

Diskriminierung von Menschen aus dem östlichen Europa



**Das Jobcenter als Schnittstelle zwischen
Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat**

Jure Leko, Aleksandra Lewicki, Jannis Panagiotidis, Hans-Christian Petersen



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diskriminierung von Menschen aus dem östlichen Europa

**Das Jobcenter als Schnittstelle zwischen
Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat**

Jure Leko, Aleksandra Lewicki, Jannis Panagiotidis, Hans-Christian Petersen

Dezember 2025

Vorwort



Liebe Leser*innen,

in Deutschland leben heute mehr als neun Millionen Menschen aus Mittel-, Ost- und Südosteuropa. Sie sind die größte Bevölkerungsgruppe mit Migrationsbiografie in unserem Land. Ihre Migration nach Deutschland reicht Jahrhunderte zurück – genauso lange gibt es bereits antiosteuropäische Diskriminierung.

Das Thema Antislawismus wurde lange übersehen. Ein Grund dafür ist die Vorstellung, dass Rassismus Menschen mit blonden Haaren und blauen Augen nicht treffen könne – eine Annahme, die selbst in antirassistischen Kontexten noch weitverbreitet ist. Doch auch Menschen mit osteuropäischer Migrationsgeschichte erleben rassistische Zuschreibungen. Sie werden etwa pauschal als „arm“, „rückständig“ oder „kriminell“ bezeichnet. Dieser herabwürdigende Blick wird oft auch mit Antisemitismus und Antiziganismus verbunden. Aktuell wird dies am Beispiel von Geflüchteten aus der Ukraine sichtbar: Anfangs haben sie große Solidarität erfahren, nun erfahren sie zunehmend Ressentiments. Sie werden öffentlich herabgewürdigt und etwa als „faul“ oder „Sozialtouristen“ bezeichnet.

Diese Studie zeigt, dass Menschen mit osteuropäischer Migrationsbiografie auch im Umgang mit Jobcentern Benachteiligungen erleben. Diskriminierende Strukturen können Abläufe in Jobcentern nachhaltig prägen und den Zugang zu Arbeit und Sozialleistungen negativ beeinflussen. Die Autor*innen der Studie arbeiten dafür verschiedene Ursachen heraus – individuelle Diskriminierungen, die von Mitarbeitenden der Jobcenter ausgehen, aber auch institutionelle Faktoren wie die oft schleppende Anerkennung von Berufsabschlüssen oder fehlende Kita-Plätze. Menschen aus dem östlichen Europa geraten nicht in prekäre Arbeit, weil sie nicht motiviert genug sind oder für Aufgaben im Niedriglohnsektor besonders geeignet wären. Die Studie zeigt, dass dafür oft rechtliche, arbeitsmarktbedingte und politische Rahmenbedingungen die Ursachen sind. Die Politik kann und muss hier Abhilfe schaffen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat diese Studie durch eine Zuwendung ermöglicht. Mein Dank gilt den Autor*innen, die beim Thema „Antislawische Diskriminierung“ Wissenslücken schließen. Ich wünsche eine aufschlussreiche Lektüre!

Ihre Ferda Ataman

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Forschungsstand: zur Aktualität antiosteuropäischer Diskriminierung	13
3	Forschungsdesign	17
3.1	Datengewinnung	17
3.2	Datenauswertung	18
4	Forschungserkenntnisse	20
4.1	EU-Migration nach 2004/2007/2013	20
4.1.1	Rechtsbenachteiligung sowie mangelnde Kontroll- und Sanktionsmechanismen	25
4.1.2	Multiple Prekarisierung	27
4.1.3	Zugang zu Integrationskursen als rechtliche Barriere und Aufstiegschancen	28
4.1.4	„Sozialmissbrauch“ und Sicherheitsmaßnahmen	30
4.2	Geflüchtete Ukrainer*innen	32
4.2.1	Vermeintliche Privilegien und große Erwartungen	33
4.2.2	Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Privilegierung	35
4.2.3	Bürgergeld und ‚Sozialtourismus‘	36
4.2.4	Verkehrung von Ursache und Wirkung: Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt und geschlechtsbezogene Spezifika	39
4.2.5	„Job-Turbo“ als Gegenentwurf zum Bürgergeld-Ansatz	41
4.2.6	„Job-Turbo“: das Diktat der schnellen Arbeitsvermittlung als Risiko, in den Niedriglohnsektor abzurutschen	42
5	Fazit	44
6	Politische Handlungsempfehlungen	46
	Bibliografie	50

1 Einleitung

Migration aus dem östlichen Europa¹ in das nicht weit entfernte Deutschland hat eine lange Geschichte. Von einer gleichberechtigten Zirkulation von Menschen, Gütern oder Dienstleistungen kann dabei aber kaum die Rede sein. Vielmehr werden seit über 100 Jahren ‚billige‘ Arbeitskräfte aus dem ‚Osten‘ rekrutiert.

Bereits im 19. Jahrhundert wurden Arbeiter*innen aus dem geteilten Polen zur Erntehilfe auf preußischen Landgütern sowie zur Kohlegewinnung im Ruhrgebiet eingesetzt (Herbert 2001, McCook 2011). Die polnischen Beschäftigten sollten den Arbeitskräftemangel beheben und arbeiteten unter prekären Bedingungen. Vor allem hatten sie häufig keinen Zugang zu politischen und sozialen Rechten (Alexopoulou 2020). Unter der nationalsozialistischen Herrschaft erreichten Ausbeutung von und Gewalt gegen Arbeitskräfte aus dem östlichen Europa neue Dimensionen: Millionen von Menschen wurden aus Polen, Russland, der Ukraine und Belarus verschleppt, ins Deutsche Reich transportiert und zur Arbeit auf Bauernhöfen, in Haushalten oder Fabriken gezwungen (Laumer 2023). In der rassistischen Ideologie des Nationalsozialismus galten sie als ‚slawische Untermenschen‘. Gesellschaftlich verbreitete Vorstellungen von ‚Osteuropa‘ als zivilisatorisch rückständig, traditionell und ärmlich gingen damit einher, dass seinen Bewohner*innen zugeschrieben wurde, sie seien besonders für manuelle oder körperliche Tätigkeiten geeignet – unter Anleitung der ‚arischen Herrenrasse‘ (Panagiotidis/Petersen 2024). Die Arbeitsämter, die die deutsche Besatzungsmacht in besetzten osteuropäischen Gebieten eingerichtet hatte, spielten eine wichtige Rolle bei der Auswahl der Zwangsarbeiter*innen und der Zuteilung von Aufgaben.

Während des Kalten Krieges war Ost-West-Mobilität auf ein Minimum beschränkt, aber auch in diesem Zeitraum gab es informelle Formen der prekarisierten Arbeitsmigration (Hess 2009, Klingenberg 2022, Leko 2025). In den 1980er- und 1990er-Jahren gab es rechtlich gesteuerte Einwanderungsrouten für sogenannte Spätaussiedler*innen aus ostmittel- und südosteuropäischen Staaten und aus dem zerfallenden Sowjetimperium. Aus der ehemaligen Sowjetunion kamen ab den 1990er-Jahren außerdem jüdische sogenannte Kontingentflüchtlinge (Panagiotidis 2018, 2021, Klingenberg 2022). Die Arbeitsmigration aus dem östlichen Europa wurde im Kontext der drei Erweiterungen der Europäischen Union in den Jahren 2004, 2007 und 2013 rechtlich eingebettet (Lewicki 2023). Seit Beginn der russischen Vollinvasion in der Ukraine 2022 wird zudem die Fluchtmigration aus der Ukraine in ihren arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Konsequenzen diskutiert.

Heute bilden Menschen aus dem östlichen Europa die größte Bevölkerungsgruppe mit Migrationsbiografie in Deutschland. In öffentlichen Debatten gelten sie häufig als privilegierte Migrant*innen, denen vielfältige Eigenschaften zugeschrieben werden. Sie werden einerseits als ‚unproblematisch‘, ‚gut integriert‘ sowie als überzogen ‚anspruchsvoll‘, ‚ehrgeizig‘, ‚fleißig‘ oder ‚strebsam‘ wahrgenommen (Panagiotidis 2021, Klingenberg 2022, Jašina-Schäfer 2023).

1 Wir verwenden den Begriff „östliches Europa“ zur Beschreibung einer geografischen Region in Abgrenzung zu „Osteuropa“, welches sich auf die stereotype Konstruktion dieser Region bezieht. Die geografische Definition ist dabei nicht eindeutig, umfasst aber im Wesentlichen die ehemals sozialistischen Staaten und die (europäischen) Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion. Südosteuropa kann zu der konstruierten Region „Osteuropa“ dazugehören, ist aber auch mit eigenen Stereotypen belegt („Balkan“). Vergleiche zu diesen Fragen unter anderem Todorova (1997), Panagiotidis/Petersen (2024).

Andererseits leben in den Medien historische Stereotype weiter, wenn Menschen aus dem östlichen Europa als ‚ärmlich‘, ‚traditionell weiblich‘ (oder auch ‚traditionell männlich‘) sowie ‚rückständig‘, ‚unterwürfig‘, ‚kriminell‘, ‚alkoholisiert‘, ‚verfügbar‘ oder ‚besonders belastbar‘ und somit geeignet für Tätigkeiten im Niedriglohnsektor dargestellt werden (Klingenberg 2022, Lewicki 2023, Probst 2023, Panagiotidis/Petersen 2024, Lewicki/Probst 2025).

Diese spezifische, widersprüchliche Mischung aus positiven und negativen Zuschreibungen ist wesentlicher Teil der Ambiguität der Rassialisierung als ‚Osteuropäer*innen‘: Menschen aus dem östlichen Europa gelten einerseits im globalen Kontext als potenziell „zu Europa zugehörig“, innerhalb Europas aber andererseits als „Europäer*innen zweiter Klasse“ (Lewicki 2023). Entsprechend profitieren Menschen aus unterschiedlichen Ländern im östlichen Europa in der deutschen Einwanderungsgesellschaft zwar von aufenthaltsrechtlichen Privilegien, sind aber überproportional häufig und über Generationen hinweg in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Wir sehen diese gesellschaftliche Position als Ergebnis einer spezifischen Form von Rassismus, die historisch auf die imaginierte Figur des*der ‚Slaw*in‘ projiziert wurde und sich heute auf die des*der ‚Osteuropäer*in‘ bezieht. Im Alltag äußert sich dieser Rassismus durch ambivalente Zugehörigkeitszuschreibungen, die Menschen aus dem östlichen Europa in komplexe rassistische Hierarchien einordnen (Lewicki 2023). Dies drückt sich zum einen in generalisierenden Vorstellungen von ‚Osteuropa‘ aus, zum anderen in einer Hierarchisierung von ‚Osteuropäer*innen‘ je nach ihrer wahrgenommenen Nähe zu Westeuropa. Die Rassialisierung von Rom*nja als „Osteuropas Andere“ stellt dabei eine der am häufigsten legitimierten Formen des Rassismus dar. So wird rassistisches Sprechen und Handeln gegenüber Menschen, die als Rom*nja gelesen werden, besonders selten als Rassismus erkannt. Vielmehr werden die ihnen rassistisch zugeschriebenen Eigenschaften häufig als Beschreibungen der Realität angesehen. Diese Spielart des Rassismus hat ihre eigene Geschichte in Deutschland, ist aber mit der Geschichte des antiosteuropäischen Rassismus verknüpft.

Antiosteuropäischer Rassismus

Strukturell und institutionell zeigt sich antiosteuropäischer Rassismus in historisch gewachsener Ungleichheit. Konkret wirkt sich diese in einer asymmetrischen Arbeitsteilung und verschiedenen Formen der Benachteiligung aus. Wie bei anderen Spielarten des Rassismus handelt es sich bei antiosteuropäischem Rassismus um ein historisch etabliertes und zugleich im beständigen Wandel begriffenes Zusammenspiel von Ideologie, Strukturen und Prozessen. Einzelne Menschen und ganze Gruppen werden aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer und/oder kultureller Merkmale in „Wertigkeitshierarchien“ eingeordnet. Auf dieser Grundlage wird ihre ungleiche Teilhabe an gesellschaftlichen und materiellen Ressourcen gerechtfertigt (siehe Hall 1997, Essed 2020, Lewicki 2023, Panagiotidis/Petersen 2024).

Wichtig ist, dass verschiedene Rassismen nicht auf die gleiche Art wirken und erlebt werden. Menschen, die als ‚Osteuropäer*innen‘ kategorisiert werden, sind in rassistischen Hierarchien privilegierter positioniert als Menschen, die als ‚Schwarz‘, ‚muslimisch‘ oder ‚Rom*nja‘ gelesen werden. In vielen Fällen betrifft das nicht nur ihre (aufenthalts-)rechtliche Position, sondern auch den Umstand, dass sie ihrer gesellschaftlichen Kategorisierung mitunter ‚entkommen‘ können (siehe Lewicki 2021, 2023, Lewicki/Probst 2025). Nichtsdestotrotz hat prekäre oder sogar erzwungene Arbeitsmigration nach Deutschland (oder in ein anderes westeuropäisches Land) die Biografien von Generationen von Menschen aus dem östlichen Europa geprägt. Damit einher gehen die körperlichen und psychischen Folgen harter Arbeit, die Abwertung der eigenen Qualifikation und Berufserfahrung, aber auch Destabilisierungserlebnisse durch die Herauslösung aus dem vertrauten Umfeld oder Mikroaggressionen im Alltag.

Migration von Ost nach West und prekäre Arbeit resultieren nicht nur aus individuellen Entscheidungen, sondern werden historisch wie heute rechtlich ermöglicht, verhindert und/oder gesteuert. Häufig wirken hierbei arbeitsrechtliche, migrationsrechtliche und wohlfahrtsstaatliche Mechanismen zusammen, die teilweise mit klassischen Stereotypen osteuropäischer Minderwertigkeit im Zusammenhang stehen. Gängige Zuschreibungen wirken sich zudem in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens benachteiligend aus.

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Studie, in welcher Form sich gesellschaftlich wirksame Diskurse über ‚Osteuropäer*innen‘ im Handeln staatlicher und gesellschaftlicher Akteur*innen niederschlagen. Hierfür nehmen wir insbesondere die Jobcenter als Schnittstelle zwischen Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat in den Blick. Ihre Zuständigkeiten umfassen die Verwaltung sozialstaatlicher Leistungen und auch die Arbeitsvermittlung (Brussig et al. 2023). Ihr Wirken ist einerseits von arbeitsmarktpolitischen, wohlfahrtsstaatlichen und migrationspolitischen Regelwerken gerahmt und in etablierte Arbeitsabläufe eingebettet. Andererseits haben Mitarbeitende in den Jobcentern auch Ermessensspielräume, die sie zugunsten oder zuungunsten der Menschen auslegen können, die sich an sie wenden. In dieser Studie untersuchen wir daher deutschlandweit, wie Mitarbeitende in Jobcentern über ihre Begegnungen mit Menschen aus dem östlichen Europa sprechen und wie Letztere solche Begegnungen erleben. Hierbei nehmen wir zwei Fallstudien in den Blick. Die erste Fallstudie analysiert die Erfahrungen von und mit Menschen, die im Zuge der EU-Freizügigkeit aus verschiedenen Ländern des östlichen Europas nach Deutschland gekommen sind. Die zweite befasst sich mit Personen, die im Kontext der russischen Völlinvasion seit Februar 2022 aus der Ukraine nach Deutschland geflüchtet sind.

Der vorliegende Bericht versteht sich als Beitrag zur wissenschaftlichen Debatte wie auch zur Verbesserung institutioneller Praktiken und Herangehensweisen. Das Ziel unserer Forschung ist es, die Abwertung und Ausgrenzung von Menschen aus dem östlichen Europa sichtbar zu machen und dadurch ihre Lebenssituation zu verbessern. Hierzu haben wir uns mit Projektpartner*innen zusammengetan, deren Engagement das Thema täglich in die Öffentlichkeit bringt – darunter der Podcast X3, die Plattform o[s]tklick, das Zentrum für Antislawismusforschung, das Roma Center e.V. sowie der Polnische Sozialrat (siehe „Die Projektpartner*innen“). Teil unserer Öffentlichkeitsarbeit war zudem die Zusammenarbeit mit Journalist*innen wie Erica Zingher oder Anastasia Tikhomirova, Aktivist*innen wie Maria Borysenko, Künstler*innen wie Jemek Jemowit sowie Autor*innen wie Paul Bokowski, die (wie auch Lena Gorelik, Olga Grjasnowa, Elina Penner, Lana Lux, Emilia Smechowski, Dmitrij Kapitelman, Artur Weigandt, Ira Peter und andere) mit biografischer Offenheit über die Herausforderungen schreiben, die damit einhergehen, in Deutschland aufzuwachsen.

Im Folgenden stellen wir kurz den Hintergrund und das Design unserer Studie vor, wenden uns unseren Ergebnissen zu und diskutieren abschließend mögliche Handlungsempfehlungen.

Die Projektpartner*innen

Der [Podcast X3](#) beschäftigt sich seit Januar 2020 unter Leitung von Ani Menua und Julia Boxler mit „PostOst“ – osteuropäischen und postsozialistischen Migrationsdiskursen sowie Mehrfachzugehörigkeiten. Neben interkulturellen Verortungen, Dekolonisierung, Antidiskriminierung, Klassismus, Krieg, Flucht und Vertreibung tauchen sie zusammen mit ihren Gästen auch in Popkultur, Kunst und Literatur ein. Durch den so entstandenen mehrjährigen Diskurs konnte das X3 Kollektiv mit neuen Selbstbezeichnungen, Thesen und differenzierter Themensetzung Prozesse der Selbstermächtigung in Gang setzen und unterstützen.

→ [instagram.com/x3podcast](https://www.instagram.com/x3podcast)

[OSTKlick](#) ist ein digitales Projekt, das die vielfältigen russlanddeutschen, postsowjetischen und osteuropäischen Stimmen in Deutschland sichtbar macht und stärkt. In unterschiedlichen Formaten geht es um die Themen Geschichte, Erinnerungskultur, Identitäten, Demokratie, Diskriminierung und Desinformation.

→ [instagram.com/ostklick](https://www.instagram.com/ostklick)

[ROMA-CENTER](#) ist eine bundesweit tätige migrantische Roma-Selbstorganisation, die in den Bereichen Empowerment, Antidiskriminierung, politische Bildung und Erinnerungskultur sowie in der Öffentlichkeitsarbeit und Beratung tätig ist.

→ roma-center.de, ran.eu.com

Das [ANTISLAWISMUSFORSCHUNG](#) ist ein selbst organisierter Verein, der Antislawismus in Deutschland kritisch erforscht und sichtbar macht. Im Fokus stehen Selbstermächtigung, Bildung, Vernetzung und Beratung durch transdisziplinäre Forschung, Workshops und Panels.

→ antislawismusforschung.de

Der [POLSKARADA](#) ist die älteste polnische Migrant*innenorganisation in Deutschland. Seit über 40 Jahren ist er ein starkes Netzwerk, sensibilisiert für Antislawismus, macht Diskriminierung sichtbar, schafft Vertrauen und fördert Chancengleichheit.

→ polskarada.de

2 Forschungsstand: zur Aktualität antiosteuropäischer Diskriminierung

Eine bisher übersichtliche Anzahl empirischer Studien liefert Hinweise darauf, dass Menschen, die aus Ländern des östlichen Europa nach Deutschland gezogen sind, Ungleichbehandlung in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfahren (siehe etwa Haj Ahmad 2022, Lewicki 2022, 2023, Lewicki/Probst 2025, Probst 2023, Panagiotidis/Petersen 2024, Nowicka 2024, Piwoni 2024, Barwick-Gross 2024, Myslinska 2024, Riedner/Hess 2024, Manolova et al. 2024).

Dabei hebt die Forschungsliteratur insbesondere zwei Kernbereiche staatlichen Handelns hervor, in denen sich antiosteuropäische Diskriminierungen bemerkbar machen: beim Zugang zu Arbeit einerseits und zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen andererseits. So zeigt Lewicki (2023) auf, dass die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen gerade für Menschen aus dem östlichen Europa Barrieren und Benachteiligungen nach sich zieht. Die Nachbesserungen der Freizügigkeitsrichtlinie der Europäischen Union (EU) aus dem Jahr 2004, die im Zuge der ersten EU-Osterweiterung verabschiedet wurden, machten den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen von Erwerbstätigkeit abhängig und führten neue Mindestanforderungen an die Aufenthaltsdauer ein. Barwick-Gross (2024) zeichnet nach, wie die Umsetzung dieser europäischen Regelungen in deutsche Gesetze von politischen und medialen Debatten begleitet war, die häufig Bezug auf Narrative des sogenannten ‚Sozialtourismus‘ und die Zuschreibung von ‚Armutsmigration‘ genommen haben. Im Zuge der Osterweiterungen der EU wurden somit sowohl die Freizügigkeitsrechte verzögert umgesetzt als auch der Zugang von EU-Bürger*innen zu sozialen Leistungen reduziert (siehe auch Haj Ahmad 2022).

‚Sozialtourismus‘ und ‚Armutszuwanderung‘

Die Begriffe ‚Sozialtourismus‘ und ‚Armutszuwanderung‘ erlangten Prominenz im Zuge der Debatten über die Osterweiterungen der Europäischen Union der letzten zwei Jahrzehnte; im aktuellen deutschen Diskurs dienen sie vor allem der Mobilisierung von Bedrohungsszenarien im Zusammenhang mit Ost-West-Mobilität in Europa. Die deutsche Forschungsliteratur verwendet diese Begriffe häufig als Synonym für rassialisierende Stereotype von ‚Osteuropäer*innen‘ (Danaj/Wagner 2021, Haj Ahmad 2022, Ratzmann 2022, Barwick-Gross 2023, 2024, Riedner/Hess 2024, Manolova et al. 2024). Gerade der Begriff der ‚Armutszuwanderung‘ bezieht sich oft insbesondere auf Rom*nja aus dem östlichen Europa (siehe etwa die Rekonstruktion in Leko 2025, Neuburger/Hinrichs 2022).

