalbedarfs gesehen. Dabei gibt es zunehmende Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Akteuren, z. B. bei der Vermittlung, Mentor:innenprogrammen oder Spracherwerb. Diese neuen Kooperationsformen sind vielversprechend, jedoch nicht immer nachhaltig institutionalisiert (Gonser, 2020).

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) profitieren besonders von der gestiegenen Vielfalt in ihren Teams und erleben eine schnelle Integration der Geflüchteten in den Betrieb. KMUs berichten von einem geringeren Betreuungsaufwand als große Unternehmen. Dies könnte an ihren flacheren Hierarchien und direkteren Kommunikationswegen liegen. Zudem sind Vorbehalte in der Belegschaft in kleineren Betrieben seltener als in größeren Unternehmen. Aufgrund ihrer Struktur und Flexibilität können sie individuell auf die Bedürfnisse der Geflüchteten eingehen und maßgeschneiderte Integrationswege anbieten. Gleichzeitig stellen größere Unternehmen tendenziell eher Geflüchtete ein. Für kleinere Unternehmen stellen begrenzten Ressourcen für Schulungen, Mentoring oder mangelnder Erfahrung im Umgang mit kultureller Vielfalt Herausforderungen dar (Flake, et.al., 2017; Pierenkemper & Heuer, 2020). Hinzu kommen Unklarheiten bzw. Unkenntnis über arbeits- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, Schwierigkeiten bei der direkten Ansprache von Geflüchteten, da etablierte Rekrutierungswege nicht greifen, und mangelnde Erfahrung bei der Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Flake, Jambo, 2018). Meist stellen die Unternehmen die Geflüchteten nicht direkt in ein reguläres Arbeitsverhältnis sein. Stattdessen erfolgte die Integration über abgestufte Verfahren wie Matching-Events, Schnupperpraktika, Praktika und staatlich geförderte Einstiegsprogramme. Dies geschieht aufgrund von Herausforderungen wie Sprachbarrieren, unklaren Qualifikationen und mangelnder Orientierung im Arbeitsmarkt (Gonser, 2020). Zudem kennen viele Unternehmen vorhandene Unterstützungsmaßnahmen wie Sprachförderprogramme, Eingliederungszuschüsse oder Qualifizierungsangebote nicht, obwohl sie ihre Einstellungsbereitschaft erhöhen würden (Flake et al., 2017).

Die betriebliche Integration von Geflüchteten ist mit Chancen und Herausforderungen verbunden ist. Allerdings macht die Literaturlage den Eindruck, dass viel über die Hürden der Geflüchteten für die Aufnahme einer Beschäftigung gesprochen wird, aber weniger die Herausforderungen und Handlungsoptionen der Unternehmen beleuchtet werden. Dieser Bericht macht dabei ebenso wenig eine Ausnahme. Dadurch scheint Integration aber immer noch primäre eine Aufgabe der geflüchteten Person, wodurch die Betrachtung der institutionellen Rahmenbedingungen hintenansteht. Gerade im Zusammenspiel der verschiedenen Institutionen und Organisationen, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt begleiten, besteht das Potenzial für soziale Innovation. Wie der Arbeitsmarkt in der Stadt Sinsheim aussieht wird, gemeinsam mit anderen Daten, nun erläutert.

3 Forschungsdesign

Zur Bearbeitung des Themenkomplexes der qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter in der Stadt Sinsheim wird zunächst eine Analyse der aktuellen Ausgangssituation durchgeführt. Dafür werden Daten aus einer Dokumentenanalyse sowie aus leitfadengestützten Interviews mit Expert:innen und Geflüchteten genutzt.

Das Zusammentragen der Dokumente erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Verbundpartner:innen. Die Auswahl der verwendeten Dokumente richtet sich nach den spezifischen Anforderungen des Forschungsobjekts. Für die ab Kapitel 4 dargestellte Untersuchung werden Internetdokumente – insbesondere behördliche Quellen mit aktuellen Daten und Lagebeschreibungen zur Situation ukrainischer Geflüchteter – sowie interne Tabellen der Stadt Sinsheim herangezogen. Letztere enthalten Informationen zur Anzahl der in Sinsheim lebenden geflüchteten Personen aus der Ukraine und deren soziodemografischen Merkmalen.

Die Interviewpartner:innen für die leitfadengestützten Interviews werden so ausgewählt, dass möglichst viele unterschiedliche Positionen und Themenfelder abgedeckt sind. Ziel ist es, eine breite Erfassung relevanter Aspekte rund um das Forschungsobjekt zu ermöglichen. Im Vordergrund steht, einen ersten Überblick über potenziell relevante Themen zu erhalten. Die Interviews dienen der inhaltlichen Vorbereitung des Stakeholderdialogs, indem sie dazu beitragen, zentrale Fragestellungen und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. Interviewt werden einerseits fünf Expert:innen mit unterschiedlichen institutionellen Perspektiven. Da das vorliegende Projekt der Betroffenenperspektive eine hohe Bedeutung zuschreibt, werden zudem Interviews mit fünf aus der Ukraine geflüchteten Personen geführt. Die Rekrutierung dieser Personen ist gut möglich, da eine Projektpartnerin selbst aus der Ukraine geflüchtet ist und über persönliche Netzwerke sowie Kontakte zu anderen Geflüchteten verfügt.

Die Interviews mit den aus der Ukraine geflüchteten Personen werden leitfadengestützt und auf Russisch durchgeführt, um eventuelle sprachliche Missverständnisse zu vermeiden. Auch die Interviews mit den Expert:innen orientieren sich an einem Leitfaden, dieser variiert jedoch in seiner Ausgestaltung. Zwar werden in allen Gesprächen vergleichbare übergeordnete Themenbereiche angesprochen, beispielsweise Erfahrungen mit geflüchteten Mitarbeitenden oder wahrgenommene Hürden im Einstellungsprozess, jedoch unterscheiden sich die konkrete Formulierung und die Reihenfolge der Fragen je nach Interviewpartner:in. Alle Interviews werden mit einem Audiogerät aufgezeichnet, dauern ungefähr eine Stunde und verfolgen einen problemzentrierten Ansatz. Dies bietet sich an, da sich problemzentrierte Interviews durch eine stärkere Fokussierung auf den Forschungsgegenstand auszeichnen (Pohlmann 2022). Die Transkription der Audiodateien erfolgt automatisch über die Software „Audiotranskript“. Da die Interviews mit den Geflüchteten auf Russisch geführt werden, werden Übersetzungen mit den Programmen DeepL Pro sowie einzelne anonymisierte Ausschnitte mit ChatGPT Pro vorgenommen.

Abschließend erfolgt eine Auswertung der Textpassagen. Als methodische Technik wird die zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring genutzt. Bei dieser Herangehensweise ist die Entwicklung von Kategorien ein zentraler Bestandteil des Analyseprozesses. Kategorien dienen dazu, ausgewählte Textpassagen bestimmten Analyseaspekten zuzuordnen. Welche Aspekte dabei konkret in den Blick genommen werden, ergibt sich entweder aus den inhaltlichen Schwerpunkten der Interviews selbst (induktives Vorgehen) oder wird auf Basis bestehender theoretischer Annahmen vorab definiert (deduktives Vorgehen) (Mayring und Fenzl 2019, S. 634). Für die vorliegende Auswertung werden die Kategorien induktiv, also ausgehend von den Interviews, erstellt. Um sicherzustellen, dass die Textpassagen unabhängig von der auswertenden Person den passenden Kategorien zugeordnet werden, erhalten alle Kategorien definierte Auswertungsregeln. So werden der Kategorie „Psychologische Aspekte“ beispielsweise alle Aussagen zugeordnet, die konkret die psychische Gesundheit der Geflüchteten und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarktintegration bzw. die Arbeitsleistung thematisieren. In der Kategorie „Herausforderungen für Unternehmen“ finden sich daneben Aussagen, die konkrete strukturelle bzw. politische Vorgaben beinhalten, die zu Problemen für Unternehmen bei der Einstellung von Geflüchteten führen.

Weitere Kategorien für die Auswertung der Interviews mit den Expert:innen lauten: Hürden, Wünsche von Expert:innen, Zahlen und Fakten, Flexibilität, Nachfrage, Unterschied zwischen Ukrainern und anderen Geflüchteten, Menschen mit Behinderungen, Integrationsmöglichkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen von Geflüchteten und Kooperationen.

Die Kategorien der Interviewauswertung mit den Geflüchteten lauten: Förderung, berufliche Qualifikation, Hürden, Anerkennungsprozess, Unterstützung durch Externe, Wünsche von Geflüchteten, Ukrainer:innen, eigene Initiative, Vergleich DE und UA, Konflikte/Diskriminierung, Zukunftsperspektive, psychologische Aspekte, Berufsausübung und Rest.

4 Regionale Ausgangsbedingungen zur Arbeitsmarktintegration in Sinsheim

Sinsheim ist eine Große Kreisstadt im Rhein-Neckar-Kreis in Baden-Württemberg mit etwa 37.000 Einwohner:innen (Stadt Sinsheim a. o.J.). In der Verwaltungsgemeinschaft Angelbachtal – Sinsheim – Zuzenhausen leben derzeit etwa 750 aus der Ukraine geflüchtete Menschen. Davon sind ca. 60% weiblich und ca. 40% männlich. Ca. 200 der Geflüchteten sind 18 Jahre alt oder jünger, das entspricht rund 28 Prozent. Etwa 10% sind im Alter von 61 bis 85 Jahren. Rund 440 Personen befinden sich in einem erwerbsfähigen Alter (19 bis 58 Jahren), davon sind ca. 270 weiblich und ca. 170 männlich. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Altersverteilung (interne Statistik der Stadt Sinsheim, unveröffentlicht). Laut Bundesagentur für Arbeit sind im September 2024 rund 200 Ukrainer:innen in Sinsheim arbeitssuchend gemeldet. Daraus ergeben sich große Potentiale für die aktuelle und zukünftige Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Geflüchteten, aber auch die Notwendigkeit die geflüchteten Kinder und Jugendlichen zu betreuen sowie Hürden der Arbeitsmarktintegration abzubauen.

