

REPORT

MBF-Report Nr. 28, 11.2016

MITBESTIMMUNG ALS NOTWENDIGE BEDINGUNG FÜR INTEGRATION

Jan-Paul Giertz, Manuela Maschke, Nils Werner

AUF EINEN BLICK

- Wenn eine Gesellschaft sich in hohem Maß über Arbeit definiert, dann muss sie Menschen auch über Arbeit integrieren.
- Der Weg in Arbeit ist für Flüchtlinge voraussetzungs- voll und langwierig. Erfolge und gute Praxis müssen schnell kommuniziert werden.
- Zwei Elemente haben dabei eine besonders hohe integrative Kraft: 1. Mitbestimmung als gelebte Demo- kratie im Betrieb. 2. Die betriebliche Bildung, die tra- ditionell in Deutschland auch für gesellschaftspoliti- sche Verantwortung von Unternehmen steht.
- Mit ihrer Integrationserfahrung und hochentwickel- ten Bildungsinfrastruktur können mitbestimmte Un- ternehmen großen Einfluss darauf haben, ob man zu- künftig (nur) von einem Einwanderungsland im wirt- schaftsgesellschaftlichen Sinne spricht oder von einer sozial integrativen Einwanderungsgesellschaft.
- Die Arbeitsförderung und der Werkzeugkasten öf- fentlich geförderter Arbeitsmarktintegration bieten gute Ansätze für die aktuellen Integrationsanfor- derungen.
- Gewerkschaftliche und betriebsrätliche Integrations- arbeit steht für Engagement gegen Rassismus, Frem- denfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Mitbestim- mung und ihre Akteure – Gewerkschaften, Betriebs- räte, Vertrauensleute sowie Arbeitsdirektoren – spielen daher eine wichtige Rolle.
- Wenn die Flüchtlinge als Arbeitnehmer in den Betrie- ben ankommen, muss die Mitbestimmung ihre Kon- fliktfähigkeit beweisen. Denn religiöse und ethnische Identitäten sind Stabilitätsfaktoren die eine erhöhte Sensibilität bei allen Beteiligten erfordern.

1 Einführung	2
2 Situation in Deutschland	2
3 Rolle der Mitbestimmung und Sozialpartner	4
4 Regelungskontexte in Betriebsvereinbarungen: Gute Praxis	5
5 Rolle und Bedeutung von Bildung für gelingende Integration	7
6 Zusammenfassung und Ausblick	13
Literatur	15
Impressum	16

1 EINFÜHRUNG

„Finden Asylsuchende und Flüchtlinge erfolgreich Arbeit, dann nützt das den Aufnahmegesellschaften. Der Staat muss weniger für soziale Unterstützung ausgeben. Der soziale Zusammenhalt wird gestärkt, denn Arbeit hängt eng mit anderen Integrationsbereichen zusammen. Für jeden Einzelnen ist Zugang zum Arbeitsmarkt wichtig. Arbeit hilft, das Selbstwertgefühl wieder herzustellen. Arbeit ist entscheidend für menschliche Würde, sie erleichtert die Gesundung nach traumatischen Erlebnissen, sie ermöglicht finanzielle Unabhängigkeit.“ (Stellungnahme des Europarates, März 2014. Bericht über „Flüchtlinge und das Recht auf Arbeit“.)

Für Europa und insbesondere Deutschland ist es eine drängende Aufgabe: Menschen, die aus Kriegs- und Krisengebieten kommen und teils schwer traumatisiert sind, wirtschaftlich sowie sozial zu integrieren. Diese Aufgabe ist nicht leicht. Doch sie ist auch nicht neu. Wenngleich die bestehende Herausforderung in ihrem Ausmaß nicht voraussehbar war, gibt es Parallelen in der Geschichte. Entsprechend ist die aktuelle Debatte um die Integration von Flüchtlingen reich an historischen Bezügen, wenn Unternehmensvertreter ihr Engagement für Flüchtlinge mit eigenen biografischen Erfahrungen begründen oder das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Parallelen zu den vorangegangenen Migrationsphasen 1990 bis 2010 zieht. Insbesondere sind es aber die Erfahrungen mit der Integration angeworbener Arbeitskräfte und ihrer Nachkommen, die uns heute immer wieder in den Sinn kommen.

Ein Blick in die Vergangenheit kann tatsächlich helfen, die Dinge zurechtzurücken und Lösungen zu finden. Fluchtbewegungen infolge des Zweiten Weltkrieges oder in jüngerer Zeit infolge der Kriege in Ex-Jugoslawien gehören leider für viele Deutsche und in Deutschland heimisch gewordene Menschen zur persönlichen Erfahrung. Deutschland war und ist das Ziel von Migrationsbewegungen und war häufig auch selbst Ausgangspunkt von Flucht. Das Deutsche Auswandererhaus in Bremerhaven erzählt einen Teil der Emigrationsgeschichte unseres Landes in eindrucksvoller Weise: Krieg, Missernte, Hungersnot und politische oder religiöse Unterdrückung haben die Menschen im

19. und 20. Jahrhundert dazu gebracht, Europa zu verlassen.

Anfang des 21. Jahrhunderts erscheint Europa und insbesondere Deutschland wieder deutlich attraktiver. „Deutschland ist [...] ein Einwanderungsland“ (Angela Merkel, 1.6.2015 Süddeutsche Zeitung). Frieden, Wohlstand und Arbeit ziehen Menschen aus der ganzen Welt an. Deutschland gehört zu den reichsten Ländern der Erde – reich auch an gesellschaftlicher Erfahrung, an besonderen Eigenschaften und Institutionen, die dazu beitragen, Integration zu erleichtern. Deutschland kann eine erfolgreiche Einwanderungsgesellschaft werden, wenn es gelingt, die Menschen über Arbeit zu integrieren. Diese wichtige Erfolgsbedingung unterstreichen wir mit dem einleitenden Zitat des Europarates. Westliche Gesellschaften definieren sich in hohem Maße über Arbeit – sie sind gleichsam Arbeitsgesellschaften. Ob sie zu Einwanderungsgesellschaften werden können – das heißt, ob Integration gelingt und Einwanderung zu einem wichtigen Teil der gesellschaftlichen Selbstbeschreibung wird – entscheidet sich vor allem in der Welt der Arbeit.

In diesem Report arbeiten wir zwei Elemente der Arbeitswelt mit ihrer Bedeutung für die Integration von Menschen heraus: auf der einen Seite die verankerte Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte in Unternehmen und Verwaltungen mit ihrem gewerkschaftlichen Rückgrat (vgl. Müller/Schmidt 2016); auf der anderen Seite die betriebliche Aus- und Weiterbildung, die traditionell in Deutschland auch für die gesellschaftspolitische Verantwortung der Unternehmen steht. Unser Argument: Beide Elemente können erheblichen Einfluss darauf haben, ob man zukünftig von einem Einwanderungsland im rein wirtschaftsgeografischen Sinne spricht oder von einer sozial integrativen Einwanderungsgesellschaft, die sich selbstbewusst so definiert.

2 SITUATION IN DEUTSCHLAND

Seit Langem ist in Betrieben und Verwaltungen der Umgang mit zugewanderten Menschen Realität. Über 17 Millionen Menschen in Deutschland haben

2015 statistisch die Bezeichnung „mit Migrationshintergrund“, davon sind 7,7 Millionen Beschäftigte (vgl. Destatis 2016).

Hinweis

Die Unterscheidung in ausländische und deutsche Staatsangehörige in Deutschland gibt keinen Hinweis darauf, ob jemand eingewandert ist oder nicht. Um valide Aussagen treffen zu können, wird die Klassifizierung seit 2005 im Mikrozensus genutzt, seit 2012 in der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Der Begriff „mit Migrationshintergrund“ ist umstritten und wird unterschiedlich definiert. Ein Vergleich verschiedener Statistiken ist nicht ohne Weiteres möglich. Darüber hinaus kann der Begriff stigmatisierend wirken, da es sich um eine Zuschreibung von außen handelt.

Zunächst kamen Flüchtlinge und Vertriebene nach dem Zweiten Weltkrieg nach Deutschland. Ab Mitte der 1950er Jahre wurden gezielt Beschäftigte für an- und ungelernte Tätigkeiten in der Industrie, Schwerindustrie und im Bergbau angeworben. Offiziell wurde die Anwerbung 1973 beendet, aber diverse Ausnahmeregelungen ermöglichten Zuwanderung weiterhin.

Auch in der DDR gab es Zuwanderung, wenngleich in weit geringerem Ausmaß. Ab 1966 wurden Arbeitskräfte unter anderem aus Vietnam, Polen, Mosambik angeworben. Bis Mitte der 1970er Jahre erhielten einige Tausend Flüchtlinge etwa aus Chile, Spanien und Griechenland Asyl. Mit dem Ende der DDR mussten diese Menschen Anfang der 1990er Jahre größtenteils in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Nach dem Zusammenbruch der UdSSR stieg die Zahl der sogenannten Aussiedlerinnen und Aussiedler; Kriege in Ex-Jugoslawien und anderen Ländern führten zu einem Anstieg flüchtender Menschen.

Anfang der 1990er Jahre brannten Häuser und Flüchtlingsunterkünfte in Deutschland, Rassismus und Ausländerhass traten offen zu Tage. Das Ausländergesetz, das Asylgesetz und das Bundesvertriebenengesetz wurden geändert. Dieser „Asylkompromiss“ hatte zur Folge, dass bis heute nur eingeschränkte Möglichkeiten existieren, in Deutschland Asyl zu erhalten. Im Gegensatz dazu sollte die sogenannte „Green-Card-Initiative“ zwischen 2000 und 2004 den Bedarf vor allem an qualifizierten IT-Arbeitskräften decken. Auf diesem Weg kamen jedoch deutlich weniger Menschen als erwartet bzw. erhofft. Zwar wurde 2005 mit dem Zuwanderungsgesetz erstmals Integration als wichtige Aufgabe des Staates gesetzlich verankert, allerdings ohne sich von den zahlreichen Ausnahmeregelungen und Abwehrmaßnahmen zu ver-

abschieden. Insbesondere die Anwerbung von Hochqualifizierten bleibt somit bis heute ein wichtiges Thema. Auch wenn für die Jahre 2010 bis 2015 wachsende Binnenwanderungsbewegungen in Europa festgestellt wurden („Re-Europäisierung der Einwanderung“, vgl. Thränhardt 2015), ist die innereuropäische Zuwanderungsrate in Deutschland bislang vergleichsweise gering und deckt eher einfache Tätigkeiten ab. Qualifizierte Zuwanderer verlassen Deutschland mehrheitlich wieder oder bleiben kürzer als geplant (vgl. Welt Online vom 19.2.2015).

Ein zentrales Spannungsfeld wird sichtbar: Wir wollen und brauchen Zuwanderung hochqualifizierter Menschen. Diese gewünschte Entwicklung bleibt jedoch weitgehend aus. Faktisch bekommen wir, aber mehr oder weniger ungewollt, Zuwanderung von teils traumatisierten Flüchtlingen mit unklaren Bildungsbiografien. Was tun?

Die aktuelle Flüchtlingsdebatte zeigt zudem: In Deutschland warten viele Flüchtlinge monatelang auf einen Platz im Integrationskurs. Gleichzeitig mangelt es an Wirksamkeitskontrollen zu bestehenden Regelungen und Angeboten (vgl. Bertelsmann 2016). Die Koordination bei unterschiedlichen Jobprogrammen von Kommunen, Regionen und privaten Initiativen ist verbesserungswürdig. Häufig mangelt es an Ressourcen, um die Förderprogramme an die gestiegene Zahl der Flüchtlinge anzupassen. Notwendig sind unmittelbar offene Stellen, Sprachkurse, gezielte Qualifizierungen und Bildungsabschlüsse (vgl. DIW 2016; FES 2016). Aus unserer Perspektive sind Institutionen der betrieblichen Mitbestimmung und betrieblichen Aus- und Weiterbildung samt ihrer verantwortlichen Protagonisten wichtige Schlüsselinstanzen, um das Gelingen solcher Vorhaben voranzubringen.

Hinweis

2014 sind 765.605 ausländische Menschen aus Deutschland fortgezogen (vgl. BMI 2016, S. 110). Die Zahl der Fortzüge aus Deutschland von Bürgern aus der EU in 2014 beläuft sich auf 511.888 (vgl. ebd., S. 33). Die meisten kommen aus Polen. Das Ausländerzentralregister (AZR) geht von 472.315 Fortzügen von Ausländern aus. Die Angaben hinsichtlich der Fortzüge weichen von den Zahlen der Wanderungsstatistik ab, da im AZR Migranten mit Kurzaufenthalt unter drei Monaten nicht registriert sind (vgl. ebd., S. 111). 75,3 % der Fortgezogenen hielt sich weniger als vier Jahre in Deutschland auf (vgl. ebd.).

Die Bewältigung der Aufgabe liegt in der politischen Gestaltung, möglichst nachhaltig und rasch die Integration möglichst vieler Menschen vor allem in und über den Arbeitsmarkt zu erreichen.



Vorläufige Fakten zur Situation

- 2015 flüchteten 1,1 Millionen Menschen vor Krieg, Gewalt und Verfolgung nach Deutschland (vgl. Bertelsmann 2016, S. 68; Brücker et al. 2016a, S. 9).
- Von Januar bis September 2016 sind 643.211 Erstanträge auf Asyl beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eingegangen; im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um 134% (vgl. BAMF 2016, S. 2). 196.862 Personen wurden in diesem Zeitraum als Flüchtlinge anerkannt. Ende September 2016 liefen noch 579.314 Antragsverfahren – fast doppelt so viele wie im Vorjahr (vgl. ebd., S. 7).
- 71,1 % der Asylbewerber im Jahr 2015 sind jünger als 30 Jahre und mehr als zwei Drittel sind männlich (vgl. BAMF 2015, S. 7).

Belastbare Daten zur Qualifikationsstruktur der Flüchtlinge in Deutschland liegen bisher noch nicht vor bzw. sind nicht repräsentativ (vgl. Worbs 2016, S. 4; Brücker 2016, S. 3). Wir verzichten in diesem Report auf Angaben zur Qualifikationsstruktur von Flüchtlingen. Aus unserer Sicht sind in diesem Zusammenhang über Befragungen ermittelte Daten ohnehin nur bedingt belastbar. Es ist dringend zu empfehlen, dass die Kompetenzen der hier Schutzsuchenden individuell sowie wirtschaftsnah ermittelt und gefördert werden.

- Von Juli 2015 bis Juni 2016 haben knapp 19.400 Personen aus den acht zugangsstärksten Asylzugangsländern den Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschafft – mehr als jeder Fünfte in der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 9).
- Im September 2016 waren 367.000 geflüchtete Menschen arbeitssuchend, 157.000 darunter arbeitslos; davon 116.000 anerkannte Geflüchtete, 38.000 mit Aufenthaltsgestattung und 2.600 geduldet (vgl. ebd., S. 10).
- 53.000 Personen – 40.200 mehr als im Vorjahr – aus nichteuropäischen Herkunftsländern wurden im Juni 2016 gefördert; 73% nehmen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung teil, zudem werden Geflüchtete in Integrationskursen des BAMF gefördert (vgl. ebd., S. 13).

3 ROLLE DER MITBESTIMMUNG UND SOZIALPARTNER

Seit der ersten gezielten Anwerbung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den 1950er Jahren ist die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von deutschen und ausländischen Beschäftigten eine wichtige Aufgabe sozialpartnerschaftlicher Politik – aber sie ist nicht frei von Widersprüchen. Gewerkschaften brachten Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ihren Familien seit den frühen 1970er Jahren in die Politik und in die Aushandlungsprozesse ein. 1972 wurde Integration zum Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes, 1974 des Personalvertretungsgesetzes. Daraus leiten sich konkrete Aufgaben für die Interessenvertretung und für die Geschäftsleitung ab. Gewerkschaftliche und betriebsrätliche Integrationsarbeit war und ist Engagement gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Dies ist ein fester Bestandteil der Organisationsarbeit in den DGB-Gewerkschaften. Aus Gastarbeitern und Geflüchteten wurden Kollegen und Kolleginnen, Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen. Zwischen dem Anspruch der arbeits- und sozialrechtlichen Gleichstellung und der gelebten Integrationspraxis im Betrieb und in der Gesellschaft gibt es allerdings Unterschiede (vgl. Trede 2016). Gleichwohl sind Betriebsräte und Institutionen der betrieblichen Mitbestimmung Vertreter und Verfechter eines „betrieblichen Universalismus“, das heißt unter anderem: Gleiche Rechte

gelten für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Herkunft. „Die Institution des Betriebsrates als einheitliche Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb macht Formen partikularer auch ethnisch ausgerichteter Interessenformierung wenig erfolgversprechend“ (vgl. Schmidt 2006, S. 259). Betriebsräte tragen auf diese Weise dazu bei, den „Betriebsbürgerstatus“ zu festigen, faire Behandlung und betriebliche Sozialpolitik zu stärken (Kotthoff 2009, S. 330). Zugleich dürfen diese Aktivitäten in der aktuellen Situation nicht dazu führen, die für viele Flüchtlinge so wichtige ethnisch-religiöse Identität zu egalisieren, diese gleichsam zu „de-ethnisieren“ (Schmidt 2007, S. 348).

Viele Betriebe fördern heute partnerschaftliches Verhalten und Chancengleichheit, die sie auch in ihre Unternehmensphilosophie einbinden. Betriebliche Vereinbarungen zu Chancengleichheit betonen die gemeinsame sozialpartnerschaftliche Aufgabe von Arbeitgebern und Beschäftigten, gleiche Chancen für alle Beschäftigten zu unterstützen und Diskriminierung zu vermeiden. Denn in vielen Unternehmen und Verwaltungen ist der faire Umgang mit Zuwanderinnen und Zuwanderern seit Langem betrieblicher Alltag – insbesondere dann, wenn verantwortlich Handelnde das Thema auf die betriebspolitische Agenda setzen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb sowie das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern und darüber hinaus Maßnahmen zur Bekämpfung

von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen (§ 80 Abs. 1 BetrVG Nr. 7). Diese Aufgabe wird seit 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) flankiert. Einige Unternehmen waren den EU-Richtlinien gegen Diskriminierung und dem AGG voraus.



EU-Richtlinien gegen Diskriminierung

Die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung der Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und die Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Vereinbarungen gegen Rassismus wurden ab den 1990er Jahren vor allem unter dem Eindruck der rassistisch motivierten Anschläge in Deutschland geschlossen. Sie werden in erster Linie als Absichtserklärung verstanden, um ein Zeichen gegen Rassismus zu setzen und Farbe zu bekennen. Denn nicht immer sind konkrete Maßnahmen damit verbunden.

1995 verständigten sich die europäischen Sozialpartner in der sogenannten „Florenzer Erklärung“ gemeinsam auf eine aktive Gleichstellungspolitik: „Die Sozialpartner bekräftigen, welche große Bedeutung sie der Realisierung einer demokratischen, pluralistischen Gesellschaft in Europa beimessen, die von Solidarität und Achtung vor der Würde aller Menschen charakterisiert ist. Die Beseitigung aller Formen der Rassendiskriminierung und die Förderung der Chancengleichheit sind Grundwerte des gemeinsamen kulturellen Erbes und Bestandteil der Rechtstraditionen aller europäischen Staaten.“



Florenzer Erklärung

Gemeinsame Erklärung über die Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, verabschiedet vom Gipfel des Sozialen Dialogs am 21. Oktober 1995 in Florenz.

In den folgenden Jahren wurde in Deutschland die Möglichkeiten zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Betrieb weiterhin insofern verbessert, als die Förderung der Integration zu den Aufgaben von Betriebsräten gehört, entsprechend mehr Informationen vom Arbeitgeber gewonnen werden können und – arbeitgeberseits – freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen

werden können. Ebenso kann bei fremdenfeindlichen Aktivitäten im Betrieb auf verbesserte Handlungs- und Sanktionsmöglichkeiten zurückgegriffen werden. Dies brachte insbesondere die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 mit sich.

Vereinbarungen mit dem direkten Ziel, die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu fördern, gibt es zwar selten. Aber das ist nicht ungewöhnlich – sind doch Maßnahmen und Regelungen, die einzelne Personengruppen herausgreifen und den Abbau von Benachteiligung verdeckt in Strukturen von Organisationen im Blick haben, ohnehin nicht sehr verbreitet, vor allem in der Privatwirtschaft. Es zeigt sich: Die spezifische Unternehmenskultur, vorhandene Erfahrungen und Integrationsinstrumente spielen eine wichtige Rolle für die Fähigkeit eines Unternehmens, unterschiedliche Menschen zu integrieren. „Insbesondere Betriebe, die z. B. keine oder nur geringe Erfahrungen mit migrantischen Mitarbeiter/innen haben, haben die Tendenz, sich im Zweifelsfall für einheimische deutsche Mitarbeiter/innen zu entscheiden, da diese als unproblematischer gelten.“ (DGB Bildungswerk 2016)

4 REGELUNGSKONTEXTE IN BETRIEBSVEREINBARUNGEN: GUTE PRAXIS

Betriebsvereinbarung: Sensibilisierung gegen Rassismus – Rheinbahn AG

Bei der Rheinbahn beträgt der Beschäftigungsanteil der nicht deutschen Staatsangehörigen 12,59% (Stand 2013). Mehr als 40 Millionen Fahrgäste ausländischer Herkunft nutzen die Dienstleistungen des Nahverkehrsunternehmens jährlich. Das Unternehmen schreibt in einer Broschüre zu den interkulturellen Aktivitäten: „Aus diesen beiden Aspekten heraus hat die Rheinbahn die Integration von Migrantinnen und Migranten auch als Chance für die Unternehmensentwicklung frühzeitig erkannt. Das Zusammenleben und -arbeiten in einer Gesellschaft, die Migranten zu integrieren hat und gleichzeitig von deren speziellen Fähigkeiten profitieren kann, muss auch in den Unternehmen weiter gefördert werden.“ (Rheinbahn AG 2012, S. 1) Im Jahr 2004 wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen mit dem Schwerpunkt Konfliktlösungen bei Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung. Vorstand und Betriebsrat betonen in der Vereinbarung den Schutz und die Förderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit aller im Betrieb Beschäftigten. Treten Konflikte wie Mobbing oder Diskriminierung auf, ist ein Verfahrensablauf zur Lösung festgelegt. Außerdem sollen in das berufliche Fort- und Weiterbildungsprogramm die The-

men Umgang mit sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung, Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung der Vorgesetzten aufgenommen werden (vgl. Dälken 2015).

Einen ebenso positiven wie nachahmenswerten Ansatz zeigt die Rheinbahn AG auch bei der Aktivierung der jüngeren Beschäftigten. Auszubildende entwickeln regelmäßig eigenständige Projekte: Interkultureller Austausch, Vorträge und Informationsveranstaltungen wie z. B. Besuche in Moscheen oder Kirchen fördern das interkulturelle Verständnis. Hinzu kommen Gedenkstättenfahrten, Trainings und vieles mehr.

Betriebsvereinbarung: Gleichstellungsbericht – Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM)

Ein zentraler Schlüssel zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt liegt in der betrieblichen Personalpolitik. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein Informationsrecht: Es verpflichtet den Arbeitgeber, ihm die zur Ausführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Allerdings konkretisiert das Betriebsverfassungsgesetz nicht, wie die Information erfolgen oder welche Daten sie enthalten muss. In der betrieblichen Praxis gibt es nur selten systematische Auswertungen betrieblicher Personaldaten. Dafür sind vor allem datenschutzrechtliche Bedenken verantwortlich, da es sich um schutzwürdige personenbezogene Daten handelt. Andererseits können vor dem Hintergrund der mangelnden Datenlage strukturelle Ungleichbehandlungen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund kaum entdeckt werden. Gegenmaßnahmen bleiben aus.

Vor diesem Hintergrund übernahmen die Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM) eine Vorreiterrolle, indem sie seit geraumer Zeit einen detaillierten Bericht zur Personalstruktur vorlegen. Grundlage für die Erstellung des Berichts bietet die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung, die 2010 abgeschlossen wurde. Neben der Personalberichterstattung sieht diese Vereinbarung die Einrichtung eines paritätischen Ausschusses Migration, Integration, Gleichstellung vor. Er soll die Chancengleichheit und Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund fördern, ebenso wie die Gleichstellung von Frauen und Männern, Schwerbehinderten und älteren Belegschaftsmitgliedern. Einberufen wird der Ausschuss maximal viermal jährlich (vgl. Dälken 2015).

Die Ergebnisse des Berichts zur Personalstruktur überraschten – auch den Betriebsrat: Denn der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund war fast doppelt so hoch wie zuvor angenommen. Bisher kannte man nur den Anteil der ausländischen Beschäftigten. Hinzu kam: je höher die Hier-

archiestufe, desto geringer der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund. Zwar sind sie in der Produktion in leitenden Positionen zu finden, in Verwaltungsbereichen jedoch kaum. Aus dem Bericht haben Betriebsrat und Unternehmensleitung Lehren gezogen: Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist seitdem bei allen Führungskräften größer geworden, nicht nur bei den Meistern in der Produktion. „Wir haben da wirklich einen Kulturwandel erreicht, und das in vielen Bereichen“, bestätigt der Betriebsratsvorsitzende von HKM, Ulrich Kimpel (vgl. IG Metall 2013).

Betriebsvereinbarung: Ausbildung von Kulturmittlern bei der ThyssenKrupp Steel

Wenn (Weiter-)Bildung Integration voranbringen soll, sollten nicht nur Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Zielgruppe anvisiert werden, sondern alle im Betrieb Beschäftigten – vor allem aber Personalverantwortliche. Mit interkulturellen Trainings und Informationen zum Thema Gleichstellung können Hintergrundinformationen vermittelt werden, die zukünftige Weichenstellungen im Betrieb beeinflussen. Bei ThyssenKrupp Steel besteht seit Jahren eine Fortbildung zum „Kulturmittler“ bzw. zur „Kulturmittlerin“. Ausgangsbasis für diese Ausbildung war eine Betriebsvereinbarung.

Nach den Anschlägen vom 11. September 2001 änderte sich nach dem Eindruck des Betriebsrats die Stimmung im Betrieb. Vorbehalte und Auseinandersetzungen zwischen den Belegschaftsmitgliedern nahmen zu. Um die Betriebsvereinbarung besser aktiv leben zu können, erwog man Ansprechpartner auszubilden, die im Betrieb die Beschäftigten präventiv begleiten und bei Konflikten vermittelnd wirken. Daraus entwickelte sich im Rahmen eines Projektes die Ausbildung zum Kulturmittler, die zunächst von 2001 bis 2004 mit der IG Metall durchgeführt wurde. Anschließend führten verschiedene Träger die Ausbildung bis heute weiter. Um unabhängig vom Unternehmen agieren zu können, gründeten die Kulturmittler 2007 einen eigenen Verein. Die ausgebildeten Kulturmittler sind Ansprechpartner im Betrieb: Sie vermitteln bei Konflikten und sind beratend tätig. Dazu gehören auch interkulturelle Informationen, etwa bezüglich der Fragen: Was bedeutet Ramadan? Warum beten einige Kollegen in der Mittagspause? Konflikte sollen möglichst schon im Vorfeld bereinigt werden. Es wird hinterfragt, ob tatsächlich ein interkultureller Konflikt vorliegt oder ob für einen Konflikt ein anderes Problem ursächlich ist. Darüber hinaus vermitteln die Kulturmittler zum Teil bei auftretenden Sprachproblemen und haben das Thema Antirassismus im Blick. Unterstützt wurde die Ausbildung von Kulturmittlern 2001 vom damaligen Arbeitsdirektor, der sich direkt auf die Be-

triebsvereinbarung berief. Er konnte erreichen, dass bis heute die Beschäftigten für die Ausbildung freigestellt werden, soweit es betrieblich möglich ist (vgl. Dälken 2015).

5 ROLLE UND BEDEUTUNG VON BILDUNG FÜR GELINGENDE INTEGRATION

Integration über Arbeit ist eine Frage des gerechten Zugangs zur Arbeit und vor allem ist es eine Frage der (hinreichenden) Verfügbarkeit von Arbeit. Hier liegt die Achillesferse der Arbeitsgesellschaft: „Wenn der Arbeitsgesellschaft [...] die Arbeit ausgeht“ (Dahrendorf 1978) verändern sich die Rahmenbedingungen der Integrationsdiskussion. Auch wenn es danach zurzeit in Deutschland nicht aussieht, sind einige der fremdenfeindlichen Argumentationslinien von dieser Angst geprägt. „Die nehmen uns die Arbeit weg.“ lautet diesbezüglich fast schon ein Klassiker rechtspopulistischer Argumentation. Auch bei den inzwischen angelaufenen Ausbildungsmaßnahmen für Flüchtlinge spielt dieser Gedanke eine Rolle. Einige Unternehmen versuchen dem prophylaktisch entgegenzuwirken, indem sie für jeden neuen Ausbildungsplatz für Flüchtlinge auch einen zusätzlichen Ausbildungsplatz für deutsche Jugendliche (z. B. Kinder von Mitarbeitern) anbieten (vgl. Müller/Schmidt 2016, S. 42).

Das duale Ausbildungssystem ist ein wichtiger Teil des deutschen Erfolgsmodells. Zugleich werden besonders hier das Problem der „Verfügbarkeit von Arbeit“ und die Schwierigkeiten des Zugangs zu Arbeit deutlich. Der Ausbildungsmarkt für Auszubildende ist seit vielen Jahren angespannt, nur noch 21,7% aller Betriebe in Deutschland bilden überhaupt aus. Die Zahl der Ausbildungsverträge sank 2013 auf den niedrigsten Wert seit 1977 und verharrt nach einem weiteren Einbruch im Jahr 2014 auch noch 2015 auf diesem historisch niedrigen Niveau von 563.055 Angeboten bei einer tatsächlichen Nachfrage (erweiterte Definition) von 602.886 (BMBF 2016, S. 20). Umso größer wird die Konkurrenz um die vorhandenen Plätze. Insbesondere für Jugendliche mit Haupt- und Realschulabschluss ist der Wechsel in die Ausbildung schwieriger geworden – fast jeder Dritte landet zunächst in einer Warteschleife des Übergangssystems, die leider zu selten in eine voll qualifizierende Ausbildung mündet. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben dabei noch deutlich schlechtere Chancen. Die Ausbildungsanfängerquote bei jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist seit Jahren nur etwa halb so hoch wie bei jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Eine Arbeitsgesellschaft integriert über Arbeit – umgekehrt grenzt sie aus, wo kein Zugang zur Arbeit existiert. Das gilt für Einheimische, Einheimische mit Migrationshintergrund ebenso wie für Flüchtlinge. Und diese Arbeitsgesellschaft muss diesbezüglich Lösungen für alle Personengruppen mit Integrationsbedarf anbieten. Das versucht sie über die sogenannte Arbeitsförderung.

Arbeitsförderung in Deutschland. Tradition verpflichtet.

Der Begriff der Arbeitsförderung hat in diesem Land eine lange sozialstaatliche Tradition. Zudem baut er seit dem „Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ (AVAVG) von 1927 auch auf dem lange gepflegten Grundprinzip der Einbeziehung der Sozialpartner in die Leitung der entsprechenden Behörden auf.

Aktive Arbeitsförderung, verbunden mit einer wachsenden Bedeutung von Qualifizierung, wird in der Bundesrepublik allerdings erst mit dem Arbeitsförderungsgesetz eingeführt, das 1969 das AVAVG ablöst. Seitdem geht es nicht mehr nur um Vermittlung und Versicherung, sondern erstmals auch um integrative Konzepte. Die steigende Arbeitslosigkeit in den 1970er Jahren war das Experimentierfeld für diesen neuen Gedanken und die deutsche Wiedervereinigung ein erster massiver Prüfstein. Die Wiedervereinigung wurde arbeitsmarktpolitisch durch Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für knapp eine halbe Million Arbeitnehmer der ehemaligen DDR begleitet. In den späten 1990er Jahren wurde das Prinzip des Forderns und Förderns eingeführt. Es beinhaltete vor allem auch die verbindliche Teilnahme an (Qualifizierungs-)Maßnahmen und brachte erhebliche „Veränderungen im korporatistisch-bürokratischen Umsetzungsnetzwerk“ mit sich, da hier „mehr Flexibilität und individuelles Fall-Management gefordert“ waren (Schmid 2009, S. 6). Die Verpflichtung des Einzelnen setzte also eine weitere Professionalisierung der „integrierenden“ Institutionen voraus. Die weitgehend geräuschlose Bewältigung der Finanzmarktkrise Ende der 2000er Jahre unter Einbeziehung von Qualifikationselementen bis hin zur beruflichen Nachqualifizierung – Stichworte: WeGebAU-Programm der Agentur für Arbeit und Bildung in Kurzarbeit – ist ein wichtiges Indiz für die gewachsene Integrationskraft dieses Systems.

Hauptziel der in diesem Sinne zunehmend an den individuellen Kenntnissen und Fähigkeiten der Menschen ausgerichteten Arbeitsförderung ist es, Arbeitslosigkeit zu vermeiden bzw. zu beenden (§ 1 SGB III). Das Sozialgesetzbuch III (Arbeitsförderung) beinhaltet eine ganze Reihe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und Förderinstrumente, z. B. zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§§ 44–47), zur Berufswahl und Berufsausbildung

(§§ 48–55) oder auch zur beruflichen Weiterbildung (§§ 81–87). Das Sozialgesetzbuch II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) bietet in § 16 a bis f ebenfalls zahlreiche Optionen zur Eingliederung in Arbeit. Ob berufsvorbereitende Maßnahmen, Einstiegsqualifizierungen (EQ) oder Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE): Es existiert eine Vielzahl an Förderansätzen; auf Landesebene bewähren sich zudem praxistaugliche Ansätze zur Bündelung, so etwa der „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ (vgl. Becker et al. 2011).

Neben öffentlich geförderter Bildung im Rahmen des Sozialgesetzbuches unterstützen zahlreiche weitere gesetzliche Regelungen vor allem die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Sie sind somit auch im Rahmen der Flüchtlingsdebatte von Bedeutung. Hierzu zählen z. B. Möglichkeiten der Externenprüfung auf der Basis nachgewiesener Berufserfahrungen (§ 45 Berufsbildungsgesetz) oder die Möglichkeit der Meisterprüfung z. B. nach Ablegung einer Eignungsprüfung gemäß Berufsausbildungsstellenfestsetzungsgesetz (Art. 3 Abs. 7 Satz 5).

Berufsbezogene Bildung ist stark in Deutschland

Auf Grundlage dieser vielfältigen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten existiert in Deutschland eine auf Eingliederung spezialisierte Bildungsinfrastruktur – häufig nicht nur in der freien und öffentlich finanzierten Trägerlandschaft, sondern auch durchaus nah an der freien Wirtschaft. Viele größere Unternehmen oder Unternehmensverbände verfügen z. B. über Bildungszentren, die in der arbeitsmarktlichen Integration von Zielgruppen ein wichtiges Standbein haben und dank ihrer engen Anbindung an das Mutterunternehmen und teils auch an regionale mittelständische Unternehmen schon in der Vergangenheit mit hohen Eingliederungs- bzw. Vermittlungsquoten glänzten. Beispiele hierfür sind allein aus der mit deutschlandweit unter 80.000 Beschäftigten inzwischen recht kleinen Stahlindustrie das Qualifizierungszentrum der Wirtschaft (QCW) von ArcelorMittal Eisenhüttenstadt, die Ausbildungsbetriebe der Konzerne ThyssenKrupp Steel Europe, Salzgitter AG, Saarstahl und Dillinger Hütte und viele andere mehr. Für die Chemieindustrie seien an dieser Stelle Bildungsunternehmen wie der BASF Ausbildungsverbund Rhein-Neckar oder das Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW), genannt. Diese Unternehmen stehen für folgende wichtige Merkmale guter Bildungsarbeit:

- enge Anbindung und regionale Vernetzung mit den relevanten Arbeitgebern. Häufig bieten diese Bildungsunternehmen Ausbildung im Verbund an.
- gute Kontakte zu den regionalen Industrie- und

Handelskammern und Berufsschulen. Die Unternehmen stellen häufig ehrenamtliche Mitglieder der Prüfungsausschüsse und engagieren sich in der Gremienarbeit.

- langjährige Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit sowie mit kommunalen Jobcentern. In einigen Fällen sind die Unternehmen zertifiziert nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) und bieten in diesem Zusammenhang auch für Erwachsene eine breite Vielfalt von Bildungskonzepten an.
- gute Vernetzung durch überregionale Verbands- und Netzwerkarbeit z. B. mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), dem Stahlinstitut VdeH, der Hans-Böckler-Stiftung etc.

Oft handelt es sich um Unternehmen, die schon immer über Bedarf für die Region ausgebildet haben. Sie bringen das heute notwendige Knowhow und auch die Routinen zur Integration von Flüchtlingen mit. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) berichtet von drei gelungenen Beispielen, wie junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung gebracht werden können (G.I.B. 2016, S. 36). Eines davon ist das Projekt „Durchstarten mit Energie“ des Unternehmens E.ON in Kooperation mit dem Jobcenter Essen und dem TÜV Nord Bildung. Letzterer hat seine Ursprünge in der Bildungsinfrastruktur der montanmitbestimmten Ruhrkohle AG. Alle Protagonisten der drei beobachteten Projekte sind sich einig: „Egal wo sich die Flüchtlinge in der Förderkette befinden [...] – sie brauchen einen kontinuierlich zur Verfügung stehenden zentralen Ansprechpartner.“ (ebd.) Kontinuität ist dabei ebenso wichtig wie Empathie und sozialpädagogische Kompetenz.

Auf den Umgang mit schwierigen Zielgruppen und/oder Auszubildenden mit Migrationshintergrund, Sprachproblemen und auch psychischen Problemen ist man in diesen wirtschaftsnahen Bildungsunternehmen gut eingerichtet: Man beschäftigt Sozialpädagogen, man qualifiziert Ausbilder mit Blick auf interkulturelle Herausforderungen, man formuliert Qualitätsanforderungen z. B. in Bezug auf Betreuungsschlüssel. Auch die Produktpalette ist auf komplexe Förderbedarfe eingestellt: unter anderem werden modulare Zusatzqualifikationen und individuelle Prüfungsvorbereitungen angeboten. Ergänzend nutzen diese Unternehmen aktiv externe Ressourcen (z. B. Schuldnerberatung, Psychologen etc.) und arbeitsmarktliche Förderinstrumente wie die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE), den „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ (vgl. Becker et al. 2011), das Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ) etc. (vgl. Abschnitt Arbeitsförderung in Deutschland). Die hier angesprochenen berufsbezogenen Bildungsunternehmen bilden einen wichtigen Knotenpunkt der Integrationsarbeit.

Viele der Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge knüpfen an Erfahrungen mit der Arbeit mit Jugendlichen mit Qualifikationsdefiziten an. Vor allem Einstiegsqualifizierungen und Brückenpraktika sind das Mittel der Wahl, um die Schwelle zu einer Erstausbildung abzusenken. Viele der von Müller/Schmidt (2016) untersuchten Unternehmen erweitern vorhandene Angebote lediglich um zusätzliche Plätze für Flüchtlinge sowie um zusätzliche Angebote zur Sprachförderung und zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen. So kann in sinnvoller Weise auf Strukturen, Prozesse und vor allem Knowhow zurückgegriffen werden. Eines dieser bereits genutzten und lediglich sinnvoll erweiterten Programme ist „Start in den Beruf“ (siehe Infobox). Nach Ansicht eines Ausbildungsleiters aus der chemischen Industrie lässt es „genügend Spielraum, [...] die Teilnehmer/innen individuell zu begleiten, Vorstellungen zur Berufswelt in Deutschland zu entwickeln und ihre Deutschkenntnisse zu verbessern.“ (Müller/Schmidt 2016, S.85)



Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg

„Start in den Beruf“ ist Teil der Sozialpartnereininitiative und Bestandteil des Tarifvertrages der IG BCE/BACV „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“. Er wurde im Jahr 2008 begründet und trat am 1. Juli 2016 weiterentwickelt und neu in Kraft. Darin heißt es: „Die Tarifvertragsparteien setzen ihr gemeinsames Ausbildungsengagement fort. Die Initiative bezweckt, Menschen, denen die Eignung zur Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses fehlt, Berufsfertigkeiten und -fähigkeiten zu vermitteln, die sie zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses befähigen oder sonst ihre Eingliederung in das Berufsleben erleichtern. Hierzu zählen insbesondere Abbau sprachlicher und schulischer Defizite sowie die Förderung der sozialen Eingliederung.“

Im Tarifvertrag ist unter anderem geregelt, dass junge Menschen bis 25 Jahre an beruflichen Eingliederungsmaßnahmen teilnehmen, hierfür eine Vergütung in Höhe von 450 Euro erhalten und von Meistern, Ausbildern und anderen geeigneten Personen begleitet werden. Im Anschluss an die Maßnahme kann eine Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis erfolgen.

Weitere regionale Maßnahmen sollen die Ausbildung, die Übernahmen und den Berufseinstieg fördern.

Dass es in diesem Programm „die Mischung“ macht, wissen Müller/Schmidt (2016) von einem Gesprächspartner aus einem stark mitbestimmten Immobilienunternehmen zu berichten. Zwar hätten Flüchtlinge vor allem bei der Sprache Nachholbedarf; allerdings seien sie oft motivierter als die „klassischen“ Teilnehmenden der Maßnahme Start in den Beruf, denen es teils an Motivation und Bildungsorientierung mangle. Deshalb sei es hilfreich, die Gruppen im Ausbildungszentrum zu mischen: Die Teilnehmenden könnten so wechselseitig voneinander profitieren, etwa könne ein Flüchtling einem deutschen Jugendlichen Nachhilfe in Mathematik geben (ebd., S.97). Die Nutzung und der Ausbau der vorhandenen Fördersysteme kann vielfältige Synergien bieten.

Durch Bildung integrieren: Beispiele aus der Stahl- und Chemieindustrie

Insbesondere größere Unternehmen mit gut ausgebauter Bildungsinfrastruktur bringen nicht nur hervorragende Rahmenbedingungen zur Förderung von Flüchtlingen mit; sie sehen sich auch in der gesellschaftlichen Verantwortung, einen Beitrag zu leisten. Müller/Schmidt (2016) haben diesen wertorientierten Aspekt mit eindrucksvollen Beispielen aus stark mitbestimmten Unternehmen herausgearbeitet. Eine Personalleiterin und heutige Arbeitsdirektorin wird mit der Aussage zitiert, es sei wichtig „diese Werte, die wir hier leben [...], auch diesen jungen Leuten zu vermitteln, weil das System der deutschen Mitbestimmung ist ja nun ziemlich einmalig. Und dieses Miteinander, das muss uns gelingen, (das) auch überzeugend darzulegen“ (ebd., S.69).

Die Beiträge dieser Unternehmen sind zudem häufig überaus vielfältig und nicht immer nur auf berufliche Bildung ausgerichtet: Viele setzen auch auf die Förderung der gesellschaftlichen Integration, indem sie z. B. Beschäftigte freistellen, die sich für Flüchtlinge engagieren; sie unterstützen die Arbeit von Initiativen, Verbänden und Kommunen durch Spendengelder; sie bieten den Kommunen unter anderem Werkwohnungen oder Dienstleistungen von Werksärzten an. Neben Maßnahmen der gesellschaftlichen Integration ergreifen Unternehmen vor allem auch Maßnahmen, um Flüchtlinge in die Arbeitswelt zu integrieren: Sie vergeben Praktika, ermöglichen Sprachkurse oder stellen zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge zur Verfügung. Im Folgenden werden exemplarisch einige Beispiele erläutert aus Unternehmen, die Maßnahmen beruflicher Integration umsetzen.

Soziale und psychologische Herausforderungen ernst nehmen. Salzgitter geht sie an – mit Routine und Sensibilität

„Gesellschaftspolitische Projekte sind schon seit jeher Bestandteil unseres Bildungsalltags“, beschreibt Dr. Florian Löbermann, Leiter Berufliche Bildung, eine Selbstverständlichkeit im Salzgitter-Konzern. Dementsprechend verfügt die Bildungsabteilung über langjährige Erfahrungen in diesem Bereich. Die Vernetzung zu den relevanten Partnerorganisationen und internen Abteilungen sowie die Einbindung des Sozialpädagogen erwiesen sich als besonders wichtig.

Aufgrund ihrer multikulturellen Belegschaft ist die Salzgitter Flachstahl GmbH sensibilisiert im Umgang mit religiöser und kultureller Vielfalt. Dennoch bezeichnet Löbermann die Initiative für Geflüchtete als „Experiment“: „Natürlich sind einige Rahmenbedingungen ähnlich und es ist möglich, auf bestehende Erfahrungen zurückzugreifen. Andererseits konnten wir vor Beginn der Maßnahme noch nicht einschätzen, was tatsächlich auf uns zukommt. Neben den zu erwartenden sprachlichen und kulturellen Herausforderungen war beispielsweise unklar, welchen Erfahrungshintergrund die Teilnehmer mitbringen und ob sie z.B. unter Traumata aufgrund ihrer Erfahrungen im Herkunftsland oder der Flucht litten.“ Vor diesem Hintergrund soll die „duale Integrationshilfe“ den Geflüchteten einen ersten leichten Einstieg in die Berufswelt anbahnen, insbesondere durch eine berufsspezifische Sprachvermittlung mit Praxiselementen. Ziel des Programms ist die Erweiterung der sprachlichen Fähigkeiten: Insbesondere gilt es, Fachwortschatz zu vermitteln, um die Teilnehmer auf die berufsspezifische Kommunikation vorzubereiten. Darüber hinaus geht es darum, sie mit erweiterten Arbeitskontexten vertraut zu machen und sie zu befähigen, sich im betrieblichen Alltag zurechtzufinden.

Bezüglich der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Jugendvertretung merkt Löbermann an: Das Thema sei schnell als politisch und strategisch relevant erkannt worden, beispielsweise wurden Flüchtlinge zu einer Jugendversammlung eingeladen. Ihr Bericht über ihre Erfahrungen und Erlebnisse bei der Flucht aus ihrem Herkunftsland beeindruckte Löbermann nachhaltig und bildete für ihn den Startpunkt der Initiative. Gemeinsam mit den internen sowie einem externen Partner erarbeiteten die Bildungsexperten des Stahlunternehmens ein Konzept, das sie im Programmverlauf in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat sowie mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung weiterentwickelten. Beispielsweise wurde nach einer grundlegenden Berufsorientierung die Möglichkeit zu einer berufsbezogenen Vertiefung angeboten, um sowohl den Neigungen der Teilnehmer entgegenzukommen als auch die

notwendigen Inhalte und das Vokabular zu vermitteln. Die zu Beginn sehr hilfreiche Begleitung durch eine Dolmetscherin konnte später reduziert werden.

Salzgitter Flachstahl realisiert innerhalb der dualen Integrationshilfe ein auf die berufliche Orientierung ausgerichtetes „Praktikum“, während dessen externe Partner in drei Tagen die notwendigen Begleitprozesse anbietet: z.B. sprachliche und kulturelle Inputs oder Coachings. „Es ist ein Unterschied, sich auf Deutsch zu verständigen oder sich über berufliche und technische Zusammenhänge auszutauschen“, so Löbermann. Dementsprechend spielte die Einschätzung der sprachlichen Fähigkeiten auch unter dem Aspekt Arbeitssicherheit eine zentrale Rolle im Programmverlauf – und damit ebenso die berufssprachliche Kompetenz, die eines der Kernelemente des Programms bildet. Insbesondere die enge Zusammenarbeit mit internen Partnern wie der Arbeitssicherheit bilden einen der wichtigen Erfolgsfaktoren, ohne die eine solche Initiative nur schwer zu realisieren wäre.

Das Programm ist nicht alltäglich und erfordert einen entsprechenden Aufwand – „es ist eher die Kür“, wie Löbermann es ausdrückt. Nach Programmende wird ein Fazit gezogen und das weitere Vorgehen beraten. Der Aufwand – so viel lässt sich schon jetzt sagen – hat sich gelohnt: Im Verlauf des Programms haben bereits vier Teilnehmer eine Arbeit oder ein Studium in der Region aufgenommen. Zusätzlich steht bereits heute fest, dass es für einen Teil der Geflüchteten innerhalb des Unternehmens in schon bestehenden Programmen weitergehen wird.

Ein Vorstand der zuhört, ein langer Atem und Bildungs-Knowhow. Conti schafft das.

Die Kenntnisse und Fertigkeiten eines Menschen zu erkennen und gezielt zu fördern ist die beste vorstellbare Integrationshilfe. Diese (Integrations-) Leistung von ausbildenden Unternehmen ist mit quantitativen Kennzahlen jedoch kaum messbar. Die Firma Continental in Hannover bringt statt der geplanten 50 Azubis im September 2016 nur acht Flüchtlinge direkt in die Lehre sowie 22 weitere in eine Einstiegsqualifizierung (vgl. Welt Online vom 6.9.2016). Die Verantwortlichen sind es gewohnt, keine falschen Versprechungen zu machen und müssen nun ihre anfängliche Euphorie etwas drosseln. „Ich war so naiv anzunehmen, dass bei einer Million Flüchtlingen im Land schon 50 Auszubildende für uns dabei sein werden“ berichtet Conti-Arbeitsdirektorin Ariane Reinhart. Sie musste sich von ihren Bildungsfachleuten eines Besseren belehren lassen. Auch das ist ein wichtiger Faktor einer intakten Bildungskultur: Das Machbare in den Blick nehmen und Überforderung vermeiden.

Die Bildungsverantwortlichen von Continental identifizierten schnell die Sprachkenntnisse als größte Hürde und stellten sich schon beim Einstufungstest darauf ein: Sie entschieden sich dafür, den Auswahltest in der Landessprache der Bewerber anzubieten, um deren Potenzial herauszufinden. Dadurch hat sich das Matching deutlich verbessert: Statt ursprünglich weniger als 2% wurden mit diesem Verfahren fast 30% der insgesamt 200 Aspiranten als prinzipiell ausbildungsgerecht identifiziert. Allerdings musste man sich damit abfinden, dass der Weg deutlich länger und aufwändiger ist als erwartet. Bei Continental stellt man sich nun dieser Herausforderung – nicht zuletzt, weil man mit dem hochgradig an den Bedürfnissen des einzelnen Bewerbers ausgerichteten Instrument Einstiegsqualifizierung schon langjährige Erfahrungen gesammelt hat.

Das Matching – und das heißt gegebenenfalls auch die (etwas schnellere) Vorbereitung auf die Anlerntätigkeit – ist enorm wichtig und kann nur von wirtschaftsnahen Bildungsdienstleistern erbracht werden. Eine passende Einstufung und eine gewissenhafte Begleitung sind im unmittelbaren Interesse der Flüchtlinge selbst. Denn eine abgebrochene Ausbildung hat wirtschaftlich deutlich negativere Folgen für einen Flüchtling als der direkte Einstieg in einen Einfach-Job – wobei spätere berufsbegleitende Bildungsangebote nicht ausgeschlossen sein dürfen.

Business as (un)usual: ThyssenKrupp Steel versteht was vom Integrieren

Volker Grigo, Head of Talent Management und damit zuständig für die Ausbildung des internationalen Stahlkonzerns mit Wurzeln im Ruhrgebiet, bringt es auf den Punkt: „Im Ruhrgebiet ist Integration seit Jahrzehnten völlig normal. Heute stehen wir vor der Herausforderung, viele Flüchtlinge zu integrieren: Das kriegen wir auch hin.“ Er weiß wovon er spricht. Bis September 2016 wurden an verschiedenen Standorten im Stahlbereich fast 20 Geflüchtete als Azubis eingestellt und um die 100 Praktika durchgeführt. Die Bandbreite des Angebotes in den Ausbildungszentren des Ruhrkonzerns ist groß: Sie reicht von Praktika über Einstiegsqualifizierung, assistierte Ausbildung, reguläre Ausbildung und duales Studium, flankiert durch Sprachkurse für Auszubildende (B2-Niveau) bis hin zu interkulturellen Trainings für die Ausbilder.

Mit dem Programm „we.help“ konnte die ThyssenKrupp AG konzernweit bereits über 40 Ausbildungsverträge mit Flüchtlingen realisieren. Insgesamt soll es über die nächsten zwei Jahre 150 Ausbildungsplätze und 230 zusätzliche Praktika für Zuwanderer geben. Ein Kraftakt – aber das ist man in der Schwerindustrie in vielerlei Hinsicht ge-

wohnt. Oliver Burkhard, Arbeitsdirektor der ThyssenKrupp AG, ordnet das Engagement des Unternehmens ein: Es sei nicht allein die gegebenenfalls auch naive Hoffnung auf eine Lösung der Fachkräfteproblematik, die ThyssenKrupp antreibt.



„Die Menschen, die zu uns kommen, sind nicht der sofortige Ersatz für die Fachkräfte, die wir dringend brauchen. Wer das glaubt, macht es sich zu einfach.“ (Oliver Burkhard, Arbeitsdirektor ThyssenKrupp AG, Süddeutsche Zeitung vom 25.7.2016).

Integration bedeutet aus seiner Sicht nicht nur Rekrutierungsprobleme zu lösen oder aus moralischen Erwägungen Flüchtlingen eine Chance zu geben. Sie bedeute vielmehr, auch gesellschaftliche Werte zu vermitteln und zugleich Wege zu finden, um mit Ressentiments, Vorurteilen und Ängsten in der Gesellschaft umzugehen. „So ein Konzern ist ein Spiegelbild der Gesellschaft“, erklärt Burkhard, und damit auch die erste Integrationsadresse – bei allen Schwierigkeiten und Herausforderungen, die sich daraus ergeben.

ThyssenKrupp gehört zu den Gründungsmitgliedern der Integrationsinitiative „Wir zusammen“, einer Aktion getragen von deutschen Wirtschaftsunternehmen, um geflüchtete Menschen durch Arbeitsangebote die Integration in Deutschland zu erleichtern.

Langjährige Integrationserfahrung von BASF zahlt sich für den regionalen Arbeitsmarkt aus

Auch die BASF SE kann insbesondere mit ihrer Tochtergesellschaft BASF Jobmarkt GmbH und den damit zusammenhängenden Ausbildungseinrichtungen am Standort Ludwigshafen auf bewährte Strukturen zurückgreifen. Mit „Start in den Beruf“ hat man hier schon seit längerem ein Konzept, das Jugendliche auch ohne Schulabschluss an eine Ausbildung heranführen soll. Wird dieses Programm erfolgreich absolviert, besteht für die bzw. den Betroffenen die Möglichkeit, eine Ausbildung in einem Partnerbetrieb des BASF Ausbildungsverbands oder in der BASF SE zu beginnen. Bei einer Ausbildung im Ausbildungsverbund erfolgt die theoretische Ausbildung bei BASF. Die Praxismodule der praktischen Ausbildung finden in Partnerunternehmen statt, die die Ausgebildeten im günstigsten Falle übernehmen. Mit dem Ausbildungsverbund will BASF junge Menschen in der Region fit machen für eine Ausbildung und die Firmen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs unterstützen.

Im Jahr 2013 startete BASF zudem ein Pilotprojekt für eine Ausbildung für 20 Jugendliche aus Spanien. Sie absolvieren eine duale Ausbildung nach dem deutschen Modell; nach erfolgreichem

Abschluss besteht die Möglichkeit einer Übernahme bei BASF am Standort Ludwigshafen. 2016 starteten Jugendliche aus Spanien zum vierten Mal im Rahmen dieses Angebots eine Ausbildung zum Chemikanten.

Von Beginn an wurden alle angesprochenen Aktivitäten vom Betriebsrat, dem zuständigen Ausschuss Aus- und Weiterbildung sowie von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der BASF SE begleitet. Der Betriebsrat, dessen Ausschüsse sowie die JAV üben die betriebliche Mitbestimmungsrechte bei der BASF Jobmarkt GmbH aus. Sie sind in alle Ausbildungsaktivitäten des Unternehmens eingebunden.

Aufbauend auf diesen vielfältigen Erfahrungen begründete man im Oktober 2015 mit „Start Integration“ ein ebenfalls über die BASF Jobmarkt GmbH koordiniertes Programm zur Integration von Flüchtlingen und verband es mit den vorhandenen Strukturen und Prozessen. Die Vorsitzende des Ausschusses Aus- und Weiterbildung begrüßt das Engagement ausdrücklich: „Die BASF als internationales Unternehmen fördert schon länger die Integration von Flüchtlingen und verfügt über ausreichende Erfahrungen und Ressourcen, um solche Herausforderungen zu stemmen. Das betrifft sowohl die Integration von einheimischen benachteiligten Jugendlichen als auch die Integration von Flüchtlingen“.

Zum diesjährigen Ausbildungsstart wurden in den drei Startprogrammen „Start in den Beruf“, „Start Integration“ und „Anlauf zur Ausbildung“ mehr als 300 Stellen angeboten. Bei Letzterem bereiten sich Jugendliche, die noch nicht alle fachlichen oder persönlichen Voraussetzungen für den direkten Einstieg in eine Berufsausbildung erfüllen, ebenfalls auf eine Ausbildung im Ausbildungsverbund vor. Etwa 70 % der Teilnehmenden aus den Programmen „Start in den Beruf“ und „Anlauf zur Ausbildung“ aus dem vergangenen Jahr starten in diesem Jahr eine Ausbildung in einem Partnerbetrieb.

Das Programm „Start Integration“ setzt BASF auch in diesem Jahr mit bis zu 50 Flüchtlingen fort. Es richtet sich an Flüchtlinge mit einer hohen Bleibeperspektive und zielt darauf ab, die Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt der Metropolregion Rhein-Neckar zu integrieren (vgl. BASF-Pressemitteilung vom 14.9.2016). Zurzeit nehmen 19 Personen an der einjährigen Berufsvorbereitung teil. Sie erhalten unter anderem eine sprachliche Förderung und ein interkulturelles Training.

Mit diesen vielfältigen Aktivitäten leistet BASF nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen, sondern auch zur Deckung des Fachkräftebedarfs im regionalen Umfeld.

Langer Atem, Kreativität, und Wirtschaftsnähe. Das Qualifizierungszentrum der Wirtschaft in Eisenhüttenstadt

Eisenhüttenstadt ist ein traditionsreicher deutscher Stahlstandort mit wechselvoller Geschichte, die insbesondere kurz nach der Wiedervereinigung von massivem Beschäftigungsabbau geprägt war. Hier lagen auch die Herausforderungen, denen sich das Qualifizierungszentrum der Wirtschaft (QCW) seit seiner Gründung 1990 stellen musste und bis heute stellen muss. Integration über Beschäftigung war von Anfang an das „Geschäft“ der hundertprozentigen Tochter der ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH. Was man in den 1990er Jahren bei AB-Maßnahmen gelernt hat, ist aus Sicht von QCW-Geschäftsführer Ralf Hillburger auch heute noch gültig: „Wir müssen die Leute zuerst bildungsfähig machen und erst dann können wir sie durch die passende Qualifizierung arbeitsmarktfähig machen.“ Das bedeutet zunächst: frühzeitige Einbindung in praktische Abläufe. Integrationskurse berücksichtigen in den teils streng vorgegebenen Unterrichtsplänen aus seiner Sicht viel zu spät Wirtschaftsaspekte. Sprache sei wichtig, „aber Verständnis für die wesentlichen Abläufe und auch die kulturellen Kernnormen in der Arbeitswelt sind ebenso wichtig“, so Hillburger.

Dem QCW gelingt es, praktische Bezüge zur Arbeitswelt herzustellen. Das Unternehmen bildet für über 30 regionale Unternehmen aus. Über das Mutterunternehmen ArcelorMittal verfügt man zudem über gute Zugänge zu den Dienstleistern des großen Stahlkochers. Hier liegt aus Sicht von Hillburger ein wesentlicher Faktor gelingender Integration. „Sozialkompetente und erfahrene Ausbilder und Sozialpädagogen gehören dazu, ebenso wie die regionale Vernetzung mit den relevanten Institutionen, aber vor allem die Nähe zur Wirtschaft“. Auch für die spätere Vermittlung in Arbeit ist das ein wichtiger Faktor.

Die Rahmenbedingungen stimmen also beim QCW, aber es gibt auch Schattenseiten. Zurzeit ist der jüngst gestartete Integrationskurs regelmäßig nur halb voll. Oft bleiben Teilnehmer dem Unterricht fern, ohne dass das QCW Sanktionsmöglichkeiten hat. Nur wenige Flüchtlinge schaffen den Schritt auf die nächste Stufe: den MOVA Kurs („Maßnahmen zur Orientierung und Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt“). Zurzeit lernen hier neun Personen unterschiedliche Berufsbilder kennen, von der Metallausbildung bis in kaufmännische Bereiche. Betriebswirtschaftlich darstellbar sind beide Kurse, die auf 15 Teilnehmer kalkuliert sind, kaum mehr.



Mehr Beispiele aus unterschiedlichen Branchen, die Maßnahmen beruflicher Integration umsetzen

BMW: Ende 2015 startete die BMW Group mit 40 Flüchtlingen im Rahmen der Initiative „Work here!“ ein neunwöchiges Praxisprogramm (vgl. Mach meinen Kumpel nicht an! e.V. 2016a). Qualifizierte Flüchtlinge sollen bei der sozialen und beruflichen Integration unterstützt werden (vgl. Presse-Information der BMW Group vom 19.11.2015). Flüchtlingen unter 25 Jahren wird eine Einstiegsqualifizierung mit einer Dauer von sechs Monaten ermöglicht, mit dem Ziel, die Ausbildungsreife zu erreichen. An der Realisierung des Programms hat der Betriebsrat aktiv mitgewirkt.

EnBW: An den Standorten Karlsruhe und Stuttgart wurde Anfang 2016 ein Integrationsprogramm gestartet, welches auf eine mögliche Ausbildung beim Unternehmen vorbereitet; im Zuge dessen wurden vier neue Ausbilderstellen geschaffen (vgl. Integrierter Bericht 2015 der EnBW, S.35).

STRABAG AG: Seit Januar 2016 Teilnahme am Projekt „Berufsstart Bau“, welches junge Flüchtlinge auf eine Ausbildung in einem Bauberuf vorbereitet (vgl. Geschäftsbericht 2015 der STRABAG AG, S.19). Ziel ist es, rund 20 jungen Zu-

wanderern eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Baubranche erhofft sich damit, perspektivisch ihre Nachwuchsprobleme zu lösen. Im zweiten Quartal 2016 wurden im gewerblichen Bereich gerade einmal 10.100 Lehrverträge abgeschlossen (vgl. Pressemitteilung der Deutschen Bauindustrie vom 3.8.2016) – zu wenig, um den steigenden Bedarf an Nachwuchskräften zu decken.

Deutsche Bahn AG: An neun Standorten können sich junge Schulabgänger, die bisher noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, intensiv auf eine Ausbildung vorbereiten (vgl. Integrierter Geschäftsbericht 2015 der Deutschen Bahn AG, S. 112). Im Berichtsjahr 2015 stand „Chance plus“ auch jungen Flüchtlingen offen.

Henkel AG: Neben Schnupper- und mehrwöchigen Praktika sowie Berufshospitationen werden auch Coachings, Sprachkurse und Bewerbungstrainings angeboten (vgl. Pressemitteilung der Henkel AG vom 21.4.2016). Die Wichtigkeit von Förderprogrammen zur Unterstützung Geflüchteter unterstreicht Betriebsrat Rüdiger Schlüter in einem Newsletter des Vereins Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V. (2016c): „Jeder, der hier lebt, muss die Chance auf Ausbildung und Arbeit haben. Deshalb ist es wichtig, diese Jugendlichen zu unterstützen.“

Erst nach Integrationskurs und MOVA sind Flüchtlinge in der Lage, den nächsten Schritt zu gehen und tatsächlich fachliches Knowhow zu erlangen. Ralf Hillburger beschreibt zwei Wege: „Wenn die Teilnehmer relevante Berufserfahrungen oder spezifische Begabungen haben, dann finden wir das heraus und bauen genau darauf auf. Insbesondere ältere Flüchtlinge ab 30 Jahren werden dann modular qualifiziert und könnten relativ schnell für den Arbeitsmarkt als Schweißer oder Kranfahrer verfügbar sein“. Relativ schnell bedeutet in den meisten Fällen frühestens zwei Jahre nach dem Antritt des Integrationskurses. Die andere Gruppe, die auch vom Lebensalter her besser für eine Erstausbildung geeignet ist, kann alternativ über das Einstiegsqualifizierungsjahr in eine reguläre Ausbildung einmünden. Inklusive der dann folgenden zweieinhalb- bis dreieinhalbjährigen Ausbildung sind diese Menschen dann am Ende gut sechs Jahre in den Händen des QCW und des jeweiligen Wirtschaftspartners.

Diese langen Zeiträume sind notwendig, machen die Ausbildung aber teuer, aufwendig und anfällig für Abbrüche. Hier sieht Hillburger ein weiteres Problem. „Es ist für die Integration wichtig, Erfolgsbeispiele zu schaffen. Die schnelle Verdienstmöglichkeit als Helfer in einem Schnellimbiss spricht sich leider viel schneller rum als der mühsa-

me, aber deutlich nachhaltigere Einstieg als qualifizierter Arbeitnehmer in einen Industriebetrieb.“ Vielleicht solle man aus Sicht des QCW-Geschäftsführers auch über betriebsbezogene Qualifizierungen ohne IHK-Abschluss nachdenken. Nicht etwa als dauerhafte Lösung, aber doch, um wertvolle Zeit zu gewinnen und schnell erste Erfolge sichtbar zu machen.

6 ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Nach über 50 Jahren Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland gehört die rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt inzwischen zum Alltag. Die Institutionen der Mitbestimmung – Betriebsräte, Gewerkschaften, Vertrauensleute und Arbeitsdirektoren – tragen daran einen erheblichen Anteil. In Betrieben wurden zahlreiche praktische Erfahrungen im Zusammenleben und Zusammenarbeiten gesammelt. Menschen mit Migrationshintergrund beteiligen sich und treten für ihre Rechte ein. Zugleich erschweren noch immer faktische Chancengleichheiten die Integration in Unternehmen, vielfältige Kompetenzen bleiben ungenutzt.

Vereinbarungen für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung eröffnen Möglichkeiten, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus zu begegnen und Ungleichbehandlungen entgegenzutreten. Möglichkeiten zur Beschwerde bei konkret vorliegenden Diskriminierungen sowie Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten können Veränderungen in der Arbeitsorganisation, in der Unternehmenskultur sowie im Umgang mit Kundinnen und Kunden bewirken. Sie tragen dadurch zu einem offenen Arbeitsklima im Unternehmen bei. Eine betriebliche Integrationspolitik, die auch gesellschaftspolitischen Ansprüchen gerecht werden will, kann jedoch nur erfolgreich sein, wenn sie auch wagt, Strukturen zu verändern, Ressourcen umzuverteilen und zusätzliche Ressourcen einzufordern.

Während bei gewünschter Zuwanderung Arbeitsplätze und Rahmenbedingungen weitgehend vorhanden bzw. klar waren, um in Arbeit einmünden zu können, gibt es bei Flüchtlingen im Jahr 2016 Hürden: Weder Arbeit noch Rahmenbedingungen sind klar. Die Wirkung von Betriebsräten und Mitbestimmung Menschen im Betrieb über Arbeit zu integrieren, greift nicht, wenn Menschen nicht im Betrieb beschäftigt sind, wenn sie arbeitslos bleiben (Kotthoff 2009, S.329 f.). Diese entscheidende Hürde muss erst genommen werden, damit Mitbestimmungsakteure dabei unterstützen können, Flüchtlingen eine „Identität als Arbeitnehmer“ zu geben. Menschen müssen in Arbeit gebracht werden. Und das ist angesichts der vielfältigen Herausforderungen nur mit erheblichem Aufwand möglich. Und es sollte qualifizierte Arbeit sein. Angesichts der sichtbaren Erosion von „Einfacharbeit“ ist Bildung heute mehr denn je Zugangsvoraussetzung für die Teilhabe an Arbeit und damit für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Ob Deutschland mit der Integration von Flüchtlingen drängende Fachkräftebedarfe decken kann, hängt auch in hohem Maße von ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ab. Eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft bringen viele Flüchtlinge mit, auch wenn diese teils durch quälend lange bürokratische Verfahren ausgebremst wird.

Unternehmen haben im Prozess der Integration in Arbeit eine große Verantwortung. Viele von ihnen stellen sich dieser Verantwortung trotz aller Widerstände und Probleme aktiv. Sie setzen im Schluß der Mitbestimmung vor allem auf die Integrationskraft der beruflichen Bildung. Integration über Bildung ist ein universeller Ansatz der in Deutschland auf langjährigen Erfahrungen aufsetzt. Heute kann man von diesem Knowhow profitieren. Die hier aufgezeigten Ansätze zeigen klar: Die Bildungsprofis in diesem Land haben ihren Werkzeugkasten ausgepackt. Aber es wird erheblich mehr Kraft und Ressourcen kosten als in der Vergangenheit, die am Rande des Arbeitsmarktes stehenden Menschen zu integrieren. Ihre sprachlichen und qualifikatorischen Defizite sind erheblich; und hinzu kommen kulturelle Barrieren sowie vielfältige Traumatisierungen. Lange Wege sind zurückzulegen und keine „Image-Quick wins“ zu erwarten, wenn Bildungserfolge sichtbar werden sollen beim Thema Integration. Die Erfahrungen aus der Arbeitswelt können für die gesellschaftliche Integration von Flüchtlingen heute genutzt werden, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen: Politik, Gesellschaft, Arbeitgeber, Bildungsexperten und vor allem die Belegschaften und ihre Interessenvertretungen. Und Letztere – die Betriebs- und Personalräte – werden nach erfolgreicher Integration in Arbeit die Integrationsarbeit im Betrieb fortsetzen müssen.

Integration auf der betrieblichen Ebene funktioniert dann am besten, wenn die gemeinsame Verständnissbasis groß ist und zugleich Unterschiede nicht nivelliert oder negiert werden. Dort wo Integration in und mit Arbeit wirksam werden kann, hat sie einen positiven Einfluss auf Menschen, nicht zuletzt für die Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses von Demokratie: Durch das aktive und passive Wahlrecht bei der betrieblichen Mitbestimmung können aus Diktaturen geflüchtete Menschen Demokratie im Betrieb erleben. Und mehr noch: Betriebliche Mitbestimmung entfaltet Integrationskraft besonders gut, wo qualifizierte und gute Arbeit als gemeinsamer Nenner von Menschen fungiert.

LITERATUR

- Akin, Semiha/Dälken, Michaela/Monz, Leo (2004):** Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.) (2016):** Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, <http://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016> [24.10.2016]
- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2015):** Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember 2015, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2015.pdf?__blob=publicationFile [24.10.2016]
- BAMF Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hg.) (2016):** Asylgeschäftsstatistik für den Monat September 2016, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/201609-statistik-anlage-asyl-geschaeftsbericht.pdf?__blob=publicationFile [24.10.2016]
- BASF und Bundeagentur für Arbeit (Hg.) (2016):** Start Integration – Gemeinsames Engagement für die Integration von Flüchtlingen, Pressemitteilung vom 14.9.2016, <https://www.basf.com/de/de/company/career/my-career/pupils/Start-Integration.html> [24.10.2016]
- Becker, Carsten/Bleikertz, Torben/Gehrke, Jürgen (2011):** Der 3. Weg in der Berufsausbildung: Evaluationsergebnisse zum Pilotprojekt in NRW, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2/2011, S. 47–51
- [Bertelsmann 2016] Aumüller, Jutta (2016):** Case Study Germany, in: Bertelsmann Stiftung (Hg.): From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States, Volume II: Literature Review and Country Case Studies, S. 68–78, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol2.pdf [24.10.2016]
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2016):** Berufsbildungsbericht 2016, https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf [27.10.2016]
- BMI Bundesministerium des Inneren (Hg.) (2016):** Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung – Migrationsbericht 2014, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile [24.10.2016]
- BMW Group (Hg.) (2015):** BMW Group unterstützt 500 Flüchtlinge bei der sozialen und beruflichen Integration, Presse-Information vom 19.11.2015, <https://www.press.bmwgroup.com/deutschland/article/detail/T0243842DE/bmw-group-unterstuetzt-500-fluechtlinge-bei-der-sozialen-und-beruflichen-integration?language=de> [24.10.2016]
- Brücker, Herbert (2016):** Typisierung und Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand, in: Aktuelle Berichte 6/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.), http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1606.pdf [24.10.2016]
- Brücker, Herbert/Kunert, Astrid/Mangold, Ulrike/Kalusche, Barbara/Sigert, Manuel/Schupp, Jürgen (2016a):** Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung, IAB-Forschungsbericht 9/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.), <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> [24.10.2016]
- Brücker, Herbert/Hauptmann, Andreas/Sirries, Steffen/Vallizadeh, Ehsan (2016b):** Zuwanderungsmonitor, in: Aktuelle Berichte 9/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.), http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1609.pdf [24.10.2016]
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2016a):** Arbeitsmarkt kompakt: Fluchtmigration, September 2016, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf> [24.10.2016]
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2016b):** Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken – Erste Ergebnisse, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Gefluechtete-Menschen-in-den-Arbeitsmarktstatistiken.pdf> [24.10.2016]
- Dahrendorf, Ralf (1978):** Wenn uns die Arbeit ausgeht, in: Die ZEIT, Ausgabe 39/1978, <http://www.zeit.de/1978/39/wenn-uns-die-arbeit-ausgeht> [28.10.2016]
- Dälken, Michaela (2015):** Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Düsseldorf
- Destatis (Hg.) (2016):** Bevölkerung nach Migrationshintergrund und Beteiligung am Erwerbsleben, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Tabellen/Migrationshintergrund-BeteiligungErwerbsleben.html> [24.10.2016]
- Deutsche Bahn AG (Hg.) (2016):** Integrierter Geschäftsbericht 2015, http://www1.deutschebahn.com/file/ecm2-db-de/1488952/ydnqC1QHVBXhqIABR-navQ-VN4gQ/10948130/data/ib2015_dbkonzern.pdf [24.10.2016]
- DGB Bildungswerk (Hg.) (2016):** Professor Scherr fordert mehr Engagement gegen Diskriminierung, Migration-Online vom 7.9.2016, http://www.migration-online.de/beitrag_aWQ9MTAyNTU_.html [27.10.2016]
- Die Deutschen Bauindustrie (2016):** Deutsche Bauindustrie zieht erste Ausbildungsbilanz 2016, Presseinformation vom 3.8.2016, <http://www.bauindustrie.de/presse/presseinformationen/deutsche-bauindustrie-zieht-erste-ausbildungsbilanz-2016> [24.10.2016]
- DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) (2016):** Die Integration Geflüchteter, DIW Wochenbericht 35/2016, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541793.de/16-35.pdf [24.10.2016]
- EnBW Energie Baden-Württemberg AG (Hg.) (2016):** Integrierter Bericht 2015, <https://www.enbw.com/media/download-center-konzern/geschaeftsberichte/enbw-bericht-2015.pdf> [26.10.2016]
- [FES 2016] Thränhardt, Dietrich/Weiss, Katrin (2016):** Flüchtlingspolitik im deutschen Föderalismus, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12762.pdf> [24.10.2016]
- G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2016):** Junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung, G.I.B. Info 2/2016, S. 28–37
- Henkel AG (Hg.) (2016):** Henkel startet Integrationsprogramm für Flüchtlinge, Newsroom/Pressemeldung vom 21.4.2016, <http://www.henkel.de/newsroom/2016-04-21-henkel-startet-integrationsprogramm-fuer-fluechtlinge/672172> [24.10.2016]
- IG Metall (Hg.) (2013):** Betriebsrätepreis 2013: Gleichstellung bei HKM – Einen echten Kulturwandel erreicht, IG Metall Online vom 4.10.2013, <https://www.igmetall.de/betriebsraetepreis-2013-gleichstellung-bei-hkm-12364.htm> [24.10.2016]
- Kotthoff, Hermann (2009):** Mitbestimmung in globalen Finanzmärkten – Inklusion/Exklusion durch institutionalisierte Mitbestimmung, in: Stichweh, Rudolf/Windolf, Paul (Hg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit, Wiesbaden, S. 325–340
- Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V. (Hg.) (2016a):** Gelebte Vielfalt – BMW unterstützt Geflüchtete durch Einstiegsprogramme, Meldung vom 16.6.2016, <http://www.gelbehand.de/meldung/artikel/gelebte-vielfalt/> [24.10.2016]

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V. (Hg.) (2016b): „Das beste Zeichen gegen Rassismus“ – Henkel in Düsseldorf ermöglicht Geflüchteten Berufseinblick, Meldung vom 18.7.2016, <http://www.gelbehand.de/meldung/artikel/das-beste-zeichen-gegen-rassismus/> [24.10.2016]

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V. (Hg.) (2016c): Aktiv für Chancengleichheit, Newsletter Juli/August 2016, http://www.gelbehand.de/fileadmin/user_upload/download/aktiv/aktiv_2016/aktiv_2016_0708.pdf

Müller, Andrea/Schmidt, Werner (2016): Flüchtlinge in der Arbeitswelt. Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen, Reihe Forschungsförderung Working Paper, Nr. 19, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_019_2016.pdf [24.10.2016]

Schmid, Josef (2009): Entwicklung der Arbeitsförderung, in: Aus Parlament und Zeitgeschichte (APuZ) 27/2009, S. 3–8

Schmidt, Werner (2006): Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, Berlin

Schmidt, Werner (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, in: Industrielle Beziehungen, Jahrgang 14, Heft / 2007, S. 334–356

Thränhardt, Dietrich (2015): Die Re-Europäisierung der Einwanderung, in: Heimatkunde/Migrationspolitisches Portal, Heinrich Böll Stiftung Online, 1.4.2015, <http://heimatkunde.boell.de/2015/04/01/re-europaesierung-der-einwanderung-und-asylbearbeitungsstau-migrationsbericht-2013> [24.10.2016]

Trede, Oliver (2016): Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik – zwischen Misstrauen und Integration, in: Deutschland Archiv, Bundeszentrale für politische Bildung Online, 26.8.2016, www.bpb.de/232789 [24.10.2016]

Rheinbahn AG (Hg.) (2012): Interkulturelle Aktivitäten. Vielfalt gewinnt, Düsseldorf

STRABAG AG (Hg.) (2016): Geschäftsbericht 2015, [http://www.strabag.de/databases/internet_public/files.nsf/SearchView/2E00095C2ABA1AA9C-1257FAF0037A974/\\$File/25042016%20Strabag%20GB%20DE%202015%20Web.pdf](http://www.strabag.de/databases/internet_public/files.nsf/SearchView/2E00095C2ABA1AA9C-1257FAF0037A974/$File/25042016%20Strabag%20GB%20DE%202015%20Web.pdf) [24.10.2016]

Süddeutsche Zeitung (Hg.) (2016): Willkommen in der Wirklichkeit, Süddeutsche Zeitung Online vom 25.7.2016 <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/einwanderung-willkommen-in-der-wirklichkeit-1.3092347> [27.10.2016]

Vogler-Ludwig, Kurt/Düll, Nicola/Kriechel, Ben (2016): Arbeitsmarkt 2030. Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Prognose 2016/Kurzfassung, München

[Welt Online] Siems, Dorothea (2015): Adieu Deutschland – Zahl der Fortzüge auf Rekordniveau, Welt Online am 19.2.2015, <https://www.welt.de/politik/deutschland/article137642128/Adieu-Deutschland-Zahl-der-Fortzuege-auf-Rekordniveau.html> 3.11.2016]

[Welt Online] Vetter, Philipp (2016): Hier sind Flüchtlinge besser als deutsche Azubis, Welt Online am 6.9.2016, <http://www.welt.de/wirtschaft/article157969106/Hier-sind-Fluechtlinge-besser-als-deutsche-Azubis.html> [26.10.2016]

Worbs, Susanne/Bund, Eva (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeiträge und Zukunftsorientierungen, BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 1|2016 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf;jsessionid=CC23461978C-8C6E698F086FFCAF88BBD.1_cid368?blob=publicationFile [25.10.2016]

Abstract

2015 flüchteten 1,1 Millionen Menschen nach Deutschland. Trotz dieser massiven Herausforderung kann Deutschland eine erfolgreiche Einwanderungsgesellschaft werden, wenn es gelingt, die Menschen über Arbeit zu integrieren. Der Weg in Arbeit ist für Flüchtlinge allerdings voraussetzungsvoll und langwierig. Dieser Report stellt dar, inwiefern die Mitbestimmung als gelebte Demokratie im Betrieb sowie die betriebliche Bildung, die traditionell in Deutschland auch für gesellschaftspolitische Verantwortung von Unternehmen steht, eine besonders hohe integrative Kraft haben. Diese wichtigen Faktoren müssen bei der gesamtgesellschaftlichen Diskussion in besonderer Weise berücksichtigt und durch die Politik in ihren Ressourcen gestärkt werden.

Autoren

Jan-Paul Giertz leitet das Referat Betriebliches Personal- und Sozialwesen/Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Er hat Sozialwissenschaften (M.A.) an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf und der Martin-Luther Universität Halle studiert.

Dr. Manuela Maschke leitet das Referat Arbeit und Mitbestimmung/Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Zusammen mit ihrem Team ist sie u.a. verantwortlich für Sammlung und Auswertung von Betriebsvereinbarungen: www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Nils Werner ist seit 2011 Mitarbeiter im Referat Arbeit und Mitbestimmung/Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Er studierte Germanistik und Informationswissenschaft an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf und absolvierte die Zertifizierung zum Social Media Manager am ZaQwW der TH Köln.

IMPRESSUM

Ausgabe

**Mitbestimmung als notwendige
Bedingung für Integration**
MBF-Report 28/11.2016
ISSN 2364-0413

Autoren

**Jan-Paul Giertz
Dr. Manuela Maschke
Nils Werner**

Kontakt

Jan-Paul Giertz
Referat Betriebliches Personal-
und Sozialwesen
Hans-Böckler-Stiftung
Telefon: +49 211 7778-185
jan-paul-giertz@boeckler.de
www.boeckler.de
www.mitbestimmung.de

Produktion

**teamADwork
Werbe GbR**

Düsseldorf,
November 2016