

# Editorial

*Kristina Seidelsohn, Thomas Verlage, Uwe Flick und Andreas Hirseland*

## **Übergänge Geflüchteter in Erwerbsarbeit. Akteure, soziale Prozesse und Perspektiven – Eine Einführung**

### **Zusammenfassung**

Über die erfolgreiche Vermittlung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und die Bedingungen gelingender, bedarfsdeckender und nachhaltiger Übergänge in Arbeit für diese Gruppe in Deutschland liegen bislang kaum Erkenntnisse vor. Doch welche Faktoren erleichtern oder behindern die Übergänge in Erwerbsarbeit entscheidend? Als besondere Herausforderungen in diesem Kontext stellt dieser einführende Beitrag zum Themenheft die ausgeprägte Heterogenität der Gruppe der Schutzsuchenden, die Vielzahl an arbeitsmarktrelevanten Akteuren und Perspektiven sowie Fragen von gelungener Sozialintegration heraus, welche neben der betrieblichen Integration auch die gesellschaftliche Teilhabe vor Ort umfasst. Des Weiteren werden die Ziele des Themenheftes erläutert und die interdisziplinären wissenschaftlichen Artikel, Praxisberichte und Rezensionen vorgestellt.

**Schlagworte:** Geflüchtete, Arbeitsmarkintegration, Akteure und Prozesse, Sozialintegration

### **Refugees' Transition into Gainful Employment. Actors, Social Processes and Perspectives – An Introduction**

#### **Abstract**

There is little evidence about the successful placement of refugees in the labor market and the conditions for successful, needs-covering and sustainable transitions into work for this group in Germany. The central question is which factors decisively facilitate or hinder the transitions to gainful employment. As particular challenges in this context, this introduction to the special issue stresses the high heterogeneity of the group of refugees, the multitude of actors and perspectives

relevant to the labor market, as well as questions of successful social integration, which includes the participation on site in addition to the operational integration. Furthermore, this introduction explains the aims of the special issue and provides insights into the interdisciplinary scientific articles, practical reports and literature reviews.

**Keywords:** refugees, labor market integration, actors and processes, social integration

## 1. Einleitung

Die Integration von Geflüchteten in Erwerbsarbeit ist gerade in Arbeitsgesellschaften wie der bundesdeutschen ein Katalysator für die ökonomische, soziale und kulturelle Integration, denn eine gelungene Erwerbsintegration gilt als primäre Quelle für die Erlangung von sozialer Anerkennung. Bislang liegen jedoch in der deutschsprachigen Flucht- und Flüchtlingsforschung kaum Erkenntnisse über die erfolgreiche Vermittlung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, deren eigeninitiative Bestrebungen zur Aufnahme von Erwerbsarbeit sowie die Bedingungen gelingender Übergänge in bedarfsdeckende Arbeit für diese Gruppe vor (vgl. Wiedner et al. 2018: 6; vgl. Aumüller 2016: 10).

»Jahrzehntelang wurden Flüchtlinge qua Beschäftigungsverbot vom regulären Arbeitsmarkt ferngehalten« (Aumüller 2016: 10; vgl. auch Maier-Borst 2007), während seit 2015 eine veränderte Situation zu konstatieren ist. So wurden nicht nur der Zugang zum Arbeitsmarkt insbesondere für Personen mit Aufenthaltsstatus und ausgeprägter Bleibeperspektive verbessert, sondern auch die Bleibemöglichkeiten und Arbeitsmarktzugänge für Geduldete und Asylsuchende (vgl. Schulz/Kolb 2018: 515). Darüber hinaus traf »[e]ine enorm anwachsende Flüchtlingspopulation [...] auf eine prosperierende Wirtschaft mit historischem Tiefstand an Arbeitslosigkeit, eine Aufnahmegesellschaft im demographischen Wandel, die ihren zukünftigen Fachkräftebedarf sichern muss« (Aumüller 2016: 10; vgl. auch Bauer 2015: 312; OECD 2017: 31–33), weshalb langfristig eine Win-win-Situation entstehen könnte, von der Geflüchtete, Wirtschaft und Staat(sfinanzen) profitieren (vgl. Bach et al. 2017). Gleichwohl ist zu konstatieren, dass ein großer Teil geflüchteter Menschen in Deutschland (zunächst) keine qualifikationsadäquaten Positionen am Arbeitsmarkt erlangt. »Damit besteht das soziale und fiskalische Problem, dass unnötig viele der neuen Zuwanderer in untere prekäre Segmente am Arbeitsmarkt einmünden« (Struck 2018: 105). Innerhalb dieser Gemengelage stellen sich gegenwärtig und zukünftig verschiedene Herausforderungen bei der erfolgreichen Integration der Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt:

Erstens zeichnen sich die in Deutschland Schutzsuchenden durch eine *ausgeprägte Heterogenität* aus (siehe dazu auch Seidelsohn et al. in diesem Heft), die teils auf mitgebrachten Differenzen wie berufliche Kompetenzen oder kulturelle Wertvorstellungen, teils aber auch auf in Deutschland gezogene Differenzierungslinien wie rechtliche Rahmenbedingungen oder Wohnverhältnisse basiert. Aus dieser Heterogenität ergibt sich eine Vielzahl von Konstellationen, die mit unterschiedlichen Bedarfen der Geflüchteten für eine gelungene Arbeitsmarktintegration einhergehen und auf differente lokal-räumliche Gegebenheiten treffen.

Zweitens stellt sich die Herausforderung, aufgrund einer *Vielzahl an arbeitsmarktrelevanten Akteuren*<sup>1</sup> wie Jobcentern, Arbeitgebern, Ehrenamtlichen und Initiativen eine kohärente Strategie zu entwickeln. Seitens des Bundes wurden rechtliche Voraussetzungen geschaffen, die eine Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in einem umfassenderen Ausmaß ermöglichen, als dies in vorangegangenen Jahren der Fall war. Zentrale Integrationsleistungen werden jedoch nach wie vor von den Kommunen erbracht (vgl. Aumüller 2018: 193; zur Rolle der Kommunen siehe auch Bommes 2018).