ALTERSAUFBAU UKRAINER IN SINSHEIM

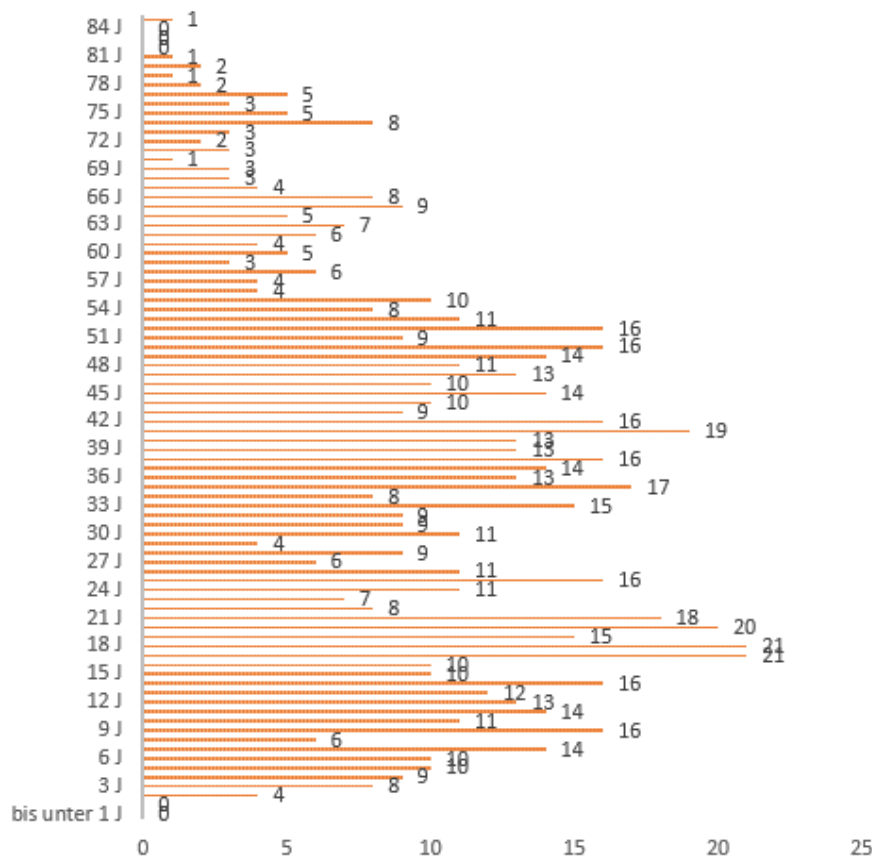


Abbildung 1 (interne Statistik der Stadt Sinsheim, unveröffentlicht, Stand 2024)

Für Geflüchtete aus der Ukraine kommt in Deutschland Artikel 24 des Aufenthaltsrecht zur Anwendung, wodurch ihnen vorübergehender Schutz gewährt wird. Somit sind sie anerkannte Kriegsflüchtlinge, die einen Aufenthaltstitel haben, der sie zur Aufnahme einer Arbeit berechtigt (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, 2024). Darauf aufbauend gibt es für die Ukrainer:innen in Deutschland aktuell zwei Möglichkeiten, Sozialleistungen zu beziehen: Zum einen haben erwerbsfähige Personen Anspruch auf Bürgergeld, zum anderen bekommen ältere Menschen Grundsicherung im Alter entsprechend Sozialgesetzbuch XII. Darüber hinaus haben die Geflüchteten Anspruch auf Kindergeld, Erziehungsgeld, Eingliederungshilfen bei Behinderung sowie Sprachkurse und sonstige Integrationshilfen.

Kinder von ukrainischen Geflüchteten in Deutschland haben ein Anrecht darauf, Kinderkrippen oder Kindergärten zu besuchen. In Sinsheim gibt es neun städtische, zehn konfessionelle Kindergärten und einen Sonderschul-Kindergarten. Um für sein Kind einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung der Stadt erhalten zu können, ist es notwendig das Kind über das zentrale Vormerkssystem zu registrieren (Stadt Sinsheim, o.J.b). Dort können Wunscheinrichtungen angegeben werden. Falls kein Platz zur Verfügung steht, rutscht man automatisch auf die Warteliste, von der als erstes die ältesten

Kinder nachrücken. Auf der Website der Stadt stehen alle relevanten Informationen für Eltern zur Verfügung; das Integrationsmanagement steht den Geflüchteten zudem zur Seite. Für die ukrainischen Geflüchteten besteht außerdem die Möglichkeit, Unterstützung für die Betreuung und Pflege Älterer in Anspruch zu nehmen. In Sinsheim gibt es zum einen die Tagesstätte bei Rohrbach, angeboten durch den örtlichen Pflegedienst Mayerhöffer, zum anderen die Tagesstätte der kirchlichen Sozialstation (Stadt Sinsheim, o.J. b). Pflegedienste vor Ort sind beispielsweise Alpha Plus oder Fleischer. Für die Geflüchteten, welche das deutsche Pflegesystem meist nicht kennen, ist es wichtig, Unterstützung und Hilfe bei der Beantragung von Pflegediensten zu bekommen. Die Kirchliche Sozialstation Sinsheim e.V. und der Pflegestützpunkt Rhein-Neckar-Kreis sind die zentralen Anlaufstellen für eine entsprechende Beratung. Im Café der Sinsheimer Arbeitsgemeinschaft Migration e.V. (SAM-Café) wird Geflüchteten eine Trauma-Beratung des Trägers Seehaus e.V. angeboten, die bei Bedarf von einem muttersprachlichen Übersetzer begleitet werden kann. Eine Kontaktaufnahme ist per E-Mail oder durch einen Besuch im SAM-Café möglich (Ganz, o.J.)

Bezüglich der Bildungsabschlüsse und Arbeitsmarktsituation der Geflüchteten gibt es Daten sowohl für den Landkreis Rhein-Neckar als auch spezifisch für Sinsheim. Mit Blick auf den Rhein-Neckar-Kreis kann gesagt werden, dass es im Mai 2025 rund 32.000 erwerbsfähige geflüchtete Ukrainer:innen gibt, von denen ca. 63% weiblich sind. Die erwerbsfähigen Ukrainer:innen bringen zu ca. 41% eine mittlere Reife und zu ca. 30% eine (Fach-) Hochschulreife mit. Daneben verfügen ca. 44% über keine abgeschlossene Berufsausbildung, wohingegen 34% eine akademische Ausbildung absolviert haben. Bemerkenswert im Kontext der Arbeitsmarktintegration ist, dass der Anteil von arbeitslosen Ukrainer:innen seit September 2022 von ca. 45% auf 35% im Mai 2025 gesunken ist, während die Anteile anderer Flüchtlingsgruppen, wie Personen aus Afghanistan und Eritrea, relativ konstant bei 35% bleiben. Dies könnte damit erklärt werden, dass die Teilnahme der Ukrainer:innen an Integrationskursen um einiges höher ist, als bei Flüchtlingsgruppen anderer Herkunftsländer (interne Statistik des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, unveröffentlicht). Für Sinsheim gibt es konkrete Daten vom Jobcenter. Von den ca. 200 arbeitssuchenden Personen haben ca. 25% einen Hauptschulabschluss, ca. 40% eine Mittlere Reife, ca. 10% eine Fachhochschulreife und ca. 15% eine Hochschulreife/Abitur. Von den Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung haben genauso viele eine betriebliche oder schulische Ausbildung wie eine akademische Ausbildung. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Ukrainer:innen, die nach Arbeit suchen, eine berufliche Ausbildung absolviert haben. Die Top 10 Zielberufe der arbeitssuchenden Ukrainer:innen sind die Folgenden: Verkaufsberufe; Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe; Metallherzeugung, -bearbeitung, Metallbau; Fahrzeugführer; Lebensmittelherstellung und -verarbeitung; Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe; Verkehr, Logistik; Kunststoff- und Holzherstellung und -verarbeitung; medizinische Gesundheitsberufe; Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe.

Ein wichtiger Schritt für die Arbeitsmarktintegration ist das Erlernen der deutschen Sprache. Die Zulassung zum Integrationskurs ist auf Antrag möglich. Es gibt in der Stadt drei Anlaufstellen für Deutsch- und Integrationskurse. Die Volkshochschule Sinsheim, BBQ (Bildung und berufliche Qualifikation) sowie die USS Impuls GmbH bieten im Auftrag des BAMF-Kurse an, bei denen Deutsch auf dem Referenzniveau B1 sowie Kenntnisse der Rechtsordnung, Kultur und Geschichte gelehrt werden. In allen Kursen wird das B1-Niveau angestrebt. Das ist kritisch, denn oft wird B2 als Sprachniveau für den Jobeinstieg empfohlen. Berufsbezogene B2 Sprachkurse gibt es lediglich mit Landesförderung für

SGB2-Leistungsempfänger:innen kostenlos. Auch die VHS bietet immer wieder solche Kurse an. Allerdings finden diese berufsbezogenen Kurse nicht in Sinsheim statt, sodass Geflüchtete nach Heidelberg oder Wiesloch fahren müssen, um diese zu besuchen. Es gibt in Sinsheim B2 Selbstzahler-Kurse (nicht berufsbezogen), bei denen die Kosten allerdings nicht vom Jobcenter übernommen werden. Ende 2024 besuchen bei USS zehn, bei der Volkshochschule 75 und bei BBQ neun Ukrainer:innen die B1 Sprachkurse. Aufgrund mangelnder Nachfrage stellt BBQ allerdings das Angebot im Laufe 2025 ein.

Eine weitere Hürde bei der Arbeitsmarktintegration ist die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Baden-Württemberg hat „als eines von wenigen Ländern einen gesetzlichen Anspruch auf eine Anerkennungsberatung eingeführt. So können Sie sich bei den Migrationsberatungsdiensten vor Ort unabhängig vom Anerkennungsverfahren beraten lassen, z. B. über die zuständige Anerkennungsstelle, das Verfahren oder über eventuelle Nachqualifizierungen, wenn Sie nachträglich eine Gleichwertigkeit erreichen möchten“ (Ministerium für Integration Baden-Württemberg, o.J.). Das Interkulturelle Bildungszentrum Mannheim bietet Anerkennungsberatung in Mannheim, Heidelberg, Karlsruhe, Pforzheim und Mosbach an, bei dem die Wartezeiten auf einen Termin allerdings mehrere Monate lang sind. Die Zeugnisanerkennungsstelle Baden-Württemberg gibt an, dass die Bearbeitung mehrere Wochen dauern kann. Laut Angaben der Stadt Sinsheim überschreitet die Wartezeit jedoch der Erfahrung nach oftmals sechs Monate oder sogar ein Jahr. Die Kosten für die Anerkennung betragen im Regelfall 100 Euro. Dazu kommen noch Kosten für die Übersetzung und Beglaubigung der ukrainischen Dokumente. Laut Statistischem Landesamt Baden-Württemberg wurden 2024 wurden 13.011 Verfahren auf Anerkennung bearbeitet, von denen 11.937 Verfahren schon im selben Jahr abgeschlossen wurden. Das entspricht 91,8 %. Bei rund 50 % der Anträge kam es zu einer positiven Entscheidung mit voller Gleichwertigkeit. Bei knapp 41% wurde eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt, bei rund 7 % wurde eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt und lediglich 6 % bekamen einen negativen Entscheid (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2023). Abbildung 3 verdeutlicht dies:

Ergebnisse der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren
von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Jahr 2024

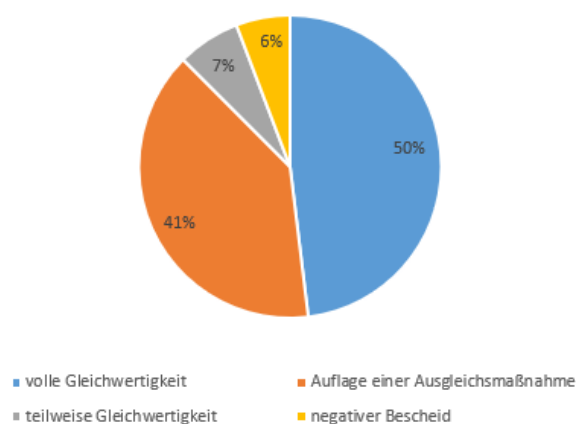


Abbildung 3 (eigene Darstellung, liegt Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, 2025 zugrunde)

5 Interview-Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews vorgestellt. Da die Interviews mit zwei Personengruppen durchgeführt wurden, wird die Ergebnisdarstellung in *Kapitel 5.1 Expert:innen* und *Kapitel 5.2 ukrainische Geflüchteten* untergliedert.

