

Wie aktivierende Integrationspolitik und Aufenthaltsrecht betriebliche Abhängigkeitsverhältnisse stärken – das Beispiel von Geflüchteten mit Duldungsstatus

Zusammenfassung

Gesellschaften stratifizieren Eingewanderte und so auch Geflüchtete hierarchisch. Je nach Aufenthaltsstatus werden Geflüchtete in dieser *civic stratification* ungleich verortet – mit ungleichem Zugang zu Rechten und Aufenthaltssicherheit. Seit Beginn des 21. Jahrhunderts verknüpft Deutschland den Zugang von Geflüchteten zu einem Mehr an Rechten und Aufenthaltssicherheit zunehmend mit ihrem Erfolg im Erwerbssystem. Der Beitrag diskutiert diese aktivierende Integrationspolitik am Beispiel von Auszubildenden mit Duldung als prekärer aufenthaltsrechtlicher Status. Diese Menschen müssen eine Ausbildung erfolgreich durchlaufen, um das Risiko ihrer Abschiebung zu reduzieren und sich ein Leben in Deutschland aufbauen zu können. An aktivierender Integrationspolitik ausgerichtetes Aufenthaltsrecht schürt damit strukturell ihre Abhängigkeit vom Betrieb – so die zentrale Aussage dieses Beitrags, die nicht nur für Menschen mit Duldung, sondern modifiziert auch für andere Gruppen von Geflüchteten gilt. Dies stellt Forschung wie Praxis vor Herausforderungen.

Schlagnote: *civic stratification*, aktivierende Integrationspolitik, Aufenthaltsrecht, prekärer Duldungsstatus, Ausbildung und Arbeitsmarkt

How Activating Integration Policies and Residence Regulations Foster Dependencies in Companies – The Example of Forced Migrants with a Toleration Status

Abstract

Societies stratify migrants, and thus also forced migrants, hierarchically. Depending on their residence status, forced migrants are unequally positioned in this civic stratification – with unequal access to rights and residence security. Since

the beginning of the 21st century, Germany has increasingly linked forced migrants' access to more rights and residence security to their success in the employment system. The article discusses these activating integration policies using the example of young trainees with precarious toleration status. In order to reduce their risk of being deported and to enhance their future prospects in Germany, these people have to participate successfully in vocational training. Therefore, activating integration policies and corresponding residence regulations structurally foster dependencies in companies – this is the article's central message which applies not only to tolerated people, but, in a modified way, also to other groups of forced migrants. This development challenges research as well as practice.

Keywords: civic stratification, activating integration policies, residence regulations, precarious toleration status, vocational training and labour market

1. Einleitung

In der Integrationspolitik für Geflüchtete sind meritokratische Prinzipien von Arbeit und Leistung seit Beginn des 21. Jahrhunderts bedeutsamer geworden (Schammann 2017; Scherschel 2016; Fendel/Schreyer 2022).¹ Das heißt, dass Geflüchtete für ein Mehr an sozialen und politischen Rechten sowie an Aufenthaltssicherheit zunehmend Integrationsleistungen nachweisen müssen, denn laut Bundesregierung (2016) ist Integration »ein Angebot, aber auch eine Verpflichtung zu eigener Anstrengung«. Das »Prinzip des Förderns und Forderns« beschreibt die Bundesregierung (2016) seit Mitte der 2010er Jahre als Kern ihrer Integrationspolitik; als ein Meilenstein gilt das Integrationsgesetz, das 2016 in Kraft trat. Das Aktivierungsparadigma des Förderns und Forderns prägte mit der Einführung insbesondere des Sozialgesetzbuches II (»Hartz IV«) im Jahr 2005 bereits den Umbau des deutschen Wohlfahrtsstaates (Lessenich 2008). In jüngerer Zeit wird das Aktivierungsparadigma zunehmend auch in den Teilen des Aufenthaltsrechts implementiert, die sich auf Geflüchtete beziehen. In Analogie zum Begriff einer aktivierenden Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wird im Folgenden der Begriff einer aktivierenden Integrationspolitik verwendet.² Bereits im Jahr

1 Wir danken der Herausgeberin Ulrike Krause für wertvolle Hinweise. Johanna Sauer danken wir für Unterstützung bei der Aufbereitung des Beitrags. – Im vorgelagerten Flüchtlingsschutz ist Schutzbedürftigkeit nach wie vor zentrales rechtliches Kriterium (Schammann 2017: 745–747).

2 Zu Konzepten von Integration vgl. Bendel (2017), Schinkel (2018) sowie Kunz (2018).

2011 findet sich der Begriff einer »zukunftsweisenden, aktivierenden und nachhaltigen« Integrationspolitik im »Nationalen Integrationsplan« (Bendel 2017: 6).

Wir betrachten aktivierende Integrationspolitik als eine Politik, die Integrationsleistungen wie etwa den Erwerb von Deutschkompetenz, (Aus-)Bildungserfolg oder Erwerbstätigkeit von Eingewanderten einfordert und ihren Zugang zu einem höheren Maß an sozialen und politischen Rechten sowie an Aufenthaltssicherheit rechtlich an den Nachweis der Integrationsleistungen knüpft. Aktivierende Integrationspolitik ist in Bezug auf Menschen, die zum Beispiel zu Bildungs- und Erwerbszwecken aus Drittstaaten einwandern, nicht neu; die Kopplung von Aufenthaltsrechten mit Ausbildungsverhältnissen betrifft etwa zum Zweck von beruflicher oder hochschulischer Ausbildung Eingewanderte (§ 16a und § 16b Aufenthaltsgesetz (AufenthG); Schammann 2017: 742–745).³ Seit Mitte der 2000er Jahre wird aktivierende Integrationspolitik aber zunehmend auf Geflüchtete ausgeweitet. Die dabei eingeforderten Integrationsleistungen beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche, eine gelungene Erwerbsintegration gilt aber »gerade in Arbeitsgesellschaften wie der bundesdeutschen« als ein zentraler »Katalysator für die ökonomische, soziale und kulturelle Integration« (Seidelsohn et al. 2020: 162; Gonser 2020: 214). Im Rahmen aktivierender Integrationspolitik wird daher der Integration ins Erwerbssystem besonders hohe Bedeutung zugeschrieben. Als zentral für die Integration junger Geflüchteter betrachtet die Bundesregierung das Ausbildungssystem (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019).

Eine Ausbildung kann bei Geflüchteten, denen im Rahmen des Flüchtlings-schutzes Schutzstatus zugesprochen und eine befristete Aufenthaltserlaubnis gewährt wurde, dazu beitragen, dass ihnen mittelfristig der Übergang in die unbefristete Niederlassung gelingt. Dies gilt insbesondere für gemäß Grundgesetz Asylberechtigte, nach der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannte Flüchtlinge, *Resettlement*-Flüchtlinge und voraussichtlich auch für die seit Februar 2022 aus der Ukraine nach Deutschland Geflüchteten (Schreyer/Bauer 2018; Bundesministerium des Innern und für Heimat 2022). Längerfristig kann eine Ausbildung diese Gruppen Geflüchteter dabei unterstützen, dass sie die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten und *citizens* mit politischen Wahlrechten in der Aufnahmegesellschaft werden können, sofern sie dies möchten (Mohr 2005: 387). Denn eine der rechtlichen Voraussetzungen für die Niederlassung wie auch für die Einbürge-

3 Diese Aufenthaltsrechte sind (zunächst) befristet. Eine Ausnahme bilden Hochqualifizierte aus Drittstaaten in herausgehobener Position, denen die Gesetzgeber*in teils von Anfang an ein Daueraufenthaltsrecht zubilligt (§ 18c AufenthG).

zung ist die (überwiegend) eigenständige Lebensunterhaltssicherung. Ausbildung und qualifizierte Beschäftigung tragen dazu bei, dass Geflüchtete mit Schutzstatus diese Voraussetzung erfüllen und solcherart ihren Aufenthalt in Deutschland rechtlich weiter festigen können.

Mit Erfolg im Ausbildungs- und Erwerbssystem können Geflüchtete mit Schutzstatus ihre Rechtsausstattung und Lebenssituation in Deutschland also verbessern. Ihr Verbleib in Deutschland hängt aber im Regelfall nicht von diesem Erfolg ab (Fendel/Schreyer 2022). Anders verhält es sich dagegen bei Geflüchteten, deren Asylantrag abgelehnt wurde und denen weder Schutzstatus noch Aufenthaltserlaubnis zugesprochen wurden – hier kann Erfolg in Ausbildung und Beschäftigung weitaus existenziellere Bedeutung annehmen. Denn bei diesen Menschen kann im Extremfall ihr Verbleib in Deutschland bzw. ihr Abschiebungsrisko von diesem Erfolg abhängen. Dies gilt insbesondere für Menschen mit dem prekären aufenthaltsrechtlichen Status der Duldung – in der Regel abgelehnte Asylsuchende, deren Abschiebung vorläufig ausgesetzt ist. (Ehemalige) unbegleitete Minderjährige, deren rechtliche Vertretungen keinen Asylantrag gestellt haben, können ebenfalls Duldungsstatus haben. Aber auch für Geflüchtete im laufenden Asylverfahren kann Ausbildung aufenthaltsrechtlich bedeutsam werden: Wird ihr Asylantrag abgelehnt, können sie eine während des Asylverfahrens begonnene Ausbildung ggf. auf Basis einer Duldung fortsetzen und so (vorläufig) in Deutschland bleiben (§ 60c AufenthG).

Fehlende oder abgebrochene Ausbildung kann den Verbleib in der Duldung mit dem Risiko der Abschiebung in das Herkunftsland bedeuten. Umgekehrt kann erfolgreich abgeschlossene Ausbildung langfristig zu gelingenden Integrationsverläufen in Deutschland beitragen, an deren Ende auch für diese Gruppe ehemals prekarierteter Geflüchteter die deutsche Staatsbürgerschaft stehen kann.

Mit den aufenthaltsrechtlichen Änderungen der letzten Jahre wird Ausbildung für junge Geflüchtete mit prekärem Aufenthaltsstatus immer mehr zu einer rechtlichen Voraussetzung, um sich ein Leben in Deutschland aufbauen zu können. Ein Scheitern in diesem aufenthaltsrechtlich angelegten Integrationspfad hingegen ist folgenreich. So gibt es im Aufenthaltsrecht nur wenige Alternativen, um einen Verbleib mit sichereren Perspektiven in Deutschland zu erreichen. Auch die Alternativen setzen zum Teil (Aus-)Bildungserfolg voraus.

Mit Bezug auf die betriebliche Ausbildung und Geflüchtete mit Duldungsstatus arbeiten wir in unserem Beitrag die wichtigsten aufenthaltsrechtlichen Regeln heraus, die im Zuge dieser aktivierenden Integrationspolitik geschaffen wurden. Wir fragen danach, was sie grundsätzlich für Abhängigkeitsverhältnisse im Betrieb bedeuten können. Am Beispiel von Menschen mit Duldung disku-

tieren wir also Folgen für Machtasymmetrien im Betrieb, die mit der aufenthaltsrechtlichen Koppelung von Aufenthaltsverfestigung mit Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg strukturell einhergehen. Im Fluchtkontext sind diese Machtasymmetrien bislang wenig erforscht. Mit unserem Beitrag möchten wir gezielte empirische Forschung in Betrieben und mit Geflüchteten anregen, die zu einer intensiveren Diskussion über Chancen und Risiken aktivierender Integrationspolitik beiträgt.

Zum Aufbau des Beitrags: In Kapitel 2 skizzieren wir den theoretisch-konzeptionellen Rahmen des Beitrags und bieten anhand von Eckdaten einen Überblick über die Gruppe der Personen mit Duldung in Deutschland. Auf Basis umfangreicher Dokumentenanalysen spannen wir in Kapitel 3 den aktuell gültigen aufenthaltsrechtlichen Rahmen auf. In Kapitel 4 erörtern wir, welche innerbetriebliche Abhängigkeiten diesem aufenthaltsrechtlichen Rahmen strukturell inhärent sind, und zeigen mögliche Folgen für die Auszubildenden wie die Gefahr von Ausbeutung auf. Wir veranschaulichen dies durch vereinzelte Hinweise aus Sekundärquellen und einem Forschungsprojekt. Vor diesem Hintergrund formulieren wir in Kapitel 5 ein Fazit mit Anregungen für Forschung und Praxis.

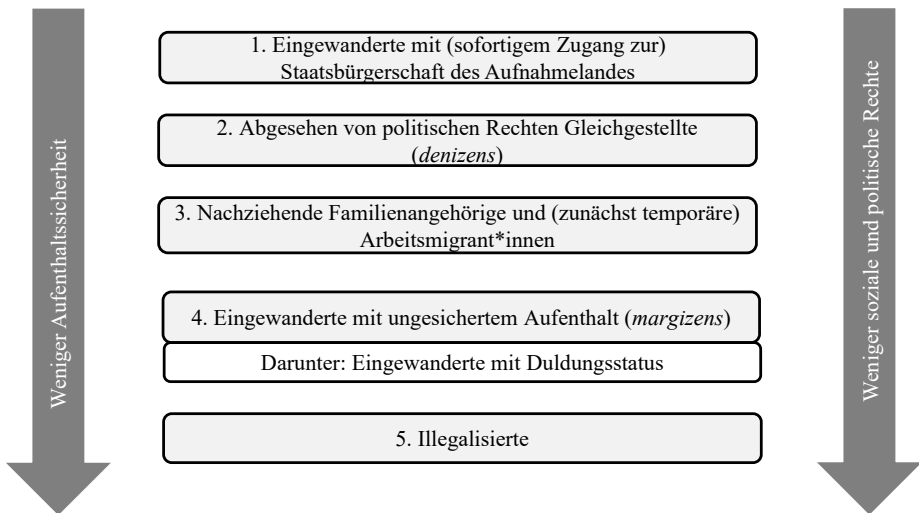
2. Duldung in der Migrationsgesellschaft: Theoretischer Rahmen und Eckdaten

In westlichen Migrationsgesellschaften, so auch in Deutschland, werden Einwanderergruppen entlang ihres jeweiligen aufenthaltsrechtlichen Status hierarchisch stratifiziert. Dieser Status bestimmt wesentlich den Zugang zu sozialen und politischen Rechten sowie zu Aufenthaltssicherheit in der Gesellschaft, in die die Menschen immigrieren (Morris 2002; Thym 2018). Migrations- und asylpolitische Regulierungen produzieren »unterschiedliche Dimensionen von Zugehörigkeiten und damit einhergehende gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten für Migrant_innen« (Kalbermatter/Schief 2019: 147). Im internationalen Vergleich gilt Deutschland als ein Nationalstaat mit »einer ausgeprägten rechtlichen Stratifizierung«. Sie ist als Teil eines Systems »der institutionellen (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten« (Söhn 2013: 326) zu verstehen.

Diese Stratifizierung kann mit Modellen der *civic stratification* analysiert werden (Morris 2002; Mohr 2005). Am privilegiertesten in der Hierarchie dieser staatsbürgerlichen Stratifizierung sind die Eingewanderten mit der Staatsbürgerschaft des Aufnahmelandes oder sofortigem Zugang zu dieser; etwa für Großbritannien wären dies »fremdethnische Migranten aus den Commonwealth-Staaten«

und für Deutschland die Aussiedler*innen (Mohr 2005: 386–388). Geflüchtete mit Schutzstatus werden den *denizens* als zweitplatzierter Gruppe zugeordnet, wobei sie je nach Aufenthaltsstatus (befristete Aufenthaltserlaubnis oder unbefristete Niederlassungserlaubnis) wiederum hierarchisch geschichtet sind. Geflüchtete mit Duldung sind aufenthaltsrechtlich⁴ am unteren Ende dieses hierarchischen Modells angesiedelt: Ihr prekärer Aufenthaltsstatus platziert die Gruppe in der *civic stratification* nur noch über den »Illegalisierten« (Scherschel 2010: 244), also den Menschen ohne legalen Aufenthalt.

Abbildung: *Civic Stratification als Hierarchie von Eingewanderten nach aufenthaltsrechtlichem Status*



Quelle: Eigene Darstellung nach Mohr (2005); Scherschel (2010).

Denn Geflüchtete mit Duldungsstatus sind Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis, die – in der Regel nach abgelehntem Asylantrag – eigentlich ausreisen müssten (§ 60a und § 60b AufenthG). Etwa wegen gewaltsamer Konflikte im Herkunftsland, unterbrochener Verkehrswege oder fehlender Personaldokumente wird ihre Abschiebung vorläufig ausgesetzt und ihr Aufenthalt in Deutschland geduldet. Die Ausländerbehörden vor Ort stellen eine Duldung für einen bestimmten Zeitraum aus – zum Beispiel drei oder vier Monate – und verlängern diese gegebenenfalls.

⁴ Sozioökonomisch ist auch die Gruppe der Menschen mit Duldungsstatus divers; so können manche von ihnen erfolgreich an Arbeitsmarkt und Gesellschaft teilhaben (Schreyer 2022).

nenfalls immer wieder (»Kettenduldungen«; Schreyer/Bauer 2014: 286). Das Ausländerzentralregister weist zum Stichtag 30. Juni 2021 knapp 243.000 Personen mit Duldung aus (Deutscher Bundestag 2021: 29–35). Mehr als ein Viertel von ihnen lebt seit mehr als fünf Jahren in Deutschland. Hauptherkunftsländer sind der Irak, Afghanistan, Nigeria, die Russische Föderation, Serbien, der Iran und Pakistan. Knapp ein Drittel sind Mädchen und Frauen und knapp 60 % sind jünger als 30 Jahre.

Menschen mit Duldung waren lange in hohem Maße von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen und der Zugang zu betrieblicher Ausbildung und zum Arbeitsmarkt war ihnen weitgehend verwehrt. Wirtschaftliche, politische und humanitäre Gesichtspunkte führten beginnend Mitte der 2000er Jahre aber zu einer geänderten Integrationspolitik bzw. einer Vielzahl an Rechtsänderungen (Schreyer/Bauer 2014: 285–287; Schammann 2017: 745–753). In ihrem Aktionsprogramm *Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland* 2008 bezog sich die Bundesregierung explizit auch auf junge Menschen mit Duldung (Bundesministerium des Innern/Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008). Ihre berufliche Qualifizierung sollte fortan gefördert werden. Rechtsänderungen beginnend im Jahr 2009 sollen für Teilgruppen junger Menschen mit Duldung den Zugang zu Ausbildung und zu Instrumenten der Ausbildungsförderung erleichtern. Daten hierzu liegen nur eingeschränkt vor, so dass der quantitative Erfolg dieser Änderungen schwer einzuschätzen ist (Schreyer/Bauer 2014: 287); der Deutsche Bundestag (2021: 28) weist auf Basis von Bestandsdaten des Ausländerzentralregisters zum Stichtag 30. Juni 2021 gut 8.000 Menschen mit Ausbildungsduldungen aus (zur Ausbildungsduldung vgl. Kapitel 3). Menschen mit Duldung aus als sicher eingestuftem Herkunftsländern haben keinen Zugang zum Ausbildungsmarkt, sofern sie nach dem 31. August 2015 Asyl beantragten (§ 60a AufenthG). Als sicher sind etwa Albanien, Mazedonien und Ghana definiert (Anlage II zu § 29a Asylgesetz). Ausgeschlossen sind ferner Menschen mit einer »Duldung für Personen mit ungeklärter Identität« (§ 60b AufenthG; Bauer/Schreyer 2019). Schulische Ausbildung ist rechtlich möglich.