Die Begriffe unterstellen, dass Menschen aus dem östlichen Europa in ‚Massen‘, ‚Horden‘ oder ‚Schwärmen‘ nach Deutschland migrieren, um von Sozialleistungen zu profitieren. Der als großzügig imaginierte deutsche Wohlfahrtsstaat wird hierbei ‚abgeschöpft‘ – entweder durch individuellen ‚Sozialbetrug‘ oder kollektiv organisierten ‚bandenmäßigen Sozialmissbrauch‘. Dies wird als Belastung für hart arbeitende deutsche Steuerzahler*innen und das System der sozialen Sicherung verstanden. Oft wird, zur Relativierung, ein Gegensatz konstruiert zwischen genuin arbeitswilligen und ‚fleißigen‘ ‚Osteuropäer*innen‘ und solchen, die nur nach Deutschland kommen, um sich zu bereichern. Hierbei werden häufig auch gängige rassistische Zuschreibungen reproduziert, die speziell Sinti*zze und Rom*nja unterstellen, sie seien ‚ärmlich‘, ‚ungebildet‘, ‚faul‘, ‚arbeitsunwillig‘ oder ‚kriminell‘ veranlagt. Der Diskurs der ‚Armutszuwanderung‘ und des ‚Sozialtourismus‘ geht hierbei davon aus, dass die Berechtigung zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen (wie etwa Kindergeld) vorgespielt oder mit fingierten Meldeadressen inszeniert wird. Die gängige Motivation, sein Heimatland zu verlassen, um sich in Deutschland ein besseres Leben aufzubauen, wird zur ausgeklügelten kollektiven Verschwörung, den Sozialstaat zu unterwandern.

Beide Begriffe sind nicht exklusiv im deutschen Kontext entstanden, sondern werden auch in anderen westeuropäischen Ländern oftmals mit der Mobilität von ‚Osteuropäer*innen‘ assoziiert. Sie basieren auf historisch tradierten Bildern von ‚Osteuropa‘ als ‚arm‘, ‚unterentwickelt‘, ‚rückständig‘ und ‚zivilisatorisch zurückgeblieben‘. Die diesen Vorstellungen zugrunde liegenden Stereotype haben daher eine längere Geschichte: Sie greifen auf Narrative der Infiltration des Deutschtums durch polnische Minderheiten oder Saisonarbeiter*innen im 19. Jahrhundert zurück (Panagiotidis/Petersen 2024) wie auch Darstellungen von ‚osteuropäischen Wirtschaftsflüchtlingen‘ im 20. Jahrhundert (Klingenberg 2022).

Es gibt zahlreiche Belege, dass Zuschreibungen von ‚Armutsmigration‘ oder ‚Sozialtourismus‘ auch in der Praxis der Arbeitsvermittlung und Verwaltung bei sozialstaatlichen Ansprüchen zum Tragen kommen. Beispielsweise zeigt Ratzmanns (2019, 2022) Forschung, dass Menschen mit Migrationsbiografie aus dem östlichen Europa besonders häufig Benachteiligungen in Jobcentern erfahren, die von individuellen bis hin zu institutionell und rechtlich verankerten Abwehrmechanismen reichen. Sie hebt hierbei vor allem Diskriminierung hervor, die sich aus mangelnder Kenntnis rechtlicher Grundlagen oder Antragswege sowie fehlender Sprachmittlung ergibt. Antragstellenden, die sich der deutschen Sprache nicht fließend bedienen oder weniger Hintergrundwissen zu institutionellen Abläufen haben, begegneten Mitarbeitende in Jobcentern nicht auf Augenhöhe, was sich auch auf ihre Entscheidungsfindung auswirke. Haj Ahmad (2022) zeichnet nach, wie einzelne Entscheider*innen in Jobcentern sich der Verantwortung für die Bearbeitung von Anträgen entziehen, indem sie bei Antragstellenden aus dem östlichen Europa gezielt nach Gründen für eine angebliche Unzuständigkeit suchen und die Anträge von Amt zu Amt weiterleiten. Gleichzeitig zeigt sie, dass die Auslegung von Ermessensspielräumen nicht nur darauf abzielt, soziale Rechte durch Zugangsbarrieren zu erschweren: Manche Mitarbeitende nutzen die Rechtslage und ihre Spielräume, um Freizügigkeits- und Sozialrechtsansprüche zu stärken.

Insbesondere Akteur*innen aus den Wohlfahrtsverbänden berichten über Abwehrmechanismen von Jobcentern gegenüber Leistungsberechtigten aus EU-Staaten, die oftmals in einer Ablehnung einer rechtmäßigen Grundsicherung für Arbeitssuchende münden. Insbesondere Leistungsberechtigte aus Bulgarien und Rumänien geraten hier ins Visier behördlicher Kriminalisierung, die sich in einem Generalverdacht des ‚Sozialmissbrauchs‘ äußert. Um jenem vorzubeugen, erstellte die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine interne Arbeitshilfe zur „Bekämpfung von organisiertem Leistungsmissbrauch durch EU-Bürger“ (siehe GGUA Flüchtlingshilfe e. V./Tacheles e. V. 2020, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2021, Neuburger/Hinrichs 2022, 2023, Lewicki 2023). Dabei wurde gezielt ein Verdachtsmoment geschaffen, das die Mitarbeitenden zu besonderer Wachsamkeit gegenüber Menschen mit osteuropäischer Migrationsbiografie anhält. Neuburger und Hinrichs (2022, 2023) verweisen darauf, dass der Generalverdacht eines ‚bandenmäßigen Sozialmissbrauchs‘ explizit die Zielgruppe osteuropäischer Rom*nja fokussiert.²

Die Jobcenter rückten zudem als erste Anlaufstellen für Menschen, die seit der russischen Vollinvasion am 24. Februar 2022 aus der Ukraine nach Deutschland flüchteten, in den Fokus. Die EU-Staaten aktivierten die „Richtlinie 2001/55/EG zum vorübergehenden Schutz“ (auch bekannt als sogenannte „Massenzustromrichtlinie“), die ukrainischen Geflüchteten seit Juni 2022 eine direkte Aufnahme in Deutschland ermöglichte – sie mussten kein Asylverfahren durchlaufen, besaßen eine befristete Aufenthaltserlaubnis (die zuletzt bis März 2027 verlängert wurde) und hatten unmittelbaren Zugang zu medizinischer Versorgung, zum Bildungssystem, Arbeitsmarkt sowie Leistungen des SGB II, etwa dem Bürgergeld (Kosyakova et al. 2023, Heiermann/Atanisev 2024). Der prinzipielle Zugang zum Arbeitsmarkt und zu sozialen Rechten stellt im Vergleich zum gängigen Asylverfahren ein Privileg dar – die Befristung des Aufenthaltsrechts hingegen verschafft diesem Status eigene Unsicherheiten. International vergleichende Studien heben hier hervor, dass sowohl die zeitliche Begrenzung des „vorübergehenden Schutzes“, die komplexen bürokratischen Prozesse bei der Anerkennung von Abschlüssen in Deutschland als auch mangelnde Strukturen der Kinderbetreuung spezifische Barrieren für die Teilhabe von ukrainischen Geflüchteten am Arbeitsmarkt darstellen (Lashchuk 2025).

2 Nach Kritik von Wohlfahrtsakteur*innen an der Arbeitshilfe veranlasste die damalige Bundesregierung deren Überarbeitung. Eine überarbeitete Fassung wird jedoch weiterhin verwendet, allerdings in einer geglätteten Form, die ohne Bezug auf Nationalstaatlichkeit auskommt (Deutscher Bundestag 2021, Seite 70).

Zudem ist auch die Aufnahme ukrainischer Geflüchteter nicht frei von antiosteuropäischen Ressentiments. Besonders deutlich wird dies im Rahmen der öffentlich-politischen Debatte über das Bürgergeld und den damit verbundenen Verdacht des ‚Sozialtourismus‘. In der Folge wurde zunächst der ‚Job-Turbo‘ eingeführt, der Ukrainer*innen schneller in Arbeit bringen sollte. Die Koalition aus CDU und SPD, die seit 2025, also nach dem Erhebungszeitraum unserer Forschung, in Regierungsverantwortung kam, hat sich im Zuge dieser Diskussionen zudem per Koalitionsvertrag dazu verpflichtet, für neu ankommende Geflüchtete aus der Ukraine gar kein Bürgergeld mehr verfügbar zu machen. Die Forschung verweist hingegen darauf, dass der Zusammenhang zwischen Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen und niedriger Beschäftigungsquote gering ist (siehe Kosyakova et al. 2024 sowie Bau 2022, Böger 2022, Livshits 2022, ferner Schwinn 2023). Vielmehr zeigen international vergleichende Forschungsbeiträge, dass eine kurzfristige Aufnahme in Beschäftigungsverhältnisse, wie sie der ‚Job-Turbo‘ verlangt oder eine Streichung der Grundsicherung mit sich bringen würde, eher eine Konzentration im Niedriglohnsektor nach sich zieht. Der Zugang zu Sprachkursen und Qualifizierungsprogrammen ermöglicht hingegen eine längerfristige und nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt, vor allem, wenn er wie beim Bürgergeld mit gezielter Arbeitsvermittlung gekoppelt wird (Kosyakova et al. 2024, siehe auch Lashchuk 2025). Geflüchtete aus der Ukraine, die besonders häufig akademische Abschlüsse mitbringen, können durch die Überbrückung mithilfe des Bürgergelds eine Beschäftigung finden, die ihrem Ausbildungsprofil entspricht. Durch den ‚Job-Turbo‘ oder die geplante Streichung des Bürgergelds wird diese Möglichkeit erschwert. Somit wird deutlich, dass Begriffe wie ‚Sozialtourismus‘ oder die ihm verwandte ‚Armutsmigration‘, die rhetorisch eingesetzt werden, um Zugänge zu sozialstaatlichen Leistungen zu erschweren, zur Prekarisierung ukrainischer Geflüchteter beitragen können, indem qualifizierte Fachkräfte in Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor gelenkt werden.

Vor diesem Hintergrund lässt sich festhalten, dass öffentliche Debatten über Eingewanderte aus dem östlichen Europa von antiosteuropäischen Ressentiments durchzogen waren. Die in diesem Kontext geschaffenen rechtlichen Rahmenbedingungen stellen wiederum die Weichen dafür, wie sich der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen gestaltet. Sie tragen unter anderem dazu bei, dass der historische rote Faden prekärer Arbeit in Deutschland weitergesponnen wird – indem Menschen aus dem östlichen Europa in atypische Beschäftigungsverhältnisse des Niedriglohnsektors gedrängt werden (siehe dazu etwa Heindlmaier/Kobler 2022).³ Die Jobcenter spielen hierbei eine zentrale Rolle, da sie an der Umsetzung dieser Rahmenbedingungen beteiligt sind (siehe etwa Menke 2024).

3 Die Folgen der Prekarisierung beschränken sich jedoch nicht auf Arbeit und sozialstaatliche Wohlfahrt, sondern wirken auch in andere Lebensbereiche wie Wohnen, Gesundheit und Bildung hinein. Die Prekarisierungen sind oftmals miteinander verknüpft und stabilisieren sich gegenseitig, weshalb auch hier von multiplen Prekarisierungen gesprochen werden kann (siehe etwa Manolova et al. 2024).

3 Forschungsdesign

Die bisherige Forschungsliteratur liefert klare Hinweise zur Wirkmacht antiosteuropäischer Diskriminierungen und den damit verbundenen Barrieren beim Zugang zu Arbeits- und Sozialrechten. Die Studien sind in ihrem Fokus jedoch entweder recht eng oder breit gefächert: Viele untersuchen entweder die Erfahrungen einzelner Nationalitäten, etwa rumänischer und bulgarischer Staatsbürger*innen (siehe zum Beispiel Manolova et al. 2024), oder widmen sich einzelnen ethnischen Communitys, wie Rom*nja aus Südosteuropa (siehe zum Beispiel Neuburger/Hinrichs 2022, 2023). Andere dokumentieren Diskriminierung, die Menschen mit Migrationsbiografie beziehungsweise Erfahrungen mit EU-Binnenmigration generell betrifft (siehe zum Beispiel Ratzmann 2019, 2022). Die bisherige Forschung befasste sich jedoch nur punktuell mit den spezifischen Stereotypen, die das generalisierende Bild des ‚Osteuropäers‘/der ‚Osteuropäerin‘ erzeugen und auf diese Weise Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Unser Forschungsprojekt wirft daher die Frage auf, ob, wie und welche gesellschaftlich wirksamen Diskurse über ‚Osteuropäer*innen‘ sich in der Handlungspraxis staatlicher Akteur*innen niederschlagen. Dabei gehen wir einerseits über einen Fokus auf einzelne Nationalitäten hinaus, da antiosteuropäischer Rassismus auf historisch tradierte Vorstellungen über ‚Osteuropa‘ als imaginierten geografischen Raum Bezug nimmt. Andererseits befassen wir uns spezifisch mit Ost-West-Migration, die sich von der EU-Binnenmigration innerhalb Westeuropas unterscheidet.

Als zentrales Beispiel staatlichen Handelns nehmen wir die Jobcenter in den Blick. Genauer gesagt untersuchen wir, wie Begegnungen in Jobcentern verlaufen. Dabei erfassen wir keine Begegnungen in Echtzeit, sondern dokumentieren Narrative von Erfahrungen, Wahrnehmungen und Abläufen einerseits von Mitarbeitenden in Jobcentern und andererseits von Menschen aus dem östlichen Europa, die mit Jobcentern in Berührung gekommen sind. Hierbei konzentrieren wir uns auf zwei Fallstudien: Erfahrungen von und mit Menschen, die im Zuge der EU-Freizügigkeit aus dem östlichen Europa nach Deutschland gekommen sind, sowie Personen, die im Kontext der russischen Völlinvasion aus der Ukraine geflüchtet sind.

3.1 Datengewinnung

Die Untersuchung stützt sich auf 82 qualitative Forschungsinterviews, die im Zeitraum von September 2023 bis Mai 2024 durchgeführt wurden.

Im ersten Teil der Studie wurden auf Grundlage eines Interviewleitfadens in deutschlandweit 22 Jobcentern insgesamt 40 Interviews durchgeführt, darunter 38 Einzelinterviews und zwei Gruppeninterviews. Die Teilnehmenden waren vor allem in den Bereichen Leistungsabteilung und Arbeitsvermittlung tätig, das heißt, ihre Zuständigkeiten lagen in Bereichen wie der wirtschaftlichen Grundsicherung der Dienstleistungsnutzenden oder ihrer Unterstützung bei der Aufnahme oder Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses. Die Interviewpartner*innen gehörten häufig, jedoch nicht ausschließlich, Arbeitsgruppen an, die sich auf EU-Migration sowie auf die Unterstützung von geflüchteten Personen aus der Ukraine (und/oder anderen sogenannten Drittstaatenangehörigen) spezialisieren. Zusätzlich führten wir Gespräche mit

Führungskräften unterschiedlicher Hierarchieebenen sowie mit Mitarbeitenden der Abteilung Inklusion für Menschen mit Behinderung, Migrationsbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten. Die Interviews dauerten zwischen 60 und 205 Minuten und fanden, mit einer Ausnahme, in Jobcentern statt. Unsere Absicht war es hierbei nicht, einen repräsentativen Datensatz vorzulegen, sondern Einblicke in die Arbeitswelt der Jobcenter zu gewinnen. Geografisch deckte die Erhebung hierbei Nord-, Ost-, Süd- und Westdeutschland ab – wobei auf eine ausgewogene Verteilung geachtet wurde. Im folgenden Bericht sprechen wir zu Zwecken der Anonymisierung von einzelnen Jobcentern „in einem südlichen, nördlichen, westlichen oder östlichen Bundesland“, ohne dabei weitere lokale Details zu nennen. Zusätzlich wurden zwei Interviews mit Expert*innen aus der Rechts- und Sozialberatung durchgeführt.

Der zweite Teil der Studie stützt sich auf qualitative Peer-to-Peer-Interviews von und mit Menschen aus dem östlichen Europa. In einem partizipativen Verfahren konnten wir zunächst zusammen mit Kooperationspartner*innen aus dem Bereich migrantischer Selbstorganisationen sowie unseren Projektpartner*innen Interviewer*innen mit einem Spektrum an Sprachkenntnissen gewinnen. Diese wurden vom Forschungsteam geschult, mit einem Leitfaden ausgestattet und führten Interviews mit Menschen aus dem östlichen Europa, die mit dem Jobcenter in Berührung gekommen waren. Die Interviewpartner*innen wurden über die Netzwerke der Interviewer*innen gefunden, sodass die Gespräche möglichst hierarchiefrei und in der von ihnen bevorzugten Sprache stattfinden konnten. Der Leitfaden umfasste einen Fokus auf die allgemeine Lebens- und Migrationsgeschichte, ging aber im Schwerpunkt auf Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und mit der Arbeitsvermittlung ein und bat schließlich um konkrete Vorschläge für die Verbesserung der Beratungspraxis. Insgesamt wurden 40 Interviews mit Menschen aus Polen (mit unterschiedlichem einwanderungsrechtlichem Status), der Ukraine (Geflüchtete seit der Vollinvasion) und Russland und Kasachstan (Spätaussiedler*innen) durchgeführt sowie mit Rom*nja mit unterschiedlichem einwanderungsrechtlichem Status aus Südosteuropa (Rumänien, Bulgarien, Serbien und Kosovo) und der Ukraine. 15 Interviews wurden auf Deutsch geführt, neun auf Englisch, acht auf Ukrainisch, sieben auf Polnisch und eines auf Russisch.

Hierbei entstanden zwei thematisch verwandte, aber kausal nicht korrespondierende Datensätze – insofern, als die Betroffeneninterviews von Begegnungen in anderen Jobcentern berichten als die Interviews mit Jobcenter-Mitarbeitenden. Unsere Analyse berücksichtigte beide Datensätze. In diesem Bericht konzentrieren wir uns jedoch auf die Auswertung der Interviews in Jobcentern.

3.2 Datenauswertung

Bei der Auswertung stützten wir uns auf die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2022). Hierbei wurden alle personen- und behördenbezogenen Daten anonymisiert, um eine Rückverfolgung zu verhindern. Unsere Analyse unterschied zwischen drei möglichen Diskriminierungsebenen:

1. **Strukturelle Diskriminierung** – damit erfassen wir die langfristige Etablierung von Vorstellungen der Ungleichwertigkeit in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. So sind Vorstellungen, das östliche Europa und seine Bewohner*innen seien rückständig, ärmlich, aber auch fleißig und geeignet für die Erledigung von manuellen Tätigkeiten, historisch tradiert und bis heute weitverbreitet und normalisiert (Kalmar 2022, Panagiotidis/Petersen 2024, Lewicki/Probst 2025). Die Verbreitung und Normalisierung von Zuschreibungen kann im Recht Verankerung finden und trägt, durch eine wiederholte Anwendung rechtlicher

Regelungen, dazu bei, dass Ungleichbehandlung strukturell reproduziert wird (siehe zum Beispiel Biskamp/Scherschel 2022, Lewicki/Supik 2022). Der Begriff der strukturellen Diskriminierung erfasst somit insbesondere, wie rechtliche Rahmenbedingungen Handlungen beeinflussen, aber auch wie Handlungen, etwa neue Gesetzgebung, wiederum Strukturen prägen (siehe Biskamp/Scherschel 2022). Hier interessierte uns vor allem, wie arbeitsrechtliche, wohlfahrtsstaatliche und einwanderungspolitische Regelungen und Anweisungen in die Jobcenter hineinwirken.

2. **Institutionelle Diskriminierung** – damit erfassen wir, wie Ungleichbehandlung aus der Funktionsweise gesellschaftlicher Einrichtungen entstehen kann. Institutionen, wie etwa Jobcenter, strukturieren das individuelle Handeln ihrer Mitarbeitenden durch etablierte formelle und informelle Regeln, Abläufe, Sprachnormen und Begriffsprägungen, Verhaltenskodizes, Absprachen und gegenseitige Verständigungen auf bestimmte Gepflogenheiten und Standards (Ahmed 2012). Die unbewusste oder routinierte Anwendung von tradierten Normen und Handlungsabläufen kann dabei auch unerkannte und/oder unbeabsichtigte Formen der Ungleichbehandlung hervorbringen (Murji 2017, Lewicki 2022). Hier interessierte uns vor allem, ob und wie sich in individuellen Jobcentern sowie in ihrem bundesweiten Austausch bestimmte Verfahrensweisen, Handlungsanweisungen oder geteilte Vorstellungen im Umgang mit Menschen aus dem östlichen Europa etabliert haben.
3. **Individuelle Diskriminierungen** – damit erfassen wir Formen der Ungleichbehandlung, die aus der Weltanschauung, den persönlichen Werten, Einstellungen, Meinungen und Ansichten einer Person entstehen. Diese können zum Beispiel in individuellen Ermessensspielräumen zum Tragen kommen, die Mitarbeitenden zur Verfügung stehen – sowie deren konkrete Anwendung zugunsten oder zuungunsten eines jeweiligen Gegenübers. Hier hat uns interessiert, wie Mitarbeitende in Jobcentern von ihren beruflichen Erfahrungswerten mit Menschen aus dem östlichen Europa berichten und wie sie diese deuten. Insbesondere lag ein Fokus auf der Frage, ob und wie dabei gängige Zuschreibungen und Stereotype in ihren Erzählungen Ausdruck finden.
4. **Intersektionale Diskriminierungsformen** – damit erfassen wir Formen der Ungleichbehandlung, die aus Überschneidungen von rassialisierenden Zuschreibungen mit vergeschlechtlichten Vorstellungen osteuropäischer Männlichkeit und Weiblichkeit entstehen sowie aus der Relevanz von klassistischen und verwandten Formen der Dominanz und Abwertung erwachsen. Intersektionalität stellte somit eine Querschnittsdimension dar. Uns hat interessiert, wie intersektionale Diskriminierung mit strukturellen, institutionellen oder individuellen Diskriminierungen im Zusammenhang steht.

Diese Herangehensweise schließt die Annahme ein, dass die jeweiligen Diskriminierungen nicht zwangsläufig isoliert zu betrachten sind, da sie ihre volle Wirkung oftmals erst im Zusammenspiel entfalten und sich dabei gegenseitig verstärken können.

4 Forschungserkenntnisse

Unserer Analyse wollen wir die Beobachtung voranstellen, dass wir in den Interviews auf Jobcenter-Mitarbeitende mit sehr unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Wahrnehmungen gestoßen sind. Während einige klassische antiosteuropäische Ressentiments bedienen, sahen andere das Gespräch als Gelegenheit für Aufklärungs- und Antidiskriminierungsarbeit und brachten konkrete Verbesserungsvorschläge ein, wie die Rechte von Menschen aus dem östlichen Europa besser realisiert werden können. Oder, wie es eine Pressesprecherin in einem Vorabgespräch sinngemäß ausdrückte: „Das Jobcenter ist ein Spiegel der Gesellschaft. Hier arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Einstellungen und Absichten.“ Vor diesem Hintergrund betrachten wir Jobcenter als Organisationen mit vielfältigem Personal, das unterschiedlichen Arbeitsethiken folgen kann. Auch die Ausrichtungen der Jobcenter unterscheiden sich oftmals sehr voneinander, zudem sind interne Aushandlungen von Machtasymmetrien geprägt. Hierbei kommt den jeweiligen Ermessensspielräumen, Interpretationen und Einschätzungen von Freizügigkeits- und Sozialrechtsansprüchen eine entscheidende Rolle zu und wirkt sich – positiv oder negativ – auf den Zugang zu sozialen Rechten und Arbeitnehmer*innenrechten aus. Daher ist ein differenzierter Blick auf die Jobcenter erforderlich, um darauf basierend geeignete Schlussfolgerungen zu ziehen (vergleiche hierzu auch Haj Ahmad 2022 sowie zu anderen behördlichen Kontexten Nieswand 2018, Seite 92 ff., Eule et al. 2020, Lahusen/Schneider 2017). Im Folgenden diskutieren wir daher Aussagen, die antiosteuropäische Zuschreibungen entweder kritisch hinterfragen oder reproduzieren.