5.1 Expert:innen

Zur Ergebnisdarstellung werden die Aussagen der Expert:innen zusammengefasst. Aus dieser Zusammenfassung ergeben sich mehrere Themenschwerpunkte, welche im Text kenntlich gemacht wurden. Um eine Transparenz der Ergebnisinterpretation zu gewährleisten, wurden exemplarische Zitate eingebaut.

Die Handlungsspielräume der Expert:innen werden durch einen gesetzlichen Rahmen bestimmt. Bei der Auseinandersetzung mit der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten müssen daher die Sonderregelungen für ukrainische Geflüchtete beachtet werden. Die Geflüchteten aus der Ukraine unterliegen, anders als andere Asylsuchende, nicht dem Asylbewerberleistungsgesetz, sondern dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Daraus folgt, dass Geflüchtete aus der Ukraine Bürgergeld ab ihrer Ankunft in Deutschland beziehen, früher eine Arbeitserlaubnis erhalten und der Anerkennungsprozess von ukrainischen Berufsabschlüssen schneller bearbeitet werden kann. Diese Sonderregelung führt bei einer interviewten Person zu der Ansicht, dass die ukrainischen Geflüchteten gegenüber anderen Geflüchteten eine bessere Ausgangslage haben:

„Ich empfinde andere Geflüchtete schlechter gestellt als ukrainische. Wegen der Arbeitserlaubnis. Also ich empfinde das, dass das ein so großer Vorteil ist, dass ukrainische Geflüchtete direkt eine Arbeitserlaubnis bekommen.“ (Ex1)

Vor dem Gesetz wird bewusst zwischen Geflüchteten aus unterschiedlichen Herkunftsländern differenziert. Doch eine Arbeitserlaubnis alleine ermöglichen noch keine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration, da weiterhin **Hürden** existieren, wie sie bereits in *Kapitel 2.Literaturüberblick* erläutert wurden. Diese werden auch innerhalb der Expert:innen Interviews benannt. So äußern die Interviewpartner:innen, dass **Sprachkurse** oft nicht ausreichend sind, um für die Arbeitsstelle notwendige Sprachfähigkeiten zu erlangen. So gelingt es beispielsweise manchen Arbeitgebern kaum, notwendige Sicherheitsunterweisungen verständlich durchzuführen. Auch, wenn die Sprachförderung als wesentlicher Teil einer gelingenden Integration und Arbeitssuche angesehen wird, werden die existierenden (digitalen) Sprachförderungsmaßnahmen als unzureichend bewertet, da unter anderem konkrete Kommunikationstrainings fehlen. Die Möglichkeit, Sprachkurse vor Ort bei den Arbeitgebern oder mehrsprachige Arbeitsunterweisungen anzubieten, wird allerdings aufgrund der hohen Kosten und der geringen Nachfrage nur wenig angewendet.

„Wir hatten ja heute Kunden in XX und da hat auch der Kunde uns erzählt, dass sie Sprachkurse direkt vor Ort angeboten haben. Und das war immer nachmittags

*der Kurs, ne? Allerdings die komischerweise die Bereitschaft von den Mitarbeite-
rinnen war sehr gering. Irgendwann und als genau die, die eigentlich sehr
schlechte Deutschkenntnisse haben, die sind oft nicht erschienen. Und irgendwann
hat die Firma gesagt also rentiert sich nicht. Dann haben sie es wieder dann stor-
niert.“ (Ex1)*

Stattdessen setzt beispielsweise in der Institution ein/e Interviewpartner:in auf eine Sprachförderung durch Sprachpartner:innen, also Arbeitskolleg:innen, um die Kommunikation während und auch nach der Arbeitszeit zu verbessern.

*„Wir haben tatsächlich Sprachpartnern hier im Haus, die die Mitarbeiter dann
mit an die Hand nehmen und mit denen so Smalltalk mäßig sprechen oder mal ein-
kaufen gehen oder mal einen Nachmittag verbringen mit.“ (Ex3)*

Damit erfolgt die Sprachförderung ganz im Sinne des Job Turbos am Arbeitsplatz. Daneben äußert ein/e Interviewpartner:in, dass eine Arbeitsmarktintegration auch mit wenig Deutschkenntnissen möglich ist, da bei der auszuführenden Tätigkeit nur wenig kommuniziert wird. Dies ist beispielsweise bei einer Tätigkeit als Putzkraft der Fall. Allerdings birgt solch eine Perspektive die Gefahr, die geflüchteten Personen möglicherweise weit unter ihrem eigentlichen beruflichen Abschluss einzustellen, welchen Sie in der Ukraine erlangt hatten. Damit einher geht die Problematik der qualifikationsadäquaten Beschäftigung, welche im Rahmen von Bridge-AB in den Fokus rückt. Trotz solcher Lösungsstrategien bleiben Rufe nach einer verstärkten Sprachförderung, welche durch die Kommune selbst organisiert werden sollte, laut. In diesem Zusammenhang wird ebenfalls der Wunsch nach mehr Kontakt- und Integrationsmöglichkeiten zwischen Geflüchteten und der lokalen Bevölkerung deutlich, da hierdurch automatisch Kommunikationstrainings stattfinden würden.

Bevor jedoch einer Tätigkeit zugesagt werden kann, muss die geflüchtete Person zusätzliche **bürokratische Hürden** überwinden, welche auch das Wirken der Arbeitgeber:innen beeinflussen. Dazu zählt die Anerkennung des Berufs-/Studienabschlusses der Ukrainer:innen, welche aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationssysteme zwischen der Ukraine und Deutschland erschwert ist. Es wird geäußert, dass die Anerkennung der Abschlüsse sowie die Defizitanträge den Handlungsspielraum der Arbeitgeber einschränken, auch aufgrund der hohen Wartezeiten bei Rückmeldungen sowie der schlechten Erreichbarkeit der Behörden. Generell zeigt sich ein verstärkter Wunsch nach einem Bürokratieabbau sowie einer höheren Kooperation zwischen den Verwaltungsapparaten und den Arbeitgeber:innen.

*„Na ja, das halt unter Umständen auf der Ausländerbehörde. Ja, die warten. War-
tezeiten halt. Relativ lang sind die Kandidaten müssen sich ja häufig alle was weiß
ich quartalsmäßig melden und und kriegen die Verlängerung oder wie auch im-
mer. Ähm, ja, das ist halt auch oftmals schwer und gerade für Arbeitgeber. Ja, Ja,
die Leute fehlen dann einfach wieder einen Tag. Ja, gut, die können den Tag Ur-*

laub nehmen, aber einen Tag Urlaub oder oder Urlaub ist ja eigentlich zur. Beibehaltung der der Arbeitskraft für Erholung und nicht um auf dem Amt zu sitzen. Ja, wo ich halt einfach sage Mensch, ja, kann man. Nett. Wenn halt jemand hier eine Ausbildung gestartet hat, dann kann man das doch ausnutzen, dass sie nicht permanent sich melden müssen.“ (Ex2)

Daneben werden für die Übersetzung der Urkunden staatlich anerkannte Dolmetscher gebraucht, welche nur schwer zu finden sind. Nichts desto trotz äußern die Befragten, die ukrainischen Geflüchteten (wie auch Migrant:innen aus anderen Ländern) bei den bürokratischen Herausforderungen zu unterstützen. So begleiten die Arbeitgeber:innen die Geflüchteten bei Behördengängen, erklären rechtliche Grundlagen und unterstützen bei administrativen Aufgaben.

Eine Herausforderung, welche aufgrund ihres gesetzlichen Charakters nicht durch die Arbeitgeber:innen selbst gelöst werden kann, ist die der **Bürgergeldregelung**. Zwei der Befragten bewerten die Bürgergeldregelung kritisch, da diese die Arbeitsmotivation und -möglichkeit der ukrainischen Geflüchteten beeinflusse. So möchten manche Geflüchtete nur so viel Arbeiten, wie es keine Auswirkungen auf die Bürgergeldbeiträge habe. Entsprechend bedeute eine hohe Arbeitszeit, ein höheres Gehalt und folglich Kürzungen des Bürgergeldes. Diese Orientierung am Bürgergeldbeitrag hemmt Arbeitgeber:innen in der Einstellung von ukrainischen Geflüchteten, da sie gerne die volle Arbeitskraft der potenziellen Angestellten nutzen möchten. Eine Reform des Bürgergeldes müsse her.

„Wir suchen immer Leute und ich bin froh, wenn ich Ukrainer bekomme, wenn. Wenn sie auch eine Bildung haben wie Sie, aber wenn sie nur kommen, dass sie 100 € Verdienen dürfen uns andere wolle sie schwarz haben [...] Wenn irgendeiner da bei uns im Besprechungsraum sitzt und sagt mir im ersten Satz, er darf nur 100 € verdienen, dann brauchen wir diese Leute nicht schicken. Sie darf nur 100 € verdienen, und dann ist das alles andere von ihrem Bürgergeld abgezogen.“ (Ex4)

Eine weitere Schwierigkeit bereitet der Aspekt **Wohnen**. Neben dem bestehenden Mangel an bezahlbarem Wohnraum stellt die Wohnortvorgabe eine zusätzliche Hürde bei der Unterkunftssuche für ukrainische Geflüchtete dar. So orientiert sich die Möglichkeit eine berufliche Position einzunehmen oft am Wohnort der Betroffenen, was den Rekrutierungsspielraum mancher Arbeitgeber einschränken kann.

