

Müller, Andrea; Schmidt, Werner

Working Paper

Flüchtlinge in der Arbeitswelt: Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen

Working Paper Forschungsförderung, No. 019

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Müller, Andrea; Schmidt, Werner (2016) : Flüchtlinge in der Arbeitswelt: Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen, Working Paper Forschungsförderung, No. 019, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201611102095>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/215951>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 019, September 2016

Flüchtlinge in der Arbeitswelt

Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen

Andrea Müller und Werner Schmidt

Die Autoren:

Andrea Müller, M.A., Soziologin, Mitglied im Tübinger Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.), arbeitet als kommunale Flüchtlingsbeauftragte.

Dr. Werner Schmidt, Soziologe, Geschäftsführer des Tübinger Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.).

Redaktion: Dr. Michaela Kuhnhenne, Abteilung Forschungsförderung,
Hans-Böckler-Stiftung

ISSN 2509-2359

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

Inhalt

Integration: Eine Herausforderung für Unternehmen und Gesellschaft ...	4
Welche Integrationsmaßnahmen gibt es in Unternehmen?	5
Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration.....	6
Maßnahmen zur beruflichen Integration	6
Defizite und Barrieren der beruflichen Integration.....	9
Warum finden die Maßnahmen statt?.....	11
Wie kann es weitergehen? Drei Szenarien	13
Das Negativszenario: Ausschluss und Marginalisierung.....	13
Das mittlere Szenario: Segmentierte Integration	13
Das Positivszenario: Berufsfachliche Qualifizierung	14
Wege der beruflichen Integration in die Arbeitswelt.....	15
Literatur	16

Integration: Eine Herausforderung für Unternehmen und Gesellschaft

Deutschland ist mit der Anforderung konfrontiert, eine große Zahl von Flüchtlingen aufzunehmen und zu integrieren. Diese Integration ist sowohl aus humanitären Gründen als auch aus gesellschaftlichem Interesse geboten. In der Bevölkerung stehen sich engagierte Hilfsbereitschaft und Ängste und Ressentiments gegenüber. Der „Brexit“ und rechtspopulistische Bewegungen und Parteien zeigen überdeutlich, dass die Auseinandersetzung um die Integration von Flüchtlingen und Migranten zu einer gesellschaftspolitischen Schlüsselfrage geworden ist. Doch während Pegida und AfD sich darum bemühen, Integration unmöglich zu machen, wird von einschlägigen Wissenschaftler/innen argumentiert, dass Migration benötigt wird, um den zukünftigen Bedarf an Erwerbspersonen decken zu können.

Zur Integration gibt es keine echte Alternative, doch guter Wille allein wird für gelingende Integration kaum genügen. Gelingt es, einen großen Teil der erwerbsfähigen Flüchtlinge in Arbeit oder Ausbildung zu bringen, dann kann sich die derzeitige Zuwanderung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung als Chance zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs erweisen, misslingt dies hingegen, dann drohen ökonomische Belastungen, soziale Spannungen und die politische Gefahr von Populismus und Rechtsextremismus. Ob, in welchem Maße und wie Flüchtlinge in den Betrieben aufgenommen werden und welche Integrationsmaßnahmen Unternehmen ergreifen, dem kommt deshalb zentrale Bedeutung zu.

Welche Integrationsmaßnahmen gibt es in Unternehmen?

Die deutsche Wirtschaft steht der Integration von Flüchtlingen im Großen und Ganzen aufgeschlossen gegenüber. Etliche Unternehmen bemühen sich aktiv um die Integration in Betrieb und Gesellschaft. Demografische Entwicklung und Fachkräftemangel sind der Aufnahmebereitschaft förderlich. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen und Handwerksbetriebe, die oft Schwierigkeiten haben, ausreichend Fachkräfte zu finden und Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Angesichts der großen Zahl an Flüchtlingen ist es erforderlich, zur Vermeidung langfristiger Arbeitsmarktprobleme frühzeitig Maßnahmen zur beruflichen Integration zu ergreifen. Die Mehrzahl der Flüchtlinge hat zwar keine abgeschlossene berufliche Ausbildung (70 %, vgl. IAB 2016c), sind jedoch jung (im ersten Halbjahr 2016 waren laut Angaben des Statistischen Bundesamtes 74 % der Asylersantragsteller jünger als 30 Jahre) und verfügen (bezogen auf die volljährigen Asylersantragsteller) über eine mittlere (28 %) oder höhere Allgemeinbildung (39 %), weitere 23 % haben immerhin eine Grundschule besucht (IAB 2016c).

