

Jobcenter als Zentren für Migration und Integration. Integrationsstrategien und Kommunikation gegenüber Leistungsberechtigten und Öffentlichkeit

Zusammenfassung

Für einen großen Teil der Leistungsberechtigten hat das Bürgergeld die Funktion der Unterhaltssicherung für neu Zugewanderte während ihres Spracherwerbs und ihrer schrittweisen Arbeitsmarktintegration. Wesentlich stärker als bei in Deutschland geborenen Leistungsberechtigten ist dieser Prozess abhängig von komplexen institutionellen Gegebenheiten und Entscheidungen, die zum Teil interdependent sind und von den meisten Betroffenen nicht vollständig überblickt werden. Traditionelle, allein auf die Entwicklung der Potenziale einer Person gerichtete Integrationsstrategien greifen daher zu kurz, wie anhand von Beispielen gezeigt wird. Eine Beschleunigung der im europäischen Vergleich zu langsamem Arbeitsmarktintegration von neu Zugewanderten setzt voraus, dass die Jobcenter ihre Rolle als „Zentren für Migration und Integration“ annehmen und eine Form von institutioneller Umsicht entwickeln, die über das traditionelle Zuständigkeitsdenken in deutschen Verwaltungen hinausgeht.

Schlagworte

Integration, Migration, Beratung, Integrierte Beratung, Jobcenter

1 Einleitung

Die „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ – so der kontrafaktische Untertitel des SGB II¹ auch nach der „Bürgergeld“-Reform – ist zu einem großen Teil Grundsicherung und Integrationshilfe für Zugewanderte: Im September 2023 hatten 50 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB)

¹ Zu Grundsicherung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche vgl. Knuth (2016).

eine eigene Migrationserfahrung, waren also nicht in Deutschland geboren.² In Zuwanderungsschwerpunkten wie der Stadt Offenbach beträgt dieser Anteil zwei Drittel. Das ist keineswegs nur ein Ergebnis der verstärkten Fluchtmigration des letzten Jahrzehnts, denn bereits 2013 betrug der Anteil der nicht in Deutschland Geborenen unter den ELB 43 Prozent.³ Im historischen Gründungsdiskurs des SGB II vor mehr als zwanzig Jahren kam jedoch allenfalls „Migrationshintergrund“ als ein die Arbeitsmarktintegration erschwerendes Zielgruppenmerkmal vor, etwa analog zu „Alter“ oder „gesundheitlichen Einschränkungen“; Migration als fortwährender Prozess und die Rolle der Jobcenter als „Durchlauferhitzer“ der Integration waren bei der Schaffung des SGB II nicht im Blick.⁴

Der grundlegende Zusammenhang zwischen Migration und Grundsicherung wird bis heute von den Akteuren der Sozialpolitik nicht selbstbewusst kommuniziert. Statt die zentrale und unverzichtbare Leistung des Grundsicherungssystems in der Einwanderungsgesellschaft positiv hervorzuheben, überlässt man das Feld denen, die von „Einwanderung in die Sozialsysteme“ und „Migrantengeld“ reden.

Der Weg in den SGB II-Leistungsbezug ist für Asylbewerber/-innen institutionell vorgezeichnet: Mit Zuerkennung eines Schutzstatus werden Geflüchtete potenzielle Akteure des Arbeitsmarktes und haben folglich Anspruch auf Bürgergeld, solange sie nicht existenzsichernd beschäftigt sind. Man muss als Fluchtmigrant/-in entweder sehr lange im Asylverfahren festhängen oder bei Spracherwerb und Arbeitsmarktintegration ungewöhnlich schnell und erfolgreich sein, und man sollte tunlichst keine Kinder haben, um der zeitweiligen Betreuung durch ein Jobcenter zu entgehen. In der Mehrzahl der Fälle werden die Jobcenter für die Unterhaltssicherung wäh-

2 Bundesagentur für Arbeit - Statistik: Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III - hochgerechnete Ergebnisse. Deutschland, Länder und Kreise (Monatszahlen). Aktuellste verfügbare Werte für September 2023.

3 Bundesagentur für Arbeit - Statistik: Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III. Deutschland, September 2013, Erstelldatum 13.02.2014.

4 Im Bericht der „Hartz-Kommission“ bleiben Migranten/-innen und Ausländer/-innen gänzlich unerwähnt (Hartz 2002). In der Gesetzesbegründung zur Einführung des SGB II wird die Einbeziehung von Ausländer/-innen, denen der Zugang zum Arbeitsmarkt rechtlich nicht verwehrt ist, in den neuen Rechtskreis ausdrücklich mit der Unterwerfung unter dessen Sanktionsmöglichkeiten begründet; der spezielle Förderungsbedarf dieser Personengruppe wird nicht angesprochen (Bundesregierung, 2003). Kurz nach dem Start des SGB II gab jedoch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende 2006 eine Studie über „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“ in Auftrag, deren Ergebnisse 2009 vorgelegt wurden (IAQ et al., 2009). Die Einleitung zur Buchveröffentlichung dokumentiert Diskurse, die den aktuellen sehr ähnlich sind (Knuth, 2010).

rend der Teilnahme an Integrationskursen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie für die Einstreuierung in diese Maßnahmen zuständig. Nicht die Flüchtlinge wandern in die Grundsicherung nach dem SGB II ein, sondern sie werden von der Grundsicherung eingeholt, weil der Weg in den Arbeitsmarkt in Deutschland so viel Zeit in Anspruch nimmt.

Im Vergleich der größeren westeuropäischen EU-Länder brauchen Zugewanderte in Deutschland am längsten, bis sie ihre erste bezahlte Arbeit aufnehmen können; Haupthindernis ist nach Angabe der Betroffenen nicht (wie im öffentlichen Diskurs oft angenommen) die Sprache (die wird in den skandinavischen Ländern und den Niederlanden stärker als Hindernis wahrgenommen als in Deutschland) und auch nicht die Diskriminierung aufgrund der Herkunft (die wird in den genannten Ländern und in Italien deutlich stärker empfunden), sondern die fehlende Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen. Dazu passt, dass die Erwerbsbeteiligungsquoten von höherqualifizierten Zugewanderten, bei denen es also einiges anzuerkennen gäbe, nur in Frankreich und Italien niedriger sind als in Deutschland.⁵

Die jeweils aktuelle Platzierung von Geflüchteten im Arbeitsmarkt ist naturgemäß stark von der bisherigen Aufenthaltsdauer abhängig. Geflüchtete Männer benötigen sieben Jahre, bis sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsquote ihrer jeweiligen Zugangskohorte derjenigen des männlichen Bevölkerungsdurchschnitts im Alter von 18-64 Jahren angenähert hat; Frauen erreichen nach dieser Zeit knapp ein Drittel des Vergleichswerts der weiblichen Bevölkerung insgesamt, und der *gender gap* unter den Geflüchteten im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit nimmt im Zeitverlauf nicht etwa ab, sondern er wächst mit zunehmender Erwerbsintegration der Männer (Kosyakova & Salikutluk, 2023). Infolge der unvollkommenen Ausschöpfung des Erwerbspotenzials insbesondere der Frauen beträgt die Leistungsbezugsquote der geflüchteten Erwachsenen auch nach sieben Jahren noch 40 Prozent (Brücker et al., 2023). Selbst bei einer maximal investiven Integrationsstrategie mit zwei Jahren für den Spracherwerb und drei Jahren Ausbildung wären Integrationswege von bis zu sieben Jahren nicht erklärbar. Der Beobachtungszeitraum, auf den sich diese Daten beziehen, war – mit

⁵ Eigene Berechnungen mit Daten der Eurostat-Datenbank aus dem 2021 erhobenen ad-hoc-Modul „Labour market situation of migrants and their immediate descendants“ (lfsa_21obst01 und lfsa_21obst04) sowie aus dem Standardprogramm (lfsa_arganedm), abgerufen am 26.3.2024.

leichter Abschwächung während der Pandemie⁶ – von durchgängig hoher ArbeitskräfteNachfrage geprägt.

Vor diesem Hintergrund wird man die bisherige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nicht als Erfolgsgeschichte bezeichnen können, auch wenn es viele Erfolgsgeschichten Einzelner gibt. In der Gesamtbilanz steht die deutsche Politik der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und anderen neu Zugewanderten vor einer alarmierenden Konstellation, die für die Betroffenen unbefriedigend und gegenüber der Wählerschaft politisch nicht durchhaltbar ist. Daran wird sich auch durch die Ausrufung eines sehr kurzatmigen „Job-Turbos“ nichts ändern lassen.⁷

Vor diesem Hintergrund thematisiert der folgende Beitrag einige „Knackpunkte“ im Umgang der Jobcenter mit Geflüchteten - ohne den Anspruch auf umfassende Lösungen.

2 Sequenzierung vs. Parallelisierung von Integrationsschritten

Arbeitsmarktpolitik wird in Deutschland üblicherweise als eine Aufeinanderfolge von Phasen konzipiert — so auch beim bereits erwähnten Job-Turbo. Das ist nicht grundsätzlich falsch, führt aber gerade bei Geflüchteten zu Zeitverlusten im Integrationsprozess, wenn die einzelnen Phasen streng getrennt werden. Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten ist nicht nur ein Entwicklungsprozess der jeweiligen Person, sondern beinhaltet auch das Durchlaufen verschiedener administrativer Prozeduren mit teilweise langen Bearbeitungszeiten und periodisch auftretenden Engpässen und Überlastungen. Wenn mit dieser Situation nicht vorausschauend umgegangen wird, addieren sich administrative Bearbeitungszeiten zu Wartezeiten und Zeitverlusten im Integrationsprozess. Hierzu im Folgenden einige Beispiele:

1. *Eine Arabistin aus Syrien bringt nach der Anerkennung ihres Schutzstatus den lang ersehnten Stammhalter zur Welt. Das Jobcenter stellt sie nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II von der Aktivierung frei. Sie macht sich dennoch Gedanken über ihre berufliche Zukunft und möchte eine Zeugnisbewertung ihres*

6 Von einem Rückschlag der Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten aufgrund der Pandemie kann – entgegen seinerzeitigen Befürchtungen – keine Rede sein (Knuth, 2022).

7 Der „Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 18.10.2023 erstmalig in der Bundespressekonferenz vorgestellt und bis Januar 2024 schrittweise weiter konkretisiert. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Asyl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>, abgerufen am 07.05.2024.

Universitätsabschlusses durch die Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen vornehmen lassen. Das Jobcenter lehnt die Übernahme der Gebühren von 200 Euro mit der Begründung ab, dass für Leistungsberechtigte, die von der Aktivierung ausgenommen sind, keine Eingliederungsleistungen erbracht werden könnten.

2. *Eine junge Frau aus Afghanistan macht sich nach dem Abschluss ihres Integrationskurses Gedanken über ihre berufliche Zukunft und zieht eine Ausbildung zur Pflegefachkraft in Betracht. Dass sie dafür eine Anerkennung ihres Schulzeugnisses mindestens als Realschulabschluss bräuchte, hat ihr vorher niemand gesagt. Sie überbrückt die Zeit, die die Behörden in NRW für die Anerkennung eines Schulabschlusses brauchen, mit einem Jahr Bundesfreiwilligendienst im Krankenhaus. In ihrem Fall war das eine gute Vorbereitung auf die Ausbildung und insofern kein Zeitverlust; dennoch hätte man die Anerkennung des Schulabschlusses viel früher einleiten können.*
3. *Ein Mann aus Afghanistan hat das Pech, dass die mit dem Jobcenter abgesprochene Umschulung ausgerechnet im Herbst 2022 beginnen soll. Zu diesem Zeitpunkt sind die Ausländerbehörden mit der Registrierung der Ukraine-Flüchtlinge überlastet und können daher seine Aufenthaltserlaubnis nicht rechtzeitig verlängern. Die Arbeitskapazität reicht nicht einmal für die Ausstellung einer Fiktionsbescheinigung. Ohne Aufenthaltstitel kann das Jobcenter den versprochenen Bildungsgutschein nicht ausstellen. Der nicht mehr ganz junge Mann beginnt seine Umschulung ein Jahr später.*

Die Zweifel des Autors, ob man derartige Erfahrungen mit Einzelfällen aus der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit verallgemeinern könne, wurden gerade im richtigen Augenblick durch eine Meldung in der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung zerstreut:

„Die Landesregierung und die Arbeitsagentur wollen geflüchteten Menschen schneller den Weg in eine Erwerbstätigkeit ebnen. In einer landesweiten Initiative sollen Abläufe beschleunigt und Hürden in den Arbeitsmarkt für Migranten beseitigt werden (...) Vor allem wollen die Akteure erreichen, dass nicht eine staatliche Maßnahme auf die andere aufbaut, sondern vieles parallel und dadurch schneller funktioniert.“ (WAZ, 16.3.2024)

Zehn Jahre nach dem Anstieg der Fluchtmigration und vier Monate nach der Verkündung des „Job-Turbo“ durch das Bundesarbeitsministerium ist diese nordrhein-westfälische Initiative im wahrsten Sinne des Wortes „Deutschland-Tempo-verdächtig“. Sie würde keinen Sinn machen, wenn die geschilderten Erfahrungen untypische Einzelfälle wären.