„Von von ihrem Wohnort eingeschränkt sind. Die haben eine Besitznahme, eine Wohnortvorgabe und dürfen dort nicht weg. Was natürlich auch hinderlich ist. Es kommt halt immer darauf an? Ja. Im Neckar Odenwald Kreis gibt es halt nicht so viele Unternehmen. Ja. Und manche haben aber trotzdem die Wohnortvorgabe.“ (Ex2)

Um dem Mangel an Wohnraum zu trotzen, wird in den Interviews geäußert, dass es auch Arbeitgeber:innen gibt, die den Geflüchteten firmeneigenen Wohnraum zur Verfügung stellen. Wenn kein firmeneigener Wohnraum vorhanden ist, gibt es auch Interviewpartner:innen, welche den Betroffenen aktiv bei der Wohnungssuche in dem vorgegebenen Ort helfen. Die Problematik der Wohnortvorgabe bleibt hierbei jedoch weiter ungelöst.

Diese Hürde wird zusätzlich durch eine insgesamt eingeschränkte **Mobilität** in Sinsheim verschärft, welche die ukrainischen Geflüchteten betrifft. Viele Sinsheimer, welche in den umliegenden Stadtteilen leben, klagen über eine schlechte Anbindung an den öffentlichen Verkehr. So äußert ein/e Interviewpartner:in, dass die öffentlichen Verkehrsmittel zu Fahrzeiten fahren, welche für die Arbeitszeiten ungünstig sind. Das ist vor allem mit Blick auf eine Schichtarbeit problematisch. Ein Versuch, eine Fahrzeitenanpassung in Zusammenarbeit mit den Dienstleister:innen des öffentlichen Verkehrs zu bewirken, sei fehlgeschlagen. Um der eingeschränkten Mobilität entgegenzuwirken stellen manche Arbeitgeber den ukrainischen Geflüchteten Firmenwägen zur Verfügung. Dies setzt jedoch den Besitz eines Führerscheins voraus. Bei solchen Personen, die keinen Führerschein haben aber ein Besitz arbeitsbedingt begründet werden kann, erklärt uns ein:e Interviewpartner:in, gibt es die staatliche Sonderregelung der Bezuschussung eines Führerscheinserwerbs. Daneben kann der Kauf eines eigenen PKW's gefördert werden, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

„[...] Und dann haben wir aber auch Regionen, wo hier Menschen wohnen. Da ist es wirklich so, da fährt halt zweimal am Tag ein Bus, ja einmal runter und einmal wieder hoch und das war's dann. Und auch teilweise bei Gemeinden oder sonst irgendwie. Was die eigentlich jetzt, wenn man nur die Luftlinie betrachtet, recht nah beieinander liegen [...] und dann ist man doch von A nach B anderthalb Stunden einfache Fahrt unterwegs. Also das ist definitiv bei uns ein bei uns ein Thema. [...] Führerscheine, wenn es eben zur Ausübung der Tätigkeit notwendig ist. [...] Anschaffung eines PKWs, wenn das zum Erreichen des Arbeitsplatzes eben notwendig ist oder dann zur Ausübung der Tätigkeit.“ (Ex5)

Ein weiterer Faktor, der die Arbeitsmarktintegration erschwert und bereits in *Kapitel 2.Literaturüberblick* aufgeführt wurde, ist die **Kinderbetreuung**. Die Interviewpartner:innen gehen vermehrt darauf ein, dass es zu wenige Kindergartenplätze gäbe und manche Personen gezwungen seien, Einrichtungen von weiter entfernten Orten zu nutzen. Für die häufig ohne Partner:in aber mit Kindern geflohenen Frauen, welche auf externe Unterstützung bei der Kinderbetreuung angewiesen seien, stellt dies ein Hemmnis in der Arbeitssuche und -aufnahme dar. Der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird in einem Interview als „Vermittlungshemmnis“ bezeichnet:

„Also Kinderbetreuung ist immer ein Thema. Ja, es ist auch ein großes Problem. Es ist nicht nur ein Thema, es ist ein. Es ist ein großes Problem und es ist auch eines der größten. [...] Und es ist völlig egal, ob das jetzt Menschen aus der aus der Ukraine geflüchtet sind, zu uns gekommen sind oder ob das wie gesagt andere, andere Menschen sind.“ (Ex5)

Daneben kritisiert ein/e Interviewpartner:in die Vergabe freier Kindergartenplätze sowie die länderspezifisch geregelte Kindergartengebühr. Die Vergabe der Kindergartenplätze solle sich mehr nach den konkreten Bedarfen der Eltern richten und die Notwendigkeit nach einem Kindergartenplatz müsse geprüft werden, so der Wunsch der befragten Person.

Wie anhand der Literatur des Weiteren festgestellt werden kann, ist ein signifikanter Anteil an Geflüchteten von **psychischen Problemen** betroffen. Dies geht mit einem weiteren Wunsch der Befragten nach einem Leitfaden für den Umgang mit herausfordernden Lebensrealitäten einher. Ein/e Interviewpartner:in äußert, sie/er sähe die Notwendigkeit Seelsorgemöglichkeiten für die Geflüchteten einzurichten, da sie selbst häufig als Anlaufstelle bei Sorgen fungiere und dadurch viel Erfahrung mit Traumata gemacht habe.

„Ja, definitiv habe ich da einige Situationen im Kopf, wo uns das passiert ist. Wir hatten mal eine Person, die gesagt hat, sie möchte bitte nur nachts arbeiten, weil sie kann sowieso nicht nachts schlafen, weil sie immer wieder. Ähm, ja, und das hatten wir definitiv. Wir hatten auch schon Leute, die uns. Die uns Videos geschickt haben von ihren Zusammenbrüchen, weil in ihrem Heimatland gerade schlimme Dinge passieren und sie nichts machen können, weil sie einfach ohnmächtig sind. Also das erleben wir häufig.“ (Ex1)

Weitere **Erfahrungswerte**, welche den Angaben der Literatur teilweise widersprechen, beziehen sich auf soziokulturelle Faktoren. So werden die Kulturunterschiede zwischen den lokalen Arbeitnehmer:innen sowie derer aus der Ukraine als gering eingeschätzt. So äußert ein/e Interviewpartner:in, die ukrainischen Geflüchteten müssten weniger über die deutsche Arbeitsmoral aufgeklärt werden als Migrant:innen aus anderen Ländern:

„Man muss auf jeden Fall weniger Arbeitserziehung reinsetzen, also andere Gruppen von Bevölkerungs, Ländern, Herkunftsländern sind. Da muss man wirklich viel Arbeit rein setzen. Wir hatten das schon einige Male, dass Leute krank wurden und der Kumpel dann vor der Firma stand. Und mein Kumpel ist krank. [...] Das haben ukrainische Geflüchtete nicht. Ich denke, denen ging es endlich gut wirtschaftlich. Und die haben halt auch eigentlich europäische Werte und Normen, wo das mit der Arbeitserziehung weniger aufwendig ist. Man muss trotzdem. Trotzdem ist das hier anders und man muss denen einiges noch mal erklären und zeigen.“ (Ex1)

Des Weiteren haben die Befragten die Erfahrung gemacht, dass die angestellten Ukrainer:innen sehr motiviert seien, die deutsche Sprache zu erlernen. Lediglich eine befragte Person hat eine negative Erfahrung bezüglich der mangelnden Kritikfähigkeit der ukrainischen Geflüchteten gemacht. So scheint die Feedback- und Kritikkultur in der Ukraine eine andere als in Deutschland zu sein.

Davon abgesehen wird über die Interviews hinweg auf das hohe Interesse der Ukrainer:innen an einem Qualifikationserwerb und einer einhergehenden Berufsausübung eingegangen. Mit Blick auf eine Beschäftigung orientieren sich Beratungen hauptsächlich auf Ausbildungsmöglichkeiten, was sich jedoch gegen den Wunsch der Ukrainer:innen nach einem Studium richtet. Daneben stimmen die Berufswünsche der betroffenen Person nicht immer mit den freien Stellen überein. So äußert ein/e Interviewpartner:in die Erfahrung gemacht zu haben, dass sich die Geflüchteten eher einen Beruf im Bereich Büromanagement oder IT wünschen, während Fachkräfte für den Gastrobereich gesucht werden. Des Weiteren äußert eine interviewte Person, sie wünsche sich mehr Austausch mit der Arbeitsagentur nach einer Arbeitsvermittlung. Damit könnte schneller geklärt werden, ob die geflüchtete Person zum Arbeitsplatz passt und die Vermittlung erfolgreich war oder nicht.

Mit Blick auf die Qualifikationsanerkennung nennt ein/e Interviewpartner:in die Möglichkeit, bei geringer Anerkennungswahrscheinlichkeit schon frühzeitig das Defizit anzugehen und die Person entsprechend der fehlenden Qualifikationen weiterzubilden. Diese Weiterbildung kann entweder über einen Verwaltungsapparat als auch durch unternehmensspezifische Projekte eines Arbeitgebers erfolgen. Daneben äußert die Befragte Person, man achte darauf, Personen schrittweise ihrem ursprünglichen Beruf näher zu bringen.

All jene Strategien der sozialen als auch Arbeitsmarktintegration führen bei den ukrainischen Geflüchteten zu der Tendenz, langfristig in Deutschland leben zu wollen. Dies spiegelt auch die Literatur wider. So äußert eine befragte Person eine zunehmende **Bleibeperspektive** der Geflüchteten zu verspüren. Begründet werden könne dies unter anderem durch die soziale Integration der ukrainischen Kinder in Deutschland:

„Auch ist der Großteil der Familie nach wie vor in der Ukraine usw und so fort. Aber viele, die sich jetzt auch mit dem Gedanken tragen okay, ja, also dann, dann bauen wir uns halt jetzt hier ein neues neues Leben auf. Und wie gesagt, ganz verstärkt bei denen, wo jetzt schon viel soziale Integration durch die, die durch die Kinder stattgefunden hat. Ja.“ (Ex5)

Auch, wenn es bereits (oft individuelle) Strategien für eine gelingende Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter in Sinsheim gibt, wird ein großer Bedarf nach weiteren Hilfen und Veränderungen deutlich.

Anschließend werden die Ergebnisse der Interviews mit den ukrainischen Geflüchteten vorgestellt.

5.2 Ukrainische Geflüchtete

Wie in *Kapitel 5.1 Expert:innen* werden auch hier die Aussagen der Interviewpartner:innen zusammengefasst, in Themenschwerpunkte gegliedert und durch Interviewpassagen ausgeführt.