Daraus ergibt sich drittens die Herausforderung einer *Sozialintegration*, die sowohl die betriebliche Integration als auch die gesellschaftliche Teilhabe vor Ort umfasst. Von Bedeutung ist hierbei das lokalräumliche »soziale Klima« (Kurtenbach 2018: 51), welches idealerweise eine Akzeptanz von Zuwanderung umfasst und eine Bereitschaft zur sozialen Integration von Geflüchteten in Betrieben wie in der Zivilgesellschaft befördert. Zu klären ist mithin nicht nur die Frage, wie Übergänge in Erwerbsarbeit ermöglicht werden können. Vielmehr geht es auch um die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse, um Perspektiven der Anerkennung und sozialen Wertschätzung in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es zentral, Faktoren zu identifizieren, die Übergänge in möglichst nachhaltige Erwerbsarbeit erleichtern oder behindern. Ziel des Themenheftes ist es daher, sowohl die je spezifischen Sichtweisen der individuellen, kollektiven und institutionellen Akteure als auch die Rolle der strukturellen Ebene für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen in Deutschland zu betrachten. Die vorliegende Einführung gibt zunächst einen Überblick zu für den Übergang bedeutsamen arbeitsmarktrelevanten Akteuren und ihr Zusammenspiel (2.) sowie über Faktoren für nachhaltige Übergänge in Arbeit und soziale Integration (3.). Im Folgenden werden die Ziele des Themenheftes erläutert (4.) und in einem weiteren Schritt die interdisziplinären wissenschaftlichen

1 Unter »Akteuren« und »Arbeitgebern« werden im vorliegenden Beitrag Institutionen und Organisationen gefasst, weshalb diese Begriffe nicht gendert werden.

Artikel, Praxisberichte und Rezensionen des vorliegenden Themenheftes vorgestellt (5.).

## 2. Arbeitsmarktrelevante Akteure und ihr Zusammenspiel

Die Integration von Geflüchteten in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt spielte insbesondere in Zeiten von hohen Arbeitslosenzahlen politisch eine untergeordnete Rolle und war rechtlichen Einschränkungen unterworfen.<sup>2</sup> Die in den letzten Jahren einsetzende Dynamik bei der Umsetzung von Gesetzesvorhaben im Bereich Flucht und Integration in Deutschland führte zu einem Einbezug einer Vielzahl von arbeitsmarktrelevanten Akteuren wie die kommunalen Jobcenter, Arbeitsagenturen, aber auch Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Initiativen.

Gleichzeitig erhöhte sich das politische, administrative und wissenschaftliche Interesse am Thema der Integration von Geflüchteten. Erst seit dem Jahr 2016 werden sie in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit systematisch erfasst (vgl. Aumüller 2016: 47), weshalb kaum Längsschnittdaten vorliegen. Es »existieren bislang kaum empirisch belastbare Befunde zu den Integrationsverläufen Geflüchteter auf dem Arbeitsmarkt« (Wiedner et al. 2018: 6). Mit der IAB-BAMF-SOEP-Studie (Babka von Gostomski et al. 2016) liegen erstmals repräsentative Erhebungen vor. Da sich in Deutschland erst spät eine empirisch fundierte Fluchtforschung etabliert hat, finden sich bislang nur wenige Perspektiven der Anknüpfung an die internationale Forschungslandschaft oder bestehende theoretische Konzepte (vgl. Wiedner et al. 2018.: 6–13; vgl. auch Kleist 2015: 156).

Mit Blick auf die jüngsten amtlichen und wissenschaftlichen Datenerhebungen lassen sich Rückschlüsse auf die vielgestaltige Zusammensetzung der Gruppe der in Deutschland schutzsuchenden Menschen ziehen (vgl. Farrokhzad 2018: 158–171; Brücker et al. 2018). Dies betrifft in rechtlicher Hinsicht die unterschiedlichen Aufenthaltsstatus und Bleibeperspektiven, die nach wie vor komplexe arbeitsrechtliche Situation, aus der sich nicht nur Unsicherheiten für Geflüchtete selbst, sondern auch für Arbeitgeber ergeben, sowie die Schwierigkeiten der Kompetenzfeststellung bzw. Anerkennung ausländischer (Berufs-)Bildungsabschlüsse (vgl. Paulsen et al. 2016). Hinzu kommt, dass Geflüchtete erhebliche

---

2 Ausnahmen bildeten jedoch bestimmte Geflüchtetengruppen, für die die Teilhabe am Arbeitsmarkt als zentrales Thema diskutiert bzw. ermöglicht wurde, wie beispielsweise im Kontext der ›boat people‹ in der Folge des Vietnamkrieges, der jüdischen Kontingentflüchtlinge oder Menschen mit Flüchtlingsstatus.

Qualifikationsunterschiede je nach Herkunftsland und sozialer Schicht aufweisen. So konstatiert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg (IAB) auf Grundlage von Daten des EASY-Systems<sup>3</sup> für das Jahr 2015 bei den über 18-Jährigen einen im Vergleich zu Deutschland hohen Anteil Geflüchteter mit hoher Schulbildung (36 %: Abitur, (Fach-)Hochschulbesuch), einem geringen Anteil an mittlerer Schulbildung (30 %: entspricht Haupt- oder Realschule) und einen hohen Anteil mit niedriger Schulbildung (31 %: maximal Grundschulbesuch) (vgl. Brücker 2016: 4). Ein vergleichsweise hohes durchschnittliches Bildungsniveau weisen Geflüchtete aus Syrien, Iran und auch den Nachfolgestaaten der Sowjetunion auf, während Geflüchtete aus Eritrea, Somalia oder Afghanistan ein vergleichsweise niedriges Bildungsniveau besitzen. Gerade bei Letzteren waren formale Berufsausbildungen oder ein anererkennungsfähiger Schulabschluss selten, sie verfügten kaum über Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt vor der Einreise (vgl. Wiedner et al. 2018: 15).

Darüber hinaus wird die Heterogenität insbesondere in der demographischen Zusammensetzung sichtbar. 2015 und 2016 waren ca. 70 % der Zugewanderten Männer, die sich meist in der ersten Lebenshälfte befanden und allein reisten. Frauen waren in der Arbeitsmarktintegration zunächst kaum sichtbar (vgl. Aumüller 2016: 44), erwiesen sich aber als zunehmend relevanter (vgl. Fendel 2019: 1). Gleiches gilt für traumatisierte, minderjährige oder ältere Geflüchtete sowie jene mit Behinderungen.<sup>4</sup>

Nachdem Schutzsuchende einen Asylantrag gestellt haben, verfügen sie über einen Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Bis zum Abschluss des Verfahrens ist die Agentur für Arbeit (SGB III) für die berufliche Beratung und Unterstützung der Asylbewerber\*innen zuständig. Nach der Genehmigung des Asylantrags und der Anerkennung eines Schutzstatus fallen die Geflüchteten in den Zuständigkeitsbereich der Jobcenter (SGB II) (vgl. Dietz et al. 2018: 2). Mit den Neuregelungen zum Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) im März 2015 sind einige Gruppen mit humanitärer Aufenthaltserlaubnis, die bislang nach dem AsylbLG leistungsberechtigt waren und eine dauerhafte Bleibeperspektive in Deutschland aufweisen, in den Rechtskreis des SGB II überführt worden. Somit können diese Gruppen eine Förderung im Bereich der Arbeitsmarktintegration durch die Jobcenter erhalten, welche bis dato im Rahmen

3 Das EASY-System dient der Erstverteilung von Asylbegehrenden auf die Bundesländer und ist seit dem 1.4.1993 in Betrieb (vgl. BAMF 2019: 18).

