

Chaire d'études transnationales
Laboratoire d'études des processus sociaux
MAPS
Université de Neuchâtel
A.-L. Breguet 1
CH - 2000 Neuchâtel

FACULTÉ DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES

Mémoire de Master en Sciences Sociales

Pilier Migration et Citoyenneté

Helen Joss

Grenzziehungsprozesse und Handlungsstrategien von Resettlement-Coaches

Directrice de mémoire : Prof. Janine Dahinden

Experte : Denise Efonayi-Mäder

Assistant·e·s : Martine Schaer, Stefan Manser-Egli

helen.joss@unine.ch

Voltastrasse 16

6005 Luzern

Einreichung: 3. Februar 2020

Dank

Ohne die Beteiligung und Unterstützung meines universitären, forschungsrelevanten und persönlichen Umfelds wäre diese Arbeit nicht zustande gekommen. An erster Stelle möchte ich mich bei meinen Interviewpartner*innen bedanken, die an meiner Forschungsarbeit mitgewirkt und wesentlich zu ihrem Entstehen beigetragen haben. Ihr Verständnis für meine Anliegen und ihr Engagement, um mir die Teilhabe an ihrem Arbeitsalltag und die Durchführung der Interviews zu ermöglichen, sind nicht selbstverständlich.

Ebenfalls bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei meiner Professorin Janine Dahinden sowie ihren Assistent*innen Martine Schaer und Stefan Manser-Egli. Sie haben mich souverän begleitet und betreut in meinem Arbeiten. Ebenso gilt mein Dank Denise Efonayi-Mäder, der Ko-Direktorin des Schweizerischen Forums für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM), die meine Arbeit als Expertin bewertet.

Für die motivierenden Telefongespräche und die passenden Metaphern zum Arbeitsprozess, für das Verständnis bezüglich meiner Abwesenheiten sowie für die sprachlichen Hinweise möchte ich meiner Familie und insbesondere meiner Mutter danken. Auch Jonas gilt ein besonderes Merci: Eine grossmütige Portion Zuversicht, Ablenkung im richtigen Moment und ein vorzügliches Catering haben mir Schwung verliehen.

Marie, Rahel, Luca, Eva, Carolina und meine Eltern haben mir immer wieder Raum gegeben, über meinen Arbeitsprozess zu erzählen und kritisch dazu beizutragen: Merci! Allen meinen Freund*innen danke ich von ganzem Herzen für ihre Geduld, ihr Verständnis und ihr Vertrauen in mich, dass ich irgendwann den letzten Satz zu Papier bringen werde.

Abstract

2013 beschloss der Bundesrat im Zusammenhang mit dem Syrienkrieg ein Resettlement-Programm in Zusammenarbeit mit dem UNHCR zu implementieren. Seither sind rund 4'000 Personen aus einem Erstfluchtstaat in die Schweiz eingereist und haben noch vor ihrer Einreise den Flüchtlingsstatus und Asyl erhalten. Während der ersten zwei Jahre ihres Aufenthalts sind sie Teil eines speziellen Coachingprogramms, welches das Ziel verfolgt, sie in ihrer ‚Integration‘ zu unterstützen. Dabei werden sie individuell von einer*m Resettlement-Coach begleitet. Die vorliegende Masterarbeit setzt sich mit der individuellen Gestaltung dieses Coachingprogramms auseinander, untersucht Repräsentationen, Praktiken und Strategien der Resettlement-Coaches und interessiert sich entsprechend für die Gestaltung einer sozialen Realität des Integrationsdiskurses. Dafür wurden in Orientierung an einem Grounded-Theory-Ansatz acht Resettlement-Coaches in ihrer Arbeit begleitet und im Rahmen von semistrukturierten Tiefeninterviews zu ihrem alltäglichen Gestalten dieser individuellen Betreuung von Resettlement-Teilnehmenden befragt. Es wurde herausgefunden, dass gesellschaftliche Muster von Selbst- und Fremdzuschreibung entlang verschiedener symbolischer Grenzziehungen von ihnen reproduziert und in ihrer Arbeit als zentral erlebt werden. Bezüge zu den bestehenden Aufnahmekriterien und zum Selektionsprozess an sich schaffen eine Kategorisierung der Resettlement-Teilnehmenden, die sie von Geflüchteten, welche in der Schweiz ein Asylverfahren durchlaufen haben, unterscheidet. Der Coachingalltag wird grösstenteils in Orientierung an einem Eigenverantwortungsparadigma und durch das Einfordern einer Anpassungsleistung strukturiert. Trotz der Reproduktion symbolischer Grenzziehungen ist das Resettlement-Coaching ebenso geprägt von einem Bewusstsein gesellschaftlicher Ausschlüsse und struktureller Barrieren. Entsprechend werden Netzwerke zugänglich gemacht und Beziehungen aufgebaut.

Schlüsselwörter: Resettlement, Grenzziehungsprozesse, „street-level bureaucrats“, Geflüchtete, Coaching

Inhaltsverzeichnis

Dank.....	i
Abstract.....	ii
Tabellenverzeichnis.....	v
Abbildungsverzeichnis.....	v
Abkürzungsverzeichnis.....	vi
1 Problematik und Fragestellung.....	1
2 Historischer, rechtlicher und institutioneller Kontext.....	6
2.1 Das Resettlement des UNHCR: Historische Entstehung und Rahmenbedingungen für aktuelle Resettlement-Programme.....	6
2.2 Kontingentspolitik und das Resettlement-Programm der Schweiz.....	10
2.2.1 Schweizerische Kontingentspolitik in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts.....	10
2.2.2 Der Syrienkrieg als Wendepunkt in der Aufnahme von ‚Flüchtlingskontingenten‘.....	12
2.2.3 Administrative und rechtliche Rahmenbedingungen für eine Aufnahme in das aktuelle Resettlement-Programm.....	14
3 Epistemologischer und theoretischer Hintergrund.....	16
3.1 ‚Integrationsgestaltung‘ unter einer Grenzziehungsperspektive betrachten.....	16
3.2 „street-level bureaucrats“: Handlungspotential zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und subjektiven Entscheidungskompetenzen.....	20
4 Methodisches Vorgehen.....	23
4.1 Forschungsansatz und -design.....	23
4.2 Vorgehen Datenerhebung.....	25
4.2.1 Feldbeschreibung, Feldzugang, Sampling und Stichprobe.....	25
4.2.2 Methoden der Datenerhebung.....	27
4.2.3 Forschungsethische Überlegungen und Reflexion der eigenen Positionalität.....	32
4.2.4 Datenkorpus.....	34
4.3 Vorgehen Datenanalyse.....	36
4.3.1 Analyseeinstieg: „memo writing“, „global analysis“ und „short case descriptions“.....	36
4.3.2 Zweistufiges Codierungsverfahren, Kategorisierung und theoretische Verdichtung.....	37
5 Handlungsstrategien und Grenzziehungsprozesse von Resettlement-Coaches.....	39
5.1 Wer coacht? Und mit welchem Auftrag? Eine erste Annäherung an die erhobenen Daten.....	40
5.1.1 Kantonale Einbettung und Aufgabenfeld der Resettlement-Coaches.....	40
5.1.2 Wer coacht? Drei ethnofiktionale Porträts.....	44
5.1.3 Erstes Zwischenfazit.....	46
5.2 Handlungsmöglichkeiten legitimieren und Handlungsspielräume erschliessen.....	47

5.2.1	<i>Multiples Verständnis von ‚Integration‘</i>	47
5.2.2	<i>„Fördern und Fordern“ interpretieren und als Handlungsspielraum nutzbar machen</i>	51
5.2.3	<i>Aneignung eines vielfältigen Rollenverständnisses</i>	55
5.2.4	<i>Zweites Zwischenfazit</i>	58
5.3	Symbolische Grenzen reproduzieren: Differenz erklären und herstellen	59
5.3.1	<i>Die Feststellung ‚kultureller Unterschiede‘ als zentrales Referenzmoment in symbolischen Grenzziehungsprozessen</i>	59
5.3.2	<i>Geschlechtergleichheit als Normativ</i>	63
5.3.3	<i>Die Defizitkategorie des*der vulnerablen und traumatisierten Geflüchteten</i>	68
5.3.4	<i>Drittes Zwischenfazit</i>	73
5.4	‚Integration‘ gestalten im Spannungsfeld von Inklusion und Exklusion	74
5.4.1	<i>‚Der*die selbstverantwortliche Migrant*in‘: Ausrichtung des Coachings am Verständnis von ‚Integration‘ als zielgerichteter Prozess</i>	74
5.4.2	<i>Emotionale Nähe und Distanz erleben</i>	78
5.4.3	<i>„Die Fäden zusammen halten“</i>	81
5.4.4	<i>Das „Anpassungsparadigma“</i>	84
5.4.5	<i>Die Sprache als zentrales Argument in der Rechtfertigung und Aufrechterhaltung sozialer Grenzen</i>	87
5.4.6	<i>Sich kritisch gegenüber sozialen Grenzen positionieren</i>	89
5.4.7	<i>Viertes Zwischenfazit</i>	91
5.5	Die Konstruktion der neuen Kategorie des ‚Resettlement-Flüchtlings‘	91
5.5.1	<i>‚Integration‘ ohne ‚Akklimatisierungsphase‘</i>	92
5.5.2	<i>Bevorzugung durch Selektionspolitik feststellen: Zu hohe Ansprüche und Verpflichtung zur Dankbarkeit</i>	94
5.5.3	<i>Fünftes Zwischenfazit</i>	97
6	Schlussfolgerungen und Fazit	99
6.1	Argumentationsgrundlage und empirische Untersuchung.....	99
6.2	Repräsentationen, Praktiken und Handlungsstrategien von Resettlement-Coaches 100	
6.2.1	<i>Grenzziehungsprozesse und symbolische Ressourcen im Resettlement-Coaching institutionalisieren</i>	101
6.2.2	<i>Eine neue Kategorisierung von Geflüchteten im Kontext bestehender Aufnahmekriterien des Resettlement-Programms schaffen</i>	103
6.2.3	<i>Handlungsspielräume erschliessen und individuell gestalten</i>	105
6.3	Grenzen der vorliegenden Forschungsarbeit und Ausblick.....	107
7	Literatur- und Quellenverzeichnis	109
8	Anhang	118
8.1	Datenkorpus – detaillierter Überblick.....	118
8.2	Interviewleitfaden.....	119

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl Kontingentsplätze und tatsächliche Einreisen, Resettlement-Programm der Schweiz 2015-2019	12
Tabelle 2: Übersicht zur erhobenen Stichprobe	27
Tabelle 3: Datenkorpus: Überblick	35
Tabelle 4: Datenkorpus: Überblick detailliert.....	119

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Selektionskategorien für eine Aufnahme ins Resettlement-Programm (UNHCR 2018b, 243).....	9
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Abkürzungsverzeichnis

AsylG	Asylgesetz, SR 142.31
ANAG	Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer, SR 142.20 (ausser Kraft)
AIG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration, SR 142.20 (vollständig in Kraft seit dem 01.01.2019)
AuG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer, SR 142.20 (wurde ersetzt durch das AIG)
ATCR	Annual Tripartite Consultations on Resettlement
EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
HUMAK	Humanitäre Aufnahmeaktion Syrien (Resettlement-Kontingent, welches in Folge des Bundesratsbeschlusses vom 6. März 2015 in der Schweiz aufgenommen wurde, aber nicht durch Resettlement-Coaches betreut wurde.)
IAS	Integrationsagenda Schweiz
IIP	Individueller Integrationsplan
IRO	International Refugee Organisation
NDB	Nachrichtendienst des Bundes
NGO	Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation)
PDO	Pre-Departure (Cultural) Orientation ¹
SEM	Staatssekretariat für Migration
SFM	Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees (Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen)
pnp	„position not page“ ²

¹ Bei der PDO handelt es sich um „Integrationsmassnahmen“ im Rahmen des Resettlement-Programms, die von der Schweiz noch im Erstfluchtstaat durchgeführt werden. Während die mehrtägige Informationsveranstaltung im Pilotprojekt noch als Pre-Departure Cultural Orientation bezeichnet wurde, wird sie im neusten Bericht des Bundesrates nun nur noch als Pre-Departure Orientation beschrieben (Staatssekretariat für Migration 2016a, 6; Bundesrat 2019, 8).

² Für die vorliegende Arbeit wurden E-Books verwendet, die keine Seiten- sondern Positionsangaben verwenden für die Verortung von Textstellen. Sofern es sich bei einer verwendeten Quelle um ein solches E-Book handelt, ist dies jeweils nach der zitierten Quelle mit dem Kürzel „pnp“ als Suffix vermerkt.

*Jeder wusste von Deinem Tod.
Alle haben ihn gesehen.
Sie machten weiter, ohne sich um Dich zu kümmern.
Tausendfach tranken sie auf Deinen Tod,
zu Ehren Deines Todes.
Sie machten weiter, ohne sich um Dich zu kümmern.*

(aus dem Gedicht Niemand bemerkte Deinen Tod von Ramy Al-Asheq 2017)

1 Problematik und Fragestellung

Ramy Al-Asheq's Poesie vermag in Worte zu fassen, was viele in den vergangenen Jahren sprachlos gemacht hat. Die Gräueltaten, die Gewalt des Syrienkriegs und des Assad-Regimes haben die Welt erschüttert. Auch in der Schweiz hat sich dadurch einiges verändert. Im Kontext des Syrienkriegs beschloss der Schweizerische Bundesrat im September 2013, seine Kontingentspolitik in Zusammenarbeit mit dem UNHCR wieder aufzunehmen und sich an dessen Resettlement-Programm zu beteiligen (Staatssekretariat für Migration 2016a, 3). Mit diesem Programm werden Geflüchtete³, die vom UNHCR als ‚besonders schutzbedürftig‘ verstanden werden, in Kooperation mit dem entsprechenden Nationalstaat ausgewählt und direkt von einem Erstfluchtstaat in diesen Drittstaat überführt. Bereits vor der Einreise in den entsprechenden Resettlement-Staat erhalten Resettlement-Teilnehmende den Flüchtlingsstatus und Asyl (UNHCR 2017b, 2). Im Auswahlverfahren wendet die Schweiz verschiedenen Kriterien an: Einerseits wird verlangt, dass den Geflüchteten eine ‚erhöhte Vulnerabilität‘⁴ zugeschrieben werden kann, andererseits wird abgeklärt, ob sie eine für das Leben in der Schweiz als notwendig erachtete ‚Integrationsbereitschaft‘ mitbringen (Bundesrat 2019, 5, 9). In einem ersten Pilotprojekt Resettlement wurden zwischen 2013 bis 2015 rund 500 Personen von der Schweiz aufgenommen (Staatssekretariat für Migration 2019b). Ab 2015 bis Ende August 2019 folgten mehrere Bundesratsbeschlüsse, durch welche Kapazitäten geschaffen wurden, um rund weiteren 4'400 Personen auf diesem Weg eine Einreise in die Schweiz zu ermöglichen. Bis heute wird dieses Beteiligung am Resettlement-Programm durch die Schweiz fortgeführt (Ibid. 2019b). Nach ihrer Ankunft in der Schweiz werden Resettlement-Teilnehmende während rund zwei Jahren von einem*r sogenannten Resettlement-Coach⁵ begleitet (Staatssekretariat für Migration 2016b)⁶. Diese*r hat die Aufgabe, die Resettlement-Teilnehmenden zu betreuen und „*individuelle Integrationsziele*“ mit ihnen zu vereinbaren (Staatssekretariat für Migration 2016a, 13, 22f.; 2019a, 44). Der Bund begründet die Notwendigkeit des neu eingeführten Coachings einerseits durch eine festgestellte ‚Vulnerabilität‘ der Personen und andererseits durch eine

³ Der Ausdruck „Flüchtling(e)“ wird in der gesamten Arbeit konsequent durch den Begriff „Geflüchtete(n)“ ersetzt. Die Versachlichung von Personen und die negative Konnotation des Pejorativsuffix ‚er‘ entspricht nicht der ethischen Grundhaltung der Forschenden. Weitere Ausführungen zu dieser Debatte, auf welche sich dieser Entscheid stützt, sind in Goldsteins (2015) Artikel „Sprachlust: Flüchtlinge vor diesem Wort retten?“ zu finden.

⁴ In Anlehnung an Caduff (2009) werden in der vorliegenden Arbeit Begriffe, Diskurs- und Denkfiguren von denen sich die Autorin distanzieren möchte und welche es zu problematisieren gilt, mit Distanz-Zeichen hervorgehoben.

⁵ In der vorliegenden Arbeit hat eine gendergerechte Sprache einen zentralen Stellenwert. Entsprechend wird der Gender-Stern verwendet. Ich stütze mich dabei auf die Empfehlungen der Universitäten Bern und Graz, da die Université de Neuchâtel nur Richtlinien für die französische Sprache kennt (Université de Neuchâtel 2019; Abteilung für Gleichstellung, Universität Bern 2017; Pretenthaler-Ziegerhofer, Scherke, und Schustaczek 2009).

⁶ Durch das Inkrafttreten der Integrationsagenda Schweiz (IAS) am 1. Mai 2019, wurde ab diesem Zeitpunkt das Coaching für Resettlement-Teilnehmende durch die beschlossenen Massnahmen im Rahmen der IAS kontinuierlich abgelöst (Staatssekretariat für Migration 2018b, 13; Bundesrat 2019, 9).

fehlende ‚Akklimatisierungsphase‘ aufgrund des nicht stattfindenden Asylverfahrens in der Schweiz (Bundesrat 2019, 7, 9). Vor dem geschilderten Hintergrund stellt sich die Frage, wie die Wiederaufnahme einer Kontingentspolitik durch die Schweiz und deren Umsetzung als Ganzes einzuordnen ist. Die vorliegende Masterarbeit möchte dazu einen bescheidenen Beitrag aus sozialwissenschaftlicher Perspektive leisten, in dem sie sich dafür interessiert, wie der neu eingeführte Coachingprozess durch die Resettlement-Coaches in ihrem beruflichen Alltag gestaltet wird.

Innerhalb eines grösseren Kontexts ist das Programm nicht nur in der internationalen humanitären Zusammenarbeit des UNHCR zu verorten, sondern ebenso in der Schweizerischen Migrations- und Integrationspolitik. Diese fusst auf einer grundsätzlichen Unterscheidung zwischen Zugewanderten und Bürger*innen. Entsprechend werden Menschen, die in ein Einwanderungsland wie die Schweiz einreisen, mit Erwartungen konfrontiert und sind im Vergleich zu Bürger*innen in ihren Rechten eingeschränkt. Meist stehen dahinter komplexe Gesetzgebungen und seitens der Einwanderer*innen müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt werden, um längerfristig einen privilegierten Aufenthaltsstatus oder die Staatsbürgerschaft zu erhalten. Diese Unterscheidung zwischen Zugewanderten und Bürger*innen ist in der Schweiz eng verknüpft mit der Etablierung einer Migrations-, Asyl- und Integrationspolitik im 20. und 21. Jahrhundert (Arlettaz und Arlettaz 1998; Efionayi-Mäder 2003). Sie nimmt gesellschaftliche In- und Ausschlüsse vorweg, denn die Notwendigkeit eines Integrationsprozesses beruht immer darauf, dass Differenzen festgestellt werden zwischen einer bereits ‚integrierten‘ und der zu ‚integrierenden‘ Bevölkerungsgruppe. Dies erklärt aber nicht, wie die soziale Realität des Integrationsdiskurses in der Praxis gestaltet wird. Entsprechend wird in dieser Masterarbeit eine lokale, situative und subjektive Gestaltung des Resettlement-Coachings in den Fokus gerückt. Dabei geht sie von der folgenden übergeordneten Fragestellung aus:

Mittels welcher Repräsentationen, Praktiken und Strategien gestalten Resettlement-Coaches den Coachingprozess?

Um die Forschungsfrage operationalisieren und mit den empirisch erhobenen Daten verknüpfen zu können, orientiert sich die vorliegende Arbeit an zwei Forschungsperspektiven. Die ‚Integration‘ der Geflüchteten, welche mit dem Resettlement-Coaching angestrebt wird, wird als eine Kategorie praktischen Handelns verstanden (Korteweg 2017). Vor diesem Hintergrund wird anhand einer Grenzziehungsperspektive untersucht, wie die gesellschaftlichen Ein- und Ausschlüsse durch die Coaches gestaltet und in ihrem Handeln als bedeutsam erlebt werden (Wimmer 2008; Lamont und Molnár 2002; Holtz, Dahinden, und Wagner 2013; Duemmler 2015).

Dabei stellt sich die Frage, welche Handlungsspielräume für die*den einzelnen Resettlement-Coach überhaupt bestehen und gestaltbar sind. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die Resettlement-Coaches nicht nur ausführende Akteur*innen staatlicher Vorgaben sind, sondern subjektive Deutungen und ihre eigene Positionalität einfließen lassen, was die zweite Forschungsperspektive der „street-level-bureaucrats“-Ansätze legitimiert (Borrelli 2018a; Belabas und Gerrits 2017; Dubus 2018b; Evans 2011; 2013). Insgesamt stehen die Resettlement-Coaches also als agierende und interpretierende Subjekte im Fokus der vorliegenden Arbeit. Vor diesem Hintergrund leite ich folgende drei Unterfragestellungen ab, wobei in Bezug auf mögliche Handlungsspielräume die erste Unterfragestellung folgendermassen lautet:

Unterfragestellung 1: Welche Handlungsspielräume bestehen und inwiefern werden diese durch die Resettlement-Coaches gestaltet?

Da, wie vorab eingeführt, ein ‚Integrationsprozess‘ immer auf Fremd- und Selbstzuschreibungen entlang verschiedener Grenzen fusst, soll in der vorliegenden Masterarbeit sowohl das Schaffen, Aufrechterhalten und Auflösen von solchen Grenzen durch die Resettlement-Coaches untersucht werden:

Unterfragestellung 2: Welche Grenzziehungsprozesse zeigen sich im Resettlement-Coaching?

Weiter bietet die Verknüpfung der beiden Forschungszugänge einen fruchtbaren Rahmen, um sich mit dem Verständnis und der Umsetzung der Aufnahmekriterien durch die Resettlement-Coaches auseinanderzusetzen:

Unterfragestellung 3: Wie werden bestehende Aufnahmekriterien von den Resettlement-Coaches verstanden und umgesetzt?

Mit der Beantwortung der formulierten Fragestellung und den entsprechenden Unterfragestellungen möchte die vorliegende Masterarbeit einen Beitrag zu einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Implementation von Resettlement-Programmen leisten. Während in Bezug auf diverse nationalstaatliche Resettlement-Programme sowie das gesamte Resettlement-Programm des UNHCR eine (kritische) wissenschaftliche Auseinandersetzung existiert (u.a. Bianchini 2010; Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018; Cochetel 2007; Collyer u. a. 2017; Elliott und Yusuf 2014; Peisker und Tilbury 2003; van Selm 2004; Thomson 2017; Dubus 2018b; 2018a), fehlen erstaunlicherweise Forschungsarbeiten zum Einstieg der Schweiz in das Resettlement-Programm fast gänzlich. Eine Masterarbeit von Laure-Anne Cibien, die im Februar 2018 an der Université de Neuchâtel bei Prof. Christin Achermann eingereicht wurde, befasst

sich mit dem laufenden Resettlement-Programm der Schweiz. Sie konzentriert sich in ihrer thematischen Ausgangslage allerdings auf die politischen Gründe, warum es zu entsprechenden Bundesratsbeschlüssen und einem erneuten Engagement der Schweiz in diesem Bereich kam (Cibien 2018). Im Auftrag des Staatssekretariats für Migration (SEM) hat weiter die B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG in Kooperation mit dem Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien (SFM) einen evaluativen Schlussbericht über das Pilotprojekt Resettlement erarbeitet und publiziert (Morlok und Efiionayi-Mäder 2018). Ebenso erwähnt werden muss eine Studie von Dubus (2018b), die länderübergreifend verschiedene Implementationsformen von Resettlement-Programmen untersucht hat, in deren Rahmen teilweise auch Resettlement-Coaches in der Schweiz befragt wurden.

Vor diesem Hintergrund rechtfertigt sich eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Coachingprogramm im Rahmen dieser Masterarbeit. In Anbetracht der einbezogenen Forschungsperspektiven ist es weiter interessant festzuhalten, dass es wenige Studien gibt, die sich mit „*street-level*“-Praktiken in der Implementierung von Integrationspolitiken auseinandersetzen (Belabas und Gerrits 2017, 134; Borrelli 2018a, 15). In Bezug auf die Fragestellung der vorliegenden Masterarbeit scheint es also äusserst interessant, diese unter Einbezug dieser beiden Forschungsperspektiven zu untersuchen. Zur Beantwortung wurde eine qualitative Studie durchgeführt. Sie baut auf einer sozialkonstruktivistischen Sichtweise auf und als Forschungsdesign wurde in Orientierung an Charmaz (2001; 2006) ein moderner Grounded-Theory-Ansatz angewandt. In deren Rahmen wurden semistrukturierte Tiefeninterviews (Charmaz 2001; Johnson 2001) und Teilnehmende Beobachtungen (Hesse-Biber und Leavy 2011; Charmaz 2001) von Coachingsituationen durchgeführt. Sofern die Möglichkeit bestand, Einsicht in offizielle Dokumente zu erhalten, die von den Resettlement-Coaches⁷ für die Strukturierung des Coaching-Programms verwendet werden, wurden auch diese in die Analyse miteinbezogen. In Anlehnung an Charmaz (2001, 684) orientiert sich die Datenanalyse an einem zweistufigen Codierungsverfahren. Weiter wurde eine grafische Visualisierungsmethode angewendet und als unterstützendes Hilfsmittel die Software Atlas.ti⁸ für die Codierung der Daten benutzt. In Anlehnung an den gewählten Forschungsansatz war für den gesamten Analyseprozess eine komparative Vorgehensweise prägend. Mit diesen Analysemethoden wird die Anwendung einer umfassenden induktiven und vergleichenden Analysestrategie gewährleistet.

Die vorliegende Arbeit ist nebst diesem einleitenden Kapitel in fünf weitere Kapitel unterteilt. An die Einleitung schliesst im zweiten Kapitel eine Auseinandersetzung mit dem historischen,

⁷ Um die Lesbarkeit der vorliegenden Arbeit zu erhöhen, wird im folgenden Text ‚Resettlement-Coach‘ jeweils mit ‚Coach‘ und ‚Resettlement-Coaching‘ jeweils mit ‚Coaching‘ abgekürzt. Falls eine andere Form von Coaching besprochen wird, wird dies explizit vermerkt.

rechtlichen und institutionellen Kontext des aktuellen Resettlement-Programms der Schweiz an. Darauf werden im dritten Kapitel die für die vorliegende Masterarbeit zentralen theoretischen Forschungsperspektiven eingeführt. Im vierten Kapitel wird veranschaulicht anhand von welchem methodischen Vorgehen die Datenerhebung erfolgte, während das fünfte Kapitel die Analyseergebnisse, mit den eingeführten theoretischen Ansätzen und Konzepten in Beziehung setzt. Abschliessend fasst das sechste Kapitel die zentralen Schlussfolgerungen der vorliegenden Arbeit zusammen und endet mit dem Aufzeigen ihrer Grenzen und möglicher Anschlusspunkte.

2 Historischer, rechtlicher und institutioneller Kontext

Die Narrative und die beobachteten Handlungen der Coaches, die im Fokus der vorliegenden Feldforschung stehen, sind eingebettet und geprägt von gesellschaftlichen sowie institutionellen Strukturen. Gleichzeitig tragen die Coaches in ihrem Arbeitsalltag dazu bei, diese ihrerseits zu reproduzieren und zu verändern. Erst die Auseinandersetzung mit dem gegebenen Kontext ermöglicht es folglich, ihre Handlungen und Narrative besser zu verstehen und umfassender zu interpretieren (Patton 2015, 127; Charmaz 2001, 678–79; 2006, 130; O’Reilly 2012). Die Erkenntnisse der folgenden Unterkapitel sollen demnach zu einer Kontextualisierung der aufgestellten Forschungsfrage und zu einer schärferen Analyse beitragen. In diesem Sinne gehen sie darauf ein, wie das Resettlement des UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees) entstanden und aufgebaut ist, wie es in den vergangenen Jahren weiterentwickelt wurde und welche nationalstaatliche Resettlement-Politik im Falle der Schweiz daraus abgeleitet wird.

2.1 Das Resettlement des UNHCR: Historische Entstehung und Rahmenbedingungen für aktuelle Resettlement-Programme

Das Resettlement-Programm des UNHCR verfolgt das Ziel, Geflüchtete, die als ‚besonders schutzbedürftig‘ verstanden werden, direkt von einem Erstfluchtstaat in einen Drittstaat zu überführen.⁸ Bereits vor der Einreise in den entsprechenden Resettlement-Staat erhalten Resettlement-Teilnehmende den Flüchtlingsstatus und Asyl, wodurch eine sichere Einreise und eine dauerhafte Aufnahme gewährleistet werden sollen (UNHCR 2017b, 2). Im Resettlement Handbook des UNHCR (2011, 3) wird Resettlement folgendermassen definiert:

Resettlement involves the selection and transfer of refugees from a State in which they have sought protection to a third State which has agreed to admit them – as refugees – with permanent residence status. The status provided ensures protection against refoulement and provides a resettled refugee and his/her family or dependants with access to rights similar to those enjoyed by nationals. Resettlement also carries with it the opportunity to eventually become a naturalized citizen of the resettlement country.

Anhand der Definition ist bereits zu erkennen, dass Interpretationsspielraum da ist, um verschiedene nationale Resettlement-Programme daraus abzuleiten. Auch auf internationaler Ebene gibt es weder eine einheitliche noch eine rechtlich verbindliche Definition von Resettlement oder einer vergleichbaren Form der Aufnahme von ‚Flüchtlingsgruppen‘ (SVR-Forschungsbereich 2018, 10). Entsprechend weichen auch die Definitionen in nationalem Recht

⁸ Welche ‚Kriterien‘ Geflüchtete erfüllen müssen oder welche Eigenschaften ihnen zugeschrieben werden, um als ‚besonders schutzbedürftig‘ zu gelten, wird an späterer Stelle im vorliegenden Unterkapitel ausgeführt.

voneinander ab und es gibt keine völkerrechtliche Verpflichtung für Staaten, sich am Resettlement des UNHCR zu beteiligen (Sandvik 2010, 21; Ibid. 2018, 9; Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018, 290 pnp). Ebenso wenig existiert ein völker- oder menschenrechtlicher Anspruch auf Resettlement für Betroffene (Thomson 2017, 1). Im internationalen Kontext gilt diese Form der dauerhaften Umsiedlung nebst der freiwilligen Rückkehr („*voluntary repatriation*“) und der lokalen Integration („*local integration*“) als eine der drei dauerhaften Lösungen („*durable solutions*“) des UNHCR, um Zwangsvertreibungen von Menschen in Folge von Krieg und andauernden Konflikten auf internationaler Ebene zu begegnen (UNHCR 2019a; 2011, 28; Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018, 100 pnp).

Historisch betrachtet, ist die Entstehung des Resettlement eng verknüpft mit der Gründung und der stetigen Weiterentwicklung des UNHCR. Nachdem die IRO (International Refugee Organization) in den 40er Jahren rund eine Million Vertriebene in Europa im Kontext des Zweiten Weltkriegs betreut hatte, wurde 1950 der UNHCR gegründet. Dieser schrieb sich nun die Aufgabe zu, langfristig den Schutz von „*Flüchtlingen und anderen schutzbedürftigen Personen*“ im internationalen Kontext zu gewährleisten (UNHCR 2019d, 5). Das Resettlement war von der Gründung an ein integraler Bestandteil seines Mandats. Während in den 50er Jahren Tausende von Menschen aufgrund des ungarischen Volksaufstands nach Österreich flohen und in kürzester Zeit durch den UNHCR in 37 Länder umgesiedelt wurden, folgten in den 70er Jahren grosse Umsiedlungen von asiatischen Geflüchteten aus Uganda und lateinamerikanischen Verfolgten aus Chile (Ibid. 2011, 47; 2019d, 6–7). Auch in den 80er Jahren stellte Resettlement einen zentralen Lösungsansatz dar im Umgang mit den sogenannten „*boat people*“, welche nach dem Indochinakrieg aus Vietnam flohen (Ibid. 2011, 48).⁹ Zugleich stellt dieser Konflikt in der Implementation von Resettlement-Programmen einen Wendepunkt dar. In dessen Kontext wurde von den beteiligten Staaten und dem UNHCR neu die ‚Gefahr‘ identifiziert, dass Resettlement durch Menschen auf der Flucht als alternative Migrationsroute wahrgenommen werden kann (Ibid. 2011, 49). Zeitgleich sank die Aufnahmebereitschaft potentieller Resettlement-Staaten in der nördlichen Hemisphäre in Folge wirtschaftlicher, sozialer und politischer Veränderungen massiv (Bessa 2009, 94). Der UNHCR setzte aufgrund dieser Erkenntnisse neue Schwerpunkte in seiner Arbeit. Insbesondere die freiwillige Rückkehr wurde nun stark in den Fokus gerückt (SVR-Forschungsbereich 2018, 11). Weiter kam es zu einer verstärkten Konzentration der Resettlement-Programme auf individuelle Schutzbedürfnisse („*individual protection cases*“). In Folge nahm der prozentuale Anteil von Geflüchteten, der nicht

⁹ Inwiefern die Schweiz an diesen verschiedenen Aufnahmen von Gruppen Geflüchteter beteiligt war, wird im Abschnitt 2.2.1 ausgeführt.

nur identifiziert, sondern auch umgesiedelt wurde, bis in die 1990er Jahre stark ab (UNHCR 2011, 49; Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018, 247 pnp). Daraus resultierten eine Professionalisierung und Standardisierung des Resettlement durch den UNHCR, auf denen die aktuellen Resettlement-Programme fussen. So wurde u.a. für Nationalstaaten und Arbeitende im Resettlement erstmals das handlungsanleitende Resettlement Handbook¹⁰ publiziert (Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018, 253–58 pnp). Weiter verstärkte der UNHCR seine Bemühungen, zusätzliche Nationalstaaten von einer Teilnahme zu überzeugen, und gründete die ATCR¹¹ (Annual Tripartite Consultations on Resettlement), um den regelmässigen Austausch mit Regierungen zu fördern. Kurz nach der Jahrhundertwende schlug sich dies in einer zunehmenden Beteiligung von Staaten nieder: Zwischen 2005 und 2016 stieg die Zahl der Länder, die Resettlement-Programme unterhielten, von 14 auf 37 an (UNHCR 2017a, 7). Während 2005 noch rund 38'000 Personen umgesiedelt worden waren, stieg die Zahl 2016 auf mehr als 126'000 Personen.¹² Insbesondere im Kontext des Syrienkriegs gelang es dem UNHCR das Resettlement zu vergrössern. Von den 126'291 Personen, welche im Jahr 2016 umgesiedelt wurden, hatten 47'930 Personen das Herkunftsland Syrien.¹³ Allerdings wurde diese positive Entwicklung in den vergangenen zwei Jahren stark gebremst. 2018 konnten insgesamt nur noch rund 55'000 Personen in einen Resettlement-Staat überführt werden (Ibid. 2019c).¹⁴

Wie bereits geschildert, ist die dauerhafte Umsiedlung von Geflüchteten im Kontrast zur Asylvergabe nicht im verbindlichen Völkerrecht geregelt. Der UNHCR gibt Ratschläge zur Umsiedlung von Geflüchteten, welche die nationalen Regierungen aber nach eigenem Ermessen befolgen (oder auch nicht) (Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018, 290 pnp). Entsprechend variieren die Selektionskriterien für Teilnehmende unter den beteiligten Staaten (für einen umfassenden Vergleich siehe Cellini 2018). Auch die Massnahmen zur ‚Integration‘ der Geflüchteten im jeweiligen Resettlement-Staat unterscheiden sich stark voneinander (Peisker und Tilbury 2003, 80). Für alle Staaten wird eine Vorselektion möglicher Kandidat*innen durch den

¹⁰ Das UNHCR Resettlement Handbook wurde erstmals 1997 publiziert (UNHCR 2018b).

¹¹ Die ATCR (Annual Tripartite Consultations on Resettlement) wurde erstmals 1995 durchgeführt und findet bis heute einmal jährlich statt, um den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen dem UNHCR, Regierungen, NGOs (Nichtregierungsorganisationen) und anderen Stakeholdern zu fördern (UNHCR 2019d, 11).

¹² Diese Datenauswertung beruht auf den Daten, die das UNHCR mittels des „Resettlement Data Finders“ zur Verfügung stellt (UNHCR 2019b). Die exakte Auswertung ist unter folgender URL einsehbar: <https://rsq.unhcr.org/en/#tCj5> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).

¹³ Diese Datenauswertung beruht auf den Daten, die das UNHCR mittels des „Resettlement Data Finders“ zur Verfügung stellt (UNHCR 2019b). Die exakte Auswertung ist unter folgender URL einsehbar: <https://rsq.unhcr.org/en/#0Ryj> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).

¹⁴ Unter der US-Präsidentschaft von Donald Trump wurden die Resettlement-Kontingente der USA massiv reduziert. Dies wirkte sich massiv auf die Gesamtzahlen aus, da die USA das mit Abstand grösste Kontingent an Personen aufnimmt. Während 2016 noch 78'761 Personen in die USA überführt wurden, waren es bereits 2017 nur noch 24'559 Personen und im Jahr 2018 sank diese noch weiter auf 17'111 Personen. (Diese Datenauswertung beruht auf den Daten, die das UNHCR mittels des „Resettlement Data Finders“ zur Verfügung stellt (UNHCR 2019b). Die exakte Auswertung ist unter folgender URL einsehbar: <https://rsq.unhcr.org/en/#6BSe> (zuletzt eingesehen am 27.09.2019). Im Gegensatz dazu wurde in der EU im Jahr 2016 ein gemeinsamer Rahmen für ein Resettlement-Programm weiter konsolidiert (European Resettlement Network 2019). Es ist aber festzuhalten, dass die EU-Staaten unterschiedlich stark gewillt sind, sich umfassend daran zu beteiligen. Weiter auszuführen, wie das Resettlement-Programm der EU entstanden und einzuordnen ist, führt an dieser Stelle zu weit. Es sei auf Hruschka (2016) und dessen differenzierte Ausführungen zum Resettlement-Programm im Kontext einer europäischen Migrationspolitik verwiesen.

UNHCR realisiert. Es existiert dabei keine Möglichkeit sich aktiv um einen Resettlement-Platz zu bewerben. Dabei kommen in der Regel nur Geflüchtete in Frage, welchen der UNHCR-Flüchtlingsstatus verliehen wurde und die entsprechend als „*besonders schutzbedürftig*“ gelten (UNHCR 2011, 75).¹⁵ Weiter müssen die Möglichkeiten einer ‚freiwilligen Rückkehr‘ und eine ‚lokale Integration‘ durch den UNHCR ausgeschlossen werden (Ibid. 2011, 75). Durch die Vorselektion verfolgt der UNHCR das Ziel, Geflüchtete, welche in einem Erstfluchtstaat „*besonderen Risiken*“ ausgesetzt sind, „*besondere Bedürfnisse*“ haben und / oder „*besonders verletzlich*“ sind, auszuwählen (Ibid. 2011, 245). In der Auswahl der Geflüchteten orientiert er sich weiter an den folgenden Kategorien:



Abbildung 1: Selektionskategorien für eine Aufnahme ins Resettlement-Programm (UNHCR 2018b, 243)

Basierend auf der Vorselektion des UNHCR, entscheiden die Nationalstaaten, welche Personen tatsächlich in ihr Resettlement-Programm aufgenommen werden. Auch sie orientieren sich an diesen Kategorien sowie an spezifisch nationalen Selektionskriterien. Einige Staaten verlangen beispielsweise, dass Resettlement-Teilnehmende ihre Fähigkeit oder ihren Willen zur ‚Integration‘ in die ‚Aufnahmegesellschaft‘¹⁶ nachweisen (Garnier, Jubilut, und Sandvik 2018, 323 pnp). Zu diesen Ländern zählt auch die Schweiz. Ihr aktuelles Resettlement-Programm und dessen Entstehung sind Gegenstand des nächsten Unterkapitels.

¹⁵ An dieser Stelle auszuführen aufgrund welcher Kriterien der UNHCR-Flüchtlingsstatus einer Person verliehen wird, sprengt den Rahmen dieser Masterarbeit. Grundsätzlich orientiert er sich am Regelwerk der Internationalen Flüchtlingskonvention. Detailliert Ausführungen sind im Resettlement Handbook des UNHCR zu finden (UNHCR 2011, 75 ff.).

¹⁶ Das Konzept einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ knüpft an essentialistische Vorstellungen an, welches einer nationalen Gesellschaft eine (territoriale) Begrenzbarkeit und spezifische Eigenheiten zuschreibt. In Orientierung an Anderson (1983) wird es in der vorliegenden Forschungsarbeit als imaginiert verstanden. Vor diesem Hintergrund wird der Begriff auch in Distanzzeichen gesetzt, da sich die Autorin von einer essentialistischen Vorstellung einer nationalen Gemeinschaft distanziert.

2.2 Kontingentspolitik und das Resettlement-Programm der Schweiz

Obwohl die Schweiz während des letzten Jahrhunderts im Kontext internationaler Konflikte regelmässig Gruppen von Geflüchteten aufnahm, kam es ab 2005 „aus finanzpolitischen Gründen“ zu einem mehrjährigen Unterbruch in der Beteiligung an einer internationalen Kontingentspolitik. Nur sporadisch wurden kleinste „Flüchtlingsgruppen“ oder „Einzelfälle“ auf Ersuchen des UNHCRs hin aufgenommen. Im Herbst 2013 änderte sich dies durch einen Beschluss des Bundesrats (Staatssekretariat für Migration 2013). In Reaktion auf den Syrienkrieg wurde ein dreijähriges Pilotprojekt lanciert mit dem Ziel, „ein längerfristiges Engagement im Bereich Resettlement zu prüfen“ (Ibid. 2013). Daraus entwickelte sich in den vergangenen Jahren eine kontinuierliche Beteiligung der Schweiz am Resettlement des UNHCRs. Während in Bezug auf diverse nationalstaatliche Resettlement-Programme sowie das gesamte Resettlement des UNHCR eine (kritische) wissenschaftliche Auseinandersetzung existiert (u.a. Bianchini 2010; Garnier, Jubilot, und Sandvik 2018; Cochetel 2007; Collyer u. a. 2017; Elliott und Yusuf 2014; Peisker und Tilbury 2003; van Selm 2004), fehlen interessanterweise Forschungsarbeiten zur Wiederaufnahme einer Kontingentspolitik durch die Schweiz fast gänzlich.¹⁷ Deswegen werden die folgenden Abschnitte nebst einem historischen Abriss auch in die Rahmenbedingungen des aktuellen Resettlement-Programms der Schweiz einführen.

2.2.1 Schweizerische Kontingentspolitik in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts

Ab Ende des Zweiten Weltkriegs nahm die Schweiz in Berufung auf ihre humanitären Tradition¹⁸ in regelmässigen Abständen grosse „Flüchtlingsgruppen“ auf. Dabei handelte es sich meist um Geflüchtete, für welche die Emigration in andere Länder aufgrund nicht erfüllter Einwanderungskriterien keine realistische Option darstellte (Wimmer 1996, 35). Einerseits wurde dem UNHCR jeweils jährlich eine gewisse Anzahl an Plätzen zur Verfügung gestellt, um „besonders gefährdete Flüchtlinge“ in die Schweiz umzusiedeln. Andererseits wurden in Reaktion auf besonders dramatische Ereignisse, welche Menschen in die Flucht trieben, in Rücksprache mit dem UNHCR weitere Personen aufgenommen. Diese Personen durchliefen in der Regel kein individuelles Asylverfahren, sondern erhielten direkt den Flüchtlingsstatus (Ibid. 1996, 4). Die Asylpolitik der Nachkriegszeit zwischen 1950 und 1970 zeichnete sich aus durch „eine grosszügige Haltung, die geprägt war vom Wunsch nach Wiedergutmachung der Fehler im

¹⁷ Einzig eine Masterarbeit an der Universität de Neuchâtel (Cibien 2018) sowie Zwischen- und Evaluationsberichte, die vom SEM (Staatssekretariat für Migration) in Auftrag gegeben wurden, sind bisher publiziert worden (Spadarotto 2015; Staatssekretariat für Migration 2016a; Thorshaug, Hertig, und Müller 2017; Morlok und Efonyai-Mäder 2018).

¹⁸ Auszuführen, was genau unter der humanitären Tradition der Schweiz zu verstehen ist und wie sich diese in einem internationalen Kontext verorten lässt, sprengt den Rahmen der vorliegenden Arbeit. Es sei an dieser Stelle auf den Exkurs von Wimmer (1996, 30–34) verwiesen.

Zweiten Weltkrieg“, so Efonayi-Mäder (2003, 4). Ab den 50er Jahren wurden auf diese Weise Kontingente von Geflüchteten aus Ungarn (1956) sowie verfolgte Tibeter*innen (1963) und Tschechoslowak*innen (1968) aufgenommen (Wimmer 1996, 36). Die rechtliche Grundlage für die Aufnahme solcher Personengruppen stellte damals eine nach Efonayi-Mäder (2003, 4) als „rudimentär“ zu bezeichnende gesetzliche Regelung im ANAG sowie eine „grosszügige Auslegung der Flüchtlingskonvention“ dar. Die politischen Beweggründe und die institutionelle Aufnahmepraxis veränderten sich allerdings im Verlauf der folgenden Jahrzehnte. Die Aufnahme von Kontingenten vertriebener Inder*innen aus Uganda (1972) und verfolgten Chilen*innen nach dem Sturz Allendes (1973) unterlagen bereits einem wesentlich kontroverseren Diskurs in der Öffentlichkeit und einer strengeren asylpolitischen Handhabung womit sie als erste Hinweise auf eine Trendwende in der damaligen Aufnahmepraxis gelesen werden können (Ibid. 2003, 4–5). Weiter schlug sich parallel zum Inkrafttreten des Asylgesetzes das politische und gesellschaftliche Klima, das in den 80er Jahren die internationale Kontingentspolitik stark beeinflusste und sie in eine Krise führte (siehe 2.1), auch auf die Schweizer Praxis nieder. Man rückte zunehmend davon ab, primär jene Fälle aufzunehmen, die nicht in andere Staaten umgesiedelt werden konnten. Eine ‚Integration‘ wurde neu nur noch als erreichbar verstanden, wenn bei Geflüchteten eine „psychische und soziale Integrationsfähigkeit“ feststellbar war. Entsprechend wurde ein Kriterienkatalog zusammengestellt, worin diese neu zum Aufnahmekriterium für „Kontingentsflüchtlinge“ wurde (Wimmer 1996, 37–38). Insgesamt entstand so in der Schweiz eine verstärkt systematisierte Praxis. Diese hatte bis in die 90er Jahre Bestand und zielte einerseits auf die Aufnahme mehrerer und vor allem kleinerer Kontingente von Geflüchteten ab, für welche die dauerhafte Umsiedlung dem ‚Prinzip der letztmöglichen Lösung‘¹⁹ entsprechen musste. Andererseits wurde die ‚Erstintegrationsarbeit‘ neu angegangen, was die dauerhafte Installation von sogenannten Erstintegrationszentren mit sich brachte (Ibid. 1996, 39). Nach der damaligen Praxis waren die umgesiedelten Geflüchteten rund ein halbes Jahr in diesen speziellen Zentren untergebracht, bevor sie auf die Kantone verteilt wurden. Sobald sie einem Kanton zugeteilt waren, wurden sie gleich betreut wie alle übrigen anerkannten Geflüchteten (Ibid. 1996, 53). Die damalige Neuausrichtung der Kontingentspolitik verortet Wimmer (1996, 42ff.) zum einen in der rasch ansteigenden Zahl von Asylanträgen Ende der 80er Jahre und zum anderen im Konjunkturunbruch und in den finanziellen Defiziten des Bundes in den 90er Jahren. Mitte der 90er Jahre wurde diese Politik allerdings eingestellt, was von Wimmer

¹⁹ Durch das verstärkte Thematisieren und Fördern der freiwilligen Rückkehr von Geflüchteten seitens des UNHCR in den 80er Jahren, wurde Resettlement nicht mehr als einer von drei gleichwertigen Lösungswegen im Umgehen mit der Problematik definiert. Stattdessen wurde das Resettlement neu als „letztmögliche Lösung“ angesehen, und der lokalen Integration sowie der freiwilligen Rückkehr untergeordnet (Wimmer 1996, 12). Auch heute ist im Resettlement Handbook des UNHCR (2011, 28) nach wie vor zu lesen: „All three durable solutions should be given full consideration before resettlement is identified as the most appropriate solution.“

(1996, 47) auch in Zusammenhang gebracht wird mit der grossen Anzahl an Personen, die wegen der Kriege im ehemaligen Jugoslawien in der Schweiz Schutz suchten. 2005 wurde seitens des Parlaments beschlossen aufgrund „*finanzpolitischer Überlegungen*“ bis auf weiteres keine grösseren Gruppen von Geflüchteten mehr aufzunehmen (Bundesrat 2019, 3), womit die Kontingentspolitik der Schweiz vorübergehend sistiert wurde (Staatssekretariat für Migration 2018c).

2.2.2 *Der Syrienkrieg als Wendepunkt in der Aufnahme von ‚Flüchtlingskontingenten‘*

Wie das Unterkapitel 2.1 ausführte, verstärkte der UNHCR im Kontext des Syrienkriegs seine Bemühungen, das Resettlement zu vergrössern und weitere Nationalstaaten zu einer Beteiligung zu bewegen. Vor diesem Hintergrund und in Bezug auf „*eine Wiederaufnahme einer humanitären Tradition*“ der Schweiz erklärte der Bundesrat im September 2013 angesichts der anhaltenden Kriege in Syrien, handeln zu wollen (Ibid. 2013). Er beschloss sich in Zusammenarbeit mit dem UNHCR erneut an dessen Resettlement-Programm zu beteiligen (Ibid. 2016a, 3). Für ein Pilotprojekt wurde ein erstes Kontingent gesprochen, um zwischen 2013 und 2015 500 Personen in der Schweiz aufnehmen zu können (Ibid. 2019b). Darauf folgten ab März 2015 bis Ende November 2018 mehrere Bundesratsbeschlüsse, durch welche Kapazitäten geschaffen wurden, um rund 4'400 weiteren Personen im Rahmen des Resettlement-Programms Schutz zu gewähren (Ibid. 2019b). Die folgende Tabelle zeigt auf, wie viele Personen vom UNHCR für das Schweizerische Resettlement-Programm pro Jahr vorgeschlagen wurden und wie viele tatsächlich aus einem Erstfluchtstaat aufbrachen, um in die Schweiz einzureisen.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 ²⁰
Anzahl vorgeschlagene Personen durch den UNHCR („submissions“)	85	417	578	1063	1132	1138	739
Anzahl registrierte Ausreisen in die Schweiz durch den UNHCR („departures“)	78	139	664	667	610	1074	636

Tabelle 1: Anzahl Kontingentsplätze und tatsächliche Einreisen, Resettlement-Programm der Schweiz 2015-2019²¹

Während vom UNHCR bis Ende August 2019 rund 5'500 Personen für das Programm vorgeschlagen wurden, konnten 3'900 Personen tatsächlich in die Schweiz einreisen. Gemäss dem Bundesratsentscheid vom 30. November 2018 wird in Zukunft alle zwei Jahre über die Aufnahme eines weiteren Kontingents zwischen 1'500 und 2'000 Personen entschieden (Bundesrat 2019, 6). Rechtliche Grundlage für die Aufnahme von sogenannten ‚Flüchtlingsgruppen‘ stellt

²⁰ Die erhobenen Daten für das Jahr 2019 beziehen sich auf den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.08.2019.

