



Gefördert durch
Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Projekt im Rahmen der Förderlinie „Flucht und Integration“ des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen



Abschlussbericht SELMA¹:

SELEKTIVITÄT UND MEHRDEUTIGKEIT IN ARBEITSKULTUREN – Eine Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen (Alten)Pflege, IT-Wirtschaft und (Bau)Hand- werk

Alexandra David, Jana Echterhoff, Michaela Evans, Stefan Goch, Josef Hilbert, Marie Jégu, Rüdiger Klatt, Massimiliano Livi, Mira Röhl, Christopher Schmidt, Daniel Schmidt, Silke Steinberg

Stand: Januar 2019

¹ SELMA wird gefördert vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW. Ein Verbundprojekt durchgeführt seitens des Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule als Leitungsorganisation und des Forschungsinstituts für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. und des Instituts für Stadtgeschichte Gelsenkirchen als Partnerorganisationen.

Inhalt

CHAPTER 1 SELMA – Das Projekt	3
1.1 In Kürze	3
1.2 Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen – Methodisches Vorgehen und Arbeitspakete SELMA.....	4
CHAPTER 2 SELMA – Erfahrungen.....	34
2.1 Ausgangslage.....	34
2.2 Die Arbeitswelt als Ort soziokultureller Integration	37
2.3 Was der Arbeitsmarkt-/Arbeitsplatzintegration im Wege steht – eine Zusammenstellung identifizierter Hemmnisse.....	38
2.4 Mögliche Handlungsperspektiven aus der SELMA Forschung	61
2.4.1 Säule 1: Governance Ebene – Monitoring und Wirkungsanalysen durchführen!.....	62
2.4.2 Säule 2: Betriebliche Ebene – Mikromilieus besser verstehen!	63
2.4.3 Säule 3: Individuelle Ebene – Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess stärken!.....	64
CHAPTER 3 SELMA – Historische Perspektive	65
3.1 Historische Tiefe als Orientierungshilfe. Über den Beitrag der Geschichtswissenschaft zur Migrationsdebatte.	65
CHAPTER 4 SELMA – Fazit	72
4.1 Referenzen	73
4.2 Digitale Dokumente	76

CHAPTER 1

SELMA – Das Projekt

1.1 In Kürze

Für die Bewältigung von Zuwanderung im Sinne erfolgreicher Integration ist die lokale Arbeitsmarktintegration ein zentraler Faktor, was durch die Flüchtlingswelle der vergangenen 2-3 Jahre erneut offengelegt wurde. Strategien einer sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Gestaltung der Flüchtlingsmigration vollziehen sich in NRW in enger Verschränkung von sozio-demographischem, sozialstrukturellem und wirtschaftsstrukturellem Wandel. Dies birgt für Nordrhein-Westfalen (NRW) besondere Chancen und Risiken. Die drei Branchenfelder (Alten)Pfleger, IT-Wirtschaft und (Bau)Handwerk sind in NRW bereits heute für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen von hoher Bedeutung. Dies ist zurückzuführen auf die Erfahrung der drei Branchen mit bereits bestehenden Migrationsgruppen, die in den vergangenen Jahren Zugang zur Arbeit auch in diesen Wirtschaftszweigen gefunden haben. Die Sensibilisierung, Deutung und der Umgang mit (fachlich-)kulturellen Differenzen im Kontext spezifischer Branchen-, Berufs- und Arbeitskulturen ist ein kritischer Erfolgsfaktor im Integrationsprozess. Dabei müssen sowohl Prozesse der Einmündung in die Arbeitswelt als auch die Entwicklungsperspektiven in der Arbeitswelt analysiert werden. Vorliegende Daten weisen u.a. darauf hin, dass es trotz erfolgreicher Aufnahme eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes derzeit häufig zu Drop-Out Effekten kommt. Branchenspezifische Arbeitswelten sind derzeit nur bedingt in der Lage, einen ressourcen- und potenzialorientierten Integrationsprozess zu unterstützen. Unberücksichtigt bleibt zudem, welche komplexen Erwerbs- und Entwicklungsbiographien, aber auch Interessen und Erwartungen die Individuen mitbringen und wie diese ressourcen- und potenzialorientiert in der lokalen Arbeitswelt fortgeschrieben werden können.

Das Forschungsvorhaben *SELMA: Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen - Eine Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen Altenpflege, IT-Wirtschaft und Bauhandwerk* setzt hier an und untersucht die Frage, wie selektiv Prozesse der Einmündung in betriebliche Arbeitswelten in den drei Branchen ((Alten)Pfleger, IT-Wirtschaft, (Bau)Handwerk) verlaufen. Zudem wird erforscht, welche Mehrdeutigkeiten den Entwicklungsprozess in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund historisch-pfadabhängiger Arbeitskulturen erschweren. Das Forschungsvorhaben ist branchenvergleichend angelegt und liefert Wissen darüber, wo vorhandene Diversitätspotenziale sich faktisch als Diversitätsblockaden im Einmündungs- und Entwicklungsprozess in der Arbeitswelt präsentieren. Das Projekt entwickelt Handlungsstrategien und Empfehlungsperspektiven für eine potenzial- und ressourcenorientierte Gestaltung betrieblicher Arbeitskulturen. Der Zugang, den SELMA wählt, ist transdisziplinär und interdisziplinär angelegt und verknüpft die sozialwissenschaftliche, arbeitssoziologische, historische und kulturwissenschaftliche Expertise unterschiedlicher wissenschaftlicher Einrichtungen im Wissenschaftspark Gelsenkirchen in einem engen Kontakt zu Praxispartnern. Am Beispiel der drei Branchen werden – methodisch innovativ – vergangene (diachrone Analyse) und aktuelle Bedingungen (synchrone Analyse) des Einmündungs- und Entwicklungsprozesses von Flüchtlingen in branchenspezifische Arbeitswelten verknüpft. Dabei liegt der innovative Fokus auf der Betrachtung der in Interaktionsprozessen gespiegelten Mehrdeutigkeit und der Möglichkeiten des Managements von Diversität, Ungewissheit und Ambiguität.

1.2 Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen – Methodisches Vorgehen und Arbeitspakete SELMA

Das Forschungsvorhaben SELMA zielt darauf ab, anhand von drei Branchen (Alten)Pflege, (Bau)Handwerk und IT-Wirtschaft hemmende und unterstützende Faktoren der Arbeitsmarkt-, Arbeitsplatzintegration von Geflüchteten zu identifizieren und zu modellieren, so dass branchenspezifische Unterschiede herausgearbeitet werden können. Unter der Berücksichtigung der Ressourcen und Potenziale der Zielgruppe Geflüchteter sollen speziell Selektivitätsprozesse beim Einmünden in die Arbeit Berücksichtigung finden sowie Mehrdeutigkeiten herausgefiltert werden, die diese Prozesse begleiten.

Methodisches Vorgehen

Die IT-Wirtschaft wurde in dem Projekt als Branche ausgesucht, weil sie sich auf Grund ihrer globalisierten Arbeitsstrukturen von jeher durch Diversität charakterisiert und dies in ihrer Branchenkultur auch spiegelt. Sie ist darüber hinaus traditionell und auch wegen einer wachsenden Fachkräfteproblematik offen für Quereinstiege. Die (Alten)Pflege hat bereits viel Erfahrung mit Migration sowohl im Bereich der Kunden/PatientInnen als auch der MitarbeiterInnen. Hier wird Integrationsfähigkeit und Diversität im Arbeitsteam nicht selten gelebt, aber nicht immer systematisch genutzt. Das (Bau)Handwerk ist ein traditionelles Gewerbe, was sich häufig im Arbeitsrahmen und auch der Arbeitskultur widerspiegelt; Teil der Traditionen im (Bau)Handwerk ist auch eine Integration von Zuwanderern.

Ausgehend von der Projektbeschreibung und dem Problemaufriss ließen sich folgende übergreifende Forschungsannahmen darstellen:

I. Die Sensibilisierung, Deutung und der Umgang mit (fachlich-)kulturellen Differenzen im Kontext spezifischer Branchen-, Berufs- und Arbeitskulturen ist eine bedeutende Herausforderung im Integrationsprozess. Eine umfassende (arbeits-)soziologische, kulturwissenschaftliche und historische Analyse kann wertvolle Beiträge dazu liefern, Menschen mit Fluchterfahrung im Prozess der Ausbildungsplatz- und Arbeitsplatzintegration Orientierung und Unterstützung zu bieten. Darüber hinaus können auch die aufnehmende Wirtschaftsstruktur sowie die unterstützenden institutionellen Arrangements (z.B. Kommunalverwaltung, Qualifizierungsträger, potentielle Arbeitgeber und ihre Organisationen wie IHKs, Handwerkskammern, Ärztekammern etc.) von dem Wissen um arbeitsorganisatorische und arbeitskulturelle Diversitätschancen und Diversitätsblockaden profitieren.

II. Die derzeitige Debatte fokussiert primär auf die Frage, wie Menschen mit Flüchtlingsstatus möglichst „passgenau“ in die Arbeitswelt integriert werden können. Unberücksichtigt bleibt dabei, welche oftmals komplexen Erwerbs- und Entwicklungsbiographien die Individuen mitbringen und wie diese ressourcen- und potenzialorientiert in der Arbeitswelt fortgeschrieben werden können. Zum anderen bleiben die Entwicklungschancen der aufnehmenden Unternehmen und Arbeitskulturen selbst durch eine fachlich-kulturelle Integration der Zuwanderer unberücksichtigt. Hier liegt jedoch enormes Potenzial für eine Bereicherung und Weiterentwicklung der aufnehmenden Arbeitswelt, ihrer Infrastrukturen und Institutionen, die im Forschungsvorhaben entlang der sektoralen Branchenfelder (Altenpflege, IT-Wirtschaft, Bauhandwerk) identifiziert und analysiert werden sollen. So können auch Unternehmen und Einrichtungen in der aufnehmenden Gesellschaft von einer Erschließung differenzierter Erwerbs-, Ausbildungs- und Lernpotenziale profitieren, die jenseits tradierter Wege gebildet und geprägt werden (BMBF, 2016).

III. Die Analyse der bisherigen einschlägigen Forschung verdeutlicht, dass die heterogene Geschichte sozialer Integration von Migranten in Städten und Gemeinden sowie der kommunalen Gestaltung dieses Prozesses,

vor allem für die Zeit seit den 1980er Jahren, bislang noch nicht systematisch aufgearbeitet worden ist. Zwar dürfen die klassischen Migrationsströme nach NRW (allgemein Nonn, 201; Wisotzky, 2010), vor allem die Arbeitswanderung in der Industrialisierung (u.a. Murphy, 1981; Kleßmann, 1978), Flucht und Vertreibung nach 1945 (u.a. Hoffmann, u.a. 2000; Kleinert, 1988) und mittlerweile auch die Geschichte der Gastarbeit seit der Mitte der 1950er Jahre (u.a. Nonn, 2013; Hunn, 2005; Rieker, 2003) als etablierte Forschungsgegenstände gelten. Der massenhaften Zuwanderung von Spätaussiedlern, Asylbewerbern und Bürgerkriegsflüchtlingen seit den 1980er und 1990er Jahren hat sich die historische Migrationsforschung bis auf wenige Ausnahmen (vgl. Oltmer, 2017) aber kaum systematisch gewidmet. Dieses Forschungsdefizit korrespondiert damit, dass Forschungen zu gesellschaftlichen und kulturellen Transformationsprozessen für diesen Untersuchungszeitraum, insbesondere auch mit Blick auf die Arbeitswelt, noch kaum vorliegen. Ebenso fehlen empirische Untersuchungen zu lokalen Bedingungen, Entwicklungspfaden und Ergebnissen kommunaler Integrationspolitik.

Das Erkenntnisinteresse des Forschungsvorhabens hat diese Forschungsdefizite aufgegriffen und sie mit Blick auf Formen lokaler Bewältigung gesellschaftlicher Dilemmata der Flüchtlingsintegration in betrieblichen Arbeitswelten konkretisiert. Der Begriff „Arbeitswelt“ verweist auf die konstruktivistische Perspektive, die dem Forschungsvorhaben zugrunde liegt. Arbeitswelten sind demnach keine unabhängigen oder gar konstanten Phänomene, sondern entstehen erst durch individuelles Handeln und werden als Ergebnis von Denk-, Orientierungs- und Verhaltensmustern, von Institutionen, kulturellen Normen sowie sozialen Strukturen und Dynamiken als Realitäten subjektiv wahrgenommen. Berufsbiographische, oft diskontinuierliche Vorerfahrungen, fachliche Qualifikationen und Kompetenzen prägen die jeweils individuellen Konstrukte von Arbeitswelten maßgeblich. Der Integrationsprozess von Flüchtlingen ist in mehrfacher Hinsicht von solchen Konstruktionen geprägt: So kann der Status „Flüchtling“ selbst als Konstruktion derart aufgefasst werden, als dass hierüber bestimmte Erfahrungen, Bedürfnisse und Verhaltensorientierungen den Betroffenen durch ihre Umwelt zugeschrieben werden. Diese werden mit Blick auf den Einzelfall vielfach nicht mehr reflektiert oder korrigiert, sondern werden im Alltag handlungsleitend. Der Prozess der Einmündung in die Arbeitswelt wird durch die subjektiven Vorstellungen darüber, wie „die Dinge hier zu tun sind“ beeinflusst. Die Akteure der aufnehmenden Arbeitswelt (u.a. Vorgesetzte, Teamkollegen, Interessenvertretungen) konstruieren im Rahmen formaler und informeller Arbeitsethiken, Arbeitspraktiken und rechtlich-institutioneller Anforderungen ihrer Arbeitswelten, die dann auf die, aus anderen kulturell beeinflussten, durch schwierige, diskontinuierliche biografische Erfahrungen und hieraus resultierenden Erwartungen geprägte Konstrukte der Arbeitswelt seitens der Flüchtlinge treffen.

Unter der Berücksichtigung der Forschungsannahmen und des Forschungsstands hat das Projekt SELMA auf einen methodischen Zugang aus mehreren Phasen gesetzt. In der *ersten Phase erfolgte eine Zielgruppen- und Branchenprofilanalyse*. Ziel dabei war es, die Struktur der Gruppe Geflüchteter speziell für das Land NRW zu erfassen sowie Einblicke zu bekommen, ob und in welchen Branchen und Berufen sowie Unternehmen sie bislang Fuß fassen konnten.

In der *zweiten Phase* wurden im Projekt *erwerbsbiografische Interviews mit Geflüchteten* durchgeführt und in direkter Zusammenarbeit versucht, deren eigene Perspektive auf die Bedingungen ihrer Arbeitsintegration mit in die Forschungsarbeit einzubeziehen. Sinn war es einerseits, Potenziale und Ressourcen der Befragten – unabhängig von einer juristischen Qualifikationsanerkennung – aufzudecken. 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 zu bestimmten Arbeitsbereichen. Andererseits konnten diese erwerbsbiografischen Interviews Aufschluss darüber geben, wie Geflüchtete eine eigene Einschätzung

hinsichtlich der Kompatibilität ihrer Potenziale mit den Anforderungen in Deutschland und hinsichtlich der Möglichkeiten ihrer Kompetenzentwicklung erarbeiten.

Darauf folgten in der *dritten Phase Experteninterviews* (Meuser/ Nagel, 1991) mit Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft, wodurch sowohl Betriebs- als auch Kontextwissen, abhängig von den jeweiligen Experten, generiert wurde. Hier wurde in einer multidimensionalen Perspektive herausgearbeitet, vor welchen Hürden die beteiligten Akteure bei Integrationsprozessen in die Arbeitswelt stehen. Gerade Expertinnen und Experten aus den drei genannten Branchen bieten einen Überblick über hemmende und fördernde Faktoren in dem Prozess und können beurteilen, welche soziokulturellen Verständnisse und Mehrdeutigkeiten der jeweiligen Arbeitskulturen der drei Branchen vorliegen, welche die Erwartungshaltungen und Enttäuschungen potentieller geflüchteter Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber verstärken. Ausgegangen davon, dass die drei ausgesuchten Branchen auf diverse Arbeitswelten blicken, wurde untersucht, ob über die jeweiligen Arbeitskulturen der Zugang zum Arbeitsmarkt schneller erfolgen kann oder eher ausgebremst wird. In der *vierten Phase wurden Unternehmen in den drei Branchen befragt*, die dann die betriebliche Seite darstellen. Begleitet wurde 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 wurde eine Reflexion der Veränderungen angestrebt und mit guten Beispielen aus der Vergangenheit und der Gegenwart untermauert.

Arbeitshypothesen

Anhand der oben beschriebenen Forschungsannahmen und -fragestellungen sowie des Forschungsstandes folgte SELMA drei Hypothesen:

H1: Der Prozess der Selektion und Integration in die Arbeitswelt verläuft in den drei Branchen derzeit so, dass ressourcen- und potenzialorientierte Vorgehensweisen wenig Beachtung gefunden haben. Die prinzipielle kulturelle Öffnung auf gesellschaftlicher Ebene wird durch Prozesse sozialer Schließung in den ausgewählten Branchenfeldern gebrochen oder konterkariert. Dies lässt sich auf individueller, organisationaler und institutioneller Ebene nachzeichnen.

H2: Die drei Branchen unterscheiden sich in ihren Selektivitätskriterien sowie -prozessen und dadurch wahrscheinlich in ihrem Umgang mit Mehrdeutigkeit. Dies befördert einen nicht-intendierten Drop-out aus betrieblichen Arbeitswelten und verhindert die Nutzung vorhandener Diversitätspotenziale.

H3: Es gibt historisch her leitbare Branchenunterschiede in den Arbeitskulturen der (Alten)Pflege, der IT-Wirtschaft und dem (Bau)Handwerk. Diese haben sich in der Verflechtung von soziodemographischem, soziokulturellem und professionellem Wandel verflüssigt, wodurch sich grundsätzlich neue Chancen, aber auch Blockaden der Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt ergeben.

Um diese Hypothesen zu validieren oder ihnen zu widersprechen setzte bereits *Arbeitspaket 1: „Zielgruppen- und Branchenprofilanalyse, Erwerbsbiografische Potenzialfassung NRW“* auf eine quantitative und qualitative Analyse der Zielgruppe sowie der Unternehmen und Einrichtungen, die Ausbildungs- und Arbeitsplätze mit Flüchtlingen besetzen konnten. Des Weiteren erfolgte eine Exploration des aktuellen und künftigen betrieblichen Arbeitskräftebedarfs in den Untersuchungsfeldern und eine Identifizierung individueller erwerbsbiographischer Potenziale sowie die Untermauerung der quantitativen Daten durch Experteninterviews. Im Folgenden werden die einzelnen Arbeitspakete des Projektes SELMA vorgestellt und einige Ergebnisse Knapp erläutert.

Arbeitspakete des Projektes

AP I – Zielgruppen- und Branchenprofilanalyse, Erwerbsbiografische Potenzialerfassung NRW

Status: gesamt abgeschlossen

Arbeitspaket 1/Arbeitsschritt 1: Zielgruppen- und Branchenprofilanalyse

Dieser Arbeitsschritt zielte auf die Erstellung von Zielgruppen- und Branchenprofilen in den Untersuchungsfeldern. Zunächst wurden die quantitativen Dimensionen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in den ausgewählten Untersuchungsfeldern in NRW abgeschätzt. Folgende Fragen standen dabei im Fokus: Wie viele Flüchtlinge haben in den Untersuchungsfeldern derzeit einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz? Wie ist das Verhältnis von betrieblichem Angebot und Nachfrage einzuschätzen? Welche soziostrukturellen Merkmale (u.a. Alter, Geschlecht, Kompetenzen, kultureller Hintergrund, Berufsfelder, Qualifikationsniveaus) sind für die Zielgruppe kennzeichnend? Welche Aussagen lassen sich zur betrieblichen Verweildauer bzw. zum Drop-out treffen? Lassen sich branchen- und berufsfeldspezifische Unterschiede identifizieren? Dieser Zugang basierte auf einer Sekundärdatenanalyse. Zu den ausgewählten Sekundärdaten zählten unter anderem IAB Berichte und Analysen, das SOEP-Migrationspanel, OECD Studien, BAMF Zahlen und Analysen, Unternehmerbroschüren, IHK und HWK Berichte und weitere branchenspezifische Veröffentlichungen.

Arbeitspaket 1/Arbeitsschritt 2: Diskontinuierliche Erwerbsbiografien durch Flucht

In der ersten Hälfte des Jahres 2017 wurden ca. 20 erwerbsbiografische Interviews mit Geflüchteten in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Die Auswahl der Herkunftsländer der Interviewpartner orientierte sich an den Ländern, die in den Zuständigkeitsbereich des Integration Points in Nordrhein-Westfalen fallen (Syrien, Irak, Iran, Eritrea, Somalia). Es wurde darauf geachtet, sowohl männliche als auch weibliche Interviewpartner aus allen Bildungsschichten und unterschiedlichen Generationen abzubilden. Die Interviewpartner befanden sich entweder im Asylverfahren oder waren als Asylsuchende bereits anerkannt oder eben geduldet. Die problemzentrierten Interviews wurden durch einen Frageleitfaden gestützt, der die Erwerbs- und Bildungsbiographie thematisch clustert. Eine wichtige Fragestellung dabei war die Deutung der Interviewpartner in Bezug auf ihre eigene Erwerbs- und Bildungsbiographie. Die Auswertung erfolgte mit hermeneutischen und inhaltsanalytischen Methoden im Rahmen qualitativer Sozialforschung. Um die Perspektive der Geflüchteten auf ihre eigene Situation und ihre Möglichkeiten, aber auch auf ihre Bedarfe für eine gelungene Arbeitsintegration in die Forschungsarbeit direkt mit einzubeziehen, wurden neben den Interviews unterschiedliche Workshop-Konzepte genutzt, um in einer Gruppensituation mit den Geflüchteten partizipativ Handlungsoptionen zu entwickeln.

Arbeitspaket 1/Arbeitsschritt 2: Experteninterviews

Ergänzend zur Sekundärdatenanalyse und den ca. 20 erwerbsbiographischen Interviews wurden ca. 15 themenzentrierte, leitfadengestützte Interviews mit Schlüsselpersonen und Experten aus den Feldern Flüchtlingshilfe, Arbeitsagenturen, Branchenpolitik und Interessensverbänden, Branchenexperten, Wissenschaftlern und weiteren Praxisakteuren im Land NRW und außerhalb geführt. Die themenzentrierten Interviews dienen zum einen der Erschließung zusätzlicher Datenquellen im Forschungsprozess, zum anderen zielten sie auf die Validierung der Ergebnisse aus der Sekundärdatenanalyse ab. Sie gaben außerdem einen Überblick über die in den Branchen etablierten oder angestoßenen Projekte zum Thema Arbeitsmarktintegration und stellten erste kleine Ergebnisse dieser vor.

Im Zusammenspiel von Experteninterviews und Datenanalysen wurden Aussagen zu spezifischen Branchenprofilen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen getroffen: Welche Merkmale kennzeichnen die Unternehmen und Einrichtungen, die Ausbildungs- und Arbeitsplätze in den Untersuchungsfeldern mit Flüchtlingen besetzen konnten? Was kennzeichnet die Unternehmen und Einrichtungen entlang ausgewählter Unternehmensstrukturdaten? Hierzu gehören v.a. regionaler Sitz des Unternehmens, Größe der Einrichtung, Geschäftsfeldportfolio, Organisationsform und Handlungsradius. Wo gibt es Hinweise auf eine nicht-intendierte Selektivität der Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration? Themenzentrierte Interviews und Sekundärdatenanalyse wurden im Forschungsprozess wechselseitig aufeinander bezogen (iteratives Vorgehen).

Der leitfadengestützte Fragebogen, der zur Befragung der Experten eingesetzt wurde, bestand aus Frageblöcken zu persönlichen Daten der Interviewpartner, Merkmalen der Organisation oder Institution, Einschätzungen der Situation in NRW, Szenarien und guten Beispielen, den Überblick zu laufenden Maßnahmen, bekannten Hürden und Möglichkeiten, die noch wenig bekannt waren.

Arbeitspaket 1/Arbeitsschritt 3: Branchenbezogene Trendexploration, Analyse Fachkräftemangel- und bedarf NRW in den Untersuchungsfeldern

Dieser Arbeitsschritt diente der Beantwortung der Frage, welche Qualifikations- und Kompetenzprofile in den avisierten Untersuchungsfeldern derzeit und künftig gebraucht werden und wo sich ausgehend hiervon Ansätze für die Zielgruppenintegration ergeben. Hierfür wurden Sekundärdaten mit Fokus auf den aktuellen Arbeitskräftebedarf nach Berufen und Qualifikationsniveaus in den drei Branchen herbeigezogen. Ein klarer Fachkräftemangel in der Pflege konnte nachgewiesen werden. Laut der Gesundheitsberichterstattung des Bundes aus dem Jahr 2010 werden 2025 rund 193.000 ausgebildete Pflegekräfte fehlen. Die Bertelsmann Stiftung wiederum prognostizierte 2015 für denselben Zeitraum einen Mangel "in der Größenordnung von 100.000 bis 200.000 Vollzeitäquivalenten" – sofern keine Gegenmaßnahmen gestartet werden. Daneben zeichnet sich ein starker Bedarf an Fachkräften in der IT-Branche (CEDEFOP, 2016)². Gespräche im Laufe des Projektes mit diversen Handwerkskammern wie z.B. der Handwerkskammer Münster ergaben das Bild, dass das Handwerk vor allem in Bezug auf den Nachwuchs, sprich Auszubildende, einen erhöhten Bedarf meldet. Neben dem Schaffen eines klaren Bildes für die drei Branchen, war dieser Schritt gedacht, um ein besseres Matching zwischen Zielgruppen und Unternehmen/Einrichtungen in den Branchensektoren erarbeiten zu können. Wie sich im Verlaufe des Projektes jedoch feststellen lässt und im weiteren Verlauf des Textes beschrieben wird, stimmen die Wünsche und Vorstellungen der Unternehmen der drei Branchen nicht unbedingt mit den Vorstellungen der Zielgruppe überein. Angefangen von auseinanderdriftenden Berufswünschen, bis hin zu Verdienstmöglichkeiten und dem Thema „Ausbildung vs. Hochschulstudium“, scheinen Angebot und Nachfrage momentan noch weit auseinander.

AP II – Eröffnung der Feldzugänge, Initiierung eines Expertenkreises, Mapping des Untersuchungsfeldes, überbetriebliche Selektivitätsanalyse

Status: gesamt abgeschlossen

Arbeitspaket 2/Arbeitsschritt 1: Sampling und Unternehmensauswahl für AP4

² EU Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP): <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/skill-shortages-europe-which-occupations-are-demand-and-why> letztes Mal abgerufen 4. Juli 2017

Status: abgeschlossen

Ausgehend von den Untersuchungsfeldern (IT-Wirtschaft, (Bau)Handwerk, (Alten)Pflege) wurde ein Sample an Unternehmen für weitere Befragungen ausgewählt. Der Zugang zu den konkreten Fällen erfolgte über Desk-Top-Recherchen, Anfragen über die Round-Table Experten, die zuvor befragten Individuen der Experteninterviews sowie weitere Intermediäre mit denen das Projekt im Laufe der Zeit Kooperationen eingegangen ist. Es wurden, soweit möglich, sowohl Fälle laufender Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration als auch Fälle abgebrochener Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration im Sampling berücksichtigt. Dieser Arbeitsschritt ist für den methodisch kontrastierenden Vergleich in AP4 notwendig.

Arbeitspaket 2/Arbeitsschritt 2: Round-Table Expertenkreis

Status: abgeschlossen

Der Expertenkreis setzte sich vor allem aus Praxisakteuren themenrelevanter Felder der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene zusammen. Daneben sind dort aber auch wissenschaftliche Größen wie Prof. Dr. Jochen Oltmer vertreten, welche die neueste „Migrationswelle“ aus langer Erfahrung beleuchten und in einen größeren Kontext setzten. Der Expertenkreis erfüllt im Projektkontext mehrere Funktionen und war aktivierend angelegt: Zum einen diente er als Austauschplattform dem Erfahrungsaustausch und der Sammlung von Praxisfällen. Im Rahmen moderierter Fokusgruppen wurden wichtige Ergebnisse des Projektes zusammengeführt, mit den Experten sondiert und gemeinsam Wege zum Praxistransfer erarbeitet (Sicherung des transdisziplinären Austausches). Und schließlich diente der Expertenkreis auch der Sicherung der anwendungsorientierten Forschungspraxis des Projektes. Der erste Expertenkreis fand am 13. September 2017 in Gelsenkirchen am IAT im Wissenschaftspark statt. Hier wurden neben einer ausführlichen Projektvorstellung, die ersten Ergebnisse des Projektes basierend auf AP1 diskutiert. Schritte für weitere APs wie 2, 3 und 4 wurden vorgeplant. Im Mittelpunkt stand das bis dahin bereits 33 Seiten umfassende Working Paper.

Der zweite Expertenkreis fand am 05. Juni 2018 in Gelsenkirchen in den Räumlichkeiten des IAT im Wissenschaftspark statt. Nach einer kurzen Vorstellung der Plattform connectNRW, welche als Koordinierungsstelle des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft fungierten und somit das SELMA-Projekt betreuten, wurde nochmals das Projekt selbst, dessen Methoden und Zielsetzung vorgestellt. Nach einem Rückblick auf den ersten Round-Table wurden die bisherigen Ergebnisse des Arbeitspakets 3 vorgestellt und diskutiert. Diskussionsgrundlage war, wie beim ersten Expertenkreis auch, das Working Paper, welches bis dato 53 Seiten umfasste. Die Diskussion betraf vor allem die Herkunftsunterschiede der damaligen Gastarbeiter und der heutigen Geflüchteten und den damit einhergehenden Problematiken sowie Veränderungen der heutigen Arbeitswelt. So wurde über sprachliche Hürden diskutiert, die auf Grund der arabischen Herkunftsländer heutiger geflüchteter Personen größer ist als bei den Gastarbeitern, da diese aus europäischen Herkunftsländern stammten. Entscheidend sei in diesem Zusammenhang, dass sich die heutige Gesellschaft, im Gegensatz zu damals, zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft gewandelt hat, wodurch Kommunikation ein wichtiger und komplexer Bestandteil des Arbeitsprozesses ist. So gleicht die Sprachkompetenz einer Schlüsselkompetenz und die Erwartungen der Arbeitgeber an geflüchtete Personen sind zu hoch. Mit Prof. Dr. Matthias Knuth konnte die sozial- und arbeitswissenschaftliche Perspektive näher untersucht und so gesellschaftliche Änderungen und Einflüsse auf die Arbeitsintegration besprochen werden. Eine weitere Erkenntnis war, dass die Verrechtlichung der Arbeitswelt die Integration verkompliziert. Auf diesen Diskussionsgrundlagen wurden insbesondere die Leitfäden und die Workshopkonzepte weiterentwickelt.