4 Für einen allgemeinen Überblick zu den Kontinuitäten und Brüchen in der deutschen Migrationsgeschichte siehe Oltmer 2018, S. 7–32.

des AsylbLG nicht vorgesehen war. Die für die Leistungsgewährung zuständigen kommunalen Jobcenter sind in Bezug auf ihre Kernaufgaben der Beratung und Vermittlung von Arbeitssuchenden daher vor die neue Herausforderung gestellt, auf Anspruchsberechtigte zu reagieren, die durch große Diversität, heterogene Beschäftigungsfähigkeit aber auch fluchtbedingte Vermittlungshemmnisse gekennzeichnet sind (siehe den Beitrag von Scheu et al. in diesem Themenheft). Letztere betreffen beispielsweise Traumatisierungen, Verlust oder Trennung von Familienangehörigen oder das Fehlen von Dokumenten (vgl. Bundesregierung 2016: 165, 492).

Insbesondere anerkannten Geflüchteten mit Asyl- oder Flüchtlingsschutz im Regelbetrieb des SGB II stehen grundsätzlich eine Reihe von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zur Verfügung, wie Sprachkurse, Orientierungs- und Integrationskurse sowie Angebote zur (Weiter-)Qualifikation (für einen allgemeinen Überblick siehe Aumüller 2016: 23–30). Ein großer Teil der Maßnahmen richtet sich schwerpunktmäßig an anerkannte junge Geflüchtete unter 25 Jahren (für einen Überblick siehe auch Granato 2018: 146–149), während für anerkannte, aber geringqualifizierte Geflüchtete in der zweiten Lebenshälfte bisher keine spezifischen Angebote bereitgestellt wurden (vgl. Aumüller 2016: 45). Auch bestehende Maßnahmen für Frauen mit Kindern, Geflüchtete mit Traumatisierungen oder Behinderungen werden als unzureichend eingeschätzt. Zugänge zu Sprach- und Integrationskursen sind indes für Gruppen mit geringer Bleibeperspektive deutlich erleichtert worden. Bislang liegen erst wenige Studien vor, die Auskunft über deren Effizienz geben können (etwa Tissot et al 2019). Doch es zeigt sich, dass geflüchtete Frauen nur selten teilnehmen, was mitunter durch einen Mangel an Kinderbetreuung begründet wird (vgl. Wiedner et al. 2018: 16–18).

Die erfolgreiche Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Vermittlung von Geflüchteten in Arbeit stellt eine Aufgabe von besonderer gesellschaftspolitischer Relevanz dar, zu deren Bewältigung neben den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern auch die Zivilgesellschaft und die Kommunen einen Beitrag leisten. Zivilgesellschaftliche Initiativen sowie ehrenamtlich Engagierte bilden vor diesem Hintergrund zentrale Elemente der Akteurslandschaft. Nach einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beteiligt sich rund ein Viertel der Bevölkerung in Deutschland seit 2015 aktiv in der Geflüchtetenhilfe (BMFSFJ 2018: 9). Die freiwillig Engagierten finden sich in allen sozialen Gruppen, allerdings sind Personen mit höherer Bildung, höherem Einkommen und Mitglieder von Religionsgemeinschaften stärker als im Bevölkerungsdurchschnitt vertreten (BMFSFJ 2018: 21; vgl. auch Dymarz 2018; Erler et al. 2018: 27–31). Daran anknüpfend verweist eine Studie der Bertelsmann-Stiftung darauf, dass

diese Engagierten tendenziell eher die besser Ausgebildeten, agilen, zumindest Englisch oder Französisch sprechenden Geflüchteten erreichen, sodass sich ungewollt soziale Selektionsmechanismen verstärken (Erler et al. 2018: 25).

Auch die befragten Ehrenamtlichen der oben genannten Studien sehen die Arbeitsmarktintegration als ein zentrales Unterstützungsfeld ihres Engagements an. Engagierte vermitteln etwa selbst Beschäftigungsmöglichkeiten durch persönliche Kontakte oder durch Unterstützung bei Bewerbungen und pflegen Kontakte mit Jobcentern und Arbeitgebern. Die Ehrenamtlichen betonen die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den Akteuren (vgl. Dymarz 2018: 12; Erler et al. 2018: 8–10), nehmen sie allerdings häufig als sehr fordernd wahr, was Frustrationen nach sich ziehen kann. Das gilt vor allem für die Kommunikation mit Behörden. Darüber hinaus werden bürokratische Hürden im Integrationsprozess sowie zum Teil Diskriminierung von Geflüchteten bemängelt (Dymarz 2018: 41–42). Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung stellt kritisch heraus, dass die Leistungen der freiwillig Engagierten vielfach als unterschätzt wahrgenommen werden und plädiert für ein Netzwerk-Management, das ungenutzte Integrationspotentiale befördern könne (Erler et al. 2018: 9). Die Engagierten selbst blicken teils skeptisch auf die Chancen der Geflüchteten bei der Arbeitsmarktintegration, für sie sehen nur 26 % der Engagierten gute oder sehr gute Perspektiven. Insgesamt 58 % bewerten diese als weniger gut oder sehr schlecht (BMFSFJ 2018: 46–47).

Neben der bedeutsamen Rolle der Jobcenter sowie der zivilgesellschaftlichen Initiativen und Ehrenamtlichen kommt insbesondere auch den Arbeitgebern eine Schlüsselfunktion bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu. Bei der Erforschung von Perspektiven der Unternehmer\*innen bestehen nach wie vor große Lücken und es fehlen zentrale Informationen über die Entscheidungsprozesse in den Unternehmen und Betrieben. Beispielsweise herrscht Unklarheit darüber, warum größere Unternehmen vergleichsweise weniger Geflüchtete beschäftigen als mittelständische oder kleine Betriebe (vgl. Wiedner et al. 2018: 20). In Bezug auf die Integration junger Geflüchteter in Ausbildung konstatiert Granato (2018: 133), dass gerade seitens der Branchen und Ausbildungsbetriebe, die einen Überhang an unbesetzten Ausbildungsplätzen aufweisen, ein grundsätzliches Interesse an der Ausbildung Geflüchteter besteht, bisher jedoch nur wenige konkrete Erfahrungen mit der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit einem Fluchthintergrund vorhanden sind (für einen praxisnahen Überblick zu bereits erprobten Ansätzen und Konzepten der Ausbildung von Geflüchteten anhand betrieblicher Beispiele siehe Vogel/Scheiermann 2019).

Eine quantitative Erhebung der OECD (2017: 33–35) zeigt ebenfalls insgesamt eine hohe Einstellungsbereitschaft der Arbeitgeber und gibt einen ersten Über-



blick zu Motiven von Unternehmer\*innen, Geflüchtete in die Betriebe zu integrieren. Ein Großteil der Arbeitgeber (80 %) begründet die Einstellung von Asylsuchenden oder Geflüchteten zumindest teilweise mit Motiven gesellschaftlicher Verantwortung. Fast die Hälfte der Befragten verweist auf aktuelle oder antizipierte Personal-Engpässe (OECD 2017: 35). Die Studie stellt weiter fest, dass über 80 % der Arbeitgeber weitgehend oder vollkommen zufrieden mit der Arbeit der eingestellten Geflüchteten waren. Über diese aggregierten Daten hinaus gibt es jedoch für die Gruppe der Arbeitgeber bislang kaum Erkenntnisse, welche Bedeutung den identifizierten Herausforderungen (Qualifikationen, Sprache, Sekundärtugenden u.ä.) bei der Einstellung zugemessen wird.

Ähnliches gilt für die Frage, warum Arbeitsverhältnisse scheitern. Erhebliche Herausforderungen im Arbeitsalltag betreffen in erster Linie sprachliche Schwierigkeiten (mehr als 60 %) gefolgt von fehlenden beruflichen Fachkenntnissen und unterschiedlichen Arbeitsgewohnheiten (jeweils 25 %) sowie Unsicherheit bezüglich der Länge des weiteren Aufenthalts in Deutschland (23 %) (OECD 2017: 35). Was die Arbeitgeber darunter im Einzelfall verstehen, ob und inwieweit diese Schwierigkeiten für die Akteure handlungsrelevant werden und schließlich für das Scheitern von Arbeitsverhältnissen ursächlich sind, lässt sich aufgrund des Fehlens entsprechender Daten nicht ausmachen (siehe auch den Beitrag von Monika Gonser in diesem Heft).

Die Frage nach den Zugangswegen der Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt sowie den Erfolgsfaktoren für das Zusammenspiel unterschiedlicher arbeitsmarktrelevanter Akteure gewinnt daher an Relevanz. Die bisherigen Studien zeichnen kein eindeutiges Bild. Eine Unternehmensbefragung der OECD (2017) stellte fest, dass mehr als 40 % der Arbeitgeber, die Asylbewerber\*innen oder Geflüchtete einstellten, dies zumindest teilweise unter Einbeziehung zivilgesellschaftlicher Initiativen taten. Daneben wurden die Bundesagentur für Arbeit (34 %), Initiativbewerbungen (29 %), Mitarbeiter\*innen oder Freund\*innen (23 %), Industrie- und Handelskammern (21 %) sowie Schulen (20 %) als weitere Kontaktpersonen bzw. -institutionen benannt (OECD 2017: 35). Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Brücker et al. 2019) der Geflüchteten darüber, wie sie in Kontakt mit jenen Unternehmen gekommen sind, die sie einstellten, betont wiederum die Bedeutung sozialer Nahbeziehungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (vgl. auch Brenzel et al. 2016). So gaben 43 % der Geflüchteten an, die 2017 schon mindestens einmal beschäftigt gewesen waren, ihre erste Stelle in Deutschland durch Familienangehörige, Freund\*innen und Personen aus dem Bekanntenkreis gefunden zu haben, 27 % durch die Arbeitsvermittlung der Jobcenter und Arbeitsagenturen sowie 9 % durch Zeitungen und das Internet (Brücker et al.



2019: 9–10). Aus den Erhebungen der beiden oben genannten Studien von OECD und IAB-BMBF-SOEP lässt sich schließen, dass die Bedeutung sozialer Kontakte für die Erwerbsintegration im Zeitverlauf zugenommen hat, die Geflüchteten somit über die Jahre verstärkt ein soziales Netzwerk aufbauen konnten.

Die zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung zeigt, dass persönliche Kontakte zu Deutschen für den Übergang in Erwerbsarbeit (22 %) eine etwas größere Rolle spielen als ethnische Netzwerke (15 %) (Brücker et al. 2019: 10). Soziale Netzwerke erweisen sich jedoch sowohl förderlich als auch hinderlich für die Aufnahme nachhaltiger und existenzsichernder Erwerbsarbeit sowie gesellschaftlicher Integration (Haug 2007). So können ethnische Netzwerke eine vermittelnde Rolle bei der Suche nach einem Arbeitsplatz einnehmen, jedoch auch durch die Beschränkung der Kontakte auf die ethnische und soziale Gruppe zu einem Verbleib im Niedriglohnsektor und auf der Ebene von Helfer\*innentätigkeiten führen (vgl. Gericke et al. 2018; siehe auch Burt 1992; Haug 2007). Die Studien zeigen, dass die Jobcenter bei der unmittelbaren Vermittlung in Arbeit eine untergeordnete Rolle spielen (IAB-BAMF-SOEP: 27 %; OECD: 34 %). Im Vorfeld der Vermittlung aber kommt ihnen die zentrale Funktion zu, die Weichen für die Beschäftigungsfähigkeit zu stellen, etwa über die Vermittlung und Finanzierung von Maßnahmen, Qualifizierungen und Sprachkursen.

Vor dem Hintergrund der Verschiedenartigkeit und Vielzahl der beteiligten Akteure »stellt sich die Herausforderung, vorhandene Ansätze und Angebote in einem kohärenten Gesamtprozess der Beschäftigungsförderung zusammenzuführen« (Aumüller 2016: 8). Hierbei erscheint es von Relevanz, die seit langem und trotz der restriktiven Gesetzgebung in früheren Jahren bestehenden kommunalen Netzwerke der Geflüchtetenintegration (vgl. Bretl/Kraft 2008; Aumüller 2018: 147) mit neuen Fördernetzwerken sinnvoll zu verzahnen. »Zwar wurden und werden die zentralen arbeitsmarktpolitischen Parameter vom Bund weiterhin bestimmt [...]. Dennoch bleiben gerade den Kommunen signifikante Spielräume« (Schulz/Kolb 2018: 520). Das bedeutet, »[s]obald Asylsuchende in den Kommunen untergebracht sind, spielen rechtliche Unterscheidungen in deren Perspektive [...] eine untergeordnete Rolle. Vielmehr gilt auch mit Blick auf Flüchtlinge, dass Integration ›vor Ort‹ stattfindet.« (Aumüller 2018: 178; siehe dazu auch die Forumsbeiträge zu Sachsen, Sachsen-Anhalt und Stuttgart in diesem Heft).

### 3. Übergänge in Arbeit und soziale Integration

Zunehmend mehr Geflüchtete schaffen den Übergang in Erwerbsarbeit, wie die repräsentative IAB-BAMF-SOEP-Befragung zeigt. Die Erwerbstätigenquote ist unter den Geflüchteten von 9 % im zweiten Halbjahr 2016 auf 21 % im zweiten Halbjahr 2017 gestiegen (Brücker et al. 2019). Im Oktober 2019 waren bereits 42 % der Geflüchteten erwerbstätig (Brücker et al. 2020: 8). Zum Vergleich: die Erwerbsbeteiligungsquote in Gesamtdeutschland lag 2018 bei 75,9 % der Erwerbspersonen (15–65 Jahre) (Statistisches Bundesamt 2020: 366). Jedoch belegt die Studie auch, dass vollzeitbeschäftigte Geflüchtete mit knapp 1.000 Euro brutto nur ca. 55 % des mittleren Bruttoverdienstes aller abhängig Beschäftigten (1.600 Euro brutto) erreichen.