Für diejenigen mit rechtlichem Zugang zum Ausbildungsmarkt und erfolgreicher (beruflicher) Integration wurden verschiedene Möglichkeiten des Wechsels aus der unsicheren Duldung in eine Aufenthaltserlaubnis und damit des Aufstiegs in der Hierarchie der *civic stratification* geschaffen. Diese werden in Kapitel 3 vorgestellt.

3. Aktivierende Integrationspolitik: Aufenthaltsrecht im Kontext Duldung und Ausbildung

In diesem Kapitel wird im Schwerpunkt das zum 31. März 2022 geltende Recht skizziert, um in Kapitel 4 dessen mögliche Folgen für Abhängigkeit im Betrieb zu diskutieren.

3.1 Ausbildungsduldung und Aufenthaltserlaubnis

Mit dem Integrationsgesetz 2016 bzw. der »Ausbildungsduldung« (§ 60c AufenthG) wurde den örtlich zuständigen Ausländerbehörden die Möglichkeit eröffnet, Auszubildenden unter bestimmten Voraussetzungen eine Duldung für die gesamte Dauer der Ausbildung zu erteilen. Im Vergleich zu ehemals kurzzeitigen Kettenduldungen wurde damit mehr Planungssicherheit für Auszubildende wie Betriebe geschaffen. Ausbildungen können aber nach wie vor auch auf Basis dieser Kettenduldungen durchgeführt werden (§ 60a AufenthG). Befunde, bei welchen Fallkonstellationen Ausländerbehörden von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, liegen unseres Wissens nicht vor.

Die Ausbildungsduldung erlischt, wenn die Ausbildung nicht weitergeführt wird. Der Ausbildungsbetrieb ist unter Bußgeldandrohung verpflichtet, dies zu melden. Den jungen Menschen mit abgebrochener Ausbildung wird dann einmalig eine Duldung für sechs Monate zwecks Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle erteilt. Die Ausbildung kann nur ein einziges Mal gewechselt werden.

Wurde die Ausbildungsduldung erteilt, hat die Ausländerbehörde nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss eine Duldung von sechs Monaten zur Stellensuche zu gewähren. Finden die Fachkräfte eine Beschäftigung im Beruf, muss die Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis für (zunächst) zwei Jahre erteilen (»3+2-Regelung«; § 19d in Verbindung mit § 60c AufenthG).

Diese »Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung« kann aber widerrufen werden, »wenn das der Erteilung dieser Aufenthaltserlaubnis zugrunde liegende Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person des Ausländers liegen, aufgelöst wird« (§ 19d Absatz 1b AufenthG).

Bei der Ausbildungsduldung und der daran anschließenden Aufenthaltserlaubnis ist Ausbildung eine der rechtlichen Voraussetzungen, um diese – im Vergleich zur Duldung als befristeter Aussetzung der Abschiebung, die jederzeit vollzogen werden kann – sicheren Rechtsstatus zu erhalten. Eine weitere Voraussetzung ist etwa eine geklärte Identität bzw. eine Mitwirkung an der Identitätsklärung, die die Ausländerbehörde als zureichend einstuft (Bauer/Schreyer 2019). Daneben

gibt es weitere Möglichkeiten, um aus der Duldung in eine Aufenthaltserlaubnis wechseln und so den Aufenthalt in Deutschland festigen zu können. Ausbildung stärkt diese nachfolgend skizzierten Möglichkeiten.

3.2 *Ausbildung und weitere Wege zur Aufenthaltserlaubnis*

§ 25a AufenthG richtet sich an gut integrierte Menschen mit Duldung im Alter bis zu 21 Jahren, die seit mindestens vier Jahren im Bundesgebiet leben. Eine laufende oder abgeschlossene Ausbildung kann von der Ausländerbehörde als Indikator für den Grad der Integration gewertet werden. Unter bestimmten Voraussetzungen ist dann der Wechsel aus der Duldung in eine Aufenthaltserlaubnis möglich. Erhält ein junger Mensch diesen Status, kann in der Folge auch den Eltern bzw. weiteren Angehörigen⁵ der Aufenthalt erlaubt werden. Dies kann enormen Erfolgsdruck für die jungen Menschen bedeuten, was in Kapitel 4 genauer ausgeführt wird.

Darüber hinaus kann laufende oder abgeschlossene Ausbildung Entscheidungen von Härtefallkommissionen positiv beeinflussen. Dies sind Gremien der Bundesländer, die bei ausreisepflichtigen Einzelfällen eine Aufenthaltserlaubnis bei der Landesregierung beantragen können (§ 23a AufenthG).

3.3 *Ausbildung, Niederlassung und Einbürgerung*

Nach fünf Jahren Aufenthalt (mit Aufenthaltserlaubnis bzw. Aufenthaltstitel allgemein) kann auch für (ehedem) lediglich geduldete Menschen die Niederlassungserlaubnis oder die »Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU« möglich werden (§ 9 und § 9a AufenthG). Im Unterschied zur Aufenthaltserlaubnis sind dies unbefristete Aufenthaltstitel. Mit unbefristetem Aufenthaltstitel und nach mindestens acht Jahren Aufenthalt können vormals geduldete Menschen die deutsche Staatsbürgerschaft beantragen (§ 8 und § 10 Staatsangehörigkeitsgesetz).