²¹ Die Datenauswertung zu der Anzahl der vorgeschlagenen Personen und die Anzahl registrierter Ausreisen durch den UNHCR beruht auf den Daten, welche das UNHCR mittels des Onlinetools Resettlement Data Finder zur Verfügung stellt (UNHCR 2019b). Die exakten Auswertungen sind unter den folgenden URLs einsehbar: <https://rsq.unhcr.org/en/#kV7W> („departures“), <https://rsq.unhcr.org/en/#2ibJ> („submissions“) (zuletzt eingesehen am 31.10.2019).

nach geltendem Recht das Asylgesetz dar (AsylG; SR 142.31). Art. 56 AsylG hält fest, dass die Entscheidungshoheit bezüglich einer Aufnahme von grösseren Gruppen beim Bundesrat liegt. Die Aufnahme kleinerer Gruppen kann auch durch das EJPD (Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement) beschlossen werden.²² Gemäss Art. 57 AsylG werden die ‚Flüchtlingsgruppen‘ durch das SEM den Kantonen zugewiesen. Personen, welche zwischen 2013 und 2019 im Rahmen des Resettlement-Programms einreisten, wurden nach der Ankunft im entsprechenden Kanton während zwei Jahren von einer*m sogenannten Coach begleitet (Staatssekretariat für Migration 2016b; Bundesrat 2019, 8).²³ Diese*r hatte die Aufgabe, die Resettlement-Teilnehmenden zu betreuen und einen verbindlichen Individuellen Integrationsplan (IIP) mit ihnen zu erarbeiten. In diesem Rahmen wurden mit ihnen *„gemäss ihren Möglichkeiten und Potenzialen individuelle Integrationsziele“* vereinbart (Staatssekretariat für Migration 2016a, 13, 22f.; 2019a, 44). Der Bund begründet die Notwendigkeit des Coachings einerseits durch eine festgestellte ‚Vulnerabilität‘²⁴ der Personen und andererseits durch eine fehlende ‚Akklimatisierungsphase‘²⁵ aufgrund des nicht stattfindenden Asylverfahrens in der Schweiz (Bundesrat 2019, 7, 9). Weiter argumentiert er (Bundesrat 2019, 9) in Bezug auf die Stellenantrittsquote, dass das Coaching einen *„positiven Effekt“* auf dieselbe habe.²⁶ Durch den Bund wurden für die verschiedenen Kontingente unterschiedlich hohe Pauschalen für die kantonale Umsetzung des Programms ausbezahlt. So wurde beispielsweise das Pilotprojekt zwischen 2013 und 2015 zusätzlich mit einem Monitoring begleitet, um *„detaillierte Daten und damit konkrete Aussagen über den Integrationsverlauf der 500 aufzunehmenden Personen“* zu erlauben (Ibid. 2015, 41). Während das Einsetzen des IIP für alle Kantone verbindlich war, wurden von den Kantonen bereits im Pilotprojekt kantonsspezifische Massnahmen konzipiert, die auch auf die später eingereisten Kontingente angewandt wurden (Morlok und Efonayi-Mäder 2018, 5). Gemäss SEM (2017, 39; 2018a, 37), sollten die Erkenntnisse aus dem Monitoring des Pilotprojekts längerfristig für eine *„Optimierung der Integration aller anerkannten Flüchtlinge“* eingesetzt werden. Entsprechend flossen sie in die Erarbeitung der Integrationsagenda Schweiz (IAS) ein (Ibid. 2019a,

²² In Anbetracht der gesprochenen Resettlement-Kontingente in den vergangenen Jahren, kann davon ausgegangen werden, dass in der Praxis die Entscheidungshoheit über Kontingente bis ca. 100 Personen beim EJPD liegt (Bundesrat 2019, 3).

²³ Auf diesen Zeitraum bezieht sich auch die vorliegende Forschungsarbeit.

²⁴ Eine kritische sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dieser Kategorisierung der Geflüchteten ist Bestandteil der Forschungsanalyse (vgl. mit 5.3.3).

²⁵ Eine kritische sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Konzept ist Bestandteil der Forschungsanalyse (vgl. mit 5.5.1).

²⁶ Der Vergleich zwischen Resettlement-Teilnehmenden und Geflüchteten, die im Rahmen der humanitären Aufnahmeaktion Syrien (HUMAK) aufgenommen wurden, zeigt auf, dass die Teilnehmenden des Pilotprojekts Resettlement eine doppelt so hohe Stellenantrittsquote haben (Morlok und Efonayi-Mäder 2018, 85). Die Geflüchteten, die im Rahmen der HUMAK aufgenommen wurden, hatten im Gegensatz zu den Resettlement-Teilnehmenden keinen Anspruch auf spezielle Integrationsleistungen oder die Begleitung durch eine*n Coach. Den Kantonen wurde pro Person eine reguläre Integrationspauschale ausbezahlt (Bundesrat 2019, 8). Während Morlok und Efonayi-Mäders (2018, 85) in ihrem Evaluationsbericht darauf verweisen, dass die Analyse aufgrund der geringen Fallzahl und der kurzen Beobachtungsdauer nur als *„erste vorläufige Einschätzung zu interpretieren“* ist, argumentiert hingegen der Bundesrat (2019, 8) basierend auf derselben Evaluation: *„Gleichwohl zeigt die Evaluation des Pilotprojekts, dass sich Integrationsmassnahmen bei Resettlement-Flüchtlingen positiv auswirken und sich mittelfristig auszahlen. Der Evaluationsbericht zeigt etwa, dass die Chancen auf den Antritt einer Erwerbstätigkeit bei den Pilot-Resettlement-Flüchtlingen signifikant und deutlich grösser sind als bei Resettlement-Gruppen ohne spezielle Massnahmen.“*

44–45). Seit dem 1. Mai 2019 erfolgen die Massnahmen für Resettlement-Teilnehmende, wie für Geflüchtete, die ein reguläres Asylverfahren durchlaufen, im Rahmen der IAS (Ibid. 2019b).²⁷

2.2.3 *Administrative und rechtliche Rahmenbedingungen für eine Aufnahme in das aktuelle Resettlement-Programm*

Um zu bestimmen, wer überhaupt an einem Resettlement-Programm teilnehmen kann, wird im Falle der Schweiz ein Auswahlverfahren im Erstfluchtstaat durchgeführt. Dabei orientiert sich die Schweiz an den UNHCR-Rahmenbedingungen für die Selektion der Geflüchteten. Davor wird in der Vorselektion durch das UNHCR sichergestellt, dass diese Personen („*submissions*“) den UNHCR-Flüchtlingsstatus inne haben und ihnen eine „*erhöhte Vulnerabilität*“ zuzuschreiben ist, „*der im Erstfluchtstaat nicht entsprochen werden kann*“ (Bundesrat 2019, 9). Diese wird vom SEM darüber definiert, dass die entsprechende Person mittels mindestens einer der Selektionskategorien des UNHCR beschrieben werden kann (vgl. mit 2.1, Abb. 1). Da es dem Nationalstaat obliegt, weitere spezifische Kriterien zu definieren, legte der Bundesrat bereits im Rahmen des Pilotprojekts zusätzlich ein sogenanntes ‚Integrationskriterium‘ („*Integrationswille und -potential*“) und Prozentanteile fest, bei wie vielen Personen es sich um „*Frauen und Mädchen*“ oder um „*Behinderte, Betagte und Kranke*“ handeln musste (Staatssekretariat für Migration 2016a, 5).²⁸ Während im Rahmen des Pilotprojekts noch abgeklärt wurde, ob die Geflüchteten sowohl „*integrationswillig*“ als auch „*integrationsfähig*“ sind (Ibid. 2016a, 5), wird im aktuellen Umsetzungskonzept Resettlement vom Bundesrat (2019, 5) unter dem Begriff der „*Integrationsbereitschaft*“ folgendes verstanden:

Potentiellen Resettlement-Flüchtlingen sollen die Lebensumstände in der Schweiz realistisch bewusst gemacht werden. Die Personen müssen akzeptieren, welche Erwartungen die Schweiz bezüglich Anerkennung der Werte der Bundesverfassung, Spracherwerb sowie Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben an sie stellt. Hingegen ist diese Integrationsbereitschaft auf Grund einer Vielzahl von Faktoren (Gesundheit, Bildung, berufliche Kompetenzen, usw.) nicht ohne weiteres mit „*Integrationsfähigkeit*“ – namentlich der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt – gleichzusetzen. (...) Bei der Überprüfung der Integrationsbereitschaft steht im Vordergrund, ob sich die Erwartungen der Flüchtlinge an ihre künftigen Lebensumstände mit der tatsächlichen Situation in der Schweiz decken.

Ein ‚Integrationskriterium‘ wurde also bis heute beibehalten, wenn auch in abgeschwächter Form. In der Konsequenz bedeutet dies für die Einzelperson, dass eine „*fehlende*

²⁷ Durch das Inkrafttreten der IAS am 1. Mai 2019, wurde das Coaching für Resettlement-Teilnehmende durch die beschlossene IAS abgelöst (Staatssekretariat für Migration 2018b, 13; Bundesrat 2019, 9). Allerdings werden die kantonalen Sozialhilfekosten von Resettlement-Teilnehmenden während sieben Jahren durch den Bund mittels Globalpauschalen subventioniert. Diese Pauschalen werden auch für wirtschaftlich selbstständige Resettlement-Teilnehmende ausgerichtet (Art. 88 Abs. 3bis AsylG; Art. 24a und 27a AsylV 2; SR 142.312).

²⁸ Im Rahmen des Pilotprojekts wurden zusätzlich zu den Kriterien des UNHCR folgende Aufnahmekriterien vom SEM definiert: „*Hohes Schutzbedürfnis, Integrationswille und -potenzial, 40-60% Frauen und Mädchen, mindestens 7% Behinderte, Betagte und Kranke*“ (Staatssekretariat für Migration 2016a, 5).

Integrationsbereitschaft“ zur Nichtauswahl für die Aufnahme in die Schweiz führen kann (Staatssekretariat für Migration 2018a, 52; 2019a, 44).²⁹ Mit fünf weiteren Nationalstaaten, zählt die Schweiz damit zu einer Minderheit unter den 35 Resettlement-Staaten, die im Auswahlverfahren ein vergleichbares ‚Integrationskriterium‘ anwenden (Cellini 2018; UNHCR 2018a, 220). Weitere Ausschlussgründe sind *„die Gefährdung der inneren oder äusseren Sicherheit der Schweiz, eine vorgängige aktive Teilnahme an militärischen Auseinandersetzungen, sowie ein begründeter Verdacht, Verbrechen gegen die Menschlichkeit begangen zu haben“* (Bundesrat 2019, 5). Alle ausgewählten Dossiers werden vom Nachrichtendienst des Bundes (NDB) überprüft. Die Auswahl der Personen erfolgt in Orientierung an Art. 56 AsylG im Erstfluchtstaat selber oder mittels Videoanhörungen durch Spezialist*innen des SEM (Staatssekretariat für Migration 2018a, 52). Nach dem definitiven Entscheid darüber, wer in die Schweiz einreisen darf, werden noch im Erstfluchtstaat „erste Integrationsmassnahmen“ ergriffen. Alle Resettlement-Teilnehmenden besuchen eine sogenannte Pre-Departure Orientation (PDO), die *„den Flüchtlingen erste Einblicke in ihre zukünftige Heimat“* vermittelt (Ibid. 2015, 41).³⁰ Im Gegensatz zu früheren Kontingentsaufnahmen werden die Geflüchteten nach ihrer Einreise und nur wenigen Tagen Aufenthalt in einem Bundesasylzentrum direkt auf die Kantone verteilt (vgl. mit 2.2.1). In den Kantonen werden sie vom ersten Tag an durch eine*n Coach individuell betreut. Mittels welcher Strategien, Praktiken und Repräsentationen die Resettlement-Coaches diesen Coachingprozess gestalten, ist Gegenstand der vorliegenden Masterarbeit.

²⁹ Inwiefern der Integrationsbegriff von den Coaches angeeignet wird, ist Bestandteil der vorliegenden Forschungsanalyse (vgl. u.a. mit 5.2.1). Davor wird das folgende theoretische Kapitel ausführen, wie Integration aus einer forschungsanalytischen Perspektive verstanden werden soll und operationalisiert werden kann (vgl. mit 3.1).

³⁰ Wichtig festzuhalten ist, dass die aktuell benannte PDO zu Beginn des Resettlement-Programms noch als PCO (Pre Departure Cultural Orientation) bezeichnet wurde (Staatssekretariat für Migration 2015, 41). Im Konzept für die Umsetzungskonzept zur dreijährigen Pilotphase legte das damalige Bundesamt für Migration (2013, 6) folgendes zum Inhalt der PDO fest: *„ Die ausgewählten Flüchtlinge werden vor ihrer Abreise in geeigneter Form über die Reise in die Schweiz (Reiseweg, Ankunft in der Schweiz, Transfer in den Kanton) orientiert. Rudimentär werden sie auch über die Lebensbedingungen in der Schweiz, ihre grundlegenden Rechte und Pflichten sowie über die ersten Integrations-schritte in der Schweiz (Unterkunft, Betreuung, Sprachkurse) informiert.“*

3 Epistemologischer und theoretischer Hintergrund

Dem Theorieverständnis und dem methodischen Vorgehen dieser Masterarbeit liegt ein konstruktivistischer Ansatz zugrunde. Dies impliziert, dass von multiplen Realitäten sowie einem interpretativen Verständnis derselben ausgegangen wird (Charmaz 2001, 678; Flick 2004, 89). Im Fokus eines wissenschaftlichen Forschungsinteresses steht entsprechend die Analyse von Prozessen, die Realitäten für Individuen verständlich und lebbar machen (Flick, Kardorff, und Steinke 2004, 88). Dabei ist die Vielzahl solcher Realitäten – und deren Anerkennung – ein zentraler Aspekt der Auseinandersetzung (Patton 2015, 127).³¹ Die Wahl eines konstruktivistischen Ansatzes als epistemologische Grundhaltung widerspiegelt sich insofern in der vorliegenden Fragestellung, als diese die beruflichen Alltagsrealitäten von Coaches in den Fokus rückt. Es sollen ihre Gestaltung und ihre Wahrnehmung des Coachingprozesses untersucht werden. Entsprechend sind angewandte Repräsentationen, Praktiken und Handlungsstrategien der Coaches von zentralem Interesse für die vorliegende Masterarbeit, wie dies auch in der gewählten Fragestellung zum Ausdruck kommt: *Mittels welcher Repräsentationen, Praktiken und Strategien gestalten Resettlement-Coaches den Coachingprozess?* Um sie zu operationalisieren und beantworten zu können, wurde sie in drei Unterfragestellungen unterteilt (siehe 1 od. Fussnote).³² Dabei orientieren sich die drei Unterfragestellungen an zwei Forschungsperspektiven, welche es an dieser Stelle auf theoretischer Ebene einzuführen gilt. Erstens wird im folgenden Unterkapitel (3.1) anhand einer Grenzziehungsperspektive verständlich gemacht, wie ein Coachingprozess, der das Ziel verfolgt, die ‚Integration‘ von Geflüchteten zu unterstützen, theoretisch fassbar und aus einer forschungsanalytischen Perspektive operationalisiert werden kann. Zweitens wird dargelegt, inwiefern die Coaches anhand eines „street-level bureaucrats“-Ansatzes als Akteur*innen verstanden werden können, die im Rahmen des Coachingprogramms über gestaltbare Handlungsspielräume verfügen (siehe 3.2).

3.1 ‚Integrationsgestaltung‘ unter einer Grenzziehungsperspektive betrachten

In der Auseinandersetzung mit einem Coachingprogramm, welches das Ziel verfolgt, geflüchtete Menschen in ihrer ‚Integration‘ zu unterstützen (Staatssekretariat für Migration 2016b), stellt sich unweigerlich die Frage, wie ‚Integration‘ aus forschungsanalytischer Sicht

³¹ Was die konstruktivistische Grundhaltung für das methodische Vorgehen impliziert, wird im Unterkapitel 4.1 ausgeführt.

³² Diese da lauten: Unterfragestellung 1: Welche Handlungsspielräume bestehen im Resettlement-Coaching und inwiefern werden diese durch die Resettlement-Coaches gestaltet? Unterfragestellung 2: Wie werden bestehende Aufnahmekriterien von den Resettlement-Coaches verstanden und umgesetzt? Unterfragestellung 3: Welche Grenzziehungsprozesse zeigen sich im Resettlement-Coaching?

verstanden werden soll. Um dies zu tun, ist ein kurzer Rückblick auf die Entstehung des Konzepts ‚Integration‘ und verwandter Konzepte unumgänglich.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde der Integrationsbegriff durch den Versuch geprägt, das systemische Funktionieren einer Gesellschaft aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive zu erfassen und zu beschreiben. Das damalige Verständnis von Gesellschaft wurde von der organistischen Vorstellung bestimmt, dass dieselbe – ähnlich einem Organismus – als abgeschlossenes System verstanden werden muss (Schinkel 2018, 2). An dieses Gesellschaftskonzept lehnten sich auch die Modelle der Chicagoer Schule an, die für viele Jahrzehnte das Verständnis in den Sozialwissenschaften prägten, wie Migrant*innen Teil einer Gesellschaft werden konnten oder sollten. Diese Modelle und der Zeitgeist in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurden dominiert von der Vorstellung, dass Migrant*innen sich der ihnen zugeschriebenen ethno-nationalen und kulturellen Eigenschaften entledigten und sich vollständig an die ‚Aufnahmegesellschaft assimilierten‘.³³ Auch später entwickelte Integrationsmodelle verwerfen diese Prämisse der Anpassung der Migrant*innen an eine ‚imaginierte nationale Gemeinschaft‘³⁴ nicht (z. B. Hartmut Esser 2001). In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts werden parallel zu realpolitischen Entwicklungen (u.a. in Kanada) in einem wissenschaftlichen Diskurs pluralistischere Vorstellungen entwickelt, die einen vielfältigen ‚Multikulturalismus‘³⁵ neu als realistische Konsequenz von Migrationsbewegungen und als Bereicherung beschrieben (Strecker 2006, 285; Geissler 2011, 161). Auf den ersten Blick scheinen sich assimilationistisch ausgerichtete und multikulturalistische Modelle zu widersprechen, da sie einen anderen Umgang mit der ‚Anpassungsfrage‘ suggerieren. Es ist aber essentiell zu erkennen, dass nicht nur die Assimilations- und Integrationstheorien, sondern auch die später entwickelten pluralistischen Multikulturalismusmodelle auf denselben essentialistischen Vorannahmen fussen (Dahinden 2011, 6; 2012, 2; Korteweg 2017, 430). Sie gehen alle davon aus, dass ethnische, kulturelle oder nationale Gruppen totale soziale Phänomene sind, die klar voneinander abgegrenzt werden können, und bauen entsprechend auf der Prämisse von festgeschriebenen ethno-nationalen und/oder kulturellen Unterschieden zwischen Migrant*innen und einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ auf. Ende der 60er Jahre zeigte Ernst Barth (1969) mit seinem Werk *„Ethnic groups and boundaries: the social organization of culture difference“* auf, wie ethnische Unterschiede unabhängig

³³ Zentrale Werke der Chicagoer Schule, denen ein solches Gesellschaftsverständnis zu Grunde liegt und die heutzutage auch als eigentlicher Beginn der Migrationswissenschaften als eigenständiger Forschungszeitung gelten, sind u.a. E. Park 1928 erschienenes Werk *„Human Migration and the Marginal Man“* oder Milton Gordons 1964 publizierte Werk *„The Nature of Assimilation“*.

³⁴ Das Konzept der imaginierten Gemeinschaften (*„imagined communities“*) geht auf den Soziologen Benedict Anderson (1983) zurück. Es beschreibt Nationen als sozial konstruierte gesellschaftliche Entitäten. Mit seiner Publikation *„Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism“* bewirkte er eine Kehrtwende in den Sozialwissenschaften, insbesondere in der Nationalismusforschung.

³⁵ Multikulturalistische Gesellschaftsmodelle gehen davon aus, dass sich eine Gesellschaft ‚ethno-kulturell heterogen‘ zusammensetzt. Dabei wird diese Verschiedenheit im Gegensatz zu assimilationistischen Gesellschaftsmodellen grundsätzlich als Bereicherung und als individuelles Recht verstanden (Geissler 2011, 164).

von kulturellen aufrechterhalten werden können und umgekehrt (Dahinden 2011, 8). Mit dieser Erkenntnis ermöglichte er neu die Schlussfolgerung, dass sogenannte Grenzziehungsprozesse entlang kultureller oder ethno-nationaler Grenzlinien unabhängig von tatsächlichen Merkmalen zwischen verschiedenen Gruppen bestehen können. Ein Merkmal, das also Verwendung findet, um eine Gruppe als ‚anders‘ zu beschreiben, bedarf keiner objektiven Basis (Ibid. 2011, 9). Damit schuf er die Grundlage eines theoretischen Perspektivenwechsels, der die Prozesse von Selbst- und Fremdzuschreibung neu durch eine Grenzziehungsperspektive betrachtet. Diese beschäftigt sich mit eben jenen Prozessen, die ethno-nationale und kulturelle Grenzlinien zu schaffen, zu erhalten oder aufzulösen vermögen. Dieser Ansatz, der Grenzziehungen und somit die Konstruktion von Unterschieden an sich zum Untersuchungsgegenstand macht, wurde in Orientierung an Barth von zahlreichen Sozialwissenschaftler*innen weiterentwickelt und ausdifferenziert (u.a. Zolberg und Woon 1999; Lamont und Molnár 2002; Alba 2005; Wimmer 2008; 2009; Dahinden 2010; 2012; Korteweg und Triadafilopoulos 2013; Duemmler 2015). Er löste ein essentialistisches Verständnis von Selbst- und Fremdzuschreibung ab, welches die Sozialwissenschaften bis dahin prägte. Es wurde erkannt, dass dieses zum einen in einem nationalen Containerdenken wurzelt und deswegen unfähig ist, non-ethnische und transnationale Formen der Identifikation und Zugehörigkeit fassbar zu machen. Zum anderen verunmöglicht es Migration als Prozess anzuerkennen, der viele verschiedene Formen der Mobilität miteinschließt (Dahinden 2012, 2). Die neu entwickelte Forschungsperspektive führte in der Folge zu einem radikalen Umdenken in Bezug auf eine analytische Definition des Integrationsbegriffs. ‚Integration‘ konnte in Verbindung mit einem forschungsanalytischen Anspruch konsequenterweise nicht mehr als die Überwindung angenommener Differenzen verstanden werden (Korteweg 2017; Dahinden 2016; Schinkel 2018; Rytter 2018).

Dessen ungeachtet stützen sich gegenwärtige Integrationspolitiken und gesellschaftliche Diskurse auf jene Konzepte, Theorien und empirischen Erkenntnisse, die von der beschriebenen essentialistischen Denkweise geprägt sind und kulturelle sowie ethno-nationale Unterschiede auf quasi natürliche Weise anerkennen (Valenta und Bunar 2010, 465; Dahinden 2016, 8; Rytter 2018, 3; Schinkel 2018, 3). Entsprechend wichtig ist es, eine klare Unterscheidung zwischen diesem allgemeinsprachlichen und politischen Verständnis und einer analytischen Kategorie zu machen (Dahinden 2011, 7; 2014, 3). Dabei geht es nicht darum, grundsätzlich Unterschiede zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft zu negieren. Vielmehr geht es darum, deren Konstruktion und Bedeutsamkeit als gesellschaftliche In- und Ausschlüsse zu untersuchen. Im Kontext der vorliegenden Forschungsfrage bedeutet dies, ‚Integration‘ als „*category of practice*“ zu verstehen (Korteweg 2017, 440) und sich entsprechend damit auseinanderzusetzen,

wann und wie solche Unterschiede von Coaches in ihrem Handeln aktiviert und als bedeutsam erlebt werden. Anhand der vorliegenden Fragestellung und der Unterfragestellung 2 wird durch eine Grenzziehungsperspektive analysierbar, mithilfe welcher Repräsentation, Praktiken und Strategien, spezifische Grenzlinien in Prozessen der Fremd- und Selbstzuschreibung etabliert, verändert und aufgelöst werden. Weiter ermöglicht sie es, Vorstellungen und Handlungsstrategien der Coaches auch als Ausdruck eines Herrschafts- und Machtverhältnisses zu interpretieren (Holtz, Dahinden, und Wagner 2013, 16).

Grundsätzlich wird in der sozialwissenschaftlichen Forschungsliteratur, die sich aus einer Grenzziehungsperspektive mit gesellschaftlichen In- und Ausschlüssen befasst, anerkannt, dass Grenzziehungsprozesse sowohl symbolische als auch soziale Dimensionen beinhalten (Holtz, Dahinden, und Wagner 2013, 4; Duemmler 2015, 31). Diese Differenzierung wurde wesentlich geprägt von Lamont und Molnár (2002, 168), nach denen symbolische Grenzziehungen konzeptionelle Unterscheidungen sind, die von sozialen Akteur*innen vorgenommen werden, um auf einer intersubjektiven Ebene Menschen und deren Praktiken zu kategorisieren. Entsprechend führen symbolische Grenzen auch zu Gefühlen von Ähnlichkeit und Gruppenzugehörigkeit. Weiter dienen sie sozialen Akteur*innen oft als Mittel, um einen gesellschaftlichen Status oder Ressourcen an sich zu binden und Gruppen mittels normativer Vorstellungen zu hierarchisieren (Holtz, Dahinden, und Wagner 2013, 4). Soziale Grenzen hingegen werden von Lamont und Molnár (2002, 169) definiert als *„objektivierte Formen sozialer Unterschiede, die sich in einem ungleichen Zugang zu und einer ungleichen Verteilung von Ressourcen (materiell und immateriell) und sozialen Chancen manifestieren“* definiert. Symbolische Grenzen können also zu sozialen Grenzen werden, wenn sie weitestgehend gesellschaftlich akzeptiert gelebt werden (Ibid. 2002, 186). Daraus folgt, dass Grenzen nicht etwas Statisches sind, sondern durch individuellen oder gesellschaftlichen Wandel verändert und verschoben werden können. Entsprechend liegt auf der Hand, dass die Differenzierung zwischen symbolischen und sozialen Grenzen nach Lamont und Molnár (2002) nicht immer trennscharf ist und der Interpretation unterliegt, wann eine Grenze weitestgehend gesellschaftlich akzeptiert gelebt wird. Diese theoretischen Modelle können aber – oder gerade deswegen – in Anbetracht der vorliegenden Fragestellung als fruchtbarer Ausgangspunkt für eine kritische Auseinandersetzung mit den erhobenen Daten dienen. Anhand einer Grenzziehungsperspektive kann fassbar gemacht werden, wie ‚Integration‘ gestaltet wird und was für Kategorisierungen und Repräsentationen dabei durch die Coaches mobilisiert werden. Inwiefern die Coaches als Akteur*innen verstanden werden können, die das Potential mit sich bringen Grenzziehungsprozesse zu gestalten und

symbolische sowie soziale Grenzen verschiedentlich in ihrem Handeln aufzugreifen, zeigt das nächste Unterkapitel auf.

3.2 „street-level bureaucrats“: Handlungspotential zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und subjektiven Entscheidungskompetenzen

Im Fokus der vorliegenden Forschungsarbeit stehen die im Rahmen des Resettlement-Programms beschäftigten Coaches und die vertiefte Auseinandersetzung mit ihrer Gestaltung des Coachingprozesses. Um sich allerdings mit ihren Repräsentationen, Praktiken und Strategien auseinandersetzen zu können, muss vorab geklärt werden, inwiefern sie als handelnde Akteur*innen mit einer eigenen „agency“³⁶ verstanden werden können. Dabei wird in der vorliegenden Arbeit unter „agency“ die individuelle Handlungsfähigkeit innerhalb einer gesellschaftlichen Struktur verstanden. Diese Definition beantwortet allerdings die Gretchen-Frage der Sozialwissenschaften nicht, nämlich wie gross denn diese Handlungsfähigkeit eines Individuums innerhalb einer gesellschaftlichen Struktur tatsächlich ist. Um diese Frage in Bezug auf Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind und in einer täglichen Interaktion mit ihren ‚Klient*innen‘ stehen, zu beantworten, haben „street-level bureaucrats“-Ansätze einen massgeblichen Beitrag geleistet. Anhand dieser Ansätze wird im vorliegenden Unterkapitel dargelegt, wie eine subjektive Gestaltung des Coachings forschungsanalytisch operationalisiert werden kann und inwiefern die Coaches als agierende und interpretierende „street-level bureaucrats“ verstanden werden können, die in ihrem Verstehen und Handeln auf formalisierte Abläufe, Gesetzesgrundlagen und gesellschaftliche Diskurse, aber ebenso auf subjektive Erfahrungen und Deutungen zurückgreifen. In der Forschungsanalyse (siehe 5) wird dann anhand der Unterfragestellungen 1 und 3 untersucht, inwiefern dieses Potential durch die Coaches tatsächlich genutzt wird.

In Orientierung am Staatsverständnis von Giddens (1979, 66) muss das Handeln von Personen, die direkt oder indirekt durch den Staat beschäftigt werden, in einem wechselseitigen Zusammenspiel mit einer staatlichen Struktur verstanden werden. Weiter argumentiere ich in Anlehnung an Borrelli (2018a, 30–31), dass der Staat nicht als einheitlicher Akteur verstanden werden kann, sondern als eine Serie von Praktiken entsteht und verwaltet wird, die von einer Vielzahl von Akteur*innen umgesetzt werden und sich oft widersprechen. Dabei kann in Bezug auf

³⁶ Das „Agency-Paradigma“ hat sich seit den 1990er Jahren zu einer umfassenden und eigenständigen Strömung innerhalb der Soziologie entwickelt. Anhand des Paradigmas erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Spannungsfeld zentraler Dichotomien, welche die Sozialwissenschaften beschäftigen und die letztendlich nach der Position des Individuums in der Gesellschaft fragen (Mick 2012, 528). Entsprechend fehlt eine analytische-systematische und stringente Bestimmung des Konzepts (Geiger 2016, 44). Eine umfassende Auseinandersetzung damit übersteigt den Rahmen der vorliegenden Masterarbeit. Deswegen sei an dieser Stelle auf die wissenschaftlichen Beiträge von Geiger (2016) und Mick (2012) verwiesen.

Personen, die im öffentlichen Dienst tätig sind und in einer täglichen Interaktion mit ihren ‚Klient*innen‘ stehen, festgehalten werden, dass sie eine entscheidende Rolle in der Schaffung von Bedeutung und Diskursen spielen. Auch die Gestaltung von Machtverhältnissen funktioniert nie alleine durch formale staatliche Institutionen, sondern wird immer auch durch Praktiken der Regulierung und Kontrolle von individuellen Akteur*innen in Kraft gesetzt (Korteweg 2017, 431). Während also zum einen gesetzliche Vorgaben und Richtlinien das Handeln der Coaches bestimmen und vorgeben (Butler 2004, 65), sind diese zum anderen meist weder widerspruchsfrei noch vollständig ausformuliert (Borrelli 2018a, 22). Die Aufgabe, staatliche Vorgaben zu implementieren und in eine alltägliche Praxis umzusetzen, schafft folglich Handlungsspielräume und erfordert eine Positionalität. Bezüglich einer sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung damit ist Lipsky’s Konzept der „*street-level bureaucracy*“ (2010 [Original 1980]) wegweisend. In Bezug auf Polizist*innen, Sozialarbeitende und andere Angestellte im öffentlichen Dienst hielt er erstmals fest, dass diese gesetzliche Vorgaben bei deren Implementierung aktiv formen und verändern. Lipsky (2010, 13) definiert sogenannte „*street-level bureaucrats*“ zum einen über ihre unmittelbaren und täglichen Interaktionen mit Empfänger*innen öffentlicher Dienste. Zum anderen charakterisiert er sie über ihren Ermessensspielraum für (Dienst)leistungen und Sanktionen. Die zentrale These Lipskys ist, dass „*street-level bureaucrats*“ dabei meist mit einer chronischen Ressourcenknappheit zu kämpfen haben. Darum seien sie im Gegensatz zu ihren humanitaristischen Motivationsgründen gedrängt, die Empfänger*innen der Leistungen möglichst effizient ‚abzufertigen‘³⁷ und entwickelten verschiedene Bewältigungsstrategien, um mit diesem Missstand einen Umgang zu finden. An Lipsky anknüpfende sozialwissenschaftliche Arbeiten willigen „*street-level bureaucrats*“ hingegen zu, dass sie im Kontrast zu einer effizienzorientierten Implementierung von Vorgaben auch persönliche Wertvorstellungen in ihre Arbeit einfließen lassen und emotional eingebunden sein können (Evans 2013; 2011; Borrelli 2018a; 2018b; 2018c; Borrelli und Lindberg 2018; Belabas und Gerrits 2017; Winter 2002). Allen Ansätzen ist aber gemein, dass sie in der täglichen Arbeitspraxis von „*street-level bureaucrats*“ nicht nur Handlungsspielräume, sondern auch ein Spannungsfeld gegensätzlicher Motive verorten. Im Umgang mit Migrant*innen wird von Belabas und Gerrits (2017, 133) zusätzlich eine grosse Diskrepanz zwischen standardisierten bürokratischen Regeln einerseits und der Diversität migrantischer Lebensentwürfe andererseits herausgestrichen, die von „*street-level bureaucrats*“ ausgeglichen werden muss.

³⁷ Mit seiner Theorie zeichnete Lipsky seinerzeit einen wichtigen Gegenentwurf zum Idealtypus einer rationalen Verwaltung von Max Weber (2009 [Original 1922]). Nach Weber verhindert die Bürokratie als Machtform die Bevorzugung oder Benachteiligung einzelner Personen durch willkürliche Entscheidungen, da ihm nach, eine solche Willkürlichkeit durch rational begründete Gesetze und deren exakte Implementierung verhindert wird.

Interessanterweise existieren wenige Studien, die sich mit „*street-level*“-Praktiken in der Implementierung von Integrationspolitiken auseinandersetzen (Belabas und Gerrits 2017, 134; Borrelli 2018a, 15). In Bezug auf die Fragestellung der vorliegenden Masterarbeit, scheint es also äusserst interessant, diese unter Einbezug dieser theoretischen Perspektive zu untersuchen und die erhobenen Daten unter Einbezug sozialwissenschaftlicher Weiterentwicklungen des „*street-level-bureaucrats*“-Konzepts an anderen qualitativen Forschungsarbeiten zu spiegeln, welche die eigenen Vorstellungen und eigenen Handlungsverständnisse von „*street-level-bureaucrats*“ thematisieren (Belabas und Gerrits 2017, 136). Weiter lässt sie sich gut mit der bereits eingeführten Grenzziehungsperspektive verknüpfen. Denn beide Forschungszugänge rücken die Coaches als agierende und interpretierende Subjekte in den Fokus. So können sowohl das Schaffen, Aufrechterhalten und Auflösen von Grenzen durch die Coaches als auch das Zustandekommen und Ausgestalten, der dafür nötigen Handlungsspielräume untersucht werden. Ebenso bietet die Verknüpfung der beiden Forschungszugänge einen fruchtbaren Rahmen, um sich mit dem Verständnis und der Umsetzung der Aufnahmekriterien durch die Coaches auseinanderzusetzen.

Die ausgeführten theoretischen Überlegungen sollen auf keinen Fall in einem deduktiven Sinne implizieren, dass die Coaches gemäss einem modernen Verständnis von „*street-level bureaucrats*“ Handlungsspielräume tatsächlich in Orientierung an subjektiven Vorstellungen gestalten. Denn auch wenn sie direkt oder indirekt vom Staat beauftragt sind, die Programmteilnehmenden in ihrer ‚Integration‘ zu unterstützen und die entsprechenden Vorgaben zu implementieren, ist es gerade die Aufgabe der vorliegenden Forschungsarbeit zu untersuchen, ob und wie dies geschieht. Dies tut sie anhand der Fragestellung, mittels welcher Repräsentationen, Praktiken und Strategien diesen Coachingprozess gestalten. Die vorangegangenen Ausführungen sollen Ausgangspunkt sein für eine kritische Auseinandersetzung mit den Forschungsperspektiven anhand der empirischen Resultate dieser Masterarbeit. Bevor sie in der Forschungsanalyse mit den erhobenen Daten verknüpft werden, wird das folgende Kapitel darlegen, wie die empirische Untersuchung und das methodische Vorgehen gestaltet wurden.

4 Methodisches Vorgehen

Nach Einführung von Problematik, Kontext und theoretischem Hintergrund widmet sich dieses Kapitel dem methodischen Vorgehen. Dabei werden in einem ersten Schritt der Forschungsansatz und das gewählte Forschungsdesign erläutert. Weiter werden die Vorgehensweise und die angewandten methodischen Instrumente der Datenerhebung näher beschrieben. Ebenso wird auf die Reflexion meiner Rolle als Forschende und auf forschungsethische Überlegungen eingegangen. Abschliessend wird der Prozess der Datenanalyse veranschaulicht.

4.1 Forschungsansatz und -design

Bestimmend für die vorliegende Arbeit ist ein qualitativ-interpretativer Forschungsansatz. Dieser baut auf einer konstruktivistischen Grundhaltung auf und wird im Rahmen der vorliegenden Arbeit mit einem Forschungsdesign, das sich an einem modernen Grounded-Theory-Verständnis nach Charmaz (2001; 2006) orientiert, konkretisiert.

Wie das dritte Kapitel bereits ausführte, bedeutet das Einnehmen einer konstruktivistischen Grundhaltung sich auf Prozesse zu fokussieren, in denen Inhalte und Bedeutungen konstruiert werden (Flick 2004, 88; Charmaz 2006, 126). Dabei wird unsere Wahrnehmung nicht als passiv-rezeptiver Repräsentationsprozess sondern als aktiv-konstruierender Produktionsprozess verstanden (Flick 2004, 89). Eine Forschungsarbeit, die sich in diesem Kontext verortet, besteht folglich aus einer subjektivistischen Rekonstruktion und Interpretation multipler Realitäten (Patton 2015, 122). Nicht nur die Datenerhebung, sondern auch der analytische Prozess bis hin zur Theoriebildung werden als konstruktivistische Vorgänge eingeordnet. Dabei werden die Erforschten, ebenso wie der*die Forschende, als Teilhabende an jenen Vorgängen verstanden (Patton 2015, 122; Charmaz 2006, 149). Zudem muss betont werden, dass für die vorliegende Arbeit nicht nur eine konstruktivistische Grundhaltung, sondern insbesondere eine sozialkonstruktivistischer Perspektive prägend ist. Entsprechend wird dem sozialen Austausch eine besondere Kraft in der Generierung von Bedeutung zugemessen. Die Anwendung von Repräsentationen und deren Wirken auf gesellschaftliche Strukturen, soziale Prozesse und individuelle Lebensentwürfe rückt somit in den Fokus (Patton 2015, 121; Flick 2004, 90). Dies ist im Kontext der vorliegenden Fragestellung insofern gewinnbringend, als angewandte Repräsentationen, Praktiken und Strategien im Coaching somit als konstruiert verstanden werden können (Flick 2014, 77; 2009, 76). Weiter ermöglicht es eine sozialkonstruktivistische Perspektive, die erhobenen Daten fruchtbar mit einer Grenzziehungsperspektive und dem „*street-level*

bureaucrats“-Ansatz zu verknüpfen, um so die Repräsentationen, Praktiken und Strategien der Coaches aus forschungsanalytischer Perspektive greifbar zu machen.

Gemäss dem beschriebenen Forschungsansatz wurde weiter ein konstruktivistisches Forschungsverständnis der Grounded Theory angewandt, um dem wechselseitigen Prozess zwischen qualitativer Forschung und Theoriebildung gerecht zu werden und diesen in einem Forschungsdesign umzusetzen (Charmaz 2001; 2006; Saldaña 2009; Clarke, Friese, und Washburn 2017; Bryant und Charmaz 2007; Patton 2015, 109 ff.). Die vorliegende Arbeit lehnt sich dabei stark an Charmaz' (2001, 678) an, die sich im Unterschied zu einem Verständnis der Grounded Theory nach Glaser und Strauss (1967) in eine interpretative Tradition der Theoriebildung einordnen lässt (Charmaz 2006, 130). Sowohl der rasche Einstieg ins Feld als auch die induktive Theoriebildung, die dem Forschungsdesign inhärent sind, können in Verbindung mit einer konstruktivistischen Grundhaltung als besonders gewinnbringend bewertet werden. Beide Vorgehensweisen dienen letztlich als Quelle einer kritischen Hinterfragung bestehender theoretischer Konzepte und einer (Re)konstruktion von vorhandenen oder neuen Konzepten seitens des*der Forschenden (Ibid. 2006, 134). Datenerhebung und -analyse erfolgen simultan; Themen, die in der frühen Datenanalyse auftauchen, werden weiterverfolgt und es werden induktiv Kategorien abgeleitet, um die beobachteten Prozesse fassbar zu machen. Das fortgeschrittene Sampling orientiert sich dabei am bereits induktiv abgeleiteten Analysegerüst (Ibid. 2001, 677). Ausschlaggebend für ein solches Vorgehen ist ein zirkuläres Verständnis des Forschungsprozesses (Flick 2009, 92 ff. Charmaz 2006, 148). Das heisst, dass einerseits eine ständige Reflexion desselben seitens des*der Forschenden stattfinden muss und andererseits die einzelnen Teile der Forschung als stark voneinander abhängig betrachtet werden. Das Sammeln und Interpretieren von Daten beeinflussen sich wechselseitig. Weiter wird die komparative Grundausrichtung qualitativer Forschung besonders gewichtet. Alle Forschungsschritte bleiben so ständig veränderlich, was eine entsprechende Offenheit seitens des*der Forschenden bedingt, um mögliche Modifikationen auch in den Forschungsprozess zu integrieren. Den Daten wird im analytischen Prozess eine höhere Priorität zugemessen als theoretischen Einflüssen. Die eigenen analytischen Ergebnisse sollen auf empirischen Daten gründen (Flick 2009, 90–91). Gerade in Hinblick auf die vorliegende Fragestellung ist eine solche Vorgehensweise als gewinnbringend zu erachten, da es zum Coaching im Schweizerischen Resettlement-Programm aktuell keine anderen Forschungsarbeiten gibt (siehe 3). Entsprechend ist es als Forschende schwierig einzuschätzen, was einen im Forschungsfeld erwartet. Im folgenden Unterkapitel wird aufgezeigt, wie das gewählte Forschungsdesign im Rahmen der Datenerhebung in die Praxis umgesetzt wurde.

4.2 Vorgehen Datenerhebung

Gemäss dem komparativen und zirkulären Forschungsvorgehen, welches aus dem beschriebenen Forschungsdesign hervorgeht, wurden die Prozesse von Datenerhebung und -analyse miteinander verflochten. Entsprechend waren erste analytische Erkenntnisse bestimmend, um über das weitere Sampling und Vorgehen in der Datenerhebung zu entscheiden. So konnten erste analytische Erkenntnisse stetig erweitert und verfeinert werden (Charmaz 2001, 676). Der Übersicht halber und entsprechend der Norm werden die Prozesse von Datenerhebung und Datenanalyse dennoch im Sinne einer klassischen Strukturierung einer Forschungsarbeit separat voneinander dargestellt.³⁸ In den folgenden Abschnitten wird aufgezeigt, wie im Rahmen der Datenerhebung vorgegangen wurde. Zur Beantwortung der vorliegenden Fragestellung wurde in Orientierung am gewählten Forschungsansatz eine qualitative Studie durchgeführt. Methodisch konnten so soziale Prozesse und Erfahrungen im Rahmen der Datenerhebung in qualitativen Interviews dialogisch rekonstruiert werden (Flick 2009, 82). Die Methode der Teilnehmenden Beobachtung ermöglichte es weiter, den beruflichen Alltag der Coaches als Forschende*r möglichst direkt zu erfahren (Hesse-Biber und Leavy 2011, 204 ff. Patton 2015, 116) (siehe 4.2.2). Ebenso werden die erhobenen Daten beschrieben (siehe 4.2.4), zu forschungsethischen Überlegungen Stellung genommen und die Positionalität der Forschenden reflektiert (siehe 4.2.3).

4.2.1 Feldbeschreibung, Feldzugang, Sampling und Stichprobe

Von Beginn an war klar, dass die Coaches und ihre Arbeit im Fokus der empirischen Untersuchung stehen werden. Entsprechend war eine vorbestimmte Stichprobenstruktur gegeben (Flick 2009, 115). Wie aus der wissenschaftlichen Untersuchung des Pilotprojekts hervorgeht, sind die Coaches den kantonalen Migrationsdiensten entweder direkt angegliedert oder per Leistungsauftrag bei einer Nichtregierungsorganisation (NGO) oder einem Dienstleister eingestellt (Morlok und Efonayi-Mäder 2018). Als Vorbereitung für das Sampling wurde mittels einer einfachen Internetrecherche eine Übersichtstabelle erstellt, die aufzeigt, wer in welchem Kanton für das Coaching zuständig ist. Auf dieser Grundlage wurden im Rahmen des Sampling Kontakte zu den Coaches oder deren Vorgesetzten hergestellt. Für die Zusammenstellung der Stichprobe wurde in Anlehnung an Charmaz (2001, 690; 2006, 147) und an das

³⁸ Tatsächlich bestehen alternative Strukturierungsvorschläge in Zusammenhang mit dem gewählten Forschungsansatz (siehe Muck und Mey 2007; oder Suddaby 2006). Dies aus dem Grund, dass die etablierte Strukturierungsform wissenschaftlicher Arbeiten mit einer Unterteilung zwischen Datenerhebung und Datenanalyse nicht vollumfänglich dem Arbeiten mit einem Grounded-Theory-Ansatz gerecht wird. Da es sich bei der vorliegenden Forschungsarbeit um eine Masterarbeit handelt, wurde allerdings auf die Wahl einer solchen, nicht allzu verbreiteten alternativen Darstellung seitens der Autorin verzichtet.

Forschungsdesign ein theoretisches Sampling angewendet. Entsprechend wurde die Stichprobe in einem ersten Schritt anhand spezifischer Kriterien zusammengestellt und anschliessend mittels mehrerer Stichprobenerweiterungen, die sich in analytischen und theoretischen Überlegungen begründeten, ausgedehnt. Es ist festzuhalten, dass in einem theoretischen Samplingprozess an erster Stelle ein initiales Sample bestimmt wird, wobei das Sample in Bezug auf seine Relevanz für die Beantwortung der vorliegenden Forschungsfrage ausgewählt wird (Merriam und Tisdell 2016, 98). Für die Zusammenstellung des initialen Sample waren Kriterien in Bezug auf die Kantone, in denen Daten erhoben wurden, als auch in Bezug auf die Coaches selbst ausschlaggebend. In einem ersten Schritt wurde für die Zusammenstellung dieses initialen Sample Kontakt mit Coaches in vier verschiedenen Kantonen aufgenommen. Nach den gestellten Anfragen waren für die Auswahl der einzelnen Coaches folgende Kriterien ausschlaggebend:

- Die Coaches äusserten selber Interesse daran, sich mit der Forschenden für ein Interview zu treffen, und waren bereit dafür die nötigen Zeitressourcen aufzuwenden.
- Weitere Interviews oder eine Begleitung durch die Forschende im Arbeitsalltag wurden durch den*die Coach nicht von Beginn an ausgeschlossen.
- Die Coaches waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung schon mindestens sechs Monate in ihrer Funktion tätig, damit sie aufgrund eines gewissen Erfahrungsschatzes ihre Antworten auch anhand von Beispielen aus dem Arbeitsalltag illustrieren konnten (Morse 2007, 231; Flick 2009, 123).

In Bezug auf die Zusammensetzung des gesamten initialen Sample war ausschlaggebend, dass unterschiedliche Leistungserfüller und unterschiedliche kantonale Modelle der Umsetzung des Coaching berücksichtigt wurden (siehe Tabelle 2 auf der folgenden Seite). So konnte eine Verallgemeinerung leistungserfüller- oder modellspezifischer Daten verhindert werden. Zu Coaches in zwei Kantonen bestanden bereits Kontakte, aufgrund einer methodischen Arbeit³⁹, in deren Rahmen die Forschende bereits Daten erhoben hatte. Diese Kontakte wurden reaktiviert. Im Verlauf der Datenerhebung wurde die Stichprobe dreimal erweitert. Dabei waren nebst der analytischen Auseinandersetzung mit den erhobenen Daten in Orientierung an Flick (2009, 92) auch methodische Überlegungen richtweisend. Mit der Zeit zeigte sich, dass die Durchführung von Zweitgesprächen mit Coaches gewinnbringend war, um Rück- und Vertiefungsfragen stellen zu können. In Anbetracht dieser Überlegungen entschied sich die Forschende dazu, die

³⁹ Die erwähnte Arbeit wurde im Kurs „Méthodes qualitatives en sciences sociales“ (Herbstsemester 2017 / Frühjahrssemester 2018) bei Prof. Janine Dahinden und Dr. Anna Neubauer geschrieben. Darin untersuchte die Autorin der vorliegenden Masterarbeit Integrationsverständnis(se) von Resettlement-Coaches und das Resettlement-Programm der Schweiz als Rahmen der Gestaltung und Konstruktion von Integration.

Daten aus der methodischen Arbeit in die vorliegende Forschungsarbeit zu integrieren, und führte mit dem*der jeweiligen Coach ein Zweitgespräch durch, sofern dies möglich war. Merriam und Tisdell (2016, 99) weisen darauf hin, dass es im Verlauf der Datenerhebung und mit der zunehmenden Konkretisierung der analytischen Resultate wertvoll sein kann, auch Ausnahmen und Varianten einzubinden. Deswegen wurden im Rahmen der Stichprobenerweiterungen gezielt noch ein*e Coach mit deutlich weniger Arbeitserfahrung und zwei Coaches mit einer eigenen Fluchtgeschichte integriert. Basierend auf diesen Kriterien und Überlegungen kam das in der folgenden Tabelle dargestellte Sample zustande:

Kanton	Leistungserfüller	Interviewpartner*innen	Auszahlung der Sozialhilfe	Teilnahme am Pilotprojekt
U	NGO	Coach Udai	Die Auszahlung der Sozialhilfe erfolgt separat durch Sozialarbeitende, die bei derselben NGO angestellt sind.	nein
V	privater Dienstleister	Coach Valérie Coach Vera	Die Auszahlung der Sozialhilfe erfolgt durch die Coaches.	ja
W	NGO	Coach Wynter Coach Wanda	Die Sozialhilfe wird durch die Sozialarbeitenden der Gemeinden ausgezahlt.	ja
X	NGO	Coach Xenia	Die Auszahlung der Sozialhilfe erfolgt durch die Coaches.	nein
Y	Kanton	Coach Jule	Die Sozialhilfe wird durch die Sozialarbeitenden der Gemeinden ausgezahlt.	nein
Z	Kanton	Coach Zarif	Die Sozialhilfe wird durch die Sozialarbeitenden der Gemeinden ausgezahlt.	ja

Tabelle 2: Übersicht zur erhobenen Stichprobe

In der Tabelle sind mit Absicht weder persönliche Angaben zu den Coaches vermerkt, noch ist gekennzeichnet, welche von ihnen eine eigene Fluchtgeschichte haben. Bei allen genannten Namen handelt es sich um Pseudonyme, damit die Anonymität der Interviewpartner*innen gewährleistet bleibt. Um dennoch einen Einblick in die beruflichen Hintergründe der Coaches zu ermöglichen, werden in Orientierung an Augé (2012) und Farquet (2019, 104 ff.) im Abschnitt 5.1.2 drei ethnofiktionale Porträts skizziert. Die Daten wurden über einen Zeitraum von 20 Monaten (November 2017 bis Juli 2019) erhoben. Es wurden acht Coaches in sechs Kantonen befragt und fünf davon in ihrem Arbeitsalltag begleitet. Auf die genauen Methoden der Datenerhebung wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

4.2.2 Methoden der Datenerhebung

Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurden neun semistrukturierte Tiefeninterviews (Charmaz 2001; Johnson 2001) sowie fünf Teilnehmende Beobachtungen (Hesse-Biber und

Leavy 2011) durchgeführt. Nach Wunsch wurde mit einzelnen Coaches ein Vorgespräch vereinbart, um ein gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen. Weiter wurde ein Netzwerkinderview (Altissimo 2016), das im Rahmen der bereits erwähnten methodischen Arbeit der Forschenden stattfand, zur Illustrierung der analytischen Resultate in den Datenkorpus miteinbezogen. Die gewählten methodischen Instrumente wurden in Orientierung am Forschungsdesign ausgesucht und durch die Forschende nach Ermessen den bestehenden Rahmenbedingungen angepasst (Charmaz 2006, 6, 135). Ab dem Einstieg ins Feld wurden zudem verschiedene analytische Instrumente, die das Formulieren erster analytischer Gedanken erlauben, parallel zur Datenerhebung angewendet (Ibid. 2001, 687, 690; 2006, 72) (siehe 4.3). Die folgenden Unterabschnitte gehen vertieft auf die angewandten methodischen Instrumente ein.

4.2.2.1 *Semistrukturierte Tiefeninterviews*

Die neun qualitativen Interviews dauerten zwischen 55 und 85 Minuten. Bei allen Interviews handelte es sich um semistrukturierte Tiefeninterviews (Charmaz 2001; Johnson 2001). In Orientierung am gewählten Forschungsdesign flossen auch Charmaz' (2001, 678 ff.) Überlegungen zu „*grounded theory interviewing*“ in die Konzeption und Durchführung der Interviews mit ein. Die ersten drei Interviews wurden bereits kurz nach der ersten Konzeption des Forschungsrahmens durchgeführt und in Anlehnung an Merriam und Tisdell (2016, 117, 125) als Pilotinterviews betrachtet. Sie ermöglichten es, folgende Aspekte der Datenerhebung zu optimieren: Einerseits konnte rasch ein erster Einstieg ins Forschungsfeld erfolgen, wie das der gewählte Grounded-Theory-Zugang voraussetzt. Andererseits konnte aufgrund der Analyse der ersten Interviews die Fragestellung neu geschärft, die Interviewfragen auf ihre Qualität hin geprüft sowie über das weitere Sampling entschieden werden (Charmaz 2001, 676, 682). Qualitative semistrukturierte Tiefeninterviews eigneten sich in Anbetracht der vorliegenden Fragestellung und des gewählten Forschungsansatzes hervorragend als methodisches Instrument für die Datenerhebung. So konnten Handlungsstrategien, Repräsentationen und Vorgehensweisen der Coaches im Rahmen der Gespräche (re)konstruiert und anhand zahlreicher Beispiele aus ihrem Arbeitsalltag illustriert und verständlich gemacht werden (Ibid. 2006, 27; 2001, 681). Zudem ermöglichte das Führen von Interviews eine stärkere Kontrolle über die Datenkonstruktion zu erhalten, als wenn nur ethnografische Methoden angewendet worden wären (Ibid. 2001, 676). Das Ziel semistrukturierter Tiefeninterviews ist es ein besonders tiefes Verständnis der Wissenskonstruktion des*der Interviewpartner*in zu erlangen. Damit ist zum Beispiel gemeint, dass Personen, die eine bestimmte Funktion wahrnehmen, im Rahmen des Interviews auch aufgefordert werden ihre persönliche Werthaltung zum Ausdruck zu bringen – sogar wenn diese

vielleicht gegenläufig zu einer offiziellen Betrachtungsweise oder Richtlinie ist (Johnson 2001, 116). Dies war für die Beantwortung der vorliegenden Forschungsfrage insofern gewinnbringend, als die Interviewpartner*innen so nicht nur die Sichtweise ihrer Institutionen reproduzieren, sondern auch ihre persönlichen Werthaltung im Rahmen der Interviews – und sehr oft auch im informellen Austausch vor und nach den Gesprächen – beschreiben konnten. So konnten auch von Vorgaben abweichende Handlungsstrategien untersucht werden. Wenn möglich wurden mehrere Gespräche mit jeweils einem*r Interviewpartner*in durchgeführt oder die Coaches wurden zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt aufgesucht, um sie in ihrem Arbeitsalltag zu begleiten (siehe 4.2.2.2). Dadurch konnte aufbauend auf dem ersten Gespräch vertieftes Wissen generiert und auf einer ersten Vertrauensbasis aufgebaut werden. Das trug maßgeblich zu einem differenzierteren Verstehen bei, was die Grundlage für eine dichte und komplexe Analyse schuf (Charmaz 2001, 682). Weiter wurden Charmaz' (2001, 676) Überlegungen zu „*grounded theory interviewing*“ in der Konzeption und Durchführung der Interviews berücksichtigt. So wurden gewisse Themen in Zweitgesprächen nicht mehr aufgegriffen oder weniger intensiv thematisiert, und zwar, um die erhobenen Daten gezielt zu spezifizieren und die Interviewthemen im Verlauf der Datenerhebung auf die eruierten analytischen Schwerpunkte zu reduzieren. In Orientierung an Mills et al. (2016, 10) wurde beabsichtigt mit den Interviewpartner*innen eine Begegnung auf Augenhöhe zu schaffen („*non-hierarchical relationship*“). Entsprechend wurden der Aufbau der Interviewleitfäden und das jeweilige Gesprächssetting darauf ausgerichtet. Allen Coaches bot ich zudem bei der Kontaktaufnahme an, ein Vorgespräch zu führen, sofern sie das Bedürfnis hätten, mich vor dem Interview persönlich kennenzulernen. Ebenso wurde mit allen Interviewpartner*innen vor dem Interviewtermin mindestens einmal telefonisch Kontakt aufgenommen, um die Rahmenbedingungen für die Interviews zu erklären. So konnten die Coaches unkompliziert Rückfragen an mich richten und ein erster persönlicher Austausch fand statt. Denn Vertrauen aufzubauen ist ein zentraler Schritt, um qualitativ hochwertige Daten erheben zu können. Nur wenn sich der*die Interviewpartner*in wohlfühlt, können ein gewinnbringendes Gesprächsklima hergestellt und allfällige hierarchisierende Beziehungsmuster abgeschwächt werden (Charmaz 2001, 679, 691). Auch der Gesprächsort kann einen starken Einfluss auf den Gesprächsverlauf haben (King und Horrocks 2010, 42). Entsprechend wurden die Interviews an einem ungestörten, ruhigen Ort und zu einer Uhrzeit durchgeführt, welche die Interviewpartner*innen auswählten. Vor und nach den Interviews wurde genug Zeit für einen informellen Austausch einberechnet. Wenn immer möglich, sass die Forschende während des Gesprächs nicht vis-à-vis der Interviewpartner*innen, sondern in einem Winkel, der die Informalität des Gesprächs bestärkte (Ibid. 2010, 42). Der semistrukturierte

Charakter der Interviews widerspiegelt sich im Aufbau des verwendeten Leitfadens und in der Strukturierung des Gesprächsverlaufs durch die Forschende (Merriam und Tisdell 2016, 110). Jedes Interview begann mit einer kurzen Einleitung, die einen ersten Dank sowie ein kurzes Vorstellen meinerseits enthielt. Zu Beginn des Gesprächs wurde wiederholt auf den Zeitrahmen, die Anonymisierung der Daten und das Erstellen einer Tonaufnahme hingewiesen. Ebenso wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die Möglichkeit besteht, sowohl Gegenfragen zu stellen als auch Fragen nicht zu beantworten. Sobald seitens des*der Interviewpartner*in keine Fragen oder Unklarheiten mehr bestanden, wurde eine mündliche Einverständniserklärung eingeholt, dass sie mit den geschilderten Rahmenbedingungen einverstanden ist. Jedes Gespräch war grob in vier Teile gegliedert. Um einen niederschweligen Einstieg ins Gespräch zu ermöglichen und den individuellen Hintergrund des*der Coach*es kennenzulernen, wurden zu Beginn Motivation und Werdegang der Coaches erfragt (King und Horrocks 2010, 55; Charmaz 2001, 678; Merriam und Tisdell 2016, 125). Im Hauptteil des Gesprächs wurden dann u.a. Fragen zum Aufgabenfeld der Coaches, zu ihren Arbeitsweisen, ihren Erwartungen und ihren Einschätzungen der Geflüchteten selbst gestellt. Die Reihenfolge der Fragen wurde flexibel dem Gesprächsverlauf angepasst und die Coaches wurden stets ermutigt ihre Antworten mit Handlungsbeispielen aus ihrem Arbeitsalltag zu illustrieren. Bei den meisten Interviewfragen handelte es sich um offene Fragen, um akkurate Daten zu generieren (Charmaz 2001, 680). Weiter wurden die Interviewfragen durch Folgefragen und Proben ergänzt (Merriam und Tisdell 2016, 122; King und Horrocks 2010, 53). In Anlehnung an King und Horrocks (2010, 56) wurde zum Abschluss jedes Gesprächs nachgefragt, ob der*die Interviewpartner*in von sich aus noch etwas erzählen wolle. Danach wurde die Tonaufnahme ausgeschaltet und dies dem*der Interviewpartner*in mitgeteilt. So wurde Raum geschaffen für „*off the record*“-Erzählungen und dem*der Coach ermöglicht, auch etwas zu erzählen, ohne dass es aufgezeichnet wurde (Warren 2011, 97). Die überarbeitete Version des Interviewleitfadens ist Teil des Anhangs (siehe 8.2).

Im Rahmen der bereits erwähnten methodischen Arbeit der Autorin wurde eine Netzwerkanalyse in Orientierung an Altissimo (2016) durchgeführt. Das Netzwerkinterview, das Bestandteil dieser Netzwerkanalyse war, wurde aufgrund der zahlreichen Handlungsbeispiele, die es enthält, zur Illustrierung der analytischen Resultate in den vorliegenden Datensatz integriert. Entsprechend wird auf eine Beschreibung dieses methodischen Instruments an dieser Stelle verzichtet und auf Altissimo (2016) verwiesen.

Die Gespräche wurden auf Dialekt oder auf Hochdeutsch geführt.⁴⁰ Alle geführten Interviews wurden mittels Audioaufnahmen festgehalten und dann mit der Software VLC media player vollständig transkribiert. So konnte eine analysierbare Datenbasis hergestellt werden, die als Grundlage für die Datenanalyse diente (Merriam und Tisdell 2016, 131–32; King und Horrocks 2010, 44).

4.2.2.2 *Teilnehmende Beobachtungen*

Die Methode der Teilnehmenden Beobachtung ist stark in einem ethnografischen Forschungszugang verwurzelt (Hauser-Schäublin 2002: 39). Nach Charmaz (2001, 682) stellt diese Form der Datenerhebung eine gute Ergänzung zur Durchführung von Interviews in einem Grounded-Theory-orientierten Forschungsansatz dar. Auch in Bezug auf die Fragestellung der vorliegenden Forschungsarbeit ist diese Form der Datenerhebung von Bedeutung, da so Handlungsstrategien der Coaches direkt durch die Forschende erlebt werden konnten. Anhand der direkten Beobachtung von Interaktionen und Verhalten konnten so wertvolle Rückschlüsse zur Beantwortung der Fragestellung gezogen werden (Hesse-Biber und Leavy 2011, 201). Dabei ist zwischen verschiedenen Formen der Teilnehmenden Beobachtung zu unterscheiden, je nach der Rolleneinnahme der Forschenden respektive deren Grad an Partizipation (Ibid. 2011, 203–9). Um Einblicke in den Arbeitsalltag der Coaches zu erhalten und beobachten zu können, welche Schwerpunkte sie in ihrer Arbeit setzen, entschied ich mich in Orientierung an Hesse-Biber & Leavy (2011, 204) für eine Beobachtung als teilnehmende Beobachterin („*observer-as-participant*“). Insgesamt begleitete ich fünf Coaches jeweils ein paar Stunden bis zu einem ganzen Tag. Ich nahm an sechs Hausbesuchen teil, begleitete eine*n der Coaches bei einem Spitalbesuch, war dabei, als sich eine Familie in ihrer neuen Wohngemeinde anmeldete, assistierte einem Besuch im Durchgangszentrum und nahm an einem ganztägigen Informationsanlass für Resettlement-Familien teil. Während der Begleitung der Coaches fanden zahlreiche informelle Gespräche mit den Coaches, den besuchten Familien, wie auch mit Übersetzer*innen, Praktikant*innen, Wohnungsvermieter*innen und weiteren Personen, die zeitweise anwesend waren, statt. An den Gesprächen zwischen den Coaches und den Familien hingegen beteiligte ich mich verbal nur minimal. So konnte ich mich auf die Beobachtung von Interaktionen und auf das Verhalten der Coaches konzentrieren. Dieses Hin und Her widerspiegelt die Konzeption der Methode der Teilnehmenden Beobachtung als Kontinuum: Zeitweise veränderte sich meine Rolle stärker in Richtung einer beobachtenden Teilnehmenden, dann wieder in Richtung einer teilnehmenden Beobachterin (Ibid. 2011, 204). Um Erlebtes festzuhalten und später analysieren

⁴⁰ Die auf Schweizerdeutsch geführten Gespräche wurden beim Transkribieren von der Forschenden auf Hochdeutsch übersetzt.

zu können, fertigte ich jeweils unmittelbar danach mithilfe der angefertigten Feldnotizen und Erinnerungen eine dichte Beschreibung an (Ibid. 2011, 216).

4.2.3 Forschungsethische Überlegungen und Reflexion der eigenen Positionalität

In diesem Abschnitt gehe ich auf zwei Aspekte ein, die für mein Forschungsvorgehen essentiell sind. Einerseits ist in Anbetracht der konstruktivistischen Grundhaltung eine umfassende Reflexion der eigenen Rolle und Eigenschaften sowie deren Wirkung im interaktiven Kontext der Datenerhebung von besonderer Relevanz (Patton 2015, 127; Mruck und Mey 2007, 519). Andererseits möchte ich in diesem Abschnitt meine forschungsethischen Überlegungen umreißen und aufzeigen inwiefern eine freiwillige Beteiligung der Coaches anhand eines entsprechenden Vorgehens garantiert wurde.

Da die Datenerhebung als ein konstruktiver und situativer Prozess verstanden wird, muss geschlussfolgert werden, dass die erhobenen Daten nicht nur durch die Situation an sich beeinflusst wurden, sondern sich darin auch meine eigene Präsenz und meine Handlungen wieder spiegeln (Flick 2009, 81). Um eine Reflexion meiner eigenen Positionalität zu ermöglichen und somit den Ansprüchen qualitativer Forschung gerecht zu werden, wurden während der Datenerhebung nach jedem geführten Interview und nach jeder Teilnehmenden Beobachtung methodische Notizen angefertigt, in denen ich das eigene Vorgehen und Verhalten reflektierte (Merriam und Tisdell 2016, 249). Diese Notizen dienten später als Grundlage für den vorliegenden Abschnitt. Ebenso nutzte ich sie, um mich mit den Beziehungen zwischen mir und den Interviewpartner*innen auseinanderzusetzen (Charmaz 2006, 27; Warren 2011, 95). Bevor ich ins Forschungsfeld einstieg, hatte ich keinerlei Kontakt mit Coaches und konnte meine Rolle als Forschende voll und ganz wahrnehmen. Da ich beruflich aber selber bei einer NGO angestellt bin und seit vielen Jahren im Freiwilligenbereich mit Geflüchteten zu tun habe, bewege ich mich teilweise in einem ähnlichen Netzwerk wie die Coaches. Manche Coaches erkundigten sich dementsprechend bei gemeinsamen Kontakten über mich. Grundsätzlich gewann ich den Eindruck, dass die minimale Überschneidung von Netzwerken jedoch meist eine erste gemeinsame persönliche Basis schuf. Die Gespräche wurden zu einem Zeitpunkt durchgeführt, da noch sehr unklar war, in welcher Form das Resettlement-Programm fortgeführt würde. Manche der Coaches waren vor diesem Hintergrund bemüht möglichst viele ‚Erfolgsgeschichten‘ zu erzählen, anhand derer sie den Nutzen ihrer Arbeit hervorhoben. Weiter hatten einige der Coaches schlechte Erfahrungen mit Journalist*innen gemacht, im Sinne, dass deren Berichterstattung nicht ihren Erwartungen entsprochen oder einseitig negativ über das Resettlement berichtet hatte. Vor diesem Hintergrund wurden von manchen Coaches – trotz ihrem Einverständnis sich

an der Forschungsarbeit zu beteiligen – Bedenken an mich herangetragen und es brauchte Zeit und Sorgfalt, um die Unterschiede zwischen journalistischem und wissenschaftlichem Arbeiten zu erklären. Trotz diesen Bemühungen konnten die Zweifel nicht immer aus dem Weg geräumt werden. Zeitweise stellte ich fest, wie ich persönlich aus meinen eigenen ethischen Wertvorstellungen heraus Mühe hatte, gewisse Verhaltensweisen meiner Informant*innen nachzuvollziehen. Weiter waren einige der Lebensgeschichten, die mir die Coaches über die Geflüchteten erzählten, äusserst brutal. Um trotz dieser Ereignisse die analytische Distanz zu wahren, mich mit solchen Gefühlen kritisch auseinanderzusetzen und die Erzählungen persönlich zu verarbeiten, erwies sich das Verfassen eines Forschungstagebuchs als wichtiges Element im Forschungsprozess. Auch ein zirkuläres Forschungsvorgehen war zielführend, um eine reflektive Haltung einzunehmen sowie die Lebensgeschichten in einem breiteren Kontext einzuordnen, da es einen regelmässigen Wechsel zwischen theoretischen Ansätzen und empirischer Forschung ermöglichte (siehe 4.1).

In der vorliegenden Arbeit wurden alle Namen durch Pseudonyme ersetzt, um die Anonymität der Teilnehmenden zu gewährleisten. Auch die Ortsangaben wurden abgeändert, da diese relativ rasch Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen würden. Die Lebensläufe und beruflichen Laufbahnen der Coaches sind äusserst individuell. Deshalb hat sich die Forschende dazu entschieden, diese nicht eins zu eins zu schildern, sondern in Anlehnung an Augé (2012) und Farquet (2019, 104 ff.) drei ethnofiktionale Porträts zu erarbeiten (siehe 5.1.2). So kann der Persönlichkeitsschutz gewährleistet und dennoch ein Einblick in die Werdegänge der Coaches ermöglicht werden. Im Sinne der Achtung der involvierten Personen wurde sichergestellt, dass alle Teilnehmenden bereits vor einem ersten Treffen über das Vorgehen und den Kontext der Datenerhebung informiert wurden (Warren 2011, 93). Um dies zu gewährleisten, diente die telefonische Kontaktaufnahme sowie ein Referenzbrief von Prof. Dahinden, der allen Interviewpartner*innen zugesandt wurde. Zu Beginn jedes Gesprächs respektive jeder Teilnehmenden Beobachtung wurden alle Informationen wiederholt und es wurde genügend Zeit eingeplant, um Rückfragen zu ermöglichen und wiederholt das Einverständnis der Beteiligten einzuholen (King und Horrocks 2010, 48–49; Flick 2009, 41). Nur mit ihrem Einverständnis fand eine Datenerhebung statt. Wenn Resettlement-Teilnehmende oder weitere Personen involviert waren, informierte sie jeweils der*die Coach vorab darüber, dass ich an einem Treffen teilnehmen und Daten erheben werde. Gegenüber den Coaches betonte ich jeweils, dass mir insbesondere die Vorinformation und das Einverständnis der Resettlement-Teilnehmenden ein wichtiges

Anliegen sei.⁴¹ Dies funktionierte nicht immer gleich gut. Es gab vereinzelte Besuche, an denen die anwesenden Resettlement-Teilnehmenden trotz Vorinformation signalisierten, keine Ahnung zu haben, warum ich anwesend war. Da sich meine Forschung auf die Coaches konzentrierte, überliess ich es ihnen in solchen Situationen den richtigen Zeitpunkt auswählen, um meine Funktion zu erklären oder mir den Raum dafür zu geben. Dies kann natürlich kritisiert werden. In Anlehnung an Borrelli (2018a, 44–45) stand für mich als Forschende aber im Vordergrund, dass meine ‚primären Forschungssubjekte‘, also die Coaches, sich meiner Funktion und der Verwendung der erhobenen Daten bewusst waren. Zudem gewährte mir dieses Vorgehen einen wichtigen Einblick in die Beziehungsgestaltung der Coaches gegenüber den Geflüchteten und weiteren Personen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass alle Coaches vollumfänglich informiert, einverstanden und freiwillig an dieser Forschungsarbeit beteiligt waren. Mittels geschilderter Massnahmen wurden seitens der Forschenden die Anonymität der Coaches und die Vertraulichkeit der erhobenen Daten jederzeit gewährleistet.

4.2.4 Datenkorpus

Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurden in sechs Kantonen Daten erhoben und acht Coaches befragt und/oder begleitet. Nebst der Durchführung der Interviews und der Teilnehmenden Beobachtungen versuchte ich auch Einsicht zu erhalten in schriftliche Vereinbarungen, die mit Resettlement-Teilnehmenden abgeschlossen werden, oder in weitere Unterlagen, die für die Strukturierung des Coachingprozesses wichtig sind. Dies gestaltete sich jedoch als äusserst schwierig – die meisten Coaches waren nicht bereit mir Einblick in solche Dokumente zu gewähren. Die wenigen Dokumente, zu denen ich als Forschende Zugang erhielt, wurden zusammen mit den dichten Beschreibungen der Teilnehmenden Beobachtungen, den Interviewtranskripten und den Feldnotizen aus den Vorgesprächen in den Datenkorpus integriert. Die folgende Tabelle stellt den Datenkorpus im Überblick dar. Eine detaillierte Übersicht ist Teil des Anhangs.

⁴¹ Von der Präsenz weiterer Personen erfuhr ich meist erst vor Ort.

Kanton	Beteiligte nebst der Forschenden	Methode der Datenerhebung
U	Coach Udai	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Coach Udai Familie Sulaiman ⁴² Frau Abdul Mitarbeitende des Durchgangszentrums	Teilnehmende Beobachtung eines ganzen Arbeitstages (Gemeindezentrum, Wohnung der Familie Sulaiman, Spital, Durchgangszentrum)
V	Coach Valérie	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Coach Vera	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Coach Valérie Familie Elmfaresh	Teilnehmende Beobachtung eines Hausbesuchs bei der Familie Elmfaresh
	Coach Vera Familie Al Ragabe	Teilnehmende Beobachtung eines Hausbesuchs
	Dokumente: Kurzkonzept Resettlement-Programm, Integrationsvereinbarung, Stellenbeschrieb Coach	
W	Coach Wynter	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Coach Wanda	Vorgespräch
	Coach Wanda Familie Alfarsi Familie Saab Familie Karimi	Teilnehmende Beobachtung von drei Hausbesuchen bei den Familien Alfarsi, Saab und Karimi
	Coach Wanda	Netzwerkinderview
	Coach Wanda	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Dokument: Coachingvereinbarung	
X	Coach Xenia	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Dokumente: Stellenbeschrieb Coach und Leistungsziele	
Y	Coach Jule	Vorgespräch
	Coach Jule	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Coach Jule Mehrere Mitarbeitende des kantonalen Migrationsamtes Rund 40 Resettlement-Teilnehmende	Teilnehmende Beobachtung einer Informationsveranstaltung für Resettlement-Familien in einem Gemeindezentrum
	Dokument: grafische Darstellung ‚Integrationsprozess‘	
Z	Coach Zarif	semistrukturiertes Tiefeninterview
	Coach Zarif	semistrukturiertes Tiefeninterview

Tabelle 3: Datenkorpus: Überblick

In Anschluss an diesen tabellarischen Überblick wird im nächsten Unterkapitel auf das analytische Vorgehen eingegangen.

⁴² Auch bei den Namen der Resettlement-Teilnehmenden handelt es sich selbstverständlich um Pseudonyme (vgl. mit 4.2.3).

4.3 Vorgehen Datenanalyse

Im Rahmen der Datenanalyse wurden die Interviewtranskripte, die Feldnotizen, die dichten Beschreibungen der Teilnehmenden Beobachtungen und die von den Coaches erhaltenen Dokumente untersucht (siehe 4.2.4). Datenanalyse und Datenerhebung wird in der qualitativen Forschung – und insbesondere im gewählten Grounded-Theory-Ansatz – als wechselwirkender und dynamischer Prozess verstanden. Deswegen wurde während der Datenerhebung immer wieder inne gehalten, um Interviewtranskripte zu lesen, sie zu verinnerlichen oder sie zu codieren. In Anbetracht der vorliegenden Fragestellung wurde es so möglich in Zweitgesprächen mit den Coaches vertieft auf Aspekte einzugehen, die analytisch besonders interessant schienen. In Anlehnung an Charmaz (2001) ist das wichtigste Element der vorliegenden Datenanalyse ein zweistufiger Codierungsprozess. Dieser diente als Grundlage für die Ableitung von Kategorien und ihre spätere Verdichtung zu einem theoretischen Ganzen. Vor dem Codierungsprozess und grösstenteils noch während der Datenerhebung wurde eine globale Analyse in Orientierung an Flick (2009, 328) durchgeführt, um über die Erweiterung der Stichprobe zu entscheiden und einen Überblick über mögliche analytische Zugänge zu gewinnen. Weiter wurden für die Datenanalyse Techniken wie „*memo writing*“ (Charmaz 2001; 2006; Saldaña 2009; Lempert 2007), „*shortcase descriptions*“ (Flick 2009, 319) und „*diagrams in integration*“ (Lempert 2007, 258) eingesetzt. Als Hilfsmittel für den Codierungsprozess wurde die Software Atlas.ti 8 verwendet. Die folgenden Abschnitte erläutern die einzelnen Schritte im analytischen Vorgehen.

4.3.1 Analyseeinstieg: „*memo writing*“, „*global analysis*“ und „*short case descriptions*“

Um bereits früh analytische Zugänge zu den erhobenen Daten zu finden, wurden drei analytische Techniken angewandt, die im vorliegenden Abschnitt vorgestellt werden.

Erstens wurden ab dem Einstieg ins Feld und während dem gesamten Forschungsprozess sogenannte „*memos*“ geschrieben, die dem Formulieren erster analytischer Gedanken dienen (Charmaz 2001, 687, 690; 2006, 72). Diese Methode findet nicht nur in Charmaz' Konzeption der Grounded Theory Anwendung, sondern ist auch bei anderen Forschenden ein zentraler Bestandteil des analytischen Arbeitens (Saldaña 2009; Lempert 2007; Holton 2007). Diese Form des Schreibens bietet die Möglichkeit, Daten in narrativer Form zu ordnen und erstmals zu interpretieren (Lempert 2007, 245). Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit diente sie als spielerisches Versuchsfeld, um Ideen zu formulieren, zu gestalten und zu konkretisieren. Zu einem späteren Zeitpunkt im Forschungsprozess kamen mit dem wiederholten Lesen von

frühen „*memos*“, neue „*memos*“ über diese ersten analytischen Zugänge hinzu. Diese trugen wesentlich zur Konkretisierung von Kategorien und zur Verdichtung der vorliegenden Analyse bei. In Abstimmung mit dem Forschungsprozess wurde in Anlehnung an Lempert (2007, 253) auch im Umgang mit den „*memos*“ eine zirkuläre und komparative Vorgehensweise gewählt.

Zweitens führte ich in Anlehnung an Flick (2009, 328) vor dem eigentlichen Codierungsverfahren eine „*global analysis*“ durch, um in die analytische Auswertung der erhobenen Daten einzusteigen. Diese Technik verhalf mir den Überblick über die erhobenen Daten zu gewinnen, sie erstmals zu strukturieren und über das weitere Sampling zu entscheiden. Später im Forschungsprozess diente sie mir als Grundlage, um die Fragestellung zu überarbeiten und mit einem „besseren Orientierungssinn“ in den Codierungsprozess einzusteigen, der im folgenden Abschnitt beschrieben wird.

Drittens fertigte ich zu allen Coaches sogenannte „*short case descriptions*“ an (Flick 2009, 319). Es handelt sich dabei um ein methodisches Instrument, das Flick eigentlich im Kontext einer Arbeit mit Fallstudien vorschlägt. Für mich war es aber ein hilfreiches Instrument, um die einzelnen Interviewpartner*innen fassbar machen zu können. Später im analytischen Prozess stellten die „*short case descriptions*“ die Grundlage für das Erarbeiten der ethnofiktionalen Porträts dar (siehe 5.1.2).

4.3.2 Zweistufiges Codierungsverfahren, Kategorisierung und theoretische Verdichtung

Für die vertiefte Datenanalyse, die Generierung sowie Sättigung von Kategorien und die theoretische Verdichtung war in Anlehnung an den gewählten Forschungsansatz eine komparative Vorgehensweise prägend. Weiter wurden ein zweistufiges Codierungsverfahren und eine grafische Visualisierungsmethode angewendet. Als unterstützendes Hilfsmittel wurde die Software Atlas.ti 8 für die Codierung benutzt.

Das verwendete zweistufige Codierungsverfahren orientiert sich an Charmaz (2001, 684) und Saldaña (2009, 3, 8, 42). Im ersten Codierungsschritt, dem „*initial coding*“, wurden die Daten mit sogenannten „*action codes*“ codiert. Diese haben zum Ziel, sich nicht auf eine thematische Codierung zu beschränken, sondern Handlungsmuster sichtbar zu machen (Charmaz 2001, 685). Denn in Anlehnung an Glaser misst Charmaz (2006, 136) der Codierung tatsächlicher Handlungen und Ziele von Personen eine besondere Relevanz zu. Anhand der „*action codes*“ wird der Fokus auf die eigentlichen Beziehungen zwischen Erfahrungen und Ereignissen gelegt, womit Prozesse analysierbar werden. In Zusammenhang mit der vorliegenden Forschungsfrage, die zum Ziel hat, nebst Repräsentationen auch Strategien und Praktiken der Coaches zu

untersuchen, war dieses Vorgehen besonders geeignet. In diesem ersten Codierungsschritt entstanden rund 240 verschiedene Codes, die grösstenteils Handlungen beschrieben. In Orientierung an der vorangegangenen „*global analysis*“ wurden zudem die als besonders relevant gekennzeichneten Datenpassagen besonders genau und Linie für Linie codiert (Ibid. 2001, 685).

Im zweiten Schritt, dem sogenannten „*focused coding*“, wurden die am häufigsten auftretenden initialen Codes als Ausgangspunkt verwendet, um die Daten zu sortieren, zu verdichten und zu konzeptualisieren (Ibid. 2001, 686–87). Ähnlich einem Puzzle wurden verwandte Codes in grösseren abstrakteren Gruppen zusammen gefasst. Mithilfe der Software Atlas.ti 8 konnte das Herausarbeiten dieser Codegruppen aus den verschiedenen Datensatzbestandteilen übersichtlich gestaltet werden. Die Verwendung des Programms vereinfachte ein dynamisches Vergleichen und eine flexible Denkweise in Anbetracht der Datenmenge massgeblich. Erste hergestellte Bezüge zu bestehenden theoretischen Ansätzen wurden in „*memos*“ durch die Forschende festgehalten, um sie im weiteren analytischen Prozess kritisch reflektieren und weiterentwickeln zu können (vgl. mit 4.3.1).

Für die anschliessende Konzeptualisierung von Kategorien, Konzepten und deren Zusammenführung zu einem kohärenten Ganzen wurde in Orientierung an Dey (2007, 178) und Lempert (2007, 258) zusätzlich eine analoge grafische Visualisierungsmethode angewandt. Die verschiedenen Codegruppen, zentrale Aspekte aus den „*memos*“ und wesentliche theoretische Ansätze und Konzepte wurden in einer grafischen Darstellung mit Haftnotizen auf einem A3-Poster zusammengeführt. In Ergänzung zur Technik des „*memo writing*“ und der Software Atlas.ti 8 ermöglichte diese Form des analytischen Arbeitens eine zusätzliche Herangehensweise, um Zusammenhänge zwischen verschiedenen Codegruppen zu erkennen und diese zu Kategorien zu verdichten. Die Visualisierung mit Haftnotizen ermöglichte es zudem, die erkannten Zusammenhänge immer wieder flexibel umzugestalten bis ersichtlich wurde, welche Forschungsperspektiven fruchtbar mit den erhobenen Daten verknüpft werden können.

Mit den beschriebenen Analysemethoden wird die Anwendung einer umfassenden induktiven und vergleichenden Analysestrategie gewährleistet, welche die Beantwortung der vorliegenden Fragestellung ermöglicht. Die Ergebnisse der Datenanalyse werden im nächsten Kapitel präsentiert.

5 Handlungsstrategien und Grenzziehungsprozesse von Resettlement-Coaches

Im Rahmen der Datenerhebung wurden Coaches interviewt und in ihrem Arbeitsalltag begleitet. Das zentrale Forschungsinteresse war dabei, ihre Gestaltung des Coachingprozesses anhand folgender Fragestellung zu analysieren: *Mittels welcher Repräsentationen, Praktiken und Strategien gestalten die Coaches den Coachingprozess?* Diese Fragestellung wird im Rahmen des vorliegenden Kapitels anhand der erhobenen Daten und in Orientierung an den zwei eingeführten Forschungsperspektiven untersucht. Als Grundlage dafür hat das vorangegangene Kapitel detailliert geschildert, wie die Daten erhoben wurden, und es konnte festgestellt werden, dass sie für das Beantworten der vorliegenden Fragestellung signifikant sind. Weiter dienen die Erkenntnisse des zweiten Kapitels die folgende Analyse zu kontextualisieren. Sie verfolgt aber nicht nur das Ziel, die erhobenen Daten in Relation zu einem weiteren Kontext einzuordnen. Auch die theoretischen Überlegungen zu den beiden Forschungsperspektiven werden im Rahmen der folgenden Analyse aufgegriffen und weiterentwickelt. In Orientierung an der Unterfragestellung 1 (*Welche Handlungsspielräume bestehen und inwiefern werden diese durch die Resettlement-Coaches gestaltet?*) setzt sich das Unterkapitel 5.2 mit dem Erschliessen und Legitimieren von Handlungsspielräumen durch die Coaches auseinander. Im Unterkapitel 5.3 wird in Bezug auf die Unterfragestellungen 2 und 3 (*Welche Grenzziehungsprozesse zeigen sich im Resettlement-Coaching?; Wie werden bestehende Aufnahmekriterien von den Resettlement-Coaches verstanden und umgesetzt?*) darauf eingegangen, welche Rolle symbolischen Grenzziehungsprozessen im Coaching zukommt und wie die Kategorisierung der Resettlement-Teilnehmenden als ‚vulnerabel‘ zur symbolischen Ressource wird. Die tatsächliche Gestaltung des Coachings im Spannungsfeld zwischen verinnerlichtem Inklusionsauftrag und bestehenden Exklusionsmechanismen ist in Orientierung an allen drei Unterfragestellungen Thema des Unterkapitels 5.4. Abschliessend erörtert das Unterkapitel 5.5, wie die Konstruktion der neuen Kategorie des ‚Resettlement-Flüchtlings‘ zustande kommt. Als Einstieg und im Sinne einer ersten Annäherung an die erhobenen Daten wird das folgende Unterkapitel das Aufgabengebiet und die beruflichen Werdegänge der Coaches umreissen.

5.1 Wer coacht? Und mit welchem Auftrag? Eine erste Annäherung an die erhobenen Daten

Um Handlungsmuster und Vorstellungen der Coaches nachvollziehbar analysieren zu können, ist es unabdingbar vorab zu schildern, was ihr Aufgabengebiet umfasst. Denn abgesehen von der Webseite des SEM (Staatssekretariat für Migration 2018c), den Migrationsberichten aus den Jahren 2013-2018 (Staatssekretariat für Migration 2014; 2015; 2016c; 2017; 2018a; 2019a), dem Umsetzungskonzept (Bundesamt für Migration 2013) sowie den Zwischen- und Evaluationsberichten zum Pilotprojekt (Spadarotto 2015; Staatssekretariat für Migration 2016a; Thorshaug, Hertig, und Müller 2017; Morlok und Efonyi-Mäder 2018) sind nur wenige Informationen rund um das Resettlement-Programm öffentlich zugänglich.⁴³ Insbesondere die Umsetzungspraxis in den Kantonen ist – wenn überhaupt – nur lückenhaft öffentlich dokumentiert. Es ist nicht Ziel einen vollständigen Überblick über die verschiedenen kantonalen Praxen zu geben. Ebenso wenig können im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit die verschiedenen kantonalen Integrationspolitiken, an welche das Coachingprogramm lokal anknüpft, geschildert werden. Um aber ein besseres Verständnis der folgenden Unterkapitel zu ermöglichen, soll aufgezeigt werden, in welchem institutionellen Gefüge die Coaches kantonal eingebettet sind und was ihr Coachingauftrag, der vom Bund vorgegeben wird, beinhaltet. Weiter sollen kantonale Unterschiede in der Umsetzung des Coachingauftrags, die von den Coaches in einem für die Beantwortung der Fragestellung relevanten Zusammenhang aufgegriffen wurden, beschrieben werden. Anhand von drei ethnofiktionalen Porträts werden zudem die Werdegänge der befragten Coaches skizziert.

5.1.1 Kantonale Einbettung und Aufgabenfeld der Resettlement-Coaches

Seit das Coaching im Rahmen des Pilotprojekts vom SEM lanciert wurde (siehe 2.2.2), dauert es grundsätzlich für alle Resettlement-Teilnehmenden zwei Jahre. Die Datenerhebung hat allerdings ergeben, dass es insbesondere bei der Lancierung des Projekts in manchen Kantonen starke Abweichungen von diesem Richtwert gab. Zudem wurden bereits im Pilotprojekt in den Kantonen verschiedene Coachingmodelle eingeführt. Diese wurden bis heute grösstenteils beibehalten. Dabei kann vordergründig zwischen zwei Coachingmodellen unterschieden werden: Im Sozialhilfemodell wird das Auszahlen der Sozialhilfe von derselben Person übernommen, die auch zuständig ist für das Coaching. Im Satellitenmodell hingegen werden diese Aufgaben

⁴³ Seit Mai 2019 ist weiter auch das Umsetzungskonzept des Bundesrates für zukünftige Resettlement-Programme öffentlich zugänglich (Bundesrat 2019). Dessen Inhalt wird berücksichtigt, zum Zeitpunkt der Datenerhebung war das Konzept allerdings noch nicht verfügbar. Auch der UNHCR stellt Informationen über das Resettlement-Programm zur Verfügung. Diese sind aber sehr allgemein gehalten in Bezug auf das Schweizerische Resettlement-Programm (UNHCR 2017b; UNHCR Schweiz und Liechtenstein 2019).

bewusst voneinander getrennt. In diesem Fall ist der*die Coach ausschliesslich für das Coaching zuständig und steht in einem mehr oder weniger intensiven Austausch mit einem*r Sozialarbeitenden.⁴⁴ Die Datenerhebung hat gezeigt, dass es durchaus noch weitere Differenzierungen gibt. In einem der untersuchten Kantone ist der*die Coach zwar ausschliesslich für das Coaching, aber nicht für die ‚berufliche Integration‘ zuständig. Dafür sind spezielle Jobcoaches verantwortlich, die nach einer ersten Phase des Coachings beigezogen werden. Weiter existiert auch noch ein Modell, bei dem der*die Coach nur für die Betreuung in Bezug auf Alltagsanliegen verantwortlich ist und die Fallführung sowie die Ausarbeitung der IIP in der Kompetenz des*der zuständigen Sozialarbeitenden liegt. Die kantonalen Unterschiede zwischen den verschiedenen Coachingprogrammen betreffen aber bei Weitem nicht nur die Verteilung von Zuständigkeiten in der Betreuung der Resettlement-Teilnehmenden. Während in manchen Kantonen äusserst niederschwellige offene Beratungsangebote geschaffen wurden, können in anderen Kantonen Anliegen seitens der Resettlement-Teilnehmenden nur an vereinbarten Terminen an die Coaches herangetragen werden. Dies ist in erster Linie auf – für einen föderalistischen Staat typische – Diskrepanzen in der Umsetzung einer staatlichen Migrationspolitik zurückzuführen (Wichmann und Efiionayi-Mäder 2012).⁴⁵ Auch im Resettlement kommt dies offensichtlich zum Tragen. Während vom Bund der richtungsweisende Arbeitsauftrag und die zentralen Kompetenzen, die bei der Einstellung der Coaches beachtet werden müssen, definiert werden, wird die kantonale Umsetzung des Programms in einem Kurzkonzept und Gesuch um Teilnahme von den kantonalen Behörden ausformuliert.

Auch die kantonalen Rahmenbedingungen unterscheiden sich stark. Die Coaches sind eingebettet in ein komplexes Gefüge von zahlreichen staatlichen und privaten Akteur*innen. Dabei besteht gegenüber staatlichen Stellen oft ein direktes Abhängigkeitsverhältnis. So müssen beispielsweise alle Coaches, unabhängig vom Coachingmodell, für die Resettlement-Teilnehmenden regelmässig Anträge auf Kostenübernahme beim Kanton oder der zuständigen Gemeinde stellen. Nebst den kantonalen Sozialhilfegesetzen und einer kantonalen Integrationspolitik sind auch die Bedingungen auf dem lokalen Wohnungsmarkt sowie die Intensität des lokalen Engagements von ‚Freiwilligen‘ prägend für ihre Arbeit. Denn unter dem Aspekt der ‚sozialen Integration‘ sind die Coaches dazu aufgefordert, weitere Personen einzubinden und wenn möglich mit lokalen Vereinen zusammenzuarbeiten. Die geografische Lage des Kantons ist insofern wesentlich, als die Resettlement-Teilnehmenden in einigen Kantonen in derart abgelegene

⁴⁴ Je nach Kanton und entsprechendem Sozialhilfemodell ist der*die Sozialarbeiter*in, welche*r die Sozialhilfe auszahlt, beim Kanton, einer durch den Kanton beauftragten Organisation oder bei der zuständigen Gemeinde angesiedelt.

⁴⁵ Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit den föderalistischen Praxisunterschieden in der kantonalen Integrationspolitik, in welche auch Geflüchtete mit einer Aufenthaltsbewilligung eingebunden werden, sei an dieser Stelle auf Wichmann et al. (2011) verwiesen.

Gemeinden verteilt werden, dass dies im Rahmen des Coachingprogramms zu grossen logistischen Herausforderungen führt sowohl für die Coaches selbst, als auch für die Resettlement-Teilnehmenden.

Wie bereits erwähnt, wird der richtungsweisende Arbeitsauftrag der Coaches durch den Bund definiert. Unabhängig von den kantonalen Voraussetzungen, ist es demnach die zentrale Zielsetzung der Coaches die Resettlement-Teilnehmenden in ihrer ‚Integration‘ in Orientierung an verschiedenen Förderbereichen zu unterstützen. Im Pilotprojekt waren dies die Förderbereiche „Fördern und Fordern“, „Bildung und Arbeit“, „Schule“, „Frühe Förderung“, „Sprache“, „Gesundheit“, „Soziale Integration“ und „Wohnen“. Begleitet wurde das Pilotprojekt zusätzlich mit einem aufwändigen Monitoring, für das die Coaches beauftragt wurden, detaillierte Daten zum individuellen ‚Integrationsverlauf‘ der Resettlement-Teilnehmenden festzuhalten. Ebenso waren sie eingebunden in die Ausarbeitung von möglichen Verbesserungsmassnahmen. Im Resettlement-Programm 1, welches in Anschluss an das Pilotprojekt umgesetzt wurde, bildeten beinahe dieselben Förderbereiche einen Orientierungsrahmen. Im Resettlement-Programm 2 ab 2017 kam es dann aufbauend auf den bisher gewonnen Erfahrungen zu einer leichten Änderung. Die verschiedenen Förderbereiche wurden terminiert und der IIP wurde neu erst nach einer vorgelagerten Phase der gesundheitliche Stabilisierung und des Einlebens mit den Resettlement-Teilnehmenden ausgearbeitet. Für die verschiedenen Förderbereiche sind die Coaches damit beauftragt, mit den Resettlement-Teilnehmenden Ziele und Massnahmen auszuarbeiten und diese im IIP festzuhalten. Diesbezüglich sind sie einerseits damit beauftragt, die Resettlement-Teilnehmenden in deren Umsetzung zu unterstützen und zu kontrollieren. Andererseits ist es ihre Aufgabe regelmässig einzuschätzen, inwiefern die Zielsetzungen tatsächlich erreicht werden können und diese gegebenenfalls den Umständen anzupassen. Dabei soll übergeordnet dem Prinzip „Fördern und Fordern“, des Bundes gefolgt werden. Für das Coaching stehen allen Coaches spezifische Ressourcen zur Verfügung. So wird eine individuelle Begleitung ermöglicht, die weit über das Vereinbaren und Besprechen der IIP hinaus geht. Die Ausgestaltung der individuellen Alltagsbegleitung und -koordination liegt in der Kompetenz der Coaches. Ob und wie viele Hausbesuche beispielsweise durchgeführt werden, entscheiden die Coaches. Sie haben die Aufgabe, als Bezugsperson für die Teilnehmenden zur Verfügung zu stehen und sie in Hinblick auf medizinische und schulische Fragen zu begleiten. Dafür werden nebst der individuellen Beratung in allen Kantonen resettlementspezifische Informationsveranstaltungen zu unterschiedlichsten Themen, wie beispielsweise zum Schulsystem der Schweiz oder der Sozialhilfe, angeboten. Weiter sind die Coaches damit beauftragt, eine Schnittstellen- und Koordinationsfunktion auszuüben. Es ist nicht nur ihre Pflicht, die

Resettlement-Teilnehmenden mit verschiedensten Akteur*innen zu vernetzen, sondern sie ebenso im Umgang mit denselben zu unterstützen. Sie sind beauftragt gegenüber Dritten Erklärungs- und Übersetzungsarbeit, im sprachlichen als auch im ‚interkulturellen Sinne‘, zu leisten oder zu ermöglichen. Diesbezüglich wird seitens des SEM erwartet, dass die Coaches nach Möglichkeiten eine besondere Fachkompetenz in Bezug auf den Nahen Osten haben und/oder bereits Erfahrung in der Begleitung von Geflüchteten aus dem Nahen Osten mitbringen. Im Rahmen der Datenerhebung hat sich herauskristallisiert, dass in manchen Kantonen ein besonders starker Fokus auf die Sprachkompetenzen im Arabischen gelegt wird. Sofern diese vorhanden sind, nehmen die Coaches in vielen Fällen Übersetzungsaufgaben wahr, was es den Kantonen erlaubt Kosten einzusparen. Übersetzungs- und Verständnisprobleme erleben jedoch alle Coaches als zentralen Bestandteil ihres Arbeitsalltags, ob sie nun über Arabischkenntnisse verfügen oder nicht.

Weiter haben sie die Aufgabe, als Ansprechperson für die Organisation und Koordination der Arbeit mit Freiwilligen zur Verfügung zu stehen. Während in manchen Kantonen mit Organisationen zusammen gearbeitet wird, die für das eigentliche Freiwilligenmanagement zuständig sind, nehmen in anderen Kantonen die Coaches diese Funktion selber wahr. Gegenüber dem SEM, dem Kanton und/oder dem*der direkten Vorgesetzten sind die Coaches verpflichtet, regelmässig die erzielten ‚Fortschritte‘ zu dokumentieren und zu rapportieren. Weiter nehmen sie auf Bundesebene an Workshops und interkantonalen Austauschtreffen für die Coaches teil, die vom SEM organisiert werden. In Anbetracht des vielseitigen Aufgabengebiets und den verschiedenen Förderbereichen kann auch die Priorisierung zwischen denselben als eine dem Coachingauftrag immanente Aufgabe verstanden werden. Darauf deutet auch hin, dass sich alle Coaches in den Interviews auf eine hohe Arbeitsbelastung, ein umfassendes Pflichtenheft und ‚unerschöpfliche Möglichkeiten, die Resettlement-Teilnehmenden zu unterstützen‘ beziehen. Coaches, die zuvor als Sozialarbeitende arbeiteten, betonen allerdings, wie umfassend die Ressourcen für die Betreuung der Resettlement-Teilnehmenden im Vergleich zu ihrer früheren Tätigkeit seien. Ihre Arbeitstage werden von den Coaches als äusserst unterschiedlich beschrieben, da oft auch ungeplante Ereignisse den beabsichtigten Arbeitsablauf kurzfristig verändern würden. In diesem Kontext wird von allen hervorgehoben, dass ein hohes Mass an Flexibilität und Spontaneität von ihnen gefordert sei. Trotz den Vorgaben bezüglich Profil und Arbeitsauftrag sind die Werdegänge der befragten Coaches äusserst divers. Dies zeigt der folgende Abschnitt auf.