Viel stärker als bei der Integration von Bürgergeld Beziehenden, die in Deutschland aufgewachsen sind, hängt die Integration von neu Zugewanderten von den Entscheidungen zahlreicher institutioneller Akteure und

der Beschaffung von Dokumenten ab: Ausländerbehörden, für die Anerkennung bzw. Bewertung von Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüssen sowie von Führerscheinen zuständige Stellen, das Integrationskurs-Management des BAMF und viele andere mehr. Das Portfolio der Bildungsmaßnahmen und -wege, die mit einiger Wahrscheinlichkeit für die Zielgruppe in Frage kommen, ist viel größer als bei der typischen inländischen Kundschaft: Neben den vom Jobcenter selbst zu fördernden Maßnahmen kommen auch duale und vollzeitschulische Berufsausbildungen, Brückenmaßnahmen für Akademiker/-innen oder ein Studium in Betracht. Jobcenter können die Integration von Zugewanderten nicht wirksam unterstützen, wenn die Kompetenz der Fachkräfte auf die SGB II-Welt und den Horizont einer Armutsbevölkerung mit überwiegend ungünstigen Bildungsvoraussetzungen beschränkt bleibt, zu der viele Geflüchtete nur vorübergehend und allein wegen der Unterbrechung ihrer Bildungs- und Berufskarrieren gehören. Erforderlich ist ein Umfeld-Wissen, das wohl zu komplex und veränderlich ist als dass irgendjemand es immer aktuell und vollständig abrufbar haben könnte, sondern das bezogen auf den Einzelfall immer wieder auf dem aktuellen Stand recherchiert werden muss. Die erforderlichen Informationen sind zum größten Teil online verfügbar, aber die Betroffenen finden sie nicht selbst, weil ihnen die Suchbegriffe und das institutionelle Hintergrundwissen fehlen, das zum Verständnis der dargebotenen Informationen erforderlich ist. Aus diesen Gründen ist das Fallmanagement für neu Zugewanderte (vgl. Reis, 2020; Göckler & Rübner, 2024, insbes. Kap. 5.6) erheblich zeitaufwändiger als bei im Inland aufgewachsenen Kunden/-innen. Die Veränderung in der Zusammensetzung der „Kundschaft“ findet bisher in den Personalschlüsseln der Jobcenter keine ausreichende Berücksichtigung.

Aber es fehlt nicht nur an Ressourcen, sondern vielfach auch an der zu ihrem zielgerichteten Einsatz erforderlichen Einstellung. Wer zugewanderte Familien auf ihrem Weg durch die vielfältigen bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und in eine eigene Wohnung zu überwindenden administrativen Hindernisse unterstützen will, braucht eine Art von institutioneller Umsichtigkeit, die nicht der Standard-Einstellung in deutschen Verwaltungen entspricht. Angesichts der ständig wachsenden Komplexität der rechtlichen Regelungen gerade in den für Zugewanderte relevanten Rechtsbereichen wie SGB II oder Aufenthaltsrecht⁸ ist eine Be-

⁸ Der Leiter der Berliner Ausländerbehörde bezifferte kürzlich bei einer Veranstaltung die von seiner Behörde zu administrierenden unterschiedlichen Aufenthaltsstitle auf 150. Drei Jahre zuvor hatte er diese Zahl bei einer Vorläufer-Veranstaltung mit 130 angegeben. Als Verbesserung gemeinte Gesetzesreformen führen in Deutschland meistens zur Einführung zusätzlicher Regelungstatbestände oder Fördermöglichkeiten. Die Entwicklung des

wältigungsstrategie der Fachkräfte, die sich auf die eigene unmittelbare Zuständigkeit konzentriert und alles andere ausblendet, nur allzu verständlich, aber zumindest für einige angrenzende Rechtsgebiete im SGB II ausdrücklich ausgeschlossen (vgl. § 4 Abs. 2 SGB II). Aus der Sicht nicht nur der zugewanderten Kunden/-innen ist ein solches Vorgehen fatal, denn es verlangt von Menschen mit teilweise geringen Bildungsvoraussetzungen oder Sprachkenntnissen institutionelle Zusammenhänge herauszufinden, die zu verstehen die ausgebildeten Fachkräfte in den Verwaltungen für außerhalb ihrer Verantwortung liegend betrachten.

Vermutlich stehen dem hier geforderten umsichtigen Verhalten in manchen Fällen auch behördeneinterne Regelungen entgegen: Man braucht keine vertieften Kenntnisse des Aufenthaltsrechts, um die prozentuale Wahrscheinlichkeit einer Beendigung des Aufenthaltsrechts im dritten oben geschilderten Fall als sehr nahe an Null einzuschätzen, und man könnte die Umstände dieses Falles in einem Vermerk dokumentieren, um trotz des Fehlens eines aktuellen Aufenthaltsdokuments einen Bildungsgutschein auszugeben. Aber wahrscheinlich war die zuständige Fachkraft dazu einfach nicht berechtigt. Im Ergebnis zahlt das Jobcenter ein Jahr länger Bürgergeld. Solche hinderlichen Regelungen treten durch die Ausrufung eines „Job-Turbo“ nicht automatisch außer Kraft.

3 Geschlechterverhältnisse und generatives Verhalten: Lebensphase oder kulturelle Prägung?

Neu Zugewanderte sind im Durchschnitt deutlich jünger als die ansässige Bevölkerung; das gilt insbesondere auch für Geflüchtete. Insoweit letztere als Paare, aber noch ohne Kinder nach Deutschland kommen, besteht ihre Reaktion auf die neu gewonnene relative Sicherheit und die Angebote eines im Vergleich zum Herkunftsland gut ausgebauten Systems der Gesundheitsversorgung häufig darin, eines oder mehrere Kinder zu bekommen. Ein Drittel der 2017 im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten befragten Frauen lebte mit Kleinkindern im Haushalt, ein gutes weiteres Drittel nur mit älteren Kindern, und nur 31 Prozent waren kinderlos (Brücker et al., 2019). Das ist eine Momentaufnahme im Querschnitt; eine

SGB II folgt diesem Muster. Dramatische Komplexitätssteigerungen drohen, wenn die Kindergrundsicherung so eingeführt wird wie im ursprünglichen Regierungsentwurf geplant (Knuth, 2024). Der Nationale Normenkontrollrat nimmt die geplante Kindergrundsicherung zum Anlass, das gesamte „Haus der sozialen Hilfe und Förderung“ einer grundlegenden kritischen Analyse zu unterziehen (Nationaler Normenkontrollrat, 2024).

längsschnittige Betrachtung der veränderlichen Haushaltsskonstellationen von Geflüchteten im Kontext des Ankommens- und Integrationsprozesses wäre wünschenswert, um diese Prozesse besser verstehen zu können.

Auch wenn die Zahl der Kinder in geflüchteten Familien eine bildungspolitisch nicht eingeplante Herausforderung darstellt und derzeit das Kinderbetreuungs- und Bildungssystem an seine quantitativen und qualitativen Grenzen bringt, so ist sie doch bevölkerungspolitisch absolut wünschenswert: Der Beitrag der Zuwanderung zur Abmilderung des demografischen Schocks⁹, der Deutschland unmittelbar bevorsteht, wäre nicht nachhaltig und der demografische Einbruch wäre nach nur wenigen Jahrzehnten noch gravierender, wenn man nicht die nächste Generation mitdenken und mit fördern würde. Aber aus der Erfahrungssicht der Fachkräfte in den Jobcentern liegt die Verallgemeinerung nahe: Die jungen geflüchteten Frauen bekommen erst einmal Kinder. Da sind dann kulturalistische Zuschreibungen nicht weit, besonders wenn die Frauen Kopftuch tragen: Sie folgen kulturellen Prägungen aus den zum großen Teil islamischen Herkunftsländern, wonach eine hohe Kinderzahl wünschenswert sei und die Rolle der Frau hauptsächlich in der Versorgung der Kinder bestehe (Menke, 2023).

Das kann durchaus so sein, es kann aber auch ganz anders sein: Nach der Ankunft in Deutschland scheint einfach die richtige Zeit zur Familiengründung gekommen, und es bleibt in vielen Fällen bei der in Deutschland üblichen Kinderzahl von 1-2. Die in Befragungen geäußerte hohe Erwerbsaspiration auch der geflüchteten Frauen¹⁰ ist nicht nur auf sozial erwünschtes Antwortverhalten zurückzuführen, sondern durchaus real; nur steht zunächst etwas anderes an. Wie man in Deutschland Kinderbetreuung mit Weiterbildung, Ausbildung oder Berufstätigkeit verbinden kann, ist auch für in Deutschland Geborene eine Herausforderung, muss aber von den Zugewanderten, die fast nie über ortsnahen großelterlichen Unterstützung verfügen, überhaupt erst herausgefunden werden. Auch hier geht es um den Umgang mit Institutionen (Menke, 2024). Geflüchtete Eltern kommen wohl eher nicht auf die Idee, das Neugeborene gleich auf Wartelisten für Kinderbetreuungsplätze zu setzen, und haben dann später oft das Nach-

9 Das Durchschnittsalter der Bevölkerung war in Deutschland 2015 das höchste aller EU-Länder, ist jedoch seitdem – im Gegensatz zu fast allen anderen größeren EU-Ländern (Ausnahme Schweden) – nicht mehr weiter angestiegen, so dass Deutschland 2022 beim Durchschnittsalter auf Platz 4 lag – hinter Italien und Portugal und auch knapp hinter Griechenland. Datenabruft von Eurostat [DEMO_PJANIND_custom_8908540] am 8.12.2023.

10 „Beabsichtigen Sie, in Zukunft (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen?“ – „Ganz sicher“ 60%, „wahrscheinlich“ 25% (Brücker, Rother & Schupp, 2016, S. 70).

sehen. Die Verzögerung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen hat viel damit zu tun, dass die Familiengründung oft mit der Ankunft in Deutschland zusammenfällt. Die Verzögerungen müssten aber nicht so groß sein, und das Risiko, dass es nie mehr zu einer dem individuellen Potenzial entsprechenden Platzierung am Arbeitsmarkt kommt, könnte erheblich verringert werden.

Die Jobcenter sollten die Regelung des § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II, die einem Elternteil eine Ausnahme von der Zumutbarkeit von Arbeit erlaubt, solange ein Kind unter drei Jahren ohne Betreuungsplatz zu versorgen ist, nicht als quasi automatischen „Mütterurlaub“ kommunizieren – so jedenfalls wird diese Regelung unter Migranten/-innen wahrgenommen. Insbesondere muss diese Regelung nicht während ganzer drei Jahre nach der Geburt eines Kindes angewandt werden, sondern kann regelmäßig auf ihre Anwendbarkeit überprüft werden. Die Regelung schafft falsche Anreize für die Jobcenter, da ein „Parken“ (faktisch fast immer) der Mütter sowohl die Arbeitslosenstatistik als auch die Integrationsfachkräfte entlastet. Knapp die Hälfte der Jobcenter sieht für die wegen Kleinkindbetreuung Nichtverfügbaren überhaupt keine Angebote vor (Falkenhain et al., 2023). Es gibt Hinweise, dass manche Jobcenter den betroffenen Frauen den „Mütterurlaub“ geradezu aufdrängen und ihnen Erwerbswünsche während der Kleinkindphase ausreden (Menke, 2023). Statt einer solchen Passivierung gäbe es viele die Arbeitsmarktintegration vorbereitende Schritte, die in dieser Zeit eingeleitet werden könnten.