Das Szenario einer Unterschichtung am Arbeitsmarkt (Struck 2017; siehe auch Struck 2019) durch die Geflüchteten und eine anhaltende Prekarisierung erscheint durch die Ergebnisse der Studie gestützt zu werden. Denn die Geflüchteten arbeiten überproportional häufig als Helfer\*innen, d.h. in un- oder angelernten Tätigkeiten. Ein Vergleich von beruflicher Stellung und Tätigkeitsniveau im Herkunftsland und in Deutschland verdeutlicht erhebliche Unterschiede: Vor der Flucht waren rund 15 % der beschäftigten Geflüchteten in Helfer\*innen- und Anlernertätigkeiten registriert, in Deutschland sind es mit 47 % nahezu die Hälfte. Am anderen Ende der Skala lässt sich ebenfalls eine massive Verschiebung des Tätigkeitsniveaus nach unten beobachten. So gingen 15 % der Geflüchteten in ihrem Herkunftsland einer hochkomplexen Experten\*innentätigkeit nach, in Deutschland galt dies 2017 nur für 3 % der Geflüchteten. Geflüchtete Menschen mit einer Spezialist\*innen- oder Expert\*innenqualifikation gehen zu 81 % einer Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus nach. Insgesamt arbeitet rund ein Drittel der Geflüchteten in der Bundesrepublik unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Gleichzeitig stellt die Studie jedoch fest, dass 49 % der Geflüchteten mit einer sogenannten Helfer\*innenqualifikation in einer Tätigkeit über dem Niveau ihrer formalen Qualifikation arbeiten, das jedoch nicht mit dem Kompetenzniveau gleichzusetzen ist, da vielfach keine formalen Abschlüsse oder Zertifikate aus dem Herkunftsland existieren. Somit finden sich in der repräsentativen IAB-BAMF-SOEP-Erhebung sowohl Hinweise, die die These von einer Unterschichtung am Arbeitsmarkt von Struck (2017; 2019) untermauern, als auch Argumente, die eine zunehmende Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes auch ohne formal erworbene Qualifikationen nahelegen (vgl. auch den Beitrag von Seidelsohn et al. in diesem Heft).

Die Zahlen zeigen des Weiteren, dass geflüchtete Frauen deutlich seltener als Männer am deutschen Arbeitsmarkt partizipieren (Brücker et al. 2019). Dieser Umstand wird in der Forschung meist durch eine durchschnittlich niedrigere Bildung, geringere Berufserfahrung und traditionelle Geschlechterrollen (Montero Lange/Ziegler 2017) bzw. familiäre Verpflichtungen (Worbs/Baraulina 2017) erklärt. Hinzu kommt, dass Liebig und Tronstad (2018: 29) zumindest für Norwegen und Schweden feststellen, dass bei geflüchteten Frauen ein Jahr nach der Ankunft im Aufnahmeland eine Geburtenspitze zu beobachten ist und damit eine größere Zahl Frauen in Bezug auf ihre Erwerbsbeteiligung von Nachteilen betroffen sein kann.

Gleichzeitig aber betonen geflüchtete Frauen vielfach hohe Bildungs- und Erwerbsambitionen (Brücker et al. 2019: 22; Worbs/Baraulina 2017: 12). In der IAB-BAMF-SOEP-Geflüchtetenstichprobe geben 85 % der geflüchteten Frauen an, die Aufnahme einer Erwerbsarbeit anzustreben (Brücker et al. 2019: 22; siehe auch den Beitrag von Scheu et al. in diesem Band). Auch zeigt die Studie, dass im Jahr 2017 Frauen ohne Kinder (27 %) den Männern ohne Kinder (30 %) in der Erwerbsbeteiligung kaum nachstehen (vgl. Brücker et al. 2019: 11).

Diese Zahlen deuten an, dass es insbesondere die familiären Verpflichtungen sind, die Frauen von der Erwerbsarbeit abhalten. Worbs und Baraulina (2017) kommen zu dem Schluss, dass »Frauen ihre Wünsche zurückstellen, solange die alltäglichen Probleme der Familie nicht geregelt sind« (Worbs/Baraulina 2017: 12). Fendel (2019) differenziert die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Studie in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter aus, betont die höhere zeitliche Belastung von geflüchteten Frauen mit Kindern und spricht sich für »fördern und entlasten« (Fendel 2019: 3) etwa durch den Ausbau der Kinderbetreuung aus. Das gilt auch, weil davon auszugehen ist, dass fehlende Qualifikationen und Arbeitsmarkterfahrungen im Herkunftsland sowie eine seltenere Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen langfristig benachteiligend wirken (siehe auch Wiedner et al. 2018). Peschner (2017) hingegen geht davon aus, dass entscheidender als das Bildungsniveau andere Barrieren auf dem Arbeitsmarkt sind wie rechtliche Hindernisse, geringe Akzeptanz von Qualifikationen und Diskriminierung. Zudem wirkten unzureichende Sprachkenntnisse schwerer als die individuelle Bildungsbiographie. Daher erscheint es bedeutsam, die Sprachkurse zu evaluieren und insbesondere die Beteiligungsrate von geflüchteten Frauen zu steigern, um Zugänge in Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Soziale Integration ist vielschichtig und umfasst die Partizipation an politischen Entscheidungsprozessen, an angemessenem Wohnraum und am kulturellen Leben bis hin zu einem unterstützenden sozialen Nahraum, der nicht zuletzt eine gelun-

gene Familienzusammenführung und den Aufbau von Freundschaften und sozialen Netzwerken betrifft. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit steht im engen Zusammenhang mit Teilhabe auch in anderen gesellschaftlichen Teilbereichen. Jedoch fragt Forschung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten selten nach sozialer Integration. Ein erfolgreicher Übergang in Arbeit kann zu sozialer Wertschöpfung führen und Teilhabe an möglichst allen Facetten des gesellschaftlichen Lebens befördern. So ist die Partizipation an sozialen und kulturellen Aktivitäten in einer Konsumgesellschaft nur möglich, wenn die materiellen Möglichkeiten gegeben sind. Insofern Arbeitsmarktintegration einen positiven Einfluss auf den Aufenthaltsstatus ausübt, kann Erwerbsarbeit auch politische Partizipation sicherstellen, beispielsweise durch Erlangung einer längerfristigen Aufenthaltsperspektive oder der Staatsbürgerschaft. Nicht zuletzt ist der Zugang zu angemessenem Wohnraum außerhalb der Flüchtlingsunterkünfte meist erst durch den Nachweis einer stabilen Erwerbstätigkeit erreichbar. Dennoch erweisen sich nicht nur der Zugang als bedeutsam, sondern auch die sich daraus ergebenden Möglichkeiten auf Anerkennung – des sozialen Status, politischer Einflussnahme und emotionaler Unterstützung durch das soziale Umfeld (vgl. Seidelsohn et al. 2020: 219, Anhut & Heitmeyer 2009; Honneth 1992). Hier wird davon ausgegangen, dass soziale Integration sowohl die Mehrheitsgesellschaft als auch die Minderheiten betrifft (vgl. Heitmeyer/Anhut 2000; Anhut/Heitmeyer 2009) und somit Integration nicht mit Assimilation gleichzusetzen ist. Für die aktuelle Fluchtmigration nach Deutschland kommen jedoch besondere Herausforderungen bei der sozialen Integration hinzu. Im Falle geflüchteter Menschen müssen zunächst die rechtlichen Voraussetzungen gegeben sein, damit eine Arbeitsmarktintegration erfolgen kann. Darüber hinaus sind vielfach betriebliche Maßnahmen zur Qualifizierung und Förderung notwendig, was die betriebliche Sozialintegration wiederum vor große Herausforderung stellt (vgl. Müller/Schmidt 2016: 142–143).

Diese Herausforderung anzunehmen und zu bewältigen bedeutet jedoch, die Integration in vielfältige Bereiche der Gesellschaft zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund betrachten die Beiträge des Themenhefts, die nachfolgend vorgestellt werden, sowohl die Herausforderungen als auch die Chancen der Integration von Geflüchteten in Arbeit und widmen sich damit einem Forschungsbereich von weitreichender gesellschaftlicher Relevanz.

#### 4. Die Beiträge des Themenheftes

Tobias Scheu, Julia Schmidtke und Jürgen Volkert nehmen basierend auf qualitativen Interviews die Bedeutung von Arbeit aus der Perspektive von Geflüchteten in den Blick und stellen dieser die Wahrnehmung von Mitarbeiter\*innen in Jobcentern gegenüber. Auf Basis von Amartya Sens Capability Approach wird der Frage nach Verwirklichungschancen und Handlungsfähigkeit der Geflüchteten bei der Verfolgung von deren Lebenszielen nachgegangen. Die Ergebnisse der Analyse belegen die Bedeutung von Arbeit für Geflüchtete über den Einkommenserwerb hinaus. Vonseiten der Mitarbeiter\*innen in Jobcentern wird die hohe Eigenmotivation Geflüchteter jedoch ambivalent wahrgenommen und im Umgang mit Geflüchteten können Stereotype und Unsicherheiten die soziale und betriebliche Integration erschweren.

Der Beitrag von Monika Gonser fokussiert auf die Perspektive der Arbeitgeber (s. oben) und ihre Handlungsperspektiven bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten. Auf Basis qualitativer Interviews mit Unternehmer\*innen, die Geflüchtete eingestellt haben, und einer Dokumentenanalyse konzentriert sich die Studie auf strategische Schwerpunkte, institutionelle Logiken, Strukturen und Maßnahmen der Geflüchtetenintegration auf Unternehmensebene als sozialen Ort der Arbeitsmarktintegration. Hierbei wird gezeigt, wie die neue Situation im Jahr 2016, vermehrt geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, zu Spannungen und Synergien innerhalb von Unternehmen sowie zwischen Akteuren aus Wirtschaft, öffentlichem Sektor und Zivilgesellschaft geführt hat.

Basierend auf einer qualitativen Studie beschäftigen sich Kristina Seidelsohn, Thomas Verlage, Uwe Flick und Andreas Hirsland mit den Prozessen sozialer Positionierung von Geflüchteten in der Arbeitsgesellschaft. Mit der provokanten Frage »Heute Flüchtling, morgen Prekariat?« verweisen sie auf die Möglichkeit des zumindest partiellen Scheiterns von Integrationsbemühungen, wenn Erwerbsaufnahmen in »prekäre« Randgebiete des Arbeitsmarkts münden, das heißt in Arbeitsverhältnisse, die vertraglich unsicher und dauerhaft nicht existenzsichernd sind. Es wird anhand von Interviews mit Geflüchteten aus Eritrea und Syrien gezeigt, wie die Herkunftssituation, soziale und ethnische Zugehörigkeit die Konvertierbarkeit und den Erwerb von Kapital (vgl. Bourdieu 1983) im Zielland moderieren können. Darüber hinaus werden institutionelle und strukturelle Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten durch die Analyse von Interviews mit arbeitsmarktrelevanten Akteuren beleuchtet. Neben der Relevanz einer Anerkennung von Zertifikaten aus den Herkunftsländern wird deutlich, dass

auch weitere (soziale, symbolische und inkorporierte kulturelle) Kapitalsorten für den Übergang in Arbeit und die weiteren Erwerbsverläufe bedeutsam sind.

Die *Forumsbeiträge* fokussieren auf einzelne lokale bzw. regionale Ansätze zur Integration Geflüchteter in Arbeit, reflektieren diese und gewähren damit Einblick in die (Integrations- und Forschungs-)Praxis vor Ort. Die Forumsbeiträge bieten damit Anhaltspunkte für Weiterentwicklungen lokalen und regionalen Engagements.

Der Forumsbeitrag »Mit Bildung ankommen« von Corina Haußer widmet sich der Frage nach der Anschlussfähigkeit der schulischen Bildungsangebote für neuzugewanderte Jugendliche in Stuttgart am Übergang Schule-Beruf. Für die Stadt Stuttgart werden gelingende Bildungsangebote in ihren Kernelementen vorgestellt und die Bedeutsamkeit kommunaler Koordinierung und Vernetzung mit Hilfe konkreter Beispiele hervorgehoben.

Die Frage, inwiefern bürgerschaftliches Engagement vonseiten der Geflüchteten selbst eine Chance für die soziale Integration darstellen kann, wird im Forumsbeitrag von Anne Röder thematisiert. Hierbei nimmt die Autorin die integrative Wirkung von Freiwilligendiensten und ehrenamtlicher Tätigkeit von Geflüchteten in Sachsen in den Blick. Auf Basis einer qualitativen Studie werden die Rahmenbedingungen der sozialen Integration von Geflüchteten betrachtet sowie die Möglichkeiten, die bürgerschaftliches Engagement für die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen birgt. Es wird deutlich, wie die Freiwilligenarbeit engagierter Geflüchteter den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern und damit die sozialen Teilhabechancen verbessern kann.