Studie „Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen im Betrieb“

Die folgende Darstellung beruht auf einer im Frühjahr 2016 durchgeführten, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten explorativen Studie des Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur in Tübingen über „Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen im Betrieb“. Den Kern des Projektes bilden zwölf Fallstudien von Integrationsmaßnahmen in Großorganisationen, die auf leitfadengestützten Experteninterviews mit verantwortlichen Personalmanagern, Arbeitsdirektoren oder deren Referent/-innen und Betriebsräten sowie auf der Analyse von Unternehmensdokumenten basieren. Insgesamt wurden 16 Interviews mit 22 Personen geführt und zwei schriftliche Stellungnahmen eingeholt. Auswählt wurden Unternehmen, die auch Zugangswege zu dauerhafter und qualifizierter Arbeit eröffnen. Einbezogen wurden Großunternehmen verschiedener Branchen (Metall-, Stahl- und Chemieindustrie und Dienstleistungen), in unterschiedlicher wirtschaftlicher Lage und mit unterschiedlichem Arbeitskräftebedarf.

Mehr Informationen unter:

<http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2015-920-5>

In den untersuchten Großunternehmen finden sich zwei Arten von Maßnahmen, mit der die Integration von Flüchtlingen unterstützt wird: die Förderung der gesellschaftlichen Integration und Maßnahmen zur beruflichen Integration.

Maßnahmen zur gesellschaftlichen Integration

Die meisten der befragten Unternehmen unterstützen bürgerschaftliche Initiativen, Verbände und Kommunen mit Spendenaktionen, etwa indem Mitarbeiter/innen um Spenden gebeten und diese dann durch das Unternehmen aufgestockt werden (mitunter angeregt durch den Betriebsrat). Öfter werden Kommunen auch Werkwohnungen angeboten. Darüber hinaus sind in allen untersuchten Unternehmen etliche Mitarbeiter/innen, darunter auch Betriebsräte und gewerkschaftliche Jugendgruppen, in bürgerschaftlichen Initiativen aktiv, die Flüchtlinge unterstützen. Dieses Engagement wird von Unternehmensseite durchgängig begrüßt und zum Teil auch unterstützt. In ausgeprägter Form ist dies in einem Chemieunternehmen der Fall, in dem Beschäftigte bis zu acht Tage freigestellt werden können, um sich für Flüchtlinge zu engagieren. Solchen Aktivitäten kommt eine wichtige symbolische und politische Bedeutung zu, die wichtigeren Maßnahmen der Unternehmen zur Integration von Flüchtlingen sind allerdings auf dem Feld der beruflichen Integration zu finden.

Maßnahmen zur beruflichen Integration

Maßnahmen mit dem Ziel, Flüchtlinge in die Arbeitswelt zu integrieren, finden sich in allen zwölf untersuchten Unternehmen oder sind zumindest geplant. Es dominieren Angebote, die der beruflichen Orientierung und dem Spracherwerb dienen und zu einer dualen Berufsausbildung hinführen sollen. Angebote zusätzlicher Ausbildungsplätze für Flüchtlinge sind bisher selten. Meistens wird angenommen, dass es vor einer dualen Berufsausbildung aufgrund geringer sprachlicher und schulischer Kenntnisse einer längeren Vorphase durch Praktika, Sprachkurse und vornehmlich Berufsvorbereitungsmaßnahmen bedarf.

Soweit Praktika angeboten werden, sollen diese in der Regel drei Funktionen erfüllen: Sie sollen zur Verbesserung der Sprachkompetenzen beitragen, einen ersten Eindruck von der deutschen Arbeitswelt vermitteln und bei der beruflichen Orientierung helfen. Eher in Ausnahmefällen ist eine unmittelbare Weiterbeschäftigung vorgesehen, vielmehr schließt häufig eine weitere Berufsvorbereitung an. Diese erfolgt

meist in Form einer von der Bundesagentur für Arbeit unterstützten Maßnahme zur Einstiegsqualifizierung, orientiert sich darüber hinaus jedoch an tarifvertraglichen Regelungen. Erwähnenswert sind hier etwa Maßnahmen auf der Basis des Tarifvertrags „Förderjahr“ in der Metallindustrie sowie die auf Flüchtlinge ausgeweiteten „Start in den Beruf“-Maßnahmen der Sozialpartner in der Chemieindustrie.