Die Studie von Karol Jene, die in *Kapitel 2 Literaturüberblick* vorgestellt wurde, zeigt, dass geflüchtete Menschen über wertvolle Kompetenzen verfügen. Mit diesen können sie offene Stellen besetzen und so dazu beitragen, den nationalen Fachkräftemangel abzumildern. Wie vielfältig die beruflichen Kompe-

tenzen dabei aussehen, zeigt sich anhand der fünf Interviews mit ukrainischen Personen. Eine interviewte Person ist mehrjährig als Zahnarzt/ Zahnärztin tätig gewesen und hat einen Hochschulabschluss in diesem Bereich. Daneben hat sie mehrere Zusatzqualifikationen durch regelmäßige Weiterbildungen erreicht. Inwiefern hierfür eine Bestätigung vorliegt ist unklar. Eine andere interviewte Person ist ein/e ausgebildete/r Ingenieur/in, auch mit mehrjähriger Berufserfahrung im Bereich Lebensmitteltechnologie. Des Weiteren liegt eine zusätzliche Ausbildung im Bereich der Milchverarbeitung vor. Daneben arbeitete eine Person als Jurist/in und Wirtschaftswissenschaftler/in für einen Zeitraum von 15 Jahren. Ob in den 15 Jahre beide Berufe ausgeführt wurden oder, ob sich die 15 Jahre je Berufszweig aufteilen, wurde nicht gesagt. Zusätzlich gibt die Person an gemeinsam mit dem Ehepartner 30 Jahre eine Firma zur Sonnenblumenölherstellung geführt zu haben. Eine andere Person hat angegeben ein Finanzstudium abgeschlossen zu haben, allerdings ist nicht klar wie lange in diesem Bereich gearbeitet wurde. Stattdessen äußert diese Person zu Coronazeiten eine Ausbildung als Masseur/in absolviert und der Tätigkeit nachgegangen zu sein.

Einige der befragten Personen sind gemeinsam mit Ehepartner:innen und/oder Familienmitgliedern nach Deutschland geflüchtet. Auffällig ist, dass die interviewten Personen sowie deren Familienmitglieder mehrere Berufe ausgeübt haben, in manchen Fällen auch ohne Ausbildungs- oder Studienabschluss in diesen zusätzlichen Bereichen zu haben. So äußert eine Person zwar 15 Jahre in der Buchhaltung gearbeitet zu haben, allerdings ohne berufsspezifischen Abschluss. Gleiches gilt für eine andere Person, die in der Ukraine als Verkäufer/in in einem Elektrogeschäft sowie als Trainerin in einem Fitnessstudio gearbeitet hat. Diese Beispiele zeigen, wie sich das Abschlussprofil und der letztlich ausgeführte Beruf in der Ukraine unterscheiden kann. Anders als in Deutschland, ist der Ausbildungs- Studienabschluss nicht für alle Berufe relevant. Dies führt zu der schon häufigen aufgetretenen Schwierigkeit der Qualifikationsanerkennung in Deutschland.

In den Interviews wird berichtet, dass der Anerkennungsprozess mehrschrittig verläuft: Zunächst füllen die geflüchteten Ukrainer:innen einen Fragebogen aus, dann folgt eine Übersetzung ihrer Dokumente ins Deutsche. Eine Übersetzung sei laut eigener Aussage nur dann nicht notwendig, wenn die Dokumente in Englisch verfasst wurden. Der Prozess bis zur offiziellen Diplomanerkennung dauert in den vorliegenden Beispielen ca. 4-6 Monate, wobei der Beginn des Prozesses unterschiedlich ausfällt. Eine Person hat etwa den Anerkennungsprozess noch nicht begonnen, obwohl sie sich schon seit zwei Jahren in Deutschland befindet:

„Nein, ich habe nichts angefangen. Denn bevor ich zur Beraterin kam, hat sie zu mir gesagt: „Geben Sie das Kind erst in den Kindergarten und machen Sie die Kurse zu Ende. Danach kommen Sie wieder, dann schauen wir uns Ihren Beruf an.“ (UG3)

Deutlich an diesem Zitat wird, dass ein Beginn der Anerkennung an anderen Bedingungen, wie etwa die Kinderbetreuung geknüpft ist. Eine andere Person, die ohne Begleitung und Kind nach Deutschland gereist und sich entsprechend nicht der Schwierigkeit einer Kinderbetreuung konfrontiert sieht, konnte hingegen schon nach ca. vier bis fünf Monaten Aufenthalt in Deutschland den Anerkennungsprozess

starten. Des Weiteren variieren die Anerkennungserfolge: So äußert eine Person, dass ihr Schulabschluss nicht anerkannt wurde, während das Diplom als Wirtschaftswissenschaftler:in anerkannt wurde. Inwiefern ein Defizit zwischen ukrainischem Abschluss und deutschem Referenzabschluss vorliegt ist unklar. Jedoch äußert diese Person dank der Diplomanerkennung nun eine offizielle Ausbildung im Bereich der Buchhaltung anzustreben. Gleichzeitig hat dieselbe Person auf den Beginn des Anerkennungsprozesses zu ihrem Jura- Diploms verzichtet, da eine erfolgreiche Anerkennung sehr unwahrscheinlich ist:

„Wenn man Anwalt ist, muss man in diesem Land leben, man muss diese Gesetze kennen. Das ist ganz normal. Deshalb sagen sie, wir können Ihnen helfen. Ich habe es selbst abgelehnt. Es hat keinen Sinn, das Diplom anzuerkennen, ich habe es selbst abgelehnt.“ (UG4)

Ein weiteres Beispiel, um Defizite zwischen Qualifikationen abzubilden, zeigt sich im reglementierten Berufsfeld der Medizin:

„Sie hat bereits CI bestanden und ihre Unterlagen eingereicht. Nun wartet sie nur noch auf den Prüfungstermin für die Fachsprachprüfung. Wenn sie diese bestanden hat, darf sie arbeiten. Allerdings gibt es in Deutschland eine Besonderheit: Sie ist Kieferorthopädin, also spezialisiert auf Zahnsparangen, Schienen und andere kieferorthopädische Behandlungen. Laut deutschem Recht muss sie jedoch erst zwei Jahre lang als allgemeine Zahnärztin arbeiten, bevor sie ihre Spezialisierung offiziell ausüben darf. Das ist für sie eine Herausforderung, denn sie hat zwar theoretisches Wissen, aber in der Praxis hat sie nie als allgemeine Zahnärztin gearbeitet.“ (UG1)

Trotz mehrjähriger Erfahrung benötigt diese Person also eine Grundausbildung und kann deshalb nicht ohne Umwege in dem ursprünglichen Beruf tätig werden. Dies führt zudem dazu, dass das Gehalt geringer ausfällt, als es in der Ukraine der Fall war. Eine Person berichtet, dass die Sozialhilfebeiträge in manchen Fällen höher seien als die Einstiegsgehälter eines Berufs, was demotivierend sei. Daneben zeigt sich eine Interviewpartner:in verärgert, trotz mehrjähriger Berufserfahrung lediglich ein Ausbildungsgehalt zu erhalten. Die Interviewpartner:innen äußern den Wunsch, dass die Berufserfahrung mehr beachtet und gewichtet werden solle.

Aufgrund des unterschiedlichen Qualifikationsniveaus orientieren sich manche ukrainischen Geflüchteten beruflich um. So berichtet eine Person von ihrer Tätigkeit im Pflegedienst, welche überraschenderweise sehr erfüllend sei. Ob es sich bei der Tätigkeit um eine Ausbildung oder einen Aushilfsjob handelt, wird im Interviewtranskript nicht deutlich. Aufgrund dieser positiven Erfahrung besteht der Wunsch weiterhin in der Pflege tätig sein zu wollen. Neben der Tatsache, durch diesen Beruf einen sozialen Mehrwert zu erreichen, wird das Kommunikationstraining als Motivation genannt, weiterhin diesen Beruf auszuüben:

„Es gibt dort Leute, die Russisch sprechen, kein Ukrainisch, nicht viel spricht Russisch, aber es gibt Personal. Und ich war kategorisch dagegen. Und sie war auch dagegen, dass ich mit ihnen auf Schicht gehe. Denn wenn man weiß, dass man sowieso in seiner eigenen Sprache fragen kann, wendet man sich natürlich der eigenen Sprache zu. Und so bin ich in diesen drei Monaten so direkt Deutsch aufgestiegen, habe ich gesagt und gemeinsam Himmel und Erde vor und hinter mir. Dann habe ich angefangen, hier Bekanntschaften zu machen.“ (UG4)

Die Person nutzt die Arbeitsstelle, um die deutsche Sprache interaktiv zu erlernen und fördert dadurch Sprachkompetenzen abseits der Sprachkurse. Die Relevanz, als geflüchtete Person die deutsche **Sprache** erlernen zu müssen, zeigt sich über alle fünf Interviews hinweg. Wie schnell ein Platz in einem Sprachkurs frei wird, variiert. Die Wartezeiten betragen laut den Interviewpartner:innen drei bis sechs Monate. Alle betonen, dass das vorhandene Sprachniveau zukünftige Jobchancen beeinflusst und manche Berufe nur mit bestimmten Zertifikaten ausgeübt werden können. Allerdings wird die Gestaltung der Sprachkurse kritisch gesehen. Es seien zu viele Personen in einem Kurs, wodurch die Lehrperson nicht individuell auf die Lerndefizite eingehen könne. Außerdem finden sie zu selten statt. Digitale Lehrangebote seien kein Ersatz und Abendkurse aufgrund fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten für manche Geflüchtete nicht zugänglich. Zudem bietet nicht jede Stadt alle Zertifizierungsstufen an:

„Einmal in Sinsheim, B1 habe ich bestanden, und zweites Mal war ich im Wiesloch. In Sinsheim gab es keine B2 von Jobcenter. Man muss oder selbst zahlen. Aber wenn ich Bürgergeld bekomme“ (UG5)

Auch, wenn die Interviewpartner:innen angeben, andere Orte von Sinsheim aus gut über öffentliche Verkehrsmittel erreichen zu können, stelle die Finanzierung der Kurse ein Problem dar. Es wird beispielsweise geäußert, dass C1 Sprachkurse wohl aufgrund einer politischen Vorgabe selbst gezahlt werden müssen. Eine interviewte Person nennt hierbei einen Beitrag von 2000 Euro. Auch müsse man Wiederholungsversuche nach einem nicht bestehen der Sprachprüfung selbst finanzieren. Aufgrund der langen Pausen zu Ferienzeiten sowie der großen Gruppengröße, würden das einige Ukrainer:innen betreffen und Ängste hervorrufen:

„Aber wenn ich die Sprachprüfung nicht bestehe und dann in einer Fabrik arbeiten muss, dann könnte das psychisch belastend sein. Das wäre ein Problem für mich.“ (UG1)

An diesem Zitat wird neben der Relevanz der Sprachkompetenz für die Berufsperspektive noch die der **psychischen Gesundheit** deutlich. Die Interviewpartner:innen äußern kein Wissen über psychologische Hilfsangebote zu haben, obwohl ein Bedarf danach vorhanden sei. Neben dem Druck die Sprache zu

erlernen, wird die finanzielle Abhängigkeit sowie die fehlende berufliche Perspektive als psychische Belastung genannt.

Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse erlebte zudem eine Interviewpartner:in **Diskriminierung**:

„[...] wollte ein Girokonto eröffnen. Und das war eine Frau, [...] ich konnte da kein Wort auf Deutsch. Und sie hat gesagt nur Deutsch, nur Deutsch. Und die andere Frau war neben ihr und sie hat mir Bildschirm gezeigt und sie habe Deutsch geschrieben. [...] das war noch eine Frau, junge Frau und wenn ich gekommen bin, wir unterhalten uns auf Englisch ohne Probleme und war nur eine Frau. Sie sie wollte, dass nicht nur Deutsch, nur Deutsch, so sie äh macht machte gar nicht um zu helfen. Und das war für mich nur eine Situation, wo ich mich diskriminiert fühle.“ (UG5)

Das Fehlen von Dolmetscher:innen führt nicht nur in diesem Beispiel zu Diskriminierungserfahrungen. Innerhalb der Interviews ist zusätzlich die Rede von Schwierigkeiten mit dem Jobcenter. Manche Berater:innen würden die Geflüchteten nur beraten, wenn sie eine:n Dolmetscher:in mit zu ihrem Termin bringen. Da dies jedoch mit hohen Kosten für die Geflüchteten verbunden sei, ist dies für viele nicht möglich. Eine Interviewpartner:in berichtet von der Erfahrung, aufgrund der Sprachbarriere und, weil kein:e Dolmetscher:in anwesend war, vom Jobcenter weggeschickt worden zu sein. Diese Erfahrung wird allerdings nicht von allen geteilt. Eine andere Person berichtet von sehr positiven Erfahrungen, da Dolmetscher:innen vor Ort oder telefonisch anwesend gewesen seien.

Einige der Personen berichten von Diskriminierungserfahrungen, die ihre Kinder betreffen oder im Zusammenhang mit einer Kinderbetreuung gemacht werden. Einerseits berichten die Interviewpartner:innen, dass ihre Kinder von Mitschüler:innen beschimpft werden. Sogar von strukturellen (?) Benachteiligungen ist die Rede:

„Ich verstehe nicht, warum deutsche Kinder ins Schwimmbad gehen. Ich habe ein Kind in einer deutschen Regelklasse, es geht ins Schwimmbad. Und ein anderes Kind ist in einer Integrationsklasse, die haben auch Sportunterricht, und denen wird auch gesagt. Nein, es heißt Ausländer, nicht Schwimmbad.“ (UG4)

Die Tatsache, dass sich das Kind in einer Integrationsklasse befindet, schränke zudem die Kinderhortvergabe ein, obwohl es sich laut Angabe der Interviewpartner:in um keine Integrationsklasse, sondern eine Regelklasse handle.

Eine weitere Schwierigkeit stellt die der **Kinderbetreuung** dar. Die geflüchteten Ukrainer:innen berichten von lange Wartezeiten auf einen Kindergartenplatz. Die Suche nach freien Plätzen geschieht oft auf eigener Initiative, indem persönlich vor Ort nachgefragt wird. Falls ein Kindergartenplatz zugesagt wird, stellt die Klärung der Finanzierung ein neues Problem dar:

„Und meine Chance auf einen Kitaplatz ist heute geplatzt, obwohl ich schon seit einem Jahr auf der Warteliste stehe. Heute wäre mein Termin zur Kitabesichtigung gewesen, aber ich bin nicht hingegangen, weil mir niemand sagen konnte, ob die Kosten übernommen werden oder nicht. Genau das ist das Problem. Es gibt einfach keine klare Antwort. Alles dauert ewig.“ (UG3)

Es zeigt sich, dass die Sicherstellung der Kinderbetreuung Auswirkungen auf den Spracherwerb sowie berufliche Tätigkeiten hat. Gibt es keine Kinderbetreuung durch eine Einrichtung oder Familienmitglieder, kann der Elternteil keine Sprachkurse besuchen. Wird keine Sprachprüfung absolviert führt dies wiederum dazu, dass keine – oder nur eine mit sehr geringen Anforderungen – berufliche Tätigkeit ausgeführt werden kann. Gleichzeitig ist selbst die Ausführung einer Tätigkeit mit geringen Anforderungen nicht möglich, solange die Kinderbetreuung nicht gesichert ist.

Die Personen, welche nicht von dieser Problematik betroffen sind, berichten ihre aktuellen Berufe durch online Plattformen und Bekannte gefunden zu haben. Generell äußern viele befragte Personen **Unterstützung durch externe Personen**, also Privatpersonen die keiner Institution angehören, zu erhalten:

„Also, ich habe. Schon. Viele Bekannte, sowohl von Ukrainern als auch von Einheimischen, Deutschen. Uns geht es gut, wir sind in eine sehr gute Klasse gekommen. In der Schule sind wir sehr gut aufgenommen worden. obwohl der Sohn die Sprache auch nicht kann. Und in dieser Hinsicht ist die Mutter des Klassenkameraden immer in Kontakt mit uns und hilft uns dort, entweder um uns irgendwohin mitzunehmen oder um gemeinsam spazieren zu gehen.“ (UG2)

So erhalten die Personen Hilfe bei administrativen Angelegenheiten, z.B. Mietverträge, Aufenthaltsgenehmigungen und Krankenversicherung. Als Begegnungs- und Kennenlernorte fungieren die Sprachschulen. Auch durch öffentliche Veranstaltungen können Bekanntschaften geknüpft werden. Eine Tendenz, ob eher Kontakte zu anderen Menschen mit Migrationshintergrund oder zu Deutschen entstehen, zeichnet sich nicht ab. Die Wahrnehmung über die Erreichbarkeit der Deutschen variiert. Häufig von den Interviewpartner:innen genannt werden digitale Plattformen der Interaktion:

„Als der Krieg begann, begannen viele Ukrainer, die bereits hier in Deutschland lebten, lokale Kanäle einzurichten, Ukrainer und Ukrainer traten dort ein, damit die Menschen, die hier waren, miteinander kommunizieren konnten. Denn eigentlich waren alle an den gleichen Informationen interessiert, wo man eine Wohnung findet, wo man sich bewerben kann. Denn ganz am Anfang des Krieges, als der Krieg anfang, gab es keine solche Unterstützung, es gab keine Bereitschaft, es gab kein Integrationsmanagement auf der Ebene, wo man kommen kann und wo man schnell aussortiert werden kann. Das heißt, viele Deutsche sind einfach gekommen

und haben es uns gesagt, und dementsprechend haben die Ukrainer ihre Erfahrungen untereinander ausgetauscht. Es geht also mehr um den Erfahrungsaustausch.“ (UG3)

Dieses Zitat verdeutlicht, wie die Selbst-Mobilisierung der ukrainischen Gemeinschaft in Deutschland mit Kriegsbeginn gestaltet wurde. Ohne institutionelle Hilfe wurden Unterstützungsstrategien erarbeitet. Allerdings liegen gegensätzliche Meinungen darüber vor, wie hilfreich diese digitalen Informationskanäle sind. Manche finden die Inhalte sinnvoll und können sie für sich nutzen, andere äußern hingegen wenig Unterstützung dadurch erfahren zu haben.

Ebenso unterschiedlich fällt die Meinung über **institutionelle Unterstützungsmaßnahmen** aus. Kritisiert wird von manchen, dass nur wenig bis keine Informationen über Beratungsangebote, Zuständigkeiten und Abläufe der Diplomanerkennung gegeben wurden:

Person 1: „Es sieht nicht so gut aus für Arbeitgeber. So gut sieht nicht so gut aus, aber keine Anschreiben. Ich habe gehört, man muss eine Anschreiben schreiben auch nicht. Ich habe nicht diese Anschreiben.“

Person 2: „Ja, Haben Sie diese Information von einen Berater oder Beraterin bekommen über Anschreiben oder von einem Freunde oder.“

Person 1: „Im Internet“ (UG5)

Häufig wird das Programm ChatGPT genannt, wenn es um eine Informationssuche geht. Einige der Befragten berichten hingegen von positiven Erfahrungen im Kontakt mit dem Jobcenter, Arbeitsamt sowie dem Integrations- und Begegnungszentrum:

„Die Mitarbeiterin, die Dolmetscherin hat das Telefon eingeschaltet und übersetzt. Und man hat mir still zugehört, leise von meinem Telefon vorgelesen, niemand hat weggeschaut. Schauen Sie Ich habe das noch nie erlebt. Irgendwie wird jedem klar, dass wir alle aus verschiedenen Ländern kommen und nicht jeder die Sprachen beherrscht.“ (UG3)

Dennoch werden Wünsche nach einer intensiveren persönlichen Begleitung, insbesondere durch das Jobcenter, von den ukrainischen Geflüchteten genannt. Zudem solle die Informationsvermittlung in verständlicher Sprache und detaillierter stattfinden.

Auch die Arbeits- und Lebensbedingungen in der **Ukraine und Deutschland** werden unterschiedlich bewertet. In Deutschland wird insbesondere die strukturierte Arbeitskultur, das Krankenversicherungssystem sowie kulturelle und familiäre Angebote, wie öffentliche Veranstaltungsangebote positiv hervorgehoben. Gleichzeitig kritisieren die Befragten die bürokratischen Prozesse, welche zeitaufwendig

sind. Daneben wird die fehlende Flexibilität im Arbeitskontext kritisch gesehen, vor allem mit Blick auf die Diplomanerkennung.

Nichts destotrotz äußern alle fünf Interviewpartner:innen ihre **Zukunft** langfristig in Deutschland verbringen zu wollen. Aufgrund der als positiv empfundenen Arbeits- und Lebensbedingungen wollen die Befragten sich beruflich weiterentwickeln und in Deutschland Fuß fassen. Die Interviewpartner:innen haben mehr oder weniger konkrete Ziele:

„Hier haben mein Mann und ich sogar darüber nachgedacht, in Zukunft unser eigenes Unternehmen zu eröffnen, weil wir zwei Söhne haben, die heranwachsen. Und wir möchten, dass so ein kleines Unternehmen nicht zu groß wird.“ (UG4)

Allgemein zeigt sich, dass eine langfristige Bleibeperspektive wahrscheinlich ist, wenn die Kinder der geflüchteten Personen in Deutschland integriert sind. Daneben äußern zwei Interviewpartner:innen, dass ihre Kinder sie dazu motivieren, die deutsche Sprache zu erlernen, einen Beruf auszuüben und sich in Deutschland zu integrieren.