Der Forumsbeitrag von Birgit Apfelbaum, Stefan Apitz und Robin Radom untersucht die Wahrnehmung der Zusammenarbeit in heterogenen Akteursnetzwerken durch Haupt- und Ehrenamtliche in Sachsen-Anhalt und stellt aktuelle Herausforderungen beim Arbeitsmarktzugang Geflüchteter heraus. Es zeigt sich, dass die Zusammenarbeit zwar insgesamt als gut eingeschätzt wird, in der Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen jedoch Optimierungspotential besteht. Der Beitrag diskutiert einen Praxisansatz zur Stärkung von Akteursnetzwerken und der Förderung des Kompetenzaufbaus mit dem Ziel, die Kooperationsfähigkeit aller Akteure zu verbessern und ein regelmäßiges Forum zu schaffen, welches den wechselseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch mit Stakeholdern ermöglicht.

Die *Rezensionen und Literaturberichte* widmen sich Neuerscheinungen, die Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit fächerübergreifender Relevanz diskutieren.

Anna Lena Schilling und Marie Goethert rezensieren eine qualitative Studie *Nachqualifizierung als Strategie vorbeugender Sozialpolitik* von Graveskaia et al.

(2018) zum Thema Nachqualifizierung zugewanderter Akademiker\*innen. Die bestehenden Möglichkeiten zur Nach- und Weiterqualifizierung wurden bisher – auch angesichts einer zunehmenden Programmviefalt – nicht ausreichend erforscht (vgl. u.a. Gruber/Rüssler 2002; Scheumann 2007). Die Rezensentinnen kommen zu der Einschätzung, dass die Studie einen wichtigen Beitrag für die Aufarbeitung des Themas und die Entwicklung einer systematischen Übersicht über die bestehenden Programme leistet.

Uwe Flick und Gundula Röhnsch blicken auf die internationale Literatur und rezensieren das von Newman et al. (2018) herausgegebene *Special Issue* zum Thema »Vocational Behavior of Refugees«, das im *Journal of Vocational Behavior* erschienen ist. Das *Special Issue* widmet sich der aktuellen Forschung zu berufsbezogenem Verhalten (*vocational behavior*) von Geflüchteten. Dabei wird eine in verschiedener Hinsicht multiperspektivische Herangehensweise gewählt. Die Rezensent\*innen stellen heraus, dass das *Special Issue* Anregungen zur Weiterentwicklung der deutschen Forschung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im »schwierigen Spagat zwischen aktueller Berichterstattung, Politikberatung und Ausbau der Grundlagenforschung« (Wiedner et al. 2018: 36) liefern kann.

## Literatur

- Anhut, Reimund/Heitmeyer, Wilhelm (2009), Desintegration, Anerkennungsbi-  
lanzen und die Rolle sozialer Vergleichsprozesse für unterschiedliche Verar-  
beitungsmuster, in: Preyer, Gerhard (Hrsg.), *Neuer Mensch und kollektive  
Identität in der Kommunikationsgesellschaft*, Wiesbaden, 212–236.
- Aumüller, Jutta (2016), *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende  
Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*, Gütersloh.
- Aumüller, Jutta (2018), Die kommunale Integration von Flüchtlingen, in: Gese-  
mann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik*,  
Wiesbaden, 173–198.
- Babka von Gostomski, Christian, et al. (2016), IAB-BAMF-SOEP-Befragung von  
Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, *IAB Forschungsbericht*, Nr. 14.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017), *Das Bundesamt in  
Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration*, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2016.html>,  
26.5.2020.



- BAMF (2019), *Das Bundesamt in Zahlen 2018. Asyl, Migration und Integration*, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2018.html?view=renderPdfViewer&nn=284738>, 26.5.2020.
- Bauer, Thomas K. (2015), Schnelle Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern. Was ist zu tun?, *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, 64 (3), 305–313.
- Bommes, Michael (2018), Die Rolle der Kommunen in der bundesdeutschen Migrations- und Integrationspolitik, in: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik*, Wiesbaden, 99–123.
- Bourdieu, Pierre (1983), Ökonomisches, kulturelles, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hrsg.), *Soziale Ungleichheiten. Sonderband 2 der Sozialen Welt*, Göttingen, 183–198.
- Brenzel, Hanna, et al. (2016), Neueinstellungen im Jahr 2015. Stellen werden häufig über persönliche Kontakte besetzt, *IAB-Kurzbericht*, Nr. 4.
- Brücker, Herbert, et al. (2019), Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, *DIW-Wochenbericht*, Nr. 4.
- Brücker, Herbert/Rother, Nina/Schupp, Jürgen (2018), IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016. Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen, *IAB Forschungsbericht*, Nr. 13.
- Brücker, Herbert (2016), Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand, *Aktuelle Berichte Nr. 6 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*.
- Brücker, Herbert/Kosyakova, Yuliya/Schuß, Eric (2020), Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, *IAB-Kurzbericht*, Nr. 4.
- Bundesagentur für Arbeit (2020), *Daten zu den Eingliederungsbilanzen*, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Eingliederungsbilanzen/Eingliederungsbilanzen-Nav.html>, 26.5.2020.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2017), *Engagement in der Flüchtlingshilfe. Ergebnisbericht einer Untersuchung des Instituts für Demoskopie Allensbach*, <https://www.bmfsfj.de/blob/122010/d35ec9bf4a940ea49283485db4625aaf/engagement-in-der-fluechtlingshilfe-data.pdf>, 26.5.2020.

- Bundesregierung (2016), *11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland*, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975292/729998/fdc6fab942558386be0d47d9add51bb/11-lagebericht-09-12-2016-download-ba-ib-data.pdf?download=1>, 26.5.2020.
- Bretl, Carolin/Kraft, Kristina (2008), Kommunale Flüchtlingsintegration in München, in: Aumüller, Jutta/Bretl, Carolin (Hrsg.), *Lokale Gesellschaften und Flüchtlinge: Förderung von sozialer Integration. Die kommunale Integration von Flüchtlingen in Deutschland*, Berlin, 61–93.
- Burt, Ronald S. (1992), *Structural Holes. The Social Structure of Competition*, Cambridge.
- Dietz, Martin/Osiander, Christopher/Stobbe, Holk (2018), Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler, *IAB-Kurzbericht*, Nr. 25.
- Dymarz, Maike (2018), *Was Engagierte bewegt. Ergebnisse einer Befragung von Engagierten in der Flüchtlingsarbeit in Nordrhein-Westfalen*, [http://www.kirchheundgesellschaft.de/fileadmin/Dateien/Das\\_Institut/FMI\\_Engagiert-in-Vielfalt/181010\\_Broschuere\\_Engagiert\\_in\\_Vielfalt\\_-\\_Was\\_Engagierte\\_bewegt.pdf](http://www.kirchheundgesellschaft.de/fileadmin/Dateien/Das_Institut/FMI_Engagiert-in-Vielfalt/181010_Broschuere_Engagiert_in_Vielfalt_-_Was_Engagierte_bewegt.pdf), 26.5.2020.
- Erler, Wolfgang/Prytula, Andrea/Grotheer, Angela (2018), *Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? – Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen. Über bürgerschaftliches Engagement zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration*, Gütersloh.
- Farrokhzad, Schahrzad (2018), Qualifikation und Teilhabe geflüchteter Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung, in: Ceylan, Rauf/Ottersbach, Markus/Wiedemann, Petra (Hrsg.), *Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation*, Wiesbaden, 157–185.
- Fendel, Tanja (2019), Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter Frauen, *WISO direkt*, Nr. 2.
- Granato, Mona (2018), Fluchtmigration und berufliche Ausbildung, in: Ceylan, Rauf/Ottersbach, Markus/Wiedemann, Petra (Hrsg.), *Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation*, Wiesbaden, 133–156.
- Graevskaia, Alexandra, et al. (2018), *Nachqualifizierung als Strategie vorbeugender Sozialpolitik. Eine Untersuchung zu Angeboten, Nutzung und Entwicklungsmöglichkeiten der akademischen Nach- und Weiterqualifizierung zugewanderter Akademiker\_innen*, Düsseldorf.

- Haug, Sonja (2007), Soziales Kapital als Ressource im Kontext von Migration und Integration, in: Lüdicke, Jörg/Diewald, Martin (Hrsg.), *Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften*, Wiesbaden, 85–111.
- Heitmeyer, Wilhelm/Anhut, Reimund (Hrsg.) (2000), *Bedrohte Stadtgesellschaft. Soziale Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktkonstellationen*, Weinheim.
- Honneth, Axel (1992), *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*, Frankfurt a.M.
- Kleist, J. Olaf (2015), Über Flucht forschen. Herausforderungen der Flüchtlingsforschung, *Peripherie*, 35 (138–139), 150–169.
- Kurtenbach, Sebastian (2018), *Ausgrenzung Geflüchteter*, Wiesbaden.
- Liebig, Thomas (2018), *Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge*, Paris.
- Maier-Borst, Michael (2007), Rechtssicherheit und Aufenthaltsverfestigung statt geduldeter Aufenthalt. Anmerkungen zu Bleiberechtsdiskussion, in: Volkmar, Deile (Hrsg.), *Jahrbuch Menschenrechte 2007. Themenschwerpunkt: Privat oder Staat? Menschenrechte verwirklichen!*, Frankfurt a.M., 265–273.
- Montero Lange, Miguel/Ziegler, Janine (2017), Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen, *Working Paper, Nr. 4. IQ Fachstelle Einwanderung, Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung IQ«*, [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle\\_Einwanderung/FE\\_WP\\_FF4\\_GeflFrauen\\_2017-04-21\\_Datei\\_f%C3%BCr\\_Druck.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/Fachstelle_Einwanderung/FE_WP_FF4_GeflFrauen_2017-04-21_Datei_f%C3%BCr_Druck.pdf), 18.8.2020.
- Newman, Alexander, et al. (Hrsg.) (2018), Special Issue »Vocational Behavior of Refugees: How Do Refugees Seek Employment, Overcome Work-related Challenges, and Navigate their Careers?«, *Journal of Vocational Behavior*, 105, 1–184.
- Oltmer, Jochen (2018), »Neue Migrationen« und »Alte Migrationen«, in: Ceylan, Rauf/Ottersbach, Markus/Wiedemann, Petra (Hrsg.), *Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation*, Wiesbaden, 7–32.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Hrsg.) (2017), *Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf>, 26.5.2020.
- Paulsen, Hilko, et al. (2016), Anerkennung der beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen – Ein Beitrag zur Integration, *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie*, 47 (3), 243–254.

- Peschner, Jörg (2017), *Labour Market Performance of Refugees in the EU*, Brüssel.
- Schuller, Karin/Rother, Nina/Lochner, Susanne (2011), Das Integrationspanel – Ergebnisse einer Längsschnittstudie zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Integrationskursen, *Forschungsbericht Nr. 11 des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ)*, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb11-integrationspanel.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb11-integrationspanel.pdf?__blob=publicationFile&v=11), 18.8.2020.
- Schulz, Caroline/Kolb, Holger (2018), Von der Verwaltung von Arbeitslosigkeit zur Fachkräftegewinnung: (Neue) Perspektiven kommunaler Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik, in: Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik*, Wiesbaden, 509–523.
- Seidelsohn, Kristina/Flick, Uwe/Hirsland, Andreas (2020), Refugees' Labor Market Integration in the Context of a Polarized Public Discourse, *Qualitative Inquiry*, 26 (2), 216–226.
- Statistisches Bundesamt (2019), *Statistisches Jahrbuch Deutschland und Internationales 2019*, Wiesbaden.
- Struck, Olaf (2017), Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, *Working Paper der Professur für Arbeitswissenschaft, Universität Bamberg*, Nr. 18, [https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/arbeitswiss/Arbeitspapiere/Soziologie-Arbeitswissenschaft-WP-18-Arbeitsmarktintegration\\_von\\_Fluechtlingen.pdf](https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/arbeitswiss/Arbeitspapiere/Soziologie-Arbeitswissenschaft-WP-18-Arbeitsmarktintegration_von_Fluechtlingen.pdf), 18.8.2020.
- Struck, Olaf (2018), Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, *WSI-Mitteilungen*, 71 (2), 105–113.
- Struck, Olaf (2019), Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration, in: Blättel-Mink, Birgit, et al. (Hrsg.), *Flüchtigkeiten*, Wiesbaden, 11–29.
- Tissot, Anna, et al. (2019), Zwischenbericht I zum Forschungsprojekt »Evaluation der Integrationskurse (EvIk)«. Erste Analysen und Erkenntnisse, *Forschungsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl (FZ)*, Nr. 33, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb33-zwischenbericht-evik-I.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb33-zwischenbericht-evik-I.pdf?__blob=publicationFile&v=15), 18.8.2020.
- UNHCR (2019), *Global Trends: Forced Displacement in 2018*, <https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2019/06/2019-06-07-Global-Trends-2018.pdf>, 26.5.2020.
- Vogel, Christian/Scheiermann, Gero (2019), *Vielfalt in der beruflichen Bildung – Betriebliche Ausbildung von Geflüchteten erfolgreich gestalten*, Bonn.

- Wiedner, Jonas/Salikutluk, Zerrin/Giesecke, Johannes (2018), Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen, *State-of-Research Papier*, Nr. 7, Verbundprojekt ›Flucht: Forschung und Transfer‹, <https://flucht-forschung-transfer.de/wp-content/uploads/2018/03/SoR-07-Arbeitsmarktintegration-von-Geflu%CC%88chteten.pdf>, 18.8.2020.
- Worbs, Susanne/Baraulina, Tatjana (2017), Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, *BAMF-Kurzanalyse*, Nr. 1.

### **Autor\*innen:**

Kristina Seidelsohn, Dr., Thomas Verlage, Dipl.Soz. und Uwe Flick, Prof. Dr., Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie, Arbeitsbereich Qualitative Sozial- und Bildungsforschung

Andreas Hirseland, Dr., Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Forschungsbereich Erwerbslosigkeit und Teilhabe, Nürnberg