Bei allen Unterschieden zwischen den Unternehmen sprechen erste Erfahrungen dafür, dass eine einjährige Berufsvorbereitung eine in der Regel notwendige Maßnahme darstellt, wenn auf eine erfolversprechende duale Berufsausbildung hingeführt werden soll. Mitunter wird in den Unternehmen erläutert, dass auch auf Berufsvorbereitungsmaßnahmen durch eine die Integrationskurse ergänzende Vermittlung von schulischen und sprachlichen Kompetenzen vorbereitet werden muss. Hierzu können auch Praktika dienen, sofern sie nicht zu kurz angelegt sind.

In allen untersuchten Unternehmen findet sich echtes Engagement. Die Umsetzung der Maßnahmen fällt nicht immer leicht, wobei die Unterstützung durch die regionale Bundesagentur für Arbeit eine große Rolle spielt. Allerdings muss konstatiert werden, dass die Zahl der angebotenen Plätze auch bei Großunternehmen relativ gering ist, und die Maßnahmen angesichts der Zahl der Flüchtlinge eher dem sprichwörtlichen „Tropfen auf den heißen Stein“ gleichen.

Fallstudie: Unternehmen der Chemieindustrie

Das Unternehmen Chemie 2 ist international orientiert und in 150 Ländern vertreten. Die Belegschaft ist von ihrer Herkunft her entsprechend divers. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist hoch. Chemie 2 stellt jedes Jahr mehrere Hundert Auszubildende hauptsächlich in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen aber auch in kaufmännischen Berufen ein. Im Unternehmen wurde früh die Problematik des in den Integrationskursen vermittelten Sprachlevels (B1) und des für eine Ausbildung erforderlichen Levels (B2) erkannt. Daher bietet das Unternehmen ein viermonatiges Programm für Flüchtlinge zum Spracherwerb und zum Einblick in das Unternehmen an. Dieses besteht aus zwei Phasen. Einer ersten, reinen Sprachphase in der eigenen Berufsschule auf dem Werksgelände (zwei Kurse mit je zehn Teilnehmern und mit jeweils einem Lehrer für Deutsch als Fremdsprache, der drei Monate intensiv unterrichtet) und daran anschließend einer vierwöchigen Hospitation, um einen praktischen Eindruck vom Ausbildungsbetrieb zu vermitteln. Gezeigt wird, was etwa ein Schweißer, ein Elektriker oder ein Chemikant zu tun haben. In dieser zweiten Phase fand die Sprachprüfung statt. Sie

schließt mit einer dem Lernziel B2 adäquaten Prüfung ab. Den Teilnehmenden, die die Prüfung bestanden haben, wurde eine Bewerbung um Aufnahme in das zwischen dem Arbeitgeberverband Chemie und der IG BCE vereinbarte Programm „Start in den Beruf“ angeboten. Das seit 30 Jahren bestehende einjährige Programm richtet sich an junge Menschen, denen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung und/oder das Bestehen eines Aufnahmetests für die Ausbildung noch fehlen. Sie erhalten während der Teilnahme eine an das Entgelt im ersten Ausbildungsjahr angelehnte Vergütung. Ziel ist es anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, was in der Regel 80 % der Teilnehmenden gelingt. Von den 17 Flüchtlingen, die das Sprach- und Orientierungsprogramm komplett durchlaufen haben (einige wurden während des Programms abgeschoben), haben sieben die Sprachprüfung bestanden, fünf sind in das Programm „Start in den Beruf“ eingemündet. Im Unternehmen wird vermutet, dass das Programm eher jüngere Flüchtlinge anspricht, da die Vergütung und der spätere Lohn als Azubi nicht zur Unterstützung einer Familie ausreichen (vgl. Müller und Schmidt 2016 i.E.)