6 Diskussion der Interview-Ergebnisse

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich manche Inhalte der Interviews beider Personengruppen gleichen, während andere gruppenspezifisch thematisiert werden.

Sowohl bei den Expert:innen als auch bei den ukrainischen Geflüchteten wird auf das Thema Sprache eingegangen. Beide Personengruppen erleben die Sprachbarriere als wesentliche Hürde in der (Arbeitsmarkt-)Integration. Folglich wünschen sich beide Gruppen mehr sprachliche Förderung, auch mit Blick auf berufsspezifische Kenntnisse. Auffällig in diesem Zusammenhang ist, dass das Angebot an Sprachkursen in Sinsheim sowie die Kursgestaltung kritisch gesehen wird. Obwohl Arbeitgeber:innen sowie Ukrainer:innen den Vorteil von C1 Deutschkenntnissen betonen, werden in Sinsheim keine kostenfreien B2 und C1 Sprachkurse angeboten. Hier scheint ein Defizit zwischen Angebot und Nachfrage vorzuliegen. Daneben äußern beide Personengruppen einen hohen bürokratischen Aufwand vor allem mit Blick auf die Anerkennung schulischer und beruflicher Qualifikationen betreiben zu müssen. Es fehle an Informationen zu notwendigen Schritten und konkreten Ansprechpersonen im Anerkennungsprozess, der zudem viel Zeit in Anspruch nehme. Das Fehlen von Informationen wirkt sich zudem negativ auf die psychische Gesundheit der Ukrainer:innen aus. Die interviewten Ukrainer:innen geben teilweise an, schon aufgrund der Fluchterfahrung psychische Schwierigkeiten zu haben. Auch die Expert:innen erleben die psychische Gesundheit mancher ukrainischen Angestellten als angeschlagen. Beide befragten Gruppen wünschen sich mehr Kontakt zu Behörden und Beratungseinrichtungen, damit Fragen beantwortet und Hilfen passgenau erbracht werden können sowie einem generellen Bürokratieabbau. Ein weiteres Thema, welches von beiden Gruppen kritisch eingebracht wird, ist das der Kinderbetreuungsmöglichkeit. Sowohl die Expert:innen als auch die Ukrainer:innen erleben die Schwierigkeit einen Betreuungsplatz zu erhalten, sei es in einem Kindergarten, Hort oder bei einer Tagesmutter. Es wird von ähnlichen Erfahrungen berichtet, wie sie bei der Anerkennung der schulischen und beruflichen Qualifikationen gemacht werden. Es fehlt an Informationen, wo man sich wie auf einen Platz bewerben kann

und die Vergabe nimmt viel Zeit in Anspruch. Aus diesem Grund sind manche Ukrainer:innen nicht in der Lage eine Beschäftigung einzugehen, gleichzeitig können Arbeitgeber:innen freie Stelle an potenzielle ukrainische Angestellte nicht vergeben. Dies ist gerade mit Blick auf die Zukunftsperspektiven der geflüchteten Ukrainer:innen ein kritische Feststellung. Über die Interviews hinweg zeigt sich, dass die Ukrainer:innen immer mehr dazu tendieren, sich langfristig ein Leben in Deutschland aufzubauen, wozu für alle befragten Ukrainer:innen die Arbeitsmarktintegration ein wesentlicher Aspekt bildet. Entsprechend verwundert es, auch vor dem Hintergrund des Job Turbos, dass das Kinderbetreuungssystem bisher nicht maßgeblich ausgebaut wurde.

Neben diesen Themen werden jedoch noch andere Aspekte gruppenspezifisch angesprochen. So wird bei den Expert:innen die Bürgergeldregelung thematisiert und kritisiert, da diese eine Auswirkung auf die Arbeitsmotivation und -möglichkeit der Ukrainer:innen hat. Äußerungen dazu finden sich in den Interviews mit den Ukrainer:innen nicht, eine explizite Frage hierzu wurde nicht gestellt. Daneben gibt es zu zwei anderen Themen unterschiedliche Meinungen je nach Personengruppe. So kritisieren die Expert:innen die Wohnortvorgabe, welche wohl die Arbeitsplatzauswahl einschränke sowie die teilweise schlechte Anbindung an den öffentlichen Verkehr. In den Interviews mit den ukrainischen Geflüchteten wird jedoch keine Kritik an den beiden Aspekten geübt, vielmehr wird gerade die Anbindung an den öffentlichen Verkehr als positiv bewertet. Kritik äußern die Ukrainer:innen vielmehr an der Interaktion mit Einheimischen, insbesondere in Banken, Behörden und Schulen. Hierzu teilen ein paar der Befragten diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben, beispielsweise aufgrund der Sprachbarriere oder der Tatsache, Migrant:innen zu sein. Auf der anderen Seite wird auch berichtet, dass einige Ukrainer:innen Unterstützung durch Einheimische bei administrativen Angelegenheiten oder generellen Fragen zu Struktur und Abläufen in Deutschland erhalten haben. Die Erfahrungen unterscheiden sich also.

7 *Fazit*

Anhand der vorgenommenen Situationsanalyse lassen sich wesentliche Erkenntnisse für das Projekt „Bridge-AB“ festhalten.

Die Herausforderungen, welche im Literaturüberblick identifiziert wurden, spiegeln sich in den Interviews beider Personengruppen wider. So werden von beiden Gruppen die Problematik der Sprachbarriere und des Spracherwerbs sowie die erschwerte Anerkennung von Qualifikationen aufgrund von unterschiedlichen Anforderungsprofilen angesprochen. Weitere Herausforderungen stellen die bürokratischen Prozesse, welche von den Ukrainer:innen als undurchsichtig und langwierig beschrieben werden dar. Um diesen Herausforderungen zu trotzen schlägt Jene (2023) vor, eine beschleunigte Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch die von Jene genannte Gefahr: Geflüchtete arbeiten dadurch häufig in nicht adäquaten und niedrig bezahlten Jobs. In den Interviews berichten Ukrainer:innen, dass sie oft nur geringfügige Tätigkeiten ausüben können – vor allem, weil ihre Qualifikationen nicht anerkannt werden und es an Sprachkenntnissen fehlt. Selbst wenn eine schrittweise Annäherung an den erlernten Beruf in Deutschland erfolgt, ist diese meist mit einer zunächst niedrigeren Bezahlung verbunden. So äußert eine interviewte Person, sie müsse aktuell einer Helferstelle nachgehen, da sie die Anforderungen der Fachkraftstelle in Deutschland nicht erfülle. Trotz mehrjähriger Erfahrung als Fachkraft in der Ukraine, verdiene die Person um einiges weniger. Unklar

bleibt, wie lange dieser Anpassungsprozess und damit der Verzicht auf ein höheres Einkommen dauert. Positiv ist jedoch, dass Integrationskurse nachweislich die Chancen auf Erwerbstätigkeit verbessern. Immerhin ist der Anteil von arbeitslosen Ukrainer:innen seit September 2022 von ca. 45% auf 35% im Mai 2025 gesunken, während die Anteile anderer Flüchtlingsgruppen, wie Personen aus Afghanistan und Eritrea, relativ konstant bei 35% geblieben ist. Die Anteile an Ukrainer:innen in Integrationskursen ist um einiges höher als die anderer Flüchtlingsgruppen (interne Statistik des Landratsamts Rhein-Neckar-Kreis, unveröffentlicht).

Auch wenn sich Deutschland für einen „Sprache-zuerst“ Ansatz entschieden hat (Kosyakova et.al., 2024, S. 53), scheint die aktuelle Umsetzung in der Form nicht auszureichen. Mit Blick auf Sinsheim lässt sich aus den Äußerungen der Interviews mit den Ukrainer:innen festhalten, dass die angebotenen kostenfreien B1 Kurse nicht genügen, da viele Arbeitgeber:innen ein B2 Niveau voraussetzen. Dieses wird in Sinsheim nicht angeboten, weshalb die Ukrainer:innen Sprachschulen aus der Umgebung aufsuchen und teilweise, vor allem bei einem C1 Niveau, selbst bezahlen müssen. Hinzu kommt, dass es im Laufe des Jahres 2025 nur noch zwei der drei Sprachschulen geben wird, da BBQ das Angebot einstellen wird. Wenn man bedenkt, dass ca. 750 Ukrainer:innen in Sinsheim leben, stellt sich die Frage, woran der scheinbar geringe Bedarf an B1 Kursen liegen kann. Inwiefern ein berufsbegleitender Spracherwerb umgesetzt wird, kann aus den Interviews nur oberflächlich abgeleitet werden. Einerseits gibt es Arbeitgeber:innen, welche Sprachpat:innen einführen und den Ukrainer:innen somit eine konkrete „Lehrperson“ für den Spracherwerb bieten. Andererseits äußern die Ukrainer:innen, dass ihnen Berufe angeboten werden, in denen es keine bis kaum Interaktionen gibt, weshalb kein Sprachtraining stattfinden kann. Über die Interviews hinweg zeichnet sich jedoch deutlich ab, dass sich die Ukrainer:innen einen praktischen und täglichen Spracherwerb wünschen.

Die von Brücker et al. (2023) genannte Relevanz einer Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird auch in den Interviews betont. So sind vor allem Frauen oder Paare, die ohne weitere erwachsene Familienmitglieder angereist sind, abhängig von externen Betreuungsmöglichkeiten. Ohne diese, können die Ukrainer:innen nur erschwert an Sprachkursen teilnehmen oder einer Arbeit nachgehen. Aus den Interviews erhält man den Eindruck, die insgesamt 20 Kindergärten in Sinsheim seien nicht ausreichend, um alle Bedarfe zu decken. Auch über die Art der Anmeldung über ein zentrales Vormerksystem (Stadt Sinsheim, o.J.b) seien einigen erst viel später informiert worden. Daneben zeigt sich der Wunsch beider Personengruppen Unterstützungsmöglichkeiten bei psychischen gesundheitlichen Problemen einzurichten. Den Ukrainer:innen fehle es an Informationen, an wen sie sich wenden können und den Expert:innen an Hinweisen, wie sie mit dem Thema am Arbeitsplatz umgehen sollen.

Für die Jobsuche werden, wie es Stapf, Sutormina und Wangard (2024) bereits beschrieben haben, Social-Media Plattformen genutzt. In den Interviews der Ukrainer:innen werden vor allem Telegramm Gruppen, welche von Ukrainer:innen, die schon länger in Deutschland leben, gehostet werden, genannt. Die Einschätzung über den Mehrwert der Gruppen variiert. So schätzt eine Interviewpartner:in den Informationsgehalt in den Gruppen als sehr gering ein, während eine andere Interviewpartner:in diese als hilfreich empfindet.

Für das Projekt Bridge-AB stellt diese Situationsanalyse ein wesentlicher Ausgangspunkt für die Gestaltung der Stakeholder-Dialoge dar, da sich aus den Herausforderungen Inhalte der Dialog-Termine ableiten lassen. Daneben zeigt sich anhand der Interviews beider Personengruppen die Dringlichkeit der

Entwicklung neuer Lösungen. Ein Bedarf an neuen Lösungsansätzen zur Beschleunigung/ Verbesserung einer adäquaten Beschäftigung ist gegeben, da rund 1,2 Millionen Ukrainer:innen in Deutschland Schutz sucht und ein nicht unwesentlicher Anteil planen, langfristig in Deutschland leben und arbeiten zu wollen. (Statista Research Department, 2025 und Lazarenko, 2023) In Sinsheim betrifft das aktuell ca. 200 Ukrainer:innen, welche arbeitssuchend gemeldet sind. Da nicht absehbar ist, wann der russische Angriffskrieg enden wird, gilt es mittelfristige bis langfristige Lösungskonzepte für eine adäquate Arbeitsmarktintegration zu entwickeln, mit welchen die Ukrainer:innen zufrieden sind.

Literatur

- Adema, J., Giesing, Y., & Poutvaara, P. (2024). Rückkehrabsichten und Integration von ukrainischen Geflüchteten. Ifo Schnelldienst, 77(10).
- Anerkennung in Deutschland (o.J.). Wie geht es nach dem Bescheid weiter? Sie haben Ihren Bescheid zur Anerkennung erhalten. Darin steht, dass Ihre Berufsqualifikation nicht oder nur teilweise gleichwertig ist? Hier erfahren Sie, wie es weitergeht. Hg. v. Anerkennung in Deutschland. Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Online verfügbar unter <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/nach-dem-bescheid.php>, zuletzt geprüft am 12.06.2025.
- Bannikova, K. (2022). Ukrainian refugees and the European labor market: socio-cultural markers of interaction. *Revista Amazonia Investiga*, 11(56), 9–17. <https://doi.org/10.34069/ai/2022.56.08.1>
- Brachat-Schwarz, Werner (2023). 150.000 ukrainische Staatsangehörige leben in Baden-Württemberg. Ausgewählte Ergebnisse zur ausländischen Bevölkerung im Südwesten. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (10).
- Brücker, H., Ette, A., Grabka, M. M., Yuliya Kosyakova, Niehues, W., Rother, N., C. Katharina Spieß, Zinn, S. A., Bujard, M., Cardozo, A. R., Philippe, J., Maddox, A., Milewski, N., Sauer, L., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., Siegert, M., Hans Walter Steinhauer, & Tanis, K. (2023). Ukrainian Refugees in Germany: Evidence From a Large Representative Survey. *Comparative Population Studies*, 48. <https://doi.org/10.12765/cpos-2023-16>
- Brücker, H., Ette, A., Grabka, M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother, N., Spieß, C., Zinn, S., Bujard, M., Décieux, J., Maddox, A., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., Siegert, M., & Steinhauer, H. (2023). Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2023-28-1
- Brücker, H., Ette, A., Grabka, M., Kosyakova, Y., Niehues, W., Rother, N., Spieß, C., Katharina, Zinn, S., Bujard, M., Cardozo, A., Décieux, J., Philippe, Maddox, A., Milewski, N., Naderi, R., Sauer, L., Schmitz, S., Schwanhäuser, S., & Siegert, M. (2023). Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/ FReDA-BAMF-SOEP-Befragung Forschungsbericht 41.
- Buchcik, J., Kovach, V., & Adedeji, A. (2023). Mental health outcomes and quality of life of Ukrainian refugees in Germany. *Health and Quality of Life Outcomes*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-023-02101-5>
- Bundesagentur für Arbeit. (2023). Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraeftebedarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraefte-mangel-trotz-Arbeitslosigkeit.html>
- Bundesministerium des Innern (2025). Artikel. Methoden und Techniken. 6.1.1 Dokumentenanalyse. Hg. v. Bundesministerium des Innern. Online verfügbar unter https://www.org-handbuch.de/Web/SHB/DE/Organisationshandbuch/6_MethodenTechniken/61_Erhebungstechniken/611_Dokumentenanalyse/dokumentenanalyse-node.html, zuletzt geprüft am 13.05.2025.

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>
- Bushanska, V., Scholz, M., & Zorner, J. (2024). Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen. Berufsbildung, 78(1), 19–22. <https://doi.org/10.3278/BB2401W006>
- Davitian, K., Noack, P., Eckstein, K., Hübner, J., & Ahmadi, E. (2024). Barriers of Ukrainian refugees and migrants in accessing German healthcare. BMC Health Services Research, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11592-x>
- Ellis, E., Hazell, C., & Mason, O. (2024). The mental health of Ukrainian refugees: a narrative review. Academia Medicine. <https://doi.org/10.20935/acadmed6232>
- Flake, R., Jambo, S., Pierenkemper, S., Placke, B., & Werner, Dirk Jansen, Anika Pierenkemper, Sarah Hickmann, Helen Garb, Maria. (März 2017). Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen: Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. KOFA - Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Engagement_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf
- Flake, R., & Jambo, S. (2018). Flüchtlinge integrieren – Chancen, Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen. In A. Frintrup (Ed.), Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten (pp. 117–138). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53942-2_8
- Ganz, Hertha (o.J.). Traumaberatung. Sinsheimer Arbeitsgemeinschaft Migration e.V. Online verfügbar unter <https://sam-sinsheim.de/traumaberatung>, zuletzt geprüft am 31.07.2025.
- Gonser, M. (2020). Betriebliche Integration von Geflüchteten: Handlungsperspektiven und soziales Innovationspotential. Zeitschrift Für Flüchtlingsforschung, 4(2), 213–243. <https://doi.org/10.5771/2509-9485-2020-2-213>
- Honorati, M., Testaverde, M., & Totino, E. (2024). Labor market integration of refugees in Germany: new lessons after the Ukrainian crisis, 3–30.
- Kamyshnykova, E. (2024). UKRAINIAN FORCED MIGRANTS' INTEGRATION IN EUROPEAN LABOUR MARKET: GERMAN VS POLISH CASE. Three Seas Economic Journal, 5(1), 74–80. <https://doi.org/10.30525/2661-5150/2024-5-11>
- Karlshaus, A. B., & Mochmann, I. C. (2018). CSR und Interkulturelles Management. In Management-Reihe Corporate Social Responsibility. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55230-8>
- Kosyakova, Y., Brücker, H., Gatskova, K., & Schwanhäuser, S. (2023). Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug. <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2314>

- Kosyakova, Yuliya; Gatskova, Kseniia; Koch, Theresa; Adunts, Davit; Braunfels, Joseph; Goßner, Laura et al. (2024): Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Eine internationale Perspektive. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624.pdf>, zuletzt geprüft am 11.11.2024.
- Künkel, P., Gerlach, S., & Friege, V. (2019). Stakeholder-Dialoge erfolgreich gestalten. In Springer eBooks. Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26972-2>
- Lazarenko, V. (2024). “Let the State Decide It All for Me”: The Role of Migration and Integration Policy in the Decision-Making of Ukrainian Refugee Women in Germany. *Journal of International Migration and Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-024-01138-9>
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Nina Baur und Jörg Blasius (Hg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 633–648.
- Ministerium für Integration Baden-Württemberg (Hg.) (o.J.). Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/Remote/in/150302_Broschuere_Anerkennung_Auslaendischer_Berufsqualifikationen.pdf, zuletzt geprüft am 31.07.2025.
- OECD. (2023). What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine. OECD Policy Responses on the Impacts of the War in Ukraine. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c7e694aa-en>
- Panchenko, T. (2022). Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labor Market: Results of the ifo Online Survey. *CESifo Forum*, 23(04), 67–75. <http://hdl.handle.net/10419/263868>
- Pierenkemper, S., & Heuer, C. (2020). Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. *Handle.net*. <http://hdl.handle.net/10419/224906>
- Pohlmann, Markus (2022). Einführung in die Qualitative Sozialforschung. München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2021). Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 5. Auflage. Oldenbourg: De Gruyter.
- Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2024). Warum erhalten Geflüchtete aus der Ukraine Bürgergeld? Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv-bundesregierung/buergergeld-ukrainische-gefluechtete-2293164>, zuletzt aktualisiert am 31.07.2025.
- Rat der Europäischen Union (Hg.) (2024). EU-Mitgliedstaaten einigen sich auf Verlängerung des vorübergehenden Schutzes für Flüchtlinge aus der Ukraine. Online verfügbar unter <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2025/06/13/eu-member-states-agree-to-extend-temporary-protection-for-refugees-from-ukraine/>, zuletzt geprüft am 07.08.2025.
- Sommerfeld, L. S. (2024, March 28). CHAPTER 8 Arriving for Years: Reflections on the Transformative Challenges and Opportunities of Institutional Integration Work With Refugees in Berlin-Marzahn Introduction and Background. <https://doi.org/10.14279/depositonce-19783>

- Stadt Sinsheim (o.J.)a. Startseite. Online verfügbar unter <https://www.sinsheim.de/startseite>, zuletzt geprüft am 31.07.2025.
- Stadt Sinsheim (o.J.)b: Zentrale Vormerkung. Online verfügbar unter <https://www.sinsheim.de/bildung-betreuung/kindertageseinrichtungen/zentrale-vormerkung>, zuletzt geprüft am 31.07.2025.
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hg.) (2025). Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQFG). Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/AusWeiterb/BQFG.jsp>, zuletzt geprüft am 07.08.2025.
- Sydorov, M., & Kovalska, Y. (2022). Status Characteristics and Peculiarities of Accommodation of Ukrainian War Refugees in Germany (Konstanz). *Sociological Studios*, 2(21), 20–32. <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2022-02-20-32>
- Thinyane, M., Fournier-Tombs, E., & Molinario, G. (2023). The digital dynamics of migration: Insights from the Ukrainian crisis (Migration Research Series No. 78). International Organization for Migration. https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-033-r-the-digital-dynamics-of-migration_1.pdf
- Ünsal, G., Fabiańczyk, E., & Lushankina, O. (Mai 2024). Angekommen? Geflüchtete aus der Ukraine in Berlin und Brandenburg: Ergebnisse einer Online-Umfrage über Arbeitssituation und Lebensbedingungen, Stand März 2024.
- Werner, D., Jansen, A., Pierenkemper, S., Hickmann, H., & Garb, M. (2022). Integration durch berufliche Anerkennung für Geflüchtete aus der Ukraine. Handle.net. <http://hdl.handle.net/10419/258986>