Eine rechtliche Voraussetzung für die Erlangung der skizzierten unbefristeten Aufenthaltstitel sowie die Einbürgerung ist ein (weitgehend) eigenständig gesicherter Lebensunterhalt für sich und die Familie. Dies ist allgemein eine zentrale Vorgabe aktivierender Integrationspolitik (Fendel/Schreyer 2022) – mit

5 Partner*innen und minderjährigen Kindern kann der Aufenthalt erlaubt werden, sofern diese mit der jungen Person mit Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG zusammenleben.

abgeschlossener Ausbildung werden ehemals Geflüchtete dieser oft entsprechen können. Eine Ausbildung bleibt für sie also auch auf lange Sicht wichtig.

Insgesamt wird eine erfolgreich absolvierte Ausbildung daher immer mehr zu einer rechtlichen Voraussetzung und Notwendigkeit von jungen Menschen mit Duldung, um das Risiko ihrer Abschiebung zu reduzieren und sich ein Leben in Deutschland aufbauen zu können. Im Falle des skizzierten § 25a AufenthG kann dies nicht nur für die jungen Menschen gelten, sondern darüber hinaus auch für ihre Familien, da das Aufenthaltsrecht etwa der Eltern im (Bildungs-)Erfolg der Kinder gründet.

Der Rechtsrahmen verknüpft also Ausbildungserfolg mit Lebensperspektiven und Aufstiegschancen in der *civic stratification* in Deutschland. Ausbildungsmisserfolg, etwa Abbruch der Ausbildung, bedeutet umgekehrt, dass die Menschen ihren Aufenthaltsstatus nicht verbessern und in der *civic stratification* nicht aufsteigen können, sondern in der unsicheren Duldung mit dem Risiko der Abschiebung verbleiben.

4. Aufenthaltsrecht und Abhängigkeit im Betrieb

In Kapitel 4 wird diskutiert, was ein solcher aufenthaltsrechtlicher Rahmen für die Abhängigkeit im Betrieb strukturell bedeuten kann, unabhängig von der jeweiligen konkreten Praxis in Betrieben. Zur Veranschaulichung und Verdeutlichung der Argumentation und um gezielte empirische Forschung im Fluchtkontext anzuregen, beziehen wir dabei vereinzelt Hinweise aus vorliegender Literatur sowie aus einer Implementationsstudie⁶ zur Umsetzung des gewandelten Rechtsrahmens mit ein.

4.1 Abhängigkeit während der Ausbildung

Der aufenthaltsrechtliche Rahmen macht Auszubildende mit prekärem Status strukturell zu einer abhängigen Gruppe im Betrieb. Zahlreiche Beispiele aus der

⁶ Das Forschungsprojekt *Berufliche Ausbildung junger geduldeter Fluchtmigranten in Deutschland. Eine Implementationsstudie* wird am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Darin wird ein Mix an qualitativen Methoden angewandt; der vorgelegte Beitrag basiert im Schwerpunkt auf Dokumentenanalysen rechtlicher Texte (Kapitel 3). Zur Veranschaulichung der Argumentation in diesem Beitrag wird vereinzelt empirisches Material einbezogen, das in Leitfadeninterviews sowie Diskussionen in Fokusgruppen mit Expert*innen aus Ausländerbehörden und Beratungsstellen erhoben wurde (genauer vgl. Schreyer/Bauer 2014; Bauer/Schreyer 2019).

Praxis zeigen, dass die Abhängigkeit einem faktisch guten Verhältnis zwischen Auszubildenden und Arbeitgeber*innen nicht entgegenstehen muss und Letztere sich auch über das Ausbilden hinaus für Geflüchtete engagieren (Schludi 2017). Empirisch erforscht sind diese spezifischen Abhängigkeitsverhältnisse im Kontext von Fluchtmigration bislang aber kaum und daher in ihrer Tiefe hinsichtlich der individuellen und betrieblichen Folgen nicht bekannt. Jedoch geben einige wenige Studien Hinweise darauf, dass manche Betriebe die aufenthaltsrechtlich zementierte Abhängigkeit für sich nutzen. So lassen Müller et al. (2014: 65–67) in ihrer Studie einen interviewten jungen Geflüchteten zu Wort kommen. Dieser beschreibt, wie aus seiner Abhängigkeit vom Betrieb nach und nach Ausbeutung wurde:

»Der [Arbeitgeber, Anmerkung Autor*innen] wusste das, dass ich von ihm abhängig bin. [...] Wenn ich nach [...] abgeschoben werde und ich habe da keinen, meine Eltern sind nicht da, niemand ist da, ich bin auf der Straße. [...] Die [Mitarbeitende der Ausländerbehörde, Anmerkung Autor*innen] haben ihm erzählt, wenn er mich kündigt, bin ich weg. Und dann hat er nämlich gesagt: ›aha, du bist jetzt mein Leibeigener«. [...] Und dann nach ein paar Monaten fing das an. Ich durfte JEDEN Tag von sieben bis 20 Uhr fast arbeiten.«

Aufgrund der latenten Gefahr seiner Abschiebung sieht sich der Auszubildende in einem fast existenziellen Sinn gefährdet (»Ich hatte immer Angst«). So wagt er es nicht, sich den Forderungen seines Arbeitgebers zu widersetzen, den er als offen drohend beschreibt: »Sagt er: ›entweder ich kündige dich oder du machst das, du hast die Wahl.« (Müller et al. 2014: 67).

Solche Abhängigkeit kann grundsätzlich noch verstärkt werden, wenn nicht nur die Aufenthaltssicherung des oder der Auszubildenden an die Ausbildung geknüpft ist, sondern zusätzlich das der Familie: Erhält er oder sie eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG, so kann in der Folge auch nahen Angehörigen der Aufenthalt erlaubt werden (Kapitel 3). »Lern um dein Leben – und zwar nicht nur um dein eigenes, sondern um das von der ganzen Familie. Es hängt ganz, ganz häufig der Aufenthalt an den Kindern« – so kommentiert ein Mitarbeiter einer Flüchtlingsberatungsstelle diesen Rechtsrahmen im Experteninterview; er bezieht sich dabei auf die Teilhabe, die mit beruflichem Lernen in Deutschland ermöglicht wird (Interview_UK_1: 105)⁷.

7 Das im Rahmen des IAB-Forschungsprojekts (siehe vorherige Fußnote) in Interviews und Fokusgruppen erhobene Material wurde für die Zitation der Schriftsprache angeglichen, Angaben zu Personen und Orten wurden anonymisiert. In Klammern werden die Bezeichnung des Transkripts und der Absatz in der Software MAXQDA angegeben.

4.2 Abhängigkeit vor der Ausbildung

Der aufenthaltsrechtliche Rahmen kann bereits vor Aufnahme der Ausbildung besondere Abhängigkeit fördern. So muss zunächst ein Betrieb gefunden werden, der überhaupt bereit ist, einen Menschen mit ungesichertem Aufenthalt auszubilden und den hürdenreichen Weg bis zum Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses sowie die unsichere Perspektive danach auf sich zu nehmen. Eine Mitarbeiterin einer Ausländerbehörde erklärt diesbezüglich: »Viele Arbeitgeber schrecken bei einer Duldung zurück. Ja, auch nicht ganz unberechtigt. Das ist ja immerhin nur die Aussetzung der Abschiebung« (Interview_ABH_10: 28).

Sind Betriebe dennoch zur Ausbildung bereit, müssen sie bzw. die Auszubildenden bereits im Vorfeld der Ausbildung eine Vielzahl an teils hochkomplexen rechtlichen und bürokratischen Hürden überwinden, so etwa im Rahmen der Prüfung der Beschäftigungserlaubnis für die Ausbildung durch die Ausländerbehörde (Schreyer/Bauer 2014; zur Identitätsklärung als Voraussetzung der Beschäftigungserlaubnis vgl. Bauer/Schreyer 2019). Dankbarkeit des oder der Auszubildenden für solches Engagement kann einen Nährboden für die Entwicklung besonderer Abhängigkeitsverhältnisse zu Arbeitgeber*innen bilden (ähnlich: Kalbermatter/Schief 2019: 160–162; Müller et al. 2014: 67).

4.3 Abhängigkeit nach der Ausbildung

Abhängigkeit besteht zudem nach der Ausbildung. Selbst wenn der erlernte Beruf als Fachkraft ausgeübt wird und der Übergang in die Aufenthaltserlaubnis gelingt, kann der aufgespannte aufenthaltsrechtliche Rahmen weiterhin und langfristig besondere Abhängigkeitsverhältnisse zwischen ehemals Geflüchteten und Betrieben schüren. Denn wie in Kapitel 3 skizziert, kann eine nach § 19d AufenthG erteilte Aufenthaltserlaubnis widerrufen werden, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Der Grad an Aufenthaltssicherheit und ein konkretes Arbeitsverhältnis sind also weiterhin – auch nach einer erfolgreich absolvierten, mehrjährigen Ausbildung – unmittelbar miteinander verwoben.

Wie ebenfalls in Kapitel 3 skizziert, setzt ein, im Vergleich zu Aufenthaltsgestattung oder Duldung, sicherer Aufenthalt (Aufenthaltserlaubnis, unbefristeter Aufenthaltstitel, Einbürgerung) in unterschiedlichem Ausmaß eigenständige Lebensunterhaltssicherung voraus, was im Regelfall wiederum Ausbildung und (qualifizierte) Erwerbsarbeit voraussetzt. Unabhängig davon, inwieweit manche Betriebe dies ausnutzen: Durch Aufenthaltsrecht, das Aufenthaltsverfestigung mit

Erfolg in Ausbildung und Beschäftigung verknüpft, werden Betriebe strukturell mit einer großen Machtfülle ausgestattet.

Diese meritokratische Verknüpfung vom Grad der Aufenthaltssicherheit mit Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg und deren *spillover* aus der Regulierung von Bildungs- und Arbeitsmigration aus Drittstaaten (Kapitel 1) in die Regulierung von Fluchtmigration ist eine Entwicklung, die ähnlich in mehreren europäischen Ländern zu beobachten ist (Breidahl 2017). Kalbermatter und Schief (2019) untersuchen dies empirisch anhand von Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in der Schweizer Gastronomie. Sie zeigen, dass »geflüchtete Arbeiter_innen auf der Basis fehlender Rechte [...] mit spezifischen Formen der Disziplinierung innerhalb der untersuchten Betriebe konfrontiert sind« (Kalbermatter/Schief 2019: 144). Arbeitsbedingungen wie »niedrige und teilweise nicht existenzsichernde Löhne, zeitlich flexible Arbeitsansätze, den Einsatz in verschiedenen Betriebsstandorten, die Variation der Arbeitszeit, die hohe Arbeitsintensität und den flexiblen Einsatz ihrer Arbeitskraft für andere Arbeitsbereiche innerhalb des Unternehmens« akzeptieren sie nahezu widerstandslos. Denn eine »Destabilisierung oder gar der Verlust ihrer Arbeit hätte zur Folge, dass sie sich vom Ziel des Erhalts einer Aufenthaltsbewilligung wieder einen Schritt entfernen« (Kalbermatter/Schief 2019: 159, 163). Ähnliches benennt Parusel (2018) in seinem Beitrag zum »Spurwechsel« in Schweden⁸ mit Bezug auf Geflüchtete, deren Aufenthalt an die Aufrechterhaltung von Arbeitsverhältnissen gekoppelt ist.

Wie hier am Beispiel von Geflüchteten mit Duldungsstatus dargelegt, schürt Aufenthaltsrecht strukturell besondere Abhängigkeitsverhältnisse in Betrieben. Diese Folge aktivierender Integrationspolitik, die Aufenthaltsverfestigung mit Ausbildungs- und Arbeitsmarkterfolg verknüpft, sollte in Debatten über Flucht stärker in den Fokus von Forschung, Öffentlichkeit und Praxis rücken. Hierauf gehen wir im abschließenden Kapitel 5 ein.

5. Aktivierende Integrationspolitik: Herausforderungen für Forschung und Praxis

In unserem Beitrag haben wir gezeigt, dass junge Menschen mit Duldung in der Hierarchie der *civic stratification* in Deutschland weit unten angesiedelt sind. Die dynamische Rechtsentwicklung in jüngerer Zeit verdeutlicht aber, dass allgemein

⁸ Das System des Spurwechsels ermöglicht in Schweden seit 2008 unter bestimmten Voraussetzungen den Wechsel aus der Spur Fluchtmigration in die Spur Arbeitsmigration und umgekehrt.

»das Migrationsregime nicht auf den absoluten Ausschluss von Migrant_innen abzielt, sondern stets ein Kontinuum zwischen Inklusion und Exklusion hervorbringt« (Kalbermatter/Schief 2019: 148). Eine Ausbildung wurde für junge Geflüchtete mit Duldung rechtlich zu einer Möglichkeit und Voraussetzung des Aufstiegs in der *civic stratification* und des Zugangs zu mehr Teilhabe. Mit Ausbildungsabschluss und qualifizierter Beschäftigung können sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten und sich ein Leben in Deutschland aufbauen. Wird die Ausbildung abgebrochen, verbleiben sie in der Duldung mit dem Risiko ihrer Abschiebung.

Diese Rechtsentwicklung lässt sie zu einer in einem fast existenziellen Sinn abhängigen Gruppe im Betrieb werden: Aus geduldeten kann sie tendenziell dulddende Menschen machen, die unter dem Druck stehen, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen mit »Fügsamkeit« fast widerstandslos zu akzeptieren, um »im Gegenzug [...] einen stabilen Aufenthalt« zu erreichen, wie Kalbermatter/Schief (2019: 159 und 144) in ihrer Studie zur Schweizer Gastronomie konstatieren. Die aufenthaltsrechtlich fundierte Abhängigkeit von Geflüchteten vom Betrieb sollte auch in Deutschland und über einzelne Geflüchtetengruppen und Branchen hinaus Gegenstand gezielter empirischer Forschung werden, die ihrerseits wieder in öffentliche Debatten über Flucht eingeht. Forschung sollte dabei den jeweiligen »*juridical migration status*« als ungleichheitsrelevante Dimension »*intersecting with the traditional categories of race, class and gender*« (Tapia/Alberti 2019: 322) systematisch in den analytischen Blick nehmen.

Die neue Bundesregierung formuliert in ihrem Koalitionsvertrag (2021: 138) das Vorhaben, künftig Menschen mit Duldung nicht erst nach, sondern bereits während der Ausbildung den Aufenthalt zu erlauben (zu weiteren Vorhaben vgl. Schreyer et al. 2022; Schreyer 2022). Eine Umsetzung dieses Vorhabens würde Abhängigkeiten in Betrieben reduzieren. Da vermutlich auch diese Aufenthaltserlaubnis, ähnlich wie die oben skizzierte »Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung«, an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft sein wird, bleibt die Gefahr besonderer Abhängigkeit vom Betrieb aber bestehen, wenn auch in dann abgemilderter Form. Denn grundsätzlich hält die Bundesregierung am Leitbild einer aktivierenden Integrationspolitik fest, die Aufenthaltsverfestigung mit (weitgehender) ökonomischer Eigenständigkeit bzw. erfolgreicher Arbeitsmarktintegration verknüpft. Dies zeigt sich für verschiedene Gruppen von Geflüchteten (und anderen Drittstaatsangehörigen) sowie für verschiedene Stadien des (Des-)Integrationsprozesses. So soll beispielsweise für unterschiedliche Einwanderergruppen die Voraufenthaltsdauer als Voraussetzung für die unbefristete Niederlassung verkürzt, die Voraussetzung der eigenständigen

gen Lebensunterhaltssicherung aber wohl nicht modifiziert werden. Eine Einbürgerung soll künftig bereits nach fünf Jahren und bei »besonderen Integrationsleistungen« bereits nach drei Jahren möglich sein. Voraussetzung eines neuen »Chancen-Aufenthaltsrechts« soll »insbesondere Lebensunterhaltssicherung« sein (Koalitionsvertrag 2021: 118, 138). Betriebe werden im Zuge von zunehmenden Fachkräfteengpässen (Fuchs/Klinger 2020; Gonser 2020: 232) verstärkt attraktive und faire Beschäftigung anbieten müssen. Dennoch werden mit aktivierender Integrationspolitik strukturell weiterhin Abhängigkeitsverhältnisse in Betrieben genährt, wenn auch, je nach Aufenthaltsstatus, in unterschiedlichen Ausmaßen und Ausprägungen.

Diese Entwicklung fordert verschiedene Institutionen heraus. So sollten sich Gewerkschaften und Betriebsräte als Interessensvertretung und Schutzmacht auch »von Arbeitsmigrantinnen und -migranten und anderen Marginalisierten« und damit auch von Geflüchteten verstehen und Unterstützungsprojekte wie *Faire Integration* weiter fördern (Pries/Shinozaki 2015: 374). Beratungsstellen sowie die Arbeitsverwaltung sollten Geflüchtete bei Bedarf auch über arbeitsrechtliche Grundlagen in Deutschland informieren. Eine wichtige Rolle beim Eröffnen oder Verschließen von Aufstiegschancen in der *civic stratification* haben die Ausländerbehörden inne, die die oft spannungsgeladenen rechtlichen Vorgaben vor Ort implementieren müssen und dabei teils gewisse Beurteilungs- und Handlungsspielräume haben (Bauer/Schreyer 2019; Schreyer/Bauer 2014). Nicht zuletzt vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe wäre es hilfreich, wenn die Ausländerbehörden innerhalb des ihnen vorgegebenen rechtlichen Rahmens ihre integrativen Funktionen betonen und Teilhabe ermöglichen könnten – damit Geflüchtete künftig nicht mehr von sich sagen müssen: »Ich bin seit neun Jahren da und ich bin ein Mensch ohne Perspektiven.«⁹

Literatur

- Bauer, Angela/Schreyer, Franziska (2019), Ausländerbehörden und Ungleichheit. Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung, *Zeitschrift für Rechtssoziologie*, 39 (1), 112–142.
- Bendel, Petra (2017), Alter Wein in neuen Schläuchen? Integrationskonzepte vor der Bundestagswahl, *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 27–29, 4–9.