Defizite und Barrieren der beruflichen Integration

Es gibt mehrere Gründe dafür, weshalb in vielen der untersuchten Unternehmen zwar sinnvolle berufsvorbereitende Maßnahmen für Flüchtlinge stattfinden, deren Umfang jedoch bescheiden ausfällt:

- Trotz demografischer Entwicklung und Fachkräftemangel haben Großunternehmen mit attraktiven Ausbildungsbedingungen meist keinen Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Berufsvorbereitende Maßnahmen für Flüchtlinge bieten diese Unternehmen deshalb nicht primär aus ökonomischem Eigeninteresse an, sondern um sozial- oder gesellschaftspolitische Verantwortung zu übernehmen. Da die Unternehmen gleichwohl wirtschaftliche Interessen verfolgen, ist eine Ausweitung der Maßnahmen ohne zusätzliche Förderung durch Staat bzw. Bundesagentur für Arbeit (die auch jetzt bereits genutzt wird) nur in Maßen zu erwarten.
- Offenbar fällt es mitunter auch schwer, geeignete, insbesondere hinreichend (sprach)kompetente Interessierte für Berufsvorbereitungsmaßnahmen zu finden. Dies scheint zum einen eine Frage des Zeitpunkts zu sein, da der Prozess der Erfassung von Kompetenzen noch immer nicht sehr weit fortgeschritten ist, und es der Bundesagentur für Arbeit schwer fällt, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auszuwählen. Zum anderen scheint die Sprachkompetenz vieler Flüchtlinge auch nach dem Besuch von Integrationskursen oft zu schlecht zu sein, um Erfolg bei einer Ausbildung oder einer Berufsvorbereitungsmaßnahme zu versprechen. Es wird davon ausgegangen, dass für eine erfolgreiche Ausbildung ein Sprachniveau auf Level B2 erforderlich ist, in den Integrationskursen wird jedoch lediglich das Level B1 vermittelt wird.
- Mehrere Unternehmen legen Wert darauf, zusätzliche Maßnahmen zur Berufsvorbereitung nicht ausschließlich Flüchtlingen, sondern in gleichem Maße auch nicht „ausbildungsreifen“, einheimischen Jugendlichen und dabei insbesondere Mitarbeiterkindern anzubieten. Damit wird versucht, mangelnder Akzeptanz in der Belegschaft entgegenzuwirken. Befürchtet wird, dass gemessen an dem weit verbreiteten Maßstab des „betrieblichen Universalismus (Schmidt 2006), der die Gleichbehandlung aller im Betrieb verlangt (wobei Benachteiligungen außerhalb des Betriebes ignoriert werden), eine besondere Förderung von Flüchtlingen als Diskriminierung anderer erscheint.

Zudem erhoffen sich manche Unternehmen von gemischten Maßnahmen, dass Flüchtlinge und unversorgte Jugendliche sich wechselseitig sozial integrieren, u.a. erwartet man, dass die vermutet größere Motivation der Flüchtlinge sich positiv auf die anderen Jugendlichen auswirkt.

- Obwohl in manchen, vor allem kleineren Unternehmen ein Bedarf an Auszubildenden durchaus besteht, sind diese allein oft nicht dazu in der Lage, die nötigen Berufsvorbereitungsmaßnahmen anzubieten. Eine Kooperation von Großunternehmen und deren Ausbildungszentren mit kleinen und mittleren Unternehmen sowie Handwerksbetrieben könnte hier weiterführen.
- Schließlich ist eine mehrjährige Ausbildungsphase (Sprachkurse, Berufsvorbereitung, Ausbildung) für ältere Flüchtlinge als Einstieg in die Arbeitswelt weniger geeignet, da sie in der Regel aus familiären oder anderen Gründen ein Einkommen benötigen, das die Vergütung eines Praktikums, der Berufsvorbereitung und einer Ausbildung übersteigt. Eine Kombination aus regulärer Erwerbsarbeit und Ausbildung könnte hier hilfreich sein. Allerdings dürfte eine Berufsausbildung oft weder ins Lebenslaufkonzept älterer Flüchtlinge noch in das Schema von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen passen.

Warum finden die Maßnahmen statt?

