

2 Methodische Grundlagen

2.1 Untersuchungsdesign, Erhebung und Auswertung

Die aufgeworfenen Untersuchungsfragen (siehe Unterkapitel 1.2) wurden über 16 umfassende Fallstudien zu verschiedenen Jobcenterregionen (Landkreise und kreisfreie Städte) mit den Verfahren der qualitativen Sozialforschung bearbeitet. Der Weg über Fallstudien erlaubte es zu untersuchen, welche Bedeutung institutionelle Rahmenbedingungen und Akteurskonstellationen für die Gestaltung und Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete haben, und über welche Mechanismen diese wiederum die Wirksamkeit der zu bewertenden Maßnahmen beeinflussen können.

In die Fallstudien war die Akteursvielfalt einzubeziehen, innerhalb derer die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Geflüchtete umgesetzt werden. Einbezogen wurden:

- *Die öffentliche Arbeitsvermittlung* (Jobcenter und Arbeitsagenturen einschließlich Integrationsanlaufstellen): Sie entwickeln und spezifizieren das Angebot an Maßnahmen für Geflüchtete und beauftragen Bildungsträger sowie weitere Organisationen mit deren Durchführung. Dies geschieht einerseits aus einer Bewertung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Einschätzung der Trägerlandschaft heraus, andererseits unter Berücksichtigung der organisatorischen Bedingungen innerhalb der Jobcenter und Arbeitsagenturen.
- *Maßnahmenträger*: Sie setzen die Maßnahmen um und sind in direktem Kontakt mit Geflüchteten und oft auch mit Arbeitgebern. Von ihnen ist zu erwarten, dass sie einen konkreten Eindruck von den Potenzialen und Bedarfen der Geflüchteten haben und auch die Beschäftigungsmöglichkeiten einschätzen können. Bei den Bildungs- und Beschäftigungsträgern handelt es sich um vielfältige und verschieden große Organisationen mit unterschiedlichem Grad der Spezialisierung auf SGB III- und SGB II-finanzierte Arbeitsmarktdienstleistungen. Das Spektrum umfasst gemeinnützige und privatwirtschaftliche Organisationen, von denen einige bundesweit tätig sind, während andere als regionale Qualifizierungsdienstleister für Branchen mit Fachkräftemangel

heit fungieren. Auch *Betriebe*¹² selbst können arbeitsmarktpolitische Maßnahmen umsetzen, so insbesondere Eingliederungszuschüsse und „Maßnahmen beim Arbeitgeber“.

- *Einrichtungen der Zivilgesellschaft und Ehrenamtliche*: Die in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Einrichtungen der Zivilgesellschaft und Ehrenamtlichen verstehen sich als Interessensvertreter der Geflüchteten. Es ist zu erwarten, dass sie sowohl deren Lebenslagen und Interessen besonders gut kennen und ganzheitlich in den Blick nehmen als auch einen eigenständigen Blick auf die Probleme bei der Entwicklung, Vergabe und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen haben.
- *Weitere öffentliche Stellen* sind mitunter als Unterstützer_innen und Lotsen, mitunter aber auch als zertifizierende Stellen am Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten beteiligt, etwa wenn es um die Beurteilung vorgelegter ausländischer Qualifikationsnachweise geht. Zu diesen Stellen gehören auch kommunale Akteure, die lokale Netzwerke zur Unterstützung der Integration Geflüchteter koordinieren, sowie Ehrenamtskoordinator_innen. Unter den öffentlichen Organisationen hervorzuheben sind insbesondere die Kammern (IHK und HK), die durch vielfältige Tätigkeiten den Zugang von Geflüchteten zum Arbeits- und vor allem Ausbildungsmarkt unterstützen. Sie können dabei mit Maßnahmenträgern, Jobcentern und Arbeitsagenturen zusammenarbeiten, aber auch eigene Programme verfolgen, auf die wiederum die Jobcenter und Maßnahmenträger reagieren.