Am 11.12.2018 fand der dritte und letzte Round-Table des Projektes statt, welcher gleichzeitig auch die Abschlussveranstaltung repräsentierte und im Wissenschaftspark Gelsenkirchen abgehalten wurde. Vor dieser

Transferveranstaltung konnten weitere Beiratsmitglieder aus der Praxis gewonnen werden, welche sich mit der Qualifizierung, Beschäftigung, sozialpädagogischen Begleitung sowie der Vermittlung von Arbeitssuchenden beschäftigen und somit auch in hohem Maße mit geflüchteten Personen zusammenarbeiten, die in den deutschen Arbeitsmarkt münden wollen. Des Weiteren nahm auch ein neues wissenschaftliches Beiratsmitglied am letzten Round-Table teil, welches sich außerhalb von Nordrhein-Westfalen mit der historischen Zeitgeschichte beschäftigt. Die Beiratsmitglieder werden auch in zukünftigen Projekten mit den jeweiligen Instituten des SELMA-Projektes zusammenarbeiten. Außerdem wurde während der Transferveranstaltung vereinbart, auch außerhalb des SELMA-Projektes den Beirat und die Round-Table Veranstaltungen weiterzuführen, um weiterhin den Austausch zwischen Wissenschaftsakteuren und Praxisakteuren in der sozialpolitischen wie auch ökonomischen hochrelevanten Debatte in Bezug auf die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt zu sichern. Dazu passte auch die Thematik der Transferveranstaltung, welche sich auf mögliche Handlungsempfehlungen fokussierte. Dazu wurde, aufgrund der neuen Beiratsmitglieder, noch einmal kurz das Projekt sowie die durchgeführte Methode und der konzeptionelle Zugang vorgestellt. Außerdem wurden die einzelnen Ergebnisse aus den Arbeitspaketen kurz erläutert. Nach einem einleitenden Videobeitrag, welcher verschiedene Ausschnitte der Veranstaltungsreihe „Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit“ zeigte, wurden diverse Handlungsoptionen vorgestellt, die dann im Beirat diskutiert wurden. Wie im vorherigen 2. Expertenkreis auch wurde anfangs vor allem über die sprachlichen Kompetenzen von geflüchteten Personen diskutiert, welche für die Integration in die Gesellschaft als unabdingbar gelten. Auch die Problematik, dass die heutigen Migrationsbewegungen heterogener sind als in vorherigen Migrationswanderungen wurde erneut behandelt. Als problematisch wurden Sprachkurse genannt, die oftmals realitätsfern zu sein scheinen und in Verbindung mit der Bleibeperspektive stehen. Hierbei wurde sogar von einem „systematischen Fehler“ gesprochen. Des Weiteren wurde über das Matching auf lokalen Arbeitsmärkten gesprochen, bei dem vor allem der Arbeitgeberservice stärker mit Consulting Unternehmen zusammenarbeiten sollte, um Kompetenzen der Geflüchteten und Bedarfe des Arbeitsmarktes besser in Beziehung setzen zu können. Gute strukturelle Ansätze wurden vor allem bei Willkommenslotsen ausgemacht. Allerdings wäre es in Bezug auf das Matching auf lokalen Arbeitsmärkten in erster Linie wünschenswert, bürokratische Hürden zu reduzieren. Dabei spielen außerdem finanzielle Aspekte, wie finanzielle Förderungen eine übergeordnete Rolle sowie ein gut durchgeführtes Profiling.

Um die Akteure für das Thema zu gewinnen und zu aktivieren, setzten die beteiligten Institute auf ihre etablierten Netzwerke, die sowohl die branchenspezifische, regionale als auch die nationaler Ebene abbilden. Es wurden Überlegungen angestrebt, ob dabei auch internationale Expertise einbezogen werden soll. Diese ist dann im bilateralen Austausch mit Experten wie Prof. Paolo Sospino von der Universität Macerata, Italien erfolgt (dieser machte im Jahr 2017 einen 2-monatigen Forschungsaufenthalt zum Thema am IAT) oder Dr. Frans Coenen von der Universität Twente in Enschede, Niederlande sowie mit Vertretern eines schwedischen Projektes mit dem Namen ARBETSAM zum Thema „Integration von Flüchtlingen in die Pflege“. All dieser Austausch diente der Weiterentwicklung der Lösungsansätze für SELMA und ist somit in Theorie und Praxis eingeflossen.

Arbeitspaket 2/Arbeitsschritt 3: Erstellung von Leitfäden

Status: abgeschlossen

In diesem Arbeitsschritt wurden zwei Leitfäden a) für die Interviews mit Beschäftigten mit Migrations-, bzw. Fluchtgeschichte in Unternehmen sowie b) für die Unternehmens-Fallstudien erstellt. Anfang 2018 wurden weitere explorative, episodische Interviews mit Migrantinnen und Migranten durchgeführt, die durch einen

Leitfaden unterstützt, aufgezeichnet und transkribiert und anschließend mit Hilfe qualitativer hermeneutischer und inhaltsanalytischer Methoden (soweit sprachtechnisch möglich) ausgewertet wurden. Zum anderen wurden Interviews mit betrieblichen Akteuren in den Untersuchungsfällen durchgeführt. Ziel der Leitfadenerstellung ist die Operationalisierung von Einflussfaktoren der Arbeitsorganisation und Arbeitskultur auf den Integrationsprozess. Dabei findet sowohl die individuelle als auch die betriebliche Ebene Berücksichtigung. Fragen nach Hürden und Möglichkeiten, nach guten Beispielen und gescheiterten Fällen, aber auch nach Selektivitätskriterien wurden hierbei vor allem abgefragt.

Arbeitspaket 2/Arbeitsschritt 4: NRW Landkarte Unternehmensbeispiele

Status: abgeschlossen

Nachdem sich bereits im ersten Jahr der Projektarbeit herausgestellt hatte, dass über die Landesplattform NRW „Das Machen Wir“ (www.das-machen-wir.nrw) ein solcher Atlas bereits in der Entstehung war, wurde mit den Verantwortlichen der Plattform vereinbart, dass die im Projekt untersuchten Beispiele in die Landkarte mit aufgenommen werden. Alle drei Institute des Projektes Selma (IAT, FIAP und ISG) werden des Weiteren unter dem Punkt „Wir sind dabei“ auf der besagten Internetseite aufgeführt sowie das SELMA-Projekt in der Landkarte selbst.

Als Ersatzleistung entstand im Projektteam die Idee, die im Projekt initiierte Veranstaltungsreihe: „Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit“, die von Februar 2018 bis Juli 2018 einmal im Monat im Wissenschaftspark veranstaltet wurde, zu nutzen, um hier besonders interessante Beiträge zur Arbeitsintegration von Geflüchteten filmisch zu dokumentieren und als Videodatenbank auf der SELMA Internetseite (<https://project-selma.org/veroeffentlichungen/>) zu veröffentlichen. Insbesondere der Dialog zwischen Unternehmensvertretern und Geflüchteten sowie der Round-Table Abend, einmal mit der Schwerpunktperspektive der Migrantinnen und Migranten und einmal der Unternehmerinnen und Unternehmern, bieten viele interessante Sequenzen, welche die Komplexität und Diversität der Problematik abbilden. Die verschiedenen Videos zeigen unter anderem die Problemlagen und Hürden für Geflüchtete und Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration in den untersuchten Branchen (IT-Wirtschaft, (Bau)Handwerk, (Alten)Pfleger) auf, gehen auf verschiedene Arbeitsformen von Geflüchteten ein und geben einen allgemeinen Überblick über die behandelte Thematik. Durch die Veröffentlichung auf der SELMA Internetseite soll eine größere Resonanz in der Öffentlichkeit erreicht und ein stetiger Zugang gesichert werden.

Arbeitspaket 2/Arbeitsschritt 5: Ableitung überbetrieblicher Selektivitätsmerkmale

Status: abgeschlossen

Ausgehend von den Arbeitsschritten und Arbeitspaketen wurden die Zwischenergebnisse in Form eines „Work in Progress“ **Working Papers** zusammengestellt, welches sich zur vorliegenden Endpublikation weiterentwickelt hat. Das vorliegende Papier fasst die Ergebnisse des Projektes unter der Frage zusammen, wie selektiv mit Blick auf die ausgewählten Branchen, Unternehmensarten, Tätigkeitfelder und Qualifikationsniveaus Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzintegration mit Schwerpunkt NRW und der neuesten „Flüchtlingswelle“ derzeit verläuft. Es wurde der Frage nachgegangen, welche Ursachen und Einflussfaktoren sich allgemein und dann mit Blick auf die einzelnen Branchen identifizieren lassen und welche möglichen Potenziale zur Überwindung unerwünschter Selektivität der Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration existieren. Das Working Paper trifft erste vorsichtige Aussagen für die ausgewählten Branchensektoren, vergleicht diese mit Blick auf zentrale Selektivitätsmerkmale miteinander und zielt als Policy-Paper auf die Formulierung überbetrieblicher Handlungsperspektiven.

AP III – Selektivität und Mehrdeutigkeit: Rekonstruktion betrieblicher Einmündungs- und Entwicklungsprozesse

Status: gesamt abgeschlossen

Dieses Arbeitspaket hatte das Forschungsdesign von 15 betrieblichen Einzelinterviews mit Flüchtlingen und 15 Betriebsrecherchen in den Untersuchungsfeldern zum Gegenstand. Die Betriebsrecherchen berücksichtigten sowohl Fälle gelungener als auch nicht erfolgreicher Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration. Dabei hatten viele befragte Betriebe bereits Erfahrung mit beiden Phänomenen und konnten dann berichten, was besonders gut und besonders schlecht verlief. Die Interviews wurden protokolliert und auf der Basis der Hypothesenbildung des Projektes ausgewertet. Neben der analytischen Arbeitskulturerfassung auf individueller und organisationaler Ebene zielte das Arbeitspaket darauf, Selektivität und Mehrdeutigkeit des Integrationsprozesses auf individueller und organisationaler Ebene zu erfassen.

Arbeitspaket 3/Arbeitsschritt 1: Analytische Arbeitskulturerfassung auf individueller und organisationaler Ebene

Status: abgeschlossen

Dimensionierung und Operationalisierung arbeitskultureller Einflussfaktoren für AS 3.2-3.4. Auf der Grundlage kultureller Dimensionen wie kollektives Wissen, arbeitsethische Dispositionen, Werte und Normen, Symbole und Rituale (vgl. Hofstede, 2010, S.4 ff.) wurden Dimensionen der Arbeitskulturen definiert, für die Interviews operationalisiert und in den Leitfäden gespiegelt. Vor allem wurden hier Begriffe des Arbeitsmilieus und des Habitus nach z.B. Bourdieu (1997, 1992) eingeführt und im weiteren Verlauf erläutert sowie für das Projekt modelliert.

Arbeitspaket 3/Arbeitsschritt 2: Selektivität und Mehrdeutigkeit des Integrationsprozesses: Individuelle Perspektive

Status: abgeschlossen

15 circa zweistündige problemzentrierte Interviews mit Individuen der Zielgruppe (Beschäftigte mit Migration,- bzw. Fluchtgeschichte in Unternehmen der ausgewählten Branchen). Die Interviews wurden aufgezeichnet, protokolliert und nach inhaltsanalytischen und (objektiv-)hermeneutischen Verfahren der qualitativen Sozialforschung ausgewertet. In dem Arbeitsschritt wurden bei den problemzentrierten Interviews theoretische Grundlagen des Konstruktivismus und der Identitätsbildung und -findung beim Menschen mit einem Migrationshintergrund mitgedacht.

Arbeitspaket 3/Arbeitsschritt 3: Selektivität und Mehrdeutigkeit des Integrationsprozesses: Organisationelle Perspektive

Status: abgeschlossen

Untersucht wurde die Frage, welche Einflussfaktoren sich in organisationaler Perspektive in den Branchenfeldern förderlich und/oder hinderlich auf die Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration nach der Einmündung in die Arbeitswelt auswirken. Neben den physikalischen Rahmenbedingungen der Arbeit, wurden Arbeitsprozesse, Führungsverhalten, Arbeitsinhalte und rechtlich-organisatorische Rahmenbedingungen der Arbeitswelt erfasst. Arbeitskulturelle Einflussfaktoren werden als arbeitsethische Disposition betrieblicher Meinungsführer, als latente Muster betrieblicher Arbeitspraxis sowie als rechtlich-institutionelle Ordnung

betrieblicher Arbeitswelten operationalisiert und messbar gemacht. Insgesamt wurden über alle Betriebsrecherchen ca. 45 betriebliche Interviews durchgeführt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, protokolliert und nach inhaltsanalytischen und (objektiv-)hermeneutischen Verfahren der qualitativen Sozialforschung ausgewertet.

Arbeitspaket 3/Arbeitsschritt 4: Zusammenführung der Ergebnisse in den Teilprojekten: Integrationsbiografien

Status: abgeschlossen

Durch die Zusammenführung der individuellen und der organisationellen Forschungsergebnisse entstand ein ganzheitliches Bild der Arbeitsintegration in den 3 Branchen, das in repräsentativen Integrationsbiografien verdichtet wurde. Die 3 Integrationsbiografien erfolgten nach dem Prinzip:

1. In die Arbeit
2. In der Arbeit
3. In die Ausbildung

Folgend werden 3 beispielhafte Biografien beschrieben, darunter eine im Handwerk (Beschreibung eine Geflüchteten in die Ausbildung); in der Pflege/Sozialarbeit (Beschreibung des Werdegangs eines Flüchtlings in der Arbeit); und in der IT-Branche (Beschreibung der Einmündung in den Arbeitsmarkt).

Handwerk: Angaben zur Person, Ort und Rahmen des Gespräches

Am Montag, 30.07.2018, führte Jana Echterhoff (FIAP e.V.) ein integrationsbiographisches Gespräch mit Asifa (Name geändert), die als Azubine zur Industriekauffrau seit August 2016 bei einem mittelständischen Handwerksbetrieb arbeitet. Das Gespräch fand in einem neutralen Besprechungsraum des Betriebes mit Sitz in Nordrhein-Westfalen statt. Es waren nur Asifa und Frau Echterhoff anwesend. Der Kontakt ist über Asifas Chef entstanden, mit dem das FIAP e.V. sowie das IAT im Februar ein Gespräch über die Erfahrungen in der Arbeitsintegration von Flüchtlingen geführt haben. Asifa hat sich bereiterklärt, ihre Integrationsbiographie in die Ausbildung zu schildern. Um ihre Anonymität sicherzustellen, wurde ihr Name geändert.

Asifa ist 33 Jahre alt und kommt aus Damaskus, ist verheiratet und hat keine Kinder. Seit Mitte 2014 ist sie in Deutschland, ihr Mann ist Anfang 2017 nachgekommen. Sie ist, laut Ihrer Aussage, im Rahmen eines Sonderprogramms für Familiennachzug, da ihre Schwester bereits zuvor nach Deutschland geflüchtet ist, nach Deutschland gekommen. Ihr Status ist der eines anerkannten Flüchtlings, allerdings konnte sie mit dem Flugzeug nach Deutschland kommen und hatte von vornherein ein Visum. Ihr Mann hingegen ist über Land geflüchtet. Ihr Mann belegt derzeit einen Deutschkurs, sie hingegen beginnt im August ihr drittes Lehrjahr in der Ausbildung zur Industriekauffrau.

Persönlicher Werdegang in der Ausbildung nach der Schule

Nach ihrem Abitur in Syrien hat Asifa ein Studium der Betriebswirtschaftslehre aufgenommen, das zwei Jahre lang dauerte. Es folgte eine einjährige Fortbildung im Bereich der Informatik. Laut ihrer Aussage sei ein Studium in Syrien vom Niveau her vergleichbar mit einer sehr theoriebezogenen Ausbildung in Deutschland.

Praxisbezug gäbe es keinen, während der theoretische Teil sehr intensiv, manchmal, so Asifa, sogar noch intensiver als in Deutschland sei. Ein internationaler Bezug ist bereits während des Studiums sichergestellt. In dieser Zeit habe sie Englisch gelernt, auch wenn sie es während ihrer späteren Arbeit aufgrund eines überwiegend arabischen Kundenstamms nicht regelmäßig nutzen musste (siehe Folgetext).

Nach ihrem Studium hat sie eine Arbeit in der Kundenbetreuung bei einem großen Technologiekonzern aufgenommen. In ihren dreieinhalb Jahren dort hat sie in den Aufgabenfeldern der Terminkoordination, Materialbeschaffung, Protokollführung und Verwaltung gearbeitet, wobei sie dort mit den Programmen SAP und Cosmos gearbeitet hat, welche weltweit von Konzernen genutzt werden und dadurch vorteilhafte Kenntnisse auf dem globalen Markt mit sich bringt. Ihre Aufgabenfelder waren sehr weit aufgestellt und nicht auf einen Teilbereich beschränkt, so Asifa. Darüber hinaus beschreibt sie die Arbeit mit überwiegend arabischen Kunden als herausfordernd, da sie eine andere Business-Kultur an den Tag legen als in Deutschland. Der Umgang sei temperamentvoller, so dass sie ihre Sozialkompetenzen in den Bereichen Konfliktlösungspotenzial und Vermittlung ebenfalls schulen und weiterentwickeln konnte. Man musste sich verbal präzise ausdrücken können, rhetorisch geschickt sein und Durchsetzungsvermögen an den Tag legen. Zwar beschreibt sie ihr Naturell als eher schüchtern, dennoch habe die Arbeit ihr viel Freude bereitet.

Ende 2013 war sie gezwungen ihre Tätigkeit in Syrien zu beenden, da die Firma aufgrund des Bürgerkriegs ihren Standort in Damaskus schließen musste. Mitte 2014 kam Asifa auf Einladung ihrer Schwester nach Deutschland.

Nach der Flucht

Da sie mit dem Flugzeug direkt nach Deutschland fliegen konnte, war Asifa nicht gezwungen, über eine der Fluchtrouten nach Europa zu kommen. Sie begann vier bis fünf Monate nach ihrer Ankunft einen Deutschkurs, den sie bis zum Niveau B1 belegte. Ihr Ziel war es, mindestens einen Kurs bis zum Niveau B2 zu belegen, da sie die Theorie im Spracherwerb als elementare Ergänzung zum praktischen Spracherwerb sah. Durch ihren Status als Syrerin, die zwar als Flüchtling anerkannt ist, aber bereits ein Visum hat, hätte sie diesen Kurs selbst finanzieren müssen. Die knapp 300 Euro für den Kurs waren ihr jedoch zu teuer, so dass sie von einem weiteren Sprachkurs absah.

Sie kontaktierte von Beginn an die Arbeitsagentur. Sie beschrieb die Kooperation mit der Arbeitsagentur aus verschiedenen Gründen als nicht hilfreich, sogar kontraproduktiv. Ein Punkt, den sie kritisierte, war, dass eine der Kernaussagen ihr gegenüber war, dass sie mit damals 29 Jahren schon zu alt sei, um eine Ausbildung zu beginnen. Sie glaubte dies zunächst, da sie mit dem deutschen System nicht vertraut war und keine Vergleichswerte hatte. Die Aussage löste bei ihr jedoch ein Gefühl der Chancenlosigkeit aus.

Ein zweiter Punkt war die Problematik, dass die Anerkennung ihres Abschlusses sich als schwierig gestaltete. Die Zeugnisse aus ihrer vorherigen Berufslaufbahn lagen der Arbeitsagentur vor, es wurde jedoch keine darüberhinausgehende Kompetenz- oder Profilanalyse durchgeführt. Die Anerkennung dieser Zeugnisse und Abschlüsse gestaltete sich darüber hinaus als schwierig: Man gab ihr keine Informationen dazu, wo sie die Anerkennung durchführen lassen konnte. Sie beschrieb, dass sie es bei drei verschiedenen Ämtern versuchte bis sie über eine Facebook-Plattform herausfand, an welche Stelle sie sich wenden musste. Ein anderer Syrer hatte laut Asifa zufällig das gleiche Studium wie sie absolviert und auf der Plattform geschrieben, dass die Industrie- und Handelskammer das richtige Amt für die Anerkennung ihrer Ausbildung sei. Zum Zeitpunkt des Gesprächs hatte Asifa vor einer Woche den Bescheid erhalten, dass ihr Studium aus Syrien in Deutschland

als „Ausbildung zur Bürokauffrau“ anerkannt wurde. Seit ihrer Ankunft waren bereits vier Jahre vergangen. Bei ihrer Jobsuche hat ihr dies zunächst nicht geholfen, da sie keinen in Deutschland offiziell anerkannten Abschluss hatte und ihre weiteren Kompetenzen nicht erfasst worden waren. Sie beschrieb, dass sie während ihres Sprachkurses begann, an bis zu 100 kleinere Betriebe Bewerbungen zu schreiben, um zunächst einen Nebenjob zu bekommen und Geld zu verdienen. Dies gelang ihr: Sie konnte als Kellnerin arbeiten und parallel ihren Sprachkurs fortführen. Sie ging diese Schritte jedoch aus Eigeninitiative heraus und fand die Stellenausschreibung, die zum Erfolg führte, über eine Lokalzeitung. Unterstützung vom Amt blieb aus.

Integrationsprozess in die- und Erfahrungen in der Ausbildung

Während ihrer Tätigkeit als Kellnerin kam sie mit einer Frau in Kontakt, die sie ansprach und sie nach ihrer Herkunft und Ausbildung fragte. Asifa beschrieb, dass die Frau im Laufe des Gesprächs darauf zu sprechen kam, dass sie mit ihren qualifizierten Abschlüssen sicherlich mehr machen könnte und lud sie zu einem „Meet & Greet“-Treffen ein, auf dem BürgerInnen und Geflüchtete in lockerer Atmosphäre zusammenkommen. Auf dieser Veranstaltung traf sie ihren späteren Chef, der sich privat in dem Umfeld der Flüchtlingshilfe engagiert. Nachdem die erste Verbindung hergestellt war, bekam sie die Möglichkeit, bei einem Tochterunternehmen ein dreimonatiges Praktikum zu absolvieren. Bestandteile dieses Praktikums waren allgemeine Betriebsabläufe und Arbeiten in Deutschland. Es folgte ein weiteres, dreimonatiges Praktikum in dem eigentlichen Unternehmen, in demselben Bereich, in dem sie derzeit ihre Ausbildung macht. Wesentliche Bestandteile der Tätigkeit waren die Arbeit mit den Computerprogrammen SAP und Cosmos, mit denen Asifa bereits durch ihre mehrjährige Tätigkeit in Syrien vertraut war. Darüber hinaus beschrieb sie auch die anderen Arbeitsabläufe als sehr vertraut, da auch dort Ähnlichkeiten mit ihrer Arbeit in Syrien vorhanden waren. Auf das Praktikum folgte die Möglichkeit, von August 2016 an eine Ausbildung zur Industriekauffrau zu beginnen. Für sie war von vornherein klar, dass sie die Ausbildung machen wollte, da sie sowohl ihr Tätigkeitsfeld als auch das Betriebsklima sehr schätzte. Sie vermutete, dass sie zum einen durch ihre Vorkenntnisse, und zum anderen durch ihre hohe Motivation und ihren Fleiß vom Unternehmen ausgewählt wurde. Ihre Zwischenprüfung konnte Asifa bereits erfolgreich abschließen und wird voraussichtlich im Mai 2019 ihre schriftliche, und im Juni/Juli 2019 ihre mündliche Abschlussprüfung ablegen.

In ihrem Ausbildungsjahr ist Asifa die Einzige, die den Status einer Geflüchteten hat. Sie besucht eine reguläre Berufsschule, die jeweils dienstags und freitags stattfindet. Sie empfand das erste halbe Jahr in der Ausbildung als schwierig. Insbesondere die schulischen Abläufe bereiteten ihr Probleme, da sie sich zum einen auf das neue System und zum anderen auf die neue Sprache einstellen musste. Hier halfen ihr jedoch die Lehrerin sowie der enge Kontakt zwischen dem Betrieb und der Schule: Sie konnte beispielsweise ihre Klausuren mit mehr Zeit schreiben und erzielte so sehr gute Noten. Auch erlebt sie die kontinuierliche Unterstützung der Lehrerin, inhaltlich sowie mental, als wesentlichen Bestandteil ihres Erfolges.

Zum anderen war sie mit 31 Jahren eine der ältesten in der Berufsschule, was sie vor ein wesentlich größeres Hindernis als den kulturellen Unterschied stellte. Mit der deutschen Kultur hatte Asifa nach eigenen Angaben wenig Probleme. Im Gegenteil erlebt sie die Deutschen im Allgemeinen sogar als hilfsbereit und zuvorkommend. Entgegenkommen müsse, so Asifa, ein gegenseitiger Prozess sein: Man muss sich dem anderen gegenüber öffnen, um Kontakt herzustellen. Sie befand sich zum Beginn ihrer Ausbildung jedoch in einer anderen Lebensphase als die anderen Azubis der Klasse, weshalb sie sich sozial isoliert fühlte. Erst als nach einem halben Jahr eine 29jährige Mitschülerin hinzustoß, fühlte sie sich auch sozial integrierter. Dies hing jedoch nicht mit der Kultur zusammen, wie Asifa ausdrücklich betonte.

Ihre sprachlichen Schwierigkeiten löste sie auf schulischem Niveau durch YouTube-Videos, die ihr dabei halfen, das in der Schule nicht verstandene inhaltlich aufzuarbeiten. Sie betonte, dass die Lehrerin sehr bemüht war, aber natürlich nicht immer auf eine einzige Schülerin Rücksicht nehmen konnte. Die Eigeninitiative, die sie in ihrer Freizeit an den Tag legte, verhalfen ihr so zu guten Noten. Die Zwischenprüfung verlief nicht so erfolgreich wie erhofft, da sie dort nicht die sonst übliche zusätzliche Zeit zugesprochen kam, weshalb sie durch das nach wie vor länger dauernde Bearbeiten der Fragen nicht genug Zeit hatte, um alle Fragen zu lesen und zu beantworten. Eigentlich fallen ihr die Fächer jedoch leicht, insbesondere der Fachbereich Steuerung und Kontrolle, da sie dort viele Vorkenntnisse in Theorie und Praxis aus Syrien mitbringt. Das Fach Geschäftsprozesse erfordert hingegen mehr Lernaufwand, da dies sehr spezifisch auf das System in Deutschland abgepasst ist und mehr sprachliche Präzision erfordert. Die weiteren Fächer, die sie belegt, sind Wirtschaft und Soziale Prozesse, Deutsch und EDV, mit denen sie gut zurechtkommt.

Allgemein beschrieb Asifa, dass sie das duale Ausbildungssystem positiv sieht, da es nicht so einseitig sei wie in Syrien. Durch ihre Berufserfahrung hatte sie bereits praktische Kenntnisse, die sie aber während der Ausbildung / des Studiums in Syrien nie auf die gleiche Art und Weise wie in Deutschland hätte sammeln können. Sie bereut trotz der Anerkennung ihres Studiums in Syrien nicht, die Ausbildung begonnen zu haben, da sie viel dazulernen konnte und so zwei anerkannte Abschlüsse nachweisen kann. Dies, so Asifa, sei sehr gut, auch wenn kurz nach der Anerkennung der Ausbildung natürlich Zweifel aufgekommen seien, die sich aber schnell wieder gelegt haben.

Erfahrungen im Betrieb

Asifa beschrieb, dass das Arbeitsfeld und die Tätigkeiten fast vollständig dem entsprechen, was sie in Syrien leistete. Da dieselben Computerprogramme (SAP und Cosmos) verwendet werden, kann sie viele vorherige Kenntnisse einbringen und vertiefen. Ein wesentlicher Unterschied zu ihrer vorherigen Tätigkeit ist die andere Arbeitskultur im Vergleich zum arabischen Raum, insbesondere bezogen auf den anderen Kundstamm. Die Arbeit in Syrien sei im Kundenumgang wesentlich anspruchsvoller gewesen, da die Mentalität eher in Richtung des Verhandels ging. Dies unterscheidet sich sehr von der eher ruhigen, seriösen Art der Deutschen. Sie erwähnte auch, dass sie so natürlich seltener ihre erworbenen Softskills im Bereich der Kommunikation und sozialer Kompetenzen einbringen kann. Dies sei nicht erforderlich, aber dazu fehle es ihr auch an sehr guten rhetorischen, sprachlichen Kenntnissen, die notwendig seien, um in dem Bereich einen Unterschied im Kundenumgang zu bewirken. Sprachliche Fähigkeiten sind im Allgemeinen ein zweiter wesentlicher Punkt, der sie im Arbeitsalltag vor Herausforderungen stellt. Insbesondere würde sich dies in der Buchhaltung bemerkbar machen, in der sie verstärkt eingesetzt wird. Sie betonte, dass eine kombiniert theoretische und praktische Sprachausbildung wichtig sei, die sie allerdings nur Dank Eigeninitiative und Engagement des Betriebes vertiefen kann: Das Unternehmen führt seit einiger Zeit samstags Deutschkurse für die mittlerweile drei Geflüchteten aus Syrien und einer Zuwanderin aus Südafrika durch, von denen alle profitieren, so Asifa, da Fachbegriffe, theoretisches Wissen aber auch Umgangssprache gelehrt würden.

Das Betriebsklima beschrieb Asifa als sehr offen und freundlich. Es wird eine Unternehmenskultur gefördert, die beispielsweise auf dem jährlichen Sommerausflug oder Weihnachtsaktivitäten vertieft wird. Man habe ihr schon früh eine inoffizielle Bleibeperspektive im Betrieb signalisiert, die über die Ausbildung hinausgeht, was für sie eine zusätzliche Motivation in der Ausbildung darstellt.

Ebenfalls äußerte sie, dass sie mittlerweile wenig Kontakt zu Landsleuten habe. Sie sei in ihrer Ausbildung und Schule gut integriert. Einzig soziale Plattformen wie Facebook würden manchmal ein Forum bieten, um

sich mit anderen Geflüchteten über bestimmte Erfahrungen auszutauschen.

Allgemeines Feedback

Eines der größten Hindernisse in der Integration war für Asifa die deutsche Sprache. Sie lerne allgemein nicht so gerne Sprachen, weshalb dies eine besondere Herausforderung darstellt. Wenig hilfreich erlebte sie in dem Zuge besonders die fehlende Möglichkeit, als Geflüchtete mit einem Visum kostenlos einen Sprachkurs bis zum Niveau B2 belegen zu können. Ihr Mann, so betonte sie, solle, was durch seinen anderen Status möglich ist, erst einmal einen Sprachkurs bis zum Niveau C1 belegen, um theoretische und praktische Deutschkenntnisse vorweisen zu können.