9 Aussage eines Teilnehmers mit Duldungsstatus an einer Fachveranstaltung im Herbst 2011 (Protokollauszug).

- Breidahl, Karen N. (2017), Scandinavian Exceptionalism? Civic Integration and Labour Market Activation for Newly Arrived Immigrants, *Comparative Migration Studies*, 5 (2), 1–19.
- Bundesministerium des Innern/Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008), *Aktionsprogramm der Bundesregierung. Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland*.
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (2022), *Umsetzung des Durchführungsbeschlusses des Rates zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes*, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/ukraine/beschluss-4-maerz-2022-ukraine.html>, 23.5.2022.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019), *OECD: Deutsche Berufsbildung vorbildlich bei der Integration von Flüchtlingen*, <https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/pressemitteilungen/de/oecd-deutsche-berufsbildung-vo--integration-von-fluechtligen.html>, 14.3.2022.
- Bundesregierung (2016), *Meseberger Erklärung zur Integration*, <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/meseberger-erklaerung-zur-integration-396024>, 28.5.2020.
- Deutscher Bundestag (2021), Drucksache 19/32579.
- Fendel, Tanja/Schreyer, Franziska (2022), Ungleichheit und Aufstieg in der Einwanderungsgesellschaft. Zur Stratifizierung geflüchteter Frauen und Männer im Kontext aktivierender Integrationspolitik, *Soziale Welt* [im Erscheinen].
- Fuchs, Johann/Klinger, Sabine (2020), Wie sich der demografische Wandel auf den deutschen Arbeitsmarkt auswirkt, *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/wie-sich-der-demografische-wandel-auf-den-deutschen-arbeitsmarkt-auswirkt/>, 2.6.2020.
- Gonser, Monika (2020), Betriebliche Integration von Geflüchteten: Handlungsperspektiven und soziales Innovationspotenzial, *Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, 4 (2), 213–243.
- Kalbermatter, Jaqueline/Schief, Sebastian (2019), Dynamiken zwischen Citizenship und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Eine Untersuchung in gastronomischen Betrieben der Schweiz, *Soziale Welt*, 70 (2), 144–171.
- Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Koalitionsvertrag-SPD-GRUENE-FDP-2021-2025.pdf>, 6.4.2022.

- Kunz, Thomas (2018), Was meint eigentlich »Integration«? Nachdenken über einen scheinbar selbstverständlichen Begriff, *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik*, 3, 107–113.
- Lessenich, Stephan (2008), *Die Neuerfindung des Sozialen*, Bielefeld: transcript.
- Mohr, Katrin (2005), Stratifizierte Rechte und soziale Exklusion von Migranten im Wohlfahrtsstaat, *Zeitschrift für Soziologie*, 34 (5), 383–398.
- Morris, Lydia (2002), *Managing Migration: Civic Stratification and Migrants' Rights*, London, New York.
- Müller, Doreen/Nägele, Barbara/Petermann, Fanny (2014), *Jugendliche in unsicheren Aufenthaltsverhältnissen im Übergang Schule–Beruf*, Göttingen.
- Parusel, Bernd (2018), Spurwechsel für abgelehnte Asylsuchende – warum und wie?, *FluchtforschungsBlog*, <https://blog.fluchtforschung.net/spurwechsel-fur-abgelehnte-asylsuchende-warum-und-wie/>, 13.9.2018.
- Pries, Ludger/Shinozaki, Kyoko (2015), Neue Migrationsdynamiken und Folgen für gewerkschaftliche Politiken, *WSI-Mitteilungen*, 68 (5), 374–382.
- Schammann, Hannes (2017), Eine meritokratische Wende? Arbeit und Leistung als neue Strukturprinzipien der deutschen Flüchtlingspolitik, *Sozialer Fortschritt*, 66 (11), 741–757.
- Scherschel, Karin (2010), Dimensionen der Ungleichheit im nationalstaatlich stratifizierten sozialen Raum, in: Müller, Marion/Zifonun, Dariuš (Hrsg.), *Ethnowissen. Soziologische Beiträge zu ethnischer Differenzierung und Migration*, Wiesbaden, 237–256.
- Scherschel, Karin (2016), Citizenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion, *PROKLA*, 46 (2), 245–265.
- Schinkel, Willem (2018), Against »Immigrant Integration«: For an End to Neocolonial Knowledge Production, *Comparative Migration Studies*, 6 (1), 1–17.
- Schludi, Martin (2017), Von Eritrea nach Breitengüßbach. Eine Nahaufnahme, *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/von-eritrea-nach-breitenguessbach-ein-e-nahaufnahme/>, 7.12.2017.
- Schreyer, Franziska (2022), Menschen mit Duldung als Potenziale für Ausbildung und Arbeitsmarkt: Was die Ampelregierung ändern will, *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/menschen-mit-duldung-als-potenziale-fuer-ausbildung-und-arbeitsmarkt-was-die-ampelregierung-aendern-will/>, 23.5.2022.
- Schreyer, Franziska/Bauer, Angela (2014), Regional ungleiche Teilhabe. Geduldete Fluchtmigranten und duale Ausbildung in Deutschland, *Sozialer Fortschritt*, 63 (11), 285–292.

- Schreyer, Franziska/Bauer, Angela (2018), Berufliche Ausbildung: Für junge Geflüchtete doppelt wichtig, *FluchtforschungsBlog*, <https://blog.fluchtforschung.net/berufliche-ausbildung-fur-junge-gefluchtete-doppelt-wichtig/>, 20.12.2018.
- Schreyer, Franziska/Bauer, Angela/Getu Lakew, Solomon (2022), Geduldete Menschen in Ausbildung: Betroffene und Betriebe haben bislang wenig Rechtssicherheit, *IAB-Forum*, <https://www.iab-forum.de/geduldete-menschen-in-ausbildung-betroffene-und-betriebe-haben-bislang-wenig-rechtssicherheit/>, 9.3.2022.
- Seidelsohn, Kristina et al. (2020), Übergänge Geflüchteter in Erwerbsarbeit. Akteure, soziale Prozesse und Perspektiven – Eine Einführung, *Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, 4 (2), 161–180.
- Söhn, Janina (2013), Unequal Welcome and Unequal Life Chances: How the State Shapes Integration Opportunities of Immigrants, *European Journal of Sociology*, 54 (2), 295–326.
- Tapia, Maite/Alberti, Gabriella (2019), Unpacking the Category of Migrant Workers in Trade Union Research: A Multi-Level Approach to Migrant Intersectionalities, *Work, Employment and Society*, 33 (2), 314–325.
- Thym, Daniel (2018), Vom »Fremdenrecht« über die »Denizenship« zur »Bürgerschaft«. Gewandeltes Selbstverständnis im deutschen Migrationsrecht, *Der Staat*, 57 (1), 77–117.

Autor*innen

Franziska Schreyer, Dr., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Forschungsbereich Bildung, Qualifizierung und Erwerbsverläufe

Angela Bauer, Politikwissenschaftlerin, Nürnberg

Solomon Getu Lakew, Soziologe und Sozialarbeiter, Nürnberg