Bemerkenswert ist, dass sich die unterstützenden Aktivitäten der Unternehmen nicht auf die unmittelbar eigenen Arbeitsmarktinteressen als Arbeitgeber zurückführen lassen. Mehrfach wird deutlich, dass durch die Fördermaßnahmen nicht primär Arbeitskräfte oder Auszubildende für das eigene Unternehmen gewonnen werden sollen, da man ohnehin aus einem großen Angebot wählen kann. Mitunter wird auch befürchtet, durch die Maßnahmen auf Akzeptanzprobleme bei der eigenen Belegschaft zu stoßen. Auch wenn Image-Effekte eine gewisse Rolle spielen mögen, so wird doch in fast allen Unternehmen explizit darauf hingewiesen, dass das Engagement des Unternehmens gesellschaftspolitisch begründet sei. Relevant ist, dass sich diese Organisationen in institutionalisierten Feldern bewegen, in denen es für sie nicht naheliegt, sich ausschließlich an Profitmaximierung auszurichten. Die Unternehmen sind institutionalisierten Formen der Mitbestimmung unterworfen, durch die sich sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch gesellschaftliche Anliegen artikulieren. Über den Einzelfall hinaus, führt die Mitbestimmung auf betrieblicher und auf Unternehmensebene (insb. bei Montanmitbestimmung) dazu, dass die Perspektive und die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Gesellschaft in institutionalisierter Weise eingebaut sind. Das Handeln einer Organisation in einem institutionalisierten und mitbestimmten Feld kann deshalb mit purer Marktlogik nicht vollständig erklärt werden. Neben die Rationalität des Marktes treten die Rationalitäten der Belegschaftsinteressen sowie der Gesellschaft.

Bedeutsam für das Angebot von Praktika, Sprachkursen und Berufsvorbereitungskursen für Flüchtlinge ist darüber hinaus die Bundesagentur für Arbeit, die sich sowohl um Teilnehmende bemüht, als auch häufig einen relevanten Anteil der Kosten übernimmt. Unternehmen und Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die Bundesagentur für Arbeit, aber vor allem bei kleineren Unternehmen auch die Industrie- und Handelskammern bzw. die Handwerkskammern, sind relevante Akteure. So, wie die duale Ausbildung in Deutschland generell als eine tripartistische Angelegenheit institutionalisiert ist, an der neben den Unternehmen auch die Gewerkschaften und der Staat beteiligt sind, so deutet sich an, dass auch bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen zumindest partiell eine ähnliche Logik etabliert werden könnte.

Zumindest bei den untersuchten Unternehmen scheinen die Aktivitäten zu einer Art „Flüchtlingskorporatismus“ zu passen.

Anzeichen dafür, dass es den Arbeitgebern darum gehen würde, die Flüchtlingsintegration als Vorwand zu verwenden, um den Mindestlohn auszuhebeln o.ä. fanden sich in den untersuchten Unternehmen nicht. Gleichwohl sind Interessendivergenzen festzustellen. Häufig sind es die Betriebsräte, die gewissermaßen als Spezialisten für betriebliche Sozialintegration (Kotthoff 2009) agieren und dafür sorgen, dass auch die bisherige Belegschaft mitgenommen wird.

Studie: Bestehende Praxis

Bereits bestehende Beispiele für die Integration zugewanderter Arbeitskräfte finden sich in einer Reihe von Betriebsvereinbarungen. Einen Überblick vermittelt:

Dälken, Michaela: Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis. Reihe: Betrieb- und Dienstvereinbarungen. Düsseldorf, 2015. Auch online unter:

http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf

Die Veröffentlichung stellt verschiedene Handlungsansätze und Praxisbeispiele aus Betrieben und Verwaltungen zur Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund vor. Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere Fragen der Ausbildung, Beschäftigung und Weiterbildung.

Wie kann es weitergehen? Drei Szenarien

Drei grundlegende Entwicklungsszenarien, die sich idealtypisch voneinander abgrenzen lassen, halten wir vor dem Hintergrund unserer Beobachtung für denkbar:

Das Negativszenario: Ausschluss und Marginalisierung

Die Integration in die Arbeitswelt misslingt in starkem Maße und viele Flüchtlinge bleiben lange Zeit auf staatliche Unterstützung angewiesen. Das könnte dann eintreten, wenn Flüchtlingen etwa durch restriktive Arbeitserlaubnis oder unsichere Bleibeperspektive ihrer Integrationsbereitschaft beraubt und auf sprachliche und berufliche Fördermaßnahmen weitgehend verzichtet würde. Angesichts der Bereitschaft von Staat, großen Teilen der Wirtschaft und Gewerkschaften, sich um eine Integration zu bemühen, dürfte dieses Szenario nicht dominieren, auch wenn es zumindest partiell Bedeutung erlangen könnte.

Das mittlere Szenario: Segmentierte Integration

Die deutschen Qualifikations- und Tätigkeitsstrukturen, in denen die beruflich ausgebildete Facharbeit eine zentrale Position einnimmt, unterscheiden sich von der Struktur der Qualifikationen der Flüchtlinge (IAB 2016a), bei denen einer gewissen Zahl an Akademikern und Akademikerinnen eine eher geringer qualifizierte Mehrheit gegenübersteht, die zumindest über keine dem dualen Ausbildungssystem vergleichbare Qualifikationen verfügt. Nicht ganz unwahrscheinlich ist, dass etliche Flüchtlinge nach einer begrenzten Sprachvermittlung in das Segment der einfachen Arbeit integriert werden und dort verbleiben, weil ein Berufsabschluss nicht erreichbar erscheint, da er ganz besonderer Anstrengungen der Flüchtlinge und der deutschen Gesellschaft bedarf. Da Einfach Tätigkeiten nicht sehr zahlreich sind (IAB 2016b) und zukünftig wahrscheinlich weiter an Bedeutung verlieren, dürften dieser Art segmentierter Integration jedoch Grenzen gesetzt sein.

Das Positivszenario: Berufsfachliche Qualifizierung

Eine breite berufliche Qualifizierung scheint trotz aller Schwierigkeiten die einzig erfolgversprechende Alternative zur Marginalisierung der Flüchtlinge zu sein, und zugleich der einzige Weg, auf dem einem befürchteten Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Es stellen sich dabei für Wirtschaft und Gesellschaft besondere Anforderungen. Denn während bei Arbeitsmigrant/innen, ganz besonders den früheren „Gastarbeitern“, über die betriebliche Systemintegration nicht selten bereits vor Antritt der Reise nach Deutschland entschieden war, da sie eine Arbeitsplatzzusage hatten, und vornehmlich die betriebliche Sozialintegration wechselseitig zu bewältigen war, ist im Falle der Flüchtlinge sowohl die Systemintegration als auch die Sozialintegration zu bewältigen.

Nachdem einerseits der Prozess des *Matching*, also der Zuordnung von Mensch und Stelle, in vielen Fällen aufwändig vermittelt über Fördermaßnahmen erfolgen muss, stellen sich andererseits gerade deshalb auch besondere Anforderungen an die betriebliche Sozialintegration. Fördermaßnahmen für Flüchtlinge können im Rahmen des beschränkten „betrieblichen Universalismus“ anderen Beschäftigten als Ungleichbehandlung erscheinen. Über eine bloß negativ bestimmte Regel der Abwesenheit von Diskriminierung könnte ein mit dem Ziel einer Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten verbundenes politisches Projekt des „*solidarischen Universalismus*“ (Schmidt 2015: 278) die Richtung für den nötigen Impuls durch die Arbeitnehmerseite angeben.

Wege der beruflichen Integration in die Arbeitswelt

Selbstverständlich wird es einem Teil der Flüchtlinge gelingen, ohne besondere Unterstützung einen Arbeitsplatz zu erlangen, dabei kann es sich sowohl um Stellen handeln, bei denen geringe sprachliche und fachliche Anforderungen gestellt werden, als auch um solche für Hochqualifizierte, in Bereichen, in denen Englisch als Arbeitssprache genügt. Allerdings sind solche Gelegenheiten begrenzt, weshalb zwei unterstützte Einstiegspfade in die Arbeitswelt angeboten bzw. ausgebaut werden sollten:

- Die Hinführung zur *klassischen Berufsausbildung*, wie sie in mehreren Variationen bereits in Unternehmen angeboten wird. Nach dem Integrationskurs bzw. einem Kurs mit einem Sprachabschluss auf B1-Level, sollte ein Kurs angeboten werden, in dem neben kulturellen und berufsfachlichen Kompetenzen das Sprachniveau B2 vermittelt wird, um daran dann eine einjährige Berufsvorbereitungsmaßnahme anzuschließen. Für diesen Weg gibt es bereits gute Ansätze, nötig ist es jedoch, das Angebot erheblich auszubauen. Verbünde von Großunternehmen mit kleineren und mittleren Unternehmen sollten staatlich angeregt und gefördert werden.
- Die Kombination von regulärer Erwerbstätigkeit mit Sprachförderung und berufsvorbereitender Weiterbildung sowie der Chance, im Idealfall auch eine Teilzeitarbeit mit *begleitender Berufsausbildung* anschließen zu können. Dieser zweite Weg ist vor allem für ältere Flüchtlinge wichtig, etwa mit Kindern, die auf ein über einer Ausbildungsvergütung liegendes Einkommen angewiesen sind. Dabei könnte möglicherweise an die Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ der Bundesagentur für Arbeit angeknüpft werden.

Gewerkschaften und Betriebsräte setzen sich bereits vielfach in den Unternehmen wie im Rahmen der Arbeitsverwaltung sowie in der Öffentlichkeit und in politischen Parteien für die berufliche und betriebliche Integration von Flüchtlingen ein. Auch die Forderung der IG Metall nach einem betrieblichen Integrationsjahr für Flüchtlinge weist in die richtige Richtung, doch eine erhebliche Ausweitung und wahrscheinlich auch eine Ergänzung der berufsvorbereitenden Maßnahmen ist angesichts der begrenzten Zahl an Einfacharbeitsplätzen im Interesse der Flüchtlinge wie des zukünftigen Fachkräftebedarfs unverzichtbar.

Literatur

- BAMF (2016): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Juli 2016
http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juli-2016.pdf?__blob=publicationFile
- Dälken, Michaela (2015): Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Reihe: Betrieb- und Dienstvereinbarungen, Düsseldorf. Auch online unter: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016a): Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. Aktuelle Berichte 6/2016, Nürnberg. Auch online unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1606.pdf
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016b): Schätzung der Zahl der für Flüchtlinge relevanten Arbeitsstellen. Aktuelle Berichte 12/2016, Nürnberg. Auch online unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1612.pdf
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2016c): Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland. Aktuelle Berichte 19/2016, Nürnberg. Auch online unter: http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1619.pdf
- Kotthoff, Hermann (2009): Mitbestimmung in globalen Finanzmärkten – Inklusion/Exklusion durch institutionalisierte Mitbestimmung, in: Rudolf Stichweh, Paul Windolf (Hrsg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit, Wiesbaden: 325–340.
- Müller, Andrea/Schmidt, Werner (2016, i. E.): Flüchtlinge und Arbeitswelt. Integrationsmaßnahmen in großen Unternehmen. Düsseldorf.
- Schmidt, Werner (2006): Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, Berlin.
- Schmidt, Werner (2015): Diskriminierung und Kollegialität im Betrieb, in: Albert Scherr (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim/Basel: 259–281.

Das Working Paper fasst die Ergebnisse einer im Frühjahr/Frühsummer 2016 durchgeführten Kurzstudie über die Aktivitäten ausgewählter Großunternehmen zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration von Flüchtlingen zusammen. Die untersuchten Großunternehmen engagieren sich primär aus dem Bewusstsein einer gesellschaftlichen Verantwortung heraus in der Flüchtlingsarbeit; die Maßnahmen erfolgen in enger Abstimmung mit den Betriebsräten.

Bei den Initiativen, die auf eine Integration in einer und durch eine Berufsausbildung zielen, knüpfen die Betriebe an bestehende Brückenprogramme für Jugendliche an, die erweitert und für die Zielgruppe modifiziert werden. Insbesondere die Vermittlung von Sprach-, Text- und Lesekompetenz wird als notwendig erachtet, da die in den Integrationskursen erworbenen Sprachkenntnisse für eine erfolgreiche Ausbildung nicht ausreichen.