Die Behörden stellten für sie keinerlei Hilfe dar, da sie das Gefühl bekam, durch ihr Alter wenig Chancen haben. Fehlende Kenntnisse des deutschen Systems, das sie durch keine Instanzen erklärt oder vermittelt bekam, ließen sie in dem Glauben, sie sei tatsächlich zu alt für eine Ausbildung. Ihre Kompetenzen und Kenntnisse wurden einzig auf Grundlage vorliegender Zeugnisse ermittelt, die sie aber erst vier Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland offiziell anerkannt bekam. Sie empfand es in dem Zusammenhang als höchst hinderlich, dass sie keine Auskunft bekam, wie sie eine Anerkennung ihrer Zeugnisse bewirken und erst über Facebook die richtige Behörde ausfindig machen konnte. Darüber hinaus hätte sie sich mehr Beratung erhofft, da in Deutschland auch Umschulungen eine Möglichkeit seien, über die sie jedoch nicht informiert war.

Einige Verbesserungsvorschläge, die Asifa äußerte, waren deshalb unter anderem eine Vereinfachung der Belegung von Sprachkursen, da dies wesentlicher Bestandteil im Integrationsprozess sei. Ein weiterer Punkt ist, dass die Behörden kooperativer und lösungsorientierter agieren und verschiedene Vorgehensweisen durchdenken sollten anstatt Personen als „zu alt“ zu kategorisieren. Hierbei äußerte sie, dass das deutsche System zunächst neu ist für Geflüchtete und Zuwanderer, weshalb eine enge Betreuung und Anleitung erforderlich sei. Dies beinhaltet eine vereinfachte und von den Behörden angeleitete Anerkennung der Ausbildung als wichtigen Schritt. Eine Kompetenzanalyse oder Beratung hinsichtlich der Möglichkeit von Umschulungen unter Berücksichtigung der Bedarfe des deutschen Arbeitsmarkts ist ein zweiter Punkt, den Asifa anregte. Sie berichtete in dem Zusammenhang, dass auf Facebook viel von Syrern geschrieben wird, die Angebote in der Pflegebranche fänden. Asifa hatte mit der Zeit herausgefunden, dass in diesem Bereich Fachkräftemangel herrscht und meinte, dass durch den hohen Respekt, den Syrer älteren Personen kulturell bedingt entgegenbringen, durchaus Potenzial bestehe und Syrer diese Branche durchaus als Alternative sehen könnten. Es fehle in dem Zusammenhang allerdings an Informationen, Transparenz und Einführung in das deutsche System von institutioneller Seite aus.

Wesentliche Bausteine für ihre erfolgreiche Arbeitsintegration waren, so fasste sie es zusammen, ihr großes Engagement und Durchhaltevermögen, die informellen Kontakte in Deutschland, die bereits in Syrien gesammelten Fähigkeiten und Kompetenzen (Soft- und Hardskills) und das stete Bemühen von Lehrkräften und dem Ausbildungsbetrieb.

Pflege: Angaben zur Person, Ort und Rahmen des Gespräches

Ende September führte Christopher Schmidt vom Institut Arbeit und Technik (IAT) ein Interview mit Hakim (Name geändert) durch, um etwas über dessen arbeitsbiografische und -integrative Erlebnisse zu erfahren. An dem Interview waren nur Hakim und Herr Schmidt in einem neutralen Besprechungsraum des Unternehmens beteiligt, in dem Hakim momentan seine zweite Ausbildung macht. Keine weitere Person befand sich also während des Gesprächs im Besprechungsraum oder in Hörweite, wodurch Hakim offen und unbeeinflusst sprechen konnte.

Hakim ist zum Zeitpunkt des Gesprächs 20 Jahre alt, kommt gebürtig aus Damaskus, ist ledig und hat keine Kinder. Ende 2015 sind er und sein Bruder auf Grund des Krieges und des damit einhergehenden nachdrücklichen Anratens seiner Eltern nach Deutschland gekommen. Der lange Weg von Damaskus nach Deutschland wurde mit verschiedenen Zwischenhalten in diversen Ländern zurückgelegt. Dafür nutzten Hakim und sein Bruder verschiedene Beförderungsmittel wie Auto, Flugzeug, Fähre und Zug, bewegten sich aber auch zu großen Teilen zu Fuß vorwärts. Ein beschwerlicher Weg über das Meer wurde des Weiteren mit dem Schlauchboot zurückgelegt. Hakim befindet sich momentan in seinem zweiten Ausbildungsjahr als Gesundheits- und Krankenpfleger in einem Gesundheitsunternehmen im Kreis Düren.

Persönlicher Werdegang in der Ausbildung nach der Schule

Hakim hat mit 17 Jahren ein „sehr gutes Abitur“ in seiner Heimat Damaskus absolviert. Dabei war er jünger als die generellen Schulabsolventinnen und Schulabsolventen, da er die erste Schulklasse auf Grund seines hohen Bildungsstandes übersprungen hat. Um ungestört für sein Abitur zu lernen, musste Hakim im Keller der Wohnung seiner Eltern den Schulstoff durchgehen, da die Geräusche des Krieges ihn sonst zu sehr abgelenkt hätten. Außerdem funktionierte in der Wohnung weder die Heizungsanlage noch hatte Hakims Familie fließend Wasser.

Nach der Absolvierung seines Abiturs war es Hakims Wunsch ein Medizinstudium zu beginnen, aber voraussichtlich wäre er auf Grund des Krieges noch während des Studiums zum Wehrdienst verpflichtet worden. Sein Bruder, der wie schon erwähnt mit ihm die Flucht antrat, studierte bereits in Syrien Betriebswirtschaft/Economy.

Beide Brüder wollten zwar vom Krieg entkommen, aber nur ungern fliehen, da sie ihre Eltern und ihre Heimat nicht verlassen und ihr Leben nicht hinter sich lassen wollten. Aus großer Sorge vor der Verpflichtung zum Wehrdienst „zwangen“ die Eltern den Befragten und seinen Bruder jedoch zur Flucht. Dadurch, dass Hakim schon mit 17 Jahren nach Deutschland floh, hat er in Syrien keinerlei berufliche Erfahrungen oder Arbeitserfahrungen sammeln können. Somit entwickelte er auch keine arbeitsbezogenen Potenziale.

Auch auf der Flucht bildeten sich solche Potenziale nicht aus, da diese „nur“ sieben Tage dauerte und somit dort keiner Arbeit nachgegangen wurde. Zu erwähnen sei an dieser Stelle aber, dass Hakim und sein Bruder unter anderem anderthalb Stunden mit dem Schlauchboot mit über 70 anderen Personen über das Meer geflüchtet sind und mehrere Stunden am Stück zu Fuß unterwegs waren. Somit soll die Zeitangabe von „nur“ sieben Tagen in keiner Weise die Schwere und die Komplikationen der Flucht mindern, sondern nur als Hinweis dienen, warum dort keine Arbeitserfahrungen gemacht worden sind.

Im Flüchtlingscamp in Deutschland, in welches Hakim zugeordnet wurde, konnte er ein wenig das deutsche Alphabet und die Sprache lernen, die ihm von den Mitarbeitern des Camps beigebracht wurden. Die Mitarbeiter des Flüchtlingscamps empfand Hakim als „sehr, sehr nett“, wodurch sein erstes Bild über Deutschland sehr positiv war.

Nach der Flucht

Nach seiner Ankunft in Deutschland musste Hakim ein halbes Jahr auf seine Aufenthaltserlaubnis warten und bekam so keine Chance, an einem vom Staat gestellten Deutschkurs teilzunehmen. Da er ohne Aufenthaltserlaubnis auch nicht arbeiten gehen konnte, war für ihn die Möglichkeit einen Deutschkurs eigenständig zu finanzieren ebenfalls nicht gegeben. Die Ungewissheit, ob er die deutsche Sprache lernen, eine Aufenthaltsgenehmigung bekommen und einer Arbeit nachgehen könnte, war für Hakim eine große psychische Belastung. Trotzdem war er von Anfang an sehr motiviert und wollte in Deutschland unbedingt sprachlich, gesellschaftlich und arbeitstechnisch vorankommen. So fing er mit Hilfe des Internets an, über YouTube-Videos Deutsch zu lernen. Seine Motivation und sein Ehrgeiz trieben ihn dabei jeden Tag an, weiter an seinen Sprachfähigkeiten zu arbeiten und die deutsche Sprache zu lernen.

Hilfreich für Hakims Fortschritt in der Erlernung der deutschen Sprache war außerdem, dass er in eine ländliche Gegend untergebracht worden war. So entstand ziemlich früh ein freundlicher Kontakt zu den übrigen Bewohnern des Ortes. Diese konnten auf Grund ihres oftmals hohen Alters und den eigenen Kriegserfahrungen des zweiten Weltkrieges besser nachempfinden, wie Hakim sich nach seiner Flucht und der Kriegssituation in seinem Heimatland fühlen musste. Somit entstand direkt eine enge Verbindung zwischen Hakim und den Leuten aus seiner Nachbarschaft, in der auch ein Rentner lebte, der ehemals als Deutschlehrer tätig war. Dieser nahm sich Hakim an und brachte ihm mit Hilfe von Deutschbüchern strukturiert und differenziert die deutsche Sprache bei.

Auf Grund dieser Entwicklung hat Hakim bis zum Zeitpunkt des Gesprächs noch keine Sprachniveauprüfung abgelegt und kann somit keinem Sprachniveau zugeordnet werden. Da diese Zertifizierung aber voraussichtlich für seinen zukünftigen Werdegang sehr wichtig sein wird, möchte Hakim dies alsbald nachholen.

Integrationsprozess in die und Erfahrungen in der Ausbildung/ Arbeit

Auch für den Integrationsprozess in die Arbeitswelt kam es Hakim zu Gute, in einer ländlichen Region untergekommen zu sein. Der Nachbar von Hakim, der ihm auch bei der Erlernung der deutschen Sprache half, stellte den Kontakt zu dem Geschäftsführer der Einrichtung her, in der Hakim momentan seine zweite Ausbildung durchläuft. Anfangs konnte Hakim dort ein drei monatiges Praktikum im Bereich Pflege durchlaufen. Er sah dies vor allem als Chance an, sein Deutsch durch den Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. Des Weiteren dachte er, dass ihm die Arbeit thematisch gefallen könnte, weil diese im Gesundheitswesen verankert war und somit Parallelen zu seinem Wunsch, Medizin zu studieren, aufwies. Wirkliche Vorstellungen des Berufes hatte Hakim allerdings nicht, da dieses Berufsfeld so in seiner Heimat nicht vorhanden sei.

Das Praktikum und das „Pflegesystem in Deutschland“ gefiel Hakim so gut, dass er sich entschied, in diesem Beruf eine Ausbildung machen zu wollen. Vor allem der Kontakt zu den Menschen gefiel ihm dabei sehr. Während des Praktikums informierte er sich im Internet genauer über die Profession der Pflege und stellte fest, dass in Deutschland auf Grund des Fachkräftemangels und der alternden Gesellschaft ein großer Bedarf an Arbeitskräften in der Pflege vorherrscht. Für die Chance, die Deutschland ihm gegeben hat, wollte Hakim „Deutschland etwas zurückgeben“ und sah diese Möglichkeit in der Ausführung des Pflegeberufes. Ein weiterer ausschlaggebender Punkt waren die Kolleginnen und Kollegen, die Hakim im Praktikum sowohl in der Sprache als auch während der Arbeit sehr halfen.

Im zweiten Monat des drei monatigen Praktikums bekam Hakim nach halbjährigem Warten endlich seinen

Aufenthaltsstatus, welcher aber nur den subsidiären Schutz beinhaltet. Dieser ermöglichte Hakim allerdings eine Arbeitserlaubnis in Deutschland, wodurch er von diesem Zeitpunkt an auch vom Jobcenter unterstützt wurde. Durch seine hohe Motivation zu arbeiten war auch der Sachbearbeiter des Jobcenters sehr bemüht, Hakim in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Da Hakims Mitarbeit bei seiner Praktikumsstelle mehr als positiv aufgenommen wurde, bekam er das Angebot für eine einjährige Ausbildung als Gesundheits- und Pflegeassistent, welches er dankend annahm. Auf Grund der ländlichen Lage, der schlechten Anbindung von öffentlichen Verkehrsmitteln und der Schichtarbeit, bekam Hakim vom Jobcenter den Führerschein finanziert. Weitere finanzielle Unterstützung erhielt er außerdem von einer gemeinnützigen Arbeitsmarktförderungsgesellschaft.

Anfangs verlief die Ausbildung von Hakim wegen sprachlichen Schwierigkeiten eher schleppend. Er übersetzte die schulischen Aufgaben und Texte mithilfe des Internets von Deutsch zu Arabisch, bearbeitete diese und übersetzte sie dann wieder von Arabisch ins Deutsche. Dadurch lag sein Zeitaufwand fürs Lernen bei acht oder neun Stunden am Tag, seine Mitschülerinnen und Mitschüler benötigten dafür nur drei bis vier Stunden. Trotzdem ließ er sich davon nicht demotivieren und fand immer mehr seinen „Rhythmus“.

Im praktischen Bereich findet Hakim vor allem den direkten Kontakt zu den pflegebedürftigen Personen interessant. Wenn er durch seine Arbeit den Zustand eines Patienten verbessert, ist es für Hakim eine „Freude“, die er „nie beschreiben kann“ und auch das Gefühl, etwas Positives beigetragen zu haben, ist für ihn ein sehr erfreulich. Das bestätigten auch seine Noten bei seiner Abschlussprüfung: Im praktischen Bereich bestand er mit der Note „sehr gut“.

Durch diese positiven Leistungen bekam Hakim von seinem Arbeitgeber die Möglichkeit, die dreijährige Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger zu absolvieren. Hier befindet er sich, wie schon oben erwähnt, am Anfang des zweiten Ausbildungsjahres. Seine Noten befinden sich momentan im Einser und Zweier Bereich. In der Ausbildung wechseln sich die praktische und die schulische Ausbildung nach bestimmten Wochenanzahlen ab. Die Dauer variiert allerdings, da die Schule in der Einrichtung angebunden ist. Das Curriculum von Hakim unterscheidet sich nicht von dem der anderen Ausbildungsnehmer, jedoch unterstützen manche Lehrer ihn etwas intensiver wenn er beispielsweise sprachliche Schwierigkeiten bekommt.

Erfahrungen im Betrieb

Da der direkte Übergang von der ersten Ausbildung (als Gesundheits- und Pflegeassistent) zur zweiten Ausbildung (als Gesundheits- und Krankenpfleger) zeitlich nicht möglich war, arbeitete Hakim in der Einrichtung für eine Übergangszeit von drei Monaten als ausgebildeter Gesundheits- und Pflegeassistent. Hier war er in einer kardiologischen Überwachungsstation angestellt. Dabei lernte er vor allem Fachwissen, aber auch das sorgfältige und aufmerksame Arbeiten. Reanimationen konnten zu jeder Tages- und Nachtzeit nötig sein, was Hakim während seiner Schicht in ständiger Bereitschaft gelehrt hat, in bestimmten Situationen immer Arbeitsbereit zu sein. Durch die Kolleginnen und Kollegen, die auch auf dieser Station sehr hilfsbereit und freundlich waren, konnte er viele neue Erfahrungen sammeln und die Chance wahrnehmen, weiter an seiner Sprache zu arbeiten.

Durch die Ausbildung und seine Zeit im Betrieb lernte Hakim vor allem, dass der eigene Wille etwas zu unternehmen sehr wichtig ist, um die Aufgaben gut bewältigen zu können. Somit ist dabei vor allem die eigene Motivation von Bedeutung, wenn man es in einem fremden Land mit einer unbekanntem Sprache schaffen

möchte. Trotzdem seien auch hier die Chancen, die einem gegeben werden wichtig, da man sonst nicht weiterkäme. Hakim hat laut eigener Aussage die Chancen genutzt und viel durch seine Teammitglieder und Mitmenschen lernen dürfen. Er hofft, dass er die Ausbildung gut bestehen wird und danach im Betrieb weiterarbeiten kann und darf.

Allgemeines Feedback

Ein großes Problem für Hakim waren und sind die lange Wartezeiten, in denen geflüchtete Personen auf verschiedene Unterlagen der Behörden warten müssen. So beschrieb er das Problem bei einem Asylantrag folgendermaßen:

Stellt man einen Asylantrag am Anfang des Jahres, kann es sein, dass man erst Mitte des Jahres zum Termin aufgefordert wird, seinen Fingerabdruck und sonstige Daten abzugeben. Im Asylantrag steht aber dann nicht das Datum vom Anfang des Jahres, als man den Asylantrag gestellt hat, sondern das Datum, als die Daten aufgenommen wurden. So verzögert sich der Antrag oftmals um viele weitere Monate. Auch die fehlende Auskunft und Informationsweitergabe, wann dieser Termin sein wird, wurde von Hakim bemängelt. So bekam er schnell das Gefühl, dass die Abläufe „voll Organisationslos“ verlaufen, was schnell zu Unsicherheiten führen kann. Diese Unsicherheiten wiederum führen bei den geflüchteten Personen zu einem Verlust von Motivation, da dauernde Misserfolge und das Fehlen von positiven Erlebnissen sehr frustrierend seien. Motivation und der eigene Wille spielen aber laut Hakim eine außerordentlich wichtige Rolle, wenn man in die Arbeitswelt eintreten möchte.

Außer dem Asylantrag sind laut Hakim auch weitere Anliegen mit langen Wartezeiten verbunden. So wie die Anerkennung der Schulischen Qualifikationen, ohne die ein Einstieg in den Arbeitsmarkt so gut wie unmöglich ist. Hakim bemängelte, dass er auf diese Anerkennung sieben Monate warten musste und es auch dadurch sehr schwer war, weiter motiviert vorzugehen.

Hakim bewertete aber das Jobcenter, was ihm bei dem Eintritt in das Berufsleben sehr geholfen hat, als durchweg positiv. Er merkte dabei aber gleichzeitig an, dass er glaubt, dass seine hohe Motivation sehr wichtig dabei war, dass ihm so gut geholfen wurde. Bis es zu diesen Möglichkeiten kommen kann, müssen aber im Vorhinein der Aufenthaltsstatus etc. geklärt sein und vorliegen.

Die Kernaussagen von Hakim bezogen sich im Gespräch auf die hohe Wichtigkeit der Sprache. „Man muss unbedingt die Sprache lernen“ und „Ohne Sprache kommt man wirklich nicht weiter“ sind nur zwei Zitate, die Hakim im Gespräch angeführt hat. Erst nachdem die Sprache gelernt wird, können danach die kulturellen Unterschiede verstanden werden und somit eine Anpassung an die neue Gesellschaft des Ziellandes durchgeführt werden. Dafür muss man aber laut Hakim nicht darauf verzichten, wer man ist und woher man kommt. Wichtiger ist vielmehr ein friedliches Miteinander.

Unerwähnt soll auch nicht der Vorschlag von Hakim bleiben, geflüchtete Personen besser in den Arbeitsmarkt integrieren zu können: Als Motivation für Geflüchtete schlug er bei den deutschen Behörden vor, eine Familienzusammenführung zu ermöglichen, wenn die Geflüchteten bereit sind, ihre Familie alleine zu unterstützen. So wären sie um einiges motivierter, schnell Arbeit zu finden, da ihre Familie oftmals die größte Motivation darstellen würde. So würde der Staat auch keine Gelder an die geflüchteten Personen mehr verlieren, sondern diese würden durch ihre Arbeit dem deutschen Staat etwas zurückzahlen. Dabei bemerkte Hakim aber auch an, dass es dabei organisatorische Grenzen geben müsste, wie beispielsweise 100 Familienzusammenführungen pro Monat.

IT: Angaben zur Person, Ort und Rahmen des Gespräches

Über den Zeitraum von 18 Monaten wurden immer wieder Gespräche mit Sahim (Name geändert) über seine arbeitsbiografischen Erfahrungen und seine Arbeitsintegrationserfahrungen in Deutschland geführt.

Dabei wurden seine aktuellen Erfahrungen mit deutschen Institutionen und Organisationen kritisch reflektiert.

Sahim ist 33 Jahre alt und kommt aus Damaskus, ist ledig und hat keine Kinder. Er ist zu Beginn der Gespräche seit 15 Monaten in Deutschland. Sein Bruder und seine Freunde sind vor ihm nach Deutschland gekommen. Er ist ihnen gefolgt, nachdem er aus der syrischen Armee desertiert ist. Sein Status ist der eines anerkannten Flüchtlings. Bevor er nach Deutschland kam, hat er 15 Monate in der Türkei gelebt und gearbeitet.

Persönlicher Werdegang in der Ausbildung nach der Schule

Sahim hat in Damaskus ein gutes Abitur gemacht und danach an der Damaskus Universität englische Literatur studiert, um Englisch Lehrer zu werden. Während des Studiums, das er 2009 mit seiner Graduierung abgeschlossen hat, begann er in Damaskus bei einem großen Telekommunikationsunternehmen zu arbeiten und hat sich dort vom einfachen Mitarbeiter zum Teamleiter und Supervisor im Bereich Public Relations hochgearbeitet. Angefangen zu arbeiten hat er bereits mit 15 Jahren, was in Syrien der Normalfall ist. Seiner Meinung nach bewirkt der frühe Eintritt in den Arbeitsmarkt, der vollkommen unabhängig von der Bildungsbiografie sein kann, dass die jungen Menschen in Syrien sehr schnell eine intensive Multitasking Kompetenz entwickeln, sich leicht an neue Arbeitsumgebungen gewöhnen und stets lösungsorientiert arbeiten. Bildungsbiografien entwickeln sich in Syrien unabhängig von Arbeitsbiografien. Die wirklichen Skills für den Arbeitsmarkt erwirbt man in der Praxis. Die Ausbildung an der Uni bewirkt seiner Meinung nach eher eine individuelle, geistige Entwicklung und öffnet den Blick für andere Perspektiven.

Daneben war Sahim verpflichtet schon während des Studiums Trainingskurse bei der syrischen Armee zu absolvieren. Nach dem Studium, das er lange hinausgezögert hat, um dem Wehrdienst zu entgehen, wurde er dennoch verpflichtet, da sich der Krieg bereits andeutete (Kriegsbeginn 2010).

Bei Eintritt in die Armee sprach er Arabisch sowie Englisch und hatte Grundkenntnisse in Hebräisch. Er wurde auf Grund seiner Sprachkenntnisse im Hebräischen zur Sondereinsatzkraft ausgebildet, um die Funkübertragungen an der syrisch-israelischen Grenze abzuhören. Sein Spezialgebiet war das Abhören der Air-Jet Piloten, die eine besondere Mischung aus Englisch und Hebräisch sprechen.

Durch die Zuspitzung des Krieges wurde die Situation in der syrischen Armee immer schwieriger, was dazu führte, dass viele Soldaten desertierten. Sahim blieb bis Anfang 2014. Seine Arbeit wurde immer komplexer, weil er immer mehr Aufgaben übernehmen musste. Er selbst behauptet von sich, dass sich seine Multitasking Fähigkeit dadurch weiter verbessert hat. Obwohl er die Zeit bei der Armee als sehr schwierig empfand, hat sie ihm ermöglicht wichtige Potenziale auszubilden. Neben der erwähnten Verbesserung seiner Multitasking Fähigkeiten hat er gelernt Prioritäten zu setzen und Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. Durch seine Stationierung auf den Golan Höhen war er oft gezwungen, schnell eigenständige Entscheidungen zu treffen und Dinge eigenverantwortlich zu beurteilen. Er glaubt, dass die wichtigsten Potenziale aus dieser Zeit seine Problemlösungsfähigkeit und Resilienz sind. Oft war er gezwungen sich in komplizierten und

schlimmen Situationen zu bewähren.

Nach der Flucht

Nachdem Sahim 2014 aus der Armee desertiert ist, ist er in die Türkei gegangen. Dort hat er 2 Jahre gelebt. Ohne Papiere (auf Grund der Desertation), war es zunächst schwierig Arbeit zu finden. Nach einigen Monaten Schwarzarbeit im Baugewerbe, hat er in Istanbul Arbeitserfahrungen in einem Restaurant und auf dem Bazar gesammelt, bevor er dann, nachdem er sehr gut türkisch gelernt hatte, einen Job als Dolmetscher für ein großes Unternehmen gefunden hat. Allerdings war seine Dolmetschertätigkeit dadurch eingeschränkt, dass er keinen Pass hatte und somit nicht reisen konnte.

Nachdem sein Bruder und seine Freunde, die auch in Istanbul gelebt hatten, nach Deutschland gegangen waren, fühlte sich Sahim in Istanbul zunehmend einsam und beschloss Ende 2016 ihnen nach Deutschland zu folgen.

In Deutschland machte er die Erfahrung, dass es sehr viel bürokratischer zugeht als in der Türkei und es aus diesem Grund sehr viel schwieriger ist eine Arbeit zu finden und für sich selbst zu sorgen. Er musste sehr lange warten, bis er eine Arbeitserlaubnis bekam. Er kümmerte sich schnell um die Anerkennung seiner Abschlüsse und Zertifikate und arbeitete für andere Flüchtlinge als Dolmetscher und Übersetzer. Sahim war von Anfang an offen für unterschiedliche Arbeiten. Das Jobcenter machte eine Kompetenzdiagnose, aber er fühlte sich klar unterbewertet, da die informellen Potenziale, die er durch seine vielfältigen Arbeitserfahrungen und seine Biografie aufbauen konnte in dieser Diagnose keine Berücksichtigung fanden. Er beschloss sich eigeninitiativ auf Stellenangebote zu bewerben, wobei er ist sich im Klaren darüber war, dass er keine Stelle finden würde, die seinen tatsächlichen Potenzialen entspricht. Ein zentrales Problem dabei ist, dass seine Deutschkenntnisse bisher nicht ausreichten, um auf einem höheren Level zu arbeiten.

Integrationsprozess in die und Erfahrungen in der Arbeit

Sahim machte unterschiedliche Praktika und versuchte eine Arbeitsstelle zu finden. Als er vom Aufbau einer Clearingstelle eines Social-Media Unternehmens in Nordrhein-Westfalen hörte, die explizit nach Beschäftigten mit arabischen Sprachkenntnissen suchte, bewarb er sich dort und bekam eine Stelle in der arabischen Arbeitsgruppe. Hier arbeitete er von Anfang an sehr unabhängig und selbstständig. Vor allem die Erfahrungen und die Kompetenzen, die er bei der Armee aufbauen konnte, halfen ihm bei der Beurteilung der Beiträge auf den Nutzerkonten. Er traf schnell und unabhängig Entscheidungen und rückte schnell in die Position des Teamleiters. In Zuge dessen übernahm er immer mehr organisatorische Aufgaben und arbeitete mittlerweile in verschiedenen Arbeitsgruppen. Für das 2. Halbjahr 2018 (nachdem er noch keine 8 Monate beschäftigt war) erhielt er die Möglichkeit eigenständig eine neue Clearingstelle in Spanien aufzubauen.

Erfahrungen im Betrieb

Die Arbeitserfahrungen während der Praktika in deutschen Betrieben waren überwiegend positiv, allerdings weist Sahim darauf hin, dass er auf Grund sprachlicher Probleme häufig Schwierigkeiten hatte seine Poten-

ziale darzustellen. Er fühlte sich von den Arbeitgebern teilweise unterbewertet, wobei er selbst die Schwierigkeit sieht Anforderungen, die eine gute Sprachkompetenz im Deutschen voraussetzen so zu erfüllen, dass sie auch tatsächlich seinen Fähigkeiten entsprechen. Insbesondere in arbeitsbezogenen sprachlichen Situationen, hält er aus diesem Grund das Modell von Sprachtandems, bei welchem dem Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ein deutscher Mitarbeiter für die Unterstützung in schwierigen sprachlichen Situationen zur Seite gestellt wird, für sinnvoll. In einem seiner Praktika fühlte er sich durch dieses Modell gut unterstützt und konnte durch die Gespräche mit seinem Partner ein gutes Gefühl für die Unternehmenskultur und die Situation im Unternehmen entwickeln. Der Partner war darüber hinaus auch eine wichtige Hilfe, die Besonderheiten deutscher Arbeitskultur zu erkennen und zu verstehen. Dieses Wissen hält er für wichtig, um bestimmte Prozesse einordnen zu können.

In seiner jetzigen Arbeit bei dem Social-Media Konzern befindet er sich in einer komplett anderen Situation. Da der Konzern ein globalisiertes Unternehmen ist, spielt die nationale Herkunft nur eine untergeordnete Rolle. Die Unternehmenssprache ist Englisch. Das Gesamtteam in der Clearingstelle ist multikulturell, die unterschiedlichen Arbeitsteams sprechen zwar häufig eine gemeinsame Sprache, doch wird häufig trotzdem Englisch untereinander gesprochen. Diese multikulturelle Arbeitskultur wird deshalb von den Mitarbeitern geliebt. Für sie ist das Land in dem sie arbeiten nicht wesentlich. Auch dadurch hat Sahim das Gefühl, dass diese Rahmenbedingungen ihm die Möglichkeit bieten seine Potenziale und Fähigkeiten voll ausschöpfen zu können. Auch in der neuen Clearingstelle konnte er sich relativ schnell eine Führungsposition erarbeiten, weshalb er seine Erwerbsbiografie konsequent weitergeführt sieht.

Allgemeines Feedback

Für Sahim war in den deutschen Unternehmen das größte Problem, dass er auf Grund seiner Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache sein Können nicht vollständig umsetzen und einbringen konnte. Interkulturelle Probleme in Bezug auf unterschiedliche Arbeitskulturen, sieht er nicht in den nationalen Kulturen begründet. Er glaubt vielmehr, dass es traditionelle Unternehmen gibt, die auf einen nationalen Wirkungskreis beschränkt sind und es aus diesem Grunde Schwierigkeiten gibt, wenn Mitarbeiter aus einem anderen Kulturkreis kommen. Seiner Einschätzung nach haben große global agierende Unternehmen da weniger bis gar keine Probleme mit. Durch die globalisierte Unternehmenskultur werden eventuelle Unterschiede, die durch verschiedene Herkunft entstehen, absorbiert.

Die deutschen Behörden heben seiner Meinung nach diese Art von Unternehmen im Fokus und haben aus diesem Grund Schwierigkeiten vor allem höher qualifizierte Flüchtlinge mit vielen Kompetenzen, ihren Potenzialen gemäß zu vermitteln. Seine Kompetenzen und Kenntnisse wurden einzig auf Grundlage vorliegender Zeugnisse ermittelt, wobei hinzukam, dass er nur in Hinblick auf seine deutsche Sprachfähigkeit beurteilt wurde. Weder seine Mehrsprachigkeit, noch seine fast muttersprachliche Englischkompetenz wurden berücksichtigt.

Sahim hält eine Individualisierung von Beratungs- und Vermittlungskonzepten in deutschen Institutionen für essentiell. Aus seiner Sicht verschwinden viele Potenziale, die auch der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft helfen könnten, weil sie nicht erkannt und entwickelt werden. Durch das bürokratische System werden aus seiner Sicht auch Eigeninitiative und Engagement stark behindert. Er glaubt, dass seine persönliche Eigeninitiative und das Bewusstsein für seine Fähigkeiten ihm eine erfolgreiche Arbeitsintegration ermöglicht hat. Für ihn ist es dabei unwesentlich, ob er nun in Deutschland oder einem anderen europäischen Land arbeitet.

AP IV – Historisch-diachrone Analyse des Themenkomplexes „Gesellschaftliche Transformationen, Migration und Arbeitswelt“

Status: gesamt abgeschlossen

Die historische Forschung zum Thema Migration und Arbeitswanderung nach Deutschland und NRW hat sich bisher vor allem auf die klassischen Migrationsströme (allgemein Wisotzky/Wölk 2010; Nonn 2011) und auf die Arbeitswanderung in der Industrialisierung (u.a. Kleßmann 1978; Murphy 1981) sowie auf Flucht und Vertreibung nach 1945 (u.a. Kleinert 1988; Hoffmann u.a. 2000; Beer 2016) und auf die Geschichte der Gastarbeit seit Mitte der 1950er Jahre (u.a. Rieker 2003; Hunn 2005; Nonn 2013) konzentriert. Dabei ist die heterogene Geschichte der Sozial- und Arbeitsintegration von Spätaussiedlern, Asylbewerbern und Bürgerkriegsflüchtlingen seit den 1980er und 1990er in Städten und Gemeinden für die Zeit seit den 1980er Jahren bislang noch nicht systematisch aufgearbeitet worden. Dasselbe gilt auch für die Analyse der Wechselwirkung zwischen arbeitskulturellen Transformationen und die Eingliederung von Migranten in die veränderte deutsche Arbeitswelt.

Die kulturelle und strukturelle Wandlung der westeuropäischen und deutschen Gesellschaft (Bösch 2011; Reitmayer and Schlemmer 2014; Doering-Manteuffel/Raphael 2015) sowie die Transformationen in der Arbeitswelt in den letzten 30-40 Jahren (Nachtwey 2013; Rödder 2015), nicht zuletzt unter Berücksichtigung von ethnischer Herkunft, Generation und Gender (Gorodzeisky/Semyonov 2015), haben einen wichtigen Platz in der jüngsten historischen und sozialen Forschung gefunden. Nicht untersucht bleiben jedoch die Auswirkungen der graduellen aber trotzdem radikalen Durchdringung von postindustriellen und (teilweise) globalisierten Branchenkulturen auf die Herausbildung, Verfestigung und Infragestellung von Praxismustern und Strukturen der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt.

Ziel des Arbeitspaketes war die **(3)** Wechselwirkung zwischen **(1)** den Effekten der Postindustrialisierung und der Globalisierung auf die deutsche Arbeitswelt (im Sinne der Entwicklung von heterogenen Branchenkulturen, der gleichzeitigen Verflüssigung und Spezialisierung der Arbeitsprozesse und –zusammenhänge, der Fragmentierung und Prekarisierung der Erwerbsbiographien sowie der Veränderungen und Standardisierungen im Bereich von Unternehmensstrategien und betrieblicher Personalpolitik) und **(2)** dem Prozess der Eingliederung von Migranten in die deutsche Arbeitswelt zu untersuchen.

Die Ergebnisse dienen einerseits dazu, die Desiderata der geschichtswissenschaftlichen Forschung nachzugehen, andererseits wurden diese auch als notwendige Grundlage benötigt, um **(a)** dem im Gesamtprojekt anvisierten Mapping, eine zeithistorische Tiefe zu geben sowie **(b)** um eine differenzierte und kontextnahe Evaluation bzw. reflektierte Übernahme im aktuellen Kontext der vergangenen Integrationsmuster zu ermöglichen.

Arbeitspaket 4/Arbeitsschritt 1: Stand der historischen und soziologischen Forschung und Theoretische Vertiefung

Status: abgeschlossen

(Vorarbeit zum Projekt) Ausarbeitung des Forschungsstands zu den drei Aspekten des Themenkomplexes „gesellschaftliche Transformationen, Migration und Arbeitswelt“ und Vertiefung des theoretischen Zugangs zur Untersuchung des postindustriellen fluiden urbanen Kontextes von NRW unter Berücksichtigung einschlägiger internationaler Literatur.

Arbeitspaket 4/Arbeitsschritt 2: Gewinnung und Erschließung der Quellen

Status: abgeschlossen

Gewinnung und Erschließung primärer Quellen und Daten aus Firmen- und öffentlichen Archiven (Arbeitsagenturen, Kommunen, Länder usw.), Interviews mit Migranten und Akteure der Arbeitsmarktintegration, Medienanalyse und veröffentlichten empirisch-quantitativen Daten.

Arbeitspaket 4/Arbeitsschritt 3: Analyse und Ausarbeitung der Fragestellung

Status: abgeschlossen

Rekonstruktion und Analyse der Effekte der Postindustrialisierung und der Globalisierung auf die deutsche Arbeitswelt **(1)** und ihrer Auswirkung auf den Prozess der Integration und Eingliederung von Migranten in den Arbeitsmarkt **(2)**. Ausarbeitung von Fallbeispielen zur analytischen Verdeutlichung der diachronen Herausbildung, Verfestigung und Infragestellung von Praxismustern und Strukturen der Integration von Migranten in die nordrhein-westfälische Arbeitswelt **(3)**.

Arbeitspaket 4/Arbeitsschritt 4: Bereitstellung der Ergebnisse für die weitere Verwendung im Projekt

Status: abgeschlossen

Bereitstellung der Ergebnisse und Analyse für die aufgenommenen Video-Dokumentationen **(a)** (AP 2.4) und Bereitstellung der Ergebnisse für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für eine Ressourcen- und potenzialorientierte Ausbildungs- und Arbeitsplatzintegration **(b)** (AP5). Die Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse erfolgte in Form eines ausführlichen Papers. Dieses ist einzusehen auf der SELMA Internetseite (<https://project-selma.org/wp-content/uploads/2018/12/Livi-Bericht-SELMA-Dez.-2018-9.0-Komplett.pdf>).

AP V – Arbeitsintegration als soziale Innovation: Entwicklungsszenarien und Handlungsempfehlungen

Status: gesamt abgeschlossen

Arbeitspaket 5/ Arbeitsschritt 1: Zusammenführung der Ergebnisse, Formulierung von 3 Szenarien

Status: abgeschlossen

1. Anpassungsszenario
2. Inselbildungsszenario
3. Integrationsszenario

Die Szenarienbildung oder Szenariotechnik wurde verwendet, um für Unternehmen, weitere Akteure aus Politik, Governance, Wirtschaft und Migration die Möglichkeit zu eröffnen, potenzielle Gestaltungspfade zu analysieren, die Handlungsempfehlungen abzuleiten und um mögliche Entwicklungen in der Zukunft darzustellen und zu analysieren. Dabei wurden alternative Entwicklungen und hypothetische Folgen von Ereignissen dargestellt und die Rolle der Akteure sowie ihre Fähigkeit zur Steuerung darin präsentiert. Es wurden Extremszenarien (*Worst-Case/Best-Case*) gewählt, um die Unterschiede der möglichen Arbeitsintegrationen

zu verdeutlichen, wobei die Realität stets komplexer ist. Die Szenarien dienen also zur Reduktion von Komplexität und der Analyse von Rahmenbedingungen. Aus den Untersuchungen in SELMA ließen sich drei Szenarien ableiten, die besondere Parallelen zu den Integrationsbiografien in den drei Branchen aufweisen. Dabei gibt es in allen drei Branchen andere Beispiele für Integrationspfade.

Anpassungsszenario: Anpassungsszenarien werden in Arbeitsprozessen relevant, die beispielsweise ein hohes Maß an Kultursensibilität verlangen. Insbesondere personennahe Dienstleistungen verlangen die Anpassung des Dienstleisters an die kulturell geprägten Bedarfe von Kunden, Klienten und Patienten. Dies kann viele Konflikte für Zugewanderte aufwerfen, da sie sich über eigene kulturelle Werte gegebenenfalls hinwegsetzen müssen. Allerdings ermöglicht die Anpassung ein tieferes Verständnis der Ankunftsgesellschaft. Anpassungsszenarien leiden oftmals unter Einseitigkeit. Nur die Zugewanderten bewegen sich auf die Vorstellungen und Werte der Ankunftsgesellschaft zu. Konsequenterweise entwickelt sich diese Gesellschaft kaum weiter. Eine Ausnahme bildet sich allerdings, wenn die kulturell geprägten Bedarfe des Gegenübers den eigenen entsprechen, sprich Zugewanderte mit Menschen interagieren, die auch zugewandert sind und somit die gleichen kulturellen Hintergründe besitzen.

Inselbildungsszenario: Das Inselbildungsszenario beschreibt zwei ähnliche Phänomene. Einerseits meint es die Bildung neuer Communities innerhalb einer Gesellschaft: die Zugewanderten leben eigene Identitäten weiter ohne sich anpassen oder integrieren zu müssen. Andererseits werden einzelne Individuen (meistens EinzelgängerInnen) beschrieben, die ihre Kompetenzen und Soft-Skills für eine freie Bewegung ohne Verankerung innerhalb der Gesellschaft nutzen.

In einer globalisierten Gesellschaft wird das Inselbildungsszenario immer bedeutsamer. Für die Arbeitsintegration kann dies einerseits bedeuten, dass sich innerhalb einer Organisation Beschäftigte zu mehr oder weniger geschlossenen Communities zusammenschließen, ohne dabei mit den anderen Beschäftigten in Konflikt zu geraten. Andererseits kann aber auch eine Organisation entstehen, die nur spezifische Bedarfe bestimmter Zielgruppen aufnimmt (Bsp. Formen der migrantischen Ökonomie, die nur Klientel mit Migrationshintergrund bedient; Parallelgesellschaften bspw. bei den Gastarbeitern etc.).

Die IT Branche ist ein exemplarisches Beispiel für ein Inselbildungsszenario, in dem MigrantInnen (als EinzelgängerInnen) sich innerhalb einer Gesellschaft bewegen, ohne sich zu verankern. Unter der IT Kultur werden alle anderen kulturellen Identitäten für die Arbeitssituation absorbiert. Kulturelle Herkunft spielt in den Arbeitsprozessen keine große Rolle. In globalisierten Unternehmen kann sie genutzt werden, um neue Kundengruppen zu erreichen. Die IT Branche scheint deshalb zu dem „Einzelgänger“-Szenario besonders zu passen (ähnlich dem Profil der Arbeitsnomaden).

Grundsätzlich sind Inselbildungsszenarien nur in Arbeitsprozessen denkbar, die nicht die kulturellen Besonderheiten der Ankunftsgesellschaft fokussieren. Deshalb sind Inselbildungsszenarien in international agierenden Konzernen wahrscheinlicher. Dennoch bietet im Idealfall die Unternehmenskultur Identifikationsoptionen.

Integrationsszenario: Als Integrationsszenario werden Arbeitsprozesse beschrieben, in denen Zugewanderte selbstbewusst eigene Potenziale einbringen und sich unter den neuen Rahmenbedingungen weiterentwickeln. Hierzu bedarf es eines Umfeldes der Anerkennung und der Wertschätzung füreinander. Diese Wertschätzung kann über ein geteiltes Verständnis für die Beruflichkeit entstehen, wie dies häufig im Handwerk der Fall ist. Es bedarf aber auch geeigneter Maßnahmen zur Unterstützung eines gegenseitigen Verständnisses auch in Bezug auf eventuelle Unterschiede.

Für alle drei Szenarien wurden Modellbiografien ausgewählt, die in einem Fact Sheet aufgearbeitet und veröffentlicht wurden. Diese Modellbiografien zeigten exemplarisch die Potenziale, die sich in den Szenarien verbergen und geben Hinweise auf Gestaltungsanforderungen von Arbeitsintegrationsprozessen, damit diese erfolgreich verlaufen. Die Ergebnisse der Analysen und des Workshops flossen auch in die Handlungsempfehlungen mit ein.

Arbeitspaket 5/ Arbeitsschritt 2: Handlungsempfehlungen

Status: abgeschlossen

- a) Politische Strategien
- b) Betriebliche Strategien
- c) Individuelle Strategien

Die Handlungsempfehlungen richten sich an Politik, Betriebe und Individuen in den drei Branchen ((Alten)Pfleger, IT-Wirtschaft, (Bau)Handwerk), weitere Branchen, involvierte Akteure aus Politik, Governance, Wirtschaft und Migration. Sie wurden partizipativ mit den genannten Akteuren in speziell konzipierten Innovationswerkstätten und unter Einbezug der Round-Table Expertenkreise diskutiert und angepasst. Diese werden in Chapter 2.4 detailliert dargestellt.

AP VI – Wissenstransfer und Aufbau eines interdisziplinären Kompetenz- und Forschungszentrums zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen

Status: fortlaufend

Arbeitspaket 6/ Arbeitsschritt 1: Transfer in die Praxis

Status: abgeschlossen

In Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft und den Willkommenslotsen wurde auf Basis der Interviewergebnisse ein Workshopkonzept für Unternehmen erarbeitet, welches die besonderen Herausforderungen für Betriebe bei der Integration von Geflüchteten der drei Branchen aufgegriffen und in unterschiedlichen Modulen bearbeitet hat. Dieses Konzept wurde entsprechend dem bereits entwickelten und umgesetzten Workshopkonzept für MigrantInnen zur Unterstützung der Arbeitsintegration angepasst.

In den Workshops mit den bereits in Unternehmen arbeitenden Geflüchteten, lag der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung der Migrantinnen und Migranten für die Anforderungen in den deutschen Unternehmen. Dabei wurden die Besonderheiten fokussiert, die sich durch eine spezifische Arbeits- und Branchenkultur konstituieren. So wurden die Migrantinnen und Migranten des Weiteren in der Entwicklung eines Bewusstseins für eigene Potenziale unterstützt und sie bekamen Möglichkeiten aufgezeigt, wie diese Potenziale entwickelt werden können. Die Inhalte der Workshops basierten auf den Projektergebnissen.

Die Unternehmensworkshops bestanden aus den Modulen „Erfolgsgeschichten Arbeitsintegration“, „Viele Kulturen und doch eins“ und dem „Umgang mit Einzelschicksalen“. Sie sollten beispielsweise Orientierungen geben in Bezug auf 1. Fragen wie Arbeitsintegration funktionieren kann, 2. Möglichkeiten in einen Erfahrungsaustausch zu gehen, 3. Lösungsansätze für mögliche Konflikte und Probleme zu finden sowie 4. versteckte Potenziale herauszustellen. Den Unternehmen wurde im Anschluss an die Workshops jedes Mal ein gemeinsam erarbeitetes Instrumentarium zur Verfügung gestellt, welches sie in der Arbeitspraxis unterstützen soll.

Für die Forschungsarbeit wurden die Workshops genutzt, um die in den Interviews identifizierten thematischen Schwerpunkte noch einmal im Gespräch zu vertiefen und in der Gruppensituation aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten. Das Konzept wurde umgesetzt, analysiert und evaluiert. Ein Unternehmensworkshop, der am 25.09.2018 stattfand, war bereits das auf einer umfassenden Evaluation basierende, optimierte Ergebnis.

Neben den Workshops wurde weiterhin die Ausgabe der Schriftenreihe Transition genutzt, in der wichtige Projektergebnisse praxisorientiert aufbereitet wurden.

Die Zeitschrift „Transition“ ist eine Schriftenreihe für partizipative Innovation und Transfer. Sie ist konzipiert, um den Transfer der wissenschaftlichen Arbeit des FIAP in die Praxis zu ermöglichen und das vorhandene Kooperationsnetzwerk weiter zu vertiefen. Für die Ausgabe mit Bezug auf das SELMA-Projekt hat das FIAP deshalb nicht nur in Zusammenarbeit mit dem Institut Arbeit und Technik (IAT) und dem Institut für Stadtgeschichte Gelsenkirchen (ISG), sondern auch mit Akteuren aus der Praxis wie der Caritas, dem Integration Point oder Geflüchteten selbst die Thematik aufgegriffen und verarbeitet. Die Zeitschrift ist unter folgender Referenz einzusehen: TRANSITION (Publication Series for Participative Innovation and Transfer), 1/2018, Innovationspotenzial Zuwanderung: Praxisperspektiven zum Thema der Arbeitsintegration (ISBN 978-3-00-059779-4).

Das FIAP hatte die Verbreitung der aktuellen Transition-Ausgabe durch einen Artikel in der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung (WAZ), welcher am 02. Juni 2018 unmittelbar nach der Veröffentlichung der Zeitschrift erschienen ist, weiter unterstützt. Des Weiteren wurde die Zeitschrift sowohl nach dem zweiten Round-Table als auch in den Workshops verteilt und lag bei der Abschlussveranstaltung, welche gleichzeitig der dritte Round-Table war, aus.

Des Weiteren wurde in Zusammenarbeit der drei Institute die Vortragsreihe "Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit" initiiert und durchgeführt, die schon weiter oben unter Arbeitspaket 2.4. in diesem Zwischenbericht erwähnt wurde. Seit Februar 2018 fanden einmal im Monat für ein halbes Jahr lang die "Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit" im Wissenschaftspark Gelsenkirchen statt. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe wurden Diskussionsrunden, mehrere Round-Table und Vorträge hochrangiger Arbeits- und Migrationsforscher organisiert.

Der erste Vortrag behandelte das Thema „Vom „Gastarbeiter“ zum Mitbürger? Integration durch Arbeit und Bildung im Ruhrgebiet 1961–1990“ und wurde am 06. Februar von der Referentin Dr. Sara-Marie Demiriz vorgestellt. Dieser Vortrag bezog sich vor allem auf das Arbeitspaket 4, in der die historische Arbeitsintegration mit der heutigen Situation vergleichend dargestellt wurde.

Der zweite Termin der Vortragsreihe wurde am 06. März durchgeführt und versammelte Unternehmensvertreter und Flüchtlinge, damit diese in einen Dialog treten konnten. Dieser Dialog stand unter der Überschrift „Innovationspotenzial Zuwanderung: Perspektiven, Chancen und Ideen bei der Arbeitsintegration aus der Sicht der Zuwanderer“ und fokussierte den Austausch zwischen Geflüchteten und Unternehmensvertretern, umso weitere Erkenntnisse aus der Diskussion zu generieren und in die Ergebnisse einfließen zu lassen.

Unter der Überschrift „Prekär oder Professionell – Wie kann erfolgreich Integration in der Arbeit gelingen“ stellte die Referentin Dr. Özlem Yildiz am 03. April die Friseurbranche Berlins vor, wobei der Fokus des Vortrags auf weibliche Migrantinnen gelegt wurde, die Selbstständig eigene Unternehmen gegründet haben, obwohl dies in gewisser Weise in Konflikt mit ihrem kulturellen Hintergrund steht. So sollte die Möglichkeit

für Geflüchtete offenbart werden, dass kulturelle Unterschiede nicht zwangsläufig ein Hindernis bei der Integration in den Arbeitsmarkt darstellen müssen.

Krankheitsbedingt musste der am 15. Mai terminierte vierte Vortrag „Lokale Migrationsregime – Migrationsregime vor Ort“ von Prof. Dr. Jochen Oltmer kurzfristig thematisch geändert werden und wurde von Prof. Dr. Stefan Goch gehalten. Dieser referierte über das Thema „Zuwanderung Ruhrgebiet – Erinnerung an die Migration im Sozialraum“ und gab damit einen Einblick über die kulturelle Vielfalt im Ruhrgebiet, die vor allem bei der Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung sein kann.

Wie beim zweiten Termin stand auch am 05. Juni der Austausch mit Unternehmensvertretern im Vordergrund, hierbei in Form eines Round-Table. Der Fokus wurde hierbei auf die „Unternehmensperspektive aus den Branchen IT, Handwerk, Pflege“ gelegt, um so einen direkten Mehrwert für das SELMA Projekt zu generieren und mit den Ergebnissen aus den Workshops und Unternehmensinterviews in Beziehung zu setzen. Dafür wurde jeweils ein Vertreter der drei Branchen eingeladen, um über die Erfahrungen mit Geflüchteten im Betrieb zu sprechen.

Im letzten Vortrag wurde der Fokus, wie im ersten Vortrag auch, auf die Historische Perspektive und somit Arbeitspaket 4 gelegt. Mit der Überschrift „Ein Blick zurück – Vom Nutzen der Labour History für die Arbeits- und Migrationsforschung“ referierte Dr. Stefan Müller über geschichtliche Entwicklungen in Hinblick auf die Arbeitsmigration.

Zusätzlich zu der Vortragsreihe "Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit" wurde am 15. Mai ein Workshop des ISG und der Stiftung Geschichte des Ruhrgebiets (SGR) mit dem Titel „Quellen und Fragestellungen lokaler Arbeitsmigrationsforschung“ veranstaltet, welches in Kooperation mit dem FIAP und dem IAT in Hinblick auf das SELMA Projekt veranstaltet wurde. Dabei sind unterschiedliche Wege der anwendungsorientierten Forschung von Migrationsphänomenen diskutiert worden.

Zusätzlich zu den eigens initiierten Veranstaltungen und Veröffentlichungen waren VertreterInnen des IAT am 19. Juni und VertreterInnen des IAT und des FIAP am 12. September bei den von connectNRW veranstalteten Round-Table "Forschung zu Flucht und Integration" im Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen. Diese Treffen wurden genutzt, um den Transfer des Projektes in die Praxis weiter auszubauen und sich mit anderen ExpertenInnen über die Thematik der Integration auszutauschen. Hierbei bezog sich die Thematik des 19. Junis auf die „Sicherheit und Flucht“ von Geflüchteten und die Thematik des 12. Septembers auf den „Alltag nach der Flucht - Chancen und Herausforderungen“, die einen weiter gefassten Blick über die Thematik des SELMA-Projektes zuließen.

Darüber hinaus stehen die vorherigen Berichte wie Working Paper, Zwischenberichte und Fact Sheets auf der Seite der Plattform connectNRW unter folgendem Link: <https://www.connectnrw.de/de/Forderlinie-des-MKW-zum-Thema-Flucht-und-Integration.php> zur Verfügung. Diese sind für dort auch für die Öffentlichkeit einsehbar und wurden von den Projektpartnern auf Workshops und weiteren öffentlichen Veranstaltungen beworben, um so eine größere Resonanz für das Projekt zu erlangen.

Arbeitspaket 6/ Arbeitsschritt 2: Transfer in die Wissenschaft

Status: fortlaufend

Das Projekt Selma wurde auf unterschiedlichen wissenschaftlichen Kolloquien, Round-Table und Workshops präsentiert und vertreten. Es sind mehrere wissenschaftliche Veröffentlichungen erschienen und auch nach Beendigung des Projektes werden weitere Veröffentlichungen folgen.

So wurde als Teil des Netzwerkes von SELMA und als weiterer Partner des ISG die Kontakte mit der in Bozen ansässigen Stiftung *Geschichte und Region/Storia e Regione* (Prof. Dr. Andrea di Michele) weiter gepflegt. Diese gibt unter anderem eine gleichnamige double blind peer-reviewed und zweisprachige Zeitschrift heraus. Ausgehend von den Erfahrungen des oben genannten Workshops „Quellen und Fragestellungen lokaler Arbeitsmigrationsforschung“ wurde im Juni ein umfassendes Konzept einer thematischen Sonderausgabe der Zeitschrift zum Themenkomplex Migration/Integration/Region ausgearbeitet. Das Konzept und die Planung des Special-Issue wurden der Redaktion im August unterbreitet und im September von der selbigen angenommen. Die Sondernummer wird von Massimiliano Livi in Kooperation mit dem ISG herausgegeben und ist als Ergebnis des AP 4, AS 3.3 zu verstehen.

Die drei Institute veröffentlichen des Weiteren zeitnah das Buch „Migration und Arbeit: Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente“, welches im Barbara Budrich Verlag erscheinen wird. An der Redaktion des vom IAT herausgegebenen Buches waren das FIAP und das ISG zentral beteiligt und sind mit mehreren Beiträgen repräsentiert. Thematisch legt die Veröffentlichung ihren Schwerpunkt darauf, dass Migration und Arbeit nicht nur als Querschnittsthema, sondern als eigener Zusammenhang in den Fokus der Forschung rücken sollte. Es werden deshalb Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten des Zusammenhangs von Migration und Arbeit für die Politik in Deutschland, insbesondere unter Berücksichtigung der zentralen Bedeutung von Arbeit für Integration und Teilhabe von MigrantInnen, herausgestellt sowie Barrieren für MigrantInnen auf dem Weg der Integration aufgezeigt. Das Buch kann bereits unter der Seite <https://shop.budrich-academic.de/produkt/migration-und-arbeit/?v=3a52f3c22ed6> oder bei einem der größten Onlineversandhändler vorgemerkt bzw. vorbestellt werden (ISBN: 978-3-8474-2161-0).

Vom 3. bis zum 5. September war das FIAP bei der internationalen Forschungskonferenz zur sozialen Innovation in Heidelberg eingeladen. Das Team hatte die Gelegenheit die Projektergebnisse in einer Session zu „Social Innovation and Forced Migration“ zu präsentieren. Zielgruppe waren ForscherInnen und ProfessorInnen zum Thema Migration, soziale Innovation und Arbeitsintegration.

Zudem wurden Mitte September neue Kontakte mit Frau Barbara Seibert, Institutsleitung des Elbinstitutes e.V. aus Hamburg aufgenommen. Das Elbinstitut hat das ISG und daraufhin das Projekt angefragt, teils des vom Institut organisierten „Glokalen Tisch“ zu werden. Seit 2015 beschäftigt sich das Elbinstitut mit dem Thema „Glokalisierung“. Auf dieser Basis gibt es seit Herbst 2017 die Initiative „Glokale Orte“: An 25 bundesweiten Standorten treffen jeweils Mitglieder der Einwanderungs- und der Aufnahmegesellschaft zusammen, um gemeinsam ein miteinander verabredetes Thema zu debattieren, mit oder ohne begleitende Projekte. Die erste Sitzung fand am 11.10.2018 statt, an welcher VertreterInnen des Projektes SELMA teilnehmen konnten. Diskutiert wurde mit dem Schwerpunkt auf „Persönliche Schlüsselerlebnisse unter historischen und geografischen Aspekten“ (Arbeitstitel). Während des ersten Sitzungstreffens aller Teilnehmenden konnten sechs Schwerpunktthemen – subtiler Rassismus, das Phänomen des „Unterschätztwerdens“, der vorpolitische Raum und seine Bedeutung, Entscheidereliten und Wahlvolk, Informationsebenen und -vermittlung und Gelsenkirchen – ausgearbeitet werden. Das Team hatte die Gelegenheit, im Projekt gewonnene Erkenntnisse in die Diskussion einzubringen, insbesondere die Aspekte fehlender Profilinginstrumente zur Identifizierung von Hard- und Softskills sowie die geteilte Einschätzung einer fehlenden Anpassung bürokratischer Strukturen an die neue Situation. Es konnte auch die Problematik einer gewünschten stärkeren Einbeziehung der Einwanderungsgesellschaft thematisiert werden. In den kommenden Monaten werden Kleingruppen Lösungskonzepte für Fragestellungen zu den genannten Schwerpunktthemen erarbeiten. VertreterInnen des Projektes SELMA werden an diesen Treffen in der Arbeitsgruppe „Das Phänomen des ‚Unterschätztwerdens‘“ auch über das Projektende hinaus teilnehmen, um so Erkenntnisse und Ergebnisse aus SELMA, insbesondere

im Bereich des Profilings und der Kompetenzanalyse, einzubringen.

Abschließend seien die weiteren Verbreitungen der Resultate des ISG genannt, welche in Form eines Seminars im Sommer vorbereitet wurden und im Wintersemester 2018/2019 an der Universität Trier angeboten und durchgeführt werden. Thema ist hierbei die Historische Migrationsforschung.

Arbeitspaket 6/ Arbeitsschritt 3: Transdisziplinäres Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration

Status: fortlaufend

Etablierung eines transdisziplinären Kompetenzzentrums für Arbeitsintegration im Wissenschaftspark Gelsenkirchen: Entwicklung von Spin-off-Projekten mit weiteren Partnern aus dem Wissenschaftspark und darüber hinaus.

Über die Projektarbeit haben sich Netzwerke zwischen den lokalen Akteuren der Arbeitsintegration und den Projektbeteiligten gebildet. Der Round-Table und die Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit haben dazu geführt, dass sich ein fester Kreis von Integrationsakteuren, Unternehmen, Interessierten und Personen der Zielgruppe herausgebildet hat, die auch weiterhin zusammenarbeiten, gemeinsam Lösungen entwickeln und auch gemeinsam Fördermittel akquirieren. So konnte das FIAP eine stabile Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft und der Handwerkskammer Münster, aber auch mit dem Bildungsanbieter bfw, der Arbeitsagentur Gelsenkirchen und weiteren Trägern aufbauen, um mit diesen Praxispartnern Lösungen zu erproben und Projektideen zu entwickeln. Mit diesen Partnern wird der Round-Table institutionalisiert und als ein erster Baustein für die Bündelung von Kompetenzen beim Thema der Arbeitsintegration von Migranten im Wissenschaftspark fungieren.

Bereits während der Projektlaufzeit wurde auf internationaler Ebene vom IAT in Zusammenarbeit mit dem FIAP und dem genannten Netzwerk ein Projektantrag in Interreg NW Europe gestellt: Refugees' Empowerment: Successful Labour Market Integration of Refugees through a Transnational NWE.empower Network on Employability to Enhance Employment, Entrepreneurship and EU-Mobility. Hier sollen mit anderen europäischen Partnern Erfahrungen ausgetauscht werden und Lösungsstrategien weiterentwickelt werden.

Das FIAP wurde über seine Arbeit von tschechischen, slovakischen und polnischen Partnern gebeten, als Expertpartner im Projekt YouthImpact im EEA und Norway Grant's Fund Best Practices aus SELMA und anderen FIAP Projekten einzubringen. Das Projekt YouthImpact läuft ab Januar 2019.

Mit der griechischen Organisation Wind of Renewal wurde eine Projektidee zur Arbeitsintegration von Flüchtlingen, die aus den „Hot Spots“ nach Athen kommen, entwickelt, die nun mit einem Erasmus Projekt unterstützt werden soll.

Auf lokaler Ebene sollen die Erfahrungen aus SELMA nun auch für andere Zielgruppen entwickelt und angepasst werden. All diese Aktivitäten bilden die Basis für ein stabiles Kompetenznetzwerk im Wissenschaftspark.

Im Folgenden wird auf der Basis der Erfahrungen aus dem Projekt eine Bestandsaufnahme der allgemeinen Situation der Arbeitsmarkintegration von Geflüchteten vorgestellt, vertraute Hürden beschrieben und neue Hürden identifiziert. Alles unter der Berücksichtigung der drei vordefinierten Branchen sowie der Sicht der Intermediäre, der Institutionen und der Zielgruppe. Daneben erfolgen eine Skizze neuer Erkenntnisse und

Forschungslücken sowie der Versuch von Empfehlungsperspektiven. Neben der Auswertung der Literaturrecherche erfolgt die Zusammenstellung der Ergebnisse des Projektes SELMA basierend auf den durchgeführten ca. 15 Experteninterviews, ca. 20 Erwerbsbiographien, ca. 45 geführten Unternehmensgesprächen und Gruppenworkshops sowie den 3 Integrationsbiografien, auf der *institutionellen*, organisationellen und individuellen Ebene. Ergänzt werden diese Ergebnisse durch die Erkenntnisse und Wissensgenerierung aus der SELMA Vortragsreihe zum Thema „Gelsenkirchener Gespräche zu Migration und Arbeit“, die ein halbes Jahr Experten aus Wissenschaft, Praxis sowie die Zielgruppe selbst in einzelnen Vorträgen präsentiert haben. Durch die historisch-diachrone Ebene wird der Versuch unternommen, die momentanen Entwicklungen globaler zu verstehen und in einem zeitlichen Kontext zu setzen. Die Frage, ob wir aus und mit der Vergangenheit lernen können, steht dabei oben auf der Agenda. Darüber hinaus konnte eine weitere Ebene identifiziert werden, die als Querschnittsebene: *Habitus und Arbeitsmilieus* geführt wird.

CHAPTER 2

SELMA – Erfahrungen

2.1 Ausgangslage

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 Geflüchteter³ im Jahr 2015, von denen ca. 800.000 vorerst geblieben sind (IAB/ Brücker et al., 2016), die größte Fluchtmigration seit Mitte der 1990er Jahre (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). Obwohl laut einer BAMF Statistik, die sich auf die „International Organization for Migration“ (IOM) bezieht (Stand, 2017) bereits erste kleine Rückmigrationen zu verzeichnen sind mit 54. 069 im Januar 2016.⁴

Laut vorliegender Studien (vgl. Aiyar et al., 2016; IAB/ Brücker et al., 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 ist⁵. 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 (Brücker et al., 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 der Retrospektive zeigt Deutschland viel Erfahrung mit diversen Migrationsflüssen (siehe z.B. Gastarbeiter, Spätaussiedler, Zuwanderung im Zuge der freien Mobilität innerhalb Europas). Vor allem für das Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW), als Untersuchungsregion des Projektes SELMA, zeigte die neueste Fluchtbewegung gravierende Konsequenzen.

Mittlerweile erweist sich das Gelingen oder Misslingen der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt als eine der zentralen politischen Fragen in Deutschland. Das Thema Zuwanderung und Integration beherrscht die gesellschaftlichen Diskurse und prägt das politische Klima. Das haben nicht nur die Wahlergebnisse gezeigt, sondern auch die verstärkte Auseinandersetzung mit dem Thema der inneren Sicherheit und dem Bemühen den Begriff Heimat und nationale Identität neu zu definieren (siehe das Heimatministerium). Dabei kann man Veränderungen und Entwicklungen erkennen, die zeigen, dass die Prozesse der Integration in Bewegung sind und dass es durchaus Erfolge gibt. Neben dem institutionellen Rahmen, der sich zwar langsam, aber dennoch verändert (Beispiele sehen wir später im Text), und der Bereitschaft von Branchen und ihren Unternehmen Flüchtlinge zu beschäftigen, hängen große Teile der Integration von den Lernprozessen

³ In diesem Beitrag wird der Begriff „Geflüchteter/Geflüchtete“ sowie „Flüchtling/Flüchtlinge“ unabhängig vom rechtlichen Status der Personengruppe benutzt.

⁴ BAMF: http://www.bamf.de/SharedDocs/Bilder/DE/Statistiken/statistik-reaggarp-foerderung-ausreise.jpg?__blob=poster&v=20 letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017

⁵ Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/Datum> letztes Mal abgerufen am 29. Juni 2017

der Individuen selbst ab. Im Folgenden wird auf den 3 Arbeitsebenen im Projekt Selma dargestellt, welche positiven Trends zu erkennen sind und wo es immer noch Barrieren gibt.

NRW im Fokus der neuesten Fluchtmigration

NRW ist laut BAMF (2017) das stärkste Bundesland hinsichtlich der Asyl~~er~~antragszahlen in Deutschland. So wurden im Zeitraum Januar – Mai 2017 28,9% aller Asyl~~er~~anträge in NRW gestellt. Als Vergleich gilt Bayern auf Platz zwei mit 11.2% und Baden-Württemberg auf Platz drei mit 10,3%. In Bezug auf die Verteilung nach Alter und Geschlecht wurden keine repräsentativen Statistiken gefunden, so dass keine stichhaltigen Aussagen für NRW getroffen werden können. Dennoch, da das Land NRW den höchsten Anteil der Flüchtlingszüge im Bundesvergleich aufweist, können Schätzungen vorgenommen werden, dass die Aufteilung nach Alter und Geschlecht sich an dem Bundesdurchschnitt orientiert. Sprich, die Mehrzahl der Geflüchteten ist der Altersgruppe von 18-30 zuzuweisen, wobei zweidrittel dem männlichen Geschlecht angehören (BAMF, 2017).

Des Weiteren ist aus einigen Gesprächen mit der Zielgruppe deutlich geworden, dass bevor die Wohnsitzauflage für Geflüchtete am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, viele Geflüchtete eine Binnenmigration innerhalb deutscher Bundesländer vollzogen haben. „Schon jetzt gibt es von Migranten bevorzugte Regionen. Schwerpunkte sind **Nordrhein-Westfalen**, Hessen, Baden-Württemberg, Bayern sowie Hamburg und Berlin. Dagegen ist die Flüchtlingsquote in Ostdeutschland unterdurchschnittlich.“ (PR-Online, 04.07.2016). Mit der Wohnsitzauflage⁶ wollten Bund, Länder und Kommunen verhindern, dass sich zu viele Migranten in derselben Region ballen, vor allem in größeren Städten wie Köln. Bislang galt diese Regelung nur Flüchtlingen mit dem Status „geduldet“ – künftig sollen auch anerkannte Flüchtlinge sowie Asylbewerber gesetzlich verpflichtet werden, befristet für die Dauer von maximal drei Jahren im Bundesland ihrer Erstzuweisung ihren Wohnsitz festzulegen. Diese Regel solle rückwirkend ab dem 1. Januar 2016 gelten, so beschreibt es der Entwurf des Gesetzes. Für die konkrete örtliche Verteilung der Flüchtlinge sind die Länder zuständig. Diese sollen die Wohnsitzauflage abhängig davon zuteilen, wo es im Land Kapazitäten für Integrationsleistungen gibt und wo noch freier Wohnraum zur Verfügung steht (PR-Online, 04.07.2016).

Speziell für NRW lassen sich diese Vorkommnisse erst einmal positiv deuten, denn es scheint fast so, als sei NRW und darunter vor allem das Ruhrgebiet als attraktiver Lebens- und Wohnort für diverse Migrantengruppen in Betracht gezogen worden zu sein, was neue Perspektiven für das Land eröffnet, die zugleich herausfordernd sind. Zum Teil lässt sich die hohe Popularität NRWs sowie des Ruhrgebiets unter den Geflüchteten auf die Anzahl bereits bestehender migrantischer Gruppen und des bunten Miteinanders zurückführen (Stichwort: Melting Pot Locations). Eine weitere Erklärung könnte in dem Phänomen der Kettenmigration liegen, indem bereits etablierte Migranten aus einem bestimmten Heimatland weitere Gleichgesinnte in die neue Heimat, das Zielland anwerben (vgl. z.B. Massey & Espinosa, 1997). Dabei gelten solche Konstellationen oft als „Win-Win-Situationen“ für beide Seiten. Durch die Kettenmigration, auch als Migrationsnetzwerke gekannt (Pries, 2001), erfahren sowohl die neuen Migranten als auch die Etablierten eine Art Sicherheit, Vertrautheit und Unterstützung in der „Fremde“ (David, 2015). Die etablierten Migranten können den Neankömmlingen im Alltag am Anfang zur Seite stehen. Sie fungieren (David & Coenen, 2017; David, 2015) des Öfteren als „Door Opener“ z.B. hinsichtlich rechtlicher Beratung, administrativer und bürokratischer Hürden, des Zugangs zum Wohnungs- und Arbeitsmarkt. Somit erschließen sich für NRW zwar neue Chancen durch

⁶ FlüchtlingsRat NRW e. V.: <http://www.frnw.de/themen-a-z/wohnsitzauflage-residenzpflicht/artikel/f/r/informationen-zur-wohnsitzregelung-fuer-anerkannte-fluechtlinge-gemaess-12a-aufenthg-fuer-nordrhein-west.html> letztes Mal abgerufen am 4. Juli 2017

die aktuelle Fluchtmigration, gerade vor dem Hintergrund des angekündigten Fachkräftebedarfs in einigen Branchen und des demografischen Wandels.

Auf der anderen Seite ist die neuere Fluchtmigration mit einem Mehraufwand verbunden und verschärft zum Teil die Lage in NRW. Die hohe Anfrage nach bezahlbarem Wohnraum belastet den ohnehin in vielen Regionen NRWs umkämpften Wohnungsmarkt. „Besonders in den Innenstädten, wo die Wege kurz sind, wird der Wohnraumbedarf weiter steigen.“ (Der Westen, 12.07.2016). Des Weiteren steht gerade NRW mit ohnehin schon hohen Arbeitslosenquoten in einigen Subregionen vor großen Herausforderungen, die Zielgruppe der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mit landesweit 720.505 Personen waren im März 2017 10.506 Menschen weniger arbeitslos gemeldet als im Vormonat, was eine positive Entwicklung beschreibt. Dabei sank auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen, um 1.604 Menschen auf 298.460 Personen (Agentur für Arbeit, 2017). Dennoch, Langzeitarbeitslosigkeit ist weiterhin eine große Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik in NRW und wird durch die Anforderungen der sogenannten „Flüchtlingskrise“ noch mal beansprucht.

Im Dezember 2016 waren in NRW insgesamt 111.688 Geflüchtete als arbeitssuchend gemeldet. Darunter waren 48.567 arbeitslos. Somit machten Geflüchtete rund 7,0 % der insgesamt 695.833 (Stand Dezember 2016) Arbeitslosen in NRW aus. Die bei weitem größte Personengruppe darunter sind mit rund 84,4% (25.834 Personen) syrische Flüchtlinge, gefolgt von 5.591 Personen aus dem Irak und 2.473 aus Afghanistan.⁷ Junge Männer sind dabei in der Überzahl. Die Hälfte der Arbeitssuchenden besitzt keinen Schulabschluss und knapp zwei Dritten berichten, dass sie schnell Geld verdienen wollen und daher eine Helfertätigkeit anstreben. Im Rahmen der Integration der Zielgruppe in Bildung wurde vermerkt, dass 619 Geflüchtete im neuen Ausbildungsjahr bereits eine duale Berufsausbildung begonnen haben. Rund 1.500 weitere ausbildungsreife Geflüchtete könnten jederzeit eine Ausbildung beginnen.⁸

Um die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit zu fördern, hat das Land NRW einige Programme und Maßnahmen ins Leben gerufen. So haben die Bundesagentur für Arbeit und die Landesregierung unter anderem das **Programm Early Intervention NRW+** auf alle 30 Arbeitsagenturbezirke in Nordrhein-Westfalen ausgedehnt. Bei Early Intervention NRW+ wird bereits vor der endgültigen Entscheidung über einen Asylantrag geprüft, welche Qualifikationen Flüchtlinge mit Bleibeperspektive mitbringen, um sie zügig in die Arbeitsvermittlungsprozesse einbinden zu können. Hierbei finanziert die Landesregierung u.a. Basis-sprachkurse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen (Knuth, 2016). Auch die sogenannten **Integration Points**, die flächendeckend in NRW eingerichtet worden sind, sollen eine zentrale Anlaufstelle für die Zielgruppe in Fragen Arbeit und Ausbildung darstellen. Hier sind im besten Fall verschiedene Behörden unter einem Dach zusammengeschlossen worden, deren Aufgabe es ist auf Anfrage schnell zu reagieren.

Neben den vielen Angeboten zur Integration von (jungen Geflüchteten) in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (vgl. G.I.B., 2016) engagieren sich gerade in NRW viele Unternehmen für die schnelle Einmündung der Geflüchteten in die Arbeitswelt. Momentan liegen noch keine repräsentativen Umfragen, noch Vollerhebungen zur Grundgesamtheit der Unternehmen in NRW vor, die sich entweder für die Zielgruppe der Geflüchteten ideell engagieren oder noch als Arbeitgeber fungieren. Daher kann an dieser Stelle nur ein Verweis auf

⁷ Wir in NRW – Das Landesportal: <https://www.land.nrw/de/massnahmen-der-landesregierung-zur-fluechtlingssituation> letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017

⁸ Wir in NRW – Das Landesportal: <https://www.land.nrw/de/massnahmen-der-landesregierung-zur-fluechtlingssituation> letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017

unvollständige, auf freiwilliger Basis erhobene Onlineportale wie „NRW Das machen wir – Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung“⁹ gegeben werden.

Neue Herausforderungen weisen auf alte Problemlagen hin

Unumstritten ist, dass der hohe Zufluss der Fluchtmigranten in einem kurzen Intervall, das 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 langjährigen Erfahrungen, dass schnelleres Handeln sowie gezieltere Strategien und Sofortmaßnahmen vor allem hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe möglich würden (David et al., 2017). Dies ist jedoch nur bedingt erfolgt (Knuth, 2016). Und obwohl auch diese Migrationsströme, ähnlich den vorherigen, Chancen für Deutschland, dessen Gesellschaft und Wirtschaft eröffnen (IAW, 2016), deutet das Wort „Flüchtlingskrise“ bereits darauf hin, dass mit dem Zustrom von Flüchtlingen auch auf große Probleme zurückgeschlossen wird. Mit der „Krisen“-Metapher ist dann ein Bezug hergestellt zu ‚konkurrierenden‘ „Krisen“, die die Arbeitsdiskussion in Deutschland in den Letzten Jahren prägten. 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 **regionale Konzepte**, die die beide erstgenannten Punkte miteinschließen, strategisch entwickeln und in Maßnahmen umsetzen. Auch die im Projekt SELMA gemachten Erfahrungen weisen auf die drei genannten Problemlagen hin, die daher im Projekt Berücksichtigung fanden. Darüber hinaus hat SELMA einige Forschungslücken entdeckt, die im weiteren Verlauf des Berichtes formuliert werden.

Somit ist die medial aufgebauschte Flüchtlingskrise eine, welche die in Deutschland ohnehin existierenden „blind spots“ der Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzintegration offenlegt. Hieraus erwächst grundsätzlich die Chance, Rahmenbedingungen zu schaffen und Politikänderungen vorzunehmen, um künftige Flüchtlingswellen besser bewältigen zu können und diese auf weitere Gruppen mit Vermittlungshemmnissen zu übertragen.

Das Projekt SELMA nahm sich primär der Aufgabe an, die identifizierten Forschungslücken und erkannten zentralen Fragen und Themen, die bislang nicht im Fokus der Arbeitsmigrationsforschung standen, zu thematisieren, diese zu vertiefen und im Laufe des Projektes und im Sinne der Verwertung und Verbreitung die Ergebnisse systematisch aufzuarbeiten. Dies geschah mit innovativen Methoden und Zugängen zur Zielgruppe, Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik sowie dem hohen Interesse und Engagement der Zivilgesellschaft an dem Thema. Die Einbindung von Unternehmen der drei ausgewählten Branchen war ebenso von Bedeutung und wurde in den verschiedenen Arbeitsschritten des Projektes vollzogen.

2.2 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

⁹ NRW Das Machen wir: <https://www.das-machen-wir.nrw/#nrw-landkarte> letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017

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). Knuth (2016) argumentiert, dass es in Deutschland keine deutschsprachigen Teehäuser und Basare gibt, daher als sprachförderlicher Handlungskontext primär die Arbeitswelt in Frage kommt. Außerdem ist ein wachsendes Engagement von Geflüchteten in der Erwerbsarbeit mittel- und kurzfristig unerlässlich dafür, die wirtschaftliche und sozialstaatliche Leistungsfähigkeit in Deutschland aufrechtzuerhalten. 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, organisationaler 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 zehn 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 Steuerungsinstrumente einzusetzen, um den oben genannten Trends zu entgegnen. Um dies zu tun, gilt ein Blick den altbekannten und neu erkannten Hemmnissen des Vorhabens.

2.3 Was der Arbeitsmarkt-/Arbeitsplatzintegration im Wege steht – eine Zusammenstellung identifizierter Hemmnisse



Die Studie des IAB (Gürtzgen et al., 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/ Gürtzgen et al., 2017). Unter den Betrieben, die entweder mit Bewerbungen und/oder mit Vorstellungsgesprächen bzw. Einstellungen von Geflüchteten Erfahrung gesammelt haben, zeichnen sich vor allem mittelständische (50 bis 249 Mitarbeiter) und Großunternehmen aus (250 bis 499; 500 und mehr Mitarbeiter).

Die Wirtschaftszweige, die am meisten Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht haben, sind (Gürtzgen et al., 2017): Arbeitnehmerüberlassungen (25,2%), Gastgewerbe (15,9%) sowie Erziehung und Unterricht (15,7%).

Mit Blick auf die im Projekt SELMA untersuchten Branchen (Alten)Pflege, (Bau)Handwerk und IT-Wirtschaft weist die gleiche Studie darauf hin, dass bundesweit der Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen mit 11,8% auf Platz sieben vertreten ist, das Baugewerbe mit 10,3% auf Platz 10 und der Wirtschaftszweig Information und Kommunikation mit nur 4,9% auf Platz 20 von insgesamt 24 ausgewiesenen Wirtschaftszweigen landen. Im Vergleich gibt der erschienene International Migration Outlook der OECD (2017) an, dass Migranten in Jobs überrepräsentiert sind, die auf Routinearbeiten basieren und daher von einem höheren Risiko des Jobverlusts betroffen sind, etwa aufgrund von möglichen Automatisierungsvorgängen oder des Fortschrittes der Digitalisierung.

Ähnliches gilt in Deutschland auch mit Blick auf die Zielgruppe von geflüchteten Frauen: Nach einer BAMF-Studie (Worbs & Baraulina, 2017) ist auch hier die Erwerbstätigkeit deutlich auf bestimmte Branchen konzentriert, u. a. das Reinigungs- sowie das Tourismus-, Hotel- und Gaststättengewerbe.

Die hohe Bedeutung von Beschäftigungsmöglichkeiten in *schwierigen* Branchen mit *volatilen* Arbeitsplätzen, steht im Kontrast dazu, (z.B. IAB/ Brücker et al., 2016), dass Geflüchtete bildungsaffin, erwerbsorientiert und arbeitsmotiviert sind und dass sie ein hohes Selbstwertgefühl haben - vor allem die jüngeren Neuankömmlinge. Dies begründet sich mit der Selbstwahrnehmung, 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/ Brücker et al, 2016). In der Tat zeigen vor allem syrische Geflüchtete, im Vergleich zu Geflüchteten- und Migrantengruppen aus anderen Herkunftsländern, oft 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 im 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). Dabei liegt der Anteil von Männern in der Gesamtzahl mit 62,2% deutlich höher über den Anteil von geflüchteten Frauen mit 37,8% insgesamt (BAMF, 2017).

Gerade geflüchtete Frauen bedürfen eines genaueren Blicks. Nach einer BAMF Kurzanalyse (Worbs & Baraulina, 2017) stehen geflüchtete Frauen vor besonderen Herausforderungen in Deutschland. Geflüchtete Frauen sind ähnlich den geflüchteten Männern hoch motiviert, an der deutschen Gesellschaft zu partizipieren. Was den Arbeitsmarkt betrifft, scheinen sie jedoch schlechtere Bildungsqualifikationen mitzubringen und weisen häufiger eine gänzlich fehlende Schul- oder Berufsbildung auf (BAMF/ Worbs & Baraulina, 2017). Weiterhin haben sie im Durchschnitt deutlich weniger Erfahrung mit bezahlten Tätigkeiten in den Herkunftsländern. Darüber hinaus zeigen Ergebnisse des IAB (Kosyakova, 2017), dass geflüchtete Frauen einen langsameren Spracherwerb vorweisen und geringere Erwerbsaspirationen im Vergleich zu Männern haben. Gleichzeitig scheint das Ausmaß der Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigung geflüchteter Frauen höher (BAMF/ Worbs & Baraulina, 2017). Dies könnte zum Teil durch die noch oft traditionelle Rollenverteilung in den Herkunftsländern (v.a. Syrien, Afghanistan oder Irak, als die drei wichtigsten Herkunftsländer der geflüchteten Frauen genannt (BAMF/ Worbs & Baraulina, 2017)) zu erklären sein. Für die Arbeitsmarktintegration ist die Zielgruppe geflüchteter Frauen daher von besonderer Signifikanz, da sie nicht nur geringere Erwerbspartizipation als Männer aufweisen, sondern weil diese Unterschiede über die Zeit steigen (IAB/ Kosyakova, 2017).

Vor diesem Hintergrund müsste der Zugang der Geflüchteten zur Ausbildung und Arbeit von höchster Priorität sein und eigentlich durch die hohe Motivation der Zielgruppe schneller voranschreiten, damit sich die Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen (IAB/ Bach et al., 2017). 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 müssen, auf die auch das Projekt SELMA erste Hinweise gesammelt hat. So zeigt der IAB Bericht (Brücker et al., 2017), dass der bisherige Verlauf der Arbeitsmarktintegration der vor kurzem nach Deutschland eingereisten Flüchtlinge, sich mit den Erfahrungen früherer Fluchtperioden sowie mit Erfahrungen anderer Volkswirtschaften der Europäischen Union wie Schweden deckt. „Vor diesem Hintergrund erscheint eine Erwerbstätigenquote von 50 Prozent unter den Geflüchteten nach etwa fünf Jahren realistisch“ (IAB/ Brücker et al. 2017: 1).

Im Folgenden werden einige der Hemmnisse, aber auch förderliche Faktoren auf institutioneller, organisationaler und individueller Ebene skizziert und durch die vorliegenden Erfahrungen aus dem Projekt SELMA erweitert, die auf der Auswertung der Arbeitsschritte basieren. Darüber hinaus wird eine weitere Ebene eingeführt, die sich dem *Habitus* und den *Arbeitsmilieus* widmet.

Die beiden folgenden Abbildungen dienen der Darstellung der im Projekt SELMA durchgeführten Literaturrecherche zum Thema Hürden und Möglichkeiten bei der Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzintegration im Allgemeinen und auf der Branchenebene. Des Weiteren wurde ein Abgleich der Ergebnisse der Literaturrecherche mit den Aussagen aus den SELMA Interviews mit der Zielgruppe, den Intermediären und Betrieben unternommen. Ein Ampelsystem half dabei einzuschätzen welche Aussagen diversen Studien entnommen vom Projekt *bestätigt oder auch nicht werden* konnten.

Literaturreview (Ausschnitt)	Studie	SELMA
Fehlende Sprachkenntnisse	IAB/Brücker et al. 2016	bestätigt
Lange Wartezeiten auf Integrationskurse	IAB/Brücker et al. 2016	teilweise bestätigt
Anerkennungs-/Bleibestatus als Herausforderung	Knuth 2016	bestätigt
Selektives Informationsmanagement	Knuth 2016	bestätigt
Langwierige Verfahren der Qualifikationsanerkennung, unkonventionelle Lösungen fehlen	OECD 2017	bestätigt
Rechtsunsicherheiten der Unternehmen	OECD 2017	bestätigt
Bereitschaft der Unterstützung durch Unternehmen ist abhängig von Vorerfahrungen und Unterstützung im Prozess	OECD 2017; IAB/Gürtzgen et al. 2017	teilweise bestätigt
Unsicherheit in der Einschätzung von Qualifikationen/von Fachkenntnissen durch Unternehmen	OECD 2017;	teilweise bestätigt
Unzureichende Kooperation der Beteiligten Institutionen, nicht nachhaltige Projektlogik, Maßnahmen sind nicht an Zielgruppenbedarfen ausgerichtet, wenig Maßnahmen für Frauen,	OECD 2017; BAMF/Worbs & Brulina 2017; IAB/Kosyakova 2017	teilweise bestätigt

Literaturreview (Ausschnitt)	Studie	SELMA
Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere in den Engpassberufen	Geis, Wido (2017), IW	teilweise bestätigt
Zuschreibungen eines niedrigen Bildungsstands in der Öffentlichkeit, kritische Sicht auf Fachkräftebeitrag	Wößmann et al. 2016 (ifo)	teilweise bestätigt
Förderung der handwerklichen Grundfertigkeiten als bedeutender Schritt der Integration in das Bauhandwerk	Lorenz (2015), Pilotprojekt im Auftrag des BIBB	Fördernde/ Hemmende Faktoren?
Gemeinsame Grundwerte als bedeutender Faktor für Integration und Teilhabe, niedriges Alter, hohe Bildungs- und Erwerbsaspirationen, ungenutzte Potenziale	IAB-BAMF-SOEP (2016)	Branchen- und berufs-spezifische Normen und Werte?
Identifizierung von Potenzialfaktoren und Herausforderungen, Einflussgrößen auf das Potenzial von Flüchtlingen im Handwerk	Glasl (2017), Forschungsinstitut im Deutschen Handwerkinstitut	Tragfähige Strategien, um das Potenzial zu heben?
Arbeitszufriedenheit, Motive und Ziele von Fachkräften mit Migrationshintergrund in der Altenpflege, Relevanz und Hinterfragen der individuellen Wünsche, Erwartungen und Biographien	Terrier/Zink (2016)	Auswirkungen auf Teamstrukturen und Arbeitsprozesse?
Branchenunterschiede in der Integrationsfähigkeit/-bereitschaft in KMU's, Relevanz fachspezifischer Kompetenzen als Differenzierungsmerkmal	Tachkov (2016)	Was erklärt branchenspezifische Unterschiede?
Analyse fördernder und hemmender Faktoren verschiedener Integrationsprojekte in der Altenpflege	Triller (2017)	Ableitung von Strategien?
Softwareentwicklung als Beschäftigungsfeld	Dirks (2015)	Tatsächliche Relevanz?

Institutionelle Ebene

Neben den immer wieder genannten fehlenden Sprachkenntnissen (IAB/ Brücker et al., 2016), 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. Fast alle Gesprächspartner des SELMA Projektes haben immer wieder betont, wie stark die Arbeitsmarktintegration vom „Bleibestatus“ des Individuums abhängt und dabei die Motivation, einer Ausbildung oder Arbeit nachzugehen, beeinflussen kann. 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). Die arbeitsfördernden Maßnahmen machen für eine große Zahl der befragten (Experten-)Interviewpartner im Projekt wenig Sinn, wenn sie vom eigentlichen Arbeitsmarkt entkoppelt sind. In dem Zusammenhang wurde immer wieder dafür plädiert, dass Integrationskurse Hand in Hand mit praktischen Erfahrungen gehen und wenigstens an eine Hospitanz oder ein Praktikum gebunden sind.

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 zu nennen. Die in vielen Städten eröffneten Integration Points sind zwar bemüht, aber nicht zuletzt hängt auch hier vieles von Entscheidungen einzelner Personen ab sowie von den Kommunikations- und Netzwerkstrukturen zwischen den zuständigen Behörden. Von Kommune zu Kommune sind Unterschiede zu verzeichnen. In dem Zuge kann auch der Informationsgehalt und Informationsfluss genannt werden, der seitens der zuständigen Akteure an die Zielgruppe weitergegeben wird und nicht immer deckungsgleich ist.

Das Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen ist ein weiterer Grund, der den Vorgang der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter hemmt. Die in SELMA durchgeführten Interviews verstärken das Bild und berichten von fehlendem Verständnis und Engagement der in den Prozess eingebundenen Intermediäre. Des Weiteren wurde von Unregelmäßigkeiten in dem Prozess berichtet, die teilweise als Willkür wahrgenommen werden. Die Diversität und Anzahl der Behörden und Institutionen, die in dem Prozess der Qualifikationsanerkennung eingebunden sind, ist regional häufig intransparent. Eine bessere Koordination zwischen den Behörden ist auch abseits der Anerkennungsverfahren wünschenswert. Vielen Geflüchteten fehlt ein Überblick über die Gesamtsituation (Knuth, 2016). Es entstehen Parallelstrukturen auf regionaler Ebene, die durch diverse Projekte zur Arbeitsmarktintegration angestoßen werden. Es gibt keine ausreichende Vernetzung der Initiativen und die eingebundenen Akteure überblicken selbst nur schwer, ob, wo und wie es weitere Maßnahmen, Programme und Initiativen gibt (Knuth, 2016). Komplexe Maßnahmen sind nur durch Kombinationen von Fördermitteln realisierbar und leiden zugleich unter den nicht kongruenten Verwaltungs- und Steuerungsregelungen verschiedener Geldgeber (Knuth, 2017).

Laut einer genderspezifischen Auswertung des IAB (Kosyakova, 2017) adressiert die Mehrzahl der Maßnahmen Männer und selten Frauen. Hier scheint es an Strukturen zu fehlen, die sich spezifisch auf die Bedürfnisse geflüchteter Frauen, vor allem in Begleitung von Familie und mit Kindern, richten.

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). Auch SELMA konnte einige Initiativen identifizieren, die gute Arbeit in dem Bereich leisten und eigene Aktivitäten mit diesen Initiativen verknüpfen. Das Problem ist aber auch hier, dass diese häufig an Projektgelder gebunden und damit von kurzer Dauer sind. Die Nachhaltigkeit dieser Aktivitäten ist so oft nicht gewährleistet.

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. Bei der Gruppe der Geflüchteten, denen es doch gelingt ihr Hochschulstudium fortzuführen oder es zu beginnen, hat SELMA Beispiele unter den NRW Universitäten ausfindig machen können, die freiwillige Sprachkurse anbieten und der Zielgruppe beratend zur Seite stehen. Ein Beispiel fiel in dem Zusammenhang besonders auf, da die Hochschule es auf Eigeninitiative und auf eine unkonventionelle Weise geschafft hat, Vorort Qualifikationsanerkennungen anzubieten, die vielen Akteuren der Zielgruppe einen schnellen Zugang zum Studium ermöglicht haben und große Bürokratiedürden beiseiteließen.

Nachdem die medial bezeichnete „Flüchtlingskrise“ abzuflauen scheint, kommt es so rüber als hätten die deutschen Behörden im Rahmen der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe dazugelernt. Aber auch im Vergleich zu vorherigen Migrantenwellen und Flüchtlingsströmen nach Deutschland, so berichten Individuen der Gruppen in persönlichen Interviews, sind Behörden dem Thema Zuwanderung näher gerückt und offener geworden. Migranten, die Deutschland als Gastarbeiter betraten und auch Flüchtlinge, die vor 10 Jahren nach Deutschland geflohen sind, betonen im Rahmen der SELMA Vortragsreihe und der damit einhergehenden Diskussionsrunden, dass auch wenn die institutionelle Lage nach wie vor nicht optimal ist, sie im Gegensatz zu früheren Entwicklungen enorme Fortschritte bei der Unterstützung der Integration bieten und mittlerweile immer mehr die Einzelnen der Zielgruppe fördern und nicht nur fordern. Dies ist beispielsweise auch die Devise des Gelsenkirchener Integration Points und der BA „gemeinsam mit dem Kunden eine Perspektive zu entwickeln und auch seine Wünsche bei der Integration in die Arbeit zu berücksichtigen“. Umgesetzt wird dies, indem mehr Sprach- und Integrationskurse stattfinden, Beratungsmodelle immer individueller und auch neue Wege des Kompetenz-Profilings angeschlagen werden. In denen geht es nicht mehr nur um formelle Qualifikationen, sondern um das Erkennen des Potenzials. Viele Projekte und Initiativen zeigen ein Umdenken in Richtung „Handlungswissen sichtbar machen“, statt Zertifikate für jede Fertigkeit zu verlangen. Erfolgreiche Projekte, welche die Integration von Flüchtlingen durch Bildung, bspw. ein Studium fördern (siehe Projekte wie Integra und Welcome des DAAD), zeigen großen Zulauf und damit den großen Bedarf. Interviews mit Vertretern von Berufsschulen und Bildungsstätten haben gezeigt, dass auch diese bei dem Thema Integration von Flüchtlingen durch und in Bildung umdenken. Beispiele dafür sind bilaterale und städtische Abkommen, Prüfungen in dem ersten halben/ganzen Jahr nur mündlich abzunehmen, damit die schriftlichen Sprachdefizite einer Fortführung des Ausbildungsverhältnisses nicht im Wege stehen.

Aber, Integration braucht dennoch Zeit, wie Studien des IAB (2017) zeigen. Und auch auf der institutionellen Ebene wird klar, dass es sich wie bei den hiesigen Gruppen von Arbeitssuchenden, um Individuen handelt und dass Geflüchtete keine homogene Gruppe sind, sondern individueller Maßnahmen bedürfen. Es gibt viele, gerade diejenigen aus Syrien und Eritrea, die in Deutschland eine Zukunft aufbauen wollen, so die Aussagen einiger Intermediäre in SELMA. Es gibt aber auch Individuen, die nur am schnellen Geldverdienen interessiert sind und nicht nach einem langen Aufenthalt in Deutschland streben. Dennoch der lange und bürokratische Weg der Arbeitsmarktintegration zeigt die ersten negativen Auswirkungen. Flüchtlingshilfen und Flüchtlingsbeauftragte berichten von Anstiegen von Schwarzarbeit bei manchen Flüchtlingsgruppen, die nicht länger auf Anerkennungen von Qualifikationen, ihren Status und Weiterbildungsmaßnahmen warten

wollen. Ihre Ängste werden noch mehr geschürt, wenn sie daran denken, dass die Politik, wie bei jedem anderen Thema und jeder anderen Zielgruppe auch, bald nicht mehr den großen Bedarf in der Weiterentwicklung der Flüchtlingsgruppen sieht, extra Gelder in die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen gestrichen werden und dadurch die Aufbauarbeit mittendrin abgebrochen wird. Damit können erste Erfolge wieder zunichtegemacht werden und ein negatives Szenario wie bereits in der Vergangenheit erfahren, könnte sich erneut darstellen.

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). Damit haben Unternehmen und die Zielgruppe Klarheit darüber, dass während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses sowie in zwei darauffolgenden Jahren, 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 Rechtssicherheit 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 (OECD, 2017), das sich in den durchgeführten Interviews zu Erwerbsbiographien im Projekt SELMA widerspiegelt. Hier könnte eine Unterstützung der Unternehmen zur Sensibilisierung und zur Verbesserung des Diversitätsmanagements von großer Bedeutung sein.

Der nun mehr als sieben Jahre andauernde Krieg in Syrien hat in vielen Fällen eine Entwertung der bereits angeworbenen Qualifikationen und des Wissens zur Folge, da die Geflüchteten kaum im Stande waren, sich in dieser Zeit fortzubilden und auch keine Chance hatten, einer „normalen“ Beschäftigung oder Ausbildung nachzugehen. Dies kommt in den Interviews deutlich zum Ausdruck. Gerade in Branchen, die auf technischem und digitalem Fortschritt basieren, ist dies ein Hemmnis, da die Unternehmen auf Grund der formalen Qualifikationen Erwartungen an die Mitarbeiter haben, die von diesen aber nicht erfüllt werden. Dieses Phänomen wurde im Rahmen von SELMA vor allem seitens der Vertreter der IT-Branche als ein Hemmnis zur schnellen Arbeitsmarktintegration genannt. Dabei ist die IT-Branche auf Facharbeiter angewiesen und gehört, laut der durchgeführten Interviews, zu einer der wenigen Branchen in Deutschland, die noch Quereinsteige anbietet. Sie ist auf Platz Nummer eins der vom CEDEFOP (2016)¹⁰ genannten Berufen in den europäischen Mitgliedsstaaten mit einem jetzt schon vorhandenen hohen und teilweise ungedeckten Fachkräftebedarf. Und dennoch: Wenn die erworbenen Kenntnisse in dem Bereich nicht reichen oder veraltet sind, wird auch hier seitens der Akteure wenig Hoffnung auf eine schnelle Arbeitsmarktintegration gemacht. Oft erscheint der Aufwand einer Nachqualifizierung als zu hoch und hält die Unternehmen von einer Einstellung des Bewerbers ab.

Auf einer anderen Ebene gilt dies auch für Unternehmen des (Bau)Handwerks. Hier gibt es oft hohe Erwartungen seitens der Unternehmen auf Grund der mitgebrachten Arbeitserfahrungen des Bewerbers. Diese

¹⁰ EU Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP): <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/skill-shortages-europe-which-occupations-are-demand-and-why> letztes Mal abgerufen 4. Juli 2017

Erwartungen werden allerdings nur bedingt erfüllt, weil die Arbeit in diesem Bereich, auf Grund der schwierigen Situation im Herkunftsland, auf einem anderen Niveau stattfand.

Als weitere große Barriere darf an dieser Stelle angeführt werden, dass Unternehmen vorrangig kurzfristig gewinnorientiert 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 sind flächen- und branchendeckende Diversitätskonzepte in Deutschland immer noch eine Randerscheinung.

Dabei könnten gerade diese in Branchen wie der (Alten)Pflege, von großer Relevanz sein. Aus den Gesprächen mit Experten der Branche wurde zwar immer wieder berichtet, dass Diversität eine Rolle spielt und sie intrinsisch in den Betrieben mitgedacht wird, dennoch relativ wenig in ausgewiesenen Diversitätskonzepten verankert ist. Und auch die Altenpflege und die Pflege allgemein sind vom Fachkräftemangel betroffene Branchen (CEDEFOP, 2015), die von der aktuellen Fluchtmigration profitieren könnten. Um den Fachkräftemangel in den Branchen entgegenzuwirken und um zugleich die Integrationsfähigkeit der Branchen auszuerschöpfen, wurden gerade in NRW einige Projekte im Bereich „Integration von Geflüchteten in die Pflege/Pflegeberufe“ initiiert. Um die Erfolgsquoten dieser zu messen, bedarf es einer längeren Laufzeit.

Aus Gesprächen mit den Verantwortlichen kann resümierend festgehalten werden, dass die Drop-out Quoten, wie angenommen, bereits jetzt schon hoch sind. Teilweise ist dies auf fehlende Sprachkenntnisse auch in Bezug auf Fachsprachen zurückzuführen. Ein schwerwiegendes Problem ist aber gerade in dieser Branche auch die große Diskrepanz zwischen dem was die Unternehmen, die Führungskräfte und auch die Kunden von den Mitarbeitern erwarten und den Vorstellungen des neuen Mitarbeiters über die eigene Tätigkeit. Pflege ist ein sehr kulturelles Handlungsfeld, die unterschiedlichen Akteure bringen ganz eigene Vorstellungen in den Arbeitsprozess ein, die nicht immer kompatibel sind.

Ein weiteres Konfliktfeld sind die durchaus auseinanderdriftenden Erwartungen an die Entlohnung, die gerade in der Pflege am Anfang nicht mit den Vorstellungen der Zielgruppe zu vereinbaren sind. Aus den Expertengesprächen ging des Weiteren hervor, dass viele Geflüchtete andererseits den Aufwand einer langjährigen Ausbildung für die (Alten)Pflege nicht verstehen. In den Kulturen der Herkunftsländer ist die Pflege älterer Menschen noch viel stärker Aufgabe der Familie als in Deutschland. Hier ist dieser Bereich weit von einer Professionalisierung entfernt. Der hierarchische Weg von vorbereitenden Maßnahmen, über den Pflegehelfer/in bis hin zu einer, zwar verkürzten, aber dennoch 2,5-jährigen Ausbildung scheint endlos und wenig lohnenswert für die Zielgruppe. Dabei sind es die Pflegeberufe und darunter vor allem die Altenpflege, die immer deutlicher von stärkerer Professionalisierung spricht. Hier bedarf es viel mehr Aufklärung der möglichen Interessenten für diesen Beruf. Das bestehende Problem der Professionalisierungsansprüche und der tatsächlichen Entlohnung bzw. der nicht ausreichenden Karrieremöglichkeiten in diesem Berufsfeld sind allerdings schwer zu vermitteln.

Mentoringkonzepte sowie individualisierte Maßnahmen gelten als fördernde Faktoren für die Integration Geflüchteter in die Pflege. Dennoch ist es nach wie vor schwierig, nachhaltige Perspektiven in diesem Bereich zu schaffen. Oft ist die Motivation der Zielgruppe, sich in diesen Bereich zu etablieren eher monetär gesteuert bzw. durch den Druck zur Aufnahme von Arbeit (als Auflage des Bleiberechtes in Deutschland). Es wird in dem Kontext berichtet, dass gerade junge Männer unter den Geflüchteten mitten drin die Ausbildung abbrechen, da sie über interkulturelle Differenzen im Team und mit den Patienten berichten, die für sie unüberwindbar erscheinen.

Auch das (Bau)Handwerk scheint auf dem ersten Blick offen gegenüber der Aufnahme von Geflüchteten. Es wurde zwar seitens der Interviewpartner in SELMA berichtet, dass formale Qualifikationen im Handwerk sekundär sind und es mehr auf die Bereitschaft „anzupacken“ ankommt, dennoch wurde im gleichen Atemzug von dem Wunsch nach passgenauen Teilqualifikationen und modularer Ausbildung berichtet. Im (Bau)Handwerk sind es auch die (arbeits-)kulturellen Voraussetzungen, die Probleme machen und die sehr unterschiedlichen Repräsentationen von Arbeit. Auf der einen Seite steht der in einer starken Tradition und eigenen arbeitskulturellen Werten verhaftete Handwerksbetrieb und auf der anderen Seite der Geflüchtete, der sich nicht an die genauen Arbeitszeiten und -abläufe hält, weil er diese Traditionen nicht kennt und den Grund „wir haben es immer so gemacht“, nicht als eine plausible Erklärung anerkennt.

In der vorliegenden Zusammenfassung finden sich die wichtigsten Aussagen aus den Unternehmensgesprächen zu den Themen Erfolge/Misserfolge bei der Integration von Geflüchteten in die Arbeit sowie zum Thema Arbeitskulturen. Diese wurden nach Branchen sortiert.

IT	Pflege	Handwerk	Arbeitskulturen
<p>Quereinsteige sind möglich, aber die Technologien in den Heimatländern oft veraltet; das Curriculum der Studiengänge unterscheidet sich meist signifikant. Die kurzen Innovationszyklen in der IT und der hohe Spezialisierungsgrad sind oft ein Problem.</p>	<p>Viele Interessierte zu Anfang, die nach einer gewissen Zeit aussteigen; Insbesondere bei männlichen Zuwanderern wird die Pflegebranche häufig als Einstieg, jedoch nicht als langfristige Perspektive angesehen. Weil pflegerische Tätigkeiten (vor allem in der Altenpflege) in den Herkunftsländern als Familienaufgabe gelten, wird der Bereich nicht als ein Bereich wertgeschätzt in dem man sich beruflich weiter entwickeln kann.</p>	<p>Bestimmte Gruppen bringen gute Voraussetzungen und praktische Fertigkeiten mit, die sich gerade im Handwerk bewähren. Oft bringen die Handwerker aus anderen Ländern spezifische Fertigkeiten mit, die hier als Bereicherung gesehen werden</p>	<p>Kollegen brauchen einen persönlichen Kontakt zu der Zielgruppe; nur darüber entstehen ein Bezug und eine Bindung, so dass sich eine gemeinsame Verantwortung für das Team und die Arbeit entwickelt. Wichtig ist hierbei, dass nicht mehr in Nationalitäten unterschieden wird, sondern eine „Unternehmensidentität“ geschaffen werden kann, mit der sich sowohl Flüchtlinge als auch Mitarbeiter identifizieren können.</p>
<p>Es muss neu angelernt werden; meistens so, dass wiederum eine neue Ausbildung angeboten werden muss. Viele Kenntnisse, die hier als selbstverständlich vorausgesetzt werden, fehlen.</p>	<p>Kulturelle und Gender Unterschiede sind in der Pflege deutlich zu sehen. Aufgrund des häufig noch recht traditionellen Rollenverständnisses in den Herkunftsländern münden häufiger Frauen in die Pflegeberufe ein. Zudem berichten Unternehmen von etwas mehr Engagement von Seiten der Frauen. Kulturell sind Flüchtlinge häufig von einem respektvollen Umgang mit älteren Menschen geprägt. Ihre Höflichkeit und Verlässlichkeit zeichnet sie als Pflegerinnen und Pfleger aus.</p>	<p>Aufgrund veralteter Technik in den Herkunftsländern und fehlendem Fachwissen muss meistens trotz Vorkenntnissen angelernt werden. Handwerker aus den Herkunftsländern verfügen häufig nur über informelle Ausbildung, aber über viel Erfahrungswissen. Die Notwendigkeit einer erneuten Ausbildung wird nicht verstanden.</p>	<p>Oft entscheidet das ganze Team darüber welche Ausbildung für denjenigen passend ist.</p>

<p>Einige Kenntnisse der Flüchtlinge sind auf Grund der kulturellen Diversität wertvoll und selten, so dass diese eine Bereicherung und sofort einsetzbar sind.</p>	<p>Viel zu lange Ausbildungswege. Meistens eine Vorbereitung und dann eine Ausbildung – das dauert der Zielgruppe zu lange. Vorbereitungskurse dauern so lange, dass man erst nach zwei Jahren mit einer Ausbildung anfangen kann. Je nach Alter ist das keine gute Perspektive. Selbst bei bereits vorhandenen und anerkannten Abschlüssen ist eine insgesamt 16-monatige Vorbereitung notwendig, bevor die Betroffenen die Anerkennung als Pflegefachkraft erreicht haben.</p>	<p>Häufig münden Flüchtlinge durch Praktika als Profiling von Fertigkeiten und Kenntnissen in den Arbeitsmarkt, um danach die Richtung der Ausbildung zu bestimmen. Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungssysteme und fehlender Anerkennung von Abschlüssen gibt es kaum Möglichkeiten, sofort in eine feste Einstellung zu wechseln.</p>	<p>Die Arbeitskultur in Deutschland muss sich verändern. Vieles ist veraltet und nicht mehr zeitgemäß. In vielen Branchen wie dem Handwerk ist man wenig international, zumindest was das „daily business“ angeht. Der Status Quo ist hier durch strikte Vorgaben bei z.B. den Arbeitszeiten oder den Vorschriften bestimmt. An dieser engmaschigen und wenig flexiblen Arbeitskultur stoßen sich Zuwanderer häufig, da sie eine andere Mentalität gewöhnt sind. Die traditionelle Arbeitskultur muss sich deshalb öffnen.</p>
<p>Die IT Branche ist nach wie vor ein Feld, in dem kulturelle Unterschiede zum Alltag gehören. Das ist auch meist der Grund, warum hier nicht zwischen Deutsch, Migrant und Flüchtling unterschieden wird. Alle, die einen Beitrag leisten können, machen es einfach. Es gibt oftmals keine Sprachprobleme, weil Englisch Branchensprache ist.</p>	<p>Viele Flüchtlinge springen ab, weil sie andere Zukunftsperspektiven wünschen. Der Mangel jahrelanger Planung gerade für die Pflegeberufe und der Mismatch, sowie der Fachkräftemangel, werden jetzt versucht auf dem Rücken der Flüchtlinge auszutragen. Diese haben ihre Kompetenzen jedoch zum Teil in ganz anderen Bereichen, sodass sie in der Pflege ihre Soft- und Hard Skills nicht optimal nutzen können und Unzufriedenheit entsteht.</p>	<p>Zertifikate sind nach wie vor wichtig, um das Erlernen der Fähigkeiten formell nachweisen zu können und eventuell eine Anerkennung des Abschlusses zu erreichen. Ohne entsprechende Nachweise ist erst eine erneute Ausbildung nötig, deren Dauer vielen Flüchtlingen als zu lange erscheint.</p>	<p>Die Flüchtlinge, die zu uns gestoßen sind, aber auch weitere Migrantengruppen tragen dazu bei, die Änderung der Arbeitskultur zu beschleunigen. Wenn eine Öffnung auch vom Unternehmen als Chance zur Erneuerung angesehen wird, kann eine Win-Win-Situation entstehen. Flexiblere Arbeitszeiten mögen deshalb z.B. von der Zusammenarbeit mit Flüchtlingen angeregt, aber vom gesamten Betrieb als positive Entwicklung aufgenommen werden.</p>
<p>Deutsche Sprachkenntnisse sind aufgrund des Tätigkeitsfeldes oft zweitrangig. Dies führt jedoch teilweise dazu, dass Geflüchtete auch nach einiger Zeit ihre Deutschkenntnisse noch nicht wesentlich verbessern konnten.</p>	<p>Es sollten nicht nur Sprachkurse von der BA angeboten werden, sondern parallel dazu Arbeitsintegrationskurse, die auf die Arbeitswelt in Deutschland vorbereiten. Durch solche Maßnahmen könnten die hohen Abbruchquoten minimiert werden.</p>	<p>Es gibt sehr viele Parallelen zwischen den deutschen Azubis und den Azubis mit Fluchtgeschichte: das größte Problem ist die „geschriebene“ Sprache sowie Fachbegriffe. Es müsste Sprachkurse für beide Gruppen geben, damit wieder vernünftig Deutsch gesprochen wird (Interviewzitat). Größere/bessergestellte Unternehmen bieten bereits betriebsinterne Sprachfortbil-</p>	<p>Bei deutschen Azubis und Mitarbeitern fällt das Assessment leichter, da man prinzipiell auf Erfahrungswerte blicken und Vorhersagen leisten kann. Das ist bei Flüchtlingen nicht der Fall. Die Betriebe müssen sich erst Erfahrungswerte erarbeiten, auf denen aufbauend sie ein Assessment</p>

		dungen an, die zur erfolgreichen Absolvierung der Ausbildung essenziell sind.	ment für diese Zielgruppe durchführen können.
	Branchen wie die Pflege sind ähnlich wie bei den deutschen Jugendlichen weniger populär und werden eher als prekäre Branchen wahrgenommen, in denen keine Aufstiegsmöglichkeiten großartig gegeben sind.	Unternehmen müssen wirtschaftlich und personell stark aufgestellt sein, um den Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Flüchtlingen begegnen zu können. Die Beschäftigung von Geflüchteten ist immer ein Mehraufwand für ein Unternehmen; durch Zusatzleistungen wie Sprachkurse und Zusatz-Mentoring entstehen Kosten, die sich nicht jedes Unternehmen leisten kann; hier versagt der Staat komplett, indem er relativ wenig Unternehmen bei der Bürokratie und dem Mehraufwand unterstützt. KMUs zeigen so durchaus Interesse an der Beschäftigung von Geflüchteten, sehen sich von ihren Kapazitäten ausgehend nicht dazu in der Lage.	Es ist nicht nur die Sprache an sich, die Probleme bereitet, sondern der kulturelle Inhalt, die Konnotation einer Sprache und das Verständnis von bestimmten Dingen in einem Kontext. So dauert es insbesondere zu Beginn länger, wenn den neuen Kollegen etwas im Kontext erklärt werden muss.
	Praktika sind auch für einige Unternehmen nur „Zeitvergeudung“ – nach einer kurzen Prüfzeit müsste die Entscheidung stehen, ob man Potentiale erkennt oder nicht; alles andere dauert zu lange und ist nur eine Maßnahme um günstig an Arbeitskraft zu kommen.	Man muss davon ausgehen, dass die gesetzte Marke einer 99-prozentigen Bestehensquote bei Azubis von Flüchtlingen nicht erreicht werden kann. Damit muss man leben und das muss man auch in Kauf nehmen können (auch finanziell). Viele KMUs können sich solche Schätzungen erst gar nicht leisten.	Es bestehen einige kulturelle Unterschiede. Die Unternehmen wissen nur nicht, wie sie damit umgehen sollen. Indem sie Flüchtlinge mehr fördern als andere Mitarbeiter oder Azubis, entsteht der Eindruck, dass diese Sonderbehandlungen unterzogen werden. Dies könnte ein Team aus dem Gleichgewicht bringen.
	Wenn bereits Vorkenntnisse vorhanden sind, sind diese häufig im Bereich der Behandlungspflege und der Theorie besonders ausgeprägt. Die Grundpflege übernimmt in den Herkunftsländern oft die Familie, die Ausbildung ist zudem akademisch und hat somit weniger Praxisbezug. Dies kann in Deutschland jedoch schnell erlernt werden.	Wichtigstes Einstellungskriterium ist die Sprache oder zumindest der Wille, die deutsche Sprache möglichst schnell zu erwerben.	Teilweise muss nicht nur das Individuum extra betreut werden, sondern die gesamte Familie. Dadurch ist die Arbeitswelt nicht nur der Ort der Arbeitsintegration, sondern ein Auszug und ein Mikromilieu der gesamten Gesellschaft.

		In Ausbildungsberufen macht der Status den Flüchtlingen oft einen Strich durch die Rechnung. Auch die Restriktion, dass sie in den ersten drei Jahren den Wohnort nicht ändern dürfen, erschwert es den Flüchtlingen sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Ausbildungsstätten sind oft in einer anderen Stadt und die Anreise ohne Auto nicht günstig. Somit entstehen schon mal hohe Drop-out Quoten. Zudem leiden weitere, für die Integration wichtige Aktivitäten wie Sprachkurse, Freizeitbeschäftigungen mit Deutschen oder Nachhilfe darunter. So bleibt häufig beim Erwerb der Sprache oder in der Berufsschule durch fehlende Lernzeit der Erfolg aus.	Insbesondere in Betrieben mit Nachwuchsmangel haben Flüchtlinge die Chance, vom Unternehmen „von der Pike auf“ angelernt und so auch von der Belegschaft als Nachfolger erfahrener MitarbeiterInnen angesehen zu werden. Dies bietet Chancen zur langfristigen Integration.
			Erfolgreiche Integrationsbeispiele in einem Unternehmen können einen Multiplikatoren-Effekt haben: Im Unternehmen selbst, sowie allgemein im Umfeld steigt die Bereitschaft, mit Geflüchteten zusammenzuarbeiten und die Überzeugung, davon profitieren zu können.

Individuelle Ebene

Um die individuelle Ebene, das heißt die Perspektive der Geflüchteten selbst, direkt in den Forschungsprozess mit einzubeziehen wurde das methodische Konzept der systemisch orientierten Interventionsforschung genutzt.

Methodische Vorbemerkung

Der inter- und transdisziplinäre Ansatz im Projekt Selma umfasste unter anderem die Analyse der Integration aus der Perspektive der Geflüchteten selbst. Im Rahmen eines am FIAP entwickelten partizipativen und handlungsorientierten methodischen Ansatzes der „systemisch orientierten Interventionsforschung“ (Klatt et al., 2012) wurden in SELMA Wissenschaft und Praxis in einem dialogischen Prozess des gegenseitigen Lernens zusammengeführt.

Im Rahmen des methodischen Konzeptes der systemisch orientierten Interventionsforschung wird die tradierte Arbeits- und Wissensteilung zwischen Forschung und Gegenstand zu Gunsten eines sich in der Interaktion dialogisch konstituierenden Wissens aufgehoben. Die systemisch orientierte Interventionsforschung

versucht so, dem Bedingungsverhältnis zwischen Wahrnehmung und Wahrgenommenen gerecht zu werden. Der konstruktivistische Blick auf Realität in diesem Ansatz versucht dabei, unterschiedliche Wissensordnungen als parallele, ineinandergreifende und gleichwertige Strukturen von Wirklichkeit zu begreifen.

Für die Arbeit im Projekt SELMA wurde deshalb über die Instrumente einer systemisch orientierten Interventionsforschung die Situation der Arbeitsintegration von Geflüchteten auch aus der Perspektive der Geflüchteten selbst betrachtet und analysiert. Ziel war es, auf der Ebene einer transkulturellen Kollaboration diskursive Voraussetzungen in den arbeitsbezogenen Vorstellungen und in den Arbeitskulturen zu definieren und zu transferieren, um dann eine geteilte Vorstellung von Arbeit zu entwickeln.¹¹ Die Erhebungen erfolgten dabei über leitfadengestützte Interviews, die hermeneutisch ausgewertet und themenzentrierten interaktiven Workshops zugeteilt werden. In der ersten Erhebungsphase wurden 20 Teilnehmer aus den Ländern Syrien, Irak, Iran, Eritrea und Somalia im Rahmen einer (selektiven) Stichprobe einbezogen, mit denen kontinuierlich zusammengearbeitet wurde. Die Interview- und Workshop-Partner wurden soweit möglich so gewählt, dass ein breiter Ausschnitt aus unterschiedlichen Bildungsniveaus und Altersgruppen von Geflüchteten aus den betreffenden Ländern abgebildet wurde. Es wurde auch versucht, sowohl Männer als auch Frauen einzubinden. In der Stichprobe sind anteilig mehr Syrer und mehr männliche Geflüchtete. Die Altersgruppe 20-35-jährige ist vergleichsweise stark repräsentiert. Die Ungleichgewichte der Anteile spiegeln in etwa die augenblickliche Verteilung dieser Gruppen in der Grundgesamtheit der Geflüchteten in NRW wider. Die Ziehung einer annähernd repräsentativen Stichprobe aus der Grundgesamtheit war im Rahmen des Projektes nicht möglich.

Die Stichprobe zu den Erhebungen im Rahmen von erwerbs- und bildungsbiografischen Interviews und Workshops zur Potenzialanalyse und Berufsorientierung stellte sich wie folgt dar:

Syrien: 3 weibliche und 6 männliche Teilnehmer/innen, davon 5 mit Hochschulabschluss, 2 mit Abitur und 2 Teilnehmer/innen haben die Schule nach der 7. Klasse verlassen.

Iran: 3 männliche 1 weibliche Teilnehmer/in, davon 3 mit Hochschulabschluss und 1 Teilnehmer/in ohne Schulabschluss.

Irak: 3 männliche Teilnehmer, davon 1 Teilnehmer mit Hochschulabschluss, 1 Teilnehmer mit Mittelschulabschluss und 1 Teilnehmer ohne Schulabschluss.

Eritrea: 2 männliche und 1 weibliche Teilnehmer/in, davon ein 1 Teilnehmer/in mit Mittelschulabschluss, 2 ohne Schulabschluss.

Somalia, 1 männlicher Teilnehmer ohne Schulabschluss.

Alle Teilnehmer/innen waren zwischen 20 und 35 Jahren alt.

Eine wichtige Fragestellung der Erhebungen betraf die Deutung der Potenziale und Risiken der eigenen Erwerbs- und Bildungsbiografie. Die durchgeführten problemzentrierten erwerbs- und bildungsbiografischen Interviews wurden daher durch einen Frageleitfaden gestützt, der die jeweilige Erwerbs- und Bildungsbiografie nach Entwicklungsstufen clustert (Entwicklungsstufen im Herkunftsland, Arbeitserfahrungen auf der Flucht und in Deutschland). Auf dieser Basis wurde versucht, die Potenziale und Risiken zu identifizieren. Die Auswertung der Interviews erfolgte nach hermeneutischen und inhaltsanalytischen Methoden im Rahmen

¹¹ Vgl. zur Bedeutung kollaborativer und partizipativer Strukturen und zum Potenzial der Transkulturalität in der systemischen Interventionsforschung Steinberg, 2016, Steinberg, 2017.

qualitativer Methoden der Sozialforschung. Die dadurch gewonnenen Aussagen und Hypothesen lassen sich nur begrenzt verallgemeinern und bedürfen weiterer Überprüfung. Auf sequenzanalytische Verfahren wurde für diese Fallstudien verzichtet, weil sich die Datenbasis aufgrund der Sprach- und Kulturbarrieren nur eingeschränkt dafür eignete und die Interviews nur in Auszügen übersetzt werden konnten.

Neben den Interviews wurden mit den Interviewpartnern Workshops und Ideenwerkstätten durchgeführt, die das Ziel hatten, im Dialog mit den Teilnehmern sowohl eigene Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten zu definieren, als auch förderliche und hemmende Rahmenbedingungen aus Sicht der Geflüchteten zu analysieren, um gemeinsam je individuelle Szenarien für die Arbeitsintegration in Deutschland zu erarbeiten. Die aktive Beteiligung der Geflüchteten in den Interviews und insbesondere in den Gruppendiskussionen der Workshops bot die Möglichkeit, die Perspektive und das Erfahrungswissen jedes Einzelnen und das „kollektive“ Wissen aller Beteiligten zur Arbeitsintegration direkt in die Einzelfallanalysen zu integrieren.

Aufbauend auf den Workshops und Ideenwerkstätten mit den Interviewpartnern wurden im 2. Halbjahr Workshops mit Geflüchteten, die bereits in Unternehmen sind, sowie mit deutschen Partnern aus diesen Unternehmen durchgeführt, um den Integrationsprozess in diesen Unternehmen zu untersuchen, unterstützend zu begleiten und förderliche und hemmende Bedingungen auf der betrieblichen Ebene zu identifizieren. Das Projekt arbeitete dazu mit benachbarten Projekten der Arbeitsagentur, des Jobcenters und anderen Institutionen zusammen.

Ziel der hier vorgelegten Auswertung der Interviews und Workshops war es, verallgemeinerungsfähige Hypothesen für die gesamte Zielgruppe zu bilden, in der die spezifischen soziokulturellen Ausgangsbedingungen der unterschiedlichen Individuen aber gleichwohl berücksichtigt wurden. Eine Kategorisierung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden sollte helfen, Hypothesen für eine gezielte Unterstützung der Arbeitsintegration zu generieren. Ein Hauptfokus lag dabei in der Identifizierung von erkennbaren Mustern der Kompetenzbildung bzw. -entwicklung und in der übergreifenden Kategorisierung von Kompetenzen im Rahmen der biografischen Entwicklung von Geflüchteten. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Analyse von kulturell geprägten arbeitsweltbezogenen Vorstellungen der Interviewpartner.

Im Einzelnen wurden folgende Kategorien untersucht:

Kompetenzerwerb und Entwicklung

- In Deutschland anerkannte, zertifizierte Kompetenzen
- In Deutschland nicht anerkannte, zertifizierte Kompetenzen
- Erfahrungswissen
- Offene Kompetenzen, Soft Skills (die auch den Interviewpartnern selbst bewusst sind)
- Verdeckte Kompetenzen und Soft Skills (die zunächst identifiziert werden mussten)

Arbeitsweltbezogene Vorstellungen

- Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen und ihrer Bedeutung in der deutschen Arbeitswelt
- Individuelle Entwicklungsziele in Deutschland und ihre Umsetzbarkeit, Erwartungen an die eigene Entwicklung in Deutschland
- Arbeitsbeziehungen
- Organisationsgrad von Arbeit
- Eigenverantwortlichkeit und Selbstständigkeit

Ergebnisse

1. Kompetenzentwicklung in den Herkunftsländern und auf der Flucht

Die erste Auswertung der Interviews und auch die Workshop-Ergebnisse zeigen, dass viele der Geflüchteten, trotz ihres jungen Alters, bereits über sehr „bunte“ Erwerbsbiografien verfügen und vielfältige Arbeitserfahrungen gemacht haben. Dies ist allerdings differenziert zu betrachten. Zwischen den fünf Herkunftsländern gibt es große Unterschiede in Bezug auf die Bildungssysteme. Vereinfachend kann man sagen, dass die Bildungssysteme in Syrien, Irak und Iran aus der Sicht der Geflüchteten einen hohen Differenzierungsgrad aufweisen (ausdifferenziertes System der schulischen, beruflichen und hochschulischen Bildung). Sie haben bis in die nahe Vergangenheit relativ gut funktioniert, haben aber im Vergleich zu Deutschland eine besondere Prägung, so dass die Bildungsabschlüsse schwer vergleichbar sind.

In Syrien, Irak und im Iran hat Bildung aus der Sicht der Befragten einen hohen Stellenwert. Der Abschluss einer höheren Schule ist für viele Jugendliche in den Städten selbstverständlich, ebenso die anschließende Hochschulausbildung. Eine berufliche Ausbildung kommt für viele nicht in Frage. Zum einen erfährt Berufsbildung eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung (wie in vielen europäischen Ländern auch), zum anderen gibt es auch wenige Angebote für eine qualifizierte berufliche Ausbildung, die die Perspektive auf einen gut bezahlten Arbeitsplatz bietet. Eine Ausnahme bildet hier der Iran. Hier gibt es Ansätze für ein funktionierendes nicht akademisches Berufsbildungssystem, das in der Zeit vor dem Embargo auch in Kooperation mit deutschen Partnern entstanden ist, nun aber lange brachlag.

In eigenen Befragungen im Projekt konnte festgestellt werden, dass akademische Berufe hoch anerkannt sind und angestrebt werden. Die Befragung der Zielgruppe ergab, dass zu den am häufigsten genannten Wunschberufen der Mediziner, Jurist und Ingenieur gehören. Darüber hinaus, so zeigen Untersuchungen, war ein signifikanter Anteil Geflüchteter vor allem aus Syrien vor Ihrer Ausreise aus dem Heimatland als selbstständig gemeldet, nämlich 27%. Dies wäre für viele auch eine wünschenswerte Option in Deutschland. Aus den Interviews in SELMA mit Intermediären werden in dem Zusammenhang mehr umfassende und flächendeckende Angebote zum Thema Existenzgründung und Entrepreneurship gefordert. Dass migrantische Unternehmen einen positiven Beitrag zu regionalen Ökonomien machen können, haben bereits vielseitige Studien zum Thema gezeigt (vgl. David, 2017; David & Coenen, 2017; Lancee, 2012; Kloosterman & Rath, 2003). Möglichkeiten des „entrepreneurial education“ gäbe es bereits als Zusatzmodul während der Integrationskurse oder als weitere Orientierungskurse im Zuge der Beratungsangebote z.B. seitens der Integration Points.

In Bezug auf das deutsche Berufsbildungssystem ist hingegen grundsätzlich für die Arbeitsintegration von Geflüchteten zu berücksichtigen, dass das deutsche duale Berufsbildungssystem eine lange Tradition und kulturelle Prägung hat. Darüber hat sich in Deutschland eine qualifizierte Facharbeiterkultur entwickelt, die die Erwartungen der Arbeitgeber prägt. Absolventen aus Berufsbildungssystemen anderer Länder, insbesondere denen, die eher schulisch und akademisch geprägt sind, können diese Erwartungen zunächst nicht erfüllen. In Syrien, Iran und Irak ist ein großer Teil der beruflichen Bildung akademisiert und theorieorientiert. Die Absolventen bringen also keine praktischen Erfahrungen aus ihrer Ausbildung mit. Eine Ausbildung in Arbeitsprozessen findet in der Regel nicht statt. Berufe, für die keine höhere (Hoch-) Schulbildung nötig ist, werden überwiegend informell ausgebildet. So berichtet ein syrischer Teilnehmer, dass er vier Jahre in Syrien als Maler gearbeitet hat und seine Kompetenzen nur durch informelles Lernen bei der Zusammenarbeit mit seinem Kollegen erworben hat.

Neun von 16 Interviewpartnern aus den drei Herkunftsländern verfügen in der Stichprobe über einen Hochschulabschluss, zwei weitere über Abitur. Bei den Interviewpartnern mit höherem Schulabschluss bzw. Hochschulabschluss, zeigt sich, dass Absolventinnen und Absolventen in ihren Herkunftsländern nur selten später in dem Beruf arbeiten, der ihrem Studienabschluss entspricht. In allen drei Ländern hat das Bildungssystem wenig Bezug zur Arbeitswelt. Hinzu kommt, dass der Arbeitsmarkt in Syrien und im Irak auf Grund der langen Kriegssituation, im Iran auf Grund des langen Embargos, seit Jahren äußerst schwierig ist. So sind vor allem die syrischen und die iranischen Interviewpartner häufig sehr gut qualifiziert, ihre formalen Qualifikationen haben aber bereits in der Zeit, in der sie noch in ihrem Land gelebt haben, nichts mit ihrer tatsächlichen Arbeitsbiografie und ihren tatsächlichen Arbeitserfahrungen zu tun.

So gibt es eine iranische Ingenieurin, die in Teheran in einem Hotel als Köchin gearbeitet hat, und einen iranischen Physiker, der auf Grund seiner guten Englischkenntnisse als Dolmetscher für ein iranisches Unternehmen gearbeitet hat. Eine junge Informatikerin mit sehr gutem Hochschulabschluss hat bereits in Syrien als Sozialarbeiterin gearbeitet und sieht in diesem Bereich auch ihre eigentliche Kompetenz und Erfüllung. Ein junger syrischer Anglist hat in Syrien sechs Jahre eine Bankfiliale geleitet.

Dieses Muster diskontinuierlicher Arbeitsbiografien bestätigt sich auch in Erzählungen der Interviewpartner über Freunde und Bekannte aus diesen Herkunftsländern. Die Betrachtung der Kompetenzprofile zeigt, dass die formal erworbenen Abschlüsse und Zertifikate nicht viel über die tatsächlichen Arbeitspotenziale, Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen der Geflüchteten aussagen.

Am Beispiel der Informatiker zeigt sich, dass es in den drei Ländern äußerst schwierig ist, fachbezogene Arbeitserfahrungen zu machen und Kompetenzen herauszubilden, zu aktualisieren oder weiter zu entwickeln, so dass sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sind. Durch die Krisensituation in den Herkunftsländern fehlte es schon allein an der technischen Infrastruktur, um sich als Informatiker weiter zu entwickeln. Für alle in diesem Bereich qualifizierten Teilnehmer gilt, dass sie große Bedenken haben, ob ihre Kompetenzen den aktuellen Standards in IT-Unternehmen entsprechen. Für andere wissens- oder technikbasierte Branchen (Banken, Versicherungen) gilt ähnliches.

Eine andere Problemlage ergibt sich für Geflüchtete aus Afrika. So ist das Bildungsniveau in Eritrea und Somalia generell erheblich niedriger als das in Syrien, Iran und Irak. Hinzu kommt, dass die Flüchtlinge aus diesen beiden Ländern häufig aus sozialen Schichten mit geringen Bildungschancen stammen. Nur ein Teilnehmer aus Eritrea verfügt über einen Schulabschluss. Die Teilnehmer haben in ihren Herkunftsländern auch keine systematischen Arbeitserfahrungen gemacht, sondern von gelegentlichen Jobs gelebt. Eine Teilnehmerin hat z.B. regelmäßig auf einem Markt Textilien verkauft. Für einen Großteil der Teilnehmer (16 von 20) aus allen fünf Ländern gilt, dass bereits in den Herkunftsländern mehr oder weniger ausgeprägte informelle Arbeitserfahrungen in verschiedensten Erwerbstätigkeiten gemacht wurden.

So ist es beispielsweise auch in Syrien oder Iran durchaus normal, neben der Schule oder dem Studium einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Aus Sicht der Teilnehmer ist dies in den Herkunftsländern, aber auch in den (Transit-)Ländern, in denen sie teilweise während ihrer Flucht gelebt haben (Griechenland, Türkei, Italien), sehr viel einfacher als in Deutschland, weil es einen „unbürokratischen“ Arbeitsmarkt mit nur wenigen formalen Hürden gibt. Alle Teilnehmer haben hier trotz aller Schwierigkeiten differenzierte Arbeitserfahrungen gemacht und neben arbeitsbezogenen Kompetenzen auch Soft Skills (z.B. interkulturelle Dialogfähigkeit, Umgang mit Menschen, Konfliktmanagement, Resilienz) und zum Teil auch fremdsprachliche Kompetenzen erworben. Die Entwicklungspfade sind individuell sehr verschieden, hängen aber oft mit den vorangegangenen erwerbsbiografischen Erfahrungen zusammen.

Ein irakischer Teilnehmer, der im Irak im Autohandel gearbeitet hat, hat sich in der Türkei zum Dolmetscher und Assistenten eines Unternehmers im Zuliefererbereich hochgearbeitet. Die iranische Ingenieurin, die bereits in Teheran als Köchin gearbeitet hat, hat in Athen ein Jahr die Küche eines Restaurants organisiert. Die syrische Informatikerin, die bereits in Syrien ehrenamtlich behinderte Kinder betreut hat, hat in Italien bei einer Organisation zur Unterstützung von Geflüchteten gearbeitet.

Für alle SELMA Interviewteilnehmer gilt, dass sie unabhängig von ihren formellen Bildungsabschlüssen mit einem weiten Spektrum von Arbeitserfahrungen und informellen Kompetenzen nach Deutschland kommen. Vieles davon wird von ihnen selbst nicht als relevant wahrgenommen und ist schwierig zu erfassen. Das arbeitsbiografische Kompetenzprofil sagt aber in der Regel mehr über die Interessen und Potenziale der Teilnehmer aus, als der Blick auf die zertifizierten Kompetenzen.

Arbeitsbezogene Vorstellungen und Erwartungen zur Arbeitsintegration

Der zweite große Block der in den Interviews und den Workshops erfassten Items bezog sich auf arbeitsbezogene Vorstellungen und Erwartungen der Teilnehmer. Auch hier wurde deutlich, dass es große individuelle Unterschiede gibt, die sich aus den unterschiedlichen soziokulturellen Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Herkunftsländer und der unterschiedlichen Teilnehmer ergeben. Hier ließen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den Teilnehmern mit gutem Bildungsniveau und denen mit niedrigem Bildungsniveau erkennen.

Erwartungen in Bezug auf Arbeitsintegration und eigene Arbeitsperspektiven

In mehreren Workshops zur Potenzialanalyse und zur Entwicklung von Szenarien zur Arbeitsintegration und beruflichen Entwicklung in Deutschland haben die Teilnehmer mit höherem Bildungsabschluss sehr konkrete Visionen entwickelt. Bei der Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungs- und Erwerbsbiografie konnten alle Teilnehmer einen roten Faden in ihrer bisherigen Biografie und auch in ihren Interessen erkennen, der nicht unbedingt durch die Hochschulabschlüsse bzw. Berufsabschlüsse definiert wurde, sondern viel deutlicher durch die tatsächlichen Arbeitserfahrungen im Herkunftsland und auf der zum Teil mehrjährigen Fluchterfahrung basierte. Dabei war den Teilnehmern die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen sehr wichtig und bewusst. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung von Sprachkompetenz.

Die jüngeren Teilnehmer, die bereits in den Herkunftsländern ein Hochschulstudium begonnen oder abgeschlossen hatten, äußern alle den Wunsch, auch in Deutschland zu studieren. Ein Verwaltungsbeamter aus Syrien, der in der Türkei als LKW-Fahrer gearbeitet hat, strebt eine Qualifizierung im Bereich Logistik an. Durch die Diskrepanz der formalen Bildungsabschlüsse, der informell erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten und der formulierten Interessen und Ziele ist es für viele Teilnehmer schwierig, mit ihren Sachbearbeitern im Jobcenter über die Strategie zu ihrer individuellen Arbeitsintegration einen Konsens zu erlangen.

Die Teilnehmer mit niedrigerem Bildungsniveau haben Probleme, konkrete Visionen für die eigene Erwerbsbiografie hier in Deutschland zu entwickeln. Auch sie identifizieren in ihren bisherigen Arbeitserfahrungen durchaus einen roten Faden und konkrete Potentiale, über die sie verfügen. Generell ist es aber ihr Hauptziel, möglichst schnell eine bezahlte Arbeit zu bekommen. Doch auch diese Teilnehmer haben langfristige Ziele. M. aus Syrien möchte erstmal Geld verdienen, sein Traum ist aber eine Ausbildung zum Frisör. Er versucht dafür seinen Hauptschulabschluss zu machen und will nebenbei arbeiten. Gerade für die Teilnehmer ohne höheren Bildungsabschluss ist eine enge Anbindung an ein Unternehmen oder einen Betrieb extrem wichtig. Die Teilnehmer, die bereits in deutschen Betrieben gearbeitet haben, glauben durch Praxis ihre Kompetenzen weiter entwickeln zu können.

Vorstellungen zur Arbeitswelt und Arbeitskultur in Deutschland

Sowohl in den Interviews als auch in den Workshops berichteten die Teilnehmer über die gravierenden Unterschiede zwischen den Arbeitswelten in den Herkunftsländern und der Arbeitswelt in Deutschland. Alle Teilnehmer kommen aus Herkunftsländern, in denen sich durch Krieg, Politik und wirtschaftliche Probleme, die Arbeitswelten seit Jahren im Zusammenbruch befinden. Somit ist der Regulierungs- und Organisationsgrad der deutschen Arbeitswelt und ihre Rahmenbedingungen für die Teilnehmer zunächst einmal schwer fassbar. Erwerbsarbeit ist für die Teilnehmer in ihrem bisherigen Leben erst einmal ein Mittel zum Überleben. Für die Teilnehmer mit höherem Bildungsabschluss lief die akademische Ausbildung parallel und war nicht mit dem Arbeitsleben verbunden (so entsprechen die Studienfächer der Teilnehmer auch nur selten wirklichen Interessen, sondern haben eher etwas mit sozialem Status und gesellschaftlichen Erwartungen zu tun). Arbeitssuche und Arbeit fand für die Teilnehmer sowohl in den Herkunftsländern als auch auf der Flucht nicht in institutionell geregelten Strukturen statt. Dementsprechend unverbindlich und ungeschützt waren häufig auch die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeit. Die fest strukturierten und verbindlichen rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen in deutschen Arbeitsverhältnissen sind insbesondere für die Teilnehmer mit niedrigem Bildungsniveau völlig neu. Auch die Arbeitsverhältnisse beispielweise in Betrieben unterscheiden sich deutlich. Viele Unternehmen und Betriebe in den Herkunftsländern kämpfen seit Jahren ums Überleben, das Verhältnis zu den Mitarbeitern ist oft angespannt. Betriebliche Interessenvertretungen gibt es nicht. Rahmenbedingungen, die durch Krieg und politische Unruhen oder Korruption geprägt sind, korrespondieren mit autoritären, hierarchischen Strukturen in Betrieben, in den rechtliche und formale Regulative Mangelware sind. Die Teilnehmer äußern sich daher häufig überrascht über den dialogorientierten Umgangston in deutschen Unternehmen und über das Mitspracherecht der Mitarbeiter. Wünschenswert ist aus der Sicht der Teilnehmer, in Maßnahmen der Arbeitsintegration auch etwas mehr über die spezifische Arbeitskultur und die Arbeitsorganisation in deutschen Unternehmen zu erfahren.

Fazit: Erste Hypothesen zur Arbeitsintegration von Geflüchteten – individuelle Sicht der Zielgruppe

Die Untersuchung hat bislang eher diejenigen Geflüchteten adressiert, für die aufgrund ihres Flüchtlingsstatus, ihres Bildungsgrades und ihres Integrations- und Bleibewunsches eine umfassende und vordringliche Arbeitsintegration – auch vor dem Hintergrund der deutschen Arbeitsmarktprobleme (Stichwort: Fachkräftemangel, demografischer Wandel) – notwendig und wünschenswert ist. Es handelt sich insofern um eine selektive Stichprobe. Dies schränkt die Verallgemeinerungsfähigkeit dieser ersten Hypothesen ein.

Die Geflüchteten unserer Stichprobe haben zum größten Teil einen eigenen erwerbsbiografischen roten Faden entwickelt, der weder mit den zertifizierten Qualifikationen noch mit den erworbenen Arbeitserfahrungen (auch während der Flucht) zu tun haben muss. Besonders bei den gut Qualifizierten geht es oft – wie bei den einheimischen Beschäftigten zu Beginn des Erwerbslebens - um die Frage nach einem individuell sinn erfüllten Erwerbsleben, einem sinnstiftenden Beruf, verbunden mit der Hoffnung auf eine passgenaue Unterstützung durch die deutsche Arbeitsberatung. Bei den weniger gut Qualifizierten geht es natürlich auch darum, schnell Arbeit zu finden, um eine wirtschaftliche Basis zur Umsetzung der eigenen Bildungsziele zu haben und um Familienmitglieder in den Herkunftsländern zu unterstützen.

Dabei sind die Geflüchteten auch zu erwerbsbiografischen „Umwegen“ (aus Kostensicht, aus arbeitsmarktpolitischen Erwägungen, aus sozialen oder kulturellen Gründen) bereit, wenn sie von der Beratung erklärt und für sie nachvollziehbar sind und eigene biografische Ziele damit nicht unerreichbar werden.

Es ist daher erkennbar, dass eine erfolgreiche Arbeitsintegration dieser Gruppe von Geflüchteten auf der Grundlage einer präzisen Einzelfallbetrachtung erfolgen müsste, die die Potenziale der gesamten Erwerbsbiografie sowie die Wünsche der Betroffenen einbeziehen sollte. Sie sollte im kritischen Dialog gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet werden. Es kann – umgekehrt - nicht davon ausgegangen werden, dass der deutsche Fachkräftebedarf in verschiedenen Branchen und Berufen durch die Arbeitsintegration dieser Gruppe von Geflüchteten behoben werden kann.

Ein möglicher Pfad zu einer besseren Arbeitsintegration von Geflüchteten scheint dabei die diskursive Erarbeitung eines Verständnisses von Arbeit, Arbeitskultur und Arbeitsintegration in Deutschland in Gruppengesprächen mit Geflüchteten zu sein. Dazu wurde im Projekt SELMA ein Workshop-Konzept entwickelt, das ursprünglich nur als Erhebungsinstrument vorgesehen war. In der Durchführung erwies sich das entwickelte Konzept aber als erfolgreiches Verfahren, das es den Flüchtlingen ermöglicht, eigene Erwartungen und Deutungen kritisch in der Gruppe zu reflektieren und dabei auf positive wie negative Erfahrungen anderer Gruppenmitglieder und der deutschen Experten zurückzugreifen. Auf der Basis dieses Korrektivs konnten dann im Gruppengespräch realistische Szenarien für die Gestaltung der eigenen Erwerbsbiografie entwickelt, vorhandene Potenziale explizit gemacht und eigene Schwächen und Kompetenzlücken entdeckt und bearbeitet werden. Dieses Konzept soll im weiteren Verlauf des Projektes weiterentwickelt und verbessert werden, um dann auch anderen Akteuren zur Verfügung gestellt zu werden. SELMA erhoffte sich über dieses Instrument sowohl einen Zugang zur spezifischen Perspektive der Geflüchteten auf die eigene Situation, als auch ein in Zusammenarbeit entstehendes transkulturelles Instrument zur Entwicklung geteilter Vorstellungen von Arbeit.

Im Gegensatz zu früheren Flüchtlingsbewegungen, zeigte sich 3 Jahre nach Beginn der verstärkten Flüchtlingsmigration nach Deutschland vor allem, dass die neue Generation von Flüchtlingen zumeist mit mehr oder weniger konkreten Vorstellungen nach Deutschland kommt und individuelle Perspektiven umsetzen möchte. In der Regel, so zeigt es auch AP 3 im Projekt SELMA¹², sind gerade die jüngeren Menschen hoch motiviert. Sie haben relativ realistische Erwartungen und sind bereit selbst aktiv ihre Erwerbsbiografie hier in Deutschland zu gestalten. Allerdings kommen sowohl die Migranten aus Arabien als auch die aus Afrika aus anderen Arbeitskulturen und haben in ihren Herkunftsländern oft informelle Arbeitserfahrungen gemacht. Dies trifft insbesondere auf den Bereich des Handwerks zu. So ist die Notwendigkeit die Erwerbsbiografie hier mit einer Ausbildung zu beginnen für die Meisten sehr unklar. Auf formaler Ebene wird zwar akzeptiert, dass ein deutscher Abschluss wichtig ist, aber der Sinn einer dreijährigen Ausbildung erschließt sich den wenigsten. Oft ist es dann auch eine individuelle Entscheidung, die von der allgemeinen Arbeitseinstellung und auch vom Bildungsniveau abhängt, ob tatsächlich eine Ausbildung angestrebt wird. Dazu kommt nach wie vor die unsichere Lage der Familie in der Heimat, die nicht nur eine psychische Belastung ist. Nicht selten ist die Familie im Heimatland auf finanzielle Unterstützung und „Rückflüsse“ angewiesen. Einige der Individuen der Zielgruppe berichten, dass sie die Kettenpraktika, die ihnen in Deutschland zur Arbeitsmarktintegration angeboten werden, auch aus diesem Grund als zermürend wahrnehmen, obwohl sie sie durchaus auch als Chance sehen. Es wird von vielen Interviewpartnern berichtet, dass Unternehmen Langzeitpraktika (ab 3 Monaten aufwärts) anbieten, dass aber danach selten ein normales Arbeitsverhältnis folgt, sondern im Höchstfall die Möglichkeit, eine Ausbildung zu beginnen. Oft durchlaufen die Bewerber mehrere Praktika hintereinander, ohne dass sich für sie daraus eine Perspektive ergibt und ohne dass die Praktika systematisch aufeinander aufbauen.

¹² In AP 3 wurden Interviews (15) und Workshops mit Geflüchteten durchgeführt, die bereits Arbeitserfahrungen (Praktika, Ausbildung, Anstellung) in Deutschland gemacht haben.

Viele der Interviewpartner wünschen sich die Möglichkeit in Praktika Fähigkeiten nachweisen zu können und diese auch anerkannt zu bekommen. Sie akzeptieren die Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen aus den Heimatländern, gehen aber durchaus selbstbewusst mit ihren Kompetenzen um („...das kann ich eigentlich alles, ich habe das Alles gelernt“) und wünschen sich Instrumente und Verfahren, um tatsächliche Kompetenzen anzuerkennen, was dann eventuell auch Ausbildungszeiten verkürzt.

Diese Situation ist in der (Alten)Pflege und in der IT anders. Hier verfügen die Bewerber zumeist nicht über informelle Berufserfahrungen. Vor allem die Altenpflege, die sich durch soziokulturelle Aspekte und Kompetenzen von der medizinischen Pflege unterscheidet, ist eine spezifisch deutsche Disziplin, die es in dieser Form in afrikanischen und arabischen Ländern nicht gibt. Hier gibt es das Problem, dass die Pflege älterer Menschen als Aufgabe der Familie angesehen wird und aus diesem Grund das Kompetenzfeld, das in Deutschland die professionelle Altenpflege ausmacht, nicht als qualifiziertes Berufsprofil erkannt wird. Allerdings finden hier Zuwanderer über niederschwellige Qualifikationen den Einstieg in den Arbeitsmarkt, eine Möglichkeit, die im Handwerk häufig nicht gegeben ist.

Die IT hingegen ist hoch spezialisiert. Hier ist es in vielen Fällen so, dass das Wissen der Bewerber durch die Situation im Heimatland veraltet ist und sie selbst die Befürchtung haben, den fachlichen Anforderungen nicht zu genügen. Hier sind Zusatzqualifizierungen nötig, die den Zuwanderern genau das Wissen vermitteln, das in einem Unternehmen nötig ist. Die spezifische, globalisierte Branchenkultur in der IT erleichtert wiederum den Einstieg. Zwei Interviewpartner berichten, dass sie sich sofort in ihrem Unternehmen zu Hause gefühlt haben und nicht als fremd wahrgenommen wurden („Hier arbeiten sowieso Menschen aus der ganzen Welt, wir sprechen meistens Englisch oder finden eine andere Sprache. Bei uns ist es egal woher man kommt.“)

Einige wenige Beispiele, gerade in Metropolregionen, zeigen, dass es mit der Integration in den Arbeitsmarkt auch schnell klappen kann. Dies scheint aber nach wie vor die Ausnahme zu sein. Wenn man diese Beispiele verfolgt, so wird klar, dass es oft zufällig ist, ob ein Praktikant genau auf das Unternehmen trifft, in dem er seine Potenziale ohne Barrieren einbringen kann oder indem engagierte Unternehmer oder Personalverantwortliche Zuwanderer individuell unterstützen und fördern. Es gibt keinen systematischen Ansatz der Zuwanderer in einem Praktikum gezielt und individuell unterstützt und genau da ansetzt, wo es einer Vermittlung zwischen den Anforderungen des Unternehmens und den Potenzialen des Zuwanderers bedarf.

Einige der Flüchtlinge haben vorab bereits Auslandserfahrungen durch ihre Fluchtgeschichten gesammelt, haben außerhalb ihrer Heimat studiert, verfügen über gute internationale Netzwerke. Sie bewegen sich oft bereits jahrelang in englischsprachigen Communities und bringen auch unternehmerischen Geist mit. Einige von ihnen waren bereits vor der Flucht selbständig, oder haben durch die Erfahrungen im Ausland und durch die Zwischenstopps auf der Flucht unternehmerisches Denken erlernen müssen. Einige der Höchstqualifizierten unter ihnen haben sogar den Blue Card Status beantragt und sind nicht primär auf den „anerkannter Flüchtling“ Status in Deutschland oder Europa angewiesen.

Gerade den höher qualifizierten Flüchtlingen wird immer klarer, dass die Anerkennung ihrer einheimischen Qualifikation, ihren Vorstellungen nach, unrealistisch ist. Viele haben zwar ein Hochschulstudium in der Heimat, wie beispielsweise Syrien abgeschlossen, aber haben mit veraltetem Material und in arabischer Sprache studiert - beides keine günstigen Voraussetzungen, um eine dem Abschluss entsprechende Chance auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bekommen.

Auf der anderen Seite macht der lange Weg der Integration viele Individuen der Zielgruppe mittlerweile müde und frustriert. Einige von den Interviewpartnern, die im Projekt SELMA zu Beginn interviewt wurden

und dann nach einem Jahr erneut befragt wurden, berichten von wenig Elan durch die bürokratischen Vorgänge. Auch das immer wieder kehrende Verabschieden von Zielen und Träumen, die dadurch zerstört werden, dass Hürden und Bürden neu aufgelegt werden, zermüht viele Flüchtlinge und macht sie mutlos und frustriert. Das Unverständnis über die gleichen „Ausreden“ seitens der Arbeitgeber, dass die Sprachkenntnisse zwar gut, aber nicht gut genug sind, kann von vielen der Flüchtlinge nicht mehr nachvollzogen werden und wird von einigen nur noch als „billige Ausrede“ bezeichnet. Auch das permanente Betonen und Abfragen der eigenen Motivation wird von Flüchtlingen als ermüdend empfunden. In der zweiten Interviewrunde nach einem Jahr berichteten viele, dass „sie doch einfach nur arbeiten wollen“ und nicht ständig in der Erklärungsnot stecken bleiben wollen. Sie müssten sich „rechtfertigen“ warum sie so schnell arbeiten wollen und nicht doch lieber eine weitere Ausbildung abschließen oder ein Studium anfangen. Diesen Zustand empfinden viele aus der Zielgruppe als unerträglich, gepaart mit der Ausweglosigkeit der Situation.

Verglichen mit Interviews, die mit Flüchtlingen, die seit mehr als 10 Jahren in Deutschland leben, geführt wurden, zeigt sich ein ähnliches Bild. Die Befragten der Zielgruppe berichten, dass sie teilweise nur deshalb im deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten, weil sie sich immer wieder selbst motiviert haben, weitergebildet haben, und nicht aufgeben haben. Nur durch die Bereitschaft, auf einen Plan B oder C auszuweichen und nicht den Wünschen und Qualifikationen gemäß zu arbeiten, konnten Zuwanderer im deutschen Arbeitsmarkt Fuß fassen. Dabei sind viele Potenziale auf der Strecke geblieben. So berichtet beispielsweise ein afrikanischer Elektroingenieur, der viele Qualifikationen im Bereich Solarenergie nachweisen kann, von seinem langen Weg der Integration, auf dem er über viele Umwege letztendlich als Berater und Unterstützer für andere Flüchtlinge bei einem öffentlichen Träger angekommen ist.

Allerdings zeichnet sich ein ähnliches Bild bei deutschen Arbeitssuchenden und anderen Migrantengruppen ab: wer einmal für eine längere Zeit den Arbeitsmarkt verlassen hat, nach der Schule keinen direkten Anschluss fand oder dessen Qualifikationen aus einem anderen Bildungssystem stammen, hat es als Quereinsteiger auf dem deutschen Arbeitsmarkt schwer. Immer wieder zeichnet sich nur der Weg über Umschulungen, Maßnahmen und Weiterbildungen ab, der meistens in einem Maßnahmenkarussell, ohne Zielsetzung endet. Dieses zu verlassen ist nur mit viel Glück und Selbstinitiative möglich. Individuen, die weniger motiviert sind und oft auf Hilfe von außen angewiesen, scheinen in einer Endlosschleife zu landen. Die meisten betonen daher das Fehlen von Maßnahmen, die ihnen mehr Gestaltungsfreiheit bieten und ihnen bereits in dieser Phase Teilhabe ermöglichen.

Dies ist auch Teil des Fazits aus den Interviews und Fallstudien im Arbeitspaket 3. Die Bereitschaft zu Eigeninitiative und Selbstverantwortung ist sehr ausgeprägt. Die meisten bringen viele komplexe erwerbsbiografische Erfahrungen und Potenziale mit. Dabei handelt es sich oft um Wissen und Kompetenzen, die sich nicht automatisch erschließen. Hier bedarf es weiterer Konzepte und Instrumente zur Prüfung und Anerkennung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Die Zugewanderten, die in deutschen Unternehmen erste Arbeitserfahrungen machen brauchen darüber hinaus individuelle Beratung und Konzepte zur Kompetenzentwicklung. Für sie geht es nicht mehr um Spracherwerb und generelles kulturelles Lernen. Es handelt sich um Individuen, die bereits einen Entwicklungsprozess in Deutschland durchlaufen haben. Sie brauchen Beratung zur Orientierung in den Systemen des deutschen Arbeitsmarktes und sie brauchen Unterstützung bei der Gestaltung ihrer eigenen Vorstellungen und Perspektiven. Dabei sind die individuellen Unterschiede und die unterschiedlichen Herausforderungen und Barrieren in den verschiedenen Branchen zu berücksichtigen.

Querschnittsebene Kultur: Habitus und Arbeitsmilieus

Neben den beschriebenen *institutionellen, organsationellen* und *individuellen* Hemmnissen, hat das SELMA Projekt weitere Barrieren identifiziert, die den Zugang zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt der Gruppe Geflüchteter erschweren. Darunter fallen vor allem soziokulturelle Faktoren, die sich in Ambiguitäten in Bezug auf die Wahrnehmung von Arbeitskulturen, Arbeitsrahmen der Arbeitswelten seitens Geflüchteter widerspiegeln und damit Selektivitätsprozesse begleiten und teilweise erschweren. Bislang ist wenig Forschung in dem Bereich – **Geflüchtete, Arbeitswelten, Habitus und Milieu** – erfolgt. So widmete sich das IAT im Projekt SELMA dieser Forschungslücke und geht davon aus, dass neben den bislang identifizierten Barrieren der *Habitus* der Zielgruppe Geflüchteter und das diesem gegenübergestellten Arbeitsmilieu, in das sie einmünden, weiteren Blicks bedarf.

Nach Bourdieu (1997, 1992) besteht der Habitus eines Individuums aus Denk- und Handlungsmustern, die die Möglichkeiten und Grenzen des Denkens und Handels eines Menschen bestimmen. Der Habitus ordnet somit auch ein, was ein Mensch sich zutraut, welche Wahrnehmungskategorien (im Sinne von Ambiguitäten) er besitzt, was für ihn denkbar möglich ist sowie welches Verhalten für ihn als selbstverständlich erscheint. Die Unterschiede der verschiedenen Habitus von Menschen zeigen sich im Alltag durch unterschiedliche Arten zu essen, sich zu kleiden, sich zu bewegen, zu sprechen, aber auch in unterschiedlicher Lebensführung und Lebenszielen, Selbstverständnis, Weltsicht und Selbstbewusstsein etc. Bremer (2005) erklärt den Habitus nach Bourdieu als eine „allgemeine Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt“. Im Habitus sind demzufolge *Bildungs-, Lern- und Arbeitswege* eingebettet. Wichtig dabei sei, dass der Habitus mehr als die kognitive Ebene umfasst. Er ist dem Individuum mehr „einverleibt“ und „verinnerlicht“ (Krais & Gebauer, 2002). Der Habitus entscheidet zwar mit darüber, was ihn selbst umformt und verändert, zugleich sind diese Veränderungen nicht unendlich und auch nicht unendlich flexibel, sondern nach Bourdieu (2001) an Integrationsstufen gebunden. Nicht zuletzt kann der Habitus zwar durch das aktive Potenzial jedes Einzelnen die Praxis „neu“ konstruieren, die Frage der Prinzipien spielt dabei aber eine große Rolle. Die wiederum sind gebunden an den sozialen Raum des Individuums und damit an seine Ressourcen, Chancen und Notwendigkeiten, woraus sich Differenzen und nicht zuletzt Milieus (re-)produzieren.

Ausgehend davon haben Individuen einer Gesellschaft unterschiedliche Habitus. Bei der hier beschriebenen Zielgruppe wird der Begriff des Habitus erweitert, da die Individuen der Zielgruppe der Geflüchteten sich nicht nur durch den sozialen Raum der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden, sondern einvernehmlich durch einen anderen soziokulturellen Rahmen. Der Habitus wird somit durch Erfahrungen geformt, die ein Mensch im Laufe seines Lebens macht. Unter Geflüchteten sind diese mehr differenter als bei Individuen, die in der hiesigen Mehrheitsgesellschaft sozialisiert und damit geprägt worden sind. Zugleich ist der Habitus „strukturierende Struktur“, so, dass er das Handeln eines Menschen generiert, dass dann die Umwelt und die Gesellschaft, in der er lebt bis zu einem gewissen Grad strukturiert. Somit prägt nicht nur das soziale Umfeld den Menschen, sondern der Mensch prägt seine Umwelt den Strukturen seines Habitus entsprechend.

Die Art der sozialen Erfahrungen, die ein Individuum macht, wird vor allem durch die Kategorien (Klasse, Geschlecht, Ethnizität, etc.), in die ein Mensch von der Gesellschaft eingeordnet wird, mitbestimmt. Auch hier ist es ein Hinweis darauf, dass diese Kategorien die Selektivitätsprozesse der Arbeitsmarktintegration mitgestalten können, so die SELMA Erfahrungen. Wenn verschiedene Menschen von der, z.B. Mehrheitsgesellschaft in die gleichen Kategorien eingeordnet werden, ist die Wahrscheinlichkeit relativ hoch, dass sie viele ähnliche Erfahrungen machen und deshalb auch einen ähnlichen Habitus entwickeln. Bourdieu (2001) spricht z.B. von einem „Klassenhabitus“ bei dem es zur Verknüpfung von Klassenlage und Lebensführung

kommt. Somit braucht ein Mensch auch einen bestimmten Habitus, um zu einer bestimmten Klasse dazuzugehören. Für Geflüchtete könnte dies bedeuten, dass wenn sie von der Mehrheitsgesellschaft stigmatisiert werden, sie sich selbst stigmatisieren, und mit der Zeit dem geformten Bild folgen und dieses zu ihrem Habitus rekonstruieren. Dieser wiederum beeinflusst intrinsisch deren Herangehen an Ausbildung und Arbeit.

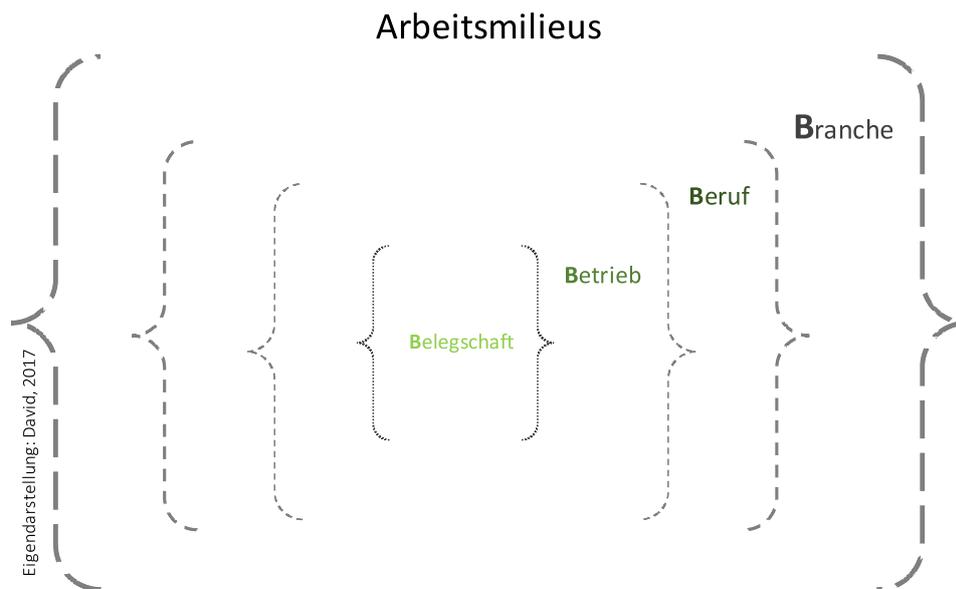
Dem beschriebenen Habitusbegriff steht der Begriff *Milieu* entgegen (vgl. z.B. Durkheim, 1988). Im Allgemeinen bezeichnet das *soziale Milieu* Normen, Gesetze und Werte einer Gruppierung. Menschen, die in ähnlichen Umständen leben, ähnlich denken und so das Verhalten des Einzelnen auf die gleiche Weise prägen, werden als Teilnehmer einem bestimmten „sozialen Milieu“ bezeichnet. Daran orientiert, kann im Weiteren von Arbeitsmilieus gesprochen werden, wenn sie so definiert sind, dass sie sich an bestimmten Arbeitswelten, Arbeitsrahmen und Arbeitskulturen orientieren. In SELMA wurden vier Ebenen des Arbeitsmilieus identifiziert: (a) Branche; (b) Beruf; (c) Betrieb und (d) Belegschaft. Die Annahmen entsprangen den drei im Projekt gewählten Branchen, die sich in Traditionen, Erfahrungen, Werten und Normen sowie Handlungskontexten unterscheiden (IT-Wirtschaft, (Alten)Pflege und (Bau)Handwerk) und die zum Teil auch aufgrund dieser Unterschiede gewählt wurden. Die vorliegende Abbildung zeigt, dass die Branche an sich, noch relativ offen für eine Quereinmündung und Integration der Zielgruppe scheint. Die darauf basierte Annahme in SELMA folgt aus den geführten Gesprächen mit Experten und besagt, dass je kleiner die Gruppe in ihrer Größenordnung ist, desto schwerer ist es für Außenstehende in diese einzumünden. Der Logik nach folgen hierarchisch der Branche die Berufsgruppen, die auch noch eine Durchlässigkeit für Quereinsteiger und Neulinge erkennen lassen. Auf den Ebenen Betrieb und Belegschaft wird die Integration immer schwieriger, da die Gruppen der Zugehörigen auch kleiner werden. Hierbei muss selbstverständlich gerade auf der Ebene des Betriebs geschaut werden, welchen kulturellen Rahmen dieser entspringt. Wenn man dies tut, sieht man schnell gravierende Unterschiede zwischen Familienunternehmen und sogenannten Global Players (vgl. Clifton et al., 2014).

So stellt jede der vier Ebenen des Arbeitsmilieus ein soziales System in einem größeren Kontext dar. Diese sozialen Kontexte, sozialisieren die ihnen zugehörigen Individuen und achten dabei besonders auf „Kontinuitätswahrung“, die von Vorgängern auf Nachfolger übertragen werden (Breuer, 2000). So besitzen z.B. transgenerationale Weitergabe- und Übernahmeprozesse Strukturcharakteristika, die einen Rahmen vorgeben, der mehr oder weniger strikt beibehalten wird, und innerhalb dessen die Beteiligten agieren (Breuer, 2000: 457).

Daher ist es extrem schwer, in solch ein Arbeitsmilieu reinzukommen, das den kontextuellen Rahmen vorgibt, wenn man nicht versteht, aus welchem historischen und traditionsreichen Rahmen dieser wiederum gewachsen ist. Auf der Ebene der **Branche** und **Berufe** kann eine Recherche und Informationsbeschaffung als Orientierungshilfe vorab dienen. Bei den Ebenen **Betrieb** und **Belegschaft** bewegt sich der individuelle Habitus allerdings in einer Ebene des Arbeitsmilieus, das einer eigenen Logik folgt und auch nicht immer sichtbar erfasst werden kann.

Dass die Beruflichkeit immer etwas mit Identifikation und dem Habitus des Individuums zu tun hat, sollte in den Unternehmensgesprächen fokussiert werden. Durch diese Gespräche und durch die mit den Geflüchteten wurde deutlich, dass es offensichtlich keinen roten Faden in den Erwerbsbiografien der Geflüchteten gibt und somit meist eine Diskontinuität vorherrscht. In den meisten Fällen wird nur durch spezifische Interessen und Erwartungen eine Kontinuität hergestellt, wodurch ein Bezug zum Habitus schwer zu erfassen ist. Der traditionsreiche und historische Rahmen ist in den drei Branchen (Alten)Pflege, (Bau)Handwerk und IT unterschiedlich geprägt. So stellt der Rahmen im Hinblick auf die Pflege einen wichtigen Bezugspunkt dar, da diese Branche in ihrer so ausgeprägten Form bei den Geflüchteten oftmals vollkommen unbekannt ist und

erst einmal verstanden werden muss. Deshalb wird auch in den Kursen bei Unternehmen aus der Pflegebranche darauf geachtet, in Kursen für Geflüchtete diesen Hintergrund zu vermitteln. Beim Handwerk ist der Rahmen weniger wichtig, da hier oftmals nur zählt, dass jemand ordentlich und gewissenhaft seine Arbeit macht. Der Rahmen ist somit auch vielen anderen Beschäftigten in dieser Branche nicht bewusst. Da der IT Bereich sehr offen und nicht so traditionell wie das Handwerk oder die Pflege ist, ist hier die kleinste Problematik zu erkennen. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch bei den Szenarien wider, die in Arbeitspaket 5.1 vorgestellt wurden.



2.4 Mögliche Handlungsperspektiven aus der SELMA Forschung

Der Ruf nach regionalisierten und sozialpartnerschaftlichen Konzepten

Die Ergebnisse der SELMA Studie weisen darauf hin, dass die Integration der Zielgruppe Geflüchteter von diversen Faktoren beeinflusst wird. Daneben bringt die Studie zum Vorschein, dass neben der im Mittelpunkt stehenden Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit, die Flüchtlingskrise alte arbeitsmarktpolitische 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 starken und oft multiplen 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 weitere Zielgruppen mit Vermittlungshemmnissen. Im Folgenden werden anhand von drei Säulen die erworbenen Erkenntnisse aus dem Projekt vorgestellt und Empfehlungsperspektiven genannt:

2.4.1 Säule 1: Governance Ebene – Monitoring und Wirkungsanalysen durchführen!

Als ein zentrales 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 wurde 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).

Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, müssen neue Steuerungsinstrumente angesetzt werden, die z.B. auf der kommunalen Ebene Hilfestellungen für die Arbeitsmarktintegration anbieten und Netzwerkstrukturen stärken. Dies erfordert eine enge Kooperation zwischen Arbeitsagentur und anderen Institutionen, um eine effiziente und passgenaue Aufgabenteilung zu ermöglichen. Eine klare Definierung der Zuständigkeiten und Kooperation untereinander sind zwingend notwendig. Hier ist insbesondere hervorzuheben, dass sich für die in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Personen ein/e feste/r AnsprechpartnerIn als hilfreich und erfolgsversprechend erwiesen hat, da so wechselnde Zuständigkeiten und somit Irritationen vermieden und Kontinuität gewährleistet werden können. Es sollte auch angestrebt werden, dass im Vorfeld verstärkt informelle und formelle Kompetenzen der Geflüchteten erfasst und von den jeweiligen SachbearbeiterInnen berücksichtigt werden, um so die Vermittlung in erfolgsversprechende Berufsfelder zu ermöglichen.

Darüber hinaus sollte in einem regionalen Konzept die Fluchtmigration eine Säule der Maßnahmen adressieren, die sich der Fachkräftesicherung und Fachkräfteanwerbung widmet (David, 2015). Spezielle Konzepte für Frauen zur Integration in Arbeit und Ausbildung sollten dabei fokussiert werden, um ihnen selbständige Teilhabe zu ermöglichen.

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. Die Förderung dienlicher Integrationsmaßnahmen sollten verfestigt werden durch bspw. einen Transfer von projektorientierter zu institutioneller Förderung. Dabei stehen vor allem längere Förderperioden und weniger Bürokratie im Fokus, die zugleich den Abbau von Doppelstrukturen angehen. Eine Beschleunigung bürokratischer Prozesse ist wünschenswert, damit lange Wartezeiten auf Asylanträge oder Ausbildungsanerkennung und Zeitspannen, in denen Geflüchtete zur Untätigkeit gezwungen sind, vermieden werden. Wünschenswert ist in dem Zusammenhang auch eine Öffnung des Systems gegenüber im Ausland erworbener Abschlüsse.

Die Veranstaltungen im Projekt SELMA haben weiterhin gezeigt, dass das System des Spracherwerbs in Deutschland grundsätzlich überarbeitet werden sollte. Bislang, so die Kritik, gäbe es zu lange Wartezeiten vor und zwischen den Kursen oder es fehlt, durch die Abhängigkeit des Rechts auf Spracherwerb vom Aufenthaltsstatus, die Bewilligung weiterer Kurse. Die Kurse selbst wurden häufig als wenig praxis- und berufsbezogen bezeichnet und durch den hohen Anteil an Personen aus dem gleichen Kulturkreis als nicht dazu geeignet, die deutsche Sprache tatsächlich anzuwenden. Die Akteure äußerten die Notwendigkeit, dass der Spracherwerb unabhängig vom Aufenthaltsstatus angeboten werden sollte, sodass ungewollte Pausen oder

sogar das Ende von Sprachkursen vermieden werden. Ein schneller Maßnahmenbeginn sowie ein alltags- und berufsbezogener Sprachunterricht sind ebenfalls wichtig für eine zügige Arbeitsintegration, für die der Spracherwerb unabdingbar ist.

2.4.2 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 neuen 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 weiterhin kaum eine Rolle zu spielen.

Ergebnisse des Projektes SELMA 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.

Projekte wie das Modell der „Willkommenslotsen“ der Kreishandwerkerschaft können, insofern sie praktikabel implementiert werden, Brücken zwischen Betrieben und Geflüchteten bilden und zu besserem Matching führen.

Es müssen darüber hinaus aber 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 auf der Tagesordnung der Betriebe stehen. Dadurch wird Diversität nicht mehr zur Ausnahme, sondern zum Normalfall. Der gerade erschienener Employment Outlook der OECD (2017) weist darauf hin, dass die Qualität des Umfelds der ausgeübten Tätigkeit seitens der Arbeitnehmer eine zunehmend wichtigere Rolle spielt. Hier wird vor allem betont, dass die Inklusionsstärke eines Unternehmens und des Arbeitsmarkts in den Fokus rückt. Dazu gehört das Arbeitsumfeld, die Arbeitszeiten und der Integrationswille vor allem für Gruppen mit Vermittlungshemmnissen.

Gerade in Bezug auf die Aufnahme einer Selbstständigkeit oder eine Existenzgründung, ist es wichtig, auf wirksame Integrationsmaßnahmen zurückzugreifen. Berücksichtigt werden sollten hierbei Migrant*innenorganisationen, von z.B. etablierten migrantischen Unternehmern (vgl. David, 2017), die bereits seit Langem als Zuwanderer in Deutschland leben und Einwanderer-Communities (z.B. Migrationsnetzwerke, neue Diaspora) bilden. Ein stärkerer Einbezug dieser bereits existierenden Verflechtungen in den Integrationsprozess wäre

wünschenswert. Darüber hinaus ist auch das Umsetzen von Konzepten überbetrieblicher Initiativen zum Austausch von Best Practices empfehlenswert, um Erfahrungen und Strukturen auf Mikroebene auszutauschen und so Hemmschwellen zu senken und Probleme zu minimieren.

Unternehmensintern sollten Maßnahmen zu Kompetenzprofilung und -entwicklung berufsbegleitend durchgeführt werden, um individuelle Stärken identifizieren und die Arbeitsintegration durch passgenauen Einsatz optimieren zu können.

2.4.3 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/ Brücker et al., 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 (Stichwort: Habitus) 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 planen, 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 und Maßnahmen wie beispielsweise „Training on the Job“ zu verstärken. Diese Lockerung der Ausbildung im Sinne eines modularen Systems und bedarfsorientierter Weiterbildungen sowie Anerkennungsverfahren könnten eine Lösung bieten. Des Weiteren scheint es dringend erforderlich, einen unproblematischen Zugang für Geflüchtete zum Studium zu gewährleisten, da die deutsche Wirtschaft gerade auch auf hochqualifizierte Arbeitskräfte angewiesen ist. In dem Zuge ist es auch vonnöten Strategien zu entwickeln, die Zielgruppe nach dem Studium zu halten, regional zu binden und schnell in den Arbeitsmarkt zu integrieren (David, 2015; David & Coenen, 2012 und 2014).

Ergebnisse des Projektes haben auch gezeigt, dass über die fachlichen Kompetenzen hinaus Coachings und Förderung von arbeitskulturellem Wissenstransfer zu einer erfolgreichen Arbeitsintegration beitragen. Dies meint eine Sensibilisierung für kulturspezifische auf der einen und den Aspekt des Empowerments der Zielgruppe auf der anderen Seite. Das Erlangen eines Bewusstseins für die eigenen Kompetenzen und Potenziale ist ebenso wichtig wie ein Verständnis der lokalen Arbeitsmärkte und Gesellschaft. Auch in dem Zusammenhang ist der Spracherwerb als Grundlage eines Verständnisses der Ankunftsgesellschaft unabdingbar. Er kann auf individueller Ebene in Form einer Förderung von Sprachtandems und Initiativen zu persönlichem Mentoring (Spracherwerb und Hilfe bei der Ankunft in der Gesellschaft) bestärkt werden und so eine Integration im Sinne des Integrations Szenarios (siehe dieser Text, S. 28) stärken.

CHAPTER 3

SELMA – Historische Perspektive

3.1 Historische Tiefe als Orientierungshilfe. Über den Beitrag der Geschichtswissenschaft zur Migrationsdebatte.

I

Im Rahmen des Projektes SELMA stand für das Institut für Stadtgeschichte, einleitend und arbeitsbegleitend die Frage: Welche Rolle kann und soll ein historisch arbeitendes Institut in einem derart gegenwart- und zukunftsorientierten Projekt wie SELMA annehmen?

Unsere Aufgabe wurde daher von Anfang an als eine Art Basisarbeit für die anderen Teilprojekte verstanden. Denn die Geschichtswissenschaft ist sicherlich besonders in solchen Forschungsprojekten, die einen Wissenstransfers und Orientierungsarbeit für Gesellschaft und Politik leisten wollen, dazu aufgerufen, sich mit den Wurzeln von Gegenwartsproblemen zu beschäftigen und dabei eine ausdifferenzierte und problematisierende Erfassung und Darstellung jener Prozesse von langer Dauer wie Migration und Transformation der Arbeitswelten anzubieten.

In SELMA sind wir durch „Arbeit“ und „Migration“ mit zwei unterschiedlichen und miteinander extrem verflochtenen Themen konfrontiert worden, die nicht nur eine lange Dauer aufweisen (beide Begleiten die Geschichte der Menschheit), sondern vor allem in den letzten Jahrzehnten durch mehrere unterschiedliche Zäsuren auf nationaler, europäischer und teilweise auf globaler Ebene ihre Natur oft radikal verändert haben.

Die mit Arbeit und Migration verbundenen Makroprozesse haben wir in ihrer jüngsten Dimension – welche für einen Historiker mindestens die letzten 40 Jahre betreffen muss – unter die Lupe genommen und sie in Bezug auf die aktuelle Lage bzw. auf die Fokussierungen der anderen Teilprojekte problematisiert.

Zunächst haben wir uns darauf konzentriert, die Transformationen in der Arbeitswelt und in den Arbeitskulturen zu erfassen und zu verstehen. Denn die Sensibilisierung, Deutung und der Umgang mit (fachlich-)kulturellen Differenzen im Kontext spezifischer Branchen-, Berufs- und Arbeitskulturen ist ein kritischer Erfolgsfaktor im Integrationsprozess.

Wie wir bereits in der allerersten Phase unserer Arbeit mehrfach betont haben, gibt es historisch herleitbare Differenzen in den Arbeitskulturen der unterschiedlichen Branchen, welche auch sehr stark unterschiedlich von den Transformationen der Arbeitswelt (und somit der gesamten Gesellschaft) in der sog. postindustriellen Phase des 20. Jh. geprägt worden sind.

Die graduelle aber trotzdem radikale Durchdringung also, von postindustriellen und (teilweise) globalisierten soziodemographischen, soziokulturellen und professionellen Veränderungen haben grundsätzlich neue Chancen, aber auch Blockaden in der Entwicklung bzw. Verfestigung neuer Praxismuster und Strukturen der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt und insbesondere von Flüchtlingen in die Arbeitswelt mit sich gebracht. Das ist sicherlich auch in unseren drei Branchen der (Alten)Pflege, der IT-Wirtschaft und dem (Bau)Handwerk der Fall.

Bereits bei den ersten Expertengesprächen und Akteurs-Interviews haben wir aber bemerken können, dass die sog. Postindustrialisierung und Globalisierung der deutschen Arbeitswelt (im Sinne der Entwicklung von heterogenen Branchenkulturen, der gleichzeitigen Verflüssigung und Spezialisierung der Arbeitsprozesse und -zusammenhänge, der Fragmentierung und Prekarisierung der Erwerbsbiographien sowie der Veränderungen und Standardisierungen im Bereich von Unternehmensstrategien und betrieblicher Personalpolitik) nur eine bedingte Auswirkung auf die Dynamiken der Eingliederung von Migranten in die deutsche Arbeitswelt hatte.

Die individuelle und die betriebliche Ebene behalten unumstritten eine sehr wichtige Rolle. In den Ergebnissen der Kolleginnen und Kollegen und in unseren Handlungsempfehlungen zeigt sich dies sehr deutlich. Vielmehr aber war und bleibt die Arbeitsmarktintegration, so wie alle anderen Formen der Integration – durch eine große Kluft geprägt: und zwar zwischen diesen beiden Ebenen und der Ebene, in der die interpretativen Paradigmen normativ gedeutet werden, nämlich der überregionalen politischen Ebene. Denn vor allem diese Kluft hat in den letzten 40 Jahren die Erfahrung jener Instanzen geprägt, die auf lokaler Ebene die Herausforderung der Integrationspraxis (darunter auch die Arbeitsmarktintegration) bewältigen mussten und wollten. Dazwischen befinden sich die Strukturen der deutschen und migrantischen Meso-Ebene, die sowohl Akteure der integrativen Arbeit als auch Vermittler der neuen ausdifferenzierten Erwartungsinstanzen der Gesellschaft sind.

Diese erwähnte Kluft generiert sich vor allem dadurch, dass obwohl sich seit spätestens Ende der 1970er Jahre die Formen und Modi der Einwanderung (sowohl Global als auch nach Deutschland) verändert und vor allem stark ausdifferenziert haben, die politische und normative Ebene eher an klassische interpretative Paradigmen verankert bleibt, welche wiederum eine starke Auswirkung auf die Definition von integrationspolitischen Maßnahmen und auf die Modi und Wege der Akquisition von Rechten in den zentralen Strukturen der Aufnahmegesellschaft haben. Wenn auch durch die aktuellen Migrationsströme der letzten zwei Jahrzehnte das Thema Migration eine erstaunliche Relevanz in der deutschen und europäischen politischen Debatte erlangt und das Phänomen sich in all seiner Komplexität gezeigt hat, werden Flucht, Migration und vor allem Integration von Politik und Medien immer noch als linearer Prozess rezipiert. Es ist erstaunlich, dass bis heute politische und soziale Instanzen, oft überfordert durch eine vergiftete öffentliche Debatte, aktuelle Migrationsprozesse immer noch nicht in einer ausdifferenzierten Dimension verstehen, sondern immer wieder auf alte Deutungsmuster und ökonomischen Paradigmen zurückgreifen.

II

Bereits im späten 19. Jahrhundert rückte die Wanderung von Frauen und Männern auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen in die industrialisierten Zentren Europas und der USA als Thema der Sozialwissenschaften in den Blick. Zunächst geschah dies, wegen der derzeitigen politischen Relevanz des Phänomens, in Bezug auf die Auflösung der Agrargesellschaft als Folge der Industrialisierung. Deswegen wurden die ersten Studien im Bereich der *Staatswissenschaften* der Einwanderungsländer durchgeführt. Diese verfolgten oft sozialreformatorsche Zwecke und propagierten daher noch häufig ein sehr einseitiges und teilweise rassistisches Bild der Einwanderer als Sozialproblem.

Die deutschen Sozialwissenschaften hingegen betrachteten im 19. Jahrhundert bis 1945 und folgend bis in die 1960er Jahre hinein die Migrationsphänomene meist aus der Perspektive eines Auswanderungslands so wie Deutschland es sicherlich auