

Wie aus Flüchtlingen Kollegen werden

Viele Unternehmen engagieren sich bei der Integration von Flüchtlingen – und zwar über ihr Eigeninteresse hinaus. Dazu dürfte auch die Mitbestimmung beitragen.

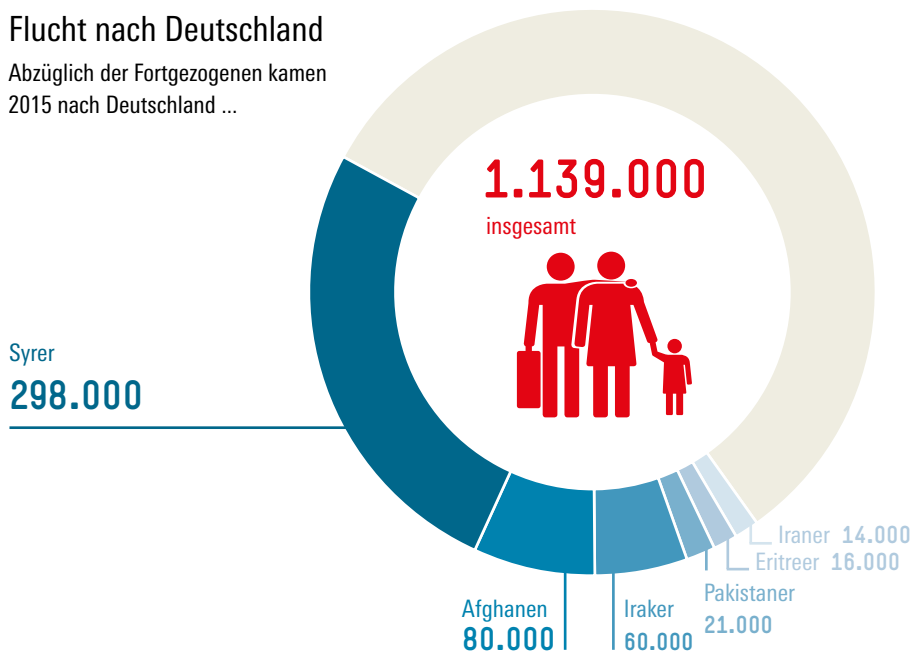
Die Bürgerkriege im Nahen und Mittleren Osten haben Millionen Menschen in die Flucht getrieben. Nach Deutschland kamen im vergangenen Jahr nach Angaben des Statistischen Bundesamts abzüglich der wieder Ausgereisten 298.000 Syrer, 80.000 Afghanen und 60.000 Iraker, die es nun zu integrieren gilt. Arbeitgeberverbände und Unternehmen haben zugesagt, sich an dieser Aufgabe zu beteiligen. Wie das in der Praxis aussieht, haben Andrea Müller und Werner Schmidt vom Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur in Tübingen untersucht. Die Soziologen haben für ihre Studie, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, Personalmanager, Arbeitsdirektoren, Ausbilder und Betriebsräte von zwölf großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen interviewt sowie Dokumente analysiert.

Anforderungen sei überschaubar – und dürfte langfristig wegen der Digitalisierung eher abnehmen. Für hochqualifizierte Tätigkeiten mit Englisch als Arbeitssprache seien dagegen nur wenige Flüchtlinge ausgebildet. Um ihnen berufliche Perspektiven zu eröffnen, sei es daher unumgänglich, für eine angemessene Qualifizierung zu sorgen.

Der Studie zufolge bieten sich vor allem zwei „Einstiegswege“ in die Arbeitswelt an: Zum einen der Weg zur klassischen Berufsausbildung über ein Berufsvorbereitungsjahr inklusive Sprachkursen. Zum anderen sollte älteren Flüchtlingen, die eine Familie versorgen müssen, die Möglichkeit geboten werden, regulär Geld zu verdienen und dabei an arbeitsbegleitender Sprachförderung, Weiterbildung und Berufsausbildung in Teilzeit teilzunehmen.

Flucht nach Deutschland

Abzüglich der Fortgezogenen kamen 2015 nach Deutschland ...



Quelle: Destatis 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0485

Hans Böckler
Stiftung

Die untersuchten Konzerne stünden der Integration von Flüchtlingen aufgeschlossen gegenüber und hätten eine Reihe von Aktivitäten entwickelt, schreiben Müller und Schmidt. Dabei seien zwei Kategorien von Maßnahmen zu unterscheiden. Zum einen förderten die Unternehmen die gesellschaftliche Integration. Beispielsweise unterstützten sie die Arbeit von Verbänden, Kommunen und Initiativen durch Spendengelder, stellten Werkwohnungen für Flüchtlinge zur Verfügung oder Beschäftigte für ehrenamtliches Engagement frei. Zum anderen gebe es Angebote, die auf die berufliche Integration abzielen. Dazu gehören unter anderem Praktika, Sprachkurse und zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge.

Dass Flüchtlinge direkt einen regulären Job bekommen, sei eher die Ausnahme, so die Autoren. Der Grund: Die Zahl der Einfacharbeitsplätze mit geringen fachlichen und sprachlichen

Bemerkenswerte Anstrengung

Die Anstrengungen der untersuchten Konzerne halten Müller und Schmidt für durchaus bemerkenswert – zumal rein ökonomische Interessen kaum ausschlaggebend sein dürften. Schließlich hätten Großunternehmen in der Regel keine Schwierigkeiten, Bewerber für ihre vergleichsweise attraktiven Ausbildungsplätze zu finden. Dass sie sich trotzdem für Integration einsetzen und damit soziale Verantwortung übernehmen, dürfte nach Einschätzung der Wissenschaftler nicht nur Imagegründe haben, sondern auch mit „institutionalisierten Formen der Partizipation“ zusammenhängen: In die Entscheidungsfindung von mitbestimmten Unternehmen fließe die Perspektive von Beschäftigten und Gesellschaft ein.

Unbegrenzt ist das Engagement der Unternehmen nicht: Beliebige Plätze für Integrationsmaßnahmen würden nicht angeboten, so die Sozialforscher. Das liege zum Teil auch an einem Mangel an geeigneten Interessenten: Der Prozess der Kompetenzerfassung komme nur schleppend voran, oft seien die Sprachkenntnisse auch nach dem Besuch von Integrationskursen unzureichend. Zudem seien die Konzerne bemüht, nicht ausschließlich Flüchtlinge, sondern auch andere benachteiligte Jugendliche zu fördern, um Akzeptanzprobleme zu vermeiden. Kleinere Betriebe wiederum, die eher von Fachkräftemangel betroffen sind, dürften kaum in der Lage sein, umfangreiche Berufsvorbereitungsmaßnahmen einschließlich Sprachkursen zu stemmen. Daher empfehlen die Experten neben finanzieller Förderung überbetriebliche Qualifizierungs- und Ausbildungsverbände. <

Quelle: Andrea Müller, Werner Schmidt: Flüchtlinge in der Arbeitswelt. Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen, Working Paper Forschungsförderung Nr. 19, September 2016
Download: bit.do/impuls0484