4.1 EU-Migration nach 2004/2007/2013

Die Erweiterung der Europäischen Union (EU) nach Osten erfolgte in mehreren Schritten. Die Europäische Union nahm in den 1990er-Jahren zunächst Beitrittsverhandlungen mit Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn auf, die 2004 beitraten. Ein Großteil der westeuropäischen Mitgliedsstaaten – mit Ausnahme von Großbritannien, Irland und Schweden – verhängte eine siebenjährige Übergangsphase nach dem Beitritt, in der die EU-Freizügigkeit von Personen (nicht aber von Gütern und Dienstleistungen) und somit der Zugang zum Arbeitsmarkt und sozialen Rechten zunächst ausgesetzt wurde. Ähnlich wurde 2007 beim Beitritt von Bulgarien und Rumänien vorgegangen sowie 2013 bei der Aufnahme Kroatiens.

Die Diskussionen über die Übergangsregelungen sowie darüber, wer Mitglied werden darf, waren EU-weit wie auch in Deutschland von Schreckensszenarien der möglichen ‚Masseneinwanderung aus dem Osten‘ sowie Zuschreibungen von Missbrauchsintentionen durch ‚Einwanderung in die Sozialsysteme‘ oder ‚Armutszuwanderung‘ durchzogen (Danaj/Wagner 2021, Myslinska 2024, Panagiotidis/Petersen 2024). Diese Szenarien fanden im Zuge der EU-Osterweiterungen rechtliche Verankerung insofern, als sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene rechtliche Regelungen geschaffen wurden, die zum einen das Freizügigkeitsrecht von EU-Bürger*innen zeitlich begrenzten, wenn diese finanziell nicht unabhängig waren, zum anderen den Zugang zu sozialstaatlichen Leistungen an Anforderungen der Erwerbstätigkeit koppelten. Konkret bedeutete das, dass Unionsbürger*innen nach sechs Monaten erfolgloser Arbeitssuche das Freizügigkeitsrecht entzogen werden konnte und sie zur Ausreise aufgefordert wurden, sofern sie nicht über

ausreichende Mittel verfügten, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Zudem konnten sie sozialstaatliche Leistungen vollumfänglich erst nach fünf Jahren in Anspruch nehmen. Somit wurden neue Mindestanforderungen der Aufenthaltsdauer eingeführt und der Zugang zu sozialen Rechten von Erwerbstätigkeit (beziehungsweise der Erlangung des sogenannten Arbeitnehmerstatus) abhängig gemacht (siehe Barwick-Gross 2024).

Sowohl die Übergangsregelung – eine Maßnahme, die etwa beim Beitritt Großbritanniens in den 1970er-Jahren oder von Österreich in den 1990er-Jahren nicht vorstellbar gewesen wäre – als auch die rechtlichen Begrenzungen der EU-Freizügigkeits- und sozialen Rechte der Unionsbürgerschaft illustrieren, dass osteuropäische Staaten als „ärmere Geschwister“ gesehen werden. Diese Entwicklungen reflektieren eine ambige beziehungsweise mehrdeutige und häufig auch widersprüchliche Zuschreibung von Zugehörigkeiten: Zum einen gelten osteuropäische Länder prinzipiell als potenziell zu Europa gehörig und aufnahmefähig, gleichzeitig gilt ihre Zugehörigkeit aber weiterhin als fragwürdig und die volle Teilhabe ist an zusätzliche Bedingungen geknüpft (Parvulescu 2014, Lewicki 2023). Die gestaffelte Auswahl der ersten, zweiten und dritten Runde von Beitrittskandidaten weist zudem darauf hin, dass ‚Osteuropa‘ nicht nur homogenisiert und als einheitlicher „Block“ wahrgenommen wird, sondern dass osteuropäische Länder, je nach ihrer wahrgenommenen Nähe zu „Kerneuropa“ (im Kontext der europäischen Integration gleichbedeutend mit „Westeuropa“), zudem hierarchisch geordnet werden. So merkt Boatcă (2006) an, dass der Beitritt südosteuropäischer Länder auch deshalb später erwogen wurde, weil sie aufgrund der osmanischen Einflüsse in der Geschichte Südosteuropas als geopolitische „Brücke zwischen West und Ost“ gelten – anstatt gemäß ihrem eigenen Selbstverständnis als zu Europa zugehörig. Auch diese Mischung aus Generalisierung einerseits und gleichzeitiger Hierarchisierung osteuropäischer Zugehörigkeiten andererseits ist Ausdruck der ambigen Rassialisierung als ‚osteuropäisch‘ (Lewicki 2023). Diese – nicht immer widerspruchsfreien – Zuschreibungen spiegeln sich auch in der institutionellen Praxis der Jobcenter wider.

So erinnert sich etwa ein Mitarbeiter in einem östlichen Bundesland in unseren Interviews daran, als im Mai 2011 die Übergangsregelung der ersten Erweiterungsrunde auslief. Er führt die von ihm wahrgenommene Omnipräsenz von Angstszenarien auf antiosteuropäischen Rassismus zurück, der in der politischen Debatte und der lokalen Bevölkerung weitverbreitet war:

„Wie ich bereits erzählte, standen wir zu Beginn der Arbeitnehmerfreizügigkeit vor der Herausforderung, dass sich kaum Arbeitgeber auf das Abenteuer einlassen wollten. Zu dieser Zeit waren Polen-Witze weitverbreitet und ein herablassender Blick auf osteuropäische Nachbarn, insbesondere auf Polen, war allgegenwärtig – förmlich omnipräsent. Die NPD nutzte diese Stimmung gezielt und plakatierte großflächig in den Straßenzügen, besonders entlang der Wege, die direkt von der Grenze nach Deutschland führten. Wer aus Polen einreiste, wurde unmittelbar mit riesigen Plakaten konfrontiert, die signalisierten, dass man hier nicht willkommen ist.“

(Jobcenter in einem östlichen Bundesland)

Der Mitarbeiter beschreibt den antiosteuropäischen Rassismus als eine Normalität, die auch aufgrund ihrer historischen Verwurzelung im Kontext des Wegfalls der Übergangsregelungen besonders sichtbar wurde. Er beschreibt, wie rechtsextreme Agitator*innen sich dies zu eigen machten, um historisch etablierte Stereotype zu schüren und anzufachen. Der Mitarbeiter berichtet weiterhin, wie diese Stimmung sich auch in öffentlichen Behörden, einschließlich des Jobcenters, in Abwehr- und Abschottungsmechanismen niederschlug:

„Wir wollen nicht, dass sie alle hierherkommen.‘ Das kann entweder lautstark und öffentlich geäußert oder leise und im Verborgenen gedacht werden. Man kann die Türen einfach schließen – keine Werbung auf der Webseite machen, keine Angebote in polnischer Sprache bereitstellen und generell keine Offenheit zeigen. Ein Beispiel aus ... [Name der Stadt entfernt] verdeutlicht diese Haltung: ‚Amtssprache ist Deutsch. Wenn Sie etwas wollen, bringen Sie bitte einen Dolmetscher mit.‘ Oder: ‚Wir sind eine deutsche Behörde. Wir müssen uns nicht darum kümmern, dass hier Polnisch gesprochen wird.‘ Solche Aussagen, auch wenn sie nicht explizit feindlich wirken, schaffen ein Umfeld, das einem geschlossenen Haus gleicht – selbst wenn das Gebäude offiziell geöffnet sein sollte. Nirgendwo steht geschrieben, dass man gegen Polen ist oder ihnen die Türen vor der Nase zuschlägt. [...] Solche Botschaften, subtil und bürokratisch verpackt, sorgen effektiv dafür, dass die Türen verschlossen bleiben.“

(Jobcenter in einem östlichen Bundesland)

In dieser Interviewpassage hebt er hervor, dass das Zurückhalten von Informationen, das Vorenthalten von Angeboten, abwertende Sprache sowie eine nicht bedarfsorientierte und vermeintlich sprachlich neutrale Behördenpraxis gängige Mittel darstellten, um den neuen EU-Bürger*innen den Zugang zu Arbeitsrechten und sozialen Rechten zu erschweren. Just als die Übergangsregelung als migrationsrechtliche Diskriminierungsform auslief, etablierten die Mitarbeitenden in diesem Jobcenter eigeninitiativ diskriminierende Praktiken, um den regionalen Arbeitsmarkt und das Sozialsystem vor Migrationsbewegungen aus EU-Osteuropa zu „schützen“. Anders ausgedrückt: Die **strukturelle Diskriminierung**, die mittels der Übergangsregelung etabliert worden war, wurde nach ihrem Wegfall durch Diskriminierungen in den Jobcentern abgelöst. Auch wenn diese grundsätzlich auch ein Ergebnis von mangelnden Ressourcen (etwa für mehrsprachige Angebote) oder mangelndem Veränderungswillen sein können, legen die zitierten Interviewpassagen eindeutig nahe, dass wir es hier mit **institutioneller Diskriminierung** zu tun haben, die ihre Rechtfertigung aus einem weitverbreiteten antiosteuropäischen Rassismus bezieht.

Eine ähnliche Dynamik war 2014 beim Wegfall der Übergangsregelung für Bulgarien und Rumänien zu beobachten, in dessen Folge die Hierarchisierung osteuropäischer Staaten auch in den Jobcentern deutlich wurde. Menschen mit bulgarischer oder rumänischer Migrationsbiografie wird dabei besonders häufig ‚Sozialbetrug‘ unterstellt, etwa durch irreguläre Beschäftigung, Minijobs als eine Form der Scheintätigkeit, Ausbeutung anderer durch informelle und illegale Arbeit, sprachliche und berufliche Qualifizierungsdefizite oder andere Formen des Missbrauchs wohlfahrtsstaatlicher Leistungen. Diese Themen sind eng mit der Frage gesellschaftlicher Teilhabe verknüpft, die dieser Personengruppe oftmals verweigert wird. Beispielsweise: „Ja, man sollte dem Kundenkreis dennoch vielleicht ans Herz legen, sich zu integrieren. Ich glaube aber, dass das nicht stattfinden wird“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Menschen werden in Gruppen eingeteilt, vereinheitlicht, determiniert und abgewertet, wohingegen gleichzeitig die Vorstellung der eigenen Lebensweise idealisiert beziehungsweise erhöht wird. In den Interviews tritt oftmals hervor, dass es in der Behörde Praxis ist, Unterscheidungen und Hierarchisierungen vorzunehmen. Dabei handelt es sich um ein Verhaltensmuster, bei dem die Mitarbeitenden „innerhalb der ersten zehn Sekunden, wenn sie jemanden sehen, bereits kategorisieren. [...] Oft werden Menschen bereits in eine bestimmte Schublade gesteckt, ohne dass sie selbst etwas dazu beigetragen hätten“, so die Einschätzung eines Jobcenter-Mitarbeiters (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Ein anderer Jobcenter-Mitarbeiter meint dazu: „Es läuft ganz oft über Abwertung oder Vergleichsmechanismen. Es muss immer eine Gruppe irgendwie gedeckelt werden. Die Verfehlungen einer Gruppe dienen dann als Maßstab, um die andere zu bewerten“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland).

Diese Verhaltensmuster fördern das Ausblenden individueller Eigenschaften und begünstigen stattdessen ein Denken in stereotypen – in diesem Fall antiosteuropäischen – Kategorien. Zugleich wirken sich die Zuschreibungen auf die Behördenpraxis aus, wie folgende Aussage verdeutlicht: „Die Menschen werden lediglich verwaltet, jegliche Hoffnung aufgegeben, und der Kontakt wird auf ein Minimum beschränkt. Man meldet sich nur selten, vielleicht alle Jubeljahre, um festzustellen, dass sich nichts geändert hat, ohne wirklich nachzufragen“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Im Sinne einer intersektionalen Diskriminierung trifft dieses behördliche Verwalten vor allem jene Menschen mit südosteuropäischer Migrationsbiografie, denen auch aufgrund ihres Klassenhintergrunds geringere Chancen auf Arbeitsvermittlung zugesprochen werden.

Aus unseren Interviews tritt eindeutig hervor, dass als Rom*nja gelesene Menschen in den Jobcentern die am stärksten von Rassismus betroffene Gruppe sind. Zugleich hat sich die – in der Forschungsliteratur gängige – Annahme, dass im behördlichen Kontext Bulgar*innen und Rumän*innen synonym mit Rom*nja aus diesen Nationalstaaten seien, nicht vollständig bestätigt. Vielmehr lassen sich drei Lesarten feststellen:

Erstens erfolgt in einigen Fällen keine Differenzierung zwischen Rom*nja und ‚weißen‘ Bulgar*innen oder Rumän*innen, auch aufgrund sogenannter „Farbenblindheit“. Beispielsweise zeigt sich dies in folgender Aussage zur Lebenssituation in Rumänien, familiären Strukturen und Herausforderungen in Jobcentern: „Die Sozialleistungen in Rumänien sind für alle Volksgruppen bescheiden. Familien sind oft groß. Die Chancen auf ein besseres Leben sind gering. Die Städte sind häufig dysfunktional. Das erhöht den Druck, schnell Geld verdienen zu müssen. Mädchen werden oft schon in jungen Jahren schwanger, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft. Diese Faktoren verstärken die bestehenden Herausforderungen erheblich“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). In dieser Aussage sehen wir ein Beispiel für eine Gleichsetzung beziehungsweise Homogenisierung verschiedener sozialer Positionen über das Narrativ des ‚ärmlichen, zivilisatorisch rückständigen Osteuropa‘.

Zweitens ist eine rassialisierte Abstufung zu beobachten, wodurch als ‚weiß‘ gelesene Bulgar*innen und Rumän*innen in der Hierarchie über Menschen positioniert werden, die als Rom*nja kategorisiert werden: „Es mag jetzt hart klingen, aber es gibt rumänische und bulgarische Kunden. Und dann hört man oft, dass man die Menschen aus ethnischen Minderheiten noch weniger respektiert“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Im Kontext dieser Passage verweist der Gesprächspartner explizit auf Rom*nja. In anderen Interviews wird jedoch häufig auch die Situation türkischstämmiger Bulgar*innen thematisiert, die in der sozialen Wertigkeit oftmals höher eingestuft werden als Rom*nja. Diese Höherstufung kann dazu führen, dass sich Rom*nja als türkischstämmige Bulgar*innen ausgeben, um der sogenannten „Ethnisierungsfalle“ (Jonuz 2009) und möglichen rassistischen Abwertungen zu entgehen oder diese zumindest abzumildern. Im Kontext dieser Lesart der Bulgar*innen und Rumän*innen tritt in den Interviews deutlich hervor, dass **die rassialisierten Abstufungen** eng verschränkt sind mit Diskriminierungen aufgrund **wirtschaftlicher** und **sozialer**, vor allem **bildungsbezogener** Zuschreibungen, also mit klassenbezogenen Aspekten: Je mehr bulgarischen und rumänischen Staatsbürger*innen das Stereotyp der sozial abgehängten ‚Armutsmigrant*innen‘ zugeschrieben wird, das mit der rassialisierten Figur ‚Roma‘ assoziiert ist, desto stärker erfolgt die Abwertung. Es handelt sich mithin um ein klares Beispiel intersektionaler Diskriminierung. Hier wird auch deutlich, wie ‚Osteuropa‘ entweder homogenisiert oder als stratifizierter Raum der unterschiedlichen Wertigkeiten betrachtet wird.

Drittens – und das ist am häufigsten zu beobachten – erfolgt eine klare Unterscheidung zwischen den Communitys: „Es sind also nicht die ‚weißen‘ Bulgaren, um es mal so auszudrücken, sondern eher diejenigen mit einem Sinti- und Roma-Hintergrund“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Noch deutlicher wird es in folgender Aussage: „Die einzige Gruppe, die tatsächlich hervorsticht – sowohl durch ihr Verhalten als auch durch äußerliche Merkmale –, ist die der Sinti und Roma“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Hervorzuheben ist bei dieser Aussage unter anderem, dass der Jobcenter-Mitarbeiter keine beruflichen Erfahrungen mit Rom*nja hat, sondern sein Wissen aus Hörensagen stammt. Nicht nur hier, sondern auch in anderen Interviews zeigt sich, dass durch Flurgespräche und interne Sitzungen ein spezifisches Wissen über Wertigkeiten entsteht, das die behördliche Akzeptanz von Rom*nja beeinflusst. In diesem Beispiel wird die besondere Salienz des Rassismus gegenüber Rom*nja deutlich.

Freilich wurde das (vermeintliche) Wissen über Rom*nja nicht nur durch einen Kommunikationsaustausch in und zwischen den Jobcentern geprägt. Eine Reihe von Dokumenten spiegelt die gesellschaftliche Relevanz dieser Rassismusform wider, darunter ein Positionspapier des Deutschen Städtetags, in dem die „Armutszuwanderung aus Bulgarien und Rumänien“ als eine Bedrohung für den „Erhalt des sozialen Friedens in der Stadtgesellschaft“ dargestellt wird (Deutscher Städtetag 2013). Angesichts seiner politischen und medialen Wirkmacht stellt das Positionspapier, das von Skandalisierungen, einseitigen Betrachtungen und rassialisierten Zuschreibungen durchzogen ist, einen zentralen Marker in der gesellschaftlichen Thematisierung der Rom*nja als ‚Armutszwander*innen‘ dar (siehe dazu auch Trubeta 2022). Nicht zuletzt trägt dieses Positionspapier dazu bei, die Migration aus Bulgarien und Rumänien gleichzusetzen mit der Migration der Rom*nja.

Ferner tritt aus den Interviews deutlich hervor, dass Länder des östlichen Europa als rückständige **Zwischenwelt** zwischen Okzident und Orient betrachtet werden. In diesem Verständnis, das sich in die Aufklärung zurückverfolgen lässt, nimmt die Wertigkeit einer Person nach Osten (beziehungsweise Süden) hin ab (Petersen/Panagiotidis 2024). Dieses Koordinatensystem findet auch heute noch häufig Anwendung bei Jobcenter-Mitarbeitenden. Die Wahrnehmung von ‚Osteuropa‘ als Zwischenwelt zeigt sich besonders im Vergleich zu Geflüchteten aus Syrien und Afghanistan, nach dem Motto: EU-Bürger*innen stellen zwar eine Herausforderung dar, aber nicht in so hohem Maße wie Geflüchtete aus ‚nichteuropäischen‘ Ländern. Diese Wahrnehmung lässt sich an wirtschaftlichen, bildungsbezogenen, geschlechtsbezogenen, rassialisierten und rechtlichen Aspekten festmachen. Hier wird zugleich deutlich, dass Rassismus nicht nur über binäre Zugehörigkeitszuschreibungen funktioniert, sondern komplexe Hierarchien erzeugt. Menschen aus dem östlichen Europa werden dabei, trotz aller Abwertung, als ‚kulturell weniger weit entfernt als ‚nichteuropäisch‘ gelesene Menschen‘ positioniert. Ein Beispiel für die Erzeugung kultureller Fremdheit stellt folgendes Zitat dar: „Jeder, der nicht wie ein Europäer aussieht, hat es noch wesentlich schwerer. Das muss man auch noch einmal differenzieren“ (Jobcenter in einem östlichen Bundesland). Das Bild der Zwischenwelt fanden wir auch in Bezug auf das Narrativ des ‚Sozialmissbrauchs‘ vor, etwa in folgender Aussage: „Sicherlich ist das bei den Syrern und Afghanen viel schlimmer als bei den Osteuropäern, aber auch bei ihnen tritt das häufig auf“ (Jobcenter in einem nördlichen Bundesland). Während diese Aussage einen Vergleich zu afghanischen und syrischen Geflüchteten zieht, gab es in den Interviews auch Äußerungen, die das deutsche Sozialsystem gegenüber Deutschen ohne Migrationsbiografie als ungerecht empfanden. Beispielsweise äußerte sich diese Form des Sozialneids wie folgt: „Wenn ich an die deutschen Arbeitnehmer denke, finde ich es ihnen gegenüber nicht fair. Dieses ganze Sozialsystem, so wie es derzeit aufgebaut ist, ist weder gesund noch gerecht“ (Jobcenter in einem nördlichen Bundesland).

Während viele der Interviewpartner*innen betonen, dass ihre Einstellung keinen negativen Einfluss auf die gleiche Behandlung aller Menschen habe, zeichnet eine Interviewpartnerin in einer leitenden Funktion ein anderes Bild. Sie beobachtet, dass die Einstellungen ihrer Mitarbeitenden sich durchaus negativ auf den behördlichen Umgang mit Dienstleistungsnutzenden aus dem östlichen Europa auswirken. In einem kritischen Ton merkt sie dabei an, dass der Grundsatz, Benachteiligungen aufgrund von ‚Rasse‘ oder der ethnischen Herkunft zu vermeiden, oftmals nicht eingehalten wird. Während Dienstleistungsnutzende ohne Migrationsbiografie tendenziell als Individuen betrachtet und ihre Bedürfnisse individuell angepasst erfüllt werden, erleben EU-Bürger*innen eher eine Stereotypisierung, die ihren Zugang zu Arbeit und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen negativ beeinflusst: „Bei Deutschen ist das nicht so, sie werden nicht so schnell in eine Schublade gesteckt“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass sowohl **individuelle** als auch **in Jobcentern verbreitete Diskriminierungen** dazu beitragen, die Individualität der Dienstleistungsnutzenden auszublenden. Stattdessen wird eine Praxis gefördert, die sich negativ auf die Leistungsansprüche von EU-Bürger*innen aus dem östlichen Europa auswirken kann. Wie sich antiosteuropäische Diskriminierungen konkret in Form von Ausgrenzung äußern können, zeigen wir in den folgenden Abschnitten auf.

4.1.1 Rechtsbenachteiligung sowie mangelnde Kontroll- und Sanktionsmechanismen

In den Jobcentern gibt es vielfältige Barrieren beim Zugang zu Leistungsansprüchen. Hierfür sind strukturelle und institutionell-behördliche Faktoren wie auch individuelle Gründe verantwortlich. Oft bedingen sich diese Ursachen gegenseitig und verstärken sich in ihrer Wirkung.

Eine zentrale rechtliche und damit strukturelle Barriere beim Zugang zu SGB-II-Leistungen stellt auch in den 2020er-Jahren das Erfordernis des sogenannten Arbeitnehmerstatus dar. Nach SGB II § 7 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 sind EU-Bürger*innen, die keine Arbeitnehmer*innen oder Selbstständigen sind, „und ihre Familienangehörigen für die ersten drei Monate ihres Aufenthalts“ von Leistungsansprüchen ausgeschlossen. EU-Bürger*innen, die nicht selbstständig erwerbstätig sind, sind erst dann leistungsberechtigt, wenn sie ihren Status als „Arbeitnehmer“ nachweisen können. Das bedeutet, sie müssen einer sozialversicherungspflichtigen, weisungsgebundenen und dauerhaften Beschäftigung in Deutschland nachgegangen sein, um diesen Status zu erlangen (Soest 2020). Auch der Nachweis einer geringfügigen Beschäftigung – bekannt als Minijob – kann die Grundlage für die Erlangung des Arbeitnehmerstatus und damit für den Anspruch auf sogenannte aufstockende Leistungen bilden. Wenn EU-Bürger*innen im Falle von Arbeitslosigkeit oder etwa im Rahmen eines Minijobs Leistungen nach dem SGB II beantragen, müssen sie einen entsprechenden Nachweis über ihren Arbeitnehmerstatus beim Jobcenter vorlegen. Die Überprüfung des Arbeitnehmerstatus und damit der Anspruchsberechtigung für SGB-II-Leistungen liegt in der Verantwortung der Leistungsabteilung des jeweiligen Jobcenters. Erst nach fünf Jahren rechtmäßigen Aufenthalts sind EU-Bürger*innen sozialrechtlich deutschen Staatsangehörigen gleichgestellt und müssen den Arbeitnehmerstatus nicht mehr nachweisen. Zwischen den ersten drei Monaten und den fünf Jahren des Aufenthalts gibt es „unterschiedliche Konstellationen“, die ein Fortwirken des Arbeitnehmerstatus ermöglichen: „Aber grundsätzlich müssen EU-Bürger zunächst einen Arbeitnehmerstatus durch irgendeine Form von Beschäftigung erwerben, um Anspruch auf Leistungen nach SGB II zu erhalten“, wie uns eine Interviewpartnerin aus der Leistungsabteilung berichtet (Jobcenter in einem westlichen Bundesland; siehe zum rechtlichen Kontext auch Bruzelius et al. 2022, Sachverständigenrat für Migration und Integration 2023, Seite 32).

Jobcenter-Mitarbeitende berichten, dass die rechtliche Überprüfung des Arbeitnehmerstatus äußerst komplex und anfällig für Fehler sei. Dadurch werden Menschen mit osteuropäischer Migrationsbiografie regelmäßig von Leistungen nach SGB II ausgeschlossen, obwohl sie Ansprüche hätten. Die Ursachen für fehlerhafte Auslegungen können in unzureichenden Rechtskenntnissen – etwa aufgrund neuer Rechtsprechungen der Sozialgerichte – oder in der Überlastung des Personals liegen, die eine sorgfältige Prüfung der Leistungsansprüche erschwert. Ermessensspielräume werden häufig zuungunsten der Antragstellenden ausgelegt, wie Expert*innen aus der Sozial- und Rechtsberatung berichten.⁴ Ferner berichten Jobcenter-Mitarbeitende, dass Anträge von osteuropäischen Dienstleistungsnutzenden aufgrund antiosteuropäischer Ressentiments hinsichtlich eines vermuteten ‚Sozialmissbrauchs‘ besonders genau geprüft würden – man schaue dort „mal genauer hin“, wie es eine Interviewpartnerin ausdrückt (Jobcenter in einem westlichen Bundesland).

Während in diesem Zusammenhang die **Kombination von rechtlichen Vorgaben und Unwissenheit oder Rechtsbenachteiligung (aufgrund antiosteuropäischer Ressentiments)** zu Ungleichbehandlungen führen kann, schafft auch das mangelnde Rechtswissen der Dienstleistungsnutzenden Spielräume für Diskriminierung. Eine Arbeitsvermittlerin gibt im Interview offen zu, bewusst Informationen zurückzuhalten. Dabei setzt sie gezielt das AngstszENARIO ein, dass der Arbeitnehmerstatus und damit der Anspruch auf SGB-II-Leistungen verloren gehen könnten, sollte keine aktive Suche nach einer Beschäftigung erfolgen: „Der hat erst mal eigentlich keinen unmittelbaren Druck mit den sechs Monaten (im Sinne des befristeten Fortwirkens des Arbeitnehmerstatus). Das sage ich nicht. Ich sage dann: ‚Jetzt so schnell wie möglich wieder eine Arbeit finden‘“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Dieses Beispiel zeigt deutlich, inwiefern sich die zwei Säulen der Jobcenter (Leistung und Arbeitsvermittlung) im benachteiligenden Sinne ergänzen können. Das Vorenthalten rechtlicher Informationen und das Schüren von Ängsten werden hier als arbeitsmarktpolitisches Instrument genutzt, um die osteuropäische Arbeitskraft so schnell wie möglich und zur Not auch prekär wieder in Beschäftigung zu bringen und die Integrationsquote der Behörde zu verbessern.

Ferner zeigt dieses Beispiel auf, dass hier ein Mechanismus wirkt, in dem die **strukturelle Ebene** (Arbeitsmarkt/Arbeitnehmerstatus), die **institutionelle Ebene** (Jobcenter als Aktivierungsinstanz) und die **individuelle Ebene** (Informationen/Ängste) ineinandergreifen – ein Diskriminierungsmechanismus, der auf die ökonomische Nutzbarmachung als Arbeitskraft abzielt. Die Möglichkeit fehlerhafter Beratung wird zusätzlich begünstigt, wenn **soziale, klassenbezogene Faktoren** in den Beratungsprozess einfließen, etwa durch formalen Bildungsgrad, Sprachkenntnisse oder gesellschaftliche Isolation. Letzteres umfasst insbesondere das Fehlen von privaten, karitativen oder zivilgesellschaftlichen Netzwerken, die rechtliche Unterstützung bieten könnten.

Auf **institutioneller Ebene** wird die fehlerhafte Beratung begünstigt durch kaum ausgeprägte Kontroll- und Sanktionsmechanismen. So berichtet uns ein Arbeitsvermittler, dass „man hier eigentlich vogelfrei“ sei (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Weiter heißt es in dieser Interviewpassage: „Als Mitarbeiter sitzt man in einer sehr sicheren Position, würde ich sagen. Solange man sich nicht gravierend danebenbenimmt, etwa wie die ‚Axt im Walde‘ oder gar etwas

⁴ Der Sachverständigenrat für Migration und Integration stellt in diesem Kontext der Überprüfung des Arbeitnehmerstatus heraus, dass „Regulierungslücken zwischen europäischer und nationaler Rechtsprechung“ rechtliche Ermessensspielräume begünstigen, die in der Behördenpraxis häufig zum Nachteil der Dienstleistungsnutzenden ausgelegt werden (2023, Seite 32).

stiehlt, gibt es eigentlich keine Konsequenzen“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Daher ist eine umfassende und verlässliche Rechtsberatung aufgrund fehlender institutioneller Rahmenbedingungen nicht immer sichergestellt, was Möglichkeiten für Diskriminierungen erweitert.

4.1.2 Multiple Prekarisierung

Wie und ob sich der Verlust oder das Fehlen des Arbeitnehmerstatus auf die Lebenswirklichkeit der Betroffenen auswirken kann, davon berichten viele der Interviewten, oftmals auch in kritischem Ton: „Sie bekommen kein Geld von uns, haben keinen Job und können ihre Wohnung nicht mehr bezahlen. Irgendwann können sie sich auch kein Essen mehr leisten. Schließlich verlieren sie ihre Wohnung, weil sie die Miete monatelang nicht mehr zahlen können“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Dabei kann der Verlust oder das Fehlen des Rechtsstatus verschiedene sich gegenseitig verstärkende Folgen haben, die sich in unterschiedlichen Bereichen des sozialen Lebens zeigen. Beispielsweise wird die Arbeitsaufnahme durch den Verlust des Wohnraums und das Fehlen einer Meldeadresse erschwert. Umgekehrt ist es ohne eine feste Arbeitsstelle und den Erhalt von Sozialleistungen kaum möglich, eine Wohnung zu bekommen und so weiter. Aufgrund der Kumulation und der sich gegenseitig verstärkenden „Verwundbarkeiten durch ungesicherte Arbeits- und Lebensverhältnisse“ (Motakef 2015) wird in der Forschungsliteratur auch von einer multiplen Prekarisierung gesprochen. Multiple Prekarisierung bezeichnet eine Form der Benachteiligung, die sich in verschiedenen Lebensbereichen bemerkbar macht und sich gleichzeitig im rechtlichen, wohnungsbezogenen, bildungs-, arbeits-, gesundheits- und/oder sozialstaatlichen Kontext auswirken kann (siehe etwa Manolova et al. 2024).

Der sich selbst verstärkende Kreislauf ist oft schwer zu durchbrechen, wobei ein zentraler Ausgangspunkt für die Verwundbarkeiten in der rechtlichen Benachteiligung durch den Arbeitnehmerstatus liegt. Zugleich sind Mitarbeitende der Jobcenter häufig nicht in der Lage, diese Prekarisierungen abzumildern, da sie aufgrund chronischer Überlastung und der damit verbundenen Zeitknappheit nicht in der Position sind, umfassende Beratung anzubieten.

Besonders betroffen von multiplen Prekarisierungen sind vulnerable Gruppen wie alleinerziehende Mütter: „Es sind eher die Frauen, die davon betroffen sind. Wenn sie dann auch noch die Voraussetzungen für den Arbeitnehmerstatus erfüllen müssen, heißt das, dass sie arbeiten und gleichzeitig die Kinder betreuen müssen. Das macht es für sie definitiv viel schwieriger im Vergleich zu den Männern“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Der Arbeitnehmerstatus wirkt sich somit nicht für alle gleich aus. In dieser Interviewpassage wird auch kritisiert, dass weder innerhalb des Jobcenters nachhaltige organisatorische Strukturen geschaffen wurden noch potenzielle Kooperationspartner*innen, wie etwa spezialisierte Beratungsstellen, bekannt sind, die unterstützende Angebote für alleinerziehende Mütter unterbreiten. Diese Leerstelle ist überraschend, da das Interview in einer der größten Städte Deutschlands geführt wurde und bereits ein kurzer Blick ins Internet zeigt, dass Beratungsstellen existieren, mit denen eine bedarfsorientierte Kooperation möglich gewesen wäre beziehungsweise ist.

Dieses Beispiel zeigt deutlich auf, inwiefern die **strukturelle Dimension der Diskriminierung** (Arbeitnehmerstatus) und **institutionelle Rahmenbedingungen** (Überbelastung, fehlende Beratungsstellen) ineinandergreifen und einen Mechanismus der Prekarisierung in Gang setzen beziehungsweise verfestigen können, von dem insbesondere vulnerable Gruppen betroffen sind.

Ferner zeigen die Interviews einen klaren Zusammenhang zwischen Beschäftigungen im Niedriglohnsektor und der wiederkehrenden Notwendigkeit, auf Leistungen des Jobcenters angewiesen zu sein. Je nach Region variiert der Schwerpunkt der im Niedriglohnsektor ausgeübten Berufe. Die Spannweite reicht von Bau und Gastronomie über Industrie und Agrarwirtschaft bis hin zu Logistik und Versand. Neben der geringen Entlohnung sind Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor oft von Unsicherheit geprägt, was sich zum Beispiel in Kurzzeitverträgen oder irregulärer Beschäftigung widerspiegelt. Diese Rahmenbedingungen führen häufig dazu, dass Beschäftigte mit osteuropäischer Migrationsbiografie regelmäßig Leistungen nach SGB II beantragen müssen – sei es, weil sie nach Ablauf ihres Arbeitsvertrags keine neue Anstellung finden, aufgrund mangelnder Auftragslage und fehlender Qualifikationen ihren Arbeitsplatz verlieren oder wegen niedriger Löhne auf ergänzende Leistungen angewiesen sind. Auch hier beobachten unsere Interviewpartner*innen einen wiederkehrenden Kreislauf: Er reicht von der (ir-)regulären Beschäftigungsaufnahme über anschließende Arbeitslosigkeit und die Inanspruchnahme von Leistungen nach SGB II bis hin zu einer erneuten Beschäftigung und wiederkehrender Arbeitslosigkeit. **Strukturelle Diskriminierungen** auf dem Arbeitsmarkt – hier Diskriminierungsformen, die nicht zwangsläufig antiosteuropäisch sind, sondern auch andere Communitys betreffen können – sowie das dadurch bedingte Angewiesensein auf SGB-II-Leistungen tragen in ihrer Wirkung ebenfalls zum Stereotyp des ‚Sozialschmarotzertums‘ von Personen aus dem östlichen Europa bei.

4.1.3 Zugang zu Integrationskursen als rechtliche Barriere und Aufstiegschancen

Eine rechtliche Barriere, die in unseren Interviews mehrfach zur Sprache kam, betrifft den Zugang zu Integrationskursen. In diesen Kursen können Teilnehmende die deutsche Sprache erlernen oder ihre Kenntnisse verbessern. Gleichzeitig sollen die Kurse im politischen, kulturellen und sozialen Sinne integrativ wirken (BAMF ohne Datum). Während Geflüchtete in der Regel einen gesetzlichen Anspruch auf Teilnahme an Integrationskursen haben, gilt dies nicht für EU-Bürger*innen. Diese hingegen können „auf Antrag gemäß § 44 Absatz 4 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) vom Bundesamt zu einem Integrationskurs zugelassen werden, wenn ausreichend Kursplätze vorhanden sind“ (BAMF 2025). Wie in den Interviews deutlich wird, hat diese Regelung weitreichende Konsequenzen und fördert die Prekarisierung von EU-Bürger*innen aus dem östlichen Europa. Denn das Beherrschen der deutschen Sprache gilt als zentrale Voraussetzung, um eine der Ausbildung angemessene berufliche Tätigkeit auszuüben. Mit großer Übereinstimmung berichten uns die Interviewpartner*innen, dass Integrationskurse dazu beigetragen hätten, dass die Teilnehmenden eher einen ihrem Qualifikationsniveau entsprechenden Job gefunden haben und finanziell unabhängiger wurden. Personen ohne ausreichende Sprachkenntnisse finden häufiger prekäre Beschäftigungen und sind stärker von Kündigungen bedroht:

„Dadurch entsteht keine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt, was das zentrale Problem darstellt: Es bleibt ein Kreislauf kurzfristiger Beschäftigungen und Kündigungen ohne langfristige Stabilität.“

(Jobcenter in einem westlichen Bundesland)

Zudem wird geschildert, dass einige Mitarbeitende der umfänglichen Beratungspflicht nicht nachkommen und dabei die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Integrationskurs nicht thematisieren, auch aufgrund von Zeitmangel und Überlastung durch den damit verbundenen bürokratischen Mehraufwand. Wird ein Antrag gestellt, zieht sich die Bearbeitungszeit häufig in die Länge. Dies liegt unter anderem daran, dass die zuständigen Ausländerbehörden oder das Bundesamt für

Migration und Flüchtlinge, die solche Berechtigungen ausstellen können, oft personell unterbesetzt sind. Die langen Wartezeiten können auch darauf zurückzuführen sein, dass einige Jobcenter bislang keine effizienten Strukturen mit dem BAMF aufgebaut haben, die eine zügige Bearbeitung der Anträge von Unionbürger*innen gewährleisten. Im Gegensatz dazu existieren vergleichbare Strukturen für Geflüchtete bereits, wie eine Jobcenter-Leitung beispielsweise berichtet:

„Bei Geflüchteten haben wir den Vorteil, dass wir als Jobcenter direkt eine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs ausstellen können. Das System ist so organisiert, dass wir mit dem BAMF vernetzt sind und die Verpflichtung mit nur wenigen Klicks ausstellen können. [...] Bei EU-Bürgern hingegen ist dies nicht der Fall, da sie nicht verpflichtet sind, einen Integrationskurs zu absolvieren. [...] Dadurch sind die Prozesse in Zusammenarbeit mit dem BAMF deutlich zeitaufwendiger.“

(Jobcenter in einem westlichen Bundesland)

Der rechtliche Anspruch kann folglich organisatorischen Druck erzeugen, entsprechende Strukturen aufzubauen. Für EU-Bürger*innen hingegen wird diese Dringlichkeit aufgrund fehlender rechtlicher Vorgaben nicht in gleicher Weise wahrgenommen. An dieser Stelle wird deutlich, wie **rechtliche Diskriminierungen** mit **institutionellen Diskriminierungen** ineinandergreifen und berufliche Teilhabeperspektiven negativ beeinflussen.

Wird ein Antrag bewilligt, treten weitere Barrieren auf. Die Wartezeiten bis zur Aufnahme in einen Integrationskurs sind in der Regel sehr lang, denn „[e]s gibt einfach keine freien Plätze“ (Jobcenter in einem nördlichen Bundesland). Freie Plätze sind vor allem deshalb nicht verfügbar, weil „es halt einen erheblichen Lehrermangel gibt“ (Jobcenter in einem östlichen Bundesland). Die strukturelle Unterfinanzierung des deutschen Bildungssystems stellt somit eine weitere Barriere dar.

Selbst wenn die Dienstleistungsnutzenden einen Integrationskurs finden, können weitere Barrieren entstehen. Diese hängen oftmals mit Arbeitszeiten, dem Arbeitnehmerstatus und/oder Care-Aspekten zusammen. Neu zugewanderte EU-Bürger*innen aus dem östlichen Europa müssen arbeiten, um ihren Arbeitnehmerstatus aufrechtzuerhalten. Aus zeitlichen Gründen fehlt ihnen daher oft die Kapazität, einen Kurs zu besuchen. Diese Mehrfachbelastung stellt laut übereinstimmenden Aussagen eine erhebliche Barriere dar. Auch wenn der Fortbestand des Arbeitnehmerstatus gesichert ist, können familienbedingte Hürden hinzukommen, von denen Frauen besonders häufig betroffen sind. Besonders Kinderbetreuung und Care-Arbeit erschweren es häufig, den Beruf und lernintensive Integrationskurse miteinander zu vereinbaren.

Integrationskurse sind ein zentraler Faktor zur Verbesserung der Teilhabechancen. Ohne umfassende Sprachkenntnisse bleibt eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt nahezu unmöglich. Gleichzeitig steht eine Kürzung der Finanzierung dieser Kurse im politischen Raum, was ein fatales Signal an die Teilhabebemühungen der neu hinzugekommenen EU-Bürger*innen, aber auch für Geflüchtete wäre. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse werden Aufstiegschancen erschwert, und das Risiko, im Niedriglohnsektor zu verbleiben, steigt.

4.1.4 ‚Sozialmissbrauch‘ und Sicherheitsmaßnahmen

Auch in den Jahren 2023 und 2024 stellte das Thema „Prävention von ‚Sozialmissbrauch‘“ einen zentralen Schwerpunkt in den Jobcentern dar. In den Interviews wurden zahlreiche Verdachtsmomente geschildert, die sich besonders häufig auf Leistungsbezieher*innen bezogen, die über einen längeren Zeitraum arbeitslos sind. Ihnen wird unterstellt, einer irregulären Beschäftigung nachzugehen, wodurch sie im übertragenen Sinne als ‚Doppelverdiener*innen‘ gelten. Ähnliche Verdachtsmomente richten sich auch gegen Personen, die in Minijobs oder Teilzeitbeschäftigungen tätig sind. Es wird angenommen, dass die Ausübung einer solchen Beschäftigung lediglich dem Zweck dient, den Arbeitnehmerstatus aufrechtzuerhalten, um zusätzlich aufstockende Leistungen beziehen zu können. Eindeutige Belege konnten die Mitarbeitenden oft nicht liefern, doch Vermutungen und Gerüchte bleiben bestehen und formen ein prägendes Bild, das das antiosteuropäische Ressentiment von ‚Sozialtourismus‘ und ‚Armutswanderung‘ nährt.

Während der Missbrauch bei Menschen mit deutscher Migrationsbiografie eher individualisiert wird,⁵ erfolgt bei Menschen mit osteuropäischer Migrationsbiografie eine Verallgemeinerung. Ein Beispiel hierfür ist die rassistische Zuschreibung, Pol*innen würden ihr Geld durch „Autoschieberei“ verdienen, da sie „Händler“ seien (Jobcenter in einem nördlichen Bundesland). Solche Verdachtsmomente lassen sich auf historisch etablierte Zuschreibungen von Kriminalität und des klandestinen ‚Tricksens‘ zurückführen, die durch Harald Schmidts „Witze“ über ‚polnischen Autoklau‘ besondere Bekanntheit erlangten (siehe auch Lewicki 2023). Institutionelle Gründe für mögliche längere Zeiten der Arbeitslosigkeit werden in dem Interview nicht thematisiert. Stattdessen werden hier rassialisierte Bilder als Beleg für kriminelles Handeln herangezogen.

Am stärksten wird der Verdacht des ‚Sozialmissbrauchs‘ gegenüber Menschen mit bulgarischer oder rumänischer Migrationsbiografie geäußert. Auch in diesem Zusammenhang betonen einige Jobcenter-Mitarbeitende, dass es sich um ‚Armutswanderung‘ handle und der Arbeitnehmerstatus daher eine sinnvolle rechtliche Vorsichtsmaßnahme sei, um größeren Ausmaßen des ‚Sozialtourismus‘ vorzubeugen. Beispielsweise spricht eine Interviewpartnerin explizit von „Wirtschaftsflucht“ und könnte sich durchaus vorstellen, die „Personen, die nicht zu unserem Sozialsystem beitragen, gegebenenfalls wieder zurückzuschicken“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland).

Die arbeitsmarktpolitische Aktivierung von Dienstleistungsnutzenden kann auch als Sicherheitsmaßnahme gegen ‚Sozialmissbrauch‘ eingesetzt werden, wie ein Interviewpartner berichtet. In seiner Region wurde ein spezielles Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramm ins Leben gerufen, um bulgarische und rumänische Unionsbürger*innen, die im Verdacht des ‚Sozialmissbrauchs‘ stehen, in Arbeit zu bringen. Offiziell ist das Programm offen für alle Dienstleistungsnutzenden. Ein Beleg für die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist der Internetauftritt der Qualifizierungsmaßnahme, der sehr offen und divers gestaltet ist. Inoffiziell nahm das Programm insbesondere die Zielgruppe südosteuropäischer Dienstleistungsnutzender in den Blick, was ihm informell in Flurgesprächen kommuniziert wurde. Er verweist darauf, dass das Programm im Kontext der öffentlichen Debatte über den „systematischen Leistungsmissbrauch“ von südosteuropäischen Unionsbürger*innen initiiert wurde, die ab Mitte der 2010er-Jahre geführt wurde. Er weist auf ein internes Dokument hin, in welchem die Jobcenter der Region aufgerufen werden, jenem „Leistungsmissbrauch“ nachzugehen. Bei der Prüfung des Sachverhalts

⁵ Eine Ausnahme bildet der sogenannte „deutsche Sozialadel“ – eine in Jobcentern gängige herabwürdigende Bezeichnung für Menschen ohne Migrationsbiografie, die generationsübergreifend Leistungen von Jobcentern in Anspruch nehmen.

sollte unter anderem genauer beobachtet werden, ob ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis nur deshalb angenommen wurde, um den Arbeitnehmerstatus zu erhalten. Da dieser Prüfprozess nicht allein von den Jobcentern durchgeführt werden kann, wurde auch seine Behörde dazu aufgerufen, enger mit der Kommune, dem Hauptzollamt, dem Finanzamt, der Staatsanwaltschaft und/oder dem Ordnungsamt zusammenzuarbeiten. Neben bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen wurde in einem internen und uns zur Verfügung gestellten Schreiben explizit angemerkt, auch dem möglichen „Leistungsmissbrauch“ „durch Italiener [...] und Pakistaner“ nachzugehen. Dieses Beispiel verdeutlicht, wie Jobcenter im Rahmen der Netzwerkarbeit dazu angehalten werden, an einer organisationsübergreifenden Koordination mitzuwirken und dabei Sicherheitsmaßnahmen gegen ‚Sozialmissbrauch‘ sukzessive auszubauen.

Während diese sicherheitsbezogene Maßnahme vor allem vor der Coronapandemie verfolgt wurde und mehrere Fokusgruppen im Blick hatte, wurden zur Zeit unserer Forschungsphase in einem anderen Jobcenter spezielle Präventionsvorkehrungen eingeführt. Hier richteten sich die Maßnahmen gegen ‚Sozialmissbrauch‘ ausdrücklich nur gegen Menschen, die als bulgarische Rom*nja wahrgenommen wurden.

„Sobald diese Klientel bekannt wird, gehen bei mir sofort alle Alarmglocken an. [...] Wenn ich den Kundenkreis nur auf dem Papier sehe, schlägt bei mir sofort ein Alarm an.“

(Jobcenter in einem westlichen Bundesland)

So äußert sich eine Person, die im Bereich der Leistungsgewährung arbeitet und somit auch für die Prüfung eines möglichen „Leistungsmissbrauchs“ zuständig ist. Ein Mitarbeiter aus der Arbeitsvermittlung desselben Jobcenters weist darauf hin, dass „Leistungsmissbrauch“ bei als Rom*nja wahrgenommenen Personen eher skandalisiert werde als bei anderen Personengruppen. An dieser Gegenüberstellung der Aussagen werden Konfliktlinien und Machtkonstellationen innerhalb der Jobcenter deutlich. Während die erste Person einen Generalverdacht äußert, versucht der Arbeitsvermittler ohne Vorannahmen auf Augenhöhe zu beraten. Hierbei steht die kollektiv zugeschriebene sicherheitsbezogene Bearbeitung im Widerspruch zum Gleichbehandlungsgrundsatz. Seine Kritik an der rassialisierten Praxis ändert jedoch nichts daran, dass die Leitung des Jobcenters weiter gehende Maßnahmen ergriffen hat, um vermeintlichem ‚Leistungsmissbrauch‘ nachzugehen, und dabei eng mit anderen Behörden, wie dem Zoll, zusammenarbeitet.

Zusätzlich berichten unsere Interviewpartner*innen von digitalen Verfahren, die zur Bekämpfung des vermeintlichen ‚Leistungsmissbrauchs‘ eingesetzt werden. Eine Interviewpartnerin in Leitungsfunktion erklärt, dass ihr Jobcenter von der BA dazu aufgefordert worden sei, das Heatmap-System als Controllingmaßnahme einzusetzen. Laut „Arbeitshilfe“ handelt es sich bei der Heatmap um ein Mustererkennungsverfahren, das „Anomalien beziehungsweise Auffälligkeiten [verdeutlicht], zum Beispiel in verschiedenen Sichtweisen wie Adressen, Arbeitgeber, über mehrere Leistungsfälle hinweg genutzte Telefonnummern oder Zahlungsverbindungen“ (Bundesagentur für Arbeit 2022, Seite 11). Während die BA „ausdrücklich darauf hinweist, dass EU-Bürger nicht unter Generalverdacht stehen, Leistungsmissbrauch zu begehen“ (Bundesagentur für Arbeit 2022, Seite 1), zeichnen die Aussagen unserer Interviewpartnerin ein anderes Bild. Sie spricht davon, dass Heatmaps soziale Netzwerke widerspiegeln, wobei die Häufung von Leistungsbeziehenden an einem bestimmten Standort als Indikator für „Sozialbetrug“ herangezogen wird. Sie berichtet, dass mit dem System ihrem Jobcenter „Adressen von 200 Rumänen zur Verfügung gestellt wurden“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Eine nähere Überprüfung der räumlichen

Ballung der Leistungsbeziehenden ergab jedoch, dass es sich hier um eine Fehlannahme gehandelt hatte. Jedoch verdeutlicht das Beispiel, wie digitale Systeme dazu genutzt werden, einem Generalverdacht folgend systematisch möglichem ‚Sozialleistungsmissbrauch‘ durch EU-Bürger*innen nachzugehen.

Der Verdacht des ‚Sozialmissbrauchs‘ spiegelt sich auch in der inhaltlichen Gestaltung des Hauptantrags auf Bürgergeld. In der rechten Spalte des Antrags, im Bearbeitungsvermerk, ist von den Jobcentern unter anderem das Feld „Personenkennnummer (bei rumänischen und bulgarischen Staatsangehörigen)“ auszufüllen. Auf Anfrage erläuterte die Rechtsabteilung der Bundesagentur für Arbeit: „[D]ie namensrechtliche Situation in diesen beiden Ländern [erlaubt] oftmals keine eindeutige Zuordenbarkeit zu einer bestimmten Person allein anhand des Namens“, wobei die Gründe in historisch bedingten Namensänderungen und der Möglichkeit von Namensvariationen lägen. Ferner wurde mitgeteilt: „Die Erfassung der Personenkennnummern von bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen auf dem Antragsformular hat keinen diskriminierenden Hintergrund, sondern dient der eindeutigen Identifizierbarkeit.“ Die Erklärung für diese „Sondernennung“ wirkt wenig überzeugend. Insbesondere verwundert, dass auch in anderen Ländern aufgrund von Namensänderungen die Zuordenbarkeit nicht immer gewährleistet ist. Zudem sind auch in anderen Ländern Namensvariationen mit freier Kombinationswahl möglich. Die gesonderte Erhebung bestimmter Angaben von genau zwei Nationalitäten hat hier eine stigmatisierende Wirkung. Die Kodifizierung im Formular institutionalisiert hierbei sowohl ein spezifisches Verdachtsmoment als auch eine diskriminierende Behandlung von Menschen aus Bulgarien und Rumänien. Diese Beispiele machen deutlich, dass Zuschreibungen des ‚Sozialmissbrauchs‘ häufig mit Bezug auf Menschen aus dem südöstlichen Europa artikuliert werden und dass Rom*nja dabei besonders virulenten Verdachtsmomenten ausgesetzt werden. Diese Zuschreibungen beschränken sich nicht auf persönliche Vorurteile von Mitarbeitenden der Jobcenter, sondern haben in vielfältiger Form Eingang in institutionelle Praktiken und Routinen gefunden – darunter Handreichungen für Mitarbeitende, Heatmaps und Antragsformulare –, womit besagte Verdachtsmomente nicht nur reproduziert, sondern auch legitimiert und verstärkt werden.

4.2 Geflüchtete Ukrainer*innen

Seit dem 24. Februar 2022 haben etwa eine Million Menschen aus der Ukraine in Deutschland Schutz gefunden. Die rechtliche Grundlage dafür hat der Rat der Europäischen Union im März 2022 auf Basis der Richtlinie zum vorübergehenden Schutz 2001/55/EG geschaffen, die in Deutschland derzeit bis März 2026 gilt (Bundesrat 2024, Seite 1). Es ist anzumerken, dass die Richtlinie in der internationalen Forschungsliteratur sowie in anderen EU-Ländern unter ihrem offiziellen Namen „Richtlinie zum vorübergehenden Schutz“ (Temporary Protection Directive) bekannt ist. Im deutschen Sprachgebrauch hat sich hingegen die Bezeichnung „Massenzustromrichtlinie“ verbreitet. Diese Begriffswahl ist kritisch zu betrachten, da sie historische Bezüge zu einer vermeintlichen „osteuropäischen Massenzuwanderung“ herstellt, die bereits seit dem 19. Jahrhundert wirkmächtig sind. Gemäß dieser rechtlichen Grundlage erhalten ukrainische Staatsangehörige seit Juni 2022 unter anderem unmittelbaren Zugang zu SGB-II-Leistungen und damit zu Jobcenter-Leistungen wie dem Bürgergeld.⁶ Dieser direkte Zugang stellt gegenüber anderen Geflüchteten, die für gewöhnlich Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten, ein Privileg dar. Zugleich ist die Aufenthaltsgenehmigung, wie schon der Name der Richtlinie nahe-

⁶ Vorausgesetzt, sie fallen nicht unter das Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) und erhalten somit Sozialhilfeleistungen.

legt, vorübergehend und schafft damit, gerade im Vergleich zu vollumfänglichem Asyl, Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Dauer über März 2027 hinaus.

Während dieser Sonderstatus einerseits als Privilegierung „weißer Europäer*innen“ kritisiert wurde (zum Beispiel von Feroz 2022 und Browser Ballet 2022), wurden andererseits auch in diesem Kontext schnell Vorwürfe eines vermeintlichen ‚Sozialmissbrauchs‘ beziehungsweise ‚Sozialtourismus‘ laut, so etwa im September 2022 durch den CDU-Vorsitzenden Friedrich Merz (der inzwischen Bundeskanzler ist). Als erste Vergleichszahlen zur Arbeitsmarktbeteiligung ukrainischer Geflüchteter in den Hauptaufnahmestaaten der EU bekannt wurden, führte die Sorge vor einer sogenannten ‚sozialen Hängematte‘ ukrainischer Geflüchteter in Deutschland zur Schaffung des „Job-Turbos“ (den wir später in diesem Abschnitt genauer betrachten). Hierbei ging häufig unter, dass in Kontexten wie in Polen, wo bereits ein höherer Anteil von Geflüchteten aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt integriert ist als in Deutschland, diese Gruppe disproportional häufig in prekären Beschäftigungen vertreten ist (Lashchuk 2025). Der ursprüngliche deutsche Ansatz, der über den Zugang zu Bürgergeld den Spracherwerb und die Weiterbildung fördert, zielt hingegen auf eine nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt ab, die dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten besser entspricht. Im Gegensatz dazu fördert der „Job-Turbo“ (oder gar die Streichung des Bürgergelds) schnelle vor qualifizierter Arbeitsaufnahme. Er stellt somit einen Beschleunigungsschritt dar, der Integration in niedrig qualifizierte Beschäftigung im Niedriglohnsektor befördert – und somit den roten Faden der deutschen Geschichte der prekären Arbeitsbedingungen für Menschen aus dem östlichen Europa weiterspinn.

Die Jobcenter agieren somit in einem Spannungsfeld aus rechtlicher Privilegierung einerseits, aber zeitlicher Begrenzung des Aufenthalts andererseits. Zudem fanden historisch etablierte Drohszenarien der ‚osteuropäischen Masseneinwanderung in die Sozialsysteme‘ auch schnell mit Bezug auf ukrainische Geflüchtete Anwendung. Dabei finden die spezifischen Barrieren, mit denen diese Gruppe konfrontiert ist, häufig nicht hinreichend Erwähnung – wie etwa die Traumata eines andauernden Krieges und transnationale Sorgepflichten, die mangelnde Infrastruktur im Bereich der Kinderbetreuung sowie die bürokratischen Anforderungen und besonderen Erfordernisse des deutschen Systems der Anerkennung von Abschlüssen, die sich insbesondere bei einer überdurchschnittlich hoch qualifizierten Gruppe wie der der ukrainischen Geflüchteten nachteilig auswirken (siehe Lashchuk 2025). Im Folgenden sehen wir uns näher an, wie Mitarbeitende in den Jobcentern dieses Spannungsfeld deuten und damit umgehen.

4.2.1 Vermeintliche Privilegien und große Erwartungen

Die Ankunft einer großen Zahl geflüchteter Ukrainer*innen stellte die Jobcenter vor erhebliche Herausforderungen. Angesichts der gesellschaftspolitischen Dringlichkeit wurden einige Arbeitsabläufe so umstrukturiert, dass Anträge und Anliegen ukrainischer Geflüchteter vorrangig bearbeitet wurden. Die Priorisierung beruhte auch auf der Annahme, dass geflüchtete Ukrainer*innen aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Bildungsabschlüsse schnell eine Arbeitsstelle finden würden. Neben den bildungsbezogenen Aspekten nannten unsere Interviewpartner*innen immer wieder Zuschreibungen der Zugehörigkeit, die eine solche Privilegierung rechtfertigten: „Also vielleicht merkte die Politik auch, dass die Ukrainer schon Europäer sind – Christen und so – und sich deshalb eher anpassen oder schneller integrieren können. Deshalb müssen wir sie auch schneller in Arbeit bringen“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Diese und ähnliche Aussagen wurden im Vergleich zu anderen Geflüchtetengruppen getroffen und verdeutlichen, dass die Zuschreibung „kultureller Nähe“ eine erhöhte Aufnahmefreundlichkeit prägte.

Solche Vorannahmen waren häufig mit der Zuschreibung einer „großen Motivationsbereitschaft“ gekoppelt, die sich etwa in folgender Aussage zeigt: „Was mir auffällt, ist, dass die Ukrainer zum Beispiel unheimlich motiviert sind. Das haben wir am Anfang fast übersehen, weil wir es anders kannten von den bisherigen Kunden“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Wie sich jene „erhöhte Motivationsbereitschaft“ zeigen kann, wird in ihrem Vergleich zu rumänischen EU-Bürger*innen deutlich: „Im Vergleich zu den Ukrainern gibt es jedoch bei den Rumänen auch viele, die ungebildet sind, keine Schule besucht haben und sprachlich Schwierigkeiten haben, sich auszudrücken. Sie haben sich in ihrem Umfeld eher eine Bequemlichkeit aufgebaut. Das ist bei den Ukrainern anders. Die wollen wirklich vorwärtskommen, einen Sprachkurs machen, arbeiten gehen und sich auch weiterbilden“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Ukrainer*innen wird hier eine höhere Wertigkeit zugesprochen als Rumän*innen und Bulgar*innen, was auf die **Hierarchisierungen** verweist, die innerhalb des Konstrukts ‚Osteuropa‘ vorgenommen werden. **Klassistische** und **verwertungslogische Erwägungen** spielen hierbei auch eine Rolle.

Diese positiven Zuschreibungen können aber auch die Akzeptanz für ukrainische Geflüchtete mindern, wenn sie mit falschen Erwartungen dessen zusammentreffen, was ‚Flucht‘ und ‚Flüchtlinge‘ kennzeichnet. Das gängige Bild eines*einer Geflüchteten, der*die vor Elend geflohen ist, korrespondiert oftmals nicht mit den Lebensrealitäten Geflüchteter, wie etwa folgende Aussage verdeutlicht: „Aber die Leute, die da sitzen, haben oft perfekt gemachte Nägel, sind gut gekleidet und fahren ein gutes Auto. Dieses Bild von Flucht passt einfach nicht zu dem, was man sieht“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Hier sehen wir, wie manche Menschen sich eine Person, die vor Krieg flieht, als ‚technikfern‘, ‚ärmlich‘ und so weiter vorstellen. Werden solche Projektionen mit der Realität konfrontiert, entsteht daraus die Zuschreibung einer vermeintlichen Privilegierung.

Das Datenmaterial weist zudem darauf hin, dass Ukrainer*innen oftmals als ‚nervig‘ wahrgenommen werden. Dies wird insbesondere darauf zurückgeführt, dass sie als „sehr fordernd“ dargestellt werden – hier wird die Erwartung deutlich, sie sollten eher unterwürfig und als „Bittsteller*innen“ auftreten. Dies reflektiert historisch etablierte Zuschreibungen, die Menschen aus dem östlichen Europa einen ‚Überehrgeiz‘ zuschreiben sowie ein Interesse daran, sich im Wohlfahrtsstaat zu ‚bedienen‘. Das Einfordern von Rechten, das man positiv gewendet als Ausdruck von Motivation und dem Wunsch voranzukommen lesen könnte, wird hier als belastend für die Mitarbeitenden geframt und wirkt sich in den Beratungsgesprächen als Kommunikationsbarriere aus.

Aus organisatorischer Perspektive litt die Akzeptanz der ukrainischen Geflüchteten darunter, dass die Arbeitsvermittlung mit mehr Aufwand verbunden war als vorher gedacht: „Am Anfang dachten viele: ‚Das wird schon super, alles ganz einfach.‘ Die Ukrainer hatten ja einen relativ bevorzugten Status, was die Eingliederung angeht. Aber irgendwann gab es Schwierigkeiten an verschiedenen Stellen. [...] Und sie denken dann: ‚Ich hatte mir das einfacher vorgestellt, als es anfangs erschien.‘“ (Jobcenter in einem östlichen Bundesland).

Im Gesamtkontext dieser Interviewpassage werden die Barrieren für Ukrainer*innen beim Arbeitsmarktzugang vor allem in **sprachlichen Problemen**, der **ungewissen rechtlichen Zukunftsperspektive** bezüglich eines Verbleibs in Deutschland und **behördlichen Benachteiligungen** gesehen. Andere Interviewpartner*innen hingegen bedienen pauschal das Bild des ‚Sozialtourismus‘ und der vermeintlichen Privilegierung – wie in den folgenden Abschnitten noch deutlicher werden wird.

4.2.2 Diskriminierung aufgrund zugeschriebener Privilegierung

In vielen Jobcentern wurde die Aufnahme von geflüchteten Ukrainer*innen infrage gestellt und als problematische Entwicklung wahrgenommen, wie folgendes Zitat verdeutlicht: „Ich glaube, dass die politische Entscheidung, die getroffen wurde, den sozialen Frieden nicht gerade gefördert hat“ (Jobcenter in einem nördlichen Bundesland). Mit „politischer Entscheidung“ sind die weitgehenden Schutzmaßnahmen für geflüchtete Ukrainer*innen gemeint, die auch den unmittelbaren Zugang zu Leistungen nach dem SGB II umfassen. Der Unmut über diesen humanitären Akt war bei einzelnen Jobcenter-Mitarbeitenden spürbar. Die Priorisierung führte laut diesen Interviewpartner*innen auch zu Erbitterung bei anderen Geflüchtetenengruppen sowie der ansässigen Bevölkerung. Auch in Politik und Medien wurde der einwanderungsrechtliche Status als „bevorzugte Behandlung“ dargestellt, was in einer polarisierten Debatte über das Bürgergeld für geflüchtete Ukrainer*innen gipfelte.

In den Jobcentern führte gerade diese Wahrnehmung als ‚besonders privilegiert‘ zu verschiedenen Formen der Diskriminierung. Ein reflektierender und engagierter Arbeitsvermittler mit eigener Migrationsbiografie berichtet über verschiedene Formen der Diskriminierung, die geflüchtete Ukrainer*innen auf dieser Grundlage erfuhren. Die Motivation hinter diesen Äußerungen sei folgende: „Klarer Hass gegenüber Ukrainern. Weil sie nicht einmal in die Aktivierungswerkstatt müssen und sofort Leistungen erhalten – praktisch aufgrund des Krieges“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Der unmittelbare Zugang zu Leistungen nach SGB II werde von einigen Mitarbeitenden als Vorwand für das Ausleben antiosteuropäischer Ressentiments genutzt, so der Interviewpartner. Dabei übertragen einige Mitarbeitende ihre Vorbehalte gegen die ‚Priorisierung‘ in die Beratungspraxis: „Das hat sich ja auch auf das Personal hier niedergeschlagen. Es gibt Mitarbeiter, die klar sagen, dass die Ukrainer nicht bevorzugt werden sollen“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). In diesem Kontext vertieft er das Thema und zeichnet ein ambivalentes Bild: „Einerseits wird von einer positiven Diskriminierung der Ukrainer gesprochen, weil sie weiß sind und Christen. Andererseits wird negativ über sie gesprochen. Es kommt also zur negativen Diskriminierung der Ukrainer, weil sie als Geflüchtete wahrgenommen werden, die unser Geld konsumieren. Sie kommen hierher und erhalten sofort Bürgergeld“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Diese Interpretation verdeutlicht, dass die Abwehrhaltungen gegenüber Ukrainer*innen auch darauf zurückzuführen sind, dass sie rechtlich als ‚Flüchtlinge‘ gelten, die als Ballast für die sozialen Systeme betrachtet werden (Bauman 2005). Folglich ist in dieser Darstellung eine **Verschränkung antiosteuropäischer Diskriminierungen** mit der Rolle, die „**Flüchtlingen**“ zugeschrieben wird, zu beobachten – zusammen formen diese das negative Bild der Dienstleistungsnutzenden als ‚Sozialschmarotzer‘ aus der Ukraine.

Keineswegs beschränken sich die Äußerungen auf informelle Flurgespräche, sie werden auch offen in Teamsitzungen kommuniziert: „Da wird dann schon gesagt: ‚Ja, komm... jetzt mal salopp gesagt, dann blasen wir denen noch mehr Geld in den Hintern.‘“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Diese Grundhaltung hat auch Auswirkungen in der Praxis. Im Rahmen einer Jahresabschlussoffensive, so der Interviewpartner, wurden die Mitarbeitenden seines Jobcenters gebeten, gezielt auch ukrainische Geflüchtete einzuladen und Unterstützungsleistungen anzubieten: „Und da regen sich auch Leute auf. Es gibt Menschen, die sich klar positionieren: ‚Ich habe seit 15 Jahren diese und jene Leistungen nicht an die Kunden vergeben.‘ Dabei stehen diese Leistungen ihnen zu“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland).⁷ Aufgrund einer diskriminierenden

⁷ Das Einstiegsgeld ist eine Jobcenter-Leistung, die bei Dienstleistungsnutzenden den Anreiz erhöhen soll, sich am Arbeitsleben zu beteiligen (siehe genauer: Bundesagentur für Arbeit 2024).

Grundhaltung kommen die hier genannten Mitarbeitenden dem Unterstützungsgebot nicht nach, selbst nicht auf explizite Anordnung.

Wir fragten, wie die Vorgesetzten auf solche Verhaltensweisen reagierten. Der Interviewte erläuterte daraufhin die Herausforderungen, die mit der Kündigung von unbefristet angestellten Mitarbeitenden verbunden sind: „Und sie [die Vorgesetzten] haben einfach die Einstellung: ‚Da kann man nichts dran ändern. Sie sind entfristet, entweder gehen sie von selbst oder sie bleiben bis zur Rente.‘“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Von einer Klage wurde abgesehen, da ein arbeitsrechtliches Verfahren nicht nur zeit-, konflikt- und kraftintensiv, sondern auch mit einem ungewissen Ausgang verbunden ist. Heute wird in diesem Jobcenter bei Einstellungsverfahren eher auf antirassistische Haltungen geachtet, was jedoch nichts daran ändert, dass diese rassistischen Verhaltensweisen nicht konsequent geahndet wurden und betreffende Personen weiterhin im Dienst sind. Arbeitsrechtlicher Schutz verhindert hier also die Sanktionierung von diskriminierendem Verhalten. Auf **rechtlicher** Ebene kommt hinzu, dass Jobcenter aufgrund ihrer Eingliederung in die Bundesagentur für Arbeit eine staatliche Einrichtung sind und hier nicht „[d]er erweiterte Schutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ (ADS 2024) gilt, da hier explizit staatliches Handeln herausgenommen ist. Dadurch wird Jobcentern ein weiteres Instrument zur Bekämpfung von (antiosteuropäischem) Rassismus genommen.

4.2.3 Bürgergeld und ‚Sozialtourismus‘

Zuschreibungen des ‚Sozialmissbrauchs‘ erfolgten jedoch – im Erhebungszeitraum wie heute – nicht nur subtil, sondern auch explizit. Der damalige Oppositionsführer und heutige Bundeskanzler Friedrich Merz behauptete etwa im September 2022: „Wir erleben mittlerweile einen Sozialtourismus dieser Flüchtlinge: nach Deutschland, zurück in die Ukraine, nach Deutschland, zurück in die Ukraine“ (DIE ZEIT 2022). Damit unterstellte Merz, dass ukrainische Geflüchtete nach Deutschland einreisen, um wohlfahrtsstaatliche Leistungen abzugreifen. Gleichzeitig impliziert seine Aussage, es handele sich gar nicht um echte, legitime Kriegsflüchtlinge, sondern vielmehr um illegitime Wirtschaftsflüchtlinge. Diesen Vorwurf relativierte Merz einerseits (SZ 2022). Zugleich erweiterte er seine Kritik, indem auch er die Höhe des Bürgergelds infrage stellte und einen Zusammenhang mit ‚Sozialmissbrauch‘ herstellte, da dieser Logik zufolge wohlfahrtsstaatliche Leistungen einen motivationalen Anreiz schafften, sich nicht am Arbeitsleben zu beteiligen: „Es war ein Fehler, den Ukrainern sofort Bürgergeld auszuzahlen“ (Rheinische Post 2024). Merz’ Aussage bildet nur die Speerspitze einer polarisierten Debatte, die auch breitere Unterstützung von politischen Parteien wie der Alternative für Deutschland (AfD) und Vertreter*innen der Wirtschaft fand. Diese Diagnose hat inzwischen auch insofern weitere Kreise gezogen, als der Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD vorsieht, dass ab April 2025 eingereiste ukrainische Geflüchtete kein Bürgergeld mehr erhalten.

Auch in den Interviews in Jobcentern trat die Zuschreibung von ‚Sozialmissbrauch‘ immer wieder hervor, verbunden mit einer Infragestellung der Fluchtursachen. Ein Interview bringt diesen Diskurs sehr deutlich auf den Punkt: „Sie wissen schon, was in Europa teilweise los ist, und in Deutschland ist es vielleicht auch einfacher und ruhiger. Man kann leben, man hat diese soziale Hängematte – das spricht sich rum“ (Jobcenter in einem nördlichen Bundesland). Eine andere Jobcenter-Mitarbeiterin empört sich über die rechtliche Möglichkeit, in die Ukraine zu fahren: „Da frage ich mich: Wie kann man aus einem Land flüchten, um hier Leistungen zu erhalten, aber gleichzeitig Abwesenheiten beantragen und 21 Kalendertage Urlaub in der Ukraine machen? Das passt für mich überhaupt nicht zusammen“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Jede*r Jobcenter-Dienstleistungsnutzende, einschließlich ukrainischer Geflüchteter, darf maximal für

drei Wochen ins Ausland verreisen, sofern ein Antrag auf Ortsabwesenheit gestellt und bewilligt wurde. Nicht nur entbehrt die moralische Empörung der Mitarbeitenden also der rechtlichen Grundlage, sie scheint auch unrealistische Annahmen zugrunde zu legen, dass nach der Flucht vor dem Krieg automatisch auch alle menschlichen Verbindungen zu Daheimgebliebenen gekappt werden. Hier zeigt sich auch ein Mangel an Empathie für Kriegs Betroffene, die sich bei Besuchen den Bombenangriffen aussetzen, um etwa Verwandte zu versorgen, die nicht reisefähig sind oder Kriegsdienst leisten.

Ein Großteil unserer Interviewpartner*innen widersetzte sich jedoch aktiv dem ‚Sozialtourismus‘-Narrativ. Besonders evident ist eine Aussage eines Mitarbeiters in Leitungsfunktion in einem Jobcenter nahe der polnischen Grenze. Aufgrund der räumlichen Nähe zur Ukraine könnte die Annahme naheliegen, dass ukrainische Geflüchtete, die in Ostdeutschland wohnen, eher versucht seien, in ihr Herkunftsland zu reisen. Dieser Annahme widerspricht er hingegen vehement: „Definitiv nicht. Einzelfälle gibt es immer, das ist klar, aber ich würde es wirklich auf die Einzelfälle beschränken wollen. [...] Klar, auf der anderen Seite sehen wir auch, dass sie sich für einen ‚Urlaub‘ abmelden, um zu sehen, ob das Haus noch steht [...] Aber dass sie deswegen Sozialtouristen sind, würde ich niemals unterschreiben“ (Jobcenter in einem östlichen Bundesland). Auf unsere Nachfrage bringt ein Mitarbeiter eines anderen Jobcenters die Debatte kritisch-reflexiv auf den Punkt: „Rassismus ist ebenfalls eine Erfahrung, die auch die Ukrainer selbst machen mussten. Das haben sie sich vielleicht leichter vorgestellt“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland).

In den Interviews zeigen sich das Narrativ des ‚Sozialtourismus‘ und der damit verbundene Vorwurf des ‚falschen Flüchtlings‘ auch im Zusammenhang mit geflüchteten Rom*nja aus der Ukraine. Ihnen wird unterstellt, die Grenzöffnung und den vergleichsweise unkomplizierten Zugang zu nutzen, um Leistungen des Jobcenters in Anspruch zu nehmen. Diese Unterstellung ist eng mit der rassialisierenden Annahme verknüpft, ein solches Verhalten entspreche einer vermeintlichen kulturellen ‚Eigenart‘:

„Es ist fahrendes Volk, ein wanderndes Volk. Also ich glaube, dass da noch mal eine andere, eine völlig andere Mentalität und Lebenseinstellung da ist. Und auch dieses Ansässigsein irgendwo – ich glaube, dass das nicht so unbedingt ihr Ding ist. Die sehen da durchaus auch einen Nutzen, wenn es diese Möglichkeiten gibt. Das finden die auch, natürlich, also was die Sozialleistungen anbelangt – da nutzen sie die auch gerne.“

(Jobcenter in einem östlichen Bundesland)

An diesem Beispiel wird zudem deutlich, dass die Zuschreibung von Fremdheit zu Rom*nja im Vergleich zu ethnischen/‚weißen‘ Ukrainer*innen noch einmal potenziert wird. Sie erscheinen hier als geradezu exemplarische Verkörperung des osteuropäischen ‚Sozialtourismus‘. Bei solchen rassialisierten Narrativen wird deutlich, wie stark Unwissenheit über Rom*nja deren Bild prägt. Das zeigt sich auch daran, dass in den Interviews fast durchgängig von ‚den Sinti und Roma‘ die Rede ist – eine Bezeichnung, die vor allem im deutschen Sprachraum verbreitet ist. Im ukrainischen Kontext wird hingegen überwiegend der Sammelbegriff ‚Roma‘ verwendet – nicht zuletzt deshalb, weil dort kaum Sinti*zze leben (vergleiche auch BR24 2022).

Unabhängig von der konkreten Benennung spiegelt sich die Fremdmachung insbesondere in der Zuschreibung einer ‚anderen Mentalität‘ und einer vermeintlich ‚nomadischen Lebensweise‘ wider. Gekoppelt werden solche Annahmen oftmals mit dem Stereotyp des Bettelns und der Unzivilisiertheit. Letzteres Bild verdeutlichte sich bei der kommunalen Unterbringung der Rom*nja in Wohnungen:

„Die kommen dann in die Gemeinschaftsunterkünfte, weil so einzelne Unterbringungen gar nicht gehen. [...] Die Wohnungen sind dann dermaßen verwahrlost – also in der Art –, die kann man hinterher komplett neu renovieren. Und da hat man sie vielleicht ein bisschen unter Kontrolle, aber das ist keine Endlösung. Es gab schon viele Lösungsansätze. Sie wollten ein eigenes Containerdorf für die bauen.“

(Jobcenter in einem östlichen Bundesland)

In diesem Interview wird nicht nur die Unterbringung in Sammelunterkünften – und damit die Einschränkung des Rechts auf Wohnen – stillschweigend als legitime Form sozialer Kontrolle und als Vorsichtsmaßnahme aufgrund einer vermeintlichen Bedrohung in Kauf genommen. Die Problematisierung der Rom*nja greift zudem – bewusst oder unbewusst – auf Begriffe aus dem Nationalsozialismus zurück. Der Gebrauch des Begriffs „Endlösung“ ohne jegliche Problematisierung ist hier im Zusammenhang mit der Unterbringung in Sammelunterkünften besonders problematisch. Die systematische Überfüllung von Wohnräumen wird hier nicht als Ursache für den abgenutzten Zustand der Wohnungen berücksichtigt. Studien, wie die des Roma Center e. V. (2023), zeigen ferner, wie hohe Mietpreise und die Bevorzugung ethnischer Ukrainer*innen auf dem Wohnungsmarkt systematisch dazu beitragen, dass Rom*nja – sowohl Großfamilien als auch Alleinerziehende – länger in Sammelunterkünften verbleiben. Oftmals sind sie dabei fast die einzige Gruppe, die diese Unterkünfte nutzt. Diese Zugangsbeschränkungen fördern eine Ghettoisierung, reproduzieren das Bild der „verwahrlosten“ Rom*nja und tragen so zur Zuschreibung von Fremdheit bei.

Besonders virulent wurde der Generalverdacht des ‚Sozialmissbrauchs‘, als in Medien und Politik das Narrativ kursierte, bei den Rom*nja handele es sich eigentlich gar nicht um Geflüchtete aus der Ukraine. In der aufgeheizten Debatte wurde unterstellt, sie stammten in Wirklichkeit aus Ungarn, hätten sich ukrainische Staatsangehörigkeiten auf ‚fingiertem‘ Wege verschafft und nutzten den vergleichsweise direkten Zugang, um Leistungen des Jobcenters in Anspruch zu nehmen – und damit ‚Sozialmissbrauch‘ zu begehen (Übermedien 2024). Auch wenn sich die Vorwürfe schnell entkräften ließen, wirkten sie dennoch in den Jobcentern weiter: „Und jetzt kommen die alle mit neuen ukrainischen Pässen und beantragen Leistungen als geflüchtete Bürger. Und dann – haben sie das Geld überwiesen bekommen – alle wieder zurück. Und dann kommen sie wieder. Und hier ist das ein sehr schwieriges Thema“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Auf unsere Nachfragen hin konnte der Vorwurf des ‚Sozialtourismus‘ nicht konkret belegt werden – wie auch in vielen anderen Interviews. Vielmehr blieben die entsprechenden Äußerungen vage oder stützten sich auf Hörensagen. Dabei verfestigte sich Halbwissen in den jeweiligen Jobcentern als vermeintliche Tatsache, was dazu führte, dass „die Akzeptanz deutlich gefallen ist, abgenommen hat“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland).

Nur in einem Interview wurde der Generalverdacht des ‚Sozialmissbrauchs‘ ausdrücklich entkräftet. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass der Interviewpartner aufgrund seiner landeskundlichen Kenntnisse in der Lage war, die Geschichte und die Lebensverhältnisse der Rom*nja in der Ukraine einzuordnen. Andere Interviewpartner*innen betonen hingegen,

dass antirassistische Schulungen dazu beitragen, rassistuskritische Perspektiven zu entwickeln und eine professionelle Haltung gegenüber antiziganistischem Rassismus und dessen Folgen einzunehmen. Dadurch wird ein bedarfsgerechter Umgang mit den Betroffenen begünstigt, was die Notwendigkeit solcher Schulungen zusätzlich hervorhebt.

4.2.4 Verkehrung von Ursache und Wirkung: Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt und geschlechtsbezogene Spezifika

In den Interviews werden ethnische/weiße Ukrainer*innen als hoch motiviert und willens beschrieben, zu arbeiten – insbesondere mit zunehmender Aufenthaltsdauer in Deutschland, da immer deutlicher wird, dass der russische Angriffskrieg weiter andauert und eine baldige Rückkehr nicht absehbar ist. Motivation und Wille zur Arbeit reichen jedoch häufig nicht aus für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Zahlreiche Barrieren verhindern ein Ankommen in Deutschland und eine Teilhabe im Arbeitsmarkt. Die **Barrieren** reichen von fehlenden Sprachkenntnissen, Alphabetisierung in der Zweitschrift Deutsch, Aufwachsen in einem anderen Bildungssystem, eingeschränkten Angeboten an Integrationskursen, Nichtanerkennung von Bildungs- und Berufsqualifikationen, langen Bearbeitungszeiten der Anerkennung von Qualifikationen (**bildungsförmige Barrieren**) über rassistische Behördenpraxis, Behördenstau, behördliche Überbelastung aufgrund fehlenden Personals, intransparente Bürokratie, nicht barrierefreie Antragsformulare, fehlende Verweisstrukturen, kaum ausgeprägte Digitalisierung (**behördliche Barrieren**) und Mangel an Plätzen in Kinderbetreuungsangeboten, räumliche und soziale Segregation (**soziale Barrieren**) bis hin zu entstehender Frustration durch Zugangsbarrieren, keiner Planungssicherheit aufgrund diffuser persönlicher Zukunftsperspektive, Traumatisierungen, körperlichen Einschränkungen (**individuelle, psychische Barrieren**) und ungewisser rechtlicher Bleibeperspektive, Wohnsitzauflagen sowie nicht an die Bedarfe angepassten Arbeitsverhältnissen (**rechtliche und arbeitsmarktförmige Barrieren**).

Diese Übersicht legt nahe, dass die Zuschreibung eines vermeintlichen ‚Sozialtourismus‘ eine Verkehrung von Ursache und Wirkung darstellt. Es ist nicht der Zugang zu Bürgergeld, der Beschäftigungsquoten reduziert, sondern zahlreiche Zugangsbarrieren, mit denen geflüchtete Ukrainer*innen konfrontiert sind.

Ohne an dieser Stelle auf alle Mechanismen einzugehen, möchten wir in diesem Kontext einige der zentralen Barrieren für geflüchtete Frauen aus der Ukraine erläutern, die aufgrund des Ausreiseverbots für Männer im wehrfähigen Alter häufig allein mit ihren Kindern in Deutschland sind. Diese Konstellation kreiert besondere Herausforderungen, vor allem bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung.

Das Absolvieren eines Integrationskurses bietet die Chance, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, die dem in der Ukraine ausgeübten Beruf gegenüber qualifikationsnah oder gleichwertig ist. Dementsprechend bieten die Jobcenter einen Integrationskurs an, manchmal auch parallel zu einer Zwischenbeschäftigung (etwa einem Minijob). In diesem Zusammenhang wirkt sich die chronische Unterfinanzierung von Kindertagesstätten oder ähnlichen Einrichtungen besonders stark auf Mütter aus, da es zu wenige Kita-Plätze gibt und dadurch keine Kinderbetreuung während der Integrationskurse möglich ist. Auch das Fehlen bedarfsgerechter Integrationskurse, die eine Kinderbetreuung anbieten, stellt eine erhebliche Barriere für den Zugang zum Arbeitsmarkt dar: „Das ist schade, weil dadurch wertvolle Zeit verloren geht“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Für die Jobcenter bedeutet dieser Zeitverlust auch, dass die betroffenen Personen gezwungen sind, länger Leistungen zu beziehen. Gewiss stehen Frauen ohne Migrationsbiografie

vor ähnlichen Herausforderungen mit mangelnder Kinderbetreuung. Allerdings haben sie tendenziell bessere lokale Netzwerke, deutsche Sprachkenntnisse sowie besseren Einblick in Herausforderungen und Wartezeiten des deutschen Betreuungssystems und können Betreuungslücken damit besser navigieren.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird vor allem in ländlichen, strukturschwachen Regionen erschwert. Dies ist insbesondere der Fall, wenn Geflüchtete aufgrund des Wohnungsmangels in Wohnunterkünften leben, die an abgelegenen Orten liegen, und Kindertagesstätten, Arbeitsplätze oder Integrationsstätten nicht direkt mithilfe öffentlicher Verkehrsmittel erreichbar sind, wie uns eine Interviewpartnerin vermittelte.

Auch die Anerkennung von Berufsabschlüssen stellt eine weitere große Barriere dar. Die Abläufe dauern oft sehr lange, insbesondere für reglementierte Berufe wie „Medizinberufe, Rechtsberufe, das Lehramt an staatlichen Schulen sowie Berufe im öffentlichen Dienst“ (Bundesagentur für Arbeit ohne Datum). Wären die Anerkennungsverfahren nicht so kompliziert und langwierig, könnte der Fachkräftemangel an Erzieher*innen in Deutschland „allein mit den Ukrainerinnen beseitigt werden“, so eine Arbeitsmittlerin (Jobcenter in einem südlichen Bundesland). Die Verknüpfung von langwieriger Anerkennung und „Job-Turbo“ beziehungsweise einer Streichung des Bürgergelds stellt hierbei eine doppelte Barriere dar, ukrainische Geflüchtete in höher qualifizierte Berufe zu vermitteln und den Arbeitskräftemangel in diesen Bereichen zu beheben.

Nicht zuletzt stellt die unflexible Handhabung von Arbeitszeiten seitens potenzieller Arbeitgeber*innen eine große Barriere dar. Eine Anpassung der Arbeitszeiten insbesondere für Allein Erziehende wird oft nicht in Betracht gezogen, da dies oftmals eine Stellenaufteilung (zwei Teilzeitstellen) erforderlich machen würde, was aus ökonomischer Sicht für die Arbeitgeber*innen als unrentabel gilt. Eine andere Arbeitsmittlerin bringt im Zusammenhang mit einem unflexiblen Arbeitsmarkt auch patriarchalische Rollenverständnisse in die Diskussion: „Niemand will eine Mutter mit einem kleinen Kind“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland).

In diesem Kontext hat sich die Forderung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der BA, wonach Arbeitgeber*innen flexibler auf die Qualifikationen und Bedarfe geflüchteter Ukrainer*innen eingehen sollen, bisher nicht erfüllt. Auch hier zeigt sich, dass sich die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt nicht mit geschlechtsbezogenen Bedarfen decken. Eine Folge der arbeitsmarktbedingten und sozialen Barrieren kann sich darin äußern, dass ukrainische Geflüchtete ihre beruflichen Fähigkeiten und erworbenen Qualifikationen nicht voll ausschöpfen können, was wiederum die soziale Herabstufung in Deutschland begünstigt.

In Politik und Medien hingegen wurden die geringen Beschäftigungsquoten als Ausgangspunkt für eine polarisierende und von antiosteuropäischen Ressentiments durchzogene Debatte über das Bürgergeld genutzt. Die Debatte veranlasste die Bundesregierung dazu, ein arbeitsmarktpolitisches Programm, den „Job-Turbo“, zur Aktivierung für den Arbeitsmarkt ins Leben zu rufen, worauf wir nunmehr eingehen werden. Hierbei zeigen wir auf, dass der „Job-Turbo“ sich in zentralen Punkten nicht nur gegen den Bürgergeld-Ansatz richtet. Es wird deutlich, dass der „Job-Turbo“ dazu beigetragen hat, dass Grundsätze der Bürgergeld-Reform fundamental aufgehoben werden.

4.2.5 „Job-Turbo“ als Gegenentwurf zum Bürgergeld-Ansatz

Als erste Vergleichszahlen zur Arbeitsmarkteteiligung ukrainischer Geflüchteter in den Hauptaufnahmestaaten der EU bekannt wurden, wurde deutlich, dass Staaten, die eine beschleunigte Integration in Niedriglohnssektoren fördern, eine höhere Arbeitsmarkteteiligung von ukrainischen Geflüchteten aufweisen (Thränhardt 2023, Lashchuk 2025). Im Oktober 2023 präsentierte der amtierende Arbeitsminister, Hubertus Heil, gemeinsam mit der Leiterin der BA, Andrea Nahles, ein Maßnahmenpaket, das diesem Trend entgegenwirken sollte – den „Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration“. Insbesondere drei Aspekte sind hierbei von Bedeutung: *Erstens* sollen Jobcenter Geflüchtete nach Abschluss des Integrationskurses intensiver betreuen und gezielt fördern. *Zweitens* soll die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Geflüchteten, Jobcentern und der BA durch eine engere Vernetzung mit anderen Akteur*innen gestärkt werden. Unternehmen sollen für arbeitsrechtliche Möglichkeiten sensibilisiert werden, die darauf abzielen, Barrieren bei der Arbeitsaufnahme abzubauen. *Drittens* fordert die Bundesregierung die Wirtschaft auf, flexibler bei der Auslegung von Deutschkenntnissen zu sein und berufsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten anzubieten (BMAS 2023b).⁸

Aufgrund ihres Auftrags zur Arbeitsvermittlung kommt den Jobcentern bei der Umsetzung des „Job-Turbos“ die zentrale Aufgabe zu, die notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen zu schaffen. Dafür wurde etwa die Organisationsstruktur der Jobcenter angepasst und neue Teams gebildet, die speziell für die Umsetzung des „Job-Turbos“ zuständig sind. In vielen Jobcentern wurde auch der Betreuungsschlüssel gesenkt und die Arbeitsvermittler*innen wurden aufgefordert, die Dienstleistungsnutzenden regelmäßiger einzuladen und intensiver zu betreuen. Zudem wurden die Netzwerke zu außerinstitutionellen Partner*innen ausgebaut, beziehungsweise es wurden neue Strukturen geschaffen, insbesondere im Bereich der Wirtschaft und Bildung. Ein weiteres Instrument, das zur schnelleren Arbeitsbeteiligung beitragen soll, sind sogenannte Jobmessen. Bei diesen Messen kommen Akteur*innen aus verschiedenen Institutionen und Branchen zusammen, um im direkten Austausch mögliche Formen der Zusammenarbeit zu erörtern.

Ein zentraler Kritikpunkt am „Job-Turbo“ steht in einem engen Zusammenhang mit dem Bürgergeld. Mit der Einführung des Bürgergeld-Konzepts ab 2023 vollzog sich ein „Paradigmenwechsel“ in den Jobcentern, bei dem der Fokus weniger auf einer schnellen Arbeitsmarkteteiligung liegt, sondern auf sprachlicher und beruflicher „Qualifizierung, Integration und Beratung auf Augenhöhe“ (Neue Wege in den Arbeitsmarkt 2023).

Während mit dem Bürgergeld-Konzept über Qualifizierung die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt erhöht werden sollen, verfolgt der ‚Job-Turbo‘ den Ansatz einer schnellen Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Dazu eine Interviewpartnerin: „Mit der Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 wurde der Vermittlungsvorrang abgeschafft und die Qualifizierung in den Vordergrund gestellt. Konkret bedeutet das für meine Klienten: zuerst die Sprachkenntnisse, dann schauen, welche berufliche Qualifikationen möglich sind, bevor eine Arbeit aufgenommen wird. Jetzt, durch den Wandel hin zum ‚Job-Turbo‘ ist dies nicht mehr gewünscht“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). In eine ähnliche Richtung argumentiert auch ein anderer

⁸ Der „Job-Turbo“ zielt auf geflüchtete Menschen aus der Ukraine sowie aus Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien (BA 2024). Die behördliche Umsetzung konzentriert sich jedoch vorrangig auf Ukrainer*innen, was wie folgt deutlich wird: „Also das ist der zentrale Themenschwerpunkt. Der Rest läuft sozusagen mit. Das muss man einfach so sagen“ (Jobcenter in einem südlichen Bundesland).

Interviewpartner: „Andererseits sollen wir jetzt alle Ukrainer*innen mehr oder weniger dazu drängen, einen Job anzunehmen“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Der Erfolg der Umsetzung des „Job-Turbos“ wird vor allem an der Zahl der „erfolgreichen“ Arbeitsvermittlungen gemessen, wie ein Arbeitsvermittler berichtet: „Jetzt, wo der interne politische Druck entstanden ist, müssen wir dafür sorgen, dass alle schnell anfangen zu arbeiten, wenigstens in Teilzeit, damit sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und unsere Zahlen auf dem europäischen Markt besser aussehen“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Demzufolge stellt der „Job-Turbo“ einen Rückfall in das Konzept des Arbeitslosengelds II (auch Hartz IV genannt) dar. Das Bürgergeld-Konzept ist dabei keineswegs aufgehoben. Vielmehr gelten beide Konzepte, stehen sich diametral entgegen und schaffen widersprüchliche Anforderungen, aber auch konfliktive Ermessensspielräume für die Jobcenter.

Der Widerspruch zwischen dem „Job-Turbo“- und Bürgergeld-Ansatz kann etwa zu arbeitsethischen Spannungen innerhalb von Jobcentern führen, wie ein Arbeitsvermittler beobachtet: „Ich kann nicht anderthalb Jahre lang etwas predigen und dann von heute auf morgen sagen: So, jetzt ist Schluss damit“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). An anderer Stelle meint er: „Also meiner Meinung nach zeigt sich die Behörde gerade so ein bisschen von ihrer schizophrenen Seite“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Der politische Kurswechsel zwingt die Mitarbeitenden zu ressourcenintensiven und konfliktträchtigen Anpassungen. Gleichzeitig sind ganze Jobcenter gefordert, ihre neu etablierten institutionellen Routinen mit großem Aufwand umzustellen und zentrale Prinzipien des Bürgergeld-Ansatzes aufzugeben.

Wenn der „Job-Turbo“ als Rückfall in Hartz IV betrachtet wird, stärkt dies auch ein paternalistisches System (Holzer 2022) und führt zu einer Bevormundung der Dienstleistungsnutzenden aus der Ukraine. Welche negativen Auswirkungen der „Job-Turbo“ für die Betroffenen, aber auch Arbeitgebenden haben kann, zeigen wir im Folgenden auf.

4.2.6 „Job-Turbo“: das Diktat der schnellen Arbeitsvermittlung als Risiko, in den Niedriglohnsektor abzurutschen

Laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales zielt das Bürgergeld-Konzept darauf ab, „eine langfristige, gute Beschäftigung zu finden“ (BMAS 2023a). Das faktische Aufgeben dieser Zielsetzung steht im Zentrum der Kritik am „Job-Turbo“. Die schnelle Arbeitsvermittlung lässt kaum Raum für zeitintensive Integrationskurse. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist jedoch eine nachhaltige Arbeitsbeteiligung oft nicht möglich – ein Punkt, der unter unseren Interviewpartner*innen weitgehend einhellig geteilt wird.

Integrationskurse ermöglichen es ukrainischen Geflüchteten, Deutschkenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen und somit ihre Chancen auf eine bessere Teilhabe am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Mit dem „Job-Turbo“ sind diese Maßnahmen jedoch in den Hintergrund gerückt.

Nicht ausreichende Sprachkenntnisse erhöhen wiederum die Wahrscheinlichkeit, dass geflüchtete Ukrainer*innen in prekären Arbeitsverhältnissen verbleiben. Wenn die Jobcenter im Rahmen des „Job-Turbos“ ukrainische Geflüchtete dazu auffordern, auch mit begrenzten Deutschkenntnissen eine Arbeit aufzunehmen, kann dies weitreichende Folgen haben. Es kann dazu führen, dass die Geflüchteten ihre eigentlichen beruflichen Fähigkeiten und erworbenen Qualifikationen nicht vollständig ausschöpfen können. Da viele Berufe ausreichende Deutschkenntnisse voraussetzen, kann eine voreilige Arbeitsmarktbeteiligung dazu führen, dass ukrainische Geflüchtete in Berufe gedrängt werden, die keine oder nur geringe Sprachkenntnisse erfordern. Solche Berufe sind oft

im Niedriglohnsektor angesiedelt, was bei gut qualifizierten Personen mit einer Herabstufung ihrer in der Ukraine erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Qualifikationen einhergehen kann. Dieser Mechanismus verdeutlicht bereits, dass der **politisch gewollte „Job-Turbo“ institutionelle Rahmenbedingungen** schafft oder verstärkt, die zu einer **sozialen Herabstufung und Prekarisierung** von ukrainischen Geflüchteten in Deutschland führen können. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn Ukrainer*innen keinen Zugang mehr zu den Weiterqualifizierungsmaßnahmen haben, die durch das Bürgergeld ermöglicht werden.

Besonders bei hoch qualifizierten Geflüchteten stoßen der ausgeübte Druck, schnell eine Arbeit aufzunehmen, sowie der drohende Verlust des beruflichen Status auf Widerstand: Beispielsweise berichtet ein Interviewpartner, dass einem Arzt angeboten wurde, vorübergehend im Reinigungsbereich zu arbeiten, bis eine qualifikationsgerechte Tätigkeit gefunden werde. Der Arzt lehnte es jedoch ab. Einige der Interviewpartner*innen heißen diese Vorgehensweise im Sinne eines Befehlsgehorsams gut und heben die institutionellen Zwänge hervor, in die sie eingebunden sei. Dies wird etwa an folgender Aussage deutlich: „Na ja, wir müssen uns an die Vorgaben halten, die wir bekommen. Das bedeutet, wir versuchen, dem Kunden irgendwie schmackhaft zu machen, dass es sich um eine Übergangsphase handelt“ (Jobcenter in einem westlichen Bundesland). Eine Erhebung der Fachstelle für Einwanderung und Integration (2024) verdeutlicht diesen Befund: Die Auswertung eines Datensatzes von Erfahrungsberichten, die ukrainische Geflüchtete nach der Einführung des „Job-Turbos“ in Chatforen der App „Telegram“ teilten, suggeriert, dass viele höher qualifizierte plötzlich zu niedrig qualifizierten Tätigkeiten ermuntert oder gedrängt wurden, dass ihnen die Arbeitsaufnahme ohne weitere Bildungsmaßnahmen nahegelegt wurde sowie Weiterbildungen oder Integrationskurse nicht bewilligt wurden.

Im Gegensatz zum Bürgergeld, das auf einen nachhaltigen Ansatz der Arbeitsbeteiligung setzt, zielt der „Job-Turbo“ darauf ab, Menschen schnell in Arbeit zu vermitteln. Dabei werden jedoch die im Herkunftsland erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen nicht vollständig oder zwingend berücksichtigt. Somit ist der „Job-Turbo“ auf eine unmittelbare **ökonomische Verwertung** ausgerichtet, wodurch eine **Herabstufung** der ukrainischen Geflüchteten in Kauf genommen wird. Dies begünstigt nicht nur die **Prekarisierung** geflüchteter Ukrainer*innen und erhöht die Gefahr, dass sie (regelmäßig) auf SGB-II-Leistungen angewiesen sind. Dadurch geht auch wertvolles Potenzial für den Arbeitsmarkt verloren, wodurch die vom BMAS angestrebte Langfristigkeit und Qualität von Arbeit zunehmend aus dem Blick gerät. Somit zeichnet auch dieser Abschnitt nach, wie sich der historische Faden der Zuteilung von Menschen aus dem östlichen Europa in prekäre Arbeitsverhältnisse weiterspinnt.

5 Fazit

Antiosteuropäische Diskriminierung spielt an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat eine Rolle: Strukturelle, institutionelle und individuelle Benachteiligungen prägen die Abläufe in Jobcentern nachhaltig und beeinflussen so den Zugang zu Arbeit sowie zu Sozialleistungen.

Hinsichtlich der Akzeptanz, die Menschen mit osteuropäischer Migrationsbiografie in Jobcentern erfahren, konnten wir keine auffälligen regionalen Unterschiede feststellen. Antiosteuropäische Zuschreibungen waren deutschlandweit in Jobcentern zu finden. Zugleich, und dies sei an dieser Stelle nochmals betont, trafen wir auf viele weltoffene Beschäftigte, die ihrer Verantwortung gerecht wurden und sich aktiv für die Rechte der Menschen einsetzten, die die Dienstleistungen von Jobcentern nutzen.

Vor allem rechtliche, arbeitsmarktbedingte und politische Rahmenbedingungen beeinflussen die Abläufe in Jobcentern und nicht zuletzt die Lebensbedingungen von Menschen aus dem östlichen Europa erheblich. Darunter fallen Regelungen wie die Begrenzungen der Freizügigkeit, das Erfordernis des Arbeitnehmerstatus oder Maßnahmen wie der „Job-Turbo“. Auffällig ist dabei, dass die rechtlichen oder politischen Initiativen, die diese Rahmenbedingungen geschaffen haben, häufig von antiosteuropäischen Ressentiments geprägt waren. Oft waren sie auch von Debatten begleitet, die die historische Erzählung vom sogenannten ‚Sozialmissbrauch‘ reproduzierten.

Gerade in politischen Debatten werden oft Ursache und Wirkung verkehrt, besonders im Zusammenhang mit dem Vorwurf des ‚Sozialtourismus‘. Menschen aus dem östlichen Europa geraten nicht deswegen in prekäre Arbeit, weil sie nicht motiviert genug sind oder für Aufgaben im Niedriglohnsektor besonders geeignet wären. Vielmehr sind rechtliche, arbeitsmarktbedingte und politische Rahmenbedingungen die Ursachen. Insbesondere in den wieder aufkochenden politisch-medialen Debatten über einen vermeintlichen ‚Sozialtourismus‘ und eine Streichung oder gänzliche Abschaffung des Bürgergelds und seine Umwandlung hin zu einer neuen Grundversicherung sollte dies berücksichtigt werden.

Die meisten unserer Interviewpartner*innen empfehlen, am Bürgergeld und den darin enthaltenen Entfaltungs- und Eingliederungshilfen festzuhalten. Wird es politisch forciert, Menschen schnell in Arbeit zu vermitteln, sind die so entstehenden Beschäftigungsverhältnisse häufig nicht von Dauer. Viele schnell vermittelte Personen kündigen oder werden aufgrund von Unzufriedenheit oder mangelnder Berufskompetenz nach kurzer Zeit gekündigt und beantragen erneut Leistungen nach SGB II. Beispielsweise wird der „Job-Turbo“ für ukrainische Geflüchtete in den hier nicht systematisch berücksichtigten Betroffeneninterviews kritisch erwähnt, zumal es für geflüchtete Ukrainer*innen schwierig ist, Qualifikationen anerkannt und qualifizierte Arbeit vermittelt zu bekommen. Hier zeigt sich, dass kurzfristige Lösungsansätze der Gesellschaft Fachkräfte entziehen, die in der Zukunft fehlen werden.

Auf einer allgemeineren Ebene ist es außerdem notwendig, prekären Arbeitsverhältnissen entgegenzuwirken. Insbesondere im Niedriglohnsektor müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie die Arbeitsrechte und sozialen Rechte sektorübergreifend gestärkt und durchgesetzt werden. Wesentlich ist auch die finanzielle Aufwertung von Kernbereichen der Versorgungsinfrastruktur, die in der Coronapandemie als „systemrelevante Berufe“ bekannt wurden, einschließlich Gesundheitsversorgung und Pflege, Bau, Transport, Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie.

6 Politische Handlungsempfehlungen

In den vergangenen Jahren haben Jobcenter verstärkt Maßnahmen entwickelt, um gezielt Barrieren beim Zugang zu Arbeit und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen abzubauen. Sie haben Strategien und Konzepte erarbeitet, die zu einer diskriminierungskritischeren Organisationskultur beitragen sollen. Auf Grundlage dieser Vorschläge und der Ergebnisse unserer Interviews, bei denen wir ebenfalls nach Verbesserungsmöglichkeiten gefragt haben, haben wir Handlungsempfehlungen formuliert, die eine intensivere Antidiskriminierungsarbeit in den Jobcentern fördern und die Teilhabe am Arbeitsmarkt erhöhen sollen. Sie betreffen vier Teilbereiche:

1. **Diskriminierungsschutz ausbauen**
2. **Integration statt schneller Vermittlung in nicht passende Jobs**
3. **Rassismuskritische Kompetenzen in Jobcentern ausbauen**
4. **Antiosteuropäischem Rassismus begegnen**

In der Folge werden wir diese grundsätzlichen Empfehlungen mit detaillierten Vorschlägen unterfüttern.

6.1 Diskriminierungsschutz ausbauen

Wie die Studie gezeigt hat, finden sich diskriminierende Einstellungen bei Jobcenter-Mitarbeitenden. Aus solchen Einstellungen können diskriminierende Praktiken resultieren, und davor müssen potenziell Betroffene rechtlich geschützt werden. Dieser Schutz könnte sich folgendermaßen gestalten:

- **Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auf staatliches Handeln:** Derzeit gibt es kein Gesetz, das die Menschen in Deutschland umfassend vor Diskriminierung durch staatliche Stellen schützt. Würde diese Schutzlücke geschlossen, wären Benachteiligungen durch staatliche Akteur*innen einfacher anfechtbar. So könnten Bundesbehörden und auch die Jobcenter Diskriminierung besser bekämpfen. Auf Bundesebene muss dafür das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erweitert werden. Auf Landesebene müssen Landesantidiskriminierungsgesetze eingeführt werden.
- **Den rechtlichen und institutionellen Diskriminierungsschutz ausbauen:** Die Antidiskriminierungspolitik in Deutschland muss thematisch breiter aufgestellt und finanziell und infrastrukturell besser ausgestattet werden. Ebenso müssen auf Bundes-, Landes-, Stadt- und Landkreisebene die Antirassismuserbeit finanziell und infrastrukturell besser aufgestellt und die Ämter der Antirassismusbeauftragten ausgebaut werden – mit dem Ziel, dass verschiedene Spielarten des Rassismus ressortübergreifend thematisiert und abgebaut werden können.

- **Ausbau der Infrastruktur und thematische Ausweitung der Beschwerdestellen:** Um Diskriminierung wirksam entgegenzutreten, ist der flächendeckende Ausbau der Beschwerdestellen unerlässlich, insbesondere in strukturschwachen Regionen, in denen Anlaufstellen für Betroffene häufig fehlen. Zudem sollten die Beschwerdestellen langfristig finanziell abgesichert werden, um eine stabile Planung und personelle Kontinuität zu gewährleisten. Verschiedene Formen der antiosteuropäischen Diskriminierung müssen explizit in die Antidiskriminierungsarbeit integriert werden.

6.2 Integration statt schneller Vermittlung in nicht passende Jobs

Eine forcierte Arbeitsvermittlung, die auf stereotype Diskurse über ‚Sozialtourismus‘ zurückgeht, hat problematische Auswirkungen. Das war ein beständiges Motiv in den Interviews und ist ein zentraler Befund dieser Studie. Daraus ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- **Das Bürgergeld-Konzept beibehalten:** Das Bürgergeld ist bedarfsgerecht, fördert Kompetenzen und trägt zur Weiterentwicklung von Fachkräften bei. Dadurch wirkt es der Abwertung fachlicher Qualifikation entgegen und ermöglicht es, durch Weiterbildungen oder Sprachkurse neue Qualifikationen zu erlernen, die Arbeitskräfte nachhaltig und langfristig in den Arbeitsmarkt eingliedern.
- **Eine dauerhaft rechtlich abgesicherte Bleibeperspektive für ukrainische Geflüchtete:** Eine sichere Zukunftsperspektive erhöht die Bereitschaft von Arbeitgebenden, ukrainische Geflüchtete einzustellen, was deren Kompetenzen sinnvoll zum Einsatz bringt. Es sollten Möglichkeiten geschaffen werden, um die derzeit zeitlich begrenzte in eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung zu überführen. Etwa könnte der Aufenthaltstitel auf fünf Jahre verlängert werden, was denjenigen, die sie erlangen möchten, den Zugang zur deutschen Staatsbürgerschaft eröffnen würde.
- **Die Integrationskurs-Teilnahme für unterschiedliche Statusgruppen erleichtern:** Um sprachliche Zugangsbarrieren abzubauen, sollte für EU-Bürger*innen ein rechtlicher Anspruch auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Integrationskursen geschaffen werden. Dies würde nicht nur die Sprachkenntnisse verbessern, sondern auch langfristig zur beruflichen Integration und wirtschaftlichen Teilhabe beitragen.
- **Integrationskurse nachhaltig finanzieren und ausbauen:** Die Finanzierung der Integrationskurse sollte nachhaltig gesichert werden, um deren Bestand und Qualität langfristig zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Anzahl der Kurse zu erhöhen, um dem hohen Bedarf gerecht zu werden und lange Wartezeiten zu vermeiden. Dies setzt voraus, dass entsprechendes Lehrpersonal finanziert, ausgebildet und eingestellt wird.

6.3 Rassismuskritische Kompetenzen in Jobcentern ausbauen

Wie unsere Studie gezeigt hat, gibt es in den Jobcentern bereits Bewusstsein für die Problematik rassistischer und diskriminierender Einstellungen. Das gilt es zu stärken und zu verbreiten, etwa durch:

- **Fortbildungsmöglichkeiten zu antiosteuropäischem Rassismus:** In den Jobcentern sollten regelmäßig und verpflichtend Fortbildungen zum Thema „Rassismus und antiosteuropäische Diskriminierung“ angeboten werden. Es geht hier nicht um einen einseitigen thematischen Fokus auf letztere Diskriminierungsform, sondern darum, dass sie in Fortbildungen berücksichtigt wird, die sich bisher auf andere Diskriminierungsformen beschränkt haben. Die Schulungen müssen auf die Handlungsabläufe in Jobcentern zugeschnitten sein, damit sie eine wirkungsvolle Aufklärungsarbeit leisten und dazu beitragen können, antidiskriminierende Prozesse und Verhaltensweisen zu implementieren.
- **Qualitätssicherung von Antidiskriminierungstrainings durch communitybasierte Bildungsarbeit und mehr finanzielle Unterstützung:** Es sollte darauf geachtet werden, dass ausschließlich geprüfte und qualifizierte Bildungseinrichtungen mit der Durchführung der Trainings beauftragt werden. Voraussetzung dafür ist die ausreichende Ausstattung mit finanziellen Mitteln, um solche Trainings zu ermöglichen und eine qualitativ hochwertige Bildungsarbeit sicherzustellen.
- **Interne Kommunikationsformate fördern, in denen diskriminierungskritische Maßnahmen gemeinsam besprochen, umgesetzt und evaluiert werden:** Wenn sich Jobcenter-Mitarbeitende regelmäßig über Antidiskriminierung austauschen, verbessert das für die Menschen, die sich an sie wenden, den Zugang zu Arbeit und wohlfahrtsstaatlichen Leistungen. Da Ermessensspielräume diskriminierende Verhaltensweisen begünstigen können, sollten zudem häufiger und regelmäßiger Hospitationen stattfinden, durch Fachpersonal, das in der Antidiskriminierungsarbeit speziell geschult ist.
- **Einrichtung spezialisierter Teams mit einem Fokus auf Migration aus dem östlichen Europa:** Spezialisierte Teams können wesentlich zu einer effektiveren Beratung in Jobcentern beitragen. Aufgrund ihrer Erfahrungen und Expertise sind sie in der Lage, Bedürfnisse und Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen und darauf basierend Teilhabechancen gezielt zu verbessern. Um die Qualität der Beratung weiter zu steigern, muss aber auch das Personal entlastet werden. Ein niedriger Betreuungsschlüssel ermöglicht eine intensive, auf die einzelne Person abgestimmte Beratung.

6.4 Antiosteuropäischem Rassismus begegnen

Antiosteuropäische Einstellungen in Jobcentern existieren nicht im luftleeren Raum, sondern sind Teil eines gesamtgesellschaftlichen Zusammenhangs. Angesichts dessen halten wir folgende weiter gehende Maßnahmen für sinnvoll:

- **Zivilgesellschaftliche Initiativen fördern:** Langfristige Förderlinien für antirassistische Initiativen, Fortbildungen sowie eine Strukturförderung sollten etabliert werden und das Thema „Antiosteuropäischer Rassismus“ ausdrücklich berücksichtigen. Bisher machen fast ausschließlich ehrenamtlich arbeitende, zivilgesellschaftliche Initiativen auf antiosteuropäische Ausbeutung und Diskriminierung aufmerksam. Eine Verstetigung, Anerkennung und Förderung dieses Engagements können dazu beitragen, dass wichtige Kämpfe gegen Diskriminierung sichtbarer werden als bisher.
- **Erinnerung an NS-Besatzungspolitik und Zwangsarbeit fördern:** Die deutsche Erinnerungspolitik sollte die Geschichte des Nationalsozialismus im östlichen Europa und die Ausbeutung von Menschen aus der Region durch das NS-Zwangsarbeitsregime systematisch aufgreifen und in ihren langfristigen Konsequenzen aufarbeiten. Dies ermöglicht eine Auseinandersetzung mit historischen Ausbeutungsverhältnissen und ihren generationsübergreifenden materiellen und symbolischen Auswirkungen. Aktive Erinnerungspolitik kann zudem dazu beitragen, Verantwortlichkeiten offenzulegen und das Stigma, mit dem diejenigen belegt sind, die zur Zwangsarbeit gezwungen wurden, auf die Täter*innen zu verlagern.

Bibliografie

Ahmed, Sara (2012): On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life. Durham, London: Duke University Press.

Alexopoulou, Maria (2020): Deutschland und die Migration. Geschichte einer Einwanderungsgesellschaft wider Willen. Stuttgart: Reclam.

Barwick-Gross, Christine (2023): Armutsmigration. In: Inventar der Migrationsbegriffe, abrufbar unter: https://www.migrationsbegriffe.de/media/pages/artikel/armutsmigration/f05be0d508-1701768163/inventar_armutsmigration_2023_gross-barwick.pdf.

Barwick-Gross, Christine (2024): Racialisation through (Un)Deservingness: Political Discourse on Poverty Migration and Access to Social Rights in Germany. In: Journal of European Social Policy 35 (1), 98–111, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1177/09589287241282912>.

Bau, Matthias (2022): Keine Belege für angeblichen Hartz-IV-Betrug durch Ukrainer, die per FlixBus einreisen, abrufbar unter: <https://correctiv.org/faktencheck/2022/09/15/kein-belege-fuer-angeblichen-hartz-iv-betrug-durch-ukrainer-die-per-flixbus-einreisen/>.

Bauman, Zygmunt (2005): Verworfenes Leben. Die Ausgegrenzten der Moderne. Hamburg: Hamburger Edition.

Bayerischer Rundfunk 24 (BR24) (2022): Wie geflüchtete Roma aus der Ukraine gegen Vorurteile kämpfen, 2. Juni 2022, abrufbar unter: <https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/faktenfuchs-gefluechtete-roma-aus-der-ukraine-gegen-vorurteile,T7PCdEQ>.

Biskamp, Floris/Scherschel, Karin (2022): Demokratischer Wohlfahrtsstaat, Migration und struktureller Rassismus: eine Verhältnisbestimmung. In: Glathe, Julia/Gorriahn, Laura (Hrsg.): Demokratie und Migration: Konflikte um Migration und Grenzziehungen in der Demokratie. Baden-Baden: Nomos, 87–116.

Boatcă, Manuela (2006): No Race to the Swift. Negotiating Racial Identity in Past and Present Eastern Europe. In: Human Architecture Journal of the Sociology of Self-Knowledge 5 (1), 91–104.

Böger, Frauke (2022): Merz und der „Sozialtourismus“. Debattencheck, 27. September 2022, abrufbar unter: <https://www.spiegel.de/kultur/friedrich-merz-und-der-sozialtourismus-was-ist-denn-jetzt-schon-wieder-meinung-a-dfaee716-3005-4ef8-91f6-c89b8b67bffc>.

Browser Ballet (2022): Gute Flüchtlinge, schlechte Flüchtlinge, 21. April 2022, abrufbar unter: <https://youtu.be/FD3LhdiTp9k?si=C1ax-s7Xlmr6J4a8>.

Brussig, Martin/Kirsch, Johannes/Schilling, Katharina/Hunger, Katrin/Kirchmann, Andrea/Klee, Günther/Pimminger, Irene/Puxi, Marco/Roth, Eva/Schafstädt, Christin (2023): Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem. Zwischenbericht. Forschungsbericht 623. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und andere, abrufbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fb-623-gleichstellungsimpulse-sgbii-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Bruzelius, Cecilia/Ratzmann, Nora/Reiß, Lea (2022): Überbrückungsleistungen für EU-Bürger/-innen in Deutschland: Instrument sozialer Absicherung oder Migrationskontrolle? In: Zeitschrift für Sozialreform 68 (3-4), 237-266.

Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitshilfe „Bekämpfung von bandenmäßigem Leistungsmissbrauch im spezifischen Zusammenhang mit der EU-Freizügigkeit“. Dokument für den internen Dienstgebrauch, abrufbar unter: <https://harald-thome.de/files/pdf/media/sgb-ii-hinweise/Arbeitshilfe-Leistungsmissbrauch-EU-Buerger-Jan22.pdf>.

Bundesagentur für Arbeit (2024): Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Presseinfo Nummer 3, 7. Februar 2024, abrufbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sachsen/presse/2024-3-job-turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten>.

Bundesagentur für Arbeit (ohne Datum): Reglementierte Berufe, abrufbar unter: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisseite/reglementierte-berufe>.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2025): Ausländische Staatsangehörige, 19. Februar 2025, abrufbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerIntegrationskurse/Organisatorisches/TeilnahmeKosten/Auslaender/auslaender.html?nn=282656>.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (ohne Datum): Integrationskurse, abrufbar unter: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/Integrationskurse/integrationskurse-node.html>.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (2021): Auswertung der Umfrage zu Praxiserfahrungen der Mitarbeitenden in der Beratung: Schwierigkeiten von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in der Durchsetzung von Leistungsansprüchen. Berlin: BAGFW, abrufbar unter: https://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Stellungnahmen/2021/210301_Auswertung_Praxisumfrage_EU-B%C3%BCrger.pdf.

Bundesrat (2024): Erste Verordnung zur Änderung der Ukraine-Aufenthalts-erlaubnis-Fortgeltungsverordnung (1. UkraineAufenthÄndFGV), Drucksache: 503/24, 22. November 2024, abrufbar unter: https://www.bundesrat.de/SharedDocs/TO/1049/erl/41.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023a): Das Bürgergeld auf einen Blick – und in mehreren Sprachen, 15. Juni 2023, abrufbar unter: https://www.sgb2.info/DE/Praxisblick/Meldungen-und-Nachberichte/Meldung_Flyer_in_mehreren_Sprachen.html.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023b): Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration. Pressemitteilung, 18. Oktober 2023, abrufbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2023/turbo-zur-arbeitsmarktintegration.html>.

Danaj, Sonila/Wagner, Ines (2021): Beware of the “Poverty Migrant“: Media Discourses on EU Labour Migration and the Welfare State in Germany and the UK, in: Zeitschrift für Sozialreform 67 (1), 1–27, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1515/zsr-2021-0001>.

Deutscher Bundestag (2021): Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 6. April 2021 eingegangenen Antworten der Bundesregierung, 19. Wahlperiode, Drucksache 19/28338, abrufbar unter: <https://dip.bundestag.de/drucksache/schriftliche-fragen-mit-den-in-der-woche-vom-6-april/252467>.

Deutscher Städtetag (2013): Positionspapier des Deutschen Städtetages zu den Fragen der Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien, 22. Januar 2013, abrufbar unter: <https://www.staedtetag.de/files/dst/docs/Publikationen/Positionspapiere/Archiv/zuwanderung-rumaenien-bulgarien-positionspapier-2013.pdf>.

DIE ZEIT (2022): Friedrich Merz beklagt „Sozialtourismus“ von Ukrainern in Deutschland, 27. September 2022, abrufbar unter: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2022-09/friedrich-merz-ukraine-gefluechtete-sozialleistungen-kriegsdienstverweigerer>.

Essed, Philomena (2020): Humiliation, dehumanization and the quest for dignity: researching beyond racism. In: Solomos, John (Hrsg.): Routledge International Handbook of Contemporary Racisms. London, New York: Routledge, 442–456.

Eule, Tobias G./Borrelli, Lisa Marie/Lindberg, Annika/Wyss, Anna (2020): Hinter der Grenze, vor dem Gesetz. Eine Ethnografie des europäischen Migrationsregimes. Hamburg: Hamburger Edition.

Fachstelle Einwanderung und Integration (2024): Geflüchtet, um zu bleiben? Ein Beitrag zu der aktuellen Diskussion zur Arbeitsmarktintegration von ukrainischen Geflüchteten in Deutschland und Europa – Teil 3, Kurzbericht 01/2024, abrufbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2024/FEI_Analyse_Geflüchtet_um_zu_bleiben_Teil_3_neu.pdf.

Feroz, Emran (2022): Guter Flüchtling, schlechter Flüchtling. In: ze.tt, 4. März 2022, abrufbar unter: <https://www.zeit.de/zett/politik/2022-03/rassismus-ukraine-krieg-fluechtlinge-migration>.

GGUA Flüchtlingshilfe e. V./Tacheles e. V. (2020): Abweisender Umgang mit Leistungsberechtigten aus EU-Staaten in den Jobcentern; Verweigerung von berechtigten Leistungsansprüchen (Offener Brief an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit), Münster/Wuppertal, abrufbar unter: <https://www.grundrechtekomitee.de/details/offener-brief-an-bmas-und-ba-zum-umgang-der-jobcenter-mit-leistungsberechtigten-unionsbuergerinnen>.

Haj Ahmad, Marie-Therese (2022): Von Ein- und Ausschlüssen in Europa. Eine ethnographische Studie zu EU-Migration und Wohnungslosigkeit in Deutschland. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Hall, Stuart (1997): Race, the Floating Signifier: What more is there to say about "Race". In: Gilroy, Paul/Wilson Gillmore, Ruth (Hrsg.) (2021): Selected Writings on Race and Difference. Durham, London: Duke University Press, 359–373.

Heiermann, Philipp/Atanisev, Kaan (2024): Richtlinie über den vorübergehenden Schutz von Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland: Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), EMN Deutschland Paper 1, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und andere, abrufbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/94170/ssoar-2024-heiermann_et_al-Richtlinie_uber_den_vorubergehenden_Schutz.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2024-heiermann_et_al-Richtlinie_uber_den_vorubergehenden_Schutz.pdf.

Heindlmaier, Anita/Kobler, Carina (2022): Warum systemrelevante Arbeit prekär ist. Arbeitsmobilität in der EU unter besonderer Berücksichtigung von Live-in Care Work und internationalem Transport. JBZ Arbeitspapiere 58, Salzburg, abrufbar unter: <https://jungk-bibliothek.org/2022/11/17/ap-58-warum-systemrelevante-arbeit-prekaer-ist/>.

Herbert, Ulrich (2001): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. München: C. H. Beck.

Hess, Sabine (2009): Globalisierte Hausarbeit: Au-Pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa, 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Holzer, Felicitas (2022): Welches Menschenbild steht hinter dem Bürgergeld? In: Philosophie Magazin, 13. Oktober 2022, abrufbar unter: <https://www.philomag.de/artikel/welches-menschenbild-steht-hinter-dem-buergergeld>.

Jašina-Schäfer, Alina (2023): Gendered Work and Socialist Pasts: Memories and Experiences of Women Repatriates in Germany. In: Journal of Ethnic and Migration Studies 50 (14), 3646–3662.

Jonuz, Elizabeta (2009): Stigma Ethnizität: Wie zugewanderte Romafamilien der Ethnisierungsfälle begegnen. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Kalmar, Ivan (2022): White But Not Quite. Central Europe's Illiberal Revolt. Bristol: Bristol University Press.

Klingenberg, Darja (2022): Materialismus und Melancholie: Vom Wohnen russischsprachiger migrantischer Mittelschichten. Frankfurt am Main: Campus.

Kosyakova, Yuliya/Brücker, Herbert/Gatskova, Kseniia/Schwanhäuser, Silvia (2023): Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Erwerbsarbeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug. IAB-Kurzbericht 14/2023, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, abrufbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-14.pdf>.

Kosyakova, Yuliya/Gatskova, Kseniia/Koch, Theresa/Adunts, Davit/Braunfels, Joseph/Goßner, Laura/Konle-Seidl, Regina/Schwanhäuser, Silvia/Vandenhirtz, Marie (2024): Labour Market Integration of Ukrainian Refugees: An International Perspective. IAB-Forschungsbericht 16/2024, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, abrufbar unter: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1624en.pdf>.

Kuckartz, Udo (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.

Lahusen, Christian/Schneider, Stephanie (Hrsg.) (2017): Asyl verwalten. Bielefeld: transcript.

Lashchuk, Iuliia (2025): From Displacement to Employment. Comparing the Labour Market Integration of Ukrainian Women in Poland, Italy and Germany. Midem Policy Paper 2025-1, Stiftung Mercator, abrufbar unter: https://forum-midem.de/wp-content/uploads/2025/01/TUD_MIDEM_PolicyPaper_2025-1_From-Displacement-to-Employment_.pdf.

Laumer, Angelika (2023): Am Horizont. Kinder von NS-Zwangsarbeiter_innen und das alltägliche Erinnern und Vergessen in der deutschen ländlichen Gesellschaft. Weinheim: Beltz Juventa.

Leko, Jure (2025): Anerkennung und Migration. Bleiberechtskämpfe geflüchteter Roma*. Frankfurt am Main: Klostermann Verlag.

Lewicki, Aleksandra (2021): The Christian Politics of Identity and the Making of Race in the German Welfare State. In: *Sociology* 55 (6), 1228–1244.

Lewicki, Aleksandra (2022): The Material Effects of Whiteness: Institutional Racism in the German Welfare State. In: *The Sociological Review* 70 (5), 916–934.

Lewicki, Aleksandra (2023): East–West Inequalities and the Ambiguous Racialisation of ‘Eastern Europeans’. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 49 (6), 1481–1499.

Lewicki, Aleksandra/Probst, Ursula (2025): Sex, Care and the Working Body: Ambiguities of the Gendered Racialisation as ‘Eastern European’. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, abrufbar unter: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2462779>.

Lewicki, Aleksandra/Supik, Linda (2022): On Institutions, White Christian Privilege and the Politics of Equality and Citizenship. In: Supik, Linda/Kleinschmidt, Malte/Natarayan, Radhika/Neuburger, Tobias/Peeck-Ho, Catharina/Schröder, Christiane/Sielert, Deborah (Hrsg.): *Gender, Race and Inclusive Citizenship. Dialoge zwischen Aktivismus und Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 227–250.

Livshits, Anton (2022): Rassismus trifft Desinformation: Hetze gegen ukrainische Geflüchtete, abrufbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus-trifft-desinformation-hetze-gegen-ukrainische-gefluechtete-94031/>.

Manolova, Polina/Schlee, Thorsten/Wiese, Lena (2024): Multiple Prekarisierung – Zur Lebenslage osteuropäischer Migrant*innen in urbanen Sozialräumen. Am Beispiel der beiden Duisburger Stadtteile Hochfeld und Marxloh. IAQ Report 2024 (10), Universität Duisburg-Essen, abrufbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00082051/IAQ-Report_2024_10.pdf.

McCook, Brian (2011): *The Borders of Integration. Polish Migrants in Germany and the United States, 1870–1924*. Athens: Ohio University Press.

Menke, Katrin (2024): Zwischen Rückzug, Anpassung und Widerstand – Umgangsweisen geflüchteter Frauen mit Rassismus am Arbeitsmarkt. In: Carstensen, Anne Lisa/Birke, Peter/Riedner, Lisa/Huke, Nikolai (Hrsg.): *Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa, 117–133.

Motakef, Mona (2015): *Prekarisierung*. Bielefeld: transcript.

Murji, Karim (2017): *Racism, Policy and Politics*. Bristol: Bristol University Press.

Myslinska, Dagmar Rita (2024): *Law, Migration, and the Construction of Whiteness. Mobility Within the European Union*. London: Routledge.

Neuburger, Tobias/Hinrichs, Christian (2022): Die institutionelle Produktion von Armutswanderern: Kommunaler Antiziganismus und die Neuerfindung des Jobcenters als wohlfahrtsstaatliche Grenzsicherungsbehörde. In: Supik, Linda/Kleinschmidt, Malte/Natarayan, Radhika/Neuburger, Tobias/Peeck-Ho, Catharina/Schröder, Christiane/Sielert, Deborah (Hrsg.): *Gender, Race and Inclusive Citizenship. Dialoge zwischen Aktivismus und Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 195–221.

Neuburger, Tobias/Hinrichs, Christian (2023): *Mechanismen des institutionellen Antiziganismus. Kommunale Praktiken und EU-Binnenmigration am Beispiel einer westdeutschen Großstadt*. Wiesbaden: Springer VS.

Neue Wege in den Arbeitsmarkt (2023): *Paradigmenwechsel Bürgergeld: KJC-Philosophie setzt sich durch*. Pressemitteilung, 3. Januar 2023, abrufbar unter: <https://www.neue-wege.org/paradigmenwechsel-buergergeld-kjc-philosophie-setzt-sich-durch/>.

Nieswand, Boris (2018): *Problematisierung und Emergenz. Die Regimeperspektive in der Migrationsforschung*. In: Pott, Andreas/Rass, Christoph/Wolff, Frank (Hrsg.): *Was ist ein Migrationsregime? What Is a Migration Regime?* Wiesbaden: Springer VS, 81–106.

Nowicka, Magdalena (2024): *Is it Antislavic Racism, or How to Speak about Liminality, Stigma and Racism in Europe*. In: *Sociology Compass* 18 (2), abrufbar unter: <https://doi.org/10.1111/soc4.13190>.

Panagiotidis, Jannis (2018): *Aussiedler. Dossier Migration*. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung, abrufbar unter: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/247811/aussiedler/>.

Panagiotidis, Jannis (2021): *Postsowjetische Migration in Deutschland. Eine Einführung*. Weinheim: Beltz Juventa.

Panagiotidis, Jannis/Petersen, Hans-Christian (2024): *Antiosteuropäischer Rassismus in Deutschland. Geschichte und Gegenwart*. Weinheim: Beltz Juventa.

Parvulescu, Anca (2014): *The Traffic in Women's Work: East European Migration and the Making of Europe*. Chicago: University of Chicago Press.

Piwoni, Eunike (2024): Comprehending and Sensing Racism: How Germans of Migrant Background Make Sense of Experiences of Ethnoracial Exclusion. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 50 (12), 2783–2802.

Probst, Ursula (2023): *Prekäre Freizügigkeiten. Sexarbeit im Kontext von mobilen Lebenswelten osteuropäischer Migrant*innen in Berlin*. Bielefeld: transcript.

Ratzmann, Nora (2019): Caught between the local and the (trans)national: EU citizens at the front-line of German welfare policy. Doctoral dissertation, London School of Economics, abrufbar unter: <http://etheses.lse.ac.uk/3982>.

Ratzmann, Nora (2022): „No German, No Service“: EU Migrants' Unequal Access to Welfare Entitlements in Germany. In: *Social Inclusion* 10 (1), 227–238, abrufbar unter: <https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/view/4647/2535>.

Rheinische Post (2024): Friedrich Merz beim Düsseldorfer IHK-Empfang „Wir müssen mehr tun für Sicherheit und Freiheit“, 8. Januar 2024, abrufbar unter: https://rp-online.de/politik/analyse-und-meinung/friedrich-merz-beim-ihk-empfang-duesseldorf-muessen-mehr-tun-fuer-sicherheit-und-freiheit_aid-104436889.

Riedner, Lisa/Hess, Sabine (2024): Mapping New Colour Lines – Border Studies within a Workfare State. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 50 (11), 2707–2728.

Riedner, Lisa/Birke, Peter/Carstensen, Anne Lisa/Huke, Nikolai (2024): Einleitung. In: Carstensen, Anne Lisa/Birke, Peter/Riedner, Lisa/Huke, Nikolai (Hrsg.): *Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa, 7–25.

Roma Center e. V. (ohne Datum): Geflüchtete Roma aus der Ukraine in Deutschland. Ein Zustandsbericht, abrufbar unter: <https://ran.eu.com/wp-content/uploads/2023/07/Zustandsbericht.-Ukrainische-Roma-in-Deutschland.pdf>.

Sachverständigenrat für Migration und Integration (2023): *Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnsektor. SVR-Studie 2023-1*, abrufbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie_Prekaere-Beschaeftigung_Prekaere-Teilhabe.pdf.

Schwinn, Thomas (2023): Welche Konflikte – welche Solidaritäten? In: Funke, Joachim/Wink, Michael (Hrsg.): *Krieg, Konflikt, Solidarität. Heidelberger Jahrbücher 8*. Heidelberg: Heidelberg University Publishing, 125–151, abrufbar unter: <https://doi.org/10.17885/heiup.hdjbo.2023.1>.

Soest, Nina (2020): *Der Arbeitnehmerstatus im SGB II – Voraussetzungen, aktuelle Rechtsprechung, Tipps für den Umgang mit dem Jobcenter*. Präsentation, abrufbar unter: <https://minorwissenschaft.de/wp-content/uploads/2020/10/Soest-Pras.-13.11.2020.pdf>.

Süddeutsche Zeitung (SZ) (2022): Ukraine: „Ich bedaure die Verwendung des Wortes Sozialtourismus“, 27. September 2022, abrufbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/politik/friedrich-merz-ukraine-sozialtourismus-1.5664595>.

Thränhardt, Dietrich (2023): Mit offenen Armen – die kooperative Aufnahme von Kriegsflüchtlingen aus der Ukraine in Europa. Eine Alternative zum Asylregime? Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20088.pdf>.

Trubeta, Sevasti (2022): Diskurse um EU-Binnenmigration aus Süd- und Südosteuropa. In: Zeitschrift für Migrationsforschung 2 (1), 61–94.

Übermedien (2024): Medien schreiben „massenhaften Sozialbetrug“ durch „falsche“ Ukrainer herbei, 18. Juni 2024, abrufbar unter: <https://uebermedien.de/96172/medien-schreiben-massenhaften-sozialbetrug-durch-falsche-ukrainer-herbei/>.

**Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**



beratung@ads.bund.de



0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)



antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:

poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: www.zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: Dezember 2025

Bildnachweis:

Seite 5: © Steffen Kugler/Bundespresseamt

antidiskriminierungsstelle.de