- Für manche geht es um die Anerkennung bzw. Bewertung von Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulabschlüssen. Da zugewanderte Frauen eher als ihre Männer Berufsqualifikationen in den sogenannten „weichen“ Fächern mitbringen, die kultur- und systemspezifisch geprägt sind und zudem häufiger auf reglementierte Berufe im Erziehungs- oder Bildungsbereich zielen (Kosyakova et al., 2021), ist die Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt für Frauen im Durchschnitt noch schwieriger als für Männer. Umso wichtiger ist es für sie, möglichst frühzeitig Klarheit über die Verwertbarkeit ihrer Qualifikationen zu gewinnen.
- Die Nutzung von Erziehungszeiten als Aktionszeit zur Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration setzt allerdings voraus, dass die Jobcenter auch bei Kunden/-innen, die als Nichtverfügbare ihren Erstantrag stellen, die Potenzialanalyse nach § 15 SGB II durchführen, damit überhaupt bekannt ist, welche Bildungsvoraussetzungen vorliegen und welche Abschlüsse ggf. anzuerkennen sind. Auf dieser Grundlage – und im ungünstigen Falle auch aufgrund der Feststellung, dass eine Anerkennung

aussichtslos ist – können dann schon während der Erziehungszeit Orientierungen und Zielvorstellungen für eine nachholende Qualifizierung entwickelt werden. Nur so kann der Gefahr entgegengewirkt werden, dass die Kunden/-innen aufgrund von klischehaften gruppenbezogenen Annahmen als von vornherein unqualifiziert und nur in unqualifizierte Arbeit vermittelbar angesehen und behandelt werden.

- Erziehende, die wegen der Betreuung eines Kindes unter drei Jahren nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind, können zwar nicht zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet werden. Das heißt aber nicht, dass sie grundsätzlich nicht an einem Kurs teilnehmen dürfen oder könnten – es kommt auf die zeitliche Organisation, auf die geografischen Gegebenheiten (Kanas & Kosyakova, 2023), auf die Verfügbarkeit von Nahverkehrsverbindungen und auf Angebote der Kinderbetreuung während der Teilnahme an. Besondere Chancen bieten in diesem Zusammenhang die sogenannten MiA-Kurse ("Migrantinnen einfach stark im Alltag"), die teilweise auch online angeboten werden.¹¹ Der Rückstand der Frauen mit Kindern bei Sprachkursteilnahme und Spracherwerb (Brücker et al., 2020; Niehues et al., 2021; Paiva Lareiro et al., 2020) müsste nicht so groß sein, und dann wäre vermutlich auch ihr Rückstand bei der Erwerbsintegration geringer. Zur Erzeugung des *gender gap* beim Spracherwerb tragen Geschlechterstereotype der Jobcenter (Jaehrling & Rudolph, 2010) offensichtlich bei: Wenn beide Elternteile eines Kleinkindes noch nicht erwerbstätig sind, wird eher der Mann in den Integrationskurs und die Frau in den „Mütterurlaub“ geschickt (Tissot, 2021).

4 Sequenzielle Platzierung am Arbeitsmarkt

Aufgrund der vielfältigen Herausforderungen, von denen manche wie der Spracherwerb und die kommunikative Akkulturation im weiteren Sinne nur in längeren Zeiträumen zu bewältigen sind, erfolgt die Erwerbsintegration von Zugewanderten zunächst oft unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus (Kosyakova, 2020). Entgegen der populistischen Erzählung von der „Zuwanderung in die Sozialsysteme“ ist aus der Sicht der Betroffenen oft zunächst jede Arbeit besser als keine, womit sie teilweise in Konflikt geraten mit eher auf nachhaltige Integration gerichteten Strategien der Jobcenter. Die meisten wollen auf eigenen Füßen stehen, wären lieber vom Job-

¹¹ <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AngeboteFrauen/Kursprogramm-MiA/kursprogramm-mia-node.html>, Zugriff am 2.4.2024.

center unabhängig und sind sich der Voraussetzungen für Niederlassungserlaubnis und Einbürgerung (ohne Sozialleistungen gesicherter Lebensunterhalt, Beitragsmonate zur Rentenversicherung) durchaus bewusst.

Die anfängliche Platzierung einer kürzlich zugewanderten Person am Arbeitsmarkt muss nicht die endgültige sein. Im Durchschnitt derjenigen, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft haben, werden ein im Zeitverlauf steigendes Anforderungsniveau der Tätigkeit und Steigerungen der Bruttostundenverdienste über die allgemeinen Lohnsteigerungen hinaus verzeichnet (Brücker et al., 2023). Die Arbeitsqualität verbessert sich (Gundert et al., 2020), und die Anteile derjenigen, deren Tätigkeitsniveau unterhalb dessen liegt, was ihrem formalen Bildungsniveau entsprechen würde, verringern sich im Zeitverlauf ebenso wie die Anteile derjenigen, die unterhalb des letzten Tätigkeitsniveaus vor ihrem Zuzug beschäftigt sind. Doch auch nach sieben Jahren ist der Anteil unterwertiger Beschäftigung noch beträchtlich (Brücker et al., 2023, Datenblatt¹²), so dass hier auch im weiteren Erwerbsverlauf durchaus noch „Luft nach oben“ ist. Gleichwohl ist es für die Betroffenen ebenso wie für den Arbeitsmarkt und das System sozialer Sicherung besser, wenn neu Zugewanderte frühzeitig die Zugangsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt ergreifen, die sich bieten, anstatt Jahre in außerbetrieblichen Bildungsprozessen zu verbringen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit nicht wirklich erhöhen.

Für Erwerbspersonen, deren Ansprüche an eine Arbeitstätigkeit in der aktuellen oder letzten Beschäftigung nicht erfüllt sind, bietet die Bundesagentur für Arbeit seit 2020 die „Berufsberatung im Erwerbsleben“ an. Erste deskriptive Analysen bringen die positive Überraschung, dass dieses Angebot von Beschäftigten mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit (das Merkmal „Migrationsstatus“ steht für diese Auswertung nicht zur Verfügung) überproportional und von arbeitslosen Ausländern/-innen nahezu proportional in Anspruch genommen wurde (Heusler et al. 2023). Offensichtlich besteht auch und gerade unter zugewanderten Erwerbstätigen der Wunsch nach beruflicher Veränderung, der entsprechend zu fördern wäre. Der Hintergrund wird verständlich, wenn man die Integration in Beschäftigung als sequenziellen Prozess versteht, bei dem zunächst Abstriche gegenüber den eigenen Ansprüchen gemacht wurden.

Die Bildungsbereitschaft von Flüchtlingen ist umso höher, je höher ihre Qualifikation im Herkunftsland war und je weniger diese in Deutschland anerkannt wird, und sie nimmt zu, je besser die Deutschkenntnisse sind (Damelang & Kosyakova, 2020). Gute Deutschkenntnisse erreichen aber die

12 https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/iab_bamf-soep-befragung-von-gefluechteten_2021.xls, Zugriff am 5.4.2024.

meisten nicht allein durch den Besuch von Kursen, sondern sie machen entscheidende Fortschritte, sobald sie sich in ein kommunikatives berufliches Umfeld begeben. Die reale Verwertbarkeit von Qualifikationen jenseits administrativer Anerkennungsverfahren zeigt sich erst in der beruflichen Praxis. Auch dieser Zusammenhang spricht dafür, die adäquate berufliche Platzierung von Geflüchteten nicht als einmaliges Ereignis, sondern als sequenziellen Prozess zu betrachten.