Der hauptsächliche Weg, um Daten in den lokalen Fallstudien zu gewinnen, waren leitfadengestützte Interviews. Ergänzt wurden diese Daten durch Dokumente etwa in Gestalt von lokalen Arbeitsmarktprogrammen, Maßnahmenbeschreibungen, Strategiepapieren usw. Leitfadengestützte Experteninterviews sind ein Standardinstrument der qualitativen Sozialforschung (Gläser und Laudel 2004; Liebold und Trinczek 2009). Gestützt auf einen Leitfaden wurden Interviews geführt, die fest vorgegebene thematische Bereiche beinhalteten, aber zugleich offen genug waren, um Erklä-

12 Im Rahmen der Fallstudien wurden Interviews in 17 Betrieben zum Einsatz von Maßnahmen für Geflüchtete geführt. Darunter waren sechs Industriebetriebe, drei Dienstleistungsbetriebe und ein Handwerksbetrieb. Das Branchenspektrum war vielfältig und umfasste u.a. Fahrzeugbau, Maschinenbau, Kunststoffverarbeitung, Mess- und Regeltechnik, IT-Dienstleistungen, Handel und Logistik. Die meisten dieser Betriebe haben eine mittlere dreistellige Zahl von Beschäftigten; es waren aber auch zwei Betriebe mit mehr als 3.000 Mitarbeiter_innen und ein Betrieb mit nur 15 Beschäftigten darunter.

rungen und Bedeutungsakzente der Gesprächspartner_innen aufnehmen zu können. Die Interviews wurden mit Zustimmung der Interviewten und je nach Bedeutung und Informationsdichte vollständig (und in wenigen Ausnahmefällen teilweise oder gar nicht) transkribiert. Standardmäßig wurde zu jedem Interview eine Gesprächszusammenfassung (Gesprächs-Memo) und zu jedem Fallstudienstandort eine Kurzbeschreibung angelegt (Standort-Memo).

Diese Texte – Transkripte, Gesprächs-Memos, Standort-Memos sowie Dokumente – wurden inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring 2008). In der inhaltsanalytischen Auswertung wird zunächst ein Codebaum angelegt, der in hierarchischer Ordnung Kategorien enthält, die für die Auswertung von Interesse sind. Die Definition der Auswertungskategorien ist ein entscheidender Schritt in der inhaltsanalytischen Auswertung. Ein erster Anhaltspunkt für die Kategorien bzw. den Codebaum sind die Untersuchungsfragen bzw. -hypothesen. Daran anschließend werden erste Interviews codiert, d.h. es werden Textstellen aus dem Interview den Kategorien zugeordnet. Im Regelfall erweisen sich die zunächst gewählten Kategorien als zu grob. Es werden deshalb neue Kategorien geschaffen, die entweder Unterkategorien schon bestehender Kategorien sind oder als ganz neue Kategorien in den Codebaum eingefügt werden. Auf diese Art geht die Offenheit der Antworten in den leitfadengestützten Interviews in die Auswertung ein. Nach der ersten Durchsicht des Materials – erfahrungsgemäß nach einem Fünftel bis maximal einem Drittel – wird die Konstruktion des Codebaums bzw. des Kategoriensystems abgeschlossen. Daran anschließend werden alle Interviews mithilfe dieses Kategoriensystems bearbeitet („codiert“). Um die Analysefragen zu beantworten, werden die den Kategorien zugeordneten Textstellen analysiert, etwa hinsichtlich ihrer Ähnlichkeit, des Antwortspektrums, der Begründungen, der befragten Person bzw. deren Funktion usw. Mit der inhaltsanalytischen Auswertung werden eine zusammenfassende bzw. verdichtende Darstellung erreicht, die Vielfalt der Umsetzungsformen beschrieben, Zusammenhänge und Mechanismen dargestellt und nach Möglichkeit Typisierungen vorgenommen.

Den eigentlichen Fallstudienenerhebungen vorgeschaltet war eine Explorationsphase, um über das schon vorhandene Vorwissen hinaus Informationen darüber zu erlangen, von welchen Merkmalen der Jobcenter und Arbeitsagenturen die Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Geflüchtete abhängen könnte. Hierfür wurden im vierten Quartal 2017 in sechs Jobcenterregionen Gespräche geführt, und zwar jeweils mit der Geschäftsführung bzw. einer Ansprechperson für die Arbeitsmarktintegra-

tion von Geflüchteten im Jobcenter und in der zugehörigen Agentur für Arbeit sowie, sofern vorhanden, beim Integration Point oder einer anderen Schnittstelle von Arbeitsagentur und Jobcenter (siehe IZA et al. 2018, S. 68–73).

Rund 18 Monate nach Abschluss der Feldphase der Fallstudien wurden im Zeitraum März bis April 2021 weitere 17 Experteninterviews (mit insgesamt 20 Personen) geführt, die pandemiebedingt telefonisch oder mit einem Videotool stattfanden. Zwölf dieser Interviews wurden mit Fach- und Führungskräften aus Jobcentern und Arbeitsagenturen an vier ausgewählten Standorten des Fallstudienamples geführt, die fünf weiteren Interviews mit Akteuren aus einem Landesministerium, einer Beratungseinrichtung, einem Wohlfahrtsverband, einer Regionaldirektion der BA und der Wissenschaft. Diese Interviews dienten zum einen der Validierung der im vorliegenden Projekt erarbeiteten Handlungsempfehlungen (Kap. 7), zum anderen wurden zwei (Problem-)Bereiche der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter fokussiert: Zum einen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Praxis der Beratung und Vermittlung in den Jobcentern und Arbeitsagenturen sowie die Durchführung von Maßnahmen (siehe den diesbezüglichen Exkurs in Unterkapitel 5.6). Zum anderen werden die statistisch feststellbaren deutlich unterdurchschnittlichen Integrationserfolge bei geflüchteten Frauen (Brücker et al. 2020a, S. 50ff.) sowie deren im Geschlechtervergleich schlechteren Chancen, an Maßnahmen der Arbeitsförderung teilzunehmen (IZA et al. 2021, S. 41ff.) zum Anlass genommen, nach den Ursachen dieser Entwicklung zu fragen und die Wahrnehmung geflüchteter Frauen durch die Fach- und Führungskräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen explorativ zu beleuchten (siehe den diesbezüglichen Exkurs in Abschnitt 5.2.5).

2.2 *Die empirische Grundlage für die Untersuchung: Fallstudienstandorte und Interviewpartner_innen*

Untersuchungseinheiten für die Fallstudien sind Jobcenterregionen, die in der Regel jeweils deckungsgleich mit einer Kommune – also einer kreisfreien Stadt oder einem (Land-)Kreis – sind. Aus den bundesweit 407 Jobcenterregionen, die zum Zeitpunkt der Fallstudienauswahl bestanden, wurden 16 ausgewählt, die in ihrer Gesamtheit ein möglichst breites Spektrum an Umsetzungsbedingungen für den Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete repräsentieren und zugleich diese möglichst typisch abbilden (siehe IZA et al. 2018,

S. 75–88) sollten. Durch die Auswahl der Fallstudien-Jobcenter sollten zudem Unterschiede in der Nutzung der im Rahmen der Begleitevaluation zu bewertenden fünf Maßnahmentypen hinreichend abgedeckt werden. Konkret wurden zur Charakterisierung des regionalen Kontexts folgende Merkmale zugrunde gelegt: die Form der Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II (gemeinsame Einrichtung oder zugelassener kommunaler Träger), die Arbeitsmarktlage gemäß IAB-Vergleichstypen (Blien und Hirschenauer 2017), der Siedlungsstrukturtyp gemäß Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR-Typ) sowie der Ausländeranteil an der Bevölkerung gemäß Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (INKAR).¹³ Genutzt wurden die zum Zeitpunkt der Fallstudienvorbereitung (2017) jeweils aktuell verfügbaren Daten, die allerdings zum Zeitpunkt der Feldarbeit teilweise bereits veraltet waren und nicht mehr zutrafen. Beispielsweise war unter den Fallstudienkommunen zum Erhebungszeitpunkt kein Standort mehr in „schlechter Arbeitsmarktlage“.

