IQ | konkret

FACHMAGAZIN

Ausgabe 1 / 2019

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de

WANDEL DER ARBEITS-WELTEN

MEHR RAUM FÜR VIELFALT

INTEGRATION

Die Arbeitswelt ist der beste Deutschkurs.

WILLKOMMENSKULTUR

Wie IQ Unternehmen bei der Interkulturellen Öffnung unterstützt.

DIVERSITY MANAGEMENT

53 Nationalitäten – ein Kollegium

FACHBEITRAG

DIE ARBEITSWELT IST DER BESTE DEUTSCHKURS

FÜR GEFLÜCHTETE IST DER JOB EIN ZENTRALER INTEGRATIONSSCHAUPLATZ. WELCHE FAKTOREN FÖRDERN DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION VON ZUGEWANDERTEN, WELCHE HEMMEN SIE? DAS PROJEKT SELMA HAT ES AM BEISPIEL DER BRANCHEN PFLEGE, HANDWERK UND IT UNTERSUCHT.

Alexandra David und Christopher Schmidt

Warum gerade die Arbeitswelt in unserer Zeit zunehmend zum Integrationsschauplatz Nummer eins für Zugewanderte in westeuropäischen Gesellschaften wird, hat am deutlichsten der Arbeitsmarktforscher Matthias Knuth (2016) dargestellt. Da in Deutschland keine deutschsprachigen Teehäuser und Basare vorhanden sind, kommt in unserer Gesellschaft nur die Arbeitswelt als sprachförderlicher Handlungskontext in Frage. Und nicht nur die Sprache wird in Arbeitswelten vermittelt, sondern auch Narrative, die nicht theoretisch erfassbar sind, sondern vorgelebt werden müssen. Als Arbeitswelt wird nicht nur der physische Raum, sprich der Arbeitsplatz verstanden, sondern vielmehr Merkmale, Werte, Normen, Abläufe und Traditionen eines Unternehmens, einer Branche sowie globale Einflüsse, staatliche Regulierungen oder neue Technologien und Phänomene wie die Digitalisierung, die einen Arbeitsrahmen und somit die Arbeitswelt prägen.

In einer Welt, in der heute eine Vielzahl von Begegnungen im digitalen Raum stattfindet und reale gesellschaftliche Rahmen zunehmend verschwimmen, sind es vor allem Arbeitswelten, die zumeist noch aktive Teilhabe an Gesellschaft und Wirtschaft des Aufnahmelandes ermöglichen und als interpersonelle Begegnungsstätten mit und für Zugewanderte fungieren. Auch wenn aktuelle Studien wie die des IAB/ Brücker et al. (2019) zeigen, dass die neuesten Generationen von Geflüchteten besser in die Arbeitswelten einmünden als erwartet, deuten klare Anzeichen in der europäischen Bevölkerung und Politiklandschaft darauf hin, dass Integration nur von kurzer Dauer ist oder gar scheitert, wenn diese nicht als reziproker Prozess verstanden wird, in dem beide Seiten ein neues Narrativ verhandeln. Beispiele für eine Orientierungssuche in unsicheren Zeiten durch den Blick in die Vergangenheit statt in die Zukunft haben wir zur Genüge im europäischen Ausland (Ungarn, Polen, UK mit dem Brexit etc.).

In dem Kontext werden hierzulande Stimmen laut, die meinen, dass trotz der guten Arbeitsmarktlage und des starken Fachkräftebedarfs in Zukunftsbranchen der IT oder gesellschaftsrelevanten Branchen wie der Pflege, gerade neuere Generationen von Geflüchteten Schwierigkeiten haben sich zu integrieren. Dem wollte das hier vorgestellte Projekt auf den Grund gehen.

Neben den altbekannten Hindernissen wie dem Mangel an sprachlichem Ausdruck oder der diffusen Informationspolitik in punkto Qualifikationsanerkennung, sind es vor allem fachlich-kulturelle Differenzen in spezifischen Branchen, die eine Integration erschweren. So konnte das Projekt SELMA „Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen – Eine Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen (Alten-) Pflege, IT-Wirtschaft und (Bau-) Handwerk" zeigen, dass sich oft Arbeitsmilieus und der Habitus der Zugewanderten und des Aufnahmelandes – zum Teil immens – unterscheiden. Es zeigte, dass viele Geflüchtete eine andere Auffassung von Arbeitswelten haben, als hier angenommen, diese aber aus Angst vor öffentlicher Stigmatisierung nicht formulieren (David et al. 2019). Nach dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu (1997) besteht der Habitus eines Individuums aus Denk- und Handlungsmustern, welche die Möglichkeiten und Grenzen des Denkens und Handels eines Menschen bestimmen. Somit kann der Habitus als eine allgemeine Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt verstanden werden. Im Habitus sind demzufolge auch Bildungs-, Lern- und Arbeitswege eingebettet.

In diesem Kontext haben erwerbsbiografische Interviews mit geflüchteten Männern in SELMA ergeben, dass

sich einige von ihnen nicht vorstellen können, in der Pflege zu arbeiten, da es in ihren Ursprungsländern eine „Frauenarbeit" ist, die im familiären Rahmen stattfindet. Sie gaben auch offen zu, aus Angst vor Sanktionen an Trainingseinheiten in Pflegeberufen teilgenommen, diese aber bald darauf abgebrochen zu haben. Anders scheint es in der Krankenpflege zu sein, die Geflüchtete oft als eine Art Sprungbrett sehen, um möglichweise in medizinische Studiengänge zu gelangen.

WUNSCHBERUF ARZT

Weitere Befragungen bestätigten, dass akademische Berufe gerade in Syrien hoch anerkannt sind und angestrebt werden. Somit zählen zu den häufigsten Wunschberufen der Zielgruppe Medizinerin und Mediziner, Juristin und Jurist sowie Ingenieurin und Ingenieur. Eine Ausbildung scheint für viele nicht zufriedenstellend zu sein. Mittlerweile hat aber eine gute Aufklärung dazu beigetragen, dass die Einstellung zur Ausbildung in Deutschland sich bei der Zielgruppe gewandelt hat und als eine Möglichkeit wahrgenommen wird.

Darüber hinaus, so die SELMA Befragungen, war ein signifikanter Anteil Geflüchteter vor allem aus Syrien vor ihrer Ausreise als selbstständig gemeldet. Dies wäre für viele auch eine wünschenswerte Option in Deutschland. Aus den Interviews in SELMA wurden in dem Zusammenhang umfassende und flächendeckende Angebote zum Thema Existenzgründung und Entrepreneurship gefordert, die nicht nur unternehmerische Tätigkeiten in der Gastronomie oder Lebensmittelbranche anstreben (die einst als traditionelle Branchen des migrantischen Unternehmertums galten), sondern im Sinne des „Inclusive Entrepreneurship" von den Potentialen der Geflüchteten her denken und diese mit lokalökonomischen Bedarfen abstimmen, so dass migrantische Gründungen auch in Zukunftsbranchen entstehen, die direkt vor Ort einen Mehrwert bringen.

Diesem individuellen Ansatz, der Geflüchteten einen Raum zum Mitkreieren gibt, stehen Unternehmen gegenüber, die in der Debatte immer noch als „nicht flexibel, nicht offen, nicht integrativ" dargestellt werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass sich viele Unternehmen stark engagieren, sie aber keine Wohlfahrtsverbände sind, sondern ökonomisch handeln. Es sind vor allem Großunternehmen, die es sich erlauben können, zusätzliche Ressourcen und Freiräume für zugewanderte Mitarbeitende zu schaffen. Nach wie vor ist es der Mittelstand, der an Ressourcenknappheit verzweifelt und trotzdem in eine Situation der Bringschuld gebracht wird. Hier gilt es seitens der Politik die Unternehmen, die wollen, aber nicht können, zu stärken. So konnte SELMA in den Interviews mit Unternehmen aus der IT- und Pflegebranche erfahren, dass Diversität hier großgeschrieben wird und die Arbeitswelt der IT dafür per se durch die digitale Internationalisierung offen ist. Doch obwohl Englisch als branchenübliche Sprache eine gute Möglichkeit für Quereinstiege zu sein scheint, stellt der Mangel an fachlichen Kompetenzen eine Hürde dar. Aufgrund der Kriegsgeschehen in den Heimatländern sind Technologien und damit die Fertigkeiten der Zugewanderten oft veraltet. Des Weiteren unterscheiden sich die Curricula der Studiengänge meist signifikant von den deutschen. Kurze Innovationszyklen und der hohe Spezialisierungsgrad in der IT stellen so oftmals ein Problem dar; Weiterbildungen reichen häufig nicht aus und als Konsequenz bleibt nur, eine neue Ausbildung anzufangen. Ähnlich ist es auch im Handwerk. Aufgrund veralteter Technik in den >>

Herkunftsländern und fehlendem Fachwissen muss auch hier trotz Vorkenntnissen meistens neu angelernt werden. Nach Deutschland geflüchtete Handwerkerinnen und Handwerker verfügen zwar häufig nur über eine informelle Ausbildung, haben aber viel Erfahrungswissen. Daher kommt hier hinzu, dass die Notwendigkeit einer erneuten Ausbildung auf Unverständnis bei der Zielgruppe stößt, da sie davon ausgeht, dass Wissen durch „learning by doing" erworben wird. Vor allem in einer traditionsreichen Branche wie dem Handwerk sind, trotz Bemühungen der Lockerung, Zertifikate nach wie vor von großer Wichtigkeit. Ohne entsprechende Nachweise ist immer noch eine erneute Ausbildung nötig.

UNTERSCHIEDLICHE ARBEITSKULTUREN

Neben den branchenspezifischen Unterschieden im Integrationsprozess, sind es Unterschiede in Arbeitskulturen, die SELMA in allen drei Branchen identifizieren konnte. So wurde berichtet, dass es nicht nur die Sprache an sich ist, die Probleme bereitet, sondern das Verständnis bestimmter Inhalte im Kontext. So dauert es insbesondere zu Beginn länger, wenn den neuen Kolleginnen und Kollegen etwas erklärt werden muss.

Die in SELMA vorgenommene historisch-diachrone Aufarbeitung der Zuwanderung nach Deutschland seit den 1950er Jahren zeigt darüber hinaus, dass zum Beispiel „Gastarbeiter" mit den heutigen Migrationsgruppen nicht verglichen werden können. Während damals Zuwandernde aus Italien, Spanien, Griechenland, der Türkei und anderen Staaten aktiv angeworben wurden und als Teil des deutschen Wirtschaftswunders zumindest auf Zeit positive Integrationserfahrungen machten, stehen die heutigen Immigrantinnen und Immigranten in Konkurrenz zu anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt (EU-Migrantinnen und -Migranten, Langzeitarbeitslosen etc.). Die Arbeitswelten, die damals vorgefunden wurden, waren oft industriell strukturiert und damit leicht erfassbar. Heute begegnen Geflüchtete einer Vielzahl von Arbeitswelten, die zunehmend automatisiert und digitalisiert sind und sich ständig wandeln.

Auf Basis dieser Befunde ergaben sich folgende Empfehlungen:
(1) Die Logik des Fachkräftebedarfs sollte nicht als Orientierungsrahmen für Integrationsmaßnahmen gelten. Der Druck, den hiesigen Fachkräftebedarf in Branchen wie der Pflege zu stillen, scheint mittlerweile bei einigen Akteuren so groß, dass aus der Verzweiflung heraus jede Quelle angezapft wird. Dabei wird übersehen, dass Berufe, die für deutsche Mitarbeitende aus finanziellen, qualifizierungs- und arbeitszeitbedingten Gründen abgelehnt werden, nicht einfach auf zugewanderte Gruppen umgelegt werden können. Im Falle einer unfreiwilligen Entscheidung für einen der Mangelberufe ist die Drop-out-Wahrscheinlichkeit hoch.
(2) Von neccessity-to-opportunity-driven: Neue Beratungsansätze, die Zukunfts- statt Mangelbranchen anvisieren.
Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt, wie wir sie kennen, unwiderruflich verändern. Viele Tätigkeiten, die wir heute noch kennen, werden in Zukunft digital ausgeführt – ein Szenario, das Ängste auslöst, aber auch viele Chancen birgt. New Work eröffnet für Individuen neue Möglichkeiten. Eine davon ist, unternehmerische Fähigkeiten einzusetzen und neue Businessmodelle in Zukunftsbranchen umzusetzen. Studien zeigen, dass einige der Zugewanderten offen für Entrepreneurship sind. Eine Beratung, die auf neue Wege des Unternehmertums setzt und dabei Zukunftsbranchen im Blick hat (z.B. digitales Entrepreneurship, soziales Entrepreneurship) kann der migrantischen Ökonomie vielfältige Chancen eröffnen.
(3) Eine individuelle Vorgehensweise, die in den Co-Design-Prozess mündet und Integration zum reziproken Prozess erhebt, verspricht mehr Erfolg und wirkt sich positiv auf das Empowerment der Zielgruppe aus. Empowerment, sprich die Befähigung eines jeden einzelnen Menschen, ist ein Prinzip der Europäischen Union. Mündige Bürgerinnen und Bürger, die für sich selbst und für die Gesellschaft Verantwortung übernehmen, werden in allen Programmen der EU gefördert. Aber auch Empowerment entsteht nicht, wenn zugewanderte Menschen entmündigt werden. Geflüchtete und andere Immigrantengruppen haben ein Narrativ, eine Persönlichkeit und eine Historie, die erfragt und erfahren werden muss. Eine Integration, die in Verhandlung stattfindet und sich aufeinander zubewegt, verspricht einen nachhaltigeren Erfolg als eine Integration, die auf Leistungserbringung basiert.