Leider versäumen es die immer wieder öffentlich angekündigten arbeitsmarktpolitischen „Qualifizierungsoffensiven“, die Zielgruppen solcher Initiativen zu identifizieren, zu benennen und gezielt zu adressieren (Knuth, 2020). Es ist eben nicht so, dass diejenigen am ehesten für eine berufliche Weiterbildung zu gewinnen wären, die Weiterbildung „objektiv“ am dringendsten nötig hätten, weil sie wahrscheinlich nicht bis zum Rentenalter in ihrer bisherigen Tätigkeit verbleiben können. Weiterbildung „verkauft“ sich nicht durch Angst erzeugende Risikoprognosen, sondern nur an Menschen mit Veränderungswillen und Selbstvertrauen, und hier sind Geflüchtete, die zunächst einen Zugang zum Arbeitsmarkt nur unterhalb ihrer Qualifikation und unterhalb des eigenen Anspruchsniveaus gefunden haben, eine vielversprechende Zielgruppe. Soweit diese gerade wegen ihrer unterwertigen Beschäftigung und dem damit verbundenen geringen Entgelt im aufstckenden Leistungsbezug sind, haben die Jobcenter auch die Möglichkeit, sie auf das genannte Beratungsangebot der Bundesagentur hinzuweisen.

5 Adressatenorientierte Behördenkommunikation

Die schriftliche Kommunikation der Jobcenter zeichnet sich durch extreme Unverständlichkeit auch für deutsche Muttersprachler/-innen aus. Bevor man sich Gedanken macht über etwaige fremdsprachige Kommunikation (vgl. z.B. Holzinger & Draxl, 2023), wäre zunächst einmal das Problem zu lösen, Verwaltungsakte deutschsprachig verständlich zu kommunizieren, damit wenigstens Sprachmittler/-innen oder ehrenamtlich Unterstützende den Inhalt mit vertretbarem Aufwand und ohne vertiefte sozialrechtliche Kenntnisse erklären können. Eine Übersetzung des derzeit üblichen Mitteilungsstils in andere Sprachen ist sinnlos und vermutlich auch gar nicht möglich, weil es für viele Rechtsbegriffe keine Entsprechung in der Zielsprache gibt.

Nehmen wir als Beispiel einen eher einfachen und finanziell geringdimensionierten Anlass: Die Geltendmachung eines Mehrbedarfs wegen teilweise dezentraler Warmwasserbereitung, die zu einem zusätzlichen Stromverbrauch führt, der im Regelsatz nicht berücksichtigt ist. Das ist zwar in

der Beantragung nicht ganz einfach, weil man einen Bedarf begründen muss, der nicht gemessen wird, aber das Ergebnis könnte nicht einfacher sein: Die Bedarfsgemeinschaft soll monatlich pauschal 9,94 Euro mehr als bisher erhalten.

Um diese erfreuliche Nachricht mitzuteilen, benötigt und bedruckt das Jobcenter 12 Seiten Papier, deren Inhalt hier nur auszugsweise wiedergegeben werden kann:

*„Sehr geehrter Herr [...],
eine Bewilligung von SGB II-Leistungen ist insoweit aufzuheben, wenn in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Verwaltungsaktes vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Eine solche Änderung liegt hier vor. Ich hebe insoweit meinen Bewilligungsbescheid vom [...] für die Zeit vom [...] bis [...] teilweise auf.“*

Auf diese schwer verständliche Einleitung folgen zahlreiche Tabellen sowie umfängliche Standardtexte über Rechte und Pflichten, die in jedem Bescheid enthalten sind. Die den Adressaten eigentlich interessierende Information ist im Fließtext nicht enthalten, sondern lässt sich nur aus den Tabellen erschließen.

Warum kann das Jobcenter nicht einfach schreiben:

„Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir Ihnen aufgrund Ihres Antrags vom [...] künftig einen monatlichen Mehrbedarf für teilweise dezentrale Warmwasserversorgung von 9,94 Euro zahlen werden. Für die Monate X-Y wird dieser Betrag rückwirkend zusammen mit der nächsten Monatszahlung überwiesen.“

In diesem Zusammenhang ist zu verweisen auf § 9 SGB X:

„Das Verwaltungsverfahren ist an bestimmte Formen nicht gebunden, soweit keine besonderen Rechtsvorschriften für die Form des Verfahrens bestehen. Es ist einfach, zweckmäßig und zügig durchzuführen.“

Es ist nicht erkennbar, welche besondere Rechtsvorschrift die Form der dargestellten Kommunikation zwingend vorgibt. Sollte es aber wirklich aus Gründen der Rechtssicherheit unvermeidlich sein, für die Bescheidung der Anerkennung eines Mehraufwandes die oben beschriebenen 12 Seiten Text und Tabellen zu übersenden, so ist das zwar ressourcenpolitisch eine Katastrophe, wäre aber für eine gelingende Kommunikation unschädlich, wenn in einem Anschreiben in einfacher Sprache vorangestellt würde, was der Adressat vermutlich wissen möchte.

Das gilt für alle Kunden/-innen des Jobcenters unabhängig von ihrer Herkunft; aber für Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist und die nicht in der deutschen Verwaltungskultur sozialisiert sind, ist die praktizierte Form der Kommunikation besonders verwirrend und einschüchternd.

Sie wirkt auch infantilisierend und schränkt die Handlungsautonomie von neu Zugewanderten ein, wenn diese trotz bereits erworbener Sprachkenntnisse Einheimische um eine „Übersetzung“ dieser Dokumente vom Amtsdeutsch ins Alltagsdeutsch und um eine Erklärung des institutionellen Kontexts bitten müssen (Huke, 2023). Gerade hochqualifizierte Geflüchtete nehmen den Autonomie- und Statusverlust, der von unverstandenen Regeln und willkürlich erscheinenden Bürokratien ausgeht, als besonders demütigend und belastend wahr (vgl. Falkenhain et al., 2024). Zugleich trägt diese Form der Verwaltungskommunikation zur Überlastung und Erosion des Ehrenamts bei, wenn in der ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe große Zeitanteile durch Tätigkeiten in Anspruch genommen werden, die eher unerfreulich sind, die Integration der Zielgruppe nicht voranbringen und allein der Kompensation von Defiziten staatlichen Handelns dienen.

6 Ausblick

20 Jahre nach Einführung der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ sind hinter den Kulissen der Arbeitsmarktpolitik vielfältige Entwicklungen wahrzunehmen, die dazu führen werden oder könnten, Aufgaben des „Förderns“ von den Jobcentern auf die Arbeitsagenturen zu verlagern:

- Schon vor einige Zeit realisiert wurde die Zuständigkeit der Agenturen für die Förderung der Arbeitslosengeld Beziehenden mit aufstockendem Bürgergeldbezug.
- Im Herbst 2023 gab es die nach kurzer Zeit vorerst abgeblasene Diskussion um die Betreuung der Jugendlichen, die aber wieder auflieben könnte, wenn die Kindergrundsicherung organisatorisch in der Weise umgesetzt werden sollte wie im Gesetzentwurf vorgesehen (Knuth, 2024).
- Ab 2025 werden die Zuständigkeiten der Jobcenter für die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Rehabilitation aufgrund des Haushaltfinanzierungsgesetzes 2024 auf die Arbeitsagenturen übergehen.

Die tendenzielle Reduzierung der Aufgaben der Jobcenter auf Leistungsverwaltung folgt der Logik, Teile des „Förderns“ aus den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zu finanzieren, um den Bundeshaushalt zu entlasten. Diese Tendenz kann sich auch wieder umkehren, sobald die gegenwärtige Stagnation in eine Rezession umkippt, die den Haushalt der Bundesagentur unter Druck setzt. Die Entwicklungsperspektive der Jobcenter bleibt instabil, was Fragen der Orientierung aufwirft.

Bleiben wird die Zuständigkeit der Jobcenter für anerkannte Asylbewerber/-innen, die noch nicht existenzsichernd in den Arbeitsmarkt integriert sind. Ein vertieftes Verständnis des Ankommens und der Arbeitsmarktplatzierung von Geflüchteten als einem vielstufigen Prozess und eine entsprechend migrationssensible Beratungs- und Kommunikationsstrategie könnten für die Jobcenter eine strategische Stabilisierung darstellen. Der gesellschaftliche Diskurs um Migration und Integration wird sich erneut verschärfen, wenn die aktuellen Placebos „Bezahlkarte“ und „EU-Migrationspakt“ aufgelutscht sind. Bis dahin sollten die Jobcenter in die Lage kommen, sich als „Zentren für Migration und Integration“ und damit als Teil der Lösung und nicht als Teil des Problems darzustellen.

Literaturverzeichnis

Brücker, H., Croisier, J., Kosyakova, Y., Kröger, H., Pietrantuono, G., Rother, N. & Schupp, J. (2019). *Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung*. (IAB-Kurzbericht Nr. 3). Abgerufen unter <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> [5.4.2024].

Brücker, H., Fendel, T., Guichard, L., Gundacker, L., Jaschke, P., Keita, S., Kosyakova, Y. & Vallizadeh, E. (2020). *Fünf Jahre „Wir schaffen das“: Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes* (IAB-Forschungsbericht Nr. 11). Abgerufen unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1120.pdf> [5.4.2024].

Brücker, H., Jaschke, P., Kosyakova, Y. & Vallizadeh, E. (2023). *Entwicklung der Arbeitsmarktintegration seit Ankunft in Deutschland: Erwerbstätigkeit und Löhne von Geflüchteten steigen deutlich*. (IAB-Kurzbericht Nr. 13). Abgerufen unter <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-13.pdf> [5.4.2024].

Brücker, H., Rother, N. & Schupp, J. (Hrsg.) (2016). *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse* (IAB-Forschungsbericht Nr. 14). Abgerufen unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf> [5.4.2024].

Brussig, M., Kaltenborn, B. & Wielage, N. (2010). Hartz IV-Empfängerinnen mit Migrationshintergrund: Definition und Struktur. In M. Knuth (Hrsg.), *Arbeitsmarktintegration und Integrationspolitik. Zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder* (1. Aufl, S. 43–59). Eine Untersuchung über SGB II-Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund. Mit einem Vorwort von Ursula von der Leyen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft; Nomos.

Bundesagentur für Arbeit (2023). *Arbeitslosengeld - Ruhen bei Sperrzeit. § 159 SGB III*. gültig ab 1.1.2024 (Fachliche Weisungen). Abgerufen unter https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-iii-159_ba034410.pdf [5.4.2024].

Bundesregierung (2003). *Entwurf eines Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*. Stand: 15.8.2003 (Bundesratsdrucksache 15/1516). Berlin. Abgerufen unter <http://dpt.bundestag.de/doc/btd/15/015/1501516.pdf> [5.4.2024]].

Damelang, A. & Kosyakova, Y. (2020). *To work or to study? Postmigration educational investments of adult refugees in Germany - evidence from a choice experiment* (IAB Discussion Paper Nr. 31). Abgerufen unter <http://doku.iab.de/discussionpapers/2020/dp3120.pdf> [5.4.2024].

Falkenhain, M., Brenning, N., Dobrovolski, E., Kim, M. & Piddubna, Y. (2024). *Ukrainerinnen in Deutschland: Nachhaltige Arbeitsmarktintegration erfordert lebenslagenorientierte Beratung und Unterstützung*. 23. Februar 2024. IAB-Forum. Abgerufen unter <https://www.iab-forum.de/ukrainerinnen-in-deutschland-nachhaltige-arbeitsmarktintegration-erfordert-lebenslage-norientierte-beratung-und-unterstuetzung/> [5.4.2024]

Falkenhain, M., Hirseland, A., Dobrovolski, E. & Wagner, E. (2023). *Jobcenter-Angebote für erziehende Leistungsberechtigte im Kontext von § 10 SGB II: Eine Bestandsaufnahme*. (IAB-Forschungsbericht Nr. 22). Abgerufen unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb223.pdf> [5.4.2024].

Göckler, R. & Rübner, M. (2024). Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. *Entwicklungslinien, professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements in der Beschäftigungsförderung* (7. Aufl.). Regensburg: Walhalla.

Gundert, S., Kosyakova, Y. & Fendel, T. (2020). *Migrantinnen und Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Qualität der Arbeitsplätze als wichtiger Gradmesser einer gelungenen Integration* (IAB-Kurzbericht Nr. 25). Abgerufen unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb2520.pdf> [5.4.2024].

Hartz, P. (Hrsg.) (2002). *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit*. Berlin. Auf den Webseiten des BMAS nicht mehr abrufbar – abgerungen unter https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/hartz1.pdf [5.4.2024].

Heusler, A., Lang, J. & Stephan, G. (2023). *Wer nimmt die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) in Anspruch? Eine Prozessdatenanalyse* (IAB-Forschungsbericht Nr. 21). Abgerufen unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb2123.pdf> [5.4.2024].

Holzinger, C. & Draxl, A.-K. (2023). More than words. Eine mehrsprachigkeitsorientierte Perspektive auf die Dilemmata von Street-level Bureaucrats in der Klient*innenkommunikation. *Zeitschrift für Soziologie*, 52 (1), 89–104. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2023-2004>.

Huke, N. (2023). Ehrenamtliche und professionelle Begleitung der Behördengänge von Geflüchteten. *Zeitschrift für Flüchtlingsforschung*, 7 (2), 218–252. <https://doi.org/10.5771/2509-9485-2023-2-218>.

IAQ, ZEW Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Universität Magdeburg, Stiftung Zentrum für Türkeistudien, Team Dr. Kaltenborn & TNS Emnid (2009). *Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Abschlussbericht*. Hauptband (Forschungsbericht Nr. 395). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Zugriff am 24.07.2014. Abgerufen unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/forschungsbericht-f395.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [5.4.2024].

Jaehrling, K. & Rudolph, C. (Hrsg.). (2010). *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV* (Arbeit, Demokratie, Geschlecht, Bd. 13, 1. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kanas, A. & Kosyakova, Y. (2023). Greater local supply of language courses improves refugees' labor market integration. *European Societies*, 25 (1), 1–36. <https://doi.org/10.1080/14616696.2022.2096915>

Knuth, M. (2010). Einführung. In M. Knuth (Hrsg.), *Arbeitsmarktinintegration und Integrationspolitik. Zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder* (1. Aufl, S. 13–21). Eine Untersuchung über SGB II-Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund. Mit einem Vorwort von Ursula von der Leyen. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft; Nomos.

Knuth, M. (2016). Arbeitslosigkeit unter dem „Aktivierungsparadigma“: die Entwicklung seit den Hartz-Reformen 2005. In Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.), *Langzeitarbeitslosigkeit: Auswege aus der Sackgasse. Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*. 47 (4), 16–31 [Themenheft]. Berlin.

Knuth, M. (2020). Immer weiter mit Bildung. *WSI-Mitteilungen*, 73 (4), 307–310. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-307>.

Knuth, M. (2021). *Transformative Arbeitsmarktpolitik. Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik unter den Bedingungen der „konfluenten Digitalisierung“*. Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“ (Working Paper Forschungsförderung Nr. 219). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008052/p_fofoe_WP_219_2021.pdf [5.4.2024].

Knuth, M. (2022). *Der Corona-Effekt. Was wissen wir über die Arbeitsmarktsituation von Migrant_innen und Geflüchteten in der Pandemie?* (FES Diskurs). Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen unter <http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18824.pdf> [5.4.2024].

Knuth, M. (2024). Hilfe aus einer oder wie vielen Händen? *Sozialer Fortschritt*, 73 (4), 319–330. <https://doi.org/10.3790/sfo.2024.1436205>.

Kosyakova, Y. (2020). *Mehr als nur ein Job: Die qualitative Dimension der Integration in Arbeit von Geflüchteten in Deutschland* (WISO Diskurs Nr. 9). Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/16333.pdf> [5.4.2024].

Kosyakova, Y., Gundacker, L., Salikutluk, Z. & Trubek, D.M. (2021). *Arbeitsmarktinintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden.* (IAB-Kurzbericht Nr. 8). Abgerufen unter <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-08.pdf> [5.4.2024].

Kosyakova, Y. & Salikutluk, Z. (2023). *Gender gap dynamics among refugees and recent immigrants: Different start, similar patterns?* (IAB Discussion Paper Nr. 11). Abgerufen unter <https://doku.iab.de/discussionpapers/2023/dp1123.pdf> [5.4.2024].

Menke, K. (2023). Geflüchtete Musliminnen im SGB II-Bezug. Antimuslimischer Rassismus und Gender im Kontext ihrer Vermittlung in Erwerbsarbeit. *Zeitschrift für Flüchtlingsforschung*, 7 (2), 360–390. <https://doi.org/10.5771/2509-9485-2023-2-360>.

Menke, K. (2024). Between life course regimes and biographical orientations. Labour market trajectories of refugee mothers in Germany from a gendered perspective. *Zeitschrift für Sozialreform*, 70 (1), 101–120. <https://doi.org/10.1515/zsr-2023-0010>

Nationaler Normenkontrollrat (2024). *Ein Sanierungsfall - das "Haus der sozialen Hilfe und Förderung"*. 26. März 2024. Abgerufen unter https://www.normenkontrollrat.bund.de/Webs/NKR/SharedDocs/Downloads/DE/2024-haus-der-sozialen-hilfe.pdf?__blob=publicationFile&v=10 [5.4.2024].

Niehues, W., Rother, N. & Siegert, M. (2021). *Spracherwerb und soziale Kontakte schreiten bei Geflüchteten voran* (BAMF-Kurzanalyse). Abgerufen unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse4-2021_iab-bamf-soep-befragung-4te-welle.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [5.4.2024].

Paiva Lareiro, C. de, Rother, N. & Siegert, M. (2020). *Geflüchtete verbessern ihre Deutschkenntnisse und fühlen sich in Deutschland weiterhin willkommen. Dritte Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten* (BAMF-Kurzanalyse Nr. 1). Abgerufen unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse1-2020_iab-bamf-soep-befragung-sprache.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [5.4.2024].

Reis, C. (2020): Kommunales Integrationsmanagement. Leitfaden für die Praxis. 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos.

Tissot, A. (2021). *Hürden beim Zugang zum Integrationskurs. Alltagserfahrungen geflüchteter Frauen mit Kleinkindern.* (BAMF-Kurzanalyse Nr. 3). Abgerufen unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse3-2021-zugang-integrationskurs-huerden.pdf?__blob=publicationFile&v=9 [5.4.2024].