

## Alexandra David: Neue Wege Geflüchteter in die Arbeitswelt

### "Die sogenannte Flüchtlingskrise stellt für Deutschland eine große Chance dar."

Die Flüchtlingsbewegung, die Deutschland vor ca. anderthalb Jahren überraschte, ist kein neues Phänomen für die Migrationsforschung und damit auch keine wirkliche Überraschung. Ganz im Gegenteil - etablierte Migrationsforscher wissen (Aigner, 2017; Oltmer, 2017; Castles et al., 2014), dass in Zeiten politischer Unruhen und Kriegszustände in diversen Herkunftsländern der Welt die Fluchtmigration in konjunkturstarke Staaten wie Deutschland vorhersehbar ist. Dennoch, für Deutschland war diese Fluchtwelle mit ca. 1,1 Millionen Geflüchteter<sup>[1]</sup> in 2015, von denen ca. 800.000 vorerst geblieben sind (IAB, 2016), die größte Fluchtmigrationswelle seit Mitte den 1990er Jahren (BAMF, 2017). Wobei: „(...) die aktuelle Situation unterscheidet sich jedoch nicht nur in ihrer Größenordnung, sondern auch, weil viele Asylbewerber aus Ländern stammen, in denen nur eine geringe Rückkehrperspektive besteht, zumindest auf kurze Sicht.“ (OECD, 2017).

### Was die Flüchtlingsdebatte offenlegt

Laut vorliegender Studien (vgl. Aiyar et al., 2016; IAB, 2016) ist die starke Wirtschaftslage Deutschlands, der offene Zugang zur Bildung sowie die hierzulande gelebten Werte und Grundvorstellungen von Demokratie und das Leben in Frieden und Sicherheit ausschlaggebend dafür, dass Deutschland das favorisierte Zielland der Geflüchteten unter den Mitgliedsstaaten Europas ist<sup>[2]</sup>. Und obwohl sich die Fluchtmotive der Fluchtmigration von den Motiven der Arbeitsmigration unterscheiden, wird berichtet, dass die Hälfte der Befragten Flüchtlinge laut einer IAB Studie (2016) bereits vor der Aufnahme der Flucht die Entscheidung für Deutschland als Zielland getroffen haben. Die andere Hälfte entschied sich, beeinflusst von Fluchtrouten, Fluchtzuständen und Erzählungen von Gleichgesinnten, für Deutschland erst auf der Flucht. Und auch in Retrospektive zeigt Deutschland viel Erfahrung mit diversen Migrationsflüssen (siehe z.B. Gastarbeiter, Spätaussiedler, Zuwanderung im Zuge der freien Mobilität innerhalb Europas), so dass davon auszugehen war, dass eine Flüchtlings- „Krise“ ausbleibt.

[caption id="attachment\_6933" align="alignleft" width="375"] **Warum Deutschland?** Laut Studien ist die starke Wirtschaftslage Deutschlands, der offene Zugang zur Bildung sowie die gelebten Werte und Grundvorstellungen von Demokratie und das Leben in Frieden und Sicherheit ausschlaggebend dafür, dass Deutschland das favorisierte Zielland der Geflüchteten ist. [/caption]

Unumstritten ist, dass der hohe Zufluss der Fluchtmigranten in einem kurzen Intervall, der seinen Zenit in August 2016 erreichte (BAMF, 2017), Deutschland vor gravierende institutionelle, organisatorische, wirtschaftliche und politische Herausforderungen stellt(e) (David & Coenen, 2017; IAW, 2016). Dennoch erhoffte man, ausgehend von der langjährigen Erfahrung ein schnelleres Handeln sowie gezieltere Strategien und Sofortmaßnahmen vor allem hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe (David et al., 2017). Dies ist jedoch nur bedingt erfolgt (Knuth, 2016). Und obwohl auch diese Migrationsströme, ähnlich den vorherigen, Chancen für Deutschland, seine Gesellschaft und Wirtschaft eröffnen (IAW, 2016), deutet das Wort „Flüchtlingskrise“ nicht ausschließlich auf die hohe Anzahl der

geflüchteten Personen nach Deutschland und die administrative Bewältigung dieser hin. Vielmehr erfolgt eine latente Bezugnahme auf andere sogenannte „Krisen“, die Deutschland seit Jahren zu bewältigen versucht.

Diese haben erst vor dem Hintergrund der Flüchtlingsbewegung als konkurrierende Problemlage wieder an Aufmerksamkeit gewonnen, wobei die eigentliche „Krise“ jedoch primär der Fluchtmigration zugeschrieben wird. Um welche konkurrierenden Problemlagen geht es dabei: (1) die dauerhafte Herausforderung der *Fachkräftesicherung* für eine innovative und wettbewerbsfähige Wirtschaft; (2) die *Integration* von Gruppen mit Vermittlungsproblemen in den Arbeitsmarkt/in die Arbeitswelt unter der Berücksichtigung von Diversität sowie (3) durchdachte und zeitgemäße *kommunale* und *regionalen Konzepte*, die die beide erstgenannten Punkte miteinschließen, strategisch entwickeln und in Maßnahmen umsetzen.

Somit ist die medial aufgebauchte Flüchtlingskrise eine, die die in Deutschland ohnehin existierenden „blind spots“ der Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzintegration offenlegt. Hieraus erwächst grundsätzlich die Chance, Rahmenbedingungen zu schaffen und Politikänderungen vorzunehmen, die nicht nur der Zielgruppe Geflüchteter zugutekommen, sondern auch die Perspektive für neue Möglichkeiten weiterer Zielgruppen mit Vermittlungshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt eröffnet.

### **Die Arbeitswelt als Ort soziokultureller Integration**

Es ist unumstritten, dass die Integration geflüchteter Migranten in den Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung ist (*David & Coenen 2017*). Für die Zielgruppe ist die Perspektive auf Erwerbsarbeit eine Chance zur aktiven Teilnahme am sozialen Geschehen, vermittelt Wertschätzung und kann dazu beitragen, das Leben sinnvoll zu gestalten. Erwerbsarbeit ermöglicht es, individuelle Ressourcen, Potentiale, Kreativität und innovatives Denken freizusetzen. Arbeit ist demnach inhärent und somit auch an die menschliche Entwicklung eng gekoppelt (*UN Human Development Report, 2015*). Und auch Knuth (*2016*) argumentiert, dass es in Deutschland keine deutschsprachigen Teehäuser und Basare gibt, daher als sprachförderlicher Handlungskontext primär die Arbeitswelt in Frage kommt.

Bezugnehmend auf diese Aussagen müsste die Arbeitsintegration von Fluchtmigranten mit höchster Priorität behandelt werden. Punktuell wird sie das auch, und auf Bundes- und Landesebene gibt es einige Förderprogramme, Projekte und Maßnahmen, die erfolgsversprechend klingen, deren Langzeiteffekte aber erst evaluiert werden müssen. Doch beim genauen Hinsehen und trotz vieler Anstrengungen, ist dies gerade bei der hier behandelten Zielgruppe ein langwieriges Unterfangen, das auch schon in der Vergangenheit nicht unproblematisch verlief (*David, 2017*). Erfolgreiche Strategien erfordern sowohl einen Wandel auf gesellschaftlicher, organisationeller und institutioneller Ebene, der nur langsam erfolgt. So zeigt eine IAB Studie (*2015*), dass ein großer Teil der Geflüchteten, die vor 15 Jahren nach Deutschland gekommen sind, bis heute vor der Herausforderung steht in den Arbeitsmarkt einzumünden. Nach 10 Jahren Aufenthalt in Deutschland schafften es gerade 60% der damals eingereisten Flüchtlinge am Arbeitsleben teilzunehmen (*IAB, 2015*). Eine verlangsamte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in den ersten Monaten bis 1,5 Jahren ist mit der Dauer des Asylverfahrens und der Teilnahmen an integrationsvorbereitenden Maßnahmen zu erklären (*OECD, 2017*). Darüber hinaus ist aber jetzt der Zeitpunkt gekommen, in dem es darum geht effektive und effiziente Maßnahmen und

von: Dr. Alexandra David (Wiss. Mitarbeiterin ) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Steuerungsinstrumente einzusetzen, um den oben genannten Trends zu entgegenen. Um dies zu tun, gilt ein Blick den Hemmnissen des Vorhabens.

### Was der Arbeitsmarktintegration im Wege steht

Die eben erschienene Studie des IAB (2017) „Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an“ fasst zusammen, dass der Anteil der Betriebe, die Erfahrungen mit der Gruppe Geflüchteter der Jahre 2014/2015 sammelten von 6% im zweiten Quartal 2016 auf fast 10% im vierten Quartal 2016 gestiegen ist. Den größten Erfolg auf eine Einmündung in die Arbeitswelt haben Geflüchtete in Betrieben, die bereits viel Erfahrung mit migrantischer Mitarbeiterschaft haben (IAB, 2017).

[caption id="attachment\_6950" align="alignleft" width="333"] **Arbeitswelt:** *Weil es in Deutschland keine Teehäuser und Basare gibt, kommt als sprachförderlicher Handlungskontext primär die Arbeitswelt in Frage.*[/caption]

So zeigen Ergebnisse weiterer Studien (z.B. IAB, 2016), die sich mit den „Profilen“ und „Mustern“ unterschiedlicher Flüchtlingsgruppen befassen, dass diese bildungsaffin, erwerbsorientiert und arbeitsmotiviert sind. Darüber hinaus ist zu beobachten, dass ein großer Teil, gerade unter den jüngeren Neuankömmlingen, ein hohes Selbstwertgefühl mitbringt, das sie mit der Selbstwahrnehmung begründen lässt, eine gute Qualifikation zu besitzen und damit auch einen Beitrag zum Wirtschaftsstandort und Wohlfahrtssystem Deutschlands leisten zu können. Einige von ihnen beschreiben sogar die Abhängigkeit von den Transferleistungen des Staates als demütigend (IAB, 2016). Und in der Tat, im Vergleich zu Geflüchteten- und Migrantengruppen aus anderen Herkunftsländern, zeigen vor allem syrische Geflüchtete zum Teil anerkannte Bildungsverläufe. So haben 37% dieser Personengruppe weiterführende Schulen besucht und 32% diese auch abgeschlossen (DIW, 2016).

13% der Zielgruppe verfügen über einen Hochschul- oder Universitätsabschluss und 12% haben im Heimatland bereits eine Ausbildung im Betrieb oder in verwandten berufsvorbereitenden Einrichtungen begonnen. Immerhin 46% gaben in der gleichen Studie an, dass sie einen Schulabschluss nachholen wollen und 66% sind motiviert eine Hochschule oder einen Berufsabschluss zu absolvieren. Darüber hinaus ist die Mehrzahl der Neuankömmlinge in einem erwerbsfähigen Alter. Beim Blick auf die Asylanträge nach Altersgruppe und Geschlecht im Zeitraum Januar bis Mai 2017, sind es vor allem junge Männer im Alter 18-30 Jahren, die in Deutschland Asyl suchen (BAMF, 2017). Vor diesem Hintergrund müsste der Zugang der Geflüchteten zur Ausbildung und Arbeit schneller voranschreiten und einfacher gestaltbar sein. Dem entgegen zeigen aber sowohl Migrations- als auch Arbeitsmarktexperten, dass die bereits aus Erfahrung mit früheren Fluchtmigranten bekannten Hemmnisse auch auf diese Zielgruppe zutreffen und durch weitere, die teilweise bislang nur wenig bedacht wurden, ergänzt werden. In Folgenden werden einige der Hemmnisse auf institutioneller, organisationeller und individueller Ebene skizziert:

#### *Institutionelle Ebene*

Neben den immer wieder genannten fehlenden Sprachkenntnissen (IAB, 2017), die sich zum Teil durch lange Wartezeiten auf Integrationskurse erklären lassen, sind auf der institutionellen Ebene weitere

Parameter zu erkennen, die Hemmnisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete darstellen. Hier werden nur einige mit hoher Relevanz genannt. Die Bleibeperspektive als eine große Barriere ist nicht zuletzt abhängig vom Herkunftsstaat des Geflüchteten – der Status ändert sich halbjährlich. Der institutionelle Rahmen schließt die Asylsuchenden aus den „angeblich“ sicheren Herkunftsstaaten immer noch anteilig vom Arbeitsmarkt aus (*Knuth, 2016*).

Darunter fällt auch der limitierte Zugang für Geflüchtete aus sicheren Herkunftsstaaten zu diversen arbeitsfördernden Maßnahmen, und erhöht die Rechtsunsicherheit gebunden an den Aufenthaltsstatus der Geflüchteten (*OECD, 2017*). Als weiterer Faktor, der die Arbeitsmarktintegration schwierig gestaltet, ist die Aufteilung der Zuständigkeiten der Vermittlung in Arbeit seitens der Arbeitsagenturen und der Jobcenter je nach Aufenthaltsstatus. Die in vielen Städten eröffneten Integration Points sind zwar bemüht, aber nicht zuletzt hängt hier Vieles von Entscheidungen einzelner Personen ab sowie von den Kommunikations- und Netzwerkstrukturen zwischen den zuständigen Behörden. In dem Zuge kann auch der Informationsgehalt und Informationsfluss genannt werden, der seitens der zuständigen Akteure an die Zielgruppe weitergegeben wird.

Das Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen ist ein Grund, der den Vorgang der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter hemmt. In einigen Fällen wird zudem berichtet, dass Geflüchtete, die ein Hochschulstudium beginnen oder fortführen wollen, wenig Kenntnis über dieses Verfahren haben und sie eher hinsichtlich der Möglichkeiten der Aufnahme einer dualen Ausbildung in bestimmten Branchen beraten werden. Die Diversität und Anzahl der Behörden und Institutionen, die in dem Prozess der Qualifikationsanerkennung eingebunden sind, ist regional und häufig intransparent. Vielen Geflüchteten fehlt ein Überblick über die Gesamtsituation (*Knuth, 2016*). Es entstehen Parallelstrukturen auf regionaler Ebene, die durch diverse Projekte zur Arbeitsmarktintegration angestoßen werden. Einige dieser bestehen aus reinem Aktionismus und überblicken selbst nur schwer die Lage weiterer Maßnahmen, Programme und Initiativen (*Knuth, 2016*). Andere etablierte Netzwerke, die seit Jahren die Einmündung Geflüchteter in die Ausbildung und Arbeit begleiten, können viel Erfahrung vorweisen, sind aber mit den momentan durch die neue Flüchtlingswelle anfallenden Anfragen teilweise überfragt und stoßen an ihre Grenzen. Des Weiteren wird kritisiert, dass der Zeithorizont vieler Maßnahmen und Initiativen viel zu kurz ist, so dass das Ziel einer Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration nur ausnahmsweise zu erreichen sei (*Knuth, 2016*).

### **Organisationelle Ebene**

Auf der organisationellen Ebene spielt neben der Bleibeperspektive der bürokratische Aufwand für Unternehmen, die einen Flüchtling beschäftigen wollen, dessen Bleiberecht ungeklärt ist, eine große Rolle. Um die bereits erwähnte Rechtssicherheit der Arbeitgeber zu erhöhen, wurde eine „3 plus 2“ Regelung eingeführt. „Diese Regel gestattet es Asylbewerbern und Geduldeten (zumeist Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber aufgrund administrativer oder sonstiger Hindernisse nicht abgeschoben werden können), unter bestimmten Voraussetzungen eine betriebliche Berufsausbildung zu beginnen.“ (*OECD, 2017: 9*).

[caption id="attachment\_6951" align="alignleft" width="500"] **Krieg zerstört Kompetenzen:** *Der nun mehr als sechs Jahre andauernde Krieg in Syrien bedeutet in vielen Fällen eine Degradierung der bereits*

*angeworbenen Qualifikationen und des Wissens, da die Geflüchteten kaum im Stande waren sich in dieser Zeit fortzubilden, noch einer „normalen“ Beschäftigung oder Ausbildung nachzugehen.*[/caption]

Damit haben Unternehmen und die Zielgruppe Klarheit darüber, dass während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses sowie zwei darauffolgenden Jahre, im Falle einer Beschäftigung, die Geflüchteten in Deutschland bleiben können. Dabei stellt sich die Frage, wie viele Betriebe, darunter KMUs so lange im Voraus planen können und welche Interessen sie haben, einen Geflüchteten auszubilden, der ihnen dann nach fünf Jahren möglicherweise entzogen wird. Neben der Rechtsicherheit haben viele Betriebe wenig Wissen über die Erwerbsbiographien der Zielgruppe Geflüchteter und beschreiben ihre Bedarfe und die mitgebrachten Kenntnisse der Geflüchteten als asymmetrisch – somit ist das Matching schwierig gestaltbar. Erschwert wird die Lage durch das unterschiedliche Qualifikationsniveau der Zielgruppe (OCED, 2017). Der nun mehr als sechs Jahre andauernde Krieg in Syrien bedeutet in vielen Fällen eine Degradierung der bereits angeworbenen Qualifikationen und des Wissens, da die Geflüchteten kaum im Stande waren sich in dieser Zeit fortzubilden, noch einer „normalen“ Beschäftigung oder Ausbildung nachzugehen.

Gerade in Branchen, die auf den technischen und digitalen Fortschritt basieren, ist dies ein Hemmnis, das mit einem Mehraufwand seitens der Betriebe verbunden ist. Als weitere große Barriere darf an dieser Stelle angeführt werden, dass Unternehmen vorrangig profitorientiert handeln, und sie momentan noch, bis auf Ausnahmen, nur in einzelnen Fällen auf Diversitätskonzepte zurückgreifen, um ihren Fachkräfte-/Facharbeiterbedarf zu bewältigen. Bislang werden noch andere Maßnahmen, die eher kurzfristig angelegt sind, fokussiert. Somit stellen flächen- und branchendeckende Diversitätskonzepte in Deutschland immer noch eine Minderheit dar.

### **Individuelle Ebene**

Auf der Individuellen Ebene zeigen die bildungsaffinen Geflüchteten oft wenig Motivation an der Aufnahme einer dualen Ausbildung. Diese wird in der Gesellschaft ihrer Heimatländer wenig anerkannt und teilweise ist das deutsche Berufsbildungssystem und seine Ausbildungsberufe gar nicht bekannt. Der Bildungsstatus spielt für viele jungen Geflüchtete, vor allem aus Syrien, eine große Rolle. In eigenen Befragungen der Zielgruppe konnte festgestellt werden, dass akademische Berufe hoch anerkannt und zugleich angestrebt werden. Dies steht den Interessen und der Logik vieler Arbeitsmarktmaßnahmen und Akteure entgegen, die unter den neuen Flüchtlingsgruppen die Facharbeiter von morgen in Ausbildungsberufen suchen. Neben diesen Erkenntnissen deuten Gespräche mit der Zielgruppe darauf hin, dass viele Geflüchtete enttäuscht und desillusioniert sind.

Gekommen mit der Vorstellung schnelles Geld zu verdienen und dieses in Form von „remittences“ an die Familie in die Heimat zu schicken oder die Schulden für die Aufnahme der Flucht zu begleichen (im Durchschnitt zwischen 7.000 und 12.000 Euro), trifft die Zielgruppe auf die Erkenntnis, dass der Zugang zu Jobs, die höher dotiert sind, ohne einige Jahre Ausbildung oder Zusatzqualifikationen sowie Hochschulstudiums kaum möglich ist.

Neben den beschriebenen institutionellen, organisationellen und individuellen Hemmnissen, sind es weitere Barrieren, die den Zugang zur Ausbildung und den Arbeitsmarkt der Gruppe Geflüchteter

erschweren. Darunter fallen vor allem soziokulturelle Faktoren, die sich in Ambiguitäten in Bezug auf die Wahrnehmung von Arbeitskulturen seitens der Geflüchteter widerspiegeln und damit Selektivitätsprozesse begleiten und teilweise erschweren. Bislang ist wenig Forschung in dem Bereich erfolgt. So widmet sich das vom Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule geleitete Projekt SELMA dieser Forschungslücke.

### **Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen – Projekt SELMA**

Das Forschungsvorhaben „SELMA – Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen. Ressourcen- und potentialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge.“ [3] zielt auf die Beobachtung und Analyse von Integrationsprozessen Geflüchteter *in die* Arbeitswelt und *in der* Arbeitswelt. Anhand von drei Branchen Altenpflege, Bauhandwerk und IT-Wirtschaft werden hemmende und unterstützende Faktoren der Integration identifiziert und modelliert, sodass branchenspezifische Unterschiede herausgearbeitet werden können. Unter der Berücksichtigung der Ressourcen und Potentiale der Zielgruppe Geflüchteter sollen speziell Selektivitätsprozesse beim Einmünden in die Arbeit Berücksichtigung finden sowie Mehrdeutigkeiten herausgefiltert werden, die diese Prozesse begleiten.

[caption id="attachment\_6952" align="alignleft" width="500"] **Das Forschungsvorhaben:** „SELMA – Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen. Ressourcen- und potentialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge“ zielt auf die Beobachtung und Analyse von Integrationsprozessen Geflüchteter in die Arbeitswelt und in der Arbeitswelt.[/caption]

Die IT-Wirtschaft wurde in dem Projekt als Branche ausgesucht, weil ihr eine Offenheit zugeschrieben wird, die sich in der multikulturellen Struktur der Mitarbeiterschaft widerspiegelt und Quereinstiege zulässt. Die Altenpflege hat bereits viel Erfahrung mit Migration sowohl im Bereich der Kunden/Patienten als auch der Mitarbeiter. Hier wird Integrationsfähigkeit und Diversität im Arbeitsteam nicht selten gelebt, aber nicht immer systematisch ausgewiesen. Das Bauhandwerk ist ein traditionelles Gewerbe, was sich in seinem Arbeitsrahmen und der Arbeitskultur widerspiegelt. Wie diese Arbeitsrahmen und Arbeitskulturen die Aufnahme von Arbeit seitens der Flüchtlinge begünstigen oder hemmen, wird das Projekt im Laufe der kommenden Monate zeigen.

Um die Forschungslücken zu schließen, setzt das Projekt SELMA auf einem methodischen Zugang aus drei Phasen. In der ersten Phase werden im Projekt erwerbsbiografische Interviews mit der Zielgruppe Geflüchteter durchgeführt. Sinn des Vorhabens ist es, Potentiale und Ressourcen der Befragten zu erkennen, die unabhängig von einer juristischen Qualifikationsanerkennung sind. Darunter fallen neben den sogenannten Soft Skills, die im Laufe der Ausbildung und des Erwerbslebens erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse, die nicht zertifiziert wurden oder Affinitäten in bestimmten Arbeitsbereichen. Darauf folgen in der zweiten Phase Experteninterviews mit Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft.

Hier wird in einer multidimensionalen Perspektive herausgearbeitet, vor welchen Hürden die beteiligten Akteure bei Integrationsprozessen in die Arbeitswelt stehen. Gerade Experten aus den drei genannten Branchen bieten einen Überblick über hemmende und auch fördernde Faktoren in dem Prozess und können beurteilen, welche soziokulturellen Verständnisse und Mehrdeutigkeiten der jeweiligen Arbeitskulturen der drei Branchen vorliegen, die die Erwartungshaltungen und Enttäuschungen

potentieller geflüchteter Arbeitnehmer aber auch der Arbeitgeber verstärken. Ausgegangen davon, dass die drei ausgesuchten Branchen auf diverse Arbeitswelten blicken, wird untersucht, ob über die jeweiligen Arbeitskulturen der Zugang zum Arbeitsmarkt schneller erfolgen kann oder eher ausgebremst wird. In der dritten und letzten Phase werden Unternehmen in den drei Branchen befragt, die dann die betriebliche Seite darstellen. Begleitet wird das Vorhaben durch historisch-diachrone Analysen branchenspezifischer Einmündungs- und Entwicklungsprozesse. Hier wird ein Blick in die Vorgeschichte der Gegenwart geworfen und der Stand der historischen und soziologischen Forschung erhoben. Anhand dessen wird eine Reflexion der Veränderungen angestrebt und mit guten Beispielen aus der Vergangenheit und der Gegenwart untermauert.

### ***Der Ruf nach regionalisierten und sozialpartnerschaftlichen Konzepten***

Die ersten Ergebnisse der SELMA Studie weisen darauf hin, dass die Integration der Zielgruppe Geflüchteter von diversen Faktoren beeinflusst wird, die im Weiteren vorgestellt werden. Daneben bringt die Studie zum Vorschein, dass neben der im Mittelpunkt stehenden Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit, die Flüchtlingskrise alte Problemlagen zum Vorschein bringt, die mit Dauerlösungen angegangen werden sollten. Dazu gehören die Herausforderung der *Fachkräftesicherung* für eine innovative und wettbewerbsfähige Wirtschaft; (2) die *Integration* von Gruppen mit Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt/in die Arbeitswelt unter der Berücksichtigung von Diversität sowie (3) durchdachte und zeitgemäße *kommunale, regionale und betriebliche Konzepte*. So lassen sich aus den Ergebnissen der Studie nicht nur Empfehlungsperspektiven für die Zielgruppe Geflüchteter ableiten, sondern auch für weiterer Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen. Im Folgenden werden anhand von drei Säulen die bislang erworbenen Erkenntnisse aus dem Projekt vorgestellt und erste Empfehlungsperspektiven genannt:

### **Säule 1: Governance Ebene – Monitoring und Wirkungsanalysen durchführen**

Als eine zentrale Erkenntnis des Forschungsvorhabens kann die nach wie vor fehlende Vernetzung und der fehlende Kollaborationswille der regionalen Akteure im Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten genannt werden. Aus den Experteninterviews wird deutlich, dass das Voranschreiten des Prozesses oft vom „Good Will“ einzelner Akteure abhängt. Je nach Grad des Engagements des Einzelnen werden Prozesse angekurbelt oder auch gestockt. Hinzu werden die Prozesse nicht selten durch Interessenskonflikte der in dem Feld tätigen Akteure begleitet die nicht immer das Wohlergehen des Individuums der Zielgruppe im Auge haben, sondern sich von Trends und Auflagen leiten lassen. Weiterhin wird von isolierten Maßnahmen berichtet, die nicht passend zur Zielgruppe angesetzt werden und deren Bedarfen kaum entsprechen. Diese Ergebnisse werden auch von einigen Arbeitsmarktexperten unterstützt (vgl. Knuth, 2016).

[caption id="attachment\_6953" align="alignright" width="333"] **Probleme:** *Nach wie vor besteht eine große Wissenslücke über die hier behandelte Zielgruppe der Geflüchteten.*[/caption]

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, müssen neue Steuerungsinstrumente angesetzt werden, die z.B. auf der kommunalen Ebene Hilfestellungen für die Arbeitsmarktintegration anbieten und Netzwerkstrukturen stärken. In einem regionalen Konzept sollte die Fluchtmigration eine Säule der

Maßnahmen adressieren, die sich der Fachkräftesicherung und Fachkräfteanwerbung widmet (David, 2015). Langzeitkonzepte sollten nicht nur darauf schauen, ein buntes Portfolio von Instrumenten anzubieten, sondern dieses stärker auf die Bedarfe und Wünsche der Zielgruppen auszurichten. Hierfür ist eine Kriterien geleitete Auswertung wirkungsvoller Maßnahmen nötig. Maßnahmen etwa für Zielgruppen, die in der Region kaum vertreten sind, sind unnötig und gefährden eine strategische Ressourcenaufteilung an diejenigen, die diese dringend brauchen. Eigeninteressen der Akteure sollten in einem regionalen Konzept zwar Platz finden dürfen, müssen aber einer gemeinsamen Strategie nachgestellt sein.

### **Säule 2: Betriebliche Ebene – Mikromilieus besser verstehen**

Es scheint so, als sei der Druck der Unternehmen Fachkräfte zu gewinnen und zu sichern immer noch nicht groß genug, um entsprechende Zielgruppen näher in Betracht zu ziehen und für diese, neue Konzepte der Integration zu entwickeln. Anstatt einer diversitätssensiblen und teamorientierten Personalentwicklung, gehen viele Unternehmen nach wie vor davon aus, dass potentielle Mitarbeiter „Bittstellende“ sind, auf die das Unternehmen entsprechend seinen Bedarfen reagieren kann. Somit erfolgt die Anpassung einseitig. Es wird von der Zielgruppe der Geflüchteten eine schnelle Integration verlangt, die Annäherung der Betriebe an die Wünsche und Bedarfe der Zielgruppe sind nach wie vor mau. Kulturelle Mehrdeutigkeiten scheinen vor allem bei den Selektivitätsprozessen nach wie vor kaum eine Rolle zu spielen.

Erste Ergebnisse des Projektes SELMA[4] zeigen darüber hinaus, dass es einen Unterschied darstellt, ob ein branchenspezifischer Betrieb die Integration vor dem Hintergrund eines Fachkräfte- oder eines Arbeitskräftemangels avisiert. Deutlich wird, dass differenzierte Kenntnisse über die spezifischen Mikromilieus in den Betrieben, bei den beteiligten Berufsgruppen und Arbeitsteams für erfolgreiche Integrationsprozesse erforderlich sind. Zwar ist die Erfassung und Berücksichtigung individueller Berufsbiographien der Geflüchteten, ihrer Qualifikationen und Kompetenzen ein wichtiger Schritt in Richtung passgenauer Integrationsprozesse. Damit diese aber erfolgreich verlaufen können, sind die Bedingungen vor Ort im Betrieb, im Kontext der beteiligten Berufsgruppen, das Zusammenspiel von Leitungen, Führungskräften und Beschäftigten sowie kulturelle Aspekte in den Arbeitsteams entscheidend. Dies lenkt die Aufmerksamkeit auch darauf, dass eine reine Orientierung an sogenannten Mangelberufen zu kurz greift. Hinzu kommt das Problem, dass je nach Branche, viele Betriebe mit Arbeits- oder Fachkräftemangel ihre offenen Stellen gar nicht melden.

Hier sollten vor allem Betriebs- und Personalräte sowie die Mitarbeitervertretung stärker für das Thema sensibilisiert werden. Integrationskonzepte, die Diversitätssensibilisierung adressieren, sollen flächen- und branchendeckend vorhanden sein und ihren Platz in einem gemeinsamen regionalen Konzept finden. Vorhaben des arbeitsnahen digitalen Lernens oder des Mentorings sollten an der Tagesordnung der Betriebe stehen. Dadurch wird Diversität nicht mehr zur Ausnahme, sondern zum Normalfall.

### **Säule 3: Individuelle Ebene – Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess stärken**

Nach wie vor besteht eine große Wissenslücke über die hier behandelte Zielgruppe der Geflüchteten. Obwohl sich einige Studien damit auseinandergesetzt haben „Warum sie kommen, was sie mitbringen



und welche Erfahrungen sie machen“ (IAB, 2016) ist vielen Akteuren nicht bekannt, dass die soziokulturellen Unterschiede der Geflüchteten einen großen Einfluss auf die Integration in Ausbildung und Arbeit haben. Ihre Wahrnehmungen und Einstellungen zu Arbeit können hemmend oder fördernd wirken. In dem Feld wird mehr Wissen gebraucht und verlangt. Einige Projekte verweisen darauf, dass die Zielgruppe der Geflüchteten oft andere Vorstellungen vom Arbeitsleben hat, diese aber aus Angst vor öffentlicher Stigmatisierung (z.B. Flüchtlinge wollen nicht arbeiten) nicht formuliert.

Hier müssen lokale Konzepte und Maßnahmen entwickelt werden, die auf lange Sicht auch unerkannte Potentiale der Zielgruppe zum Vorschein bringen, damit passgenauere Instrumente entwickelt werden können. Dazu ist es notwendig Strategien zu entwickeln, wie einerseits ein Erhebungsverfahren zur Identifizierung von individuellen Potentialen und Ressourcen der Zielgruppe abseits der formalen Qualifikation möglich ist. Andererseits gilt es, die Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess selbst zu stärken. Die Lockerung der Ausbildung im Sinne eines modularen Systems und bedarfsorientierter Weiterbildungen sowie Anerkennungsverfahren könnte eine Lösung bieten.

## Das Fazit

**Die sogenannte Flüchtlingskrise stellt für Deutschland eine große Chance dar, indem sie: (1) auf die bislang wenig gelösten Herausforderungen der *Fachkräftesicherung* für eine innovative und wettbewerbsfähige Wirtschaft; (2) die *Integration* von Gruppen mit *Vermittlungshemmnissen* in den Arbeitsmarkt/in die Arbeitswelt unter der Berücksichtigung von *Diversität* sowie das Fehlen von (3) *durchdachten und zeitgemäßen betrieblichen, kommunalen und regionalen Konzepten* hinweist.**

In diesem Beitrag wurden diese Herausforderungen anhand der Zielgruppe Geflüchteter sowie der Hemmnisse dieser bei der Arbeitsmarktintegration erneut beleuchtet. Es wurde versucht, anhand erster Erkenntnisse aus dem Projekt SELMA, Empfehlungsperspektiven zu formulieren, die nicht nur für die Zielgruppe der Geflüchteten gelten, sondern, die zugleich mögliche Chancen der Arbeitsmarktintegration weiterer Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen eröffnen.

Aigner, P. (2017): Migrationssoziologie. Eine Einführung. In: H. Sahner, M. Bayer, R. Sackmann (Hrsg.), Studienskripte zur Soziologie, Springer VS.

Aiyar, S., Barkbu, B., Batini, N., Berger, H., Detragiache, E., Dizioli, A., Ebeke, Ch., Lin, H., Kaltani, L., Sosa, S., Spilimbergo, A. & Topalova, P. (2016): The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges. IMF Staff Discussion Note. International Monetary Fund.

BAMF (2017): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Mai 2017.

Castles, S., De Haas, H. & Miller, M. J. (2014): The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World (5th Edition) Palgrave Macmillan, Basingstoke.

David, A., Coenen, F. (2017): Immigrant Entrepreneurship – A Chance for Labour Market Integration of Refugees? In: A. David, I. Hamburg (eds.): Entrepreneurship and Entrepreneurial Skills in Europe. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.

David, A., Evans, M. & Hamburg, I. (2017): Digitalisierung für eine inklusive Bildung vor und im Arbeitsleben: Erfahrungen und Perspektiven aus zehn Jahren IAT-Forschung. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 06/2016.

David, A. (2017): Migrantisches Unternehmertum: eine Chance der Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Menschen? Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 02/2017.

DIW/ Brücker, H., Rother, N. & Schupp, J. (hrsg.) (2016): Politikberatung kompakt. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste

von: Dr. Alexandra David (Wiss. Mitarbeiterin ) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Ergebnisse. DIW Berlin.

UN Human Development Report (2015): Work for Human Development. Published for the United Nations Development Programme (UNDP), New York.

IAB/ Gürtzgen, N., Kubis, A., Rebien, M. (2017): Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 14/2017.

IAB (2015): Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 14/2015.

IAB/ Brücker, H., Fendel, T., Kunert, A., Mangold, U., Siegert, M. & Schupp, J. (2016): Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 15/2016.

IAW/ Boockmann, B., Kohler, W. & Karls, E. (2016): Eine ökonomisch fundierte Strategie zur Bewältigung der Zuwanderung. IAW Impulse, Nr. 3

Knuth, M. (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. WISO Diskurs, Friedrich Ebert Stiftung, 21/2016.

OECD (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarkt von Flüchtlingen in Deutschland.

Oltmer, J. (2017): Migration. Geschichte und Zukunft der Gegenwart. Konrad Theiss Verlag, Darmstadt.

Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/> letztes Mal abgerufen 29. Juni 2017

[1] In diesem Beitrag wird der Begriff „Geflüchteter/Geflüchtete“ sowie „Flüchtling/Flüchtlinge“ unabhängig vom rechtlichen Status der Personengruppe benutzt.

[2] Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/Datum> letztes Mal abgerufen am 29.6.2017

[3] SELMA wird gefördert vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW. Ein Verbundprojekt durchgeführt seitens des Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule als Leitungsorganisation und des Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. und des Institut für Stadtgeschichte Gelsenkirchen als Partnerorganisationen.

[4] SELMA wird gefördert vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW. Ein Verbundprojekt durchgeführt seitens des Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule als Leitungsorganisation und des Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. und des Institut für Stadtgeschichte Gelsenkirchen als Partnerorganisationen.