5.1.2 *Wer coacht? Drei ethnofiktionale Porträts*

Wie im methodischen Teil dieser Arbeit (siehe 4.2.1) bereits ausgeführt wurde, ist es aufgrund der Datenanonymisierung und in Anbetracht der geringen Anzahl an Coaches in der Schweiz nicht möglich, Lebensläufe oder berufliche Werdegänge eins zu eins zu schildern. Diese wären auch mit geringem Wissen über den entsprechenden Kontext sehr einfach der jeweiligen Person zuzuordnen. Es würde aber der vorliegenden Arbeit auch nicht gerecht werden, diese einfach auszuklammern. Deswegen wurden in Anlehnung an Augé (2012) und Farquet (2019, 104 ff.) drei ethnofiktionale typologische Porträts ausgearbeitet. Diese haben zum Ziel, ein detaillierteres Bild zu ermöglichen, wer überhaupt als Coach arbeitet. In Orientierung am Genre der Ethnofiktion setzen sich die Porträts aus fiktiven Teilen sowie aus Elementen aus der gesamten Datenerhebung zusammen. Die Verwendung von Direktzitatzen wurde zwecks Anonymisierung bewusst unterlassen; stattdessen wurden metaphorische Wendungen verwendet, die sinnbildlich für ähnliche Äusserungen einzelner Coaches stehen. Einige Parallelen lassen sich zwischen den Lebensläufen der Interviewpartner*innen zwar ziehen, dennoch wird die Anzahl der Porträts natürlich nicht der tatsächlichen Vielfalt an Werdegängen gerecht.

5.1.2.1 *Porträt -1* ⁴⁶

Die*der Coach ist seit vielen Jahren im Integrationsbereich tätig, Mitte Fünfzig, selber in der Schweiz aufgewachsen und hat ursprünglich Sozialwissenschaften studiert. Arabisch spricht er*sie nicht und wird somit fast immer von einem*r Übersetzer*in begleitet. Im Coaching ist ihm*ihr die Geschlechtergleichheit ein grosses Anliegen. Um die Familien kennenzulernen und Einblicke in die innerfamiliären Dynamiken zu erhalten, macht er*sie viele Hausbesuche. Dabei legt er*sie auch ein besonderes Augenmerk darauf, wie die einzelnen Familienmitglieder miteinander umgehen und betrachtet die Hausbesuche als Möglichkeit, rasch ein Vertrauensverhältnis zu den Geflüchteten aufzubauen. Er*sie hat eine klare Vorstellung, wie der Coachingprozess zu strukturieren ist und bemüht sich darum, rechtzeitig Verantwortung an die Resettlement-Teilnehmenden abzugeben. ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ ist sein*ihr wichtigstes Motto in der täglichen Arbeit. Dennoch äussert er*sie sich auch kritisch in Bezug auf die kantonalen Rahmenbedingungen und hebt beispielsweise hervor, wie schwierig es ist, Wohnungen oder Arbeitgebende zu finden, die bereit sind ihre Wohnung an Geflüchtete zu vermieten oder Resettlement-Teilnehmende anzustellen.

⁴⁶ Für alle Interviewpartner*innen wurden Pseudonyme gewählt, die sowohl im Datenkorpus (siehe 4.2.4) als auch in der Forschungsanalyse verwendet werden. Deswegen wird an dieser Stelle zugunsten der Lesbarkeit auf die Verwendung weiterer fiktiver Personennamen verzichtet.

Anhand dieses Porträts kann vorausgreifend verdeutlicht werden, dass Resettlement-Teilnehmende in Orientierung an Normativen, wie einer klaren Vorstellung wann Geschlechtergleichheit tatsächlich gelebt wird, gemessen und kategorisiert werden (siehe u.a. 5.3.2). Im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden ist weiter die Einforderung von Selbstverantwortung als zentraler Aspekt und Begründungszusammenhang für die Implementierung von Handlungsstrategien bereits festzustellen (siehe u.a. 5.2.2). Ebenso wird ersichtlich, dass strukturelle Barrieren eine wichtige Rolle im Coaching spielen und manche der Coaches ihre eigene Handlungskompetenz sowie die Handlungsmöglichkeiten der Resettlement-Teilnehmenden als dadurch eingeschränkt erleben (siehe u.a. 5.4.6).

5.1.2.2 Porträt - 2 -

Die*der Coach ist Mitte Dreissig, als interkulturelle*r Dolmetscher*in ausgebildet und lebt seit zehn Jahren in der Schweiz. Er*sie stammt ursprünglich aus dem Irak und ist selber als junge*r Erwachsene*r in die Schweiz geflohen. Im Irak hat er*sie Rechtswissenschaften studiert, konnte aber das Studium in seinem*ihrem Heimatland nicht abschliessen und hat es auch in der Schweiz nicht wieder aufgenommen. Bevor er*sie als Coach eingestellt wurde, arbeitete er*sie ausschliesslich als Dolmetscher*in. Mit den Resettlement-Teilnehmenden unterhält er*sie sich grösstenteils auf Arabisch, spricht selber inzwischen auch fliessend eine Landessprache. Im Coaching ist es ihm*ihr ein grosses Anliegen, ‚kulturelle Unterschiede‘ zu erklären und so den Resettlement-Teilnehmenden das Ankommen in der Schweiz zu erleichtern. In seinen*ihren Erklärungen zieht er*sie viele Parallelen zwischen Syrien und dem Irak und erklärt wiederholt anhand persönlicher Erfahrungen, warum ein Neustart in einem Land wie der Schweiz herausfordernd ist. Schwierigkeiten der Resettlement-Teilnehmenden interpretiert er*sie meist anhand seiner*ihrer eigenen Migrationserfahrung. Wenn es die Zeit zulässt, macht er*sie auch einmal einen Ausflug oder trinkt nach einem gemeinsamen Termin noch einen Kaffee mit ihnen. Besonders am Herzen liegt es ihm*ihr, den Resettlement-Teilnehmenden aufzuzeigen, dass er*sie die Schweiz als Land erlebt, in dem man mit viel Engagement und Wille auch viel erreichen kann.

Im Coaching ist der Umgang mit einem festgestellten ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmende ein zentrales Thema und anhand dieses Porträts wird bereits ersichtlich, dass u.a. kulturalisierende und ethnonationale Zuschreibungen als Differenzmerkmale Handlungsstrategien von Coaches prägen (siehe u.a. 5.3.1). Weiter wird deutlich, wie die Gestaltung von sozialer Interaktion und Beziehung zu den Resettlement-Teilnehmenden (siehe u.a. 5.4.2) und damit verknüpfte Rollenzuschreibungen wesentlich sind (siehe 5.2.3).

5.1.2.3 *Porträt - 3 -*

Die*der Coach ist als Sozialarbeitende*r ausgebildet und frisch ins Berufsleben eingestiegen. Als Freiwillige*r ist er*sie allerdings bereits viele Jahre im Integrationsbereich engagiert, hat Deutsch unterrichtet und Spielabende für Kinder in Asylunterkünften organisiert. Er*sie spricht Arabisch, das er*sie sich mittels Sprachkursen und Auslandsaufenthalten selber angeeignet hat. Während des Coachings versucht er*sie aber mit den Resettlement-Teilnehmenden möglichst auf Deutsch zu kommunizieren. Ein besonderes Anliegen ist ihm*ihr auch das Einbinden von Freiwilligen. Er*sie beschreibt sich selbst als ‚Brückenbauer*in‘ zwischen ‚syrischen Flüchtlingen‘ und ‚Schweizer*innen‘. Wenn immer möglich versucht er*sie die Resettlement-Teilnehmenden zu Terminen – und insbesondere zu Erstterminen – zu begleiten, mit der Absicht Missverständnisse aus dem Weg zu räumen und Konflikte zu verhindern. Deswegen tauscht er*sie sich auch regelmässig mit Lehrpersonen und involvierten Freiwilligen aus. Daraus verspricht er*sie sich, immer auf dem Laufenden zu bleiben über aktuelle Herausforderungen und Erfolge.

Das im vorliegenden Beispiel vehemente Bestehen darauf, wenn immer möglich gemeinsam Deutsch zu sprechen, verdeutlicht den zentralen Stellenwert des Erlernens der lokalen Landessprache und führt somit einen weiteren zentralen Aspekt der vorliegenden Analyse ein (siehe u.a. 5.4.5). Nebst anderen Handlungsstrategien taucht in diesem dritten Porträt erstmals auf, wie im regelmässigen Austausch mit weiteren Involvierten Informationen durch die Coaches kanalisiert und so u.a. Kontroll- und Bewertungsstrategien etabliert werden (siehe 5.4.3).

5.1.3 *Erstes Zwischenfazit*

Die Erläuterungen zur kantonalen Einbettung der Coaches illustrieren, dass unabhängig von föderalen Unterschieden einer integrationspolitischen Umsetzungspraxis sowohl der Arbeitsauftrag als auch das definierte Anforderungsprofil des Bundes einen gemeinsamen Rahmen für alle Coaches in ihrer Arbeit darstellt. Im Kontrast zeigen die drei Porträts in ihrer Gesamtheit, wie divers die Lebensläufe und beruflichen Werdegänge der Coaches sind. Vor diesen Hintergrund lassen sich einerseits bereits Parallelen in der Gestaltung des Coachings, wie beispielsweise die starke Gewichtung ‚ethnonationaler und kultureller Unterschiede‘, erkennen. Andererseits wird anhand dieser ersten Annäherung an die Forschungsdaten ersichtlich, dass das Coaching durchaus eine individuelle Schwerpunktsetzung durch die Coaches zulässt. Dies sind erste relevante Einsichten in Hinblick auf die zu beantwortende Fragestellung. Während dieses erste Unterkapitel jedoch primär zum Ziel hatte, die kantonale Einbettung, den Arbeitsauftrag und die Werdegänge der Coaches zu veranschaulichen, werden sich die folgenden Unterkapitel

vertieft und aus einer forschungsanalytischen Perspektive mit den erhobenen Daten auseinandersetzen, um so die aufgestellte Fragestellung beantworten zu können. Wie eine individuelle Schwerpunktsetzung und Gestaltung durch die Coaches mittels der Legitimation von Handlungsmöglichkeiten und dem Erschliessen von Handlungsspielräumen möglich wird, ist Gegenstand des nächsten Unterkapitels.

5.2 Handlungsmöglichkeiten legitimieren und Handlungsspielräume erschliessen

In Anlehnung an das theoretische Kapitel können die Coaches als „*street-level bureaucrats*“ verstanden werden, die in ihrer Gestaltung des Coachings nicht nur auf formalisierte Abläufe und gesetzliche Vorgaben, sondern ebenso auf subjektive Deutungen und Erfahrungen zurückgreifen. In Anbetracht der vorliegenden Forschungsarbeit stellt sich folglich die Frage, inwiefern subjektive Deutungen der Coaches für die Gestaltung des Coachings von Bedeutung sind. Ebenso soll geklärt werden, ob und wenn ja, wie diese Handlungsstrategien der Coaches legitimieren und Handlungsspielräume schaffen, welche es ihnen erlauben die Resettlement-Teilnehmenden unterschiedlich zu ‚coachen‘. Unter dieser Prämisse setzt sich das vorliegende Unterkapitel mit dem Integrationsverständnis, der subjektiven Deutung der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ sowie mit dem eigenen Rollenverständnis der Coaches auseinander.

5.2.1 *Multiples Verständnis von ‚Integration‘*

In der Auseinandersetzung mit dem Coachingprozess, der schliesslich der ‚Integration‘ der Resettlement-Teilnehmenden dienen soll, ist es zentral zu begreifen, was die Coaches selbst unter ‚Integration‘ verstehen und welche Integrationsverständnisse von ihnen mobilisiert werden. Diese Frage stellt sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Bund keine einheitliche Definition des Begriffs vorgibt. In den aktuellen Gesetzesgrundlagen wird ‚Integration‘ einerseits als Prozess definiert, an dem gleichermassen die Wohnbevölkerung als auch die ausländische Bevölkerung beteiligt ist (AIG, Art. 4, Abs. 1-3). Zugleich wird ‚Integration‘ auch als individueller Zustand und ‚Bringschuld‘ der ausländischen Einzelperson beschrieben mit der Hervorhebung, „*dass sich Ausländerinnen und Ausländer mit den gesellschaftlichen Verhältnissen und Lebensbedingungen in der Schweiz auseinandersetzen und insbesondere eine Landessprache erlernen*“ müssen (AIG, Art. 4, Abs. 4). Es existieren also zwei Bedeutungsebenen von „Integration“ und somit eine Zweidimensionalität im amtlichen Integrationsverständnis.

Die Interviews zeigen, dass ‚Integration‘ von den Coaches in erster Linie als Prozess verstanden wird, in dessen Verlauf verschiedene Ziele zu erreichen sind. In diesem zielorientierten Verständnis widerspiegelt sich die Zieldefinierung entlang thematischer Schwerpunkte im Rahmen des IIP, welcher der*die Coach mit den Resettlement-Teilnehmenden ausarbeitet. Dominiert wird dieses Integrationsverständnis von der idealtypischen Vorstellung, dass es eine immer gleiche Abfolge an Ereignissen gibt, die eine ‚erfolgreiche Integration‘ untermauert. Nach dieser Vorstellung folgt für eine erwachsene Person auf den Transfer in die Schweiz eine möglichst rasche Unterbringung in einer eigenen Wohnung, eine umfassende Genesung von allen festgestellten medizinischen Leiden und das rasche Erlernen der lokalen Landessprache, was wiederum den Einstieg in den Arbeitsmarkt und den Ausstieg aus der Sozialhilfe ermöglicht. Dies kommt beispielsweise im anschliessenden Zitat zum Ausdruck, in dem in Reaktion auf die Nachfrage, was denn mit ‚grossen Integrationsfortschritten‘ gemeint sei, Folgendes erzählt wird:

Wir hatten eine junge Frau, alleinreisend, die hier eingereist ist, die am Anfang so schlecht dran war, physisch und psychisch, so beängstigt, und sie ist jetzt selbstständig unterwegs. Also sie wird schon noch von der Sozialhilfe unterstützt, aber sie hat lange eine Traumatherapie gemacht zum Beispiel und hat jetzt gerade ihren Sprachkurs auf B1-Stufe abgeschlossen, erfolgreich und mit Prüfung (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017).

Charakteristisch für dieses zielorientierte Integrationsverständnis ist nicht nur die idealtypische und lineare Abfolge ‚spezifischer Integrationschritte‘, sondern auch die Wahrnehmung, dass der Faktor Zeit massgeblich für den beabsichtigten ‚Integrationserfolg‘ ist: Je schneller dieser Prozess vonstattengeht, desto besser. Als ‚abgeschlossen‘ wird er diesem Integrationsverständnis nach erst verstanden, wenn als letzter Schritt auch eine finanzielle Unabhängigkeit erreicht wurde durch den*die Resettlement-Teilnehmende*n. In den letzten beiden Punkten widerspiegelt sich das marktliberale Argument,⁴⁷ dass ein längerer ‚Integrationsprozess‘ höhere Kosten verursache als eine ‚rasche und erfolgreiche Integration‘. Zum Ausdruck seitens der Coaches kommt dieses Integrationsverständnis nebst dem Vereinbaren und Verfolgen von Zielen, die sich an dieser idealtypischen Abfolge orientieren, auch im metaphorischen Sprachgebrauch. Die ‚Integration‘ der Resettlement-Teilnehmenden wird von allen Coaches als ‚Weg‘ beschrieben (u.a. Coach Wynter, Interview am 01.12.2017). Auch die Herausforderungen, welche der Versuch mit sich bringt, die Teilnehmenden an diesem Integrationsverständnis zu messen, nimmt dieser Metapher nicht ihr perzeptives Gewicht. Anstatt ihr eine andere Verbildlichung entgegenzusetzen, wird die Wegmetapher ausgebaut: Es gilt für die Resettlement-

⁴⁷ In Anlehnung an Piñeiro und Haller (2009, 141) wird unter dem Begriff ‚marktliberal‘ in diesem Kontext eine Haltung verstanden, welche Geflüchtete und ihren Beitrag an eine Gesellschaft anhand einer wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Bilanz aufwiegt, die das Ziel verfolgt die Kosten für ‚Integrationsprozesse‘ möglichst tief zu halten.

Teilnehmenden diverse „*Hindernisse zu überwinden*“ (Coach Jule, teilnehmende Beobachtung am 09.08.2019), „*verschiedene Phasen*“ zu durchlaufen (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019) und „*zahlreiche Stufen zu erklimmen*“ (Coach Udai, Interview am 27.05.2019). Dabei wird der*die Resettlement-Teilnehmende in den Fokus gerückt und zum Subjekt erklärt, welches letztendlich diesen ‚Weg der Integration‘ gehen muss. Dieses Verständnis von ‚Integration‘ als individuelle Aufgabe durch die Coaches schliesst an Schinkels (2018, 3) Feststellung an, dass sich die Frage der ‚Integration‘ entsprechend der Neoliberalisierung⁴⁸ der Migrations- und Integrationspolitik zunehmend zu einer Frage der individuellen Verantwortung entwickelt. Die Coaches selbst schreiben sich dabei allerdings eine lenkende Funktion zu und ‚Integration‘ wird als Prozess verstanden, der gemanagt werden kann – oder in Anbetracht der ‚Integrationshindernisse‘ gemanagt werden muss. Anhand dieses zielorientierten Verständnisses wird schliesslich auch eine Legitimation der Coachingfunktion an sich möglich:

Ein Coach ist meiner Meinung nach jemand, der diesem Menschen, den er coacht, oder dieser Familie, die sie coacht, mit diesen ein Ziel abmacht, und sie dann auf dieses Ziel hin begleitet, indem man schaut, dass sie auf ihrem Weg bleiben, aber sich selber helfen können, diesen Weg zu beschreiten bis zum Ziel (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019).

Diesem Integrationsverständnis ist die Frage inhärent, wann denn dieser Prozess beginnt. Die befragten Coaches erachten dafür die Existenz eines Orts, an dem sich die Geflüchteten sicher fühlen, als unabdingbare Grundlage. Entsprechend wird der ‚Integrationsbeginn‘ von fast allen Coaches in der Schweiz verortet. Diese Auffassung steht interessanterweise im Widerspruch zur Konzeption des Bundes, die den Beginn des Integrationsprozesses in der PDO bestimmt, welche noch im Erstfluchtstaat durchgeführt wird (Bundesrat 2019, 9). In Anlehnung an dieses erste zielorientierte Integrationsverständnis, beziehen sich manche der Coaches als zweites auf die komplexere Vorstellung, dass ein undefiniertes Wachsen des grösseren Ganzen zu fördern sei: „*Es ist eine Grundhaltung von meiner Kollegin und mir, dass die Integration nur funktioniert, wenn man den Boden ganz schön legt und bepflanzt. Ansonsten sind wir für nichts, unser Programm*“ (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018). Dieses Bild bringt zum Ausdruck, dass sich manche Coaches durchaus nicht einfach in einer Lenkungsfunktion sehen, sondern ihre Arbeit als Fundament für ‚eine gelungene Integration‘ verstehen. Im Vergleich zum zielorientierten Integrationsverständnis schreiben sich die Coaches in diesem zweiten Integrationsverständnis viel weniger Kontroll- und Einflussmöglichkeiten zu, sondern erleben sich viel stärker

⁴⁸ Unter „Neoliberalismus“ wird in Orientierung an van Houdt et al. (2011, 411) in der vorliegenden Arbeit eine Strategie des Bevölkerungsmanagements verstanden, die im Wesentlichen einen expandierenden Wohlfahrtsstaat kritisiert. Ihr liegt ein moralisches Bild des Individuums zugrunde, dass sich selbst reguliert, autonom, rational und frei ist. Es wird erwartet, dass Bürger*innen – oder eben auch Geflüchtete – zu aktiven Parteien werden, Verantwortung übernehmen und sich selbst regulieren und optimieren können. Unter einer „Neoliberalisierung“ der Migrations- und Integrationspolitik ist folglich eine zunehmende Verbreitung entsprechender neoliberaler Strategien und Ideen in der Migrations- und Integrationspolitik zu verstehen.

als ein Einfluss unter vielen. Die beiden vorangehenden Zitate zeigen auf, dass durchaus von ein und derselben Person unterschiedliche Integrationsverständnisse mobilisiert werden. Coach Wanda bezieht sich sowohl auf ein stark zielorientiertes Integrationsverständnis, als auch auf die abstraktere Vorstellung, an der Förderung eines grösseren Ganzen beteiligt sein zu wollen. Auch wenn der eigenen Arbeit in beiden Integrationsverständnissen unterschiedlich viel Gewicht beigemessen wird, bauen beide darauf auf, dass der ‚Prozess der Integration‘ zwar durch die*den Coach unterstützt wird, in erster Linie aber von den Teilnehmenden umgesetzt werden muss.

Im Kontrast dazu steht an dritter Stelle eine wesentlich kritischere Haltung, die von manchen Coaches ebenso vertreten wird und die an die zweite Bedeutungsebene des amtlichen Integrationsbegriffs anknüpft. Sie impliziert, dass ‚Integration‘ ein Prozess ist, der auch einen aktiven Beitrag von der lokalen Wohnbevölkerung und den staatlichen oder privaten Akteur*innen erfordert. Die kritische Haltung kommt darin zum Ausdruck, dass nicht nur ein aktiver Beitrag, sondern explizit ein Wandel seitens staatlicher Akteur*innen eingefordert wird:

[...] ich habe einfach [...] die Erfahrung gemacht im Kanton W, dass da noch viel fehlt von unserer Seite [...]. Ich habe oft gemerkt, dass zum Beispiel Auszahlungen von Sozialhilfebehörden, also von der Sozialhilfe an das Familienoberhaupt adressiert sind und das ist der Mann. Oder dass man mit den Teilnehmenden ein Konto eröffnete, aber im Namen des Mannes. Und solche Sachen finde ich absolut schockierend (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017).

Im zitierten Beispiel griff die*der Coach ein und erwirkte, dass das Konto letztendlich auf den Namen beider Ehepartner*innen umgeschrieben wurde. Somit nützte er*sie einen Handlungsspielraum, der nur aus einem der drei Integrationsverständnisse heraus mobilisiert werden konnte. Denn die Verantwortung für die erwünschte Veränderung wurde nicht bei den Resettlement-Teilnehmenden verortet, sondern bei den verantwortlichen Sozialhilfebehörden. Dieses Verständnis konstruiert ‚Integration‘ zwar ebenso als zielgerichteten Prozess, impliziert aber, dass das Erreichen von Zielvorgaben nicht allein von den Bemühungen der Geflüchteten selbst abhängt, sondern auch andere Akteur*innen in der Verantwortung stehen, eine gleichberechtigte Teilhabe aller zu ermöglichen und soziale Ungleichheiten zu überwinden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass also dem vorgegebenen zielorientierten Arbeiten, welches das Herunterbrechen eines Integrationsbegriffs auf Massnahmen bedingt, komplexere und vor allem verschiedene Integrationsverständnisse durch die Coaches übergeordnet werden. Im Coaching werden diese als Begründung von Massnahmen oder dem eigenen Handeln mobilisiert. Das Anwenden von komplexen Integrationsverständnissen schafft so subjektiv interpretierbare Handlungsspielräume, die durch die Coaches unterschiedlich genutzt werden können. Dies wird weiter akzentuiert durch die Diversität der Aufgaben der Coaches, welche

weit über die Förderbereiche und das Erarbeiten eines IIP hinausgeht. Als zentrale Akteur*innen für die Resettlement-Teilnehmenden bestimmen sie folglich mit, was ‚Integration‘ für diese zu bedeuten hat. Die Mobilisierung unterschiedlicher Integrationsverständnisse von ein und derselben Person am Beispiel von Coach Wanda zeigt, wie es den Coaches möglich ist situativ zu definieren, was ‚Integration‘ zu bedeuten hat und welche Handlung(en) das Verständnis derselben als zielgerichteter Prozess aktuell erfordert. Im Anschluss an die theoretischen Überlegungen ist festzuhalten, dass sich alle mobilisierten Integrationsverständnisse an einer essentialistischen Vorstellung von ‚Integration‘ orientieren. Sie beruhen alle auf der Annahme bestehender Differenzen zwischen den Resettlement-Teilnehmenden und einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ sowie auf einer Problematisierung derselben (Piñeiro und Haller 2009, 150). Alle drei Integrationsverständnisse unterschieden also zwischen einem ‚Wir‘ und einem ‚Sie‘, einer bereits ‚integrierten‘ und einer zu ‚integrierenden‘ Bevölkerungsgruppe. Während anhand der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Integrationsverständnissen klar wird, dass unter dem ‚Sie‘ immer die Resettlement-Teilnehmenden kategorisiert werden, bleibt unklar, wer alles zu einem ‚Wir‘ und zur integrierten Bevölkerungsgruppe dazu gezählt wird. Es kann aber geschlussfolgert werden, dass Differenzkategorien und somit auch Grenzziehungen ein Gewicht haben in der Arbeit der Coaches. Entlang welcher symbolischer Grenzziehungsprozesse die Unterscheidung zwischen einem ‚Wir‘ und einem ‚Sie‘ durch die Coaches charakterisiert wird ist Bestandteil des Unterkapitels 5.3. Inwiefern die Coaches nicht nur verschiedene Integrationsverständnisse, sondern auch die Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ als handlungsanleitend betrachten, wird der folgende Abschnitt aufzeigen.

5.2.2 „Fördern und Fordern“ interpretieren und als Handlungsspielraum nutzbar machen

Die Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“⁴⁹ fand in der zweiten Hälfte der 90er Jahre ihren Eingang in die Integrationspolitik. Wicker (2009, 24–25) beschreibt sie als „*ausländerpolitische Leitidee*“, die bis heute mittels der „*Verschmelzung der Gesichtspunkte ‚Fördern‘ und ‚Fordern‘*“ einen breiten politischen Grundkonsens im Ausformulieren neuer Integrationspolitiken erwirken konnte. Entsprechend muss die Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ auch im vorliegenden Kontext als Instrument einer integrationspolitischen Problematisierung einer migrantischen Bevölkerung eingeordnet werden, da sie schliesslich dem Umgang mit

⁴⁹ „Die Anbindung der Integrationsfrage an das urbane Feld führte in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre [...] zu den integrationspolitischen Leitbildern der Städte Basel, Bern und Zürich, durch welche die „Integration“ in den Mittelpunkt gerückt und mit Bedeutung ausgestattet wurde“, so Wicker (2009, 24). In diesem Kontext tauchte auch erstmals das Prinzip des „Förderns und Forderns“ auf im Integrationsleitbild des Kantons Basel-Stadt vom August 1999 (Piñeiro, Bopp, und Kreis 2009, 12). Eingang in eine nationale Politik und nationale Gesetze fand das Paradigma, so Wicker (2009, 36), dann mit der Annahme des neuen Ausländergesetzes (AuG) 2008. Die Grundlagen für die damit neu auch durch den Bund ausgestalteten Integrationspolitiken wurden allerdings bereits mit der Aufnahme des Integrationsartikels 25a im Rahmen der Revision des Bundesgesetzes über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer (ANAG) 1998 geschaffen (Prodolliet 2009, 48).

„integrationsbedürftigen“ Migrant*innen dient. Im Coaching stellt sie ein zentrales Referenzmoment dar. Während sie im Pilotprojekt Resettlement noch als separater Förderbereich zählte, gilt sie seit dem Resettlement 1 als übergeordnetes Leitprinzip (siehe 5.1.1). Dementsprechend stellt sich die Frage, was für Handlungsstrategien darunter angewendet werden können und inwiefern die Interpretation derselben Raum schafft, um Grenzziehungen zu reproduzieren oder zu verhandeln.

Grundsätzlich ist in Orientierung an Piñeiro et al. (2009, 14) folgendes vorwegzuschicken: *„Politiken des Förderns und Aktivierens adressieren primär die einzelne Akteurin und nehmen entsprechend das individuelle Verhalten und weniger die (strukturellen) Verhältnisse in den Blick.“* Diese neoliberale Logik, welche die*den Einzelnen *„für die politischen Ziele der Mehrheitsgesellschaft“* produktiv machen will, konkretisiert sich weiter darin, dass ein Nicht-Erfüllen von Forderungen eine Sanktionierung zur Folge haben kann. Entsprechend kann das „Fordern“ als Aufruf zur freiwilligen Eingliederung in die neoliberalen Rahmenbedingungen des Förderns und zur Erfüllung der erwarteten Selbstaktivierung seitens der Resettlement-Teilnehmenden gelesen werden. Dabei verzahnen sich Fördermassnahmen und Verpflichtungen auf eine diffuse Art und Weise: *„Es etabliert sich ein Kräftefeld, das repressive Momente mit Laissez-faire-Momenten verwebt, wobei die repressiven Qualitäten des Forderns unsichtbar zu werden scheinen“* (Piñeiro und Haller 2009, 163). Dass das Prinzip „Fördern und Fordern“ durch die Coaches in diesem Sinne genützt wird, widerspiegelt sich u.a. darin, dass es von ihnen in erster Linie als Gegenleistungsprinzip verstanden wird. Das „Fördern“ der Resettlement-Teilnehmenden wird immer in Abhängigkeit von ihren tatsächlichen Bemühungen begriffen. Dies zeigt die folgende Äusserung beispielhaft und deutlich auf:

Natürlich wie ich die Familie zum Beispiel vorhin beruhigt habe. So lange ich da bin, müsst ihr überhaupt keine Angst haben, aber ihr müsst mitmachen. Fordern und fördern sozusagen. Fördern und fordern. [...] ich mache es immer mit dieser Art und Weise. Fördern und fordern. Ja, ich erledige es dieses Mal, aber das nächste Mal versuchen wir es zusammen, versprochen? Und so weiter (Coach Udai, Interview am 27.05.2019).

Das Zitat zeigt, wie persönlicher Beistand und emotionale Nähe mit der Verpflichtung verknüpft werden, beim nächsten Durchführen einer Aktivität mehr Selbstverantwortung zu zeigen. Wie vielseitig die Möglichkeiten sind, das Gegenleistungsprinzip einzusetzen, zeigt sich im Inhalt der durch die Coaches geforderten Gegenleistung. Dabei unterliegt es ihrer Beurteilung, was tatsächlich von den Resettlement-Teilnehmenden eingefordert werden kann. Eine Gegenleistung wird aber immer als eine Massnahme verstanden, die durch die Coaches individuell auf den*die einzelne*n Teilnehmende*n angepasst wurde: Während beispielsweise im einen Fall das selbstständige Übersetzen von Unterlagen verlangt wird, reicht im nächsten Fall

die Äusserung seitens der Teilnehmenden, dass sie nach wie vor motiviert sind die lokale Landessprache zu lernen. Auch zwischen den Coaches bestehen grosse Unterschiede, wie die Handlungsmaxime ins alltägliche Arbeiten übertragen wird. Manche wenden das Gegenleistungsprinzip primär als Druckmittel an. Andere hingegen setzen darauf, die Resettlement-Teilnehmenden in erster Linie für ihre Fortschritte zu loben, dies mit der Absicht, ihre Motivation zu stärken geforderte Eigenleistungen zu erbringen. Sinnbildlich für die unterschiedlichen Vorgehensweisen sollen die nächsten beiden Zitate stehen: An der ersten Aussage wird ersichtlich, wie Erwartungen subtil in Verpflichtungen umgemünzt werden, indem andere Unterstützungsleistungen seitens der*des Coach an das Erfüllen der Erwartung geknüpft werden. Das zweite Zitat zeigt hingegen, wie versucht wird, mittels Lob und Bestärkung der entsprechenden Person gewisse Handlungen zu ‚provokieren‘:

Es ist freiwillig, aber viele zeigen Interesse. Viele gehen und ich empfehle das. Viele sagen nein, was bekommen wir, wir haben uns über das schon informiert. Und ich sage, wenn ihr alles versteht, so müsst ihr keine Fragen mehr an mich haben. Ja. Nein, viele gehen (Coach Jule, Interview am 29.03.2019).

Und im Coaching wende ich es nun provokativ an, indem ich sage, komm du kannst das auch. Ich weiss es unterdessen, ich kenne deine Stärken, ich habe so viel von dir gelernt (Coach Wanda, Interview am 09.05.2018).

Es ist den Coaches überlassen, ob von ihnen das „Fordern“ oder das „Fördern“ im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden in den Vordergrund gerückt wird und inwiefern ein Zusammenhang zwischen den beiden Teilen der Handlungsmaxime hergestellt wird. Dies verschafft ihnen einen immensen Handlungsspielraum gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden und verschleiert und zementiert subtil ein bestehendes Macht-Ungleichgewicht. Kurz nach der Ankunft der Resettlement-Teilnehmenden wird noch wenig „gefordert“. Doch, und darin stimmen alle Coaches miteinander überein, müssen je länger jemand ‚hier‘ ist und je mehr schon erklärt wurde, Selbstverantwortung und Eigeninitiative innerhalb der zwei Jahre zunehmen. Dies entspricht der inhärenten Logik der Handlungsmaxime, die Resettlement-Teilnehmenden möglichst selbstständig machen zu wollen. Dass weiter *„der Wille zur Integration von entscheidender Bedeutung ist“* im Zusammenhang mit der Handlungsmaxime (Piñeiro und Haller 2009, 158), widerspiegelt sich im Rahmen des Resettlement-Programms insbesondere im entsprechenden Aufnahmekriterium der „Integrationswilligkeit“ (siehe 2.2.3). Das Kriterium, über das bereits im Erstfluchtstaat eine schriftliche Zustimmung seitens der Resettlement-Teilnehmenden eingeholt wird, ist aber interessanterweise für die wenigsten Coaches ein direkter Referenzpunkt, auf den sie sich beziehen. Sie sind sich einig, dass sie einfach mit jenen Geflüchteten arbeiten müssen, die in die Schweiz transferiert werden, da sie die Auswahl im Erstfluchtstaat nicht beeinflussen können. Offensichtlich wird aber durch das Aufnahmekriterium die

Erwartung seitens der Coaches zementiert, besonders ‚selbstverantwortliche‘ und ‚gewillte‘ Resettlement-Teilnehmende „fördern und fordern“ zu dürfen.

Besonders interessant im Kontext der vorliegenden Fragestellung ist weiter das neoliberale Prinzip des „unternehmerischen migrantischen Selbst“⁵⁰, das an das Prinzip „Fördern und Fordern“ gekoppelt ist und auf das im Abschnitt 5.4.1 eingegangen wird. Wesentlich in Bezug auf den vorliegenden Abschnitt ist, dass die Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ die ideale Bedeutungsklammer bietet, um auch die ‚als besonders vulnerabel‘ erlebten Resettlement-Teilnehmenden (so gut es eben geht) zu aktivieren und als selbstverantwortliche Individuen zu erleben. Dies kommt zum Beispiel darin zum Ausdruck, dass einem Resettlement-Teilnehmenden, der sich geweigert hatte psychologische Hilfe anzunehmen, eine Freiwillige mit einer medizinischen Ausbildung zugeteilt wird, die ihn wöchentlich zweimal im Alltag begleitet und Gespräche mit ihm führt (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019). Entsprechend dieser Logik gilt es also einfach die passenden Massnahmen zu finden, um die Resettlement-Teilnehmenden auf ein längerfristiges Ziel hin zu „fördern“ und zu „fordern“. Somit kontrastiert das Prinzip des „unternehmerischen migrantischen Selbst“ nur auf den ersten Blick mit einem stark defizitären Verständnis der Resettlement-Teilnehmenden, das in Zusammenhang mit einer festgestellten Vulnerabilität zustande kommt.⁵¹ Auf den zweiten Blick wird ersichtlich, dass wenn immer Vulnerabilität als hemmender Faktor für die Produktivität des*der Einzelnen festgestellt wird, die Coaches darauf ausweichen weitere Fördermassnahmen ins Auge zu fassen, was am vorangegangenen Beispiel verdeutlicht werden kann. Diese Interpretation der Handlungsmaxime durch die Coaches untermauert die These von Piñeiro et al. (2009, 13), die „Fördern und Fordern“ als „*dietchhaft funktionierendes Gestaltungsprinzip*“ beschreiben, das „*für jede Herausforderung das passende Rezept*“ bereit hält. Dies mündet letztendlich auch in der Möglichkeit, die Resettlement-Teilnehmenden, die von den Coaches als individuell äusserst verschieden betrachtet werden, ‚sinnstiftend‘ zu coachen. Die Problematisierung einer migrantischen Bevölkerung, auf der jedes Integrationsprogramm fusst, kann so durch die Coaches individuell und entlang verschiedener Grenzziehungen übersetzt werden: Während für Alis Versagen im Sprachtest die Traumatisierung verantwortlich ist (Coach Wanda, Teilnehmende Beobachtung am 19.01.2018), kann Esme nicht ins Berufsleben einsteigen, weil sie als

⁵⁰ In Anlehnung an das Konzept des „unternehmerischen Migrantinnen-Selbst“ von Piñeiro und Haller (2009, 158 ff.) wird unter dem „unternehmerischen migrantischen Selbst“ Folgendes verstanden: Der*die Migrant*in wird als ein „*Subjekt konfiguriert, das primär einmal im Modus der Selbstintegration operieren soll*“ und ‚integrationsspezifische‘ Massnahmen sollen den*die Einzelne*n dazu veranlassen „*die eigenen Fähigkeiten und Arbeitskraft optimal zu nutzen und sich nach den Gesetzen des gesellschaftlichen Umfelds [...] auszurichten.*“ Dieses „unternehmerische migrantische Selbst“ vereint nach Piñeiro und Haller (2009, 158 ff.) „*Eigenschaften wie Flexibilität, Individualität, Responsabilität und Eigenständigkeit.*“

⁵¹ Inwiefern die „Vulnerabilität“ der Resettlement-Teilnehmenden eine zentrale Kategorie im Coaching darstellt und wie sie zu einem defizitären Verständnis der Resettlement-Teilnehmenden beiträgt, wird im Abschnitt 5.3.3 ausgeführt.

muslimische Frau nicht bereit ist ihr Kopftuch abzulegen (Coach Jule, Teilnehmende Beobachtung am 09.08.2019). „Fördern und Fordern“ bietet also im Coaching die ideale Bedeutungsklammer, um für jede*n Einzelne*n nicht nur eine ‚passende und individuelle Erfolgsstrategie‘, sondern auch individuelle Gründe für ein Scheitern zu finden, die wiederum die Implementierung neuer Massnahmen im Sinne eines ‚Förderns und Forderns‘ auf individueller Ebene rechtfertigen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass durch die Reproduktion der Diskurse, die mit der Handlungsmaxime des ‚Förderns und Forderns‘ verbunden sind, im Coaching verschiedene Handlungsspielräume geschaffen werden. Durch die Fokussierung auf das Individuum legitimiert sie zum einen die Reproduktion symbolischer Grenzen und rückt eine individuelle Anpassungsleistung durch die Resettlement-Teilnehmenden in den Vordergrund. So verstellt sich der Blick darauf, *„dass ‚Förderung‘ auch anders verstanden werden kann, nämlich als Abbau von Integrationsschranken, z.B. in Form der Bekämpfung der Ausländerdiskriminierung im Arbeits- und Wohnungsmarkt, der Anerkennung von im Ausland erworbenen Diplomen, der rechtlichen Festschreibung von Bleiberechten und der Öffnung von Portalen für eine wirkliche politische Partizipation der ausländischen Wohnbevölkerung“* (Wicker 2009, 42). Soziale Grenzziehungen, die sich in einem ungleichen Zugang zu Ressourcen und sozialen Chancen in der Aufnahmegesellschaft niederschlagen, müssen durch diese Fokussierung auf das Individuum, welche durch die Handlungsmaxime bedient wird, durch die Coaches nicht gezwungenermaßen hinterfragt werden. Zum anderen konnte aufgezeigt werden, dass aus dem zweiteiligen Aufbau des Prinzips ‚Fördern und Fordern‘ unterschiedliche Handlungsstrategien hervorgehen. Während manche Coaches ein Befolgen gestellter ‚Forderungen‘ immer als Bedingung für ein ‚gefördert werden‘ interpretieren und diesen Zusammenhang gezielt als Druckmittel einsetzen, wird die Handlungsmaxime von anderen Coaches als zweiteiliges Konzept konstruiert, das zwei voneinander unabhängige Handlungsansätze im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden zum Ausdruck bringt.

5.2.3 Aneignung eines vielfältigen Rollenverständnisses

Um zu verstehen, welche Vorstellungen und Handlungsmuster in der täglichen Arbeit der Coaches von Bedeutung sind, ist es relevant ihre persönliche Verortung sowie ihre eigenen Rollenzuschreibungen zu analysieren. In Auseinandersetzung mit den erhobenen Daten lässt sich feststellen, dass sich alle Coaches zahlreiche und verschiedene Rollen zuschreiben, die sie in ihrer Arbeit einnehmen. Grundsätzlich kann zwischen zwei übergeordneten Bestrebungen unterschieden werden, an denen sich die einzelnen Rollenverständnisse orientieren: Zum einen

werden Rollenverständnisse etabliert, die einen Umgang mit einem festgestellten ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden ermöglichen. Zum anderen konstruieren die Coaches Rollenverständnisse, welche den Zweck verfolgen, die Resettlement-Teilnehmenden in ihrer Eigeninitiative und in ihrem „unternehmerischen migrantischen Selbst“ zu stärken.⁵²

Um Letzteres anzustreben, verorten sich die Coaches in der Rolle von Informations- und Netzwerkvermittler*innen und in der Rolle von Vertrauens- und Bezugspersonen. Sie verstehen sich als Ansprechpersonen für jegliche Bedürfnisse mit dem Auftrag, passende Lösungen zu finden, oder sie agieren als unterstützende Akteur*innen im Hintergrund: Sei es beim Beschaffen eines Kinderwagens, im Umgang mit der neuen Lehrperson oder als Begleiter*in bei der Anmeldung in der neuen Wohngemeinde. Dabei lautet ihr Motto ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘. Sofern sie es also als möglich erachten, dass die Resettlement-Teilnehmenden sich selbst engagieren, versichern sie mir diese Eigenleistung einzufordern. Manche Coaches beobachte ich aber dabei, wie sie im hektischen Coachingalltag nicht die Geduld haben, diesem Motto zu folgen, sondern der Einfachheit halber die anstehenden Aufgaben selber erledigen. So beschränkt sich beispielsweise die Anmeldung auf der neuen Wohngemeinde auf ein Gespräch zwischen Coach und Beamte*in, ohne die anwesenden Resettlement-Teilnehmenden aktiv einzubeziehen (Coach U-dai, Teilnehmende Beobachtung am 27.05.2019). Weiter nehmen sie die Rolle einer Bezugsperson ein, in deren Verantwortung es ihrer Ansicht nach liegt emotionalen Beistand zu leisten. Im folgenden Dialog kommt dies besonders stark zum Ausdruck: *Forschende*: „*Welchen Hoffnungen und Erwartungen begegnest du?*“ *Coach*: „*Alles. So fühle ich mich manchmal, dass ich wie eine Mutter und ein Vater zugleich bin für diese Familien*“ (Coach Jule, Interview am 29.03.2019). In diesem Zitat klingt in der Eltern-Metapher ebenfalls an, dass sich die Coaches in ihrer Rolle als Bezugsperson durchaus eine erzieherische Funktion zuschreiben. Diese besteht darin, dass sie es als ihre Aufgabe erachten, überhöhte Wünsche zu drosseln und eine ‚realistische Sicht‘ auf Möglichkeiten und Gegebenheiten zu vermitteln. Insbesondere in Zusammenhang mit der Wohnungssuche wird mir von ausnahmslos allen Coaches erklärt, wie sie sich selbst in der Rolle verorten. Diese Absicht geht weiter Hand in Hand mit einem starken Rollenverständnis als Förderer*innen und Motivator*innen. Die Resettlement-Teilnehmenden werden basierend auf diesem Rollenverständnis gelobt für ihre Fortschritte und es wird ihnen gegenüber regelmässig betont, dass sie auf gutem Weg seien, ihre Ziele zu erreichen (u.a. Coach Wanda, Teilnehmende Beobachtung am 19.01.2018; Coach Vera, Teilnehmende Beobachtung am 16.07.2019). Auch anhand von Vorzeigebespielen wird ermutigt und Motivation

⁵² Das Konzept des „unternehmerischen migrantischen Selbst“ wurde bereits im Abschnitt 5.2.2 ausgeführt, weswegen an dieser Stelle darauf verzichtet wird.

zugesprochen (u.a. Coach Udai, Interview am 27.05.2019). Daran wird ersichtlich, wie oft auch die Arbeit als Bezugsperson dem übergeordneten Zweck dient, ein „unternehmerisches migrantisches Selbst“ in den Resettlement-Teilnehmenden zu aktivieren und in den meisten Fällen auf eine Verhaltensänderung abzielt.

Ebenso dienen angeeignete Rollenverständnisse dem übergeordneten Zweck, einen Umgang mit einem festgestellten ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden zu etablieren. Die Coaches wollen damit nationalstaatlich-kulturalisierende Differenzen überwinden. Zentral tritt in diesem Kontext die Metapher des*der Brückenbauer*in als Rollenzuschreibung auf: „*Genau, ich bin fast, oder ich würde es mir so vorstellen, als wäre ich die Brücke zwischen der Schweiz und Syrien. Dass ich die Leute so zu sagen, von der syrischen Seite auf der schweizerischen Seite bringen kann*“ (Coach Udai, Interview am 27.05.2019). Aus demselben Rollenverständnis heraus bezeichnen sich manche auch als interkulturelle*r Vermittler*in. Wie das obige Zitat bereits aufzeigt, dominieren dabei grösstenteils assimilationistische Vorstellungen, inwiefern kulturelle Unterschiede überwunden werden sollen (siehe auch 5.3.1). Interessant ist, dass aus diesem Rollenverständnis heraus die Konfrontation mit ‚kulturellen Unterschieden‘ begrüsst und teilweise sogar absichtlich konstruiert wird, um sie erlebbar zu machen. So erzählt Coach Wanda davon, wie sie eine Drittperson dazu aufforderte, eine weibliche muslimische Resettlement-Teilnehmende beim Betreten einer Institution darum zu bitten, ihren Mantel abzulegen. Die Coach tat dies im Wissen darum, dass die Resettlement-Teilnehmende dieses Vorgehen als Bedrängnis erleben wird, und mit der Absicht, dass sie mit dieser Aufforderung einen Umgang findet. Es wurde zwar nicht erwartet, dass die Resettlement-Teilnehmende ihren Mantel abnimmt, aber dass sie ihr ‚Anderssein‘ in diesem Moment erklärt und sich insofern anpasst, dass sie sich durch die Aufforderung nicht brüskiert fühlt. In meiner Anwesenheit wurde die Situation dann mit der Resettlement-Teilnehmenden reflektiert, um den erwünschten Lerneffekt zu garantieren (Coach Wanda, Teilnehmende Beobachtung am 19.01.2018). Anhand der eingeführten Beispiele des vorliegenden Abschnitts wird ersichtlich, dass die Vielfalt der eigenen Rollenzuschreibungen weitere Handlungsspielräume eröffnet und es ermöglicht Grenzziehungen im eigenen Arbeiten aufzugreifen. In den unterschiedlichen Rollenbildern, die sich die Coaches zuschreiben, widerspiegeln sich bereits diverse symbolische Grenzziehungen sowie die Implikationen der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“, auf die im vorangegangenen Abschnitt eingegangen wurde.

Eine letzte und äusserst wichtige Selbstzuschreibung sind der Wille und die Motivation der Coaches, das Resettlement-Programm mitzugestalten und zu verändern. Insbesondere Coaches,

die bereits Teil des Pilotprojekts waren, sehen sich stark in der Verpflichtung, das Resettlement-Programm zu verbessern, aktiv zu gestalten und kritisch zu hinterfragen. So wurde beispielsweise von den Coaches eingebracht, die Schwierigkeiten, Wohnungsvermieter*innen zu finden, stärker im Resettlement-Programm zu berücksichtigen. Dies zeigt auf, dass die verschiedenen Rollenzuschreibungen es nicht nur möglich machen Grenzziehungen zu reproduzieren, sondern im Gegensatz zur Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ auch dafür Raum schaffen, strukturelle Barrieren in der ‚Aufnahmegesellschaft‘, wie beispielsweise ein erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt durch eine fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Diplomen oder eine bestehende Ausländerdiskriminierung im Arbeits- und Wohnungsmarkt, zu erkennen und kritisch zu hinterfragen. Das übergeordnete Verständnis ‚ein*e Coach zu sein‘ ermöglicht über die Vielzahl an Rollenzuschreibungen hinaus auch die Selbstzuschreibung eines eigenen Coachingstils. Von manchen der Coaches wird auf diesen verwiesen, um das Abweichen von Vorgaben zu legitimieren wie folgende Äusserung von Coach Wynter (Interview am 01.12.2017) zeigt, in der sie sich auf vom SEM vorgegebene Zielgrößen im Bereich der ‚Arbeitsintegration‘ bezieht: *„Es geht ja auch nicht darum sich ganz streng daran zu halten. Also für mich jetzt, also ich weiss nicht, wie das die anderen Coaches gemacht haben. Für mich war es mehr ein Leitfaden um eine Zukunftsvision aufbauen zu können.“* Insofern legitimiert die Zuschreibung eines individuellen Coachingstils auch individuell gestaltbare Handlungsspielräume und ermächtigt die Coaches im Sinne von *„street-level bureaucrats“* ihr eigenes Rollenverständnis flexibel zu wechseln und neuen Situationen anzupassen. Diese veränderliche Selbstzuschreibung verschiedener Rollenverständnisse durch ein und den*dieselbe*n Coach schliesst an Belabas und Gerrits (2017, 133, 146) Erkenntnisse zum Verhalten von *„street level bureaucrats“* im Integrationswesen an.

5.2.4 Zweites Zwischenfazit

Die vorangegangenen Abschnitte konnten in Hinblick auf die Fragestellung aufzeigen, dass sich den Coaches durch eine multiple Interpretation des Integrationsbegriffs, ein mehrdimensionales Verständnis der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ und durch die flexible Aneignung verschiedener Rollenverständnisse Handlungsspielräume eröffnen, um das Coaching individuell zu gestalten. Ebenfalls konnte festgestellt werden, dass symbolische Grenzziehungsprozesse von Bedeutung sind und die Fokussierung auf eine individuelle Anpassungsleistung seitens der Resettlement-Teilnehmenden sowie die Bezugnahme auf ein „unternehmerisches migrantisches Selbst“ im Umgang mit ihnen eine tragende Rolle spielen. Inwiefern ein

‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden erklärt und hergestellt wird und welche symbolischen Ressourcen dabei eine Rolle spielen, wird im folgenden Unterkapitel ausgeführt.

5.3 Symbolische Grenzen reproduzieren: Differenz erklären und herstellen

Die Notwendigkeit eines Integrationsprozesses beruht immer darauf, dass Differenzen festgestellt werden zwischen der bereits ‚integrierten‘ und der zu ‚integrierenden‘ Bevölkerungsgruppe (siehe 5.2.1). In Bezug auf die Unterfragestellungen 2 und 3 soll in den folgenden Abschnitten darauf eingegangen werden, welche Kategorisierungen der Resettlement-Teilnehmenden durch die Coaches als zentral erlebt werden und von ihnen in Form symbolischer Grenzziehungsprozesse reproduziert oder aktiviert werden. Aufbauend auf der integrationspolitisch inhärenten Selbst- und Fremdzuschreibung ist das ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden für alle Coaches eine grösstenteils unhinterfragte Tatsache. Zur Erklärung dieses ‚Andersseins‘ werden verschiedene Differenzkategorien mobilisiert: Inwiefern die Feststellung ‚kultureller Unterschiede‘, die Gegenüberstellung der Schweiz (oder Europas) und des Nahen Ostens sowie die ‚Vulnerabilität‘ der Resettlement-Teilnehmenden in diesem Kontext eine Rolle spielen, wird in den folgenden Abschnitten beschrieben. Ein besonderer Fokus kommt dabei im Abschnitt 5.3.2 auch der Geschlechtergleichstellung zu, da sie im Beschreiben des ‚Andersseins‘ der Resettlement-Teilnehmenden als zentraler Referenzpunkt dient.

5.3.1 Die Feststellung ‚kultureller Unterschiede‘ als zentrales Referenzmoment in symbolischen Grenzziehungsprozessen

Die Ankunft in der Schweiz wird mit einem ‚Bruch‘ mit dem vorherigen Leben und der Ankunft in einem völlig neuen Kontext gleichgesetzt.⁵³ In Verbindung damit wird von manchen Coaches Bezug genommen auf das Konzept des „*Kulturschocks*“ (u.a. Coach Wynter, Interview am 01.12.2017)), während andere über verschiedene „*Kulturkreise*“ (Coach Valérie, Interview am 20.03.2019) sprechen oder „*fehlendes kulturelles Wissen*“ seitens der Resettlement-Teilnehmenden bemängeln (u.a. Coach Vera, Interview am 04.06.2019). Alle Coaches mobilisierten im Rahmen der Datenerhebung mindestens eines dieser essentialistischen Kulturkonzepte, die ‚Kulturen‘ als klar voneinander abgrenzbare und abgeschlossene Entitäten begreifen und an ein nationalstaatliches Territorium gekoppelt sehen. Folgendes Zitat zeigt dies besonders eindrücklich auf: „*Der Unterschied zwischen den beiden Kulturen ist ehrlich gesagt wie Himmel und Erde*“ (Coach Udai, Interview am 27.05.2019). Dabei wird ein ‚Anderssein‘ der Resettlement-

⁵³ Detailliert ausgeführt wird dies im Abschnitt 5.5.1.

Teilnehmenden im Vergleich mit ‚der Aufnahmegesellschaft‘ von den Coaches entlang einer nationalstaatlich-kulturalisierender Grenzziehung erklärt. Entsprechend wird ‚die Schweiz‘ und die ‚Schweizer Kultur‘ zum Referenzrahmen, an dem die Resettlement-Teilnehmenden gemessen werden. Damit einher geht meist auch eine Idealisierung der Schweiz. Dabei werden folgende Aspekte im Sinne ‚Schweizerischer Eigenschaften‘ als besonders zentral in der eigenen Arbeit erlebt und direkt an die Resettlement-Teilnehmenden vermittelt:

- ‚Die Schweiz als Land der Ordnung und der Bürokratie‘: Die Schweiz wird von den Coaches als Land charakterisiert, das sich durch zahlreiche Regeln auszeichnet, an die man sich zu halten hat. Pünktlichkeit und Fristgerechtigkeit werden von den Coaches als ‚typisch schweizerische Eigenschaften‘ erachtet, die unabdingbar sind, um den hohen administrativen Aufwand zu meistern, der mit dem täglichen Leben verbunden ist. Es wird von ihnen erwartet, dass die Resettlement-Teilnehmenden sich diese Eigenschaften aneignen (u.a. Coach Udai, Interview am 27.05.2019; Coach Vera, Interview am 16.07.2019; Coach Wynter, Interview am 01.12.2017).
- ‚Die Schweiz als funktionierender Rechtsstaat‘: Die Schweiz wird als demokratisches Land mit einem funktionierenden Rechtsstaat beschrieben. Coach Udai (Interview am 27.05.2019) hebt dabei besonders hervor, dass man die Schweiz als „*Land ohne Korruption*“ zu schätzen wissen solle und dass dies die Resettlement-Teilnehmenden mit einer völlig neuen Realität konfrontieren würde.
- ‚Die Schweiz als Land des Anstands‘: Die Schweiz wird als Land geschildert, in dem Werte, Normen und Gesetze einen besonders hohen Stellenwert haben. Dies schafft eine Erklärungsformel, um im Coaching zahlreiche Verhaltenskorrekturen zu rechtfertigen.⁵⁴ Entlang dieser Argumentationslinie werden Handlungsanleitungen für den Umgang mit den Nachbar*innen (Coach Valérie, Interview am 20.03.2019), für Benimmregeln in der Öffentlichkeit (Coach Jules, Interview am 07.03.2019) bis hin zur Akzeptanz der gleichgeschlechtlichen Partnerschaft ins Feld geführt (Coach Zarif, Interview am 26.03.2019; Coach).
- ‚Die Schweiz als Land der Sicherheit‘: Der Sicherheitsaspekt bezüglich dem Erhalt gültiger Ausweispapiere, der Wohnlage als auch der medizinischen Versorgung wird zu einem zentralen Referenzmoment im Coaching. Letzterer Punkt kommt beispielsweise im folgenden Zitat von Coach Udai (Interview am 27.05.2019) deutlich zum Ausdruck: *Die Schweiz hat die besten Spitäler der Welt.*“

⁵⁴ Dieser Aspekt wird im Abschnitt 5.4.4 weiter ausgeführt.

- ‚Die Schweiz als Chancenland‘: In den Beschreibungen der Coaches, die selber eine Fluchtgeschichte in die Schweiz geführt hat, ist noch eine weitere Charakterisierung derselben zentral. Sie vermitteln den Resettlement-Teilnehmenden mit besonderem Nachdruck, dass diese im Vergleich mit den beruflichen Möglichkeiten im Herkunftsland mit harter und kontinuierlicher Arbeit ‚hier‘ alle etwas erreichen können. Von den Coaches, die in der Schweiz sozialisiert wurden, wird diese Vorstellung in erster Linie in Bezug auf die Kinder der Resettlement-Teilnehmenden mobilisiert.

Die beschriebenen ‚schweizerischen Qualitäten‘ werden meist als Kontrast zu einer ‚Kultur im Herkunftsland oder den Herkunftsländern‘ der Resettlement-Teilnehmenden verstanden und deswegen auch als zentrale Aspekte beim „Fördern“ der Resettlement-Teilnehmenden erlebt. So organisieren beispielsweise Coach Zarif (Interview am 30.11.2017) und Coach Jules (Interview am 29.03.2019) zusätzlich Ausflüge, damit die Resettlement-Teilnehmenden die ‚Schweizer Kultur‘ kennenlernen können. Ein ‚kulturelles Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden wird allerdings nicht nur mittels einer nationalstaatlich-kulturalisierenden Grenzziehung, sondern auch in Referenz auf supranationale Entitäten wie Europa beschrieben. Das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden wird entsprechend als abweichend gegenüber einer europäischen Normalität konstruiert. In dieser Konstruktion schwingt zum einen der Diskurs einer ‚kulturellen Distanz‘ mit, der in den 90er Jahren Eingang in die Schweizer Integrationspolitik fand und Personen, die von ausserhalb der EU/EFTA-Staaten sowie den USA, Kanada, Australien und Neuseeland einwanderten, als besonders ‚fremd‘ kategorisiert (Dahinden 2014, 11). Zum anderen orientiert sie sich an der okzidentalistischen Idee⁵⁵, dass die Resettlement-Teilnehmenden der ‚europäischen Kultur‘ nicht gewachsen sind. Entsprechend wird einer ‚europäischen Kultur‘ eine Pluralität von „Ländern“ (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019), von „arabischen Ländern“ (Coach Udai, Interview am 27.05.2019) oder „vom Nahen Osten“ (Coach Zarif, Interview am 26.03.2019) gegenüber gestellt. Das folgende Zitat verdeutlicht dies: *„Ich sage ihnen immer, ihr seid in einem der besten Länder der Welt und hier, wenn man etwas geschafft hat, selbst wenn man Coiffeur abgeschlossen hat, dann kann man das sozusagen in diesen Ländern zeigen und dann: „Woow, aus der Schweiz!“ Selbst in diesen Ländern würde das funktionieren“* (Coach Udai, Interview am 27.05.2019).

⁵⁵ In Orientierung an Dietze (2009, 24) wird in der vorliegenden Arbeit „Okzidentalismus“ folgendermassen verstanden: *„Als ‚Okzidentalismus‘ wird im Folgenden eine teils bewusste und teils im kollektiven Unbewussten stattfindende Referenz auf ‚Abendländischkeit‘ der ‚abstammungsdeutschen‘ Mehrheitsgesellschaft als ‚überlegene‘ Kultur bezeichnet. Okzidentalismuskritik versteht sich in diesem Zusammenhang als systematische Aufmerksamkeit gegenüber identitätsstiftenden Neo-Rassismen, die sich über eine Rhetorik der ‚Emanzipation‘ und Aufklärung definieren.“*

Zu zentralen Handlungsstrategien, die in Verbindung mit diesen verschiedenen Formen ethnonationaler und kulturalisierender Grenzziehungsprozesse abgeleitet und angewendet werden, gehören insbesondere der Versuch, Kontakte zu ‚Schweizer*innen‘ herzustellen (Coach Zarif, Interview am 26.03.2019), eine gelegentliche Abwertung einer selbstständigen Vernetzung innerhalb der syrischen Diaspora (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018) sowie das Deuten der Grossfamilie als ‚kulturell abweichende‘ und besonders herausfordernde Familienkonstellation (Coach Valérie, Interview am 20.03.2019).⁵⁶ Interessant ist aber, dass trotz der Zentralität dieser Grenzziehungen von einer Coach in Referenz auf „*afrikanische Länder*“ eine national-staatlich-kulturalisierende Nähe konstruiert wird zwischen Syrien und der Schweiz:

Es gibt Länder, wenn sie unserer Kultur nahe sind, oder unserem Bildungsniveau nahe sind, die viel mehr leiden, wenn gewisse Dinge nicht richtig sind. Wieder andere Kulturen, die unserer Kultur weniger nah sind – um es ganz brutal zu sagen, gewisse afrikanische Völker – sind es sich gewohnt am Boden zu schlafen auf der Matte. Für die ist eine Matratze am Boden bereits der grösste Luxus und sie freuen sich und sie fühlen sich wohl. Einem Syrer eine Matratze an den Boden zu legen ist erniedrigend. Das tut ihm weh, das ist völlig nicht verständlich für ihn, er fühlt sich dann missachtet und alles. Und solche Sachen ziehe ich sehr stark in Betracht (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018).

Während entlang dieser neokolonialistischen und rassistischen⁵⁷ Vorstellung von Wertigkeit in dieser Form nur von Coach Wanda argumentiert wird, kann allgemeiner festgestellt werden, dass Resettlement-Teilnehmende von den meisten Coaches als ‚kulturell näher‘ verstanden werden, wenn sie aus dem urbanen Raum kommen und eine höheren Bildungsgrad nachweisen können (u.a. Teilnehmende Beobachtungen Coach Udai, 27.05.2019; Coach Jule, 09.08.2019). In Orientierung an Dahinden (2011, 5) kann geschlussfolgert werden, dass von diesen Coaches „*soziale Ungleichheiten damit auf kulturelle Differenzen verkürzt*“ werden oder deren Existenz wie im vorliegenden Beispiel naturalisiert wird. Dies schafft die Grundlage für die Perzeption, dass nicht primär die Überwindung von sozialen Ungleichheiten an sich, sondern eine ‚kulturelle‘ Anpassung durch das Individuum erforderlich ist.

⁵⁶ Detaillierte Ausführungen zu den verschiedenen Handlungsstrategien, die in Verbindung mit ethnonationalen und kulturalisierenden Grenzziehungsprozessen etabliert werden, sind dem Abschnitt 5.4.4 zu entnehmen.

⁵⁷ In Anlehnung an Diallo (2017) wird im vorliegenden Zusammenhang unter einer neokolonialistischen Vorstellung die unbewusste Reproduktion und Herstellung einer Kontinuität in Bezug auf koloniale und neokoloniale Dominanzstrukturen verstanden. Die Reproduktion solcher Muster trägt im grösseren Zusammenhang zu einer Aufrechterhaltung von neokolonialen Abhängigkeits- und Machtverhältnissen bei und hebt eine „*Schärfung des Bewusstseins nicht nur für die Kontinuität der Dominanzstrukturen, sondern auch für den engen Zusammenhang zwischen ökonomischer Macht, politischer Herrschaft und kultureller Entfaltung*“ aus (Ibid. 2017, 196). Weiter ist das Beispiel in Anlehnung an Espahangizi et al. (2016) als rassistisch zu charakterisieren. Einerseits wird mittels der Referenz auf „gewisse afrikanische Völker“ und deren Beschreibung in Kontrast zu einem ‚Uns‘ eine rassistische Hierarchie naturalisiert und als gegeben wahrgenommen, welche so die eigene Überlegenheit und eine Rückständigkeit der anderen zementiert. Anhand der pauschalen Zuschreibung einer Zufriedenheit mit schlechteren Lebensumständen wird weiter eine geringere Wertigkeit normalisiert und eine schlechtere Behandlung im Umkehrschluss gerechtfertigt. Solche Strategien sind im Sinne eines modernen Rassismus als rassistisch einzuordnen, denn „*entsprechende Strategien operieren wesentlich flüider als jene von traditionellen Rassismen [...]*“ (Ibid. 2016, 17). In Orientierung an Espahangizi et al. (2016, 3) ist unter Rassismus „*ein gesellschaftliches Verhältnis der Fremdmachung, das Menschen in hierarchische Beziehungen zueinander setzt. Dieses Verhältnis wird immer wieder durch die Aktualisierung eines rassistischen Wissens neu begründet, das durch staatliche Regulationen und Praktiken und in den Institutionen aller gesellschaftlichen Funktionssysteme koproduziert und realisiert wird. Weder die dominante Fortschreibung rassistischer Verhältnisse, noch die fehlende politische Problematisierung dieser Verhältnisse lässt sich begreifen, wenn Rassismus als individuelle ‚Einstellung‘, als ‚gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit‘, oder gleich als Ausnahmeerscheinung, verantwortet von ‚Extremisten‘ und ‚Ewig-Gestrigen‘, begriffen wird – alles gängige, aktuelle Konzepte in Forschungen zu Ungleichheit oder Anti-Demokratie, die eigentlich Rassismus zum Thema haben müssten [...]*.“

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine essentialistische Vorstellung von ‚Kultur‘ von allen Coaches als Grenzmarkierung gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden mobilisiert wird. Allerdings werden die Grenzziehungen je nach Situation und Coach unterschiedlich charakterisiert: Sowohl nationalstaatlich-kulturalisierende als auch okzidentalistische Vorstellungen dienen in Verbindung mit dem ‚Kulturargument‘ als Begründung eines ‚Andersseins‘ der Resettlement-Teilnehmenden. Diese Erkenntnisse untermauern Dahindens (2014, 2) Feststellung, dass dem „*Kulturargument*“ gegenwärtig eine besondere Gewichtung in symbolischen Grenzziehungsprozessen wiederfährt. Inwiefern ein ‚kulturinhärent‘ gedachtes Geschlechterverhältnis im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden eine zentrale symbolische Ressource darstellt, wird aufgrund der Zentralität dieser Konstruktion im Datensatz im nächsten Abschnitt separat ausgeführt.

5.3.2 *Geschlechtergleichheit als Normativ*

Alle Coaches erachten es als wichtigen Bestandteil ihrer Arbeit, die Geschlechtergleichheit, die Gleichstellung von Ehepartnern sowie die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit von Frauen zu fördern. Um zu begründen, warum dies ein Kernaspekt ihrer Arbeit darstellt, betonen viele Coaches, dass die Gleichstellungsthematik insbesondere dem SEM ein grosses Anliegen sei. Sich selbst sehen die Coaches als zentrale Akteur*innen, um Gleichstellung zwischen Mann und Frau bei den Resettlement-Teilnehmenden zu erwirken oder zu garantieren und insbesondere die Frauen unter den Resettlement-Teilnehmenden zu stärken. Beide Aspekte werden als eng miteinander verschränkt verstanden. Die erhobenen Daten zeigen, dass die Geschlechtergleichheit ein zentrales Normativ in der Arbeit der Coaches darstellt. Verknüpft wird dieses eng mit dem nationalen Referenzrahmen der Schweiz: Die Geschlechtergleichheit wird als typische Qualität der Schweiz verstanden oder um es im Ausblick auf eine theoretische Verortung des vorliegenden Abschnitts mit den Worten von Dahinden et al. (2018) zu paraphrasieren: Geschlechtergleichheit wird zu einem neuen Merkmal von „*Swissness*“. In Aussagen mit einem Bezug zur Thematik wurden von den Coaches immer Verhaltensabweichungen von ‚der Norm der Geschlechtergleichheit in der Schweiz‘ und ein anderes Leben von Geschlechterverhältnissen durch die Resettlement-Teilnehmenden aufgegriffen. Verschiedene Geschlechterverhältnisse werden in dieser Logik hierarchisiert und die Resettlement-Teilnehmenden bezüglich ihrer ‚Integration‘ daran gemessen, ob sie gleichberechtigte Ehen leben. Doch was wird von den Coaches tatsächlich als ‚gleichberechtigt‘ oder ‚nicht gleichberechtigt‘ klassifiziert? Welche Handlungsstrategien werden aus diesem Normativ abgeleitet? Und wie kann eine Schweiz als Exempel der Geschlechtergleichheit gelten, wenn die unerklärte Lohndifferenz

zwischen Mann und Frau nach wie vor 7.7% beträgt (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann 2016)? Um das zu verstehen, ist es hilfreich sich mit den Vorstellungen auseinanderzusetzen, die als Kontrast zum ‚Schweizerischen Leben‘ und ‚Respektieren der Geschlechtergleichheit‘ von den Coaches mobilisiert werden.

Tatsächlich dient die Annahme eines ungleichberechtigten Lebens von Geschlechterverhältnissen durch die Resettlement-Teilnehmenden und damit verknüpft auch die stereotype Vorstellung der ‚unterdrückten muslimischen Frau‘ als Ausgangslage im Coaching. Dies kommt nicht nur in verschiedenen Vorgehensweisen der Coaches zum Ausdruck, sondern auch darin, dass Beziehungen und Frauen, die nicht diesen stereotypen Vorstellungen entsprechen, als Ausnahmen konstruiert werden. Bevor ich detailliert darauf eingehen werde, in welchen Handlungsstrategien der Coaches diese Perzeptionen münden, möchte ich vorab die damit zusammenhängenden ‚Frauen- und Männerbilder‘ skizzieren. Denn diese sind inhärenter Bestandteil des Begründungszusammenhangs, anhand dessen von den Coaches für die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichheit argumentiert wird. Auch wenn manche Coaches anerkennen, dass einige der Frauen auf ihrer Flucht eine starke und aktive Rolle einnehmen mussten, sind sich doch alle Coaches darin einig: Es gibt keine Frau, die deswegen im Coaching keine spezielle Aufmerksamkeit aufgrund ihres ‚Frauseins‘ nötig hätte. Diese Annahmen gründen in der Einschätzung, dass die meisten der Frauen in einer Ehe leben, in der sie nicht als gleichwertig erachtet werden, oder sich auch unabhängig von einer Ehe als minderwertig gegenüber Männern verstehen. Verknüpft damit taucht in den Schilderungen der Coaches immer wieder die Vorstellung auf, dass insbesondere ‚die muslimische Frau‘ von ungleichen Geschlechterverhältnissen betroffen ist. In diesem Zusammenhang wird das Kopftuchtragen von einigen der Coaches als Zeichen fehlender Emanzipation gelesen. So wird nicht nur die stereotype Vorstellung, der unterdrückten muslimischen Frau‘ reproduziert. Auffallend ist, dass im Umkehrschluss von denselben Coaches ein angepasster Kleidungsstil als Ausdruck weiblicher Emanzipation interpretiert wird. Dies mündet in einigen Fällen in der aktiven Aufforderung, früher oder später das Kopftuch abzulegen oder zumindest seinen Kleidungsstil durch das Tragen farbiger anstatt schwarzer Kopftücher und kürzerer Mäntel anzupassen. Folgende Situation, die sich während einer Teilnehmenden Beobachtung eines Hausbesuchs abspielte, zeigt eindrücklich auf, wie subtil diese Aufforderungen verknüpft werden mit der Unterstellung, bezüglich des Kopftuchtragens einem patriarchalen Zwang zu unterliegen:

Die Tür öffnet sich ganz und eine junge Frau steht dahinter in einem langen gemusterten Kleid. Die Haare unbedeckt, zusammengebunden in einen Knoten. Sie lacht und strahlt Coach Wanda an. [...] Wir betreten die Wohnstube, der Vorhang ist zugezogen, dennoch ist der Raum hell. Es sind ausschliesslich Frauen anwesend. Die junge Frau öffnet ihr Haar und wir bewundern es – es ist so lang,

dass es fast bis zu den Kniekehlen reicht. Coach Wanda meint: „Irgendwann zeigst du es uns dann auch draussen, oder? Es ist so schön?“ Und hängt an: „Du wirst irgendwann selber entscheiden, ob du das Haar offen tragen wirst.“ Die Frau entgegnet: „Das werde ich niemals tun. Ich werde das Haar niemals offen in der Öffentlichkeit tragen, auch nicht in vielen Jahren“ (Coach Wanda, Teilnehmende Beobachtung am 19.01.2018).

Ebenso schwingt in der Aufforderung der Coach die Vorstellung mit, dass die Verhüllung die Frauen ihrer Schönheit beraubt. In Anlehnung an Dietze (2009, 35) kann festgehalten werden, dass im vorliegenden Beispiel nicht nur das stereotype Bild der ‚unterdrückten Muslima‘ mobilisiert, sondern auch das „*Sichtbarkeitsregime der Bedeckung*“ gegenüber dem „*Sichtbarkeitsregime der Enthüllung*“ abgewertet wird. Weiter hält Dietze (2009, 39–40) in diesem Zusammenhang fest, dass das Sichtbarkeitsgebot letztendlich einem männlichen Herrschaftsmodus entspricht, der zwar durch die freiwillige Kopftuchträgerin durchkreuzt wird, sich aber umso besser im Kontrast zur Verhüllung als „*kulturell überlegen*“ und „*aufgeklärt*“ inszenieren kann (Ibid. 2009, 41). Zusammengefasst kann also festgehalten werden, dass im Umgang einiger Coaches mit muslimischen kopftuchtragenden Frauen* eine Reduktion „*komplexer Lebenswirklichkeiten auf einen viktimisierenden Diskurs stattfindet, dem die Vorstellung von einer als einheitlich und aufklärungsresistent verstandenen Religiosität zugrunde liegt*“ (Hadj Abdou 2017, 85). Dabei dient die Figur der ‚Kopftuchfrau‘ als verkörpertes Emanzipationsdefizit, welches den Kontrastpunkt zur „*Emanzipation ,der (westlichen) Frau‘, als Qualitätsmerkmal ,abendländischer Kultur‘*“ darstellt (Dietze 2009, 33). Aktive Aufforderungen, den Kleidungsstil anzupassen und das Kopftuch abzulegen wurden von knapp einem Drittel der Coaches explizit in meiner Gegenwart geäußert. Die grosse Mehrheit der Coaches führen das Nichtwahrnehmen einer beruflichen Tätigkeit auf ‚fehlende Ambitionen‘ seitens der Frauen zurück. Sie erachten dies als Ausdruck eines ‚Integrationsdefizits‘, das auf ungleiche, ‚kulturell‘ und ‚religiös‘ bedingte Geschlechterverhältnisse zurückzuführen ist.

Ausgehend von diesen ‚ungleichen Geschlechterverhältnissen‘ widerspiegelt sich in den Beschreibungen von ‚männlichem Verhalten‘ im Kontrast zum beschriebenen ‚Frauenbild‘ die stereotype Vorstellung des „*orientalischen Patriarchen*“ (Ibid. 2009, 41). Auch wenn die in den Interviews mobilisierten Erfahrungen auf den ersten Blick sehr unterschiedlich sind, knüpfen sie alle an dieses ‚Männlichkeitsverständnis‘ an. Während eine weibliche Coach von tätlichen Übergriffen und der Verweigerung des Handschlags durch männliche Resettlement-Teilnehmende ihr gegenüber berichtet und diese Erlebnisse auf eine ‚kulturelle Differenz‘ zurückführt, drücken andere weibliche Coaches ihr Erstaunen darüber aus, dass es beim Coachen von Männern gar nie zu ‚Problemen‘ kam. Ebenso sinnbildlich für die Reproduktion dieser

stereotypen Vorstellung von Männern steht die Aussage eines*einer weiteren Coach, welche die Mithilfe eines Vaters beim Betreuen der eigenen Kinder als grosse Ausnahme einordnet:

Nein, sie hat einen grossartigen Mann, den ich ganz toll finde, denn er hilft mit bei der Kindererziehung. Er ist, eigentlich typisch syrisch und doch wieder nicht. Weil er hat nicht das männliche Machoego, die Frau muss den ganzen Haushalt machen, er hilft überall mit (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019).

Es werden also sowohl Männer als auch Frauen jeweils stereotypen Vorstellungen von ‚Weiblichkeit‘ und ‚Männlichkeit‘ unterworfen. In der Beschreibung der mobilisierten ‚Frauen- und Männerbilder‘ wird ersichtlich, wie sich Vorstellungen von ‚Weiblichkeit‘ und ‚Männlichkeit‘ mit kulturalisierenden und ethnisierenden Grenzziehungen gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden verflechten. Geschlechterverhältnisse werden von den Coaches kulturalisiert und hierarchisiert. Was diese Perzeption und Gewichtung der Geschlechtergleichheit im konkreten Coachingalltag an Handlungsstrategien impliziert und in welchen Praktiken ein daraus entspringender ‚Förderwillen‘ resultiert, ist allerdings äusserst divers. Alle Coaches erachten es als wichtige Aufgabe, die Resettlement-Teilnehmenden darüber zu informieren, was ‚Gleichberechtigung‘ in der Partnerschaft bedeutet. Dabei wird hervorgehoben, dass ‚gemeinsames und gleichberechtigtes Entscheiden‘ insbesondere in Familienfragen sowie das faire Verteilen von Aufgaben in den Bereichen Haushalt, Finanzen und Kindererziehung dazu gehören. Ob diese Vorstellung von ‚Gleichberechtigung‘ im Alltag umgesetzt wird, überprüfen manche Coaches mittels Gesprächen und Hausbesuchen, bei denen das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden beobachtet wird. So schildert beispielsweise Coach Zarif (Interview am 26.03.2019), wie er dem Mann vorwirft, nicht selber den Kaffee zu servieren, sondern diesen bei der Frau zu ‚bestellen‘. Von manchen Coaches werden nebst oder anstelle von Hausbesuchen verschiedene Formen der beidseitigen Verpflichtung der Ehepartner*innen als Kontrollstrategien angewendet: Während Coach Vera (Interview am 04.06.2019) betont bei allen schriftlichen Vereinbarungen immer auch beide Unterschriften zu verlangen, fordert Coach Wanda (Teilnehmende Beobachtung am 19.01.2018) eine weibliche Resettlement-Teilnehmende dazu auf, Rücksprache mit ihrem Ehepartner zu führen, bevor sie als Coach einen Entscheid der Familie akzeptiert. Dies, obwohl ihr die Frau versichert, dass ihr Ehepartner damit einverstanden sei. Weiter interessant ist, dass obwohl die ‚häusliche Rolle‘ einer Frau als ‚Integrationsdefizit‘ erachtet wird, über die Hälfte der Coaches diverse Praktiken beschreiben, die die Rolle des Mannes in der Arbeitswelt und die Rolle der Frau zuhause verorten und zementieren. In einem Kanton besuchen beispielsweise nur die Männer den Workshop zum Thema Arbeit, während die Frauen dafür den Workshop zu den Themen Schule und Gesundheit besuchen. In einem anderen Kanton werden die Frauen angewiesen ein Nähatelier zu besuchen oder

mit ‚Schweizer Frauen‘ Kaffee zu trinken und soziale Beziehungen zu pflegen, während die Männer die handwerkliche Tätigkeit des Schreinerns erlernen. Dies unterstreicht Farris' (2017, 15) Feststellung, dass nicht-westliche Migrantinnen auf einen häuslichen und privaten Bereich beschränkt werden. Dass dies trotz der starken Betonung der Notwendigkeit geschieht, dass sich diese Frauen durch den Eintritt in den produktiven öffentlichen Raum emanzipieren müssen, kommt einem rhetorischen Widerspruch der konkret in der Praxis umgesetzt wird, so Farris. Dies verdeutlichen auch die aufgeführten Beispiele.

Alle weiblichen Coaches verstehen das Zusammensein unter Frauen als zentrales Moment in ihrer Arbeit. Das Gespräch unter Frauen soll den weiblichen Resettlement-Teilnehmenden ermöglichen „*offen zu sprechen*“ (u.a. Coach Valérie, Interview am 20.03.2019). In diesem Rahmen sollen sie aussprechen können, wie es ihnen „wirklich“ geht, sowie Befindlichkeiten und „*Frauenthemen*“ wie Frauenarzt, Verhütung oder Dynamiken im Familiengefüge mit den Coaches thematisieren (u.a. Coach Valérie, Interview am 20.03.2019). Darin widerspiegelt sich die Vorstellung, dass solche Themen durch weibliche* Resettlement-Teilnehmende nicht in der Gegenwart von Männern angesprochen werden können und es sich bei diesen Themen um ‚spezifisch weibliche‘ handelt. Entsprechend wird der offene Dialog über Sexualität – insbesondere wenn Mann* und Frau* zeitgleich anwesend sind – als Ausnahme konstruiert. Ähnlich wie in einer holländischen Studie von van den Berg et al. (2013) wird das offene Gespräch über Sex mit einer ethnonationalen Grenzziehung besetzt und als typisch ‚schweizerisch‘ präsentiert. Damit wird ein nationalistisches Selbstverständnis zementiert, das sich durch seine Progressivität gegenüber den ‚rückständigen Anderen‘ abgrenzt. Einige Coaches verweisen darauf, dass sie nur versuchen Massnahmen zu ergreifen, um „*diese Frauen auch zu stärken und ihnen auch zu zeigen was sie hier für Chancen haben, ohne an ihren familiären Systemen weiss nicht wie rütteln zu wollen*“ (Coach Valérie, Interview am 20.03.2019). Während in diesem Zusammenhang gültig gemacht wird, dass eine durch sie definierte Rollenaufteilung zwischen Mann und Frau respektiert wird, beschreiben andere Coaches dieselben Handlungsstrategien aus der eigenen Konstellation heraus, dass es bei der ersten Generation Frauen, die einwandert, sowieso vergebens sei „*eine 180 Grad-Wende*“ erzielen zu wollen (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019). Auch wenn solche Praktiken im Vergleich zu anderen Handlungsstrategien sicherlich weniger stark in die eigene Entscheidungsfreiheit der weiblichen Resettlement-Teilnehmenden einschneiden, widerspiegelt sich darin dennoch die Auffassung, dass die Rolle der Frau im Privat- und Berufsleben als Merkmal dafür dient, inwieweit sie als ‚integriert‘ betrachtet werden. Es muss hervorgehoben werden, dass während der ganzen Feldforschung nur ein*e einzige*r Coach explizit darauf hingewiesen hat, ‚Geschlechtergleichheit‘ sei nicht einfach eine

‚Schweizer Qualität‘, sondern dass eine strukturelle Ungleichbehandlung von Frauen und Männern sei in der Schweiz institutionell verankert und müsse als zentrales Problem in Bezug auf das Coaching verstanden werden (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017). Diese Hervorhebung bedeutet nicht, den anderen Coaches abzusprechen sich bestehender Missstände in der Schweiz bewusst zu sein. Es muss aber als paradigmatisch für die zu analysierenden Grenzziehungsprozesse verstanden werden, dass dieses Wissen in den entsprechenden Zusammenhängen nicht mobilisiert wird. Stattdessen stärken die Coaches kulturalisierende und ethnosexistische⁵⁸ Grenzziehungen, welche die Resettlement-Teilnehmenden als ‚Opfer‘ ihrer Herkunft, Kultur oder Religion stigmatisieren und ihnen paradigmatisch das Leben von Geschlechtergleichheit absprechen.

In Anlehnung an Jaunait, Le Renard und Marteu (2013, 2) kann abschliessend festgehalten werden, dass Nationalismen historisch gesehen immer schon vergeschlechtet und sexualisiert waren. Dass aber Geschlechtergleichheit als Normativ gilt und in Grenzziehungsprozessen gegenüber Migrant*innen in Verbindung mit stereotypen Bildern des Islam mobilisiert wird, ist eine neue Entwicklung (vgl. u.a. mit Farris 2017; Fischer und Dahinden 2016; Jaunait, Le Renard, und Marteu 2013; Dahinden u. a. 2018; Kaya 2013; Hadj Abdou 2017). Durch die Absprache des Lebens von Geschlechtergleichheit wird im Coaching einerseits eine Viktimisierung der Resettlement-Teilnehmenden – und insbesondere der betroffenen Frauen* - etabliert. Andererseits kann in Anschluss an Espahangizi et al. (2016, 3) geschlussfolgert werden, dass anhand des entsprechenden Normatives Alltagsrassismen im Coaching institutionalisiert werden. Nebst den bereits besprochenen Grenzziehungen ist die Kategorisierung der Resettlement-Teilnehmenden mittels der Zuschreibung von ‚Vulnerabilität‘ eine Besonderheit des Resettlement-Programms und eine weitere symbolische Ressource, die von den Resettlement-Coaches mobilisiert wird. Auf diesen Aspekt wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

5.3.3 Die Defizitkategorie des*der vulnerablen und traumatisierten Geflüchteten

Bereits im Abschnitt 5.2.2 wurde aufgegriffen, dass nebst dem neoliberal geprägten Bild des „unternehmerischen migrantischen Selbst“ auch ein stark defizitäres Verständnis der Resettlement-Teilnehmenden die Arbeit der Coaches prägt. Dieses fusst aber nicht nur auf hierarchisierenden und nationalistischen Grenzziehungsprozessen in denen essentialistische

⁵⁸ In Orientierung an Dietze (2016, 178) wird unter „Ethnosexismus“ folgendes verstanden: „Im Folgenden möchte ich für Sexismen, denen sexualisierte Rassismen zugrunde liegen, und die gegenüber Frauen und Männern aus ethnisch, religiös und deshalb meistens auch sozial marginalisierten Gruppen wirksam werden, den Terminus ‚Ethnosexismus‘ vorschlagen. Ethnosexismus wird hier als eine Art von Kulturalisierung von Geschlecht verstanden, die ethnisch Markierte aufgrund ihrer Position in einer angeblich problematischen oder ‚rückständigen‘ Sexualität oder Sexualordnung diskriminiert.“ Die Einführung des Konzepts erachtet die Autorin an dieser Stelle als sinnvoll, da es Sexismen gegenüber Frauen und marginalisierten Männern in Zusammenhang mit Grenzziehungsprozessen gegenüber einer migrantischen Bevölkerung bringt und fassbar macht.

Vorstellungen von Kultur, Islam und Ethnizität mobilisiert werden. Ebenso handlungsanleitend für die Coaches ist das Erleben der Resettlement-Teilnehmenden als ‚vulnerabel‘ oder ‚verletzlich‘⁵⁹. In Anbetracht des konstruktivistischen Forschungsansatzes macht es Sinn, sich im vorliegenden Abschnitt damit auseinanderzusetzen, was die Coaches unter dem Vulnerabilitätsbegriff an Perzeptionen subsumieren und welche Handlungsstrategien sie daraus ableiten.

Vorwegzuschicken ist, dass die Definition der entsprechenden Begrifflichkeiten durch das SEM seit dem Beginn des Resettlement-Programms weder einheitlich noch trennscharf ist. In Anschluss an die Aufnahmekriterien des UNHCR (siehe 2.1) wurde der Vulnerabilitätsbegriff bereits in seinem ersten ‚Konzept zur Aufnahme von Flüchtlingsgruppen‘ durch das damalige BFM (2013, 4, 10)⁶⁰ aufgegriffen und näher beschrieben. Während allerdings in Zusammenhang mit den UNHCR-Kriterien von einem „*Schutzbedürfnis der Flüchtlinge*“ die Rede war, wurde nur ein geringer Anteil der Resettlement-Teilnehmenden tatsächlich als „*vulnerabel*“ beschrieben, nämlich jene, die „*sich aufgrund ihrer persönlichen Voraussetzungen (behindert, krank, betagt) mit grosser Wahrscheinlichkeit zu keiner Zeit vollständig in den Arbeitsprozess integrieren lassen werden und für den Rest ihres Lebens von der Sozialhilfe abhängig bleiben.*“ Es wurde beabsichtigt eine „*vorgesehene Quote von mindestens 7%*“ aufzunehmen. Im neuen Umsetzungskonzept (Bundesrat 2019) hingegen orientiert sich der Vulnerabilitätsbegriff stärker an den UNHCR-Kriterien. Entsprechend werden alle Resettlement-Teilnehmenden als „*vulnerabel*“ verstanden und der „*erhöhte Bedarf an Betreuung und Begleitung*“ sowie die Notwendigkeit einer Anerkennung „*unterschiedlicher Integrationsperspektiven*“ damit begründet. Weiter wird definiert: „*Im Vergleich zu anderen Flüchtlingen dürfte etwa das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt bei sehr vulnerablen Flüchtlingen schwieriger zu erreichen sein*“ (Ibid. 2019, 8). Sowohl im ersten als auch im aktuellsten Konzept zum Resettlement-Programm wird also eine graduelle Hierarchisierung von Schutzbedürftigkeit und/oder Vulnerabilität durch den Bund vorgegeben: Entweder wird zwischen ‚schutzbedürftigen‘ und ‚vulnerablen‘ oder zwischen ‚vulnerablen‘ und ‚sehr vulnerablen‘ Personen unterschieden. Inwiefern diese Deutungen des Aufnahmekriteriums den Coaches als Referenzrahmen dienen und ob weitere Interpretationen von den Coaches mobilisiert werden, wird der folgende Abschnitt aufzeigen.

Die Begriffe ‚Vulnerabilität‘ oder ‚Verletzlichkeit‘ und ‚Schutzbedürftigkeit‘ werden von allen Coaches unterschiedlich verwendet und definiert. Manchen Coaches ist dies bewusst und sie

⁵⁹ Die beiden Begriffe werden von den befragten Coaches synonym gebraucht, weswegen auf eine weitere Differenzierung diesbezüglich seitens der Autorin verzichtet wird und auch in der vorliegenden Arbeit ‚Vulnerabilität‘ und ‚Verletzlichkeit‘ synonym verwendet werden.

⁶⁰ Bundesamt für Migration, heute Staatssekretariat für Migration (SEM)

argumentieren, es sei für sie gar nicht ersichtlich, welche Kriterien im Vorfeld dazu dienen, den*die Resettlement-Teilnehmende*n entsprechend zu kategorisieren. Grundsätzlich wird aber eine ‚verletzliche‘ Person aus diesem Grund immer auch als ‚schutzbedürftig‘ verstanden. Umgekehrt wird dieser Schluss aber nicht von allen Coaches gezogen: Manche der Resettlement-Teilnehmenden werden zwar als ‚schutzbedürftig‘, aber nicht als ‚verletzlich‘ kategorisiert. Wenn Resettlement-Teilnehmenden ‚verletzlich zu sein‘ zugeschrieben wird, werden sie aufgrund dieser Einordnung als „*integrationsgehemmt*“ (Coach Valérie, Interview am 16.07.2019) oder „*blockiert in ihrer Wirksamkeit*“ erlebt (Coach Wanda, Interviews am 17.04.2018 und am 09.05.2019).

Unter der ‚Verletzlichkeit‘ der Resettlement-Teilnehmenden werden von vielen der Coaches primär gesundheitliche Probleme subsumiert, die eine ärztliche Behandlung implizieren. Während in der Regel zuerst Massnahmen ergriffen werden, um körperliche Leiden zu lindern, wird die psychische Gesundheit später im Coachingprozess anhand konkreter Massnahmen fokussiert. Von manchen Coaches wird auch angeführt, dass psychische Verletzungen erst zu einem späteren Zeitpunkt „*spürbar*“ werden im Coaching (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019) oder nach einer körperlichen Genesung „*zum Vorschein kommen*“ (Coach Valérie, Interview am 16.07.2019). Verletzlichkeit wird also festgestellt indem mittels dieser zentralen metaphorischen Umschreibung Ursachen in Hinblick auf ihre ‚Sichtbarkeit‘ kategorisiert und daraus ihre Behandelbarkeit abgeleitet wird. In dieser Logik können nur Verletzungen, die ‚sichtbar‘ werden durch einen offensichtlich schlechten Gesundheitszustand (oder gemacht werden können durch eine Diagnose), auch potentiell behandelt werden. Diese Differenzierung wird anhand des folgenden Beispiels, in dem eine körperliche Behinderung als ‚sichtbare‘ Ursache einer entsprechend ‚sichtbaren Verletzlichkeit‘ wird, nachvollziehbar:

Es gibt vielleicht ein Beispiel, wo die Verletzlichkeit auf der Hand liegt: Wir haben eine Frau, welche mit ihren Eltern eingereist ist. Diese Frau ist um die 40 Jahre alt und hat eine schwere körperliche Beeinträchtigung und die ist wirklich im Herkunftsland glaube ich einfach immer am Boden auf allen Vieren – so gut sie das eben überhaupt konnte – unterwegs gewesen. Und hier konnten wir das dann aufnehmen. Wir konnten erwirken, dass sie einen Elektrorollstuhl erhalten hat und das erste Mal in ihrem Leben mobil sein kann (Coach Valérie, Interview am 16.07.2019).

Während diese*r Coach in Bezug auf das Beispiel weiter ausführte, dass die ‚Verletzlichkeit‘ einer Person Grund für die Einreise einer ganzen Familie sein kann, wird von manchen der Coaches einer ‚Verletzlichkeit‘, die ihre Ursache in gesundheitlichen Problemen hat, eine ‚situationsbedingte Verletzlichkeit‘ gegenüber gestellt. Diese wird auf eine schwierige Lebenssituation im Erstfluchtstaat, einen geringen Bildungsstand oder eine bestehende Familienkonstellation (grosse Familien mit vielen Kindern) bezogen. Diese Faktoren werden als Hinderungsgründe für eine ‚selbstständige Flucht nach Europa‘ verstanden, was sie in der Argumentation

der Coaches als Aufnahmegründe legitimiert. Von manchen Coaches wird weiter auch die Differenzierung zwischen einer ‚Verletzlichkeit‘ und einer ‚erhöhten Verletzlichkeit‘ reproduziert, was im Coaching einem hierarchisierenden Konzept gleichkommt, das als Grundlage für flexible Erwartungshaltungen seitens der Coaches dient. Eng verbunden mit der ‚Verletzlichkeit‘ der Resettlement-Teilnehmenden wird auch der Traumabegriff verwendet. Dieser wird als weiteres Hemmnis betrachtet, warum eigene Fähigkeiten nicht genutzt oder *„ihr Potential nicht ausgeschöpft“* werden kann (Coach Valérie, Interview am 20.03.2019). Nicht in jedem Gespräch wird das Thema der Traumatisierung aufgegriffen. Wenn dies aber der Fall ist, wird eine solche als äusserst bedrohlicher und schwer einschätzbarer Faktor im Coachingprozess begriffen, der das Potential hat, eine*n Resettlement-Teilnehmende*n völlig zu *„blockieren“* (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019). Von einigen der Coaches wird hervorgehoben, dass eine Stagnation im ‚Integrationsprozess‘ umgekehrt auch als Auslöser für das Aufbrechen von Traumata wirken kann (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019).

Ursachen und Folgen von Verletzlichkeit werden also beide als ‚integrationshemmend‘ verstanden und in diesem Sinne wird unter dem Begriff ein Konglomerat an ‚negativen‘ Zuständen und verminderten Kapazitäten subsumiert. Dies entspricht nach Cole (2016, 264) einem Vulnerabilitätsverständnis, das im allgemeinen Sprachgebrauch weitverbreitet ist und in seiner Bedeutung folgendermassen auf den Punkt gebracht werden kann: *„Verletzlichkeit wird als Mangel, als drohendes Versagen angesehen. Es ist als eine Bedingung konzipiert, die am besten vermieden wird [...]“*. Gerade wenn sie den Resettlement-Teilnehmenden zugeschrieben wird, wird ‚Verletzlichkeit‘ nicht als Stärke oder besondere Eigenschaft derselben verstanden.⁶¹ Im Gegenteil: Den Resettlement-Teilnehmenden werden wegen dieser defizitären Zuschreibung Kapazitäten, Fähigkeiten und Handlungsfähigkeit abgesprochen. In Orientierung an Malkki (1996, 378) kann argumentiert werden, dass diese Form einer Viktimisierung von Geflüchteten einer typischen Markierung von Menschen mit Fluchterfahrung entspricht. Zusätzlich wird ‚Verletzlichkeit‘ im vorliegenden Kontext zu einer weiteren Differenzkategorie, welche die Resettlement-Teilnehmenden als ‚anders‘ beschreibt und eine zusätzliche Grenzlinie zwischen einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ und den Resettlement-Teilnehmenden etabliert. Bei der Analyse der erhobenen Daten fällt auf, dass als Ursachen von Verletzlichkeit, wie Krankheit oder Traumata, aber auch eine angestrebte Genesung, von vielen Coaches mittels mechanistischer Metaphern beschrieben werden: In Reaktion auf die ‚integrationshemmenden‘ Faktoren, müsse

⁶¹ In diesem Kontext ist es wichtig uns kurz vor Augen zu führen, dass Vulnerabilität nicht unbedingt als etwas verstanden werden muss, das nur einer bestimmten Gruppe zugeschrieben wird und per se als negative Eigenschaft gilt. Ebenso ist es möglich Vulnerabilität als Eigenschaft aufzufassen, die allen Menschen zu eigen ist, und/oder in ihr sogar eine Stärke zu sehen (Cole 2016, 266 ff.).

dabei geholfen werden, „*die innere Balance wieder zu finden*“ (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019) oder „*wenn die Leute kommen, muss einfach alles ein wenig repariert werden*“ (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019). Anhand dieser Metaphern wird noch einmal zugespitzt sichtbar, dass eine zugeschriebene Verletzlichkeit als Defizit verstanden wird und daraus interventive Handlungsstrategien durch die Coaches abgeleitet werden.

In Hinblick auf die gesetzten Integrationsziele, die durch das defizitäre Verständnis nicht grundsätzlich an Bedeutung verlieren, wird in Einklang mit der beabsichtigten Integrationspolitik des Bundesrates (2019) eine enge Begleitung und Betreuung gerechtfertigt. Prioritär wird durch die Coaches die medizinische Versorgung sichergestellt, die in einem ersten Schritt die Genesung von körperlichen Leiden und Gebrechen oder zumindest „*eine gesundheitliche Stabilisierung*“ anstrebt (u.a. Coach Wanda, Interview am 09.05.2019). Dabei versuchen einige Coaches die Resettlement-Teilnehmenden mindestens zu allen ärztlichen Erstterminen zu begleiten, während andere ihnen gesundheitliche Zusammenhänge und das schweizerische Gesundheitssystem erklären sowie versuchen, einen Überblick über die Krankheitsgeschichte der jeweiligen Person zu gewinnen.⁶² Dabei wird körperliche Genesung von den Coaches als Grundlage für einen eigentlichen Beginn des ‚Integrationsprozesses‘ begriffen. Dass manche Coaches in Form einer „*psychosozialen Begleitung*“ die Resettlement-Teilnehmenden mit regelmässigen Gesprächen „*psychologisch zu unterstützen*“ versuchen (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019), zeigt eindrücklich auf, wie Handlungsspielräume von den Coaches durch ihr Verständnis einer ‚engen Begleitung‘, die sich durch die ‚Verletzlichkeit‘ der Resettlement-Teilnehmenden legitimiert, genützt werden. Ebenso wird an diesem Beispiel ersichtlich, wie stark das Ziel, die Resettlement-Teilnehmenden möglichst ‚rasch und erfolgreich zu integrieren‘ (vgl. mit 5.2.1), trotz dem defizitären Vulnerabilitätsverständnis die Arbeit der Coaches beeinflusst. Nebst der Intensivierung der Betreuung leiten manche der Coaches aus einer wahrgenommenen ‚Verletzlichkeit‘ aber auch das Gebot einer spezifischen Rücksichtnahme ab. Dies kann dazu führen, dass ein ‚langsameres Integrationstempo‘ über einen bestimmten Zeitraum hinweg akzeptiert wird: „*Jeder muss es auch dem Prozess anpassen. Und dort, wo es nötig ist, den Bedürfnissen anpassen. Weil ‚vollschütte‘ [überladen] kann man sie nicht. Ich muss immer ein wenig zurückhalten, weil die Überforderung ist schnell einmal passiert*“ (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018). Von vielen Coaches wird darauf verzichtet, proaktiv Fragen zur Fluchtgeschichte der Resettlement-Teilnehmenden zu stellen. Dies verstärkt handkehrum ihre Wahrnehmung,

⁶² Bei komplexen Krankheitsgeschichten wird dafür von einigen der Resettlement-Coaches versucht eine Schweigepflichtentbindung durch die Resettlement-Teilnehmenden zu erwirken, damit sie die Erlaubnis erhalten Einsicht in ärztliche Berichte zu nehmen (Coach Vera, Interview am 04.06.2019).

dass bestimmte Ursachen von Verletzlichkeit nicht ‚sichtbar‘ sind. Im Coachingalltag wird dennoch von allen Coaches versucht trotz dem defizitären Vulnerabilitätsverständnis am zielorientierten Integrationsprozess festzuhalten:

Also die arbeitsmarktliche Integration, wir sind jetzt zwei Jahre nach Projektbeginn und niemand ist im ersten Arbeitsmarkt integriert [...]. Wir haben schon Arbeitsintegrationsmassnahmen, die wir, also die Leute, also die Flüchtlinge am Umsetzen sind. [...]. aber eben, wenn man besonders bedürftige Menschen aussucht, was ich auch sehr wichtig finde, also einfach aus humanitären Gründen, dann ist es, dann braucht es halt länger und braucht mehr, dass sie sich integrieren. (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017)

Abschliessend kann festgehalten werden, dass ‚Vulnerabilität‘ also im Rahmen des Resettlement-Programms zu einer weiteren symbolischen Ressource wird, um die Resettlement-Teilnehmenden als unterstützungsbedürftig zu verstehen und als ‚anders‘ zu beschreiben. Damit reproduzieren und gestalten die Coaches einen humanitaristischen Diskurs⁶³ mit, in dem die ‚Vulnerabilität‘ der Resettlement-Teilnehmenden überhaupt erst zum Rechtfertigungskriterium wird, sie im Rahmen des Programms in die Schweiz aufzunehmen. Mittels der resettlementspezifischen Kategorisierung wird eine nationalstaatliche Kontrolle der Resettlement-Teilnehmenden legitimiert und deren Viktimisierung gestärkt, da ihnen im Überwinden der eigenen ‚Vulnerabilität‘ eine passive Rolle zugeschrieben wird (Fassin 2012, x, 1; Chauvin und Garcés-Mascareñas 2014, 426; Peisker und Tilbury 2003, 61).

5.3.4 *Drittes Zwischenfazit*

Die Abschnitte 5.3.1 und 5.3.2 konnten aufzeigen, dass ein ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden sowohl entlang ethnonationaler als auch kulturalisierender Grenzziehungen beschrieben wird. Stereotypisierende Vorstellungen von Geschlechtergleichheit dienen dazu, die Resettlement-Teilnehmenden ethnosexistisch zu kategorisieren, und Geschlechtergleichheit wird im Sinne einer ‚Schweizerischen Eigenschaft‘ zum Normativ. Damit verknüpft werden den Resettlement-Teilnehmenden typisierende und okzidentalistische Vorstellungen von ‚Weiblichkeit‘ und ‚Männlichkeit‘ zugeschrieben. Diese Kategorisierungen implizieren eine Hierarchisierung, welche den Resettlement-Teilnehmenden kategorisch das Leben von Geschlechtergleichheit abspricht und dazu beiträgt Alltagsrassismen zu institutionalisieren. Ebenfalls zur symbolischen Ressource wird das Aufnahmekriterium der ‚Vulnerabilität‘. Sie markiert die Resettlement-Teilnehmenden nicht nur als ‚anders‘ im Vergleich zu ‚der Aufnahmegesellschaft‘, sondern ordnet ihnen darüber auch eine passive Rolle zu, welche weitere

⁶³ In Orientierung an Fassin (2012, x) wird unter Humanitarismus eine Regierungsform verstanden, welche „die Opfer von Armut, Obdachlosigkeit, Arbeitslosigkeit und Exil sowie von Katastrophen, Hungersnöten, Epidemien und Kriegen betrifft - kurz gesagt, jede Situation, die von Prekarität geprägt ist“. Er beschreibt sie als zeitgenössische Politik, die sich den Einsatz moralischer Gefühle zu nutzen macht. Ein Spannungsverhältnis zwischen „Ungleichheit und Solidarität, zwischen einem Herrschafts- und einem Unterstützungsverhältnis“ beschreibt er als konstitutiv für jede humanitäre Regierungsform (Ibid. 2012, 3).

Handlungsstrategien seitens der Coaches zu legitimieren vermag. Diese Form einer Viktimisierung von Geflüchteten kommt einer typischen Markierung von Menschen mit Fluchterfahrung gleich (Malkki 1996, 378). Sie muss als Bestandteil eines humanitaristischen Diskurses verstanden werden, der das Coaching erst legitimiert. Dieser baut darauf auf den Geflüchteten eine eigene Handlungsfähigkeit abzusprechen, die ausreichen würde, um auch ohne Coaching der Erwartung zu entsprechen sich in die ‚Aufnahmegesellschaft‘ einzugliedern. Es muss allerdings hervorgehoben werden, dass diese Kategorisierung ein zielorientiertes Verständnis des ‚Integrationsprozesses‘ nicht zu unterminieren vermag. Während dies interessante Erkenntnisse in Hinblick auf die Fragestellung sind, bleibt noch ungeklärt, wie die Coaches sich in einem Spannungsfeld bewegen, in dem verschiedene Exklusionsmechanismen ihren eigentlichen Inklusionsauftrag begründen und durch sie aktiviert werden. Vor diesem Hintergrund setzt sich das folgende Unterkapitel vertieft mit weiteren Handlungsstrategien und Praktiken der Coaches auseinander.

5.4 ‚Integration‘ gestalten im Spannungsfeld von Inklusion und Exklusion

Im Rahmen des vorangegangenen Unterkapitels konnte verdeutlicht werden, wie durch die Coaches verschiedene Grenzziehungen reproduziert werden und wie sie zur Anwendung kommen. Daraus wurde ersichtlich, dass im Rahmen des verinnerlichten Inklusionsauftrags, den die Coaches zu verfolgen beabsichtigen, zahlreiche exkludierende Mechanismen aktiviert werden. Ebenso konnte aber im Unterkapitel 5.2 gezeigt werden, dass sich verschiedene Handlungsspielräume für die Coaches eröffnen: Einerseits aufgrund der Mehrdeutigkeit der handlungsanleitenden Prinzipien ‚Integration zu erwirken‘ und die Resettlement-Teilnehmenden dabei zu „Fördern und zu Fordern“, andererseits im Kontext der Aneignung eines mehrdimensionalen Rollenverständnisses. Da sich die Coaches in einem Spannungsfeld bewegen, in dem verschiedene Exklusionsmechanismen ihren eigentlichen Inklusionsauftrag begründen, stellt sich entsprechend die Frage, ob und wie die bestehenden Handlungsspielräume von ihnen genutzt werden. Um diese Frage beantworten zu können, werden in den folgenden Abschnitten zentrale Handlungsstrategien der Coaches vertieft untersucht, mit den bereits gewonnenen Erkenntnissen zusammengeführt und im theoretischen Kontext verortet.

5.4.1 ‚Der*die selbstverantwortliche Migrant*in‘: Ausrichtung des Coachings am Verständnis von ‚Integration‘ als zielgerichteter Prozess

Wie der Abschnitt 5.2.1 demonstrieren konnte, gibt es verschiedene Integrationsverständnisse, welche die Coaches ihrer Arbeit als anleitende Prinzipien überordnen. Dennoch wird in der

Gestaltung des Coachings ‚Integration‘ ausschliesslich als zielgerichteter Prozess definiert, der idealerweise in einem Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt mündet. Diese Vorstellung ver-
schränkt und sich mit der neoliberalen Idee, dass die Resettlement-Teilnehmenden grösstenteils
eigenverantwortlich sind für ihren ‚Integrationserfolg‘, wie der vorliegende Abschnitt aufzei-
gen wird.

Verbunden mit dem zielorientierten Integrationsverständnis strukturiert eine idealtypische Vor-
stellung einer anzustrebenden Abfolge von Integrationsereignissen das Coaching. Sie macht
‚Integration‘ plan- und messbar durch Ziele, Massnahmen, Wirkungsabsicht und entsprechende
Kostenzusammenstellungen. Zugleich Produkt und Anwendungsinstrument dieser ‚Integrati-
onsmessung‘ ist der IIP. Diese Form der Messbarmachung von ‚Integration‘ wurde durch das
Resettlement-Programm zwar nicht eingeführt⁶⁴, aber weiter institutionalisiert. Vom SEM sind
die Coaches damit beauftragt, die Integrationspläne alle sechs Monate zu besprechen, auszu-
werten und neu auf die entsprechende Person zu ‚justieren‘. Zudem wurden die Daten erstmals
in einem umfassenden Monitoring zusammengeführt. Damit wurde das Resettlement-Pro-
gramm zum Ausgangspunkt für die daran anschliessende weitere Institutionalisierung der Wir-
kungsmessung von ‚Integration‘ auf nationaler Ebene im Rahmen der im Mai 2019 eingeführ-
ten IAS (Staatssekretariat für Migration 2018b, 3). Als wichtigstes Ziel der beabsichtigten
‚langfristigen Entwicklung‘ der Resettlement-Teilnehmenden gilt deren wirtschaftliche Unab-
hängigkeit, wobei das Erlernen der lokalen Landessprache als zentraler Motor für den gesamten
Entwicklungsprozess verstanden wird (siehe 5.4.5).

Vor diesem Hintergrund wird das Coaching zum Garant und zur Kontrollinstanz von ‚Integra-
tion‘ und das Feststellen, Überprüfen und Dokumentieren von ‚Fortschritten wird zur zentralen
Aufgabe der Coaches. Dabei entspricht der gemachte ‚Fortschritt‘ ihrem direkten Erfolgserleb-
nis. Eine Coach beschreibt dies, indem sie darauf verweist, wie eine gestärkte emotionale Bin-
dung aus einem solchen Erlebnis resultiert: *„Dann habe ich sie jeweils so gern, wenn sie so
tolle Schritte machen, dann fühle ich richtig, dass ich sie gerne habe, wenn sie so nach vorne
gehen“* (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018). Wenn eine Massnahme als besonders fort-
schrittsversprechend eingeschätzt wird, kann dies einerseits ein grosses Engagement seitens der
Coaches auslösen, andererseits werden dabei meist auch besondere Bemühungen seitens der
Resettlement-Teilnehmenden erwartet:

Und so haben wir auch in der Wohnungssuche – und das hat sehr viel Aufwand und sehr viel Nerven
gekostet für die Resettlement-Flüchtlinge – haben wir uns wirklich auf das zentrale Wohnen

⁶⁴ Seit dem 1. Februar 2006 verfügt die Schweiz auf Verordnungsstufe über das Instrument der Integrationsvereinbarung, welches erstmals die
Möglichkeit schuf, Migrant*innen mittels einer schriftlichen Vereinbarung ein vertragliches ‚Integrationseinverständnis‘ abzuverlangen und
bei nicht Einhalten der vereinbarten Ziele Sanktionen auszusprechen (Prodoliet 2009, 50).

fokussiert. Und wo das geklappt hat, haben wir enorme Fortschritte gesehen. Das ist einmal etwas sehr Gutes (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017).

Um solche ‚Fortschritte‘ gezielt zu verfolgen, wird ein strukturiertes Planen und Nachdenken für und über die eigene Zukunft ins Coaching integriert. Dabei werden einerseits die langfristigen Ziele sowie auch die Ziele, die im Rahmen der IIP formuliert werden, auf zahlreiche kleine Teilziele heruntergebrochen. Von rund der Hälfte der befragten Coaches wurden die IIP wesentlich häufiger mit den Resettlement-Teilnehmenden besprochen, als vom SEM verlangt. Unabhängig von den Besprechungen für die ‚Integrationsplanung‘ sind persönliche Gespräche das Mittel der Coaches, um Erwartungen und Pflichten zu kommunizieren, und um Verbindlichkeit zu schaffen. In diesem Kontext wird die Beziehung zu den Resettlement-Teilnehmenden von manchen der Coaches als „*Arbeitsbündnis*“ beschrieben (Coach Vera, Interview am 04.06.2019).

Um die beabsichtigten ‚Fortschritte zu erzielen‘, findet eine fortwährende ‚Optimierung‘ statt, wobei das Coaching an sich, aber insbesondere die Resettlement-Teilnehmenden als ‚optimierbar‘ verstanden werden. Der dieser Idee inhärente Fortschrittsglaube impliziert aber nicht, dass möglichst ‚alles‘ getan wird von den Coaches, um die gesteckten ‚Integrationsziele‘ zu erreichen. Darin kommt zum Ausdruck, dass nebst dem Leitprinzip „Fördern und Fordern“, die Idee einer ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ als zentrale Handlungsanleitung verstanden wird. Diese stellt die Eigenleistung der Resettlement-Teilnehmenden in den Vordergrund und verortet die Verantwortung ‚Fortschritte zu erzielen‘ auf der Ebene des Individuums. Nur teilweise wird die Möglichkeit zum Fortschritt auch in strukturellen Rahmenbedingungen⁶⁵ verortet. Der tatsächliche Fortschritt liegt immer in der Verantwortung des*der Resettlement-Teilnehmenden. Folglich ist ein Lob für Selbstständigkeit zum einen eine zentrale Strategie im Coaching. Zum anderen wird die Begleitung durch die Coaches reduziert, sobald festgestellt wird, dass die Resettlement-Teilnehmenden die vereinbarten Massnahmen auch unabhängig von ihnen umsetzen. Daran schliesst eine klare Ausrichtung des Coachings an der Vorstellung eines „*unternehmerischen migrantischen Selbst*“ an. Die Resettlement-Teilnehmenden werden an ihrer Leistung, ihrem Willen, ihrer Motivation und ihrer Eigenverantwortung in Bezug auf die definierten Zielsetzungen gemessen. Dabei handelt es sich um Eigenschaften, die in Anlehnung an Piñeiro und Haller (2009, 159) in einer neoliberalen Rationalität verortet werden müssen. Die Resettlement-

⁶⁵ In Orientierung an Efonyai-Mäder (2015) werden unter strukturellen Rahmenbedingungen „*gesetzlich-politische Voraussetzungen*“ verstanden, wie sie im MIPEX zusammen gefasst werden. Darunter fallen zum Beispiel Zugangsbestimmungen für den Arbeitsmarkt, Zugang zu Bildungsangeboten, Möglichkeiten politischer Partizipation oder Antidiskriminierungsmassnahmen. In Anschluss an Piñeiro et al. (2009, 14) werden in der vorliegenden Arbeit unter dem Begriff der strukturellen Rahmenbedingungen aber auch alle weiteren Bedingungen subsummiert, die eine gleichberechtigte Teilhabe der Geflüchteten an einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ verhindern und nicht direkt von ihnen beeinflusst oder verändert werden können, so zum Beispiel ein diskriminierendes Verhalten der lokalen Bevölkerung.

Teilnehmenden sollen sich aktivieren lassen und sich im Rahmen der gesteckten Rahmenbedingungen des „*Integrationsmarktes*“ auch „*realisieren wollen*“ (Ibid. 2009, 159).

Entsprechend werden Hürden und Hindernisse auf dem ‚Weg der Integration‘ in individuelle Integrationsdefizite übersetzt – seien dies ‚mangelnde Sprachkenntnisse‘, ‚ein schlechter Gesundheitszustand‘ oder ‚fehlende berufliche Qualifikationen‘. Im Betonen der individuellen Fähigkeiten und Qualitäten, die gestärkt werden müssen, schwingt somit immer auch mit, dass diese nicht vorhanden oder ‚defizitär‘ sind. Hand in Hand mit dem Erkennen von Defiziten geht die Suche nach individuellen Ressourcen, welche als aktivier- und entwickelbar verstanden werden. Wille, Motivation, Leistungsfähigkeit und Eigenverantwortung der Resettlement-Teilnehmenden werden von den Coaches daran gemessen, ob diese Eigenschaften auch auf die gemeinsam vereinbarten Ziele ausgerichtet werden. Wenn dies im Erachten eines Coaches grundsätzlich der Fall ist, handelt es sich bei jedem ‚Integrationsfortschritt‘ um eine Frage der Zeit. Die Coaches sind entsprechend auch viel eher bereit mehr Zeit für jemanden aufzuwenden oder Ziele neu zu definieren, wenn sie eine Person als engagiert erleben. Dies zeigt gut auf, wie viel Gewicht die individuelle Einschätzung der*des Coaches im Rahmen des Resettlement-Programms erhält. Das gar keine Veränderung des ‚Ist-Zustandes‘ der Resettlement-Teilnehmenden erwirkt werden oder dieser sich in Bezug auf die Gesundheit auch verschlechtern könnte, wird nicht anerkannt. Dazu folgendes Zitat: „*Mit Leuten die vielleicht psychisch oder gesundheitlich nicht in einem so guten Zustand sind, können Ziele auch sein, wir wollen, [...] also ich als Resettlement-Flüchtling möchte, dass innerhalb von einem Jahr sich meine Gesundheit verbessert hat*“ (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017). Im vereinbarten Ziel kommt also zum Ausdruck, wie sich die Vorstellung der*des selbstverantwortlichen Migrant*in eng mit dem Verständnis von ‚Integration‘ als zielgerichteten Prozess verschränkt. Die „*Forderung [...], Rahmenbedingungen und Spielregeln einer neoliberal gerichteten Integrationsgesellschaft zu akzeptieren und zu befolgen*“ wird stets aufrechterhalten (Piñeiro und Haller 2009, 160). Dass sich das Coaching nicht an einem Integrationsverständnis orientiert, das sowohl die ‚Aufnahmegesellschaft‘ als auch die Resettlement-Teilnehmenden dafür verantwortlich macht, ‚Integration‘ zu gestalten, widerspiegelt sich nicht nur in der einseitigen Verpflichtung der Resettlement-Teilnehmenden, sondern auch darin, dass die Beteiligung der ansässigen Bevölkerung nie als selbstverständlich verstanden wird. Allein schon die Bezeichnung der Partizipation der ‚Aufnahmegesellschaft‘ als Freiwilligenarbeit, impliziert, dass es sich dabei nicht um eine Selbstverständlichkeit handelt. Die Beteiligung einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ am ‚Integrationsprozess‘ wird immer als Engagement verstanden, welches die Erwartungen übertrifft. Konkret kommt dies im Coaching zum Ausdruck, wenn die Coaches erlebte Offenheit und

Hilfsbereitschaft seitens der ansässigen Wohnbevölkerung positiv hervorheben und als besonders lobenswert herausstreichen. So wird beispielsweise in der Begegnung mit Nachbar*innen erwartet, dass die Resettlement-Teilnehmenden den ersten Schritt machen, diese kennenzulernen.

Sowohl die Zielorientiertheit als auch das Prinzip der unternehmerischen Selbstverantwortung, an dem die Resettlement-Teilnehmenden gemessen werden, entsprechen einem neoliberalen Leistungsparadigma (vgl. auch mit Hodel 2016; Piñeiro und Haller 2009). Nicht nur in der Anwendung von Instrumenten wie einem IIP, sondern auch in der Mobilisierung entsprechender Termini im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden werden die Coaches Teil dieses neoliberalen Diskurses. In Anbetracht der verschiedenen Integrationsverständnisse, die von den Coaches in den Interviews mobilisiert werden (siehe 5.2.1), findet in der Praxis eine enorme Komplexitätsreduktion statt. ‚Integration‘ wird so zur alleinigen Aufgabe der Resettlement-Teilnehmenden. Das heisst aber bei Weitem nicht, dass die Coaches diese Selbstverantwortung immer gleich stark gewichten und von allen Resettlement-Teilnehmenden immer gleich viel erwarten. Inwiefern die eigene emotionale Anteilnahme der Coaches in ihrer Rolle als Bezugsperson dies beeinflusst, schildert der nächste Abschnitt.

5.4.2 Emotionale Nähe und Distanz erleben

Die Coaches haben den Auftrag, Beziehungsarbeit zu leisten und für die Resettlement-Teilnehmenden zu einer Bezugsperson zu werden. Alle Coaches erachten diesen Auftrag als wichtigen Bestandteil ihrer täglichen Arbeit und manche sehen ihn sogar als zentrale Quelle für die eigene Motivation. Grundsätzlich wird aus dem Auftrag abgeleitet, dass ein Vertrauensverhältnis mit den Resettlement-Teilnehmenden aufgebaut werden muss. Einerseits wird das Erfordernis eines Vertrauensverhältnisses anhand eines defizitären Verständnisses der Resettlement-Teilnehmenden erklärt. Dabei wird entweder eine starke Abhängigkeit vom Coach als einziger Ansprechperson im lokalen Kontext konstruiert oder von einem psychisch destabilisierten Zustand ausgegangen, für dessen Verbesserung der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zum* zur Coach unabdingbar ist. Andererseits wird der persönliche Beziehungsaufbau als Grundlage für eine erfolgreiche ‚Integrationsarbeit‘ verstanden. Dabei bildet das Vertrauensverhältnis das Fundament, damit die Resettlement-Teilnehmenden den* die Coach als anleitende Person in diesem Prozess respektieren und langfristig seinen* ihren Ratschlägen und Anweisungen nachkommen. Die beiden Begründungen verschränken sich miteinander und schaffen schliesslich die Basis für die Coaches, um diverse Handlungsstrategien zu etablieren. Diese Verschränkung kommt im folgenden Zitat zum Ausdruck in dem Coach Udai (Interview am 27.05.2019) auf

die Nachfrage, wie er denn Vertrauen aufbaut, Folgendes antwortet: „*Natürlich wie ich die Familie zum Beispiel vorhin beruhigt habe. So lange ich da bin, müsst ihr überhaupt keine Angst haben. Aber ihr müsst mitmachen.*“ Ein Vertrauensverhältnis wird von Coach Udai nicht nur an einer fürsorglichen Haltung seinerseits, sondern auch an der Folgsamkeit der Resettlement-Teilnehmenden gemessen. In diesem Kontext verorten sich die Coaches in einem Spannungsfeld zwischen emotionaler Nähe und Distanz zu den Resettlement-Teilnehmenden. Denn emotionale Nähe, Vertrauen und persönliche Beziehung werden immer auch als Gefahr konstruiert für die Wahrnehmung der zugeschriebenen ‚Eigenverantwortung‘ durch die Resettlement-Teilnehmenden. Vor diesem Hintergrund etablieren die Coaches sowohl Handlungsstrategien, um einen Beziehungsaufbau zu ermöglichen und Vertrauen herzustellen, als auch Handlungsstrategien, um sich emotional zu distanzieren und den Resettlement-Teilnehmenden ‚ihre Eigenverantwortung‘ in Erinnerung rufen zu können. Dies wird in den nächsten beiden Absätzen ausgeführt.

Für die Herstellung eines Vertrauensverhältnisses wird die Notwendigkeit von Gesprächen besonders hervorgehoben. Dabei werden von vielen Coaches Gespräche mit der Absicht geführt, die Befindlichkeit der Resettlement-Teilnehmenden zu thematisieren. Gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden beschreiben sich die meisten der Coaches aktiv als vertrauenswürdig, als verantwortungsbewusst, oder sie heben ihre berufliche Diskretion im Umgang mit persönlichen Angaben der Resettlement-Teilnehmenden hervor. In Anbetracht der symbolischen Grenzziehungen, die durch die Coaches reproduziert werden (siehe 5.3), ist es interessant zu beobachten, dass gerade zu Beginn des Coachingprozesses von einigen der Coaches zugewartet wird, festgestellte und als problematisch verstandene Differenzen mittels entsprechender Handlungsstrategien aktiv aufzugreifen. In diesem Zusammenhang wird argumentiert, es sei für das Entstehen einer Vertrauensbasis zentral, den Resettlement-Teilnehmenden anfangs „*Zeit zu geben*“ (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019) und ihnen „*wertfrei zu begegnen*“ (Coach Udai, Teilnehmende Beobachtung am 27.05.2019). Das bedeutet, dass in Anbetracht der Notwendigkeit eines Vertrauensaufbaus symbolische Ressourcen nicht immer gleichermassen aktiviert werden. Wie bereits erwähnt, beziehen sich zudem alle weiblichen Coaches im Umgang mit weiblichen Resettlement-Teilnehmenden auf das als gemeinsames Identitätsmerkmal erlebte ‚Frausein‘, um ein Vertrauensverhältnis zu etablieren. Auch wenn diese Referenz einerseits auf einer ethnosexistischen Zuschreibung fusst (siehe 5.3.2), dient sie ebenso dem Beziehungsaufbau. Vor diesem Hintergrund kann sie zugleich auch als Verwischung einer etablierten Grenzziehung gelesen werden, da das gemeinsam geteilte Identitätsmerkmal zum zentralen Bezugspunkt gemacht wird.

Von allen Coaches wird auch darauf verwiesen, dass sie mit sich selbst in einem konstanten Aushandlungsprozess stehen, um eine emotionale Distanz aufrecht zu erhalten. Dabei wird es als Ausdruck eines ‚professionellen Verhältnisses‘ bewertet, Grenzen in der emotionalen und persönlichen Anteilnahme mit den Resettlement-Teilnehmenden zu etablieren. Drei Handlungsstrategien können diesbezüglich herauskristallisiert werden: Befürchten Coaches, dass der persönliche Bezug zu den Resettlement-Teilnehmenden deren ‚Eigenverantwortung‘ schmälert, wird auf die Begrenzung der Zuständigkeiten seitens der Coaches verwiesen und/oder alle anderen Aufgaben, die in der ‚Eigenverantwortung‘ der Resettlement-Teilnehmenden liegen, hervorgehoben. Eine Coach berichtet zum Beispiel davon, wie sie angerufen wurde, um Resettlement-Teilnehmende beim Kleiderkauf zu unterstützen. In der Rekapitulation des Telefongesprächs bringt sie zum Ausdruck, wie sie am Telefon schroff deklariert habe, dass sie nicht dafür zuständig sei (Coach Jule, Interview am 29.03.2019). Zweitens konnte beobachtet werden, dass gastfreundschaftliche Gesten im Rahmen von Hausbesuchen, wie das Servieren von Tee oder das Anbieten einer Mahlzeit am Ende des Gesprächs, bewusst ausgeschlagen werden (Coach Valérie, Teilnehmende Beobachtung am 16.07.2019). So wird eine Verlängerung eines Treffens und somit auch ein informeller Austausch verhindert. Im Sinne einer dritten Handlungsstrategie werden Fragen zur persönlichen Situation von manchen Coaches bewusst unterlassen, wie das folgende Zitat zeigt:

Wenn sie versuchen, von sich aus mir zu erzählen, nicke ich mit dem Kopf. Da das nicht meine Aufgabe ist, ehrlich gesagt. Ich versuche mich nicht darin zu involvieren. Ich versuche sozusagen immer einen Fluchtweg zu finden, indem ich etwas sage wie, ‚aah, jaa, das ist schlimm für alle Syrer‘. Ich versuche sie ein bisschen zu trösten, aber ich lasse mich nicht zu stark involvieren. (Coach Udai, Interview am 27.05.2019)

Trost und Bestätigung dienen in diesem Fall dem Gewinnen emotionaler Distanz. Interessant ist, dass auch alle Coaches davon sprechen, wie es ihnen manchmal schwer fällt sich emotional zu distanzieren. In diesem Kontext erzählen sie mir von Situationen, in denen ihnen das Herstellen einer emotionalen Distanz ihrer Ansicht nach nicht gelungen ist. Während Coaches, die selber in Syrien aufgewachsen sind, dies mit ‚der gemeinsamen Kultur‘ begründen, führen es die anderen Coaches auf persönliche Charaktereigenschaften zurück oder äussern die Vermutung, es sei im Umgang mit Todesfällen oder häuslicher Gewalt ‚natürlich‘ eine emotionale Distanz nicht aufrecht erhalten zu können. Das erste Beispiel zeigt, wie Coaches syrischer Herkunft sich selber wechselweise beiden Gruppen, die durch das essentialistische erlebte Verständnis von ‚Kultur‘ entstehen, zuordnen. Die eigene Zuordnung ‚beiden Kulturen‘ anzugehören, wird von ihnen zwar oft als Vorteil angeführt. In Zusammenhang mit dem Wunsch eine emotionale Distanz zu bewahren, wird diese allerdings als Nachteil erlebt.

Doch wie beeinflussen Verständnis und erlebte emotionale Nähe gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden Handlungsstrategien der Coaches? Verändert sich dadurch ihre Bereitschaft, auf Bedürfnisse der Resettlement-Teilnehmenden einzugehen? Im Rahmen der Datenerhebung konnte festgestellt werden, dass eine persönliche Anteilnahme und ein besonders hohes Engagement seitens der Coaches meist nur in Verbindung mit anderen Faktoren auftritt und relevant wird. Zusätzliches Engagement der Coaches ist also nie bedingungslos. Wenn der*die Coach Verständnis hat für eine*n einzelne*n Resettlement-Teilnehmende*n oder für eine Situation, in der sich seiner Einschätzung nach alle Resettlement-Teilnehmenden befinden, ist der*die Coach auch bereit mehr zu leisten als es sein*ihr Arbeitsauftrag definiert. Ein persönliches Nachvollziehen seitens der Coaches bestimmt, wann sie sich über ihre Pflichten hinaus engagieren. Entsprechend variierte auch der Bereich, in dem die Coaches ein solches Engagement als wichtig erachten: Während manche Coaches besonders grosses Verständnis haben für sprachliche Verständigungsprobleme und entsprechend bereit sind budgetierte Dolmetscherkapazitäten auszureizen (Coach Vera und Valérie, Teilnehmende Beobachtungen am 16.07.2019), sind andere Coaches in der Anfangszeit rund um die Uhr für die Resettlement-Teilnehmenden telefonisch erreichbar, weil sie ihnen in einer Notfallsituation nicht zutrauen alleine zurechtzukommen (u.a. Coach Wynter, Interview am 01.12.2017; Coach Jule, Interview am 29.03.2019). Gegenüber einzelnen Resettlement-Teilnehmenden sind Coaches primär aufgrund zweierlei Einschätzungen bereit sich über ihre Pflichten hinaus zu engagieren: Entweder wird eine Person als besonders engagiert und motiviert erlebt oder sie wird als besonders eingeschränkt in Hinblick auf ihre eigene Handlungskapazität hin konstruiert. Am Beispiel der Dolmetscherkapazitäten und in Orientierung am Konzept der sozialen Grenzen von Lamont und Molnár (2002, 169) wird ersichtlich wie individuelles Verständnis und emotionale Nähe solche Grenzen flexibel werden lassen. Abhängig von dem*der Coach und dessen*deren Verständnis für die Situation ist ein Zugang zu umfassenderen Ressourcen gewährleistet oder nicht.

5.4.3 „Die Fäden zusammen halten“

Als zentraler Schwerpunkt in der Arbeit der Coaches lässt sich anhand der erhobenen Daten das Eröffnen eines Zugangs zu einem Netzwerk von verschiedensten Akteur*innen und das Vermitteln von Informationen herauskristallisieren. Das Erfüllen beider Aufträge entspricht auch den Zielsetzungen des Bundes, welche im Rahmen des Coachings erfüllt werden müssen. In Anbetracht der vorliegenden Fragestellung und im Hinblick auf den theoretischen Rahmen wurde untersucht, wie diese Aufträge umgesetzt werden, welche Handlungsstrategien damit

verknüpft sind und inwiefern Grenzziehungen in der Gestaltung dieses Handlungsfelds eine Rolle spielen.

Ein Netzwerk diverser Akteur*innen zu generieren und zu pflegen dient primär dem Zweck, die Frühförderung und Einschulung von Kindern und Jugendlichen, Sprachkurse, Berufsbildungsangebote, Freizeitbeschäftigungen, medizinische Untersuchungen sowie das Finden von Wohnungen und Arbeit zu ermöglichen. Es werden also Kontakte gepflegt, die es den Coaches ermöglichen die vorgegebenen Coachingziele zu verfolgen. Interessant ist, dass einige der Coaches, die nicht für das Auszahlen der Sozialhilfe zuständig sind, zusätzlich Beziehungen knüpfen, um Ressourcen für die Resettlement-Teilnehmenden zu erschliessen. Dabei handelt es sich meist um materielle Ressourcen, die von der Sozialhilfe nicht übernommen wurden. So pflegt beispielsweise Coach Wanda zahlreiche Kontakte zu kleinen Organisationen und Institutionen, die sie darin unterstützen, spezielle Freizeitbekleidung o.ä. für die Resettlement-Teilnehmenden kostenlos zu beschaffen. Coaches, die nicht selber über die Sozialhilfeleistungen verfügen können, entwickeln also ein zusätzliches Netzwerk, wenn sie persönlich eine andere Auffassung haben, welche Ressourcen den Resettlement-Teilnehmenden tatsächlich zustehen sollten. Damit weichen sie soziale Grenzen zwar nicht auf, da sie nicht aktiv gegen die strukturell verankerte Begrenzung von Sozialhilfeleistungen vorgehen oder den*die Sozialarbeitende darum bitten, die gesetzlichen Grundlagen grosszügiger zu interpretieren. Den Resettlement-Teilnehmenden werden aber Möglichkeiten gezeigt, einen Umgang mit sozialen Grenzen zu finden, indem sie alternative Ressourcen kennenlernen. Weiter zeigte sich im Rahmen der Datenerhebung, dass vielfach die Qualität der beruflichen Beziehungen zu Akteur*innen im eigenen Netzwerk entscheidend ist, welche Ressourcen die Coaches für die Resettlement-Teilnehmende erschliessen können. So kann Coach Wanda (Interview am 17.04.2018) einen Krippenplatz und eine Mitfahrgelegenheit für das Kind nur dank einem guten Kontakt zu einem Gemeinderat organisieren⁶⁶. An diesem Beispiel lässt sich gut zeigen, wie im Coaching Netzwerk Grenzen für Resettlement-Teilnehmende verschoben werden können, wenn ein*e Coach bereit ist, sich für sie zu engagieren und dass eigene berufliche (und teilweise auch private) Netzwerk für deren Anliegen nutzt oder ihnen zugänglich macht. In Anlehnung an Dahindens Konzept der „Netzwerk Grenzen“⁶⁷ (2010) kann argumentiert werden, dass eben jene übertragbar sind und das Netzwerk eines*r Coach*es zum Netzwerk von Resettlement-Teilnehmenden werden kann.

⁶⁶ Das Beispiel wurde von der Autorin leicht abgewandelt, um die Anonymität der Beteiligten zu bewahren.

⁶⁷ Das Konzept wurde von der Autorin frei übersetzt. Auf Englisch bezeichnet Dahinden (2010, 3) das Konzept als „network boundaries“. Sie versteht darunter Strukturen gesellschaftlicher Mitgliedschaft und damit des Ausschlusses und der Inklusion, die aus den persönlichen Netzwerken einzelner Bevölkerungsmitglieder entstehen.

Weiter werden im Rahmen des Coachings berufliche und private Netzwerke genützt, um Ressourcen zu erschliessen oder gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Weiter dient die Netzwerkfunktion dazu private Kontakte für die Resettlement-Teilnehmenden herzustellen. Dabei wird einerseits versucht die Resettlement-Teilnehmenden mit ‚Freiwilligen‘ in Kontakt zu bringen und andererseits von manchen Coaches angestrebt, die Resettlement-Teilnehmenden untereinander zu vernetzen. Dies geschieht aufgrund zweierlei Aspekte. Erstens sehen die Coaches darin eine Entlastungsfunktion. Aufgaben, welche sie eigentlich sich selbst zuschreiben, werden delegiert. Zweitens orientiert sich der Aufbau dieser Kontakte an reproduzierten Grenzziehungen und der Vorstellung, dass der Transfer in die Schweiz einem ‚Bruch‘ gleich kommt (siehe 5.5.1). Entsprechend soll der Versuch, private Kontakte für die Resettlement-Teilnehmenden aufzubauen, die damit gleichgesetzte Abhängigkeit und Isolation ‚durchbrechen‘. Weiter werden von vielen Coaches Kontakte zu ‚Schweizer*innen‘ für die ‚Integration‘ als besonders wertvoll konstruiert:

[...] ich habe ja Spielgruppen gesucht und herausgefunden, dass die, die hier sind in X; also hier hat es nur Ausländer. Es hat einen Schweizer und der Rest sind Ausländer. Und ich habe gefunden, dass sie Schweizerdeutsch hören oder Deutsch hören müssen, diese Kinder. Und dann habe ich gesucht und gesucht und dann habe ich sie [Spielgruppenleiterin einer anderen Spielgruppe, welche grösstenteils Kinder Schweizerischer Nationalität besuchen] angerufen (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018).

Aus diesem Zitat wird nicht nur ersichtlich, wie sich symbolische Grenzziehungen ganz konkret im Coaching auf die Lebensrealitäten der Resettlement-Teilnehmenden auswirken können, sondern ebenso, wie eng verknüpft deren Gewichtung mit dem Erschliessen von Ressourcen sein kann. Die Coach engagiert sich in erster Linie dafür eine andere Spielgruppe zu finden, weil sie den zu häufigen Kontakt der Resettlement-Kinder mit „Ausländern“ als hemmend für die Sprachentwicklung einschätzt.

Weiter hat die Auseinandersetzung mit den Daten ergeben, dass ein bestehendes Netzwerk in vielen Fällen einem wechselseitigen Informationsfluss dient und dieser schliesslich von den Coaches auch als Kontrollinstrument eingesetzt werden kann (siehe 5.4.4). Da die Coaches sich die Netzwerkfunktion aneignen, geschieht es, dass beispielsweise Lehrpersonen nicht nur oder nicht mehr direkt mit den Resettlement-Teilnehmenden kommunizieren. Stattdessen wird immer zuerst der*die Coach kontaktiert. Informationen zu vermitteln wird von den Coaches also nicht nur im Sinne einer Informationspflicht gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden über Strukturen, Ressourcen, Rechte und Pflichten verstanden. Ebenso wird die Informationsvermittlung und -kanalisierung innerhalb des Netzwerks involvierter Akteur*innen von den Coaches als zentraler Bestandteil ihrer Arbeit begriffen. Dabei wird diese auch im Hinblick auf eine

‚integrationsorientierte‘ Aktivierung der Resettlement-Teilnehmenden nutzbar gemacht. Während einerseits damit versucht wird, Missverständnissen vorzubeugen und bei Verständnisproblemen zu helfen, halten manche Coaches auch bewusst Informationen zurück: *„Wenn ich alles auf einmal sage, ‘ah das müssten wir machen und das müssten wir machen, das möchten wir machen und das möchten wir machen, dann realisieren sie es nicht und haben Angst, dann haben sie Angst vor dem nächsten Schritt ehrlich gesagt“* (Coach Udai, Interview am 27.05.2019). Die verschiedenen Beispiele zeigen gut auf, wie unterschiedlich die Aufträge, eine Netzwerkfunktion einzunehmen und Informationen zu vermitteln, angeeignet werden können. Dass aber in allen Fällen letztendlich der*die Coach entscheiden kann, wer was und wann zu wissen hat und er*sie über das Netzwerk zur Generierung von Ressourcen verfügt, bringt ein bestehendes Macht- und Abhängigkeitsverhältnis zum Ausdruck.

5.4.4 Das „Anpassungsparadigma“

Wie das Unterkapitel 5.3 aufzeigen konnte, werden von den Coaches symbolische Grenzziehungen reproduziert und in Handlungsanleitungen übersetzt. Daraus resultieren zahlreiche Vorstellungen, inwiefern sich die Resettlement-Teilnehmenden in Orientierung an den vermittelten Normen und Werten anzupassen haben. Seitens der Resettlement-Teilnehmenden wird im Rahmen des ‚Integrationsprozesses‘ also eine Anpassungsleistung verlangt. Der vorliegende Abschnitt zeigt, mittels welcher Strategien diese durch die Coaches eingefordert wird und veranschaulicht, wie das Coaching von der übergeordneten Idee, dass ‚Integration‘ steuerbar ist, durchdrungen ist.

Aus dem bestehenden Anpassungsparadigma resultiert, dass das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden kontrolliert und falls nötig korrigiert oder auch sanktioniert werden muss. Tatsächliche Unterstützung in der Alltagsbewältigung und Kontrolle in Orientierung an der erwarteten Anpassungsleistung liegen dabei nahe beieinander. Dies kann anhand der Hausbesuche, die von allen Coaches durchgeführt werden, exemplarisch aufgezeigt werden:

Ich besuche die Betroffenen oft zuhause, um ihren Alltag und Bedürfnisse besser zu verstehen. Ich berate sie grundsätzlich bei allen Fragen, die den Alltag betreffen. Ein grosses Thema sind immer die Finanzen: auf wessen Namen lautet das Konto, wer hat Zugang zum Konto, wie wird das Haushaltsbudget gemanagt? Ein anderes relevantes Thema ist der Haushalt: wer putzt, wäscht, kocht? Wird die Arbeit aufgeteilt, engagieren sich der Mann und die Kinder? Beide Themen habe natürlich mit Gleichberechtigung, Respekt, Werten und Normen zu tun und sind deshalb sehr wichtig (Coach Zarif, Interview am 28.11.2017).

Anhand des Zitats wird ersichtlich, wie normative Vorstellungen von Geschlechtergleichheit im Coaching heruntergebrochen und im Rahmen eines Hausbesuchs kontrolliert werden. Dabei werden bei den Hausbesuchen in der Regel nicht nur Fragen der Resettlement-Teilnehmenden

beantwortet, sondern auch viele Fragen gestellt mit dem Ziel die Resettlement-Teilnehmenden zu überprüfen (Teilnehmende Beobachtungen, 16.07.2019; 19.01.2018; 27.05.2019). Von anderen Coaches wird in den Interviews stärker hervorgehoben, dass Hausbesuche primär die einfachste Möglichkeit darstellen, Haushaltsgeräte zu erklären oder alle Mitglieder einer Familie gleichzeitig zu treffen. Dennoch räumen alle Coaches ein, dass ihnen die Hausbesuche Einblicke in das Privatleben und das lokale Umfeld der Resettlement-Teilnehmenden erlauben, die im Coaching aufgegriffen werden können und Anhaltspunkte schaffen, um ‚Verbesserungen‘ anzustreben. Dabei sind die Hausbesuche nicht das einzige Instrument, bei dem Unterstützung und Verhaltenskontrolle nahe beieinander liegen. Wie der vorangegangene Abschnitt aufzeigen konnte, werden Informationen nicht nur vermittelt, sondern auch kanalisiert. Dabei wird ein ‚erfolgreiches Coaching‘ damit gleichgesetzt, möglichst viel über den Alltag und das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden zu wissen. Dafür werden von mehreren Coaches statt direkt bei den Resettlement-Teilnehmenden auch bei Drittpersonen wie Lehrer*innen, Fitnesstrainer*innen, involvierten Freiwilligen oder sogar Arbeitgeber*innen Informationen über sie eingeholt. Manchmal geschieht dies auch ohne vorherige Rücksprache mit den Resettlement-Teilnehmenden. Unabhängig davon, ob es sich dabei um ein erlaubtes Vorgehen handelt, kann festgestellt werden, dass Kontrolle also mit einer umfassenden Wissensaneignung seitens der Coaches etabliert wird. Dabei werden Informationen von Drittpersonen oder aus direkten Beobachtungen oft stärker gewichtet oder als unabdingbare Ergänzung, zu dem was die Resettlement-Teilnehmenden selbst erzählen, verstanden.

Wenn ein*e Coach zum Schluss kommt, dass eine Verhaltenskorrektur nötig ist, so werden in Reaktion darauf meist Treffen und Gespräche intensiviert. In deren Rahmen werden Erwartungshaltungen wiederholt kommuniziert und darauf insistiert, die ausgesprochenen Handlungsempfehlungen zu befolgen. In diesem Kontext wird von vielen Coaches auch an die Eigenverantwortung seitens der Resettlement-Teilnehmenden appelliert: *„Es ist freiwillig, aber viele zeigen Interesse. Viele gehen und ich empfehle das. Viele sagen aber auch, ‘Nein, was bekommen wir, wir haben über das schon Informationen erhalten?’ Und ich sage, ‘Wenn ihr alles versteht, so müsst ihr keine Fragen mehr an mich haben. Ja. Nein, viele gehen‘“* (Coach Jule, Interview am 29.03.2019). An diesem Beispiel wird gut ersichtlich, wie sich die Coaches selbst als erzieherische Instanz erleben und vor diesem Hintergrund bereit sind, die Resettlement-Teilnehmenden im Umgang mit Widerstand subtil zu sanktionieren, und zwar nicht nur in Bezug auf vereinbarte Verpflichtungen, sondern auch im Kontext freiwilliger Massnahmen, wenn sie von den Coaches als notwendig erachtet werden, damit die Resettlement-Teilnehmenden die erwünschte Anpassungsleistung erfüllen können. Dabei wird das Versagen von

Hilfestellungen und von Unterstützung an zu erfüllende Bedingungen oder den drohenden Hinweis geknüpft, dass bis zur Beendigung des Coachings diese Hilfestellungen langsam abgebaut werden und so zu einem Instrument, um Forderungen Nachdruck zu verleihen und die Resettlement-Teilnehmenden zurechtzuweisen. Coach Valérie (Teilnehmende Beobachtung am 16.07.2019) ermahnt beispielsweise eine Resettlement-Teilnehmende, dass sie endlich die Applikation GoogleMaps installieren und erlernen solle. Sie würde diese ihr beim nächsten Mal zwar erklären, aber sobald sie von keinem Coach mehr betreut würde, käme sie nicht darum dies selber zu können.

Den Coaches steht die Möglichkeit offen, finanzielle Sanktionen respektive eine Kürzung von Sozialhilfegeldern zu erwirken. Während die Coaches, die selber die Sozialhilfe auszahlen, also eine direkt zugängliche Sanktionsmassnahme besitzen, müssen andere diese beim zuständigen Sozialarbeitenden beantragen. Die meisten Coaches geben an, finanzielle Sanktionen gar nicht oder nur in den seltensten Fällen anzuwenden. Coach Wynter (Interview am 01.12.2017) beschreibt diese Ablehnung beispielsweise als persönlichen moralischen Entscheid. Während subtile Formen der Sanktionierung, wie zum Beispiel Nichtbeachtung, von Coaches angewendet und in keiner Weise reflektiert werden, werden finanzielle Sanktionen stark hinterfragt und von den meisten Coaches als Gefahr für ein bestehendes Vertrauensverhältnis begriffen. In einem Kanton wurde mit einer zusätzlichen schriftlichen Vereinbarung eine ‚Alternative‘ zu finanziellen Sanktionen geschaffen, um die Resettlement-Teilnehmenden stärker in die Pflicht zu nehmen. Darin unterzeichnen die Resettlement-Teilnehmenden und die*der Coach gemeinsam, dass der gegenseitige Umgang von Respekt geprägt ist. Diese Vereinbarung wurde aber anschliessend aus dem gewonnen Erfahrungswert heraus mit allen Resettlement-Teilnehmenden unterzeichnet. Daran lässt sich zeigen, dass nicht nur kontrolliert und reaktiv korrigiert oder sanktioniert wird, sondern dass das Coaching wesentlich von der Vorstellung geprägt ist, das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden und letztendlich auch den ‚Integrationsprozess‘ steuern zu können. Dies wird auch exemplarisch an den starken Bemühungen aller Coaches ersichtlich, den Resettlement-Teilnehmenden ein Wochenprogramm und eine damit verbundene Tagesstruktur zu schaffen. Dafür werden von vielen Coaches zusätzliche Anstrengungen unternommen, um für die Resettlement-Teilnehmenden auch nebst obligatorischen Sprachschulen und berufsbildenden Massnahmen regelmässige Aktivitäten zu organisieren.

Das vorherrschende Anpassungsparadigma im Resettlement-Programm unterstreicht den aktuellen Stand der Forschung, dass derzeit im Umgang mit Zugewanderten eine Hinwendung zu „*neo-assimilationistischen Ideen*“ festzustellen ist (Dahinden 2011, 5). Im Rahmen des

Coachings manifestieren sich die ethnonationalen und kulturalisierenden Grenzziehungen in Strategien, die Kontrolle, Korrektur und Sanktionierung von abweichendem Verhalten zum Ziel haben. Im Umgang mit Widerstand werden finanzielle Sanktionen zwar grösstenteils durch die Coaches abgelehnt und stattdessen subtil sanktionierende Vorgehensweisen oder ‚Alternativen‘ wie zusätzliche schriftliche Vereinbarungen angewandt. Konflikte und Widerstand werden dabei nicht als inhärenter Bestandteil gesellschaftlicher Prozesse begriffen, sondern beispielsweise mittels dem Androhen oder tatsächlichen Aussetzen von Hilfestellungen sanktioniert. In Bezug auf Lopez (2009, 125), kann dieses Verhalten auch als Ausdruck davon verstanden werden, dass sich das vorherrschende Verständnis von ‚Integration‘ an einer „*harmonischen Ordnung des Zusammenlebens*“ orientiert, das Widerstand und Konflikt in keiner Weise mitdenkt. Den Resettlement-Teilnehmenden wird auf diese Weise vermittelt, dass ‚Integration‘ nur gelingen kann, wenn sie dem Anpassungsparadigma folgen. Aus einer Grenzziehungs Perspektive bedeutet dies, dass der einzig mögliche Weg für das Individuum, Teil der ‚Aufnahmegesellschaft‘ zu werden, über eine individuelle Repositionierung auf der anderen Seite der etablierten symbolischen Grenzziehung führt.

5.4.5 Die Sprache als zentrales Argument in der Rechtfertigung und Aufrechterhaltung sozialer Grenzen

Sofern keine akuten gesundheitlichen Probleme bestehen, wird im Coaching in erster Linie auf den Spracherwerb durch entsprechende Massnahmen fokussiert. Dabei wird der Spracherwerb als ‚Schlüssel‘ zu allen anderen Lebensbereichen und insbesondere als Voraussetzung für den Einstieg in den Arbeitsmarkt verstanden. Dies widerspiegelt sich nicht nur in der Priorität, mit welcher der Spracherwerb gefördert wird, sondern auch im Aufschub von anderen Massnahmen, bis im Spracherwerb ein gewisses Niveau erreicht werden kann. So lange nicht ein bestimmtes Level an sprachlichen Fähigkeiten erworben wird, gilt ein Einstieg in den Arbeitsmarkt als unmöglich oder wenig sinnvoll und eine mögliche Unterstützung im Finden einer Anstellung, für die auch geringe Kenntnisse der lokalen Landessprache ausreichen würden, wird nicht priorisiert. Der Spracherwerb wird also als ‚Integrationsschritt‘ verstanden, der an erster Stelle steht, bevor darauf aufbauend weitere berufliche Massnahmen oder ein Einstieg in den Arbeitsmarkt möglich wird. Die Möglichkeit, dass das Finden einer Arbeitsstelle auch den Spracherwerb erleichtern oder einen positiven Einfluss darauf haben könnte, wird von keinem*r der Coaches in Erwägung gezogen. Dennoch wird in Bezug auf eine mögliche Eigenständigkeit die sprachliche Kompetenz in vielerlei Hinsicht als wichtigste Kompetenz gewertet. Wie wichtig und prioritär das Erlernen der lokalen Landessprache – in diesem Fall des Deutschen –

eingeschätzt wird, kommt im folgenden Zitat besonders stark zum Ausdruck: „*Sie hat vor drei Monaten geboren, das Baby, und ich konnte ihr, für sie eine Privatlehrerin Deutsch organisieren, die zweimal in der Woche zu ihr geht. Bis dass der Mutterschaftsurlaub vorbei ist und dann geht sie wieder in den Deutschkurs*“ (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019).

Weiter werden Sprachkurse in einem Alltag ohne berufliche Betätigung als strukturierendes Element begriffen und ihr Besuch als starkes Bedürfnis von den Resettlement-Teilnehmenden selbst erlebt. Sprachkurse werden zudem als Katalysator für eine Beteiligung an einem gesellschaftlichen Leben ausserhalb der Familie verstanden, da Resettlement-Teilnehmende dadurch gezwungen sind, die eigene Wohnung zu verlassen und neue Kontakte zu knüpfen. Der Spracherwerb wird dabei nicht nur mittels Sprachkursen „gefördert“, sondern auch im Austausch mit den Coaches thematisiert und angewendet. Dabei sind viele Coaches im Austausch mit den Resettlement-Teilnehmenden darum bemüht, direkt in der lokalen Landessprache mit ihnen zu kommunizieren. Auch in der Anwesenheit von Übersetzer*innen wird von den Coaches darauf gepocht, dass sie gesprochen und verstanden wird. So müssen beispielsweise amtliche Briefe während eines Hausbesuchs von den Resettlement-Teilnehmenden vorgelesen und ihr Inhalt auf Deutsch erklärt werden. Weiter setzen viele Coaches in ihrer Kommunikation mit den Resettlement-Teilnehmenden WhatsApp ein und nützen die Kommunikationstechnologie um mit Hilfe von Text- und Sprachnachrichten eine gemeinsame Kommunikation in der lokalen Landessprache zu etablieren. Im Coachingprozess selbst wird ein rascher Spracherwerb durch die Resettlement-Teilnehmenden, insbesondere von jenen Coaches, die selber Arabisch sprechen, als Entlastung erlebt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Beherrschen der lokalen Landessprache nicht als Ausdruck einer gelungenen ‚Integration‘, sondern lediglich als ‚erster Schritt in die richtige Richtung‘ verstanden wird. Darin widerspiegelt sich die Umsetzung des bereits thematisierten, linearen und zielorientierten Verständnisses von ‚Integration‘ in die Praxis, welches sich an der Eigenleistung des*r Resettlement-Teilnehmenden orientiert. In Anlehnung an Mateos (2009, 104) kommt darin eine diskursive Verschränkung des Integrationsdiskurses mit den ökonomischen Momenten von „*Selbstmanagement und Eigenverantwortung*“ zum Ausdruck. Weiter weisen sowohl Hodel (2016, 74) als auch Prodoliet (2009, 53) darauf hin, dass es „*die vermeintliche objektive Messbarkeit von Sprachkenntnissen*“ ist, die zu einer so starken Gewichtung der Sprachkompetenz im Rahmen von Integrationsprogrammen führt. Sie stelle einen pragmatischen Weg dar, behördliche Interventionen anzusetzen und anhand der Überprüfung von Fortschritten im Spracherwerb auch auszuwerten. An diese Forschungserkenntnisse

können die Resultate der vorliegenden Arbeit anschliessen. Ergänzend muss festgehalten werden, dass im umgekehrten Sinne ‚ungenügende Sprachkenntnisse‘ als einfachstes Erklärungsmuster in der Rechtfertigung und Aufrechterhaltung sozialer Grenzen dient. Ein limitierter Zugang zum Arbeitsmarkt wird beispielsweise oft auf ‚fehlende Sprachkenntnisse‘ seitens der Resettlement-Teilnehmenden zurück geführt und nicht auf fehlende Möglichkeiten einen beruflichen Einstieg mit geringen und vor allem anderen Sprachkenntnissen zu finden. Unter diesen Prämissen rücken also nicht nur gesellschaftliche Aufgaben und Rahmenbedingungen aus dem Blickfeld, sondern es geht auch vergessen, dass diese Priorisierung eine Hierarchisierung schafft zwischen bildungsnahen Schichten, welchen der Spracherwerb in der Regel einfacher fällt, und bildungsfernen Schichten, welche teilweise mehr Mühe haben, sich eine neue Sprache anzueignen. Weiter akzentuiert sich durch die Fokussierung des individuellen Spracherwerbs der defizitäre Blick auf die Resettlement-Teilnehmenden und verstärkt zugleich den Appell an deren Eigenverantwortung, wie dies auch Dubus (2018b, 424) in ihrer qualitativen Studie zu Angestellten in Resettlement-Programmen zeigen konnte.

5.4.6 Sich kritisch gegenüber sozialen Grenzen positionieren

Die vorangegangenen Abschnitte haben aufgezeigt, wie das Resettlement-Programm geprägt wird von einer Logik, die strukturelle Barrieren⁶⁸ in den Hintergrund rückt, und davon, wie die Coaches entlang symbolischer Grenzziehungen gesellschaftliche Ausschlussmechanismen reproduzieren. Dabei orientieren sie sich im Coaching an einem zielorientierten Verständnis von ‚Integration‘. Es wird versucht jede*n einzelne*n Resettlement-Teilnehmende*n bestmöglich in seiner*ihrer ‚Selbstverantwortung‘ zu stärken, damit das Erreichen der definierten Ziele durch ihn*sie als eigenverantwortliche Aufgabe angeeignet wird.

Obwohl dieses Eigenverantwortungsparadigma von allen Coaches arbeitsanleitend umgesetzt wird, ist es wichtig an dieser Stelle festzuhalten, dass sich viele auch kritisch mit den Programmzielen auseinandersetzen. Manche verorten zudem einen Teil der Herausforderungen im Coaching durchaus in strukturellen Rahmenbedingungen und nicht in Eigenschaften, die den Resettlement-Teilnehmenden zugeschrieben werden. So wird zum Beispiel von einigen Coaches hervorgehoben, dass sich die Zusammenarbeit mit manchen Vermietungen, Lehrpersonen, Gemeinden und deren Sozialarbeitenden äusserst schwierig gestaltet. Es wird mir geschildert, wie beispielsweise von Sozialarbeitenden obligatorische Leistungen nicht bezahlt würden oder

⁶⁸ Was unter strukturellen Barrieren und Rahmenbedingungen verstanden wird, wurde bereits in den Abschnitten 5.2.3 und 5.4.1 ausgeführt, weswegen an dieser Stelle auf entsprechende Ausführungen verzichtet wird.

äusserst abschätzig mit den Resettlement-Teilnehmenden – oder stellvertretend auch mit den Coaches – umgegangen werde:

[...] was mich am meisten fordert und auch ja, Energie nimmt und auch nervt, sind meistens eher strukturelle Sachen. Also dass ich ja irgendeine Gemeinde, die einem, die eine Verfügung macht oder einen Tonfall drauf hat schon nur, der irgendwie, wo ich einfach finde, wo ich dann nicht förderlich finde. Oder es können auch Lehrpersonen mal sein, aber das ist zum Glück noch nicht so oft der Fall gewesen, oder irgendwie Vermieter, die einfach gemein sind, meiner Meinung nach, teilweise. Und halt ja, einfach so dieser Rassismus, den man schon immer wieder spürt so stellvertretend. Oder was auch immer das ist (Coach Xenia, Interview am 15.04.2019).

Dasselbe Zitat zeigt aber durch die Beschreibung, eine Verfügung oder auch ein Tonfall sei nicht „förderlich“, auch gut auf, dass trotz der Kritik an den gesellschaftlichen Ausschlüssen die eigentliche Logik der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ nicht gänzlich durchbrochen wird.

In der kritischen Auseinandersetzung mit den Programmzielen wird einerseits der Selektionsprozess hinterfragt. Obwohl viele Coaches hervorheben, der Selektionsprozess an und für sich habe für ihre Arbeit keine Relevanz, da sie diesen nicht beeinflussen könnten (siehe 5.2.2), erachten viele die Kontingente als zu klein und das Auswahlverfahren als intransparent oder unfair. Die Programmstruktur in der Schweiz selbst wird insbesondere von einem*r Coach kritisch betrachtet, wobei er*sie sich aber ausschliesslich auf den Aufbau des Monitorings während des Pilotprojekts bezieht und anführt, dass in der Bewertung der Resettlement-Teilnehmenden den Coaches zu grosse Handlungsspielräume zugestanden wurden. Ebenso wird die gleichzeitige Anwendung von Vulnerabilitätskriterien in der Aufnahme und dem Festhalten an Integrationszielen, wie dem Eintritt in den Arbeitsmarkt,⁶⁹ als widersprüchlich erlebt. Dies wird insbesondere am Beispiel des Coachings von Personen im Pensionsalter aufgezeigt. Doch gerade am selben Beispiel lässt sich auch zeigen, dass die grundsätzliche Logik der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ mit dem Wegfallen des primären Ziels nicht aufgelöst wird. Da eine gesellschaftliche Einbindung nicht mehr über den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird, wird dafür umso stärker der Aspekt der ‚sozialen Integration‘ hervorgehoben und von den Resettlement-Teilnehmenden erwartet, dass sie Beschäftigungsprogramme o.ä. besuchen.

In der Auseinandersetzung mit dem Resettlement-Programm werden zwar durchaus kritische Perspektiven eingenommen, aber die ungleiche und einseitige Verpflichtung seitens der Resettlement-Teilnehmenden wird seitens der Coaches nicht hinterfragt. Einige der Coaches positionieren sich in den Interviews zwar kritisch gegenüber sozialen Grenzen, vermögen aber im

⁶⁹ Es ist zwar nicht das Ziel des Resettlement-Programms allen Teilnehmenden den Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es wird aber eine Durchschnittsquote angestrebt, wie viele Resettlement-Teilnehmende in jedem Kanton bestimmte Integrationsziele erreicht haben müssen nach einer bestimmten Zeit.

Coaching selbst das individuumfokussierte Eigenverantwortungsparadigma nicht zu durchbrechen.

5.4.7 *Viertes Zwischenfazit*

Anhand einer vertieften Auseinandersetzung mit zentralen Handlungsstrategien der Coaches konnte im vorliegenden Kapitel aufgezeigt werden, dass der Coachingalltag in der Regel durch ein aus der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ abgeleitetes Eigenverantwortungsparadigma sowie vom Einfordern einer Anpassungsleistung seitens der Resettlement-Teilnehmenden dominiert wird. Dabei dient die Feststellung fehlender Sprachkompetenzen als zentrales Argument im Akzeptieren sozialer Grenzen und das Beherrschen der lokalen Landessprache wird nicht als Ausdruck einer gelungenen ‚Integration‘, sondern lediglich als ‚erster Schritt in die richtige Richtung‘ verstanden. Es ist wichtig festzuhalten, dass sich nichts desto trotz ein Teil der Coaches sehr kritisch mit den Programmzielen auseinandersetzt und bei manchen durchaus eine Sensibilität besteht für Handlungsgrenzen, Ausschlüsse und Exklusionsmechanismen, die durch die ‚strukturellen Rahmenbedingungen‘ bedingt sind. Manche Coaches nutzen ihre Netzwerkfunktion besonders stark, um Netzwerke zugänglich zu machen, soziale Grenzen zu verschieben und Ressourcen erschliessbar zu machen. Sie dient aber ebenso zur Informationsvermittlung und -kontrolle, und die Coaches können darüber bestimmen welche Netzwerke und Ressourcen zugänglich werden. Folglich muss sie primär als Ausdruck eines bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses gelesen werden.

5.5 Die Konstruktion der neuen Kategorie des ‚Resettlement-Flüchtlings‘

Die abweichende Verfahrensstrukturierung im Vergleich zu einem regulären Asylverfahren dient nicht nur als Ausgangspunkt, um das umfassende Coaching zu rechtfertigen, sondern auch, um das Verhalten seitens der Resettlement-Teilnehmenden zu erklären. Dieses wird jeweils im Kontrast zum Verhalten von Geflüchteten, die ein Asylverfahren durchlaufen haben, verstanden und beschrieben. Damit wird im Rahmen des Coachings eine neue Kategorie von Geflüchteten konstruiert. In Verbindung mit dieser neuen Kategorisierung steht einerseits die Forderung nach einer höheren Anpassungsleistung seitens der Geflüchteten und andererseits die Erwartungshaltung, dass eine besonders grosse Dankbarkeit für den Erhalt eines Aufenthaltsstatus in der Schweiz angebracht ist. Die folgenden Abschnitte werden diese besondere Konstellation näher erörtern und darauf eingehen, wie diese Konstruktion einer neuen Kategorie von Geflüchteten zustande kommt.

5.5.1 *„Integration“ ohne „Akklimatisierungsphase“*

Die direkte Einreise aus dem Erstfluchtstaat und der unverzügliche Erhalt der Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz sind zentrale Elemente für die Kategorisierung der Resettlement-Teilnehmenden. Entsprechend werden Resettlement-Teilnehmende durch die Coaches im Kontrast zu Personen, die ihren Asylantrag in der Schweiz stellen, beschrieben. Ihr Transfer in die Schweiz wird von fast allen Coaches als ‚Bruch‘ verstanden. Metaphorisch wird dieses Erlebnis als *„Schock bei der Ankunft hier“* (Coach Udai, Teilnehmende Beobachtung am 27.05.2019) oder mit biologistischen Metaphern wie der *„Entwurzelung“* (Coach Wanda, Interview am 19.01.2018) oder der Feststellung, die Resettlement-Teilnehmenden hier *„neu einpflanzen zu müssen“* (Coach Valérie, Interview am 20.03.2019), beschrieben. Letztere suggerieren, dass ein zentraler und eigentlich unverzichtbarer Bestandteil des Eigenen mit dem Transfer verloren geht und es sich um ein ‚Entweder-oder‘ handelt. Darin spiegelt sich einerseits ein ‚no-way-back‘-Verständnis von Migration, das eine transnationale Perspektive ausser Acht lässt. Andererseits wird ein nationalstaatliches Grenzregime naturalisiert in dem angenommen wird, eine solche ‚Entwurzelung‘ führe zu einer unnatürlichen Art des Seins (Khosravi 2010, 2; Malkki 1992). Daraus resultiert die Perzeption, dass die Hürden ‚anzukommen‘ – oder, um in der Metapher zu bleiben, ‚wieder eingepflanzt zu werden‘ – immens sind, untermauert von der Feststellung vor dem Transfer bestehe eine verminderte Aufnahmefähigkeit seitens der Resettlement-Teilnehmenden:

Aber ich glaube zum Teil hat das auch einfach damit zu tun, das egal was gesagt wird, vor der Einreise, man kann nicht alles so aufnehmen, und man hat trotzdem das Gefühl, dass die Schweiz einfach super, dass alles in der Schweiz perfekt sein wird (Coach Wynter, 01.12.2017).

Diese Wahrnehmung passt zu der Auffassung der Coaches, der ‚Integrationsprozess‘ könne erst nach der Einreise der Resettlement-Teilnehmenden in die Schweiz beginnen. Dass dem Transfer eine ‚entwurzelnde‘ Wirkung zugeschrieben wird ist insofern interessant, als ja die eigentliche Flucht vom Herkunftsland in einen Erstfluchtstaat bereits lange vor dem Transfer in die Schweiz stattgefunden hat und die Resettlement-Teilnehmenden in der Zwischenzeit in Lagern für Geflüchtete untergebracht waren. Die festgestellte ‚Entwurzelung‘ könnte also ebenso gut in dieser Flucht über die Landesgrenze oder sogar noch davor in einer Vertreibung innerhalb des Heimatlandes verortet werden. Dies zeigt, wie nicht nur ein nationalstaatliches Grenzregime naturalisiert, sondern wie die okzidentalistische Unterscheidung zwischen einem ‚hier in der Schweiz‘ und einem ‚dort im Nahen Osten‘ zur zentralen Differenzkategorie wird, um den Transfer in die Schweiz als Bruch zu konstruieren.

Die Feststellung eines ‚schockierenden Wechsels‘ von ‚dort‘ nach ‚hier‘ hat noch eine andere zentrale Dimension: Sie wird zum Ausgangspunkt einer weiteren Legitimation der eigenen Arbeit. Die Vorgeschichte der Resettlement-Teilnehmenden wird von allen Coaches als wichtig und prägend verstanden. In den Schilderungen der Coaches, warum diese von zentraler Bedeutung ist und was sie beinhaltet, wird nicht nur auf Kriegserlebnisse verwiesen, sondern es werden auch Fähigkeiten und Ressourcen seitens der Resettlement-Teilnehmenden anerkannt. Dabei dominiert allerdings die Vorstellung, dass letztere ähnlich einem ‚Rucksack‘ mitgebracht und erst wieder mobilisiert werden müssen. In erster Linie wird aber auf die Erarbeitung neuer Ressourcen gepocht, mit der Begründung, das ‚entwurzelnde Erlebnis‘ sei in erster Linie auf eine fremde Sprache, ‚kulturelle Unterschiede‘ sowie ‚andere‘ Werte und Normen zurückzuführen. Die eigene Arbeit wird durch die Argumentation legitimiert, diese Aneignung und die Mobilisierung mitgebrachter Ressourcen sei nicht selbstständig, sondern nur mit der Unterstützung durch ein entsprechendes Coaching möglich:

Wenn man sie fragt, „Was kannst du?“, müssen sie lange darüber nachdenken. Sie können sich fast nicht mehr erinnern an ihre Ressourcen, zum Teil. Zum Teil schon, dann sind sie ganz stolz darauf, aber ein grosser Teil kann es nicht (Coach Wanda, Interview am 09.05.2019).

In der Feststellung, dass durch den ‚Bruch‘ die Verbindung zum eigenen ‚Ressourcen-Rucksack‘ abhandengekommen ist, widerspiegelt sich ein Verständnis von persönlichen Ressourcen, das Fähigkeiten als kulturell und ethnisch gebunden interpretiert. Auch wenn gewisse Ressourcen, wie beispielsweise ein guter Schulabschluss, anerkannt und für einen Neustart in der Schweiz als durchaus hilfreich betrachtet werden, liegt der Fokus im Coaching auf dem Erwerb neuer Ressourcen, die den Einstieg in den neuen Kontext ermöglichen sollen. Als Effekt der ‚Entwurzelung‘ werden verschiedene Folgeerscheinungen wie eine totale Orientierungslosigkeit und ein starkes Angewiesensein auf Drittpersonen festgestellt. Statt einer positiven Bewertung der Möglichkeit, ohne Asylverfahren direkt und ohne Unsicherheit über einen nicht einschätzbaren Verfahrensausgang starten zu können, wird das ‚fehlende‘ Asylverfahren zum Defizit erklärt. Im Kontext des Resettlement-Programms wird das Asylverfahren als ‚fehlende Akklimatisierungsphase‘ konstruiert, die im Sinne einer Übergangsphase einen besonderen Stellenwert habe. Auf Bundesebene fungiert diese Perzeption mitunter als eine der zentralen Begründungen für vorgelagerte Integrationsmassnahmen im Rahmen der PDO als auch für das Coaching-Programm an sich (Bundesamt für Migration 2013, 7; Bundesrat 2019, 9). Diese Vorstellung wurde von den Coaches in enger Verflechtung mit dem Verständnis des Transfers in die Schweiz als ‚Bruch‘ in den Gesprächen aufgegriffen:

Eine grosse Herausforderung für die Integration ist natürlich die Tatsache, dass die Betroffenen direkt aus Libanon, Syrien oder Jordanien in die Schweiz kommen und keine Übergangsphase wie

andere Flüchtlinge durchmachen. Sie haben kein Asylgesuch eingereicht, auf das sie ein Jahr warten müssen; sie haben hier nicht bereits inoffiziell gelebt und Kontakt zu anderen Personen gehabt, so dass sie sich mit hiesigen Werten und Normen sowie mit unserer Kultur und unserem Alltag vertraut machen können (Coach Zarif, Interview am 26.03.2019).

Die Aussage macht ersichtlich, wie schliesslich beide Perzeptionen eng an essentialistische Vorstellungen anknüpfen, die auf das ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden fokussieren und daraus ein Defizit kreieren. Dies widerspiegelt sich auch in den Handlungsstrategien, die daraus abgeleitet werden: Nicht nur die Perzeption des Transfers als ‚Bruch‘, sondern auch das ‚fehlende Asylverfahren‘ werden in den Gesprächen aufgegriffen, um eine intensive Unterstützung der Resettlement-Teilnehmenden kurz nach der Ankunft zu begründen: *„Vor allem in der Anfangszeit, da investiere ich gerne. Ich denke es ‚bödelet‘ [gibt ihnen eine Vertrauensgrundlage], es gibt ihnen eine gewisse Sicherheit (...)“* (Coach Vera, Interview am 16.07.2019). Auch eine ‚stabile‘ Wohnlage wird in diesem Kontext von den Coaches als äusserst wichtig erachtet. Was dies aber genau zu bedeuten hat, wird in der Umsetzung sehr unterschiedlich ausgestaltet. Dabei spielen nicht nur kantonale Wohnungsmärkte eine Rolle, sondern auch das individuelle Verständnis, was als ‚stabile‘ Wohnsituation gilt. Einige Coaches messen der Zentralität der Wohnlage oder dem Qualitätsstandard der Mietwohnungen eine besondere Bedeutung bei und wenden für die gemeinsame Wohnungssuche mit den Resettlement-Teilnehmenden selbst viel Zeit auf. Andere Coaches hingegen versuchen die Resettlement-Teilnehmenden so rasch wie möglich und idealerweise mit anderen Resettlement-Familien im selben Gebäude unterzubringen, damit sich diese gegenseitig unterstützen können. Grundsätzlich kann in diesem Kontext also zwischen zwei Formen von Handlungsstrategien unterschieden werden, um den ‚Bruch‘ des Transfers und die daraus abgeleitete intensivere Betreuung nach der Ankunft zu gewährleisten: Entweder wird von den Coaches nach dem ‚All-in-Prinzip‘ selber sehr viel Zeit investiert. Oder es wird versucht Entlastung zu schaffen, indem Resettlement-Teilnehmende dazu aufgefordert werden, Informationen mit anderen Resettlement-Teilnehmenden zu teilen, oder indem Betreuungsaufgaben an Freiwillige delegiert werden.

Doch nicht nur die Strukturierung des Verfahrens an sich, sondern ebenso damit verbundene Erwartungen an die Resettlement-Teilnehmenden tragen zur Konstruktion der Kategorie des ‚Resettlement-Flüchtlings‘ bei, wie der nächste Abschnitt aufzeigen wird.

5.5.2 Bevorzugung durch Selektionspolitik feststellen: Zu hohe Ansprüche und Verpflichtung zur Dankbarkeit

Die Coaches weisen darauf hin, dass sie mit unerwartet hohen Ansprüchen seitens der Resettlement-Teilnehmenden konfrontiert sind. Überhöhte Forderungen bestünden einerseits in

Bezug auf das Erledigen von administrativen oder organisatorischen Aufgaben durch die Coaches. Andererseits würden immer wieder unrealistische materielle und immaterielle Wünsche seitens der Resettlement-Teilnehmenden geäußert. Um zu begründen, warum dies so ist, führen die Coaches diverse Erklärungen ins Feld. Eine der zentralsten Argumentationen ist aber, dass sich die Resettlement-Teilnehmenden ‚anders‘ verhalten würden, weil sie *„von der Schweiz ausgesucht wurden, hierher zu kommen“* und nicht wie andere ‚geflüchtet‘ seien (u.a. Coach Jule, Interview am 29.03.2019). Weiter wird argumentiert, Syrer*innen seien sich von ihrem Heimatland her einen gewissen Wohlstand gewohnt (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018) oder die Resettlement-Teilnehmenden seien aufgrund ihrer Herkunft besonders ungeduldig (Coach Udai, Interview am 27.05.2019). Zudem würden die Informationen, die vor der Einreise durch das SEM kommuniziert würden, von den Resettlement-Teilnehmenden häufig falsch verstanden oder nicht aufgenommen. Einige wenige Coaches zweifeln dabei auch die Vollständigkeit der Informationen an. Weiter werden auch Unwissen und Selbstüberschätzung seitens der Resettlement-Teilnehmenden als Faktoren bezeichnet, die zu überhöhten Erwartungen führen würden. Ein zentrales Thema in diesem Kontext ist für alle Coaches die Wohnungssuche: *„Da haben wir ganz grosse Schwierigkeiten. Auch Wohnungen, bei denen ich finde, die sind total zumutbar und sind mega super, funktionsfähig, die Küche ist nicht gross genug oder so etwas. Also es braucht viele Gespräche, um der Realität ein bisschen näher zu kommen“* (Coach Wynter, Interview am 01.12.2017). Sowohl dieses Zitat als auch die anderen Begründungszusammenhänge, die von den Coaches verdeutlicht werden, zeigen auf, wie Konfliktsachen grösstenteils bei den Resettlement-Teilnehmenden selbst verortet werden. Allein die Einschätzung, dass Erwartungen zu hoch und unverhältnismässig seien, zeigt auf, wie Schwierigkeiten als individuelles Problem gesehen werden.

Dies zeigt sich auch im Umgang mit zu hohen Erwartungen. Dabei erklären die Coaches den Resettlement-Teilnehmenden in erster Linie, dass ihre Erwartungen realitätsfremd sind, und sehen sich in der Verantwortung, Grenzen aufzuzeigen. Was auch das vorangegangene Zitat bereits beinhaltet, kommt in der folgenden Äusserung noch klarer zum Ausdruck: *„Also die Wunschliste am Anfang ist enorm, und da muss ich mich wirklich, muss ich schauen, was ist Grundbedarf um zu leben, ich rede jetzt nicht vom Geldgrundbedarf [...]“* (Coach Wanda, Interview am 17.04.2018). Wünsche und Bedürfnisse seitens der Resettlement-Teilnehmenden werden im Sinne eines Regulativs durch die Coaches ‚realitätskompatibel‘ gemacht. Dabei ist interessant, dass in Bezug auf Erklärungsversuche, warum dies überhaupt nötig ist, nebst ethnisierenden Grenzziehungen auch die Programmteilnahme an sich ins Feld geführt wird. Anhand der bestehenden Selektionspolitik wird das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden

erklärt und so eine weitere Differenzierung geschaffen, die nicht nur in Bezug auf das tatsächliche Verfahren, sondern ebenso in Bezug auf Ansprüche und Eigenschaften der Geflüchteten eine Unterscheidung zwischen den Resettlement-Teilnehmenden und ‚anderen‘ Geflüchteten möglich werden lässt. In Anlehnung an Malkki (1996) kann argumentiert werden, dass so verschiedene Formen von „*Geflüchtetsein*“⁷⁰ konstruiert werden. Dabei wird an der humanitaristischen Konstruktion des „*Geflüchtetseins*“ im Rahmen des Resettlement-Programms ersichtlich, wie eine solche Zuschreibung systematisch dazu beiträgt, Resettlement-Teilnehmende zum Schweigen zu bringen. Deren Grundlage bildet die Feststellung, dass es durch die Selektionspolitik zu einer Bevorzugung komme, wie nicht nur die Bewertung von Wünschen und Ansprüchen als „realitätsfern“ zeigt, sondern auch die Aussage, es fehle manchmal an Dankbarkeit seitens der Resettlement-Teilnehmenden für die Aufnahme in der Schweiz. Dies widerspiegelt sich in der Argumentation, dass die Resettlement-Teilnehmenden ja nicht nur von der Schweiz aufgenommen worden seien, sondern ihnen durch das Programm die Flucht in die Schweiz wie auch die ungewisse Wartezeit während des Asylverfahrens erspart geblieben seien. Nicht nur im Zusammenhang mit dem speziellen Auswahlverfahren, sondern ebenso in Bezug auf das Coachingprogramm, das Resettlement-Teilnehmenden vorbehalten ist, wird so die Erwartung einer besonderen Wertschätzung nachvollziehbar gemacht und legitimiert. Implizit wird erwartet, dass diese Dankbarkeit Ausdruck im Akzeptieren der bestehenden Rahmenbedingungen findet sowie im Bemühen darum, sich mit diesen auch zu arrangieren, wenn sie nicht den Vorstellungen und Ansprüchen genügen sollten. In Orientierung an Duemmler (2015, 191) können diese Erwartungshaltungen als „*Dankbarkeitsparadigma*“ zusammengefasst werden. Dieses wird von den Coaches unterschiedlich stark reflektiert und wird auch nicht von allen als gleich handlungsanleitend erlebt.

Entsprechend wird dieser normative Anspruch an die Resettlement-Teilnehmenden auch in unterschiedliche Handlungsstrategien übersetzt: Teilweise wird Dankbarkeit explizit eingefordert, teilweise werden sie als dankbar wertgeschätzt und von einigen Coaches wird Dankbarkeit primär als Erwartungshaltung der ‚Aufnahmegesellschaft‘ verstanden, von der sie sich selber distanzieren. Auffallend ist, dass besonders jene Coaches, die selber in der Schweiz ein Asylverfahren durchliefen, die Notwendigkeit zur Dankbarkeit seitens der Resettlement-Teilnehmenden am explizitesten gewichten: „*Sie müssen dankbar sein, sie haben bereits das Geschenk des Lebens bekommen mit ihrer Aufnahme in der Schweiz. Es wird ihnen hier alles organisiert im Gegensatz zu den Flüchtlingen, die mit Schmugglern kommen*“ (Coach Udai, Interview am

⁷⁰ Das von Malkki (1996) verwendete Konzept wird auf Englisch als „*refugeness*“ bezeichnet und wurde von der Autorin frei auf Deutsch übersetzt.

27.05.2019). Dieser Umstand kann dahingehend interpretiert werden, dass die Coaches, welche selber in der Position sind, sich als Mitglieder der ‚Aufnahmegesellschaft‘ behaupten zu müssen, ein stärkeres Bedürfnis haben, soziale Distanz zwischen sich selbst und den Resettlement-Teilnehmenden herzustellen. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, dass in den Interviews und Gesprächen mit diesen Coaches immer wieder ihre eigenen Erfahrungen nach ihrer Ankunft in der Schweiz als Vergleichsgrösse herbeigezogen werden. Sie sind sich einig darin, dass ein solches Coachingprogramm auch für sie einen wertvollen Mehrwert gehabt hätte, es ihnen im Kontext ihrer eigenen Fluchtgeschichte versagt gewesen war.

Die Erwartung gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden, sich dankbar zu zeigen, kann sicherlich nicht als etwas begriffen werden, das nur im Kontext des Resettlement-Programms von Bedeutung ist. Ebenso spielt dieser Anspruch auch in symbolischen Grenzziehungsprozessen gegenüber anderen Personen, die als ‚ausländisch‘ klassifiziert werden, eine wichtige Rolle (vgl. mit Duemmler 2015, 191). Doch scheint die Möglichkeit, sich argumentativ auf den Selektionsprozess beziehen zu können, das Dankbarkeitsparadigma eindeutig zu verstärken. Anhand der kategorischen Bewertung, dass sich Resettlement-Teilnehmende im Vergleich zu ‚anderen‘ Geflüchteten in einer privilegierteren Position befinden, wird zugleich auch die Legitimation kreiert, eine höhere und raschere Anpassungsleistung einzufordern.

5.5.3 Fünftes Zwischenfazit

Auch wenn die Coaches sich darauf berufen, dass die tatsächliche Selektion der Resettlement-Teilnehmenden keine Relevanz für ihre Arbeit habe, konnte anhand der vorangegangenen Abschnitte aufgezeigt werden, wie im Coaching Bezüge zu der abweichenden Verfahrensstrukturierung gemacht werden und so die Resettlement-Teilnehmenden in Abgrenzung zu ‚anderen‘ Geflüchteten als besonders ‚privilegiert‘ kategorisiert werden. Diese Kategorisierung fusst auf der Feststellung einer Bevorzugung durch die Selektionspolitik und legitimiert das Einfordern einer höheren Anpassungsleistung. In diesem Kontext wird auch die Argumentation vom Bund, es fehle durch das nichtstattfindende Asylverfahren in der Schweiz eine ‚Akklimatisierungsphase‘, aufgegriffen (Bundesamt für Migration 2013, 7; Bundesrat 2019, 9). Ebenso werden Bezüge zum Aufnahmekriterium der ‚Integrationsbereitschaft‘ geschaffen, welches im Rahmen des Selektionsprozesses angewendet wird und suggeriert, dass nur Personen am Resettlement-Programm teilnehmen, deren „*Erwartungen an ihre künftigen Lebensumstände sich mit der tatsächlichen Situation in der Schweiz decken*“ (Bundesrat 2019, 5). Weiter trägt ein verstärktes Dankbarkeitsparadigma zur Konstruktion dieser neuen Kategorie von Geflüchteten bei.

Im nächsten und abschliessenden Kapitel fasse ich die zentralen Erkenntnisse zusammen, verweise auf Grenzen der vorliegenden Forschungsarbeit und gehe auf weiterführende Fragen ein.

6 Schlussfolgerungen und Fazit

Als Ausgangspunkt für die vorliegende Masterarbeit wurde die folgende Fragestellung gewählt: *Mittels welcher Repräsentationen, Praktiken und Strategien gestalten Resettlement-Coaches den Coachingsprozess?* Um diese Frage zu beantworten, führte ich in den vorangegangenen Kapiteln aus, wie ich mich aus theoretischer und empirischer Perspektive mit der täglichen Arbeit der Coaches auseinandergesetzt und mich auf diese Weise mit der Gestaltung des Coachingprozesses vertieft befasst habe. Im vorliegenden Kapitel werde ich an erster Stelle die zentralen Aspekte aus der kontextuellen Verortung des Forschungsgegenstands und die mobilisierten theoretischen Forschungsperspektiven rekapitulieren. Dann werde ich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung in Orientierung an den drei formulierten Unterfragestellungen schlussfolgernd zusammenfassen. Im letzten Unterkapitel werden die Grenzen der vorliegenden Forschungsarbeit aufgezeigt und mögliche wissenschaftliche Anschlusspunkte formuliert.

6.1 Argumentationsgrundlage und empirische Untersuchung

Anhand einer historischen und institutionellen Verortung des aktuellen Resettlement-Programms der Schweiz habe ich den Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit in einen breiteren Kontext eingebettet. Es konnte gezeigt werden, dass die Wiederaufnahme einer Kontingentspolitik durch die Schweiz im Kontext des Syrienkriegs historisch an eine Asylpolitik der Nachkriegszeit anknüpft. Im Gegensatz zu damals werden aber heute die Geflüchteten, welche im Rahmen des Resettlement-Programms in die Schweiz einreisen, einzeln ausgewählt und überprüft. Die dabei angewandten Aufnahmekriterien orientieren sich einerseits an den Resettlementvorgaben des UNHCR. Andererseits wird unter dem Kriterium der ‚Integrationsbereitschaft‘ von den Resettlement-Teilnehmenden erwartet, dass sie sich bereits vor ihrer Einreise mit möglichen Lebensumständen in der Schweiz einverstanden erklären. Die zentralste Massnahme des Programms ist ein Coaching, in dessen Rahmen die Resettlement-Teilnehmenden nach ihrer Einreise während rund zwei Jahren von einer*em Coach begleitet werden, um sie in ‚ihrer Integration‘ zu unterstützen (Bundesrat 2019).

Um die Auseinandersetzung mit diesem Coachingprogramm aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive untersuchbar zu machen, wurden zwei Forschungsperspektiven mobilisiert. Erstens orientiert sich die vorliegende Arbeit an einer Grenzziehungsperspektive, welche ‚Integration‘ in Anlehnung an Korteweg (2017, 440) als Form praktischen Handelns versteht. So konnten deren inhärente Prozesse der Selbst- und Fremdzuschreibung analysiert und ihre Bedeutung im

Coaching erforscht werden. Zweitens argumentiere ich in Anlehnung an eine Weiterentwicklung der „*street-level-bureaucrats*“-Ansätze u.a. nach Evans (2013), Borrelli (2018a) und Belabas und Gerrits (2017), dass den Coaches grundsätzlich das Potential zugesprochen werden muss, in ihrem Berufsalltag persönliche Wertvorstellungen einfließen zu lassen, emotional eingebunden zu sein und über eigene Handlungsspielräume zu verfügen. Dies schuf den Rahmen, um mit der vorliegenden Forschungsarbeit zu untersuchen, welche Handlungsspielräume tatsächlich bestehen und wie sie von den Coaches erschlossen und gestaltet werden.

Die empirische Untersuchung der Arbeit von acht Coaches trägt diesen Überlegungen insofern Rechnung, als ihr ein Grounded-Theory-orientiertes Forschungsvorgehen zugrunde liegt (u.a. Charmaz 2001; 2006), welches eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Handlungsstrategien, Repräsentation und Vorgehensweisen der Coaches ermöglichte. Im Rahmen Teilnehmender Beobachtungen und semistrukturierter Tiefeninterviews wurden sie in ihrer Arbeit begleitet und dazu befragt. Im folgenden Unterkapitel fasse ich die Ergebnisse der darauf aufbauenden Forschungsanalyse zusammen.

6.2 Repräsentationen, Praktiken und Handlungsstrategien von Resettlement-Coaches

Die Coaches erschliessen sich durch eine multiple Interpretation des Integrationsbegriffs, durch ein Verständnis der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ als Gegenleistungsprinzip und die flexible Aneignung verschiedener Rollenverständnisse Handlungsspielräume, um das Coaching individuell zu gestalten. Symbolische Grenzziehungsprozesse spielen eine zentrale Rolle. Ein ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden wird sowohl entlang ethnonationaler als auch kulturalisierender Grenzziehungen beschrieben. Geschlechtergleichheit wird zum Normativ und damit verknüpfte okzidentalistische Zuschreibungen tragen dazu bei Alltagsrassismen zu institutionalisieren. Nicht nur Bezüge zu den bestehenden Aufnahmekriterien, sondern auch zum Selektionsprozess an sich, formen eine Kategorisierung der Resettlement-Teilnehmenden, die sie von Geflüchteten, welche in der Schweiz ein Asylverfahren durchlaufen haben, unterscheidet. Der Coachingalltag wird grösstenteils in Orientierung an einem Eigenverantwortungsparadigma und durch das Einfordern einer Anpassungsleistung strukturiert. Trotz der Reproduktion symbolischer Grenzziehungen ist das Coaching ebenso geprägt von einem Bewusstsein gesellschaftlicher Ausschlüsse und struktureller Barrieren. Entsprechend werden Netzwerke zugänglich gemacht, Beziehungen aufgebaut und auf den Alltag der Resettlement-

Teilnehmenden wesentlich Einfluss genommen. Im Folgenden fasse ich entlang der in der Einleitung formulierten Unterfragestellungen (siehe 1) die Ergebnisse der Datenanalyse zusammen.

6.2.1 Grenzziehungsprozesse und symbolische Ressourcen im Resettlement-Coaching institutionalisieren

Von den Coaches werden verschiedene symbolische Grenzziehungen im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden reproduziert. Besonders oft beziehen sich die Coaches in der Konstruktion von Selbst- und Fremdzuschreibung auf das Kulturargument. Untermuert wird dabei ein essentialistische Kulturverständnis von der Auffassung, dass die Ankunft in der Schweiz für die Resettlement-Teilnehmenden mit einem ‚Bruch‘ mit dem vorherigen Leben und der Ankunft in einem völlig neuen Kontext gleichzusetzen sei. So wird ein ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden im Vergleich zur ‚Aufnahmegesellschaft‘ von den Coaches entlang einer nationalstaatlich-kulturalisierenden Grenzziehung erklärt. Darin widerspiegelt sich ein grundlegender gesellschaftlicher Herrschaftsprozess, der nationale Legitimität schafft, so Dahinden (2014, 3). Im Rahmen des Coachings dient dieser auch als Legimitationsrahmen zahlreicher Handlungsstrategien der Coaches. Zum Ausdruck kommt dies unter anderem in einer Idealisierung der Schweiz, die meist im Kontrast zu einer ‚Kultur im Herkunftsland oder den Herkunftsländern‘ der Resettlement-Teilnehmenden verstanden wird. Die vorliegende Forschungsarbeit vermag weiter Dahindens (2014, 2) Erkenntnis zu untermauern, dass dem „*Kulturargument*“ gegenwärtig eine besondere Gewichtung in symbolischen Grenzziehungsprozessen widerfährt. Nebst nationalstaatlich-kulturalisierenden dienen aber auch okzidentalistische Vorstellungen und entsprechende Stereotypen von ‚Männlichkeit‘ und ‚Weiblichkeit‘ als Begründung eines ‚Andersseins‘ der Resettlement-Teilnehmenden. Ein ‚kulturinhärent‘ gedachtes Geschlechterverhältnis stellt im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden eine zentrale symbolische Ressource dar. Dabei wird die Vorstellung von Geschlechtergleichheit als ‚Schweizerische Normalität‘ zum Normativ. In der Schweizer Immigrationsgeschichte waren zwar Nationalismen historisch gesehen immer schon vergeschlechtet und sexualisiert (Fischer und Dahinden 2016, 17). Dass aber Geschlechtergleichheit als Normativ gilt und in Grenzziehungsprozessen gegenüber Migrant*innen in Verbindung mit stereotypen Bildern des Islam mobilisiert wird, ist eine neue Entwicklung (vgl. u.a. mit Farris 2017; Fischer und Dahinden 2016; Jaunait, Le Renard, und Marteu 2013; Dahinden u. a. 2018; Kaya 2013; Hadj Abdou 2017). Weiter kann festgehalten werden, dass in den Zuschreibungen gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden durch die Coaches grundsätzlich dieselben symbolischen

Grenzziehungen aktiviert werden, die auch gegenüber Personen, die als ‚Ausländer‘, als ‚Asylsuchende‘ oder als ‚Flüchtlinge‘ kategorisiert werden, gesellschaftlich relevant sind. Charakteristisch ist aber im Kontext des Resettlement-Programms, dass sich zum einen mehrere symbolische Grenzziehungen überlagern. Die Coaches nutzen ihr eigenes Erleben von ‚Kultur‘, ‚Herkunft‘, ‚Islam‘ und ‚Geschlechterbeziehungen‘, um die Resettlement-Teilnehmenden als ‚anders‘ beschreiben zu können. Zum anderen verschränken sich diese verschiedenen Kategorisierungen mit einem defizitären Verständnis der Resettlement-Teilnehmenden aufgrund ihrer ‚Vulnerabilität‘. Diese Vielzahl an Kategorisierungen und Zuschreibungen wird schliesslich auch mobilisiert, um das aufwändige Coaching im Resettlement-Programm zu rechtfertigen und um immer wieder neue oder angepasste Handlungsstrategien anwenden zu können. Folglich stärkt die intersektionale Überlagerung von symbolischen Grenzziehungen und Defizitkategorien das Behandeln von ‚Integrationsdefiziten‘ auf individueller Ebene und verstellt so in Ergänzung zur Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ den Blick, um gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu kritisieren oder als veränderlich zu begreifen. Dies schliesst das Einfordern einer unternehmerischen Selbstverantwortung im Sinne einer neoliberalen Logik nicht aus, wie die umfassende Anwendung der entsprechenden Umsetzungsinstrumente, beispielsweise einer schriftlichen Integrationsplanung zeigt. Auch wenn man den Schluss ziehen könnte, dass Resettlement-Teilnehmende aufgrund der intersektionalen Überlagerung all dieser Kategorisierungen jener neoliberalen Logik gar nicht mehr entsprechen können, so wird dies aufgelöst mit der resettlementspezifischen Lösungsformel: Je mehr ‚Defizite‘, desto mehr Betreuung und Strukturierung wird benötigt. So versprechen sich die Coaches, alle Personen, bis auf ein paar wenige Ausnahmen, in ihrer Eigenverantwortung aktivieren zu können.

Trotz einer Mobilisierung verschiedener Ideen, was ‚Integration‘ überhaupt beinhaltet, wird sie von den Coaches in erster Linie als Prozess gestaltet, der einerseits individuelle Verantwortung und andererseits eine Anpassungsleistung seitens der Resettlement-Teilnehmenden in den Vordergrund stellt. Dabei werden von vielen Coaches in Verbindung mit den beschriebenen Grenzziehungsprozessen neo-assimilationistische Ideen vertreten und in Handlungsstrategien übersetzt. Dominiert wird dieses angewandte Integrationsverständnis von der idealtypischen Vorstellung, dass es eine immer gleiche Abfolge von Ereignissen gibt, die eine ‚erfolgreiche Integration‘ untermauert. Dies ermöglicht eine spezifische Formulierung von Zielsetzungen, normalisiert eine bestimmte Vorstellung, wie ‚Integration‘ abzulaufen hat, und macht sie vermeintlich ‚messbar‘. Der Spracherwerb wird dabei als ‚Schlüssel‘ zu allen anderen Lebensbereichen und insbesondere als Voraussetzung für den Einstieg in den Arbeitsmarkt verstanden. Das Beherrschen der lokalen Landessprache wird nicht als Ausdruck einer gelungenen ‚Integration‘,

sondern lediglich als ‚erster Schritt in die richtige Richtung‘ verstanden. In Anlehnung an Mateos (2009, 104) kommt darin eine diskursive Verschränkung des Integrationsdiskurses mit den ökonomischen Momenten von *„Selbstmanagement und Eigenverantwortung“* zum Ausdruck. Weiter weisen sowohl Hodel (2016, 74) als auch Prodolliet (2009, 53) darauf hin, dass es *„die vermeintliche objektive Messbarkeit von Sprachkenntnissen“* ist, die zu einer so starken Gewichtung der Sprachkompetenz im Rahmen von Integrationsprogrammen führt. Zugleich stellt das Coaching aber auch einen Versuch dar, verschiedene Integrationsbereiche noch ‚besser messbar‘ zu machen und entsprechende Resultate auf nationaler Ebene auszuwerten. Diese Form der Messbarmachung von ‚Integration‘ wurde durch das Resettlement-Programm zwar nicht eingeführt, aber wesentlich weiter institutionalisiert. Sie verschränkt sich mit der Aktivierung der beschriebenen Grenzziehungen durch die Coaches und die Einforderung einer Anpassungsleistung seitens der Resettlement-Teilnehmenden kann als Versuch gelesen werden, der eigenen Kultur, Sprache und Gesellschaft einen hegemonialen Status zu zusichern. Daran wird ersichtlich, dass ‚Integration‘ nicht einfach nur als eine Kategorie praktischen Handelns betrachtet werden kann, sondern immer auch eingebettet in nationale Vorstellungswelten verstanden werden muss (Rytter 2018, 3). Die Handlungsstrategien der Coaches müssen entsprechend als Teil einer nationalstaatlichen Konstruktion von Zugehörigkeit und Ausschluss, von Eigenem und Fremdem gelesen werden, die die soziale Realität der Resettlement-Teilnehmenden massgeblich prägt.

6.2.2 Eine neue Kategorisierung von Geflüchteten im Kontext bestehender Aufnahmekriterien des Resettlement-Programms schaffen

Ein nationalstaatliches Regieren der Resettlement-Teilnehmenden wird nicht nur über das Einfordern einer Anpassungsleistung im Coaching und ein neoliberales Menschenbild möglich, sondern auch über eine spezifische Kategorisierung der Resettlement-Teilnehmenden. Im Rahmen des Resettlement-Programms wird eine besondere Form des ‚Geflüchteteins‘ konstruiert (vgl. mit Malkki 1996) und so eine neue Kategorie von Individuen regierbar gemacht (vgl. mit Wedel et al. 2005). Dabei wird nicht nur mit der Beteiligung der Schweiz am Resettlement-Programm an sich, sondern auch durch dessen Gestaltung von den Coaches eine entsprechende Kategorisierung geschaffen, die Resettlement-Teilnehmende im Kontrast zu ‚anderen‘ Geflüchteten beschreibt. Vor dem Hintergrund einer abweichenden Verfahrensstrukturierung im Vergleich zu einem Asylverfahren in der Schweiz werden von den Coaches konkrete Handlungsstrategien und Erwartungshaltungen abgeleitet. Eine zentrale Rolle spielt dabei eine besonders hohe Erwartung, dass sich die Resettlement-Teilnehmenden für ihre Aufnahme in der

Schweiz und den damit verknüpften Ressourcen dankbar zeigen. Diese Erwartung kann sicherlich nicht als etwas begriffen werden, was nur im Kontext des Resettlement-Programms von Bedeutung ist. Auch in symbolischen Grenzziehungsprozessen gegenüber Personen, die als ‚ausländisch‘ klassifiziert werden, spielt dieser Anspruch eine wichtige Rolle (vgl. mit Duemmler 2015, 191). Doch die Möglichkeit, sich argumentativ auf den Selektionsprozess beziehen zu können, scheint ein solches Dankbarkeitsparadigma eindeutig zu verstärken. Weiter wird anhand der kategorischen Bewertung, dass sich Resettlement-Teilnehmende im Vergleich zu ‚anderen‘ Geflüchteten in einer privilegierteren Position befinden, zugleich auch die Legitimation kreiert, eine höhere und raschere Anpassungsleistung einzufordern. Dabei wird das Wegfallen eines Asylverfahrens als problematisch konstruiert und führt zur Legitimation einer Strukturierung und Kontrolle des Alltags der Resettlement-Teilnehmenden. Weiter wird die abweichende Verfahrensstrukturierung auch herangezogen, um das Verhalten der Resettlement-Teilnehmenden zu erklären.

An der humanitaristischen Konstruktion des ‚Geflüchtetseins‘ im Rahmen des Resettlement-Programms und den daraus abgeleiteten Handlungsstrategien wird einerseits in Anlehnung an Malkki (1996) ersichtlich, wie eine solche Zuschreibung – bewusst oder unbewusst – dazu beitragen kann, Geflüchtete zum Verstummen zu bringen. Andererseits kann an ihr aufgezeigt werden, dass dem Resettlement-Programm die Überzeugung zugrunde liegt, ‚Integration‘ sei steuerbar. Dass die Coaches eine umfassende Steuerung und Kontrolle des Integrationsprozesses als zentrales Ziel in ihrer Arbeit verfolgen, kommt in ihrer Aneignung eines vielfältigen Rollenverständnisses zum Ausdruck. Das variable Einnehmen verschiedener Rollen durch den*die einzelne*n Coach wird immer am Verständnis ausgerichtet, welche Rolle im entsprechenden Moment als bester Katalysator für den ‚Integrationsprozess‘ betrachtet wird. Wie bereits der vorangegangene Abschnitt aufgezeigt hat, wird im Coachingalltag von allen Coaches versucht trotz einem defizitären Vulnerabilitätsverständnis am zielorientierten ‚Integrationsprozess‘ festzuhalten. Auch damit reproduzieren und gestalten die Coaches einen humanitaristischen Diskurs mit, in dem die ‚Vulnerabilität‘ der Resettlement-Teilnehmenden überhaupt erst zum Rechtfertigungskriterium wird, sie im Rahmen des Programms in die Schweiz aufzunehmen. Mittels der resettlementspezifischen Kategorisierung wird eine nationalstaatliche Kontrolle der Resettlement-Teilnehmenden legitimiert und deren Viktimisierung gestärkt, da ihnen beim Überwinden der eigenen ‚Vulnerabilität‘ ein Bedarf an Unterstützung zugeschrieben wird (Fassin 2012, x, 1; Chauvin und Garcés-Mascreñas 2014, 426; Peisker und Tilbury 2003, 61).

6.2.3 *Handlungsspielräume erschliessen und individuell gestalten*

Eine individuelle Gestaltung des Coachings wird möglich, indem sich die Coaches Handlungsspielräume durch eine subjektive Interpretation verschiedener Vorgaben erschliessen. Sowohl der Integrationsbegriff als auch die Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ werden von den verschiedenen Coaches unterschiedlich aufgefasst. Weiter unterstützt eine flexible Aneignung verschiedener Rollenverständnisse eine situationsorientierte Gestaltung des Coachings. Manchmal dient auch die Referenz auf einen eigenen Coachingstil als Legitimation, um Handlungsstrategien zu rechtfertigen. Dadurch bestimmen die Coaches wesentlich mit, was ‚Integration‘ für die Resettlement-Teilnehmenden in deren Alltag zu bedeuten hat und welche Handlung(en) für einen ‚zielgerichteten‘ Prozess aktuell nötig sind. Diese Erkenntnis schliesst an Dubus’ (2018b) Studienresultate an, die aufzeigen, dass in der Arbeit von Angestellten im Resettlement durchaus verschiedene Schwerpunkte gesetzt und für die Geflüchteten als relevant erachtet werden. Diese unterschiedliche Fokussierung kann sowohl als eine Bedingung für verschiedene Lösungswege im Interesse der Resettlement-Teilnehmenden als auch als Quelle von Willkür und Unsicherheit betrachtet werden. Denn diese Handlungsspielräume zeugen nicht nur von der Macht der beteiligten Coaches, aktiv zu verhandeln, was ‚Integration‘ im konkreten Fall für die Einzelperson zu bedeuten hat. Sie müssen zugleich auch als Zeugnis von Inkongruenzen zwischen verschiedenen kantonalen Integrationspolitiken verstanden werden. Die vorliegende Forschungsarbeit hat ergeben, dass die systeminhärenten Handlungsspielräume, welche die Umsetzung des Coachings gezwungenermassen bietet, von den Coaches selbst auf folgende Arten legitimiert und angeeignet werden. Dies soll an dieser Stelle der Übersicht halber noch einmal ausgeführt werden.

Erstens gestalten die Coaches ihre Arbeit in Orientierung an einem internalisierten flexiblen Rollenverständnis. Dieses ermöglicht einerseits einen Umgang mit einem festgestellten ‚Anderssein‘ der Resettlement-Teilnehmenden. Andererseits konstruieren die Coaches Rollenverständnisse, die den Zweck verfolgen, die Resettlement-Teilnehmenden in ihrer Eigeninitiative und in ihrem „unternehmerischen migrantischen Selbst“ zu stärken. Zweitens ist es den Coaches überlassen, ob von ihnen das „Fordern“ oder das „Fördern“ im Umgang mit den Resettlement-Teilnehmenden in den Vordergrund gerückt wird und inwiefern ein Zusammenhang zwischen den beiden Teilen der Handlungsmaxime hergestellt wird. Dies verschafft ihnen einen immensen Handlungsspielraum gegenüber den Resettlement-Teilnehmenden. Während manche Coaches ein Befolgen gestellter ‚Forderungen‘ immer als Bedingung für ein ‚gefördert werden‘ interpretieren und diesen Zusammenhang gezielt als Druckmittel einsetzen, wird die

Handlungsmaxime von anderen Coaches als zweiteiliges Konzept konstruiert, das zwei voneinander unabhängige Handlungsansätze zum Ausdruck bringt. Diese Interpretation der Handlungsmaxime durch die Coaches untermauert die These von Piñeiro et al. (2009, 13), die „Fördern und Fordern“ als „*diétrichhaft funktionierendes Gestaltungsprinzip*“ beschreiben, das „*für jede Herausforderung das passende Rezept*“ bereit hält. Grundsätzlich etabliert das Verständnis der Handlungsmaxime „Fördern und Fordern“ der Coaches eine Fokussierung auf das Individuum, welche nicht nur eine individuelle Anpassungsleistung der Resettlement-Teilnehmenden in den Vordergrund rückt, sondern auch die Reproduktion symbolischer Grenzen legitimiert. Drittens wird der Integrationsbegriff von den Coaches unterschiedlich interpretiert. Dies schafft zwar einen Handlungsspielraum, im Grundsatz wird aber die tatsächliche Gestaltung des Coachings von einem zielgerichteten Integrationsverständnis dominiert, wie dies bereits im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt wurde. Im Anschluss an die theoretischen Überlegungen ist weiter festzuhalten, dass sich alle mobilisierten Integrationsverständnisse an einer essentialistischen Vorstellung von ‚Integration‘ orientieren. Denn sie beruhen alle auf der Annahme bestehender Differenzen zwischen den Resettlement-Teilnehmenden und einer ‚Aufnahmegesellschaft‘ sowie auf einer Problematisierung derselben.

Abschliessend soll noch auf einen Aspekt eingegangen werden, der sich im Rahmen der Feldforschung herauskristallisiert hat und in Bezug auf eine individuelle Gestaltbarkeit des Coachings besonders interessant ist. Netzwerkgrenzen der Resettlement-Teilnehmenden werden von den Coaches vielfach durch symbolische Grenzen erklärt. Vor diesem Hintergrund bemühen sich die meisten Coaches darum, den Resettlement-Teilnehmenden ein eigenes Netzwerk zugänglich zu machen. Wie gross dieses Netzwerk ist und inwiefern es genützt wird, ist dabei stark von der individuellen Arbeitsgestaltung der Coaches und deren persönlichen Auffassung abhängig, was den Resettlement-Teilnehmenden ‚wirklich zusteht‘. So entwickeln beispielsweise Coaches, die nicht selber über die Sozialhilfeleistungen verfügen können, ein zusätzliches Netzwerk, wenn sie persönlich eine andere Auffassung haben, welche Ressourcen den Resettlement-Teilnehmenden zustehen sollten. Damit weichen sie soziale Grenzen zwar nicht auf, da sie nicht aktiv eine strukturell verankerte Begrenzung von Sozialhilfeleistungen beeinflussen oder verändern. Den Resettlement-Teilnehmenden werden aber Möglichkeiten gezeigt, einen Umgang mit sozialen Grenzen zu finden, indem sie alternative Ressourcen kennenlernen. Viele Coaches verfolgen dieses Suchen nach alternativen Lösungen, zusätzlichen Ressourcen und Möglichkeiten mit grossem Engagement. Da aber in erster Instanz der*die Coach über das entsprechende Netzwerk und Wissen verfügt und entscheidet, kommt darin ein bestehendes Macht- und Abhängigkeitsverhältnis zum Ausdruck. Dieses muss trotz den

Bemühungen die Resettlement-Teilnehmenden in die Gestaltung des ‚Integrationsverlaufs‘ einzubinden, als prägend für das gesamte Coaching und die Handlungsspielräume der Coaches verstanden werden.

6.3 Grenzen der vorliegenden Forschungsarbeit und Ausblick

Abschliessend werden in diesem letzten Unterkapitel der vorliegenden Arbeit deren Grenzen und mögliche wissenschaftliche Anschlusspunkte aufgezeigt. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Stichprobe relativ beschränkt ist. Es konnte nicht abschliessend festgestellt werden, ob im Rahmen der Datenerhebung tatsächlich ein Sättigungspunkt erreicht werden konnte. In der Konsequenz muss diese Analyse als Eruierung von Tendenzen gelesen werden. Sie ist massgeblich geprägt von den einzelnen Perspektiven der involvierten Coaches, die im Rahmen der Feldforschung begleitet und interviewt wurden. Die Entscheidung, verschiedene qualitative methodische Instrumente einzusetzen, war äusserst gewinnbringend und hat es ermöglicht, zahlreiche Facetten und Antworten in Bezug auf die Fragestellung und Unterfragestellungen der vorliegenden Masterarbeit zu finden. Gerade weil in den Interviews teilweise eine gewisse Vorsicht seitens der Coaches zu spüren war, sich nicht zu stark zu exponieren, stellten die Teilnehmenden Beobachtungen eine wertvolle Ergänzung dar. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Masterarbeit wie jede qualitative Forschungsarbeit nur ein Versuch sein kann, die nötige Balance zwischen einem spezifischen Einblick in die erhobenen Daten und daraus abzuleitende Generalisierungen zu finden. Ebenso kann eine solche Forschung immer nur einen Bruchteil des tatsächlichen Umfangs und der tatsächlichen Tiefe des Erlebten abbilden. Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit wurde der explizite Fokus gewählt, sich mit Repräsentationen, Praktiken und Strategien der Coaches auseinanderzusetzen. Entsprechend konnten andere relevante Akteur*innen wie beispielsweise die Resettlement-Teilnehmenden selbst sowie ihre Perspektive auf das Coaching nicht abgebildet werden.

Abschliessend soll nochmals hervorgehoben werden, dass es sich bei der vorliegenden Arbeit explizit nicht um eine Evaluation, sondern um eine sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Coaching handelt, welche keine direkten Handlungsempfehlungen enthält. Solche auszuarbeiten wäre ein möglicher Anschlusspunkt an die vorliegende Arbeit. Weiter wäre sicherlich auch die Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz, die seit dem ersten Quartal 2019 in Kraft ist, und in die das Coaching der Resettlement-Teilnehmenden überführt wurde, ein spannender Forschungsgegenstand. Ebenso wäre in Anbetracht einer konstanten Verschärfung von asyl- und migrationspolitischen Gesetzgebungen in der Schweiz eine mögliche

Einordnung der politischen Motive für die Institutionalisierung einer Teilnahme am Resettlement-Programm des UNHCR durch den Bundesrat (2019) im vergangenen Jahr von wissenschaftlichem Interesse.

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Abteilung für Gleichstellung, Universität Bern. 2017. „Geschlechtergerechte Sprache“. Bern: Universität Bern. Online unter: https://www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/sprache/index_ger.html (zuletzt eingesehen am 21.06.2019).
- Al-Asheq, Ramy. 2017. „Niemand bemerkte Deinen Tod“. WeiterSchreiben.jetzt. 2017. Online unter: <https://weilerschreiben.jetzt/texte/ramy-al-asheq-niemand-bemerkte-deinen-tod/> (zuletzt eingesehen am 18.01.2020).
- Alba, Richard. 2005. „Bright vs. Blurred Boundaries: Second-generation Assimilation and Exclusion in France, Germany, and the United States“. *Ethnic and Racial Studies* 28 (1): 20–49.
- Altissimo, Alice. 2016. „Combining Egocentric Network Maps and Narratives: An Applied Analysis of Qualitative Network Map Interviews“. *Sociological Research Online* 21 (2): 1–13.
- Anderson, Benedict. 1983. *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London, New York: Verso.
- Arlettaz, Silvia, und Gérald Arlettaz. 1998. „Die schweizerische Ausländergesetzgebung und die politischen Parteien 1917-1931“. In *Antisemitismus in der Schweiz 1848-1960*, herausgegeben von Aram Mattioli, 327–56. Zürich: Orell Füssli.
- Augé, Marc. 2012. *Tagebuch eines Obdachlosen: Ethnofiktion*. München: C. H. Beck.
- Barth, Fredrik. 1969. *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Universitetet i Bergen. Symposium (1967: Bergen). Bergen, Oslo, London: Universitets forlaget George Allen & Unwin.
- Belabas, Warda, und Lasse Gerrits. 2017. „Going the Extra Mile? How Street-level Bureaucrats Deal with the Integration of Immigrants“. *Social Policy & Administration* 51 (1): 133–50.
- Berg, Marguerite van den, Jan Willem Duyvendak, Alexandre Jaunait, Amélie Le Renard, und Élisabeth Marteu. 2013. „Parler de sexe sans rougir: Comment les cours à l’usage des parents construisent l’«identité néerlandaise» et la «sexualité normale»“. *Raisons politiques* 49 (1): 55–74.
- Bessa, Thais. 2009. „From Political Instrument to Protection Tool? Resettlement of Refugees and North-South Relations“. *Refuge: Canada’s Journal on Refugees* 26 (1): 91–100.
- Bianchini, Katia. 2010. „The Mandate Refugee Program: A Critical Discussion“. *International Journal of Refugee Law* 22 (3): 367–78.
- Borrelli, Lisa Marie. 2018a. „Caught between Emotions, Law and Everyday Practices: Street-level Bureaucrats in the European Migration Regime“. Bern: Universität Bern.
- . 2018b. „Using Ignorance as (Un)Conscious bureaucratic Strategy: Street-Level Practices and structural Influences in the Field of Migration Enforcement.“ *Qualitative Studies* 5 (2): 23–37.
- . 2018c. „Whisper down, up and between the Lanes – Exclusionary Policies and their Limits of Control in Times of irregularized Migration.“ *Public Administration* 96 (4): 803–16.
- Borrelli, Lisa Marie, und Annika Lindberg. 2018. „The Creativity of Coping: Alternative Tales of Moral Dilemmas among Migration Control Officers.“ *International Journal of Migration and Border Studies* 4 (3): 163–78.
- Bryant, Antony, und Kathy Charmaz. 2007. *The SAGE Handbook of Grounded Theory*. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- Bundesamt für Migration. 2013. „Umsetzungskonzept zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingsgruppen (dreijährige Pilotphase)“. Bern-Wabern: Bundesamt für Migration.

- Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/aktuell/news/2013/2013-09-040/umsetzungskonzept-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 14.12.2018).
- Bundesrat. 2019. „Planung und Steuerung der Aufnahme von anerkannten Flüchtlingsgruppen (Resettlement) - Umsetzungskonzept Resettlement“. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/resettlement/umsetzungskonzept-resettlement-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 29.09.2019).
- Butler, Judith. 2004. *Precarious Life: The Powers of Mourning and Violence*. London: Verso.
- Caduff, Corina. 2009. „Das einfache Anführungszeichen. Zeichen auf Distanz“. In *Punkt, Punkt, Komma, Strich? Geste, Gestalt und Bedeutung philosophischer Zeichensetzung.*, herausgegeben von Christine Abbt und Tim Kammasch, 153–62. Bielefeld: transcript Verlag.
- Cellini, Amanda. 2018. „Current Refugee Resettlement Program Profiles“. In *Refugee resettlement: power, politics, and humanitarian governance*, herausgegeben von Adele Garnier, Liliana Lyra Jubilut, und Kristin Bergtora Sandvik, pnp 5383-6333. Studies in forced migration 38. New York: Berghahn Books.
- Charmaz, Kathy. 2001. „Qualitative Interviewing and Grounded Theory Analysis“. In *Handbook of Interview Research. Context and Methods.*, herausgegeben von Jaber F. Gubrium und James A. Holstein, 675–94. London, Thousand Oaks CA, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- . 2006. *Constructing Grounded Theory*. London, Thousand Oaks CA: SAGE Publications.
- Chauvin, Sébastien, und Blanca Garcés-Mascareñas. 2014. „Becoming Less Illegal: Deservingness Frames and Undocumented Migrant Incorporation: Becoming Less Illegal“. *Sociology Compass* 8 (4): 422–32.
- Cibien, Laure-Anne. 2018. „Right people, in the right place, at the right time“: Masterarbeit, Neuchâtel: Université de Neuchâtel.
- Clarke, Adele E., Carrie E. Friese, und Rachel S. Washburn. 2017. *Situational Analysis: Grounded Theory After the Interpretive Turn*. 2. Auflage. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- Cochetel, Vincent. 2007. „Resettlement“. *Iraq's Displacement Crisis: The Search for Solutions*, Forced Migration Review, Special Issue: 21–22.
- Cole, Alyson. 2016. „All of us are vulnerable, but some are more vulnerable than others: The political Ambiguity of Vulnerability Studies, an ambivalent Critique“. *Critical Horizons* 17 (2): 260–77.
- Collyer, Michael, Rupert Brown, Linda Morrice, und Linda Tip. 2017. „Putting Refugees at the Centre of Resettlement in the UK“. *Resettlement*, Forced Migration Review, 54: 16–19.
- Dahinden, Janine. 2010. „Cities, Migrant Incorporation and Ethnicity: A Network Perspective on Boundary Work“. In *Working Paper*. Bd. 5. Neuchâtel: Université de Neuchâtel, Maison d'analyse des processus sociaux (MAPS).
- . 2011. „«Kulturelle Vielfalt»? Grenzziehungen mittels «Kultur» im Kontext von Migration und Integration“. In *Von der Deklaration zur Umsetzung - Schutz und Förderung der kulturellen Vielfalt in der Schweiz.*, herausgegeben von Manuela Cimeli, Daniel Ambühl, und Simone Brunner, 33–46. Zürich: Akten der Tagung zum 25. Januar 2011.
- . 2012. „Transnational Belonging, Non-ethnic Forms of Identification and Diverse Mobilities: Rethinking Migrant Integration?“. In *Migration: Interdisciplinary Perspectives*, herausgegeben von Michi Messer, Renee Schroeder, und Ruth Wodak, 117–28. Wien: Springer.
- . 2014. „Kultur als Form symbolischer Gewalt: Grenzziehungsprozesse im Kontext von Migration am Beispiel der Schweiz“. In *Kultur, Gesellschaft, Migration. Die reflexive Wende in der Migrationsforschung.*, herausgegeben von Boris Nieswand und Heike Drotbohm, 97–122. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- . 2016. „A Plea for the ‘de-Migranticization’ of Research on Migration and Integration“. *Ethnic and Racial Studies* 39 (13): 2207–25.
- Dahinden, Janine, Carolin Fischer, Joanna Menet, und Anne Kristol. 2018. „Gendernationalismus‘ als neue Spielform eines politischen Nationalismus?“ Blog nccr – on the move. 2018. Online unter: <https://blog.nccr-onthemove.ch/gendernationalismus-als-neue-spielform-eines-politischen-nationalismus-2/?lang=de> (zuletzt eingesehen am 10.05.2019).
- Dey, Ian. 2007. „Grounding Categories“. In *The SAGE handbook of grounded theory*, herausgegeben von Antony Bryant und Kathy Charmaz, 167–90. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- Diallo, M. Moustapha. 2017. „Neokolonialismus“. In *Handbuch Postkolonialismus und Literatur*, herausgegeben von Dirk Göttsche, Axel Dunker, und Gabriele Dürbeck, 194–96. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Dietze, Gabriele. 2009. „Okzidentalismuskritik. Möglichkeiten und Grenzen einer Forschungsperspektivierung“. In *Kritik des Okzidentalismus*, herausgegeben von Gabriele Dietze, Claudia Brunner, und Edith Wenzel. Bielefeld: transcript Verlag.
- . 2016. „Sex-Mob-Narrative um die Kölner Sylvesternacht“. *movements* 2 (1): 177–85.
- Dubus, Nicole. 2018a. „Family Resiliency during Resettlement: A Comparative Study of Two Syrian Families Resettled in an Arctic Nation“. *Journal of Family Social Work* 21 (2): 98–114.
- . 2018b. „Integration or Building Resilience: What Should the Goal Be in Refugee Resettlement?“ *Journal of Immigrant & Refugee Studies* 16 (4): 413–29.
- Duemmler, Kerstin. 2015. *Symbolische Grenzen. Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit durch ethnische und religiöse Zuschreibungen*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Efionayi-Mäder, Denise. 2003. „Asylpolitik der Schweiz 1950-2000“. In *Asyl*, 3 (02):3–9. Bern: Schweizerische Flüchtlingshilfe.
- . 2015. „Gesetzlicher Rahmen für die Integration in der Schweiz mittelmässig - Ergebnisse der neuesten MIPEX-Studie“. In *Asyl*. Bd. 15 (03). Bern: Schweizerische Flüchtlingshilfe.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. 2016. „Zahlen und Fakten“. Plattform Lohngleichheit: Grundlagen. 2016. Online unter: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/Themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/zahlen-und-fakten.html> (zuletzt eingesehen am 10.10.2019).
- Elliott, S, und I Yusuf. 2014. „‘Yes, We Can; but Together’: Social Capital and Refugee Resettlement“. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online* 9 (2): 101–10.
- Espahangizi, Kijan, Sabine Hess, Juliane Karakayali, Bernd Kasperek, Simona Pagano, Matthias Rodatz, und Vassilis S. Tsianos. 2016. „Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft“. *movements* 2 (1): 9–23.
- Esser, Hartmut. 2001. „Integration und ethnische Schichtung“. In *MZES Arbeitspapiere*. Bd. Nr. 40. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- European Resettlement Network. 2019. „Resettlement in Europe“. 2019. Online unter: <https://www.resettlement.eu/page/resettlement-in-europe> (zuletzt eingesehen am 13.01.2020).
- Evans, Tony. 2011. „Professionals, Managers and Discretion: Critiquing Street-Level Bureaucracy“. *The British Journal of Social Work* 41 (2): 368–86.
- . 2013. „Organisational Rules and Discretion in Adult Social Work“. *The British Journal of Social Work* 43 (4): 739–58.
- Farquet, Romaine. 2019. „Memories of the ‚Liberation of Kosovo‘ among Albanian-speaking Activists in Switzerland: Narrating Transnational Belonging to the Nation“. Doktorarbeit, Neuchâtel: Université de Neuchâtel.

- Farris, Sara R. 2017. *In the Name of Women's Rights: The Rise of Femonationalism*. Durham, London: Duke University Press.
- Fassin, Didier. 2012. *Humanitarian Reason: A Moral History of the Present Times*. Berkeley CA: University of California Press.
- Fischer, Carolin, und Janine Dahinden. 2016. „Changing Gender Representations in Politics of Belonging: A Critical Analysis of Developments in Switzerland“. In *Working Paper #6*. nccr on the move. Neuchâtel: Université de Neuchâtel. Online unter: <https://nccr-onthemove.ch/publications/changing-gender-representations-in-politics-of-belonging-a-critical-analysis-of-developments-in-switzerland/https://nccr-onthemove.ch/publications/changing-gender-representations-in-politics-of-belonging-a-critical-analysis-of-developments-in-switzerland/> (zuletzt eingesehen am 07.06.2019).
- Flick, Uwe. 2004. „Constructivism“. In *A Companion to Qualitative Research*, herausgegeben von Uwe Flick, Ernst von Kardorff, und Ines Steinke, 88–94. London, Thousand Oaks CA: SAGE Publications.
- . 2009. *An Introduction to Qualitative Research*. 4. Auflage. London, Thousand Oaks CA, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- . 2014. „Theories Underlying Qualitative Research“. In *An Introduction to Qualitative Research*, 5. Auflage, 74–94. London, Thousand Oaks CA, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Flick, Uwe, Ernst von Kardorff, und Ines Steinke, Hrsg. 2004. *A Companion to Qualitative Research*. London, Thousand Oaks CA: SAGE Publications.
- Garnier, Adele, Liliana Lyra Jubilut, und Kristin Bergtora Sandvik, Hrsg. 2018. *Refugee Resettlement: Power, Politics, and Humanitarian Governance*. Studies in Forced Migration 38. New York: Berghahn Books.
- Geiger, Dorothee. 2016. „Das Agency-Konzept“. In *Handlungsfähigkeit von geduldeten Flüchtlingen*, von Dorothee Geiger, 43–58. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Geissler, Rainer. 2011. „Multikulturalismus - das kanadische Modell des Umgangs mit Diversität“. In *Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft*, herausgegeben von Wolf-Dietrich Bukow, Gerda Heck, Erika Schulze, und Erol Yıldız, 1. Auflage, 161–74. Interkulturelle Studien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Giddens, Anthony. 1979. *Central Problems in Social Theory. Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*. Berkeley CA, Los Angeles CA: University of California Press.
- Glaser, Barney G., und Anselm L. Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. 4. Auflage. New Brunswick: Aldine.
- Goldstein, Daniel. 2015. „Sprachlust: Flüchtlinge vor diesem Wort retten?“ Infosperber. 2015. Online unter: <https://www.infosperber.ch/Gesellschaft/raquoFluechtlingeraquo-als-umstrittenes-Wort-des-Jahres> (zuletzt eingesehen am 27.10.2019).
- Hadj Abdou, Leila. 2017. „‘Gender Nationalism’: The New (Old) Politics of Belonging“. *Österreichische Zeitschrift Für Politikwissenschaft* 46 (1): 83–88.
- Hesse-Biber, Sharlene N., und Patricia Leavy. 2011. „Ethnography“. In *The Practice of Qualitative Research*, herausgegeben von Sharlene N. Hesse-Biber, 2. Auflage, 193–226. London, New Delhi, Singapore, Washington DC: SAGE Publications.
- Hodel, Sophie. 2016. „Wo Integration ausgehandelt wird. Integrationsvereinbarungen zwischen Politik, institutioneller Logik und subjektiven Bedürfnissen“. *Jahrbuch Denknetz*, 67–74.
- Holton, Judith A. 2007. „The Coding Process and Its Challenges“. In *The SAGE Handbook of Grounded Theory*, herausgegeben von Antony Bryant und Kathy Charmaz, 265–90. Los Angeles CA: SAGE Publications.

- Holtz, Peter, Janine Dahinden, und Wolfgang Wagner. 2013. „German Muslims and the ‚Integration Debate‘: Negotiating Identities in the Face of Discrimination“. *Integrative Psychological and Behavioral Science* 47 (2): 231–48.
- Houdt, Friso van, Semin Suvarierol, und Willem Schinkel. 2011. „Neoliberal Communitarian Citizenship: Current Trends towards ‚Earned Citizenship‘ in the United Kingdom, France and the Netherlands“. *International Sociology* 26 (3): 408–32.
- Hruschka, Constantin. 2016. „Flüchtlinge als Spielball in der politischen Krise der Europäischen Union“. In *Asyl*, 16 (03):3–10. Bern: Schweizerische Flüchtlingshilfe.
- Jaunait, Alexandre, Amélie Le Renard, und Élisabeth Marteu. 2013. „Nationalismes Sexuels?: Reconfigurations Contemporaines Des Sexualités et Des Nationalismes“. *Raisons Politiques* 49 (1): 5–23.
- Johnson, John M. 2001. „In-Depth Interviewing“. In *Handbook of Interview Research: Context and Method*, herausgegeben von Jaber F. Gubrium und James A. Holstein, 103–20. Thousand Oaks CA, London, Delhi: SAGE Publications.
- Kaya, Meral. 2013. „Geschlecht im Schweizer Migrationsdiskurs. Die postkoloniale Konstruktion der ‚unterdrückten Muslimin‘ und die rassistische Verwendung des Schleiers.“ In *Postkoloniale Schweiz. Formen und Folgen eines Kolonialismus ohne Kolonien.*, herausgegeben von Patricia Purterscht, Barbara Lüthi, und Francesca Falk, 10:117–32. Bielefeld: transcript Verlag.
- Khosravi, Shahram. 2010. „*Illegal Traveller*“. *An Auto-Ethnography of Borders*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- King, Nigel, und Christine Horrocks. 2010. „Carrying Out Qualitative Interviews“. In *Interviews in Qualitative Research*, herausgegeben von Nigel King und Christine Horrocks. London: SAGE Publications.
- Korteweg, Anna C. 2017. „The Failures of ‚Immigrant Integration‘: The Gendered Racialized Production of Non-Belonging“. *Migration Studies* 5 (3): 428–44.
- Korteweg, Anna C., und T. Triadafilopoulos. 2013. „Gender, Religion, and Ethnicity: Intersections and Boundaries in Immigrant Integration Policy Making“. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 20 (1): 109–36.
- Lamont, Michèle, und Virág Molnár. 2002. „The Study of Boundaries in the Social Sciences“. *Annual Review of Sociology* 28 (1): 167–95.
- Lempert, Lora Bex. 2007. „Asking Questions of the Data: Memo Writing in the Grounded Theory Tradition“. In *The SAGE Handbook of Grounded Theory*, herausgegeben von Antony Bryant und Kathy Charmaz. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- Lipsky, Michael. 2010. *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. Erweiterte Auflage. New York: Russel Sage Foundation.
- Lopez, Roberto. 2009. „Integration und Konflikt: Eine neue Perspektive auf den Integrationsdiskurs“. In *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des Schweizerischen Integrationsdiskurses*, herausgegeben von Esteban Piñeiro, Isabelle Bopp, und Georg Kreis, 124–40. Zürich: Seismo Verlag.
- Malkki, Liisa H. 1992. „National Geographic: The Rooting of Peoples and the Territorialization of National Identity among Scholars and Refugees“. *Cultural Anthropology*, 24–44.
- . 1996. „Speechless Emissaries: Refugees, Humanitarianism, and Dehistoricization“. *Cultural Anthropology* 11 (3): 377–404.
- Mateos, Inés. 2009. „‚Sprache als Schlüssel zur Integration‘ - eine Metapher und ihre Folgen“. In *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des Schweizerischen Integrationsdiskurses*, herausgegeben von Esteban Piñeiro, Isabelle Bopp, und Georg Kreis, 98–123. Zürich: Seismo Verlag.
- Merriam, Sharan B., und Elizabeth J. Tisdell. 2016. *Qualitative Research: a Guide to Design and Implementation*. 4. Auflage. San Francisco CA: Jossey-Bass & Pfeiffer Imprints.

- Mick, Carola. 2012. „Das Agency-Paradigma“. In *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, herausgegeben von Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer, und Albert Scherr, 527–41. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mills, Jane, Ann Bonner, und Karen Francis. 2016. „Adopting a Constructiviste Approach to Grounded Theory: Implications for Research Design.“ *International Journal of Nursing Practice* 12: 8–13.
- Morlok, Michael, und Denise Efonyi-Mäder. 2018. „Evaluation Pilotprojekt Resettlement. Spezielles Integrationsprogramm, Schlussbericht.“ Basel: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG in Kooperation mit dem Schweizerischen Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/resettlement/schlussber-eval-integration-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 16.12.2018).
- Morse, Janice M. 2007. „Sampling in Grounded Theory“. In *The SAGE Handbook of Grounded Theory*, herausgegeben von Antony Bryant und Kathy Charmaz, 229–44. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- Mruck, Katja, und Günter Mey. 2007. „Grounded Theory and Reflexivity“. In *The SAGE Handbook of Grounded Theory*, herausgegeben von Antony Bryant und Kathy Charmaz, 515–38. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- O'Reilly, Karen. 2012. „Practice Stories“. *Karen O'Reilly* (blog). 2012. Online unter: <https://karenoreilly.wordpress.com/international-migration-and-social-theory/practice-stories/> (zuletzt eingesehen am 16.01.2019).
- Patton, Michael Quinn. 2015. *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. 4. Auflage. Thousand Oaks CA: SAGE Publications.
- Peisker, Val Colic, und Farida Tilbury. 2003. „‘Active‘ and ‘Passive‘ Resettlement: The Influence of Support Services and Refugees’ Own Resources on Resettlement Style“. *International Migration* 41 (5): 61–91.
- Piñeiro, Esteban, Isabelle Bopp, und Georg Kreis, Hrsg. 2009. *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des Schweizerischen Integrationsdiskurses*. Zürich, Genf: Seismo Verlag.
- Piñeiro, Esteban, und Janne Haller. 2009. „Neue Migranten für die Integrationsgesellschaft. Versuch einer gouvernementalen Gegenlektüre des Prinzips ‚Fördern und Fordern‘“. In *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des Schweizerischen Integrationsdiskurses*, herausgegeben von Esteban Piñeiro, Isabelle Bopp, und Georg Kreis, 141–70. Zürich: Seismo Verlag.
- Prettenthaler-Ziegerhofer, Anita, Katharina Scherke, und Ulrike Schustaczek. 2009. „Gendergerechtes Formulieren. Ein Leitfaden – Informationen, Tipps und Empfehlungen“. Graz: Universität Graz. Online unter: https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/LEITFADEN_Gendergerechtes_Formulieren_APZ.pdf (zuletzt eingesehen am 21.06.2019).
- Prodolliet, Simone. 2009. „Welche Integrationskultur? Zum gegenwärtigen Diskurs der Integrationsförderung“. In *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des Schweizerischen Integrationsdiskurses*, herausgegeben von Esteban Piñeiro, Isabelle Bopp, und Georg Kreis, 48–60. Zürich: Seismo Verlag.
- Rytter, Mikkel. 2018. „Writing Against Integration: Danish Imaginaries of Culture, Race and Belonging“. *Ethnos*, 1–20.
- Saldaña, Johnny. 2009. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles CA: SAGE Publications.
- Sandvik, Kristin Bergtora. 2010. „A Legal History: The Emergence of the African Resettlement Candidate in International Refugee Management“. *International Journal of Refugee Law* 22 (1): 20–47.
- Schinkel, Willem. 2018. „Against ‘Immigrant Integration’: For an End to Neocolonial Knowledge Production“. *Comparative Migration Studies* 6 (1).

- Selm, Joanne van. 2004. „The Strategic Use of Resettlement: Changing the Face of Protection?“ *Reconciling Individual Rights and State Interests* 22 (1): 39–48.
- Spadarotto, Claudio. 2015. „Zwischenevaluation 1. Monitoring Pilotprojekt Resettlement. Soziodemographische Merkmale der eingereisten Personen - Zusammensetzung der Einreisegruppen - Auswertungen zum Integrationsprozess 6 Monate nach Einreise in die Schweiz.“ Zürich: KEK - CDC Consultants, im Auftrag des Staatssekretariats für Migration. Online unter: https://www.kek-beratung.ch/files/Dokumente/Resettlement_Erste%20Zwischenevaluation%202015_d.pdf (zuletzt eingesehen am 14.12.2018).
- Staatssekretariat für Migration. 2013. „Die Schweiz ist zur Aufnahme von Flüchtlingsgruppen bereit“. Staatssekretariat für Migration. 2013. Online unter: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/news/2013/ref_2013-09-040.html (zuletzt eingesehen am 27.09.2019).
- . 2014. „Migrationsbericht 2013“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2013-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.09.2019).
- . 2015. „Migrationsbericht 2014“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2014-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.09.2019).
- . 2016a. „Aufnahme und Integration von 500 besonders schutzbedürftigen Flüchtlingen 2013–2015. Zwischenbericht Pilotprojekt Resettlement“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/resettlement/zwber-resettlement-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 14.12.2018).
- . 2016b. „Integration“. Staatssekretariat für Migration. 2016. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/resettlement/integration.html> (zuletzt eingesehen am 16.12.2018).
- . 2016c. „Migrationsbericht 2015“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2015-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.09.2019).
- . 2017. „Migrationsbericht 2016“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2016-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.09.2019).
- . 2018a. „Migrationsbericht 2017“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2017-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 14.12.2018).
- . 2018b. „Rundschreiben: Eingabe zur Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz im Rahmen der KIP 2018-2021“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration.
- . 2018c. „Resettlement“. Staatssekretariat für Migration. 30. November 2018. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/resettlement.html> (zuletzt eingesehen am 26.12.2018).
- . 2019a. „Migrationsbericht 2018“. Bern-Wabern: Staatssekretariat für Migration. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/berichte/migration/migrationsbericht-2018-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 28.09.2019).
- . 2019b. „Resettlement-Programme seit 2013“. Staatssekretariat für Migration. 2019. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/asyl/resettlement/programme.html> (zuletzt eingesehen am: 29.09.2019).
- Strecker, David. 2006. „Multikulturalismus“. In *Politische Theorie: 22 umkämpfte Begriffe zur Einführung*, herausgegeben von Gerhard Göhler, unveränderter Nachdruck der 1. Auflage, 280–96. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Suddaby, Roy. 2006. „From the Editors: What Grounded Theory Is Not“. *The Academy of Management Journal* 49 (4): 633–42.

- SVR-Forschungsbereich. 2018. „Die Zukunft der Flüchtlingspolitik? Chancen und Grenzen von Resettlement im globalen, europäischen und nationalen Rahmen“. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Online unter: https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2018/Juni/SVR-FB_Resettlement.pdf (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- Thomson, Jessie. 2017. „The Role of Resettlement in Refugee Responsibility Sharing“. 3. Global Leadership and Cooperation for Refugees Series. Waterloo: Centre of International Governance Innovation.
- Thorshaug, Kristin, Vera Hertig, und Franziska Müller. 2017. „Evaluation des Pilotprojekts ‚Resettlement‘, Aufnahmeverfahren (Phase 1 und 2). Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration (SEM)“. Luzern: Interface Politikstudien Forschung Beratung. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/resettlement/schlussber-eval-aufnahme-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 16.12.2018).
- UNHCR. 2017a. „Frequently Asked Questions about Resettlement“. Online unter: <https://www.unhcr.org/events/conferences/56fa35b16/frequently-asked-questions-resettlement.html> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- . 2017b. „Resettlement-Programm Schweiz“. Staatssekretariat für Migration. 2017. Online unter: <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/asyl/syrien/booklet-resettlement-d.pdf> (zuletzt eingesehen am 14.12.2018).
- . 2018a. „Global Report 2017“. Genf: UNHCR. Online unter: http://reporting.unhcr.org/sites/default/files/gr2017/pdf/GR2017_English_Full_lowres.pdf (zuletzt eingesehen am 30.12.2018).
- . 2018b. „UNHCR Resettlement Handbook and Country Chapters“. UNHCR. 2018. Online unter: <https://www.unhcr.org/protection/resettlement/4a2ccf4c6/unhcr-resettlement-handbook-country-chapters.html> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- . 2019a. „Resettlement“. UNHCR. 2019. Online unter: <https://www.unhcr.org/resettlement.html> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- . 2019b. „Resettlement Data Finder“. UNHCR. 2019. Online unter: <https://rsq.unhcr.org/> (zuletzt eingesehen am 27.09.2019).
- . 2019c. „Resettlement Fact Sheet 2018“. Online unter: <https://www.unhcr.org/protection/resettlement/5c594ddf4/resettlement-fact-sheet-2018.html> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- . 2019d. „The History of Resettlement. Celebrating 25 Years of the ATRC.“ Online unter: <https://www.unhcr.org/5d1633657> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- UNHCR, Division of International Protection. 2011. „UNHCR Resettlement Handbook“. Genf: UNHCR. Online unter: <https://www.unhcr.org/46f7c0ee2.pdf> (zuletzt eingesehen am 30.12.2018).
- UNHCR Schweiz und Liechtenstein. 2019. „Resettlement und humanitäre Aufnahme“. UNHCR. 2019. Online unter: <https://www.unhcr.org/dach/ch-de/was-wir-tun/resettlement-und-aufnahme> (zuletzt eingesehen am 26.09.2019).
- Université de Neuchâtel. 2019. „Langage en tous genres. Guide pratique pour l’utilisation d’un langage non discriminatoire.“ Neuchâtel: Université de Neuchâtel. Online unter: <http://www.unine.ch/epicene> (zuletzt eingesehen am 21.06.2019).
- Valenta, Marko, und Nihad Bunar. 2010. „State Assisted Integration: Refugee Integration Policies in Scandinavian Welfare States: The Swedish and Norwegian Experience“. *Journal of Refugee Studies* 23 (4): 463–83.
- Warren, Carol A. B. 2011. „Qualitative Interviewing“. In *Handbook of Interview Research. Context and Methods.*, herausgegeben von Jaber F. Gubrium und James A. Holstein, 83–102. Thousand Oaks CA: SAGE Publications.

- Weber, Max. 2009. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Herausgegeben von Johannes Winckelmann. 5. revidierte Auflage, Studienausgabe, Nachdruck besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: J.C.B. Mohr Paul Siebeck.
- Wedel, Janine R., Cris Shore, Gregory Feldman, und Stacy Lathrop. 2005. „Toward an Anthropology of Public Policy“. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 600: 30–51.
- Wichmann, Nicole, und Denise Efonayi-Mäder. 2012. „Migrationspolitik in einem föderalen Staat“. In *Asyl*, 12 (03):27–28. Bern: Schweizerische Flüchtlingshilfe.
- Wichmann, Nicole, Michael Hermann, Gianni D’Amato, Denise Efonayi-Mäder, Rosita Fibbi, Joanna Menet, und Didier Ruedin. 2011. *Gestaltungsspielräume im Föderalismus: Die Migrationspolitik in den Kantonen*. Herausgegeben von Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM. Materialien zur Migrationspolitik. Bern-Wabern: BBL, Bundespublikationen.
- Wicker, Hans-Rudolf. 2009. „Die neue schweizerische Integrationspolitik“. In *Fördern und Fordern im Fokus. Leerstellen des Schweizerischen Integrationsdiskurses*, herausgegeben von Esteban Piñeiro, Isabelle Bopp, und Georg Kreis, 23–47. Zürich: Seismo Verlag.
- Wimmer, Andreas. 1996. „Die Wiederansiedlung von Flüchtlingen in der Schweiz. Eine Analyse der bisherigen Praxis und Diskussion von Handlungsoptionen“. Neuchâtel: Université de Neuchâtel.
- . 2008. „Elementary Strategies of Ethnic Boundary Making“. *Ethnic and Racial Studies* 31 (6): 1025–55.
- . 2009. „Herder’s Heritage and the Boundary-Making Approach: Studying Ethnicity in Immigrant Societies“. *Sociological Theory* 27 (3): 244–70.
- Winter, Søren C. 2002. „Explaining Street-Level Bureaucratic Behaviour in Social and Regulatory Policies.“ In *Paper Prepared for the Annual Meeting of the American Political Science Association, Boston, USA, 15–17 August*. Boston.
- Zolberg, Aristide R., und Long Litt Woon. 1999. „Why Islam is Like Spanish: Cultural Incorporation in Europe and the United States“. *Politics & Society* 27: 5–38.

8 Anhang

8.1 Datenkorpus – detaillierter Überblick

Kanton	Beteiligte nebst der Forschenden	Methode der Datenerhebung	Datum	Dauer	Ort
U	Coach Udai	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	27.05.19	1 h 14 min	Sitzungszimmer des Coaches
U	Coach Udai Familie Sulaiman ⁷¹ Frau Abdul Mitarbeitende des Durchgangszentrums	Teilnehmende Beobachtung nach Hesse-Biber & Leavy (2011) eines ganzen Arbeitstages	27.05.19	6 h 10 min	Gemeinde im Kanton U, Wohnung der Familie Sulaiman, Spital, Durchgangszentrum
V	Coach Valérie	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	20.03.19	1 h 15 min	Sitzungszimmer der Coach
V	Coach Vera	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	04.06.19	1 h 01 min	Sitzungszimmer der Coach
V	Coach Valérie Familie Elmfaresh	Teilnehmende Beobachtung nach Hesse-Biber & Leavy (2011) eines Hausbesuchs	16.07.19	2 h 15 min	Wohnung der Familie Elmfaresh
V	Coach Vera Familie Al Ragabe	Teilnehmende Beobachtung nach Hesse-Biber & Leavy (2011) eines Hausbesuchs	16.07.19	2 h 15 min	Wohnung der Familie Al Ragabe
V	Dokumente: Kurzkonzept Resettlement-Programm, Integrationsvereinbarung, Stellenprofil Coach				
W	Coach Wynter	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	01.12.17	1 h 21 min	Sitzungszimmer der Coach
W	Coach Wanda	Vorgespräch	19.01.18	1 h 20 min	Bistrot in der Hauptstadt des Kantons W
W	Coach Wanda Familie Alfarsi Familie Saab Familie Karimi	Teilnehmende Beobachtung nach Hesse-Biber & Leavy (2011)	19.01.18	6 h 30 min	zwei Gemeinden im Kanton W
W	Coach Wanda	Netzwerkinterview und -analyse nach Altissimo (2016)	17.04.18	1 h 34 min	Büro der Coach

⁷¹ Auch bei den Namen der Resettlement-Teilnehmenden handelt es sich selbstverständlich um Pseudonyme (vgl. mit Abschnitt 4.2.3).

W	Coach Wanda	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	09.05.19	1 h 02 min	Sitzungszimmer der Coach
W	Dokument: Coachingvereinbarung				
X	Coach Xenia	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	15.04.19	1 h 08 min	Sitzungszimmer der Coach
X	Dokumente: Stellenbeschrieb Coach und Leistungsziele				
Y	Coach Jule	Vorgespräch	07.03.19	1 h	Restaurant am Arbeitsort der Coach
Y	Coach Jule	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	29.03.19	1 h 03 min	Sitzungszimmer gemietet
Y	Coach Jule Mehrere Mitarbeitende des kantonalen Migrationsamtes Rund 40 Resettlement-Teilnehmende	Teilnehmende Beobachtung nach Hesse-Biber & Leavy (2011) einer Informationsveranstaltung für Resettlement-Familien	nicht publizierbar	8 h	Gemeindezentrum im Kanton Y
Z	Coach Zarif	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	28.11.17	56 min	Sitzungszimmer des Coaches
Z	Coach Zarif	semistrukturiertes Tiefeninterview nach Charmaz (2001) und Johnson (2001)	26.03.19	56 min	Sitzungszimmer des Coaches

Tabelle 4: Datenkorpus: Überblick detailliert

8.2 Interviewleitfaden

Einstieg

Einleitung – Informationen für den*die Interviewpartner*in

- **Begrüssung**
- **Vorstellung:** Kurze Vorstellung von mir als Person und erneutes Erklären des Inhalts und der Rahmenbedingungen der Forschungsarbeit (→ Der Referenzbrief von Prof. Dahinden, der bereits per Mail zugesendet wurde, wird überreicht und kurz erklärt).
- **Anonymisierung:** Vorgehen erklären → Angaben zur Person, als auch zum Kanton sowie Ortschaften werden anonymisiert.
- **Tonaufnahme:** Evtl. kurzer Test des Aufnahmegeräts im Raum; erklären, warum das Gespräch aufgezeichnet wird und betonen, dass es in Ordnung ist auf bestimmte Fragen nicht

zu antworten. Wenn auf die Frage, ob es in Ordnung ist, die Aufnahme nun zu starten, mit ja geantwortet wird → Aufzeichnung des Interviews beginnen.

- **Rahmenbedingungen des Interviews:** Zeitrahmen definieren und eine kurze thematische Inhaltsangabe machen.
- **Fragen:** Gibt es noch Fragen oder Unklarheiten Ihrerseits, bevor wir beginnen?
- **„informed consent“:** Abschliessend die mündliche Einverständniserklärung einholen, ob die Person mit dem Interview unter diesen Rahmenbedingungen einverstanden ist.

Einstiegsfragen

- Was ist Ihre Motivation für Ihre Tätigkeit als Resettlement-Coach?
- Bitte erzählen Sie mir, wie eine typische Arbeitswoche von Ihnen als Coach abläuft.

Hauptteil

- Bitte beschreiben Sie: Was für Menschen sind das, welche Sie als Coach begleiten?
- Mit welchen Hoffnungen und Erwartungen werden Sie als Coach konfrontiert? Verändern sich diese im Verlauf der Zeit, in dem Sie die Personen begleiten?
- Welche Hoffnungen und Erwartungen haben Sie als Coach an die Teilnehmenden?
- Was nehmen Sie für Aufgaben wahr in der Betreuung der Teilnehmenden?
- Mithilfe der Integrationspläne / den Fördervereinbarungen werden mit den Personen gemeinsam Ziele und Massnahmen in den definierten Förderbereichen vereinbart: Wie gestalten Sie diesen Prozess?
- Gibt es Ihrer Erfahrung nach typische Entwicklungen während den zwei Jahren, in denen eine Person von Ihnen gecoacht wird? Was sind Ihrer Meinung nach die zentralsten Herausforderungen in diesem Prozess?
- Gibt es Teilnehmende, die besonders viel Betreuung brauchen?
- Bitte erzählen Sie mir: Was wissen Sie über das Auswahlverfahren der Resettlement-Flüchtlinge im Erstfluchtstaat?
 - Gibt es Dinge, die sie nicht wissen, von denen Sie aber denken, dass diese für Sie relevant wären?
 - Ist das Auswahlverfahren relevant für Ihre Arbeit?
- Alle Teilnehmenden erhielten vor ihrer Ausreise den UNHCR-Flüchtlingsstatus, weil sie ein erhöhtes Schutzbedürfnis haben und besonders vulnerabel sind.

-
- Was heisst das genau? Können Sie mir beschreiben, was denn diese Verletzlichkeit ausmacht?
 - Wissen Sie, warum die einzelnen KandidatInnen tatsächlich ausgewählt wurden? Warum sie als besonders verletzlich gelten?
 - Wirkt sich das auf Ihr Coaching aus, und wenn ja, wie?
 - Bei der Auswahl der Teilnehmenden wird abgeklärt, ob sie Integrationswille und -potenzial haben.
 - Was ist genau damit gemeint? Was ist der Unterschied?
 - Wissen Sie, warum die einzelnen KandidatInnen als besonders integrationswillig gelten?
 - Inwiefern würden Sie die Teilnehmenden, welche Sie betreuen, als besonders integrationswillig oder -fähig definieren? Bitte beschreiben Sie.
 - Wirkt sich das auf Ihr Coaching aus und wenn ja wie?
 - 40-60 % der Teilnehmenden sind laut Bund Frauen und Mädchen.
 - Coachen Sie Frauen anders als Männer?
 - Gibt es Massnahmen und/oder Angebote, welche spezifisch nur für Frauen oder Mädchen sind? Gibt es spezifische Angebote für Männer?
 - Empfehlen Sie als Coach diese Angebote?
 - Mindestens 7 % der Teilnehmenden sind betagt oder krank.
 - Wie coachen Sie betagte Menschen? Ergreifen sie spezifische Massnahmen?
 - Wie coachen Sie kranke Menschen? Ergreifen sie spezifische Massnahmen?
 - Was sind Ihrer Ansicht nach die grössten Herausforderungen im Resettlement-Coaching?
 - Was sind Ihrer Ansicht nach die grössten Stärken des Resettlement-Coachings?
 - *Gegebenenfalls*: Sie sind auch zuständig für das Auszahlen der Sozialhilfe. Gibt es Vorteile, auch diese Aufgabe innezuhaben neben dem Coaching? Gibt es Nachteile?

→ immer nach realen Beispielen von Ereignissen oder Personen fragen!

Abschluss

- Gibt es irgendetwas, dass Sie mir gerne noch erzählen würden?
- Gibt es Aspekte, die in meinen Fragen nicht berücksichtigt wurden, aber Ihrer Meinung nach wichtig wären?

→ An dieser Stelle wird die Aufnahme angehalten und die interviewte Person darüber informiert. Die restlichen Angaben werden handschriftlich notiert.

Demografische Angaben und weiteres Vorgehen

Demografische Angaben Interviewpartner*in

→ Angaben, die im Rahmen des Interviews nicht genannt wurden, sind nach dem Gespräch zu ergänzen.

- Alter? Sprachkompetenzen?
- Seit wann sind Sie tätig als Resettlement-Coach?
- Berufliche Tätigkeit vor der Anstellung als Resettlement-Coach?

Angaben zum Kanton und zum Arbeitsauftrag des*der befragten Resettlement-Coach*es

→ Angaben, die im Rahmen des Interviews nicht genannt wurden, sind nach dem Gespräch zu ergänzen.

- Wie viele Personen sind bis jetzt mit dem Resettlement-Programm in Ihren Kanton eingereist? Herkunft dieser Personen?
- Für wie viele Teilnehmende sind Sie derzeit zuständig? Arbeitspensum in Stellenprozenten?
- *Gegebenenfalls:* Mit wie vielen Teilnehmenden haben Sie das Coaching bereits abgeschlossen?

Weiteres Vorgehen

- Gibt es schriftliche Grundlagen (Dokumente, Berichte, ...) über Ihre Arbeit, welche ich verwenden dürfte für meine Forschungsarbeit?
- Gibt es weitere Personen, die Sie mir empfehlen zu treffen?
- Wären Sie grundsätzlich offen dafür ein weiteres Gespräch mit mir zu führen?

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit genommen haben! (→ Als Dankeschön wird eine kleine Süßigkeit überreicht.)