ALTERNATIVE WEGE

(4) Viele Einmündungsprobleme ergeben sich nicht nur für Geflüchtete, sondern zunehmend auch für deutsche Auszubildende und Mitarbeitende. Gerade der deutsche Mittelstand machte bereits vor den großen Einwanderungsbewegungen darauf aufmerksam, dass es immer seltener zur Passung zwischen dem Bedarf und der Nachfrage auf den Arbeitsmärkten kommt. Gerade Auszubildende, die nicht über geradlinige Erwerbsbiografien verfügen, haben wenig Aussicht auf Erfolg, wenn es darum geht, gute Arbeitsplätze zu finden und problemlos in Arbeitswelten einzumünden. Der Wunsch nach alternativen Wegen im Bildungssystem und nach angepassten, individualisierten Curricula wird

laut und wurde durch die Fluchtmigration der vergangenen Jahre verstärkt.

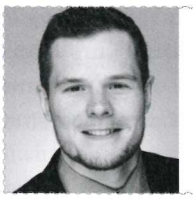
(5) Das Phänomen Immigration in all seiner Komplexität und die damit einhergehende Integration werden immer noch als linearer Prozess rezipiert. Immigration und Integration bedeuten nicht, wie bislang in der öffentlichen Wahrnehmung angenommen, „my way or no way (out)". Zu- und Abwanderungsprozesse gab es schon immer und es wird sie auch immer geben. Sie unterliegen vielen nicht steuerbaren Faktoren wie der Weltwirtschaftslage, dem Klimawandel, Kriegen usw. So wird z.B. auch in Deutschland immer noch angenommen, dass eine Zuwanderung etwas Endgültiges ist. Dabei äußern einige der Zugewanderten jetzt schon, dass sie in ein paar Jahren, wenn sich die Lage ihres Landes verbessert hat, gerne wieder heimkehren wollen. Hierfür müssen jetzt schon Grundlagen geschaffen werden, damit künftige Generationen, wie die der heutigen Kinder von Geflüchteten, nicht in einer Art Niemandsland enden, sondern eine würdige und wertvolle Zukunft vorfinden.

Deutschland ist ein Einwanderungsland, das die Fehler aus den vergangenen Integrationsprozessen nicht wiederholen muss. Es kann sich an den Erfolgen orientieren, die es zur Genüge gab und gibt. Die Betrachtung der Vergangenheit als Basis für künftige Aktivitäten geschieht zu selten. Dabei muss nicht alles neu erfunden werden auf dem Weg „zurück in die Zukunft".

© Dr. Alexandra David

Dr. Alexandra David

ist seit 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen. Hier forscht sie im Themenfeld Migration und Innovation mit den Schwerpunkten migrantische Ökonomie, Migrantinnen und Migranten als ungenutzte Ressource für regionale Innovationsfähigkeit.



© Christopher Schmidt

Christopher Schmidt (M.A. in Sozialwissenschaften)

ist seit 2018 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule, im Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel". Dort forscht er zum Thema Migration und Integration der Zielgruppen in den Arbeitsmarkt sowie zu Digitalisierungsprozessen und ihrer Auswirkung auf die Arbeitswelt.

Methodisches Vorgehen

Um einen konzeptionellen Zugang zu gewährleisten, der die verschiedenen Perspektiven der Arbeitsintegration berücksichtigt, bezog sich das methodische Vorgehen im SELMA Projekt auf die drei Perspektiven: individuell, organisationell und institutionell. Auf der individuellen Perspektive wurden erwerbs- sowie integrationsbiografische Interviews von Geflüchteten und Geflüchteten vorheriger Generationen erhoben, interaktive Workshops durchgeführt und eine Szenarienbildung möglicher Intergrationspfade erarbeitet. Auf organisationeller Perspektive wurden leitfadengestützte Interviews mit Unternehmen aus der Pflege, IT und Handwerk geführt, Fallstudien sowie Branchenprofile analysiert und themenzentrierte interaktive Vertiefungs- und Innovationsworkshops veranstaltet. Auf institutioneller Perspektive wurden problemzentrierte Interviews mit Expertinnen und Experten geführt, Arbeitsintegrationen rekonstruiert und Innovationsworkshops angeboten.

Literatur

Bourdieu, P. (1997): „Zur Genese der Begriffe Habitus und Feld." In: ders., Der Tote packt den Lebenden. Hamburg: VSA-Verlag, S. 59-78.

Brücker, H. et al. (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr.3. Nürnberg: IAB.

David, A. et al. (2019): „Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen: Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge. In: David, A./Evans, M./Hamburg, I./Terstriep, J. (Hrsg.): Migration und Arbeit: Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungselemente. Leverkursen: Budrisch, S. 17-47.

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