Um Unterschiede im Hinblick auf den Einsatz verschiedener arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen abzubilden, wurden die Fallstudien-Jobcenter zudem anhand der Struktur ihres Maßnahmeneinsatzes geschichtet. Ausgewählt wurden je fünf Regionen, in denen kurz vor dem Auswahlzeitpunkt jeweils die Zugänge in Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Maßnahmentyp 1), in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (Maßnahmentyp 3) und in Maßnahmen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (Maßnahmentyp 4) die gesamten Maßnahmenzugänge dominierten. Hinzu kamen vier Regionen mit anscheinend intensiver Nutzung von Beschäftigung schaffenden Maßnahmen (Maßnahmentyp 5) und drei Regionen mit Dominanz von Zugängen in Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung (Maßnahmentyp 2). Schließlich wurden zwei Jobcenter ausgewählt, bei denen für keinen einzigen Maßnahmentyp eine intensive Nutzung erkennbar war; für diese Auswahl wurden stark besetzte Kontexttypen herangezogen.¹⁴

Tabelle 1 fasst die Struktur der ausgewählten Jobcenter, die den Anker der regionalen Fallstudien bilden, nach Kontextfaktoren und dominierenden Maßnahmentypen zusammen.

13 Näheres unter <https://www.inkar.de> (zuletzt abgerufen am: 30.08.2022).

14 Basis für diese Klassifikation waren die für die Jobcenterregion von August bis November 2017 beobachteten Zugänge von Personen im Kontext von Fluchtmigration, differenziert nach Maßnahmentypen. Die später im Rahmen der Fallstudien geführten Interviews vor Ort ergaben häufig ein anderes Bild.

Tabelle 1: Merkmale der Standorte der Fallstudien in Rahmen der Implementationsanalyse

| Kürzel | Aufgabenwahrnehmung | Arbeitsmarktlage | Siedlungsstrukturtyp | Ausländeranteil | Maßnahmentyp mit Intensivnutzung | Bundesland |
|--------|---------------------|------------------|----------------------|-----------------|----------------------------------|------------|
| 01 | gE | mittel | ländlich | Mittel | 1 | BY |
| 02 | gE | schlecht | städtisch | hoch | 1 + 3 | NW |
| 03 | gE | gut | ländlich | niedrig | NN | BY |
| 04 | gE | gut | städtisch | hoch | 3 + 4 | BW |
| 05 | gE | mittel | städtisch | hoch | 1 | HE |
| 06 | gE | gut | verstädtert | mittel | 2 + 4 | BW |
| 07 | gE | schlecht | verstädtert | niedrig | 1 | TH |
| 08 | zkT | mittel | verstädtert | mittel | 3 | NI |
| 09 | gE | schlecht | ländlich | niedrig | 4 + 5 | ST |
| 10 | gE | schlecht | ländlich | niedrig | NN | MV |
| 11 | zkT | mittel | städtisch | hoch | 1 + 5 | HE |
| 12 | gE | gut | ländlich | niedrig | 2 | BY |
| 13 | gE | mittel | verstädtert | niedrig | 3 + 5 | SH |
| 14 | zkT | schlecht | ländlich | niedrig | 1 + 4 | BB |
| 15 | gE | gut | ländlich | mittel | 4 | BY |
| 16 | gE | mittel | verstädtert | mittel | 2 + 3 | RP |

Erläuterungen: gE gemeinsame Einrichtung; zkT zugelassener kommunaler Träger; Maßnahmentypen: 1 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung; 2 Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung; 3 Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung; 4 Maßnahmen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit; 5 Beschäftigung schaffende Maßnahmen; NN kein intensiv genutzter Maßnahmentyp. Bundesländer: BB Brandenburg; BW Baden-Württemberg; BY Bayern; HE Hessen; MV Mecklenburg-Vorpommern; NI Niedersachsen; NW Nordrhein-Westfalen; RP Rheinland-Pfalz; SH Schleswig-Holstein; ST Sachsen-Anhalt; TH Thüringen.

Quelle: Eigene Darstellung.

Im Rahmen der Fallstudien wurden insgesamt 230 leitfadengestützte Interviews geführt (für weitere Details der folgenden Darstellung siehe IZA et al. 2020, S. 236–240). Davon fanden rund 88 Prozent „face-to-face“ statt, die übrigen telefonisch. Die Gesamtzahl der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner ist um gut 40 Prozent höher als die Gesamtzahl der Interviews, da oft mit mehreren Personen gleichzeitig gesprochen wurde. So kam es vor, dass in Jobcentern Interviews mit der Geschäftsführung gemeinsam mit einer Teamleitung oder Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt stattfanden. Die Interviews waren aber überwiegend (ca.

65 Prozent) Einzelgespräche. Insgesamt wurden 187 Stunden Gesprächsmaterial aufgezeichnet.¹⁵ Jedes Interview dauerte also im Durchschnitt ungefähr 52 Minuten; hierbei gibt es allerdings teilweise erhebliche Unterschiede: Neben Gesprächen, die nach ca. 30 Minuten beendet waren, befinden sich in dem Sample auch Interviews, die bis zu zwei Stunden dauerten.

Tabelle 2 gibt Auskunft über die Anzahl der Interviews und deren Verteilung auf die Fallstudienstandorte und Akteursgruppen. An nahezu allen Standorten wurden alle Akteursgruppen einbezogen. Lediglich an Standort 02 wurde kein Interview mit einer öffentlichen Stelle geführt und an Standort 09 konnte keine zivilgesellschaftliche Einrichtung bzw. ehrenamtlich tätige Person einbezogen werden. Vertreter_innen von Betrieben wurden nur an acht Standorten interviewt, diese wurden jedoch nicht in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, sondern als Träger von Maßnahmen angesprochen, da sie den Eingliederungszuschuss oder eine andere arbeitgeberbezogene Maßnahme umsetzten. Die Verteilung der Akteursgruppen ist an den einzelnen Standorten unterschiedlich. So entfällt an einem Standort mehr als die Hälfte der Interviews auf Einrichtungen der Zivilgesellschaft bzw. Ehrenamtliche und an einem anderen Standort fast die Hälfte der Interviews auf Akteure aus der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Dies ist zum einen Ausdruck lokaler Verschiedenheit, zum anderen aber auch Folge der Tatsache, dass die genaue Zusammensetzung und Auswahl der Interviewpartner_innen vor Ort durch das Forschungsteam erfolgten, das sich sowohl von Empfehlungen als auch der Notwendigkeit leiten ließ, bestehende Lücken zu füllen.

Trotz Flexibilität bei der Verteilung der geplanten Ressourcen für Interviews in Abhängigkeit von den Konstellationen vor Ort zeigt das Gesamtbild, dass die adressierten (groben) Akteurskategorien – Arbeitsverwaltung, Bildungsträger/Betriebe und weitere öffentliche Stellen/Einrichtungen der Zivilgesellschaft – mit jeweils rund 29 bis 39 Prozent aller Interviews in etwa gleichgewichtig vertreten sind (siehe Tabelle 2). Die Perspektiven der unterschiedlichen an der Integration von Geflüchteten mitwirkenden Akteure können also mit den Befragungsergebnissen hinreichend abgebildet werden.

15 Bei einem Interview wurde die (regelmäßig schriftlich eingeholte) Einwilligung zur Tonaufnahme nicht erteilt. Dieses Interview wurde detailliert protokolliert.

Tabelle 2: Anzahl der Interviews mit den einbezogenen Akteursgruppen

| Fallstudien-standorte | AA | JC (incl. IA) | Träger | Betriebe | ZG/EA | ÖS | Summe |
|-----------------------|----|------------------|--------|----------|-------|----|-------|
| 01 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 16 |
| 02 | 2 | 2 | 6 | 0 | 3 | 2 | 15 |
| 03 | 6 | 1 | 3 | 0 | 5 | 0 | 15 |
| 04 | 4 | 3 | 0 | 1 | 10 | 1 | 19 |
| 05 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 14 |
| 06 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 1 | 18 |
| 07 | 4 | 1 | 4 | 0 | 5 | 2 | 16 |
| 08 | 3 | 1 | 4 | 0 | 2 | 4 | 14 |
| 09 | 4 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 12 |
| 10 | 1 | 1 | 4 | 0 | 2 | 4 | 12 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 15 |
| 12 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 13 |
| 13 | 3 | 2 | 4 | 0 | 6 | 2 | 17 |
| 14 | 2 | 1 | 4 | 0 | 3 | 3 | 13 |
| 15 | 4 | 1 | 0 | 3 | 3 | 1 | 12 |
| 16 | 1 | 1 | 3 | 0 | 2 | 2 | 9 |
| Summe | 52 | 23 | 49 | 17 | 57 | 32 | 230 |

Erläuterungen: AA Agentur für Arbeit; JC Jobcenter; IA Integrationsanlaufstelle; ZG Zivilgesellschaftliche Organisation; EA Ehrenamtliche_r Unterstützer_in; ÖS weitere öffentliche Stellen.

Quelle: eigene Darstellung.

Im Forschungsdesign waren für die Jobcenter und Arbeitsagenturen Gespräche mit Personen unterschiedlicher Positionen und Funktionen vorgesehen: Geschäftsführung, Bereichsleitung, Teamleitung, Integrationsfachkräfte sowie Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bzw. Migrationsbeauftragte. Die Akteure aus anderen Einrichtungen wurden ebenfalls danach differenziert, ob sie ihre Tätigkeit auf Leitungsebene oder auf operativer Ebene ausführen; hinzu kamen auch ehrenamtlich Engagierte. Die Zuordnung der interviewten Personen zu diesen Positionen und Funktionen wurde vom Forschungsteam jeweils unmittelbar im Anschluss an die Interviews vorgenommen. Bündelt man die Anteile der Gesprächspersonen nach Position, zeigt sich, dass sich die strategische und die operative Ebene innerhalb der realisierten Stichprobe ungefähr die Waage halten (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Anzahl der interviewten Personen nach Position/Funktion

| Stand-orte | Öffentliche AV (AA und JC) | | | | | Weitere Akteure | | | | Summe |
|------------|----------------------------|----|----|-----|-----|-----------------|-----|----|--------|-------|
| | GF | BL | TL | IFK | BCA | LE | OE | EA | Sonst. | |
| 01 | 1 | 1 | 2 | 4 | 0 | 11 | 3 | 0 | 0 | 22 |
| 02 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 8 | 6 | 1 | 0 | 23 |
| 03 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 5 | 8 | 2 | 0 | 22 |
| 04 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 20 |
| 05 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 9 | 4 | 0 | 0 | 20 |
| 06 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 5 | 12 | 1 | 0 | 25 |
| 07 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 14 | 3 | 0 | 27 |
| 08 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 5 | 7 | 2 | 0 | 19 |
| 09 | 2 | 1 | 4 | 1 | 0 | 5 | 3 | 0 | 0 | 16 |
| 10 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 4 | 9 | 2 | 0 | 19 |
| 11 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 7 | 3 | 3 | 0 | 20 |
| 12 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 4 | 5 | 1 | 0 | 17 |
| 13 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 4 | 8 | 6 | 0 | 25 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 6 | 5 | 4 | 0 | 20 |
| 15 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 12 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 5 | 9 | 1 | 0 | 21 |
| Summe | 23 | 10 | 27 | 42 | 5 | 89 | 103 | 28 | 1 | 328 |

Erläuterungen: AV Arbeitsverwaltung; AA Agentur für Arbeit; JC Jobcenter; GF Geschäftsführung; BL Bereichsleitung; TL Teamleitung; IFK Integrationsfachkraft; BCA Beauftragte_r für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt; LE Leitungsebene; OE Operative Ebene; EA Ehrenamtliche Unterstützer_in.

Quelle: eigene Darstellung.

Nach der Auswahl der Fallstudienstandorte wurden die relevanten Akteure vor Ort angesprochen und nach ihrer Teilnahmebereitschaft an den Interviews gefragt. Zunächst wurde die Geschäftsführung des Jobcenters mittels eines Informationsschreibens über die Inhalte und Zielsetzungen des Forschungsprojektes informiert und um Teilnahme gebeten. Danach wurde zeitnah mit der Geschäftsführung der Arbeitsagentur Kontakt aufgenommen und deren Bereitschaft, an der Erhebung teilzunehmen, erfragt. Nachdem mit der Geschäftsführung Teilnahmebereitschaft und Zeitraum zur Durchführung der Fallstudien grundsätzlich geklärt waren, erfolgte die terminliche Feinabstimmung mit den jeweils Verantwortlichen innerhalb des Jobcenters und der Arbeitsagentur. Von allen kontaktierten Jobcentern und Arbeitsagenturen gab es letztlich positive Rückmeldungen. Insbesondere in ländlichen Regionen wurde die Anfrage begrüßt, da nach

Einschätzung der dortigen Akteure gerade die im ländlichen Raum bestehenden Herausforderungen in der allgemeinen politischen Diskussion zu wenig berücksichtigt werden.

An der Förderung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter beteiligte Maßnahmenträger, öffentliche Stellen und Akteure der Zivilgesellschaft wurden im Vorfeld der Durchführung der Fallstudien durch das Forschungsteam recherchiert und auf ihre Eignung als Interviewpartner geprüft. Beispielsweise wurde bei Maßnahmenträgern darauf geachtet, dass ihr Leistungsportfolio Maßnahmen enthält, die für den jeweiligen Fallstudien-schwerpunkt relevant sind. Wenn dies der Fall war, wurden sie über ein Informationsschreiben und/oder einen Anruf kontaktiert.

Ergänzend zu den eigenen Recherchen wurden zentrale Netzwerkakteure sowie die für die Terminabsprachen Verantwortlichen in den Jobcentern und Agenturen um zusätzliche Informationen zu relevanten Einrichtungen innerhalb des regionalen Netzwerkes gebeten. Die Kontaktdaten der betreffenden Ansprechpersonen wurden – zumeist nach Rücksprache mit diesen – an das Forschungsteam übermittelt. Vor allem für die Akquise von Betrieben mit Nutzung von Maßnahmen der Arbeitsförderung für Beschäftigte mit Fluchthintergrund war das Forschungsteam auf Hinweise durch Mitarbeitende der Jobcenter und der Arbeitsagenturen angewiesen. Selektionseffekte, also die Vermittlung von Kontakten zu solchen Betrieben, die in einem guten Kooperationsverhältnis zur lokalen Arbeitsverwaltung stehen, konnten hierbei nicht ausgeschlossen werden. Bezogen auf die Maßnahmenträger, öffentlichen Stellen und zivilgesellschaftlichen Akteure wurde versucht, Selektionseffekten vorzubeugen, indem stets zusätzlich zu den von der Arbeitsverwaltung genannten Akteuren auch solche kontaktiert wurden, die das Forschungsteam selbst recherchiert hatte.

Die Akquise von Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern aus dem ehrenamtlichen Bereich verlief meist unkompliziert; die Kontaktaufnahme erfolgte in der Regel über die Koordinatorinnen und Koordinatoren für ehrenamtliche Angelegenheiten, die entweder bei der Kommune oder einem Wohlfahrtsverband angestellt waren. Diese kontaktierten Ehrenamtliche und informierten sie über die Untersuchung. Bei einer Zusage wurden entweder die Kontaktdaten der Ehrenamtlichen an das Forschungsteam übermittelt, sodass sie direkt angesprochen werden konnten, oder die Koordinatorinnen und Koordinatoren vermittelten die Termine für das Forschungsteam und luden die Ehrenamtlichen zu den Gesprächen ein. Es fanden sowohl Einzel- als auch Gruppengespräche statt.

In der Regel konnten Gesprächstermine innerhalb des geplanten Fallstudienzeitraums vor Ort (meist drei Tage ‚en bloc‘) vereinbart werden. Wo

dies nicht möglich war, wurden einzelne Interviews im Nachgang zumeist telefonisch geführt. Ferner wurden während der Durchführung der Fallstudien oft Hinweise auf weitere potenziell relevante Gesprächspersonen gegeben. Diese wurden bei Bedarf im Nachgang telefonisch kontaktiert und gegebenenfalls interviewt.

Jedoch ist auf die folgende wesentliche Einschränkung hinzuweisen. Dass den kommunalen Ausländerbehörden bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten eine zentrale Rolle zukommt, ist evident (siehe Unterkapitel 1.1). Ihre Auslegung des Aufenthaltsrechts entscheidet maßgeblich, wie gut Geflüchtete Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, und beeinflusst darüber offenbar auch wesentlich die lokale Ausrichtung der Integrationsförderung. Deshalb wurden auch Interviews mit den lokalen Ausländerbehörden angestrebt. Allerdings haben diese zum größten Teil Interviewanfragen abgelehnt oder nicht beantwortet. Deshalb sind auf Grundlage der Fallstudien nur äußerst begrenzte Aussagen über die Bedeutung der Nutzung rechtlicher Spielräume durch die Ausländerbehörden und den mutmaßlich sehr wichtigen Einfluss dieser Behörden auf die Arbeit der Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten möglich.

Die Durchführung der Fallstudien erfolgte von September 2018 bis September 2019. Vereinzelte nachgelagerte Telefoninterviews wurden noch im Oktober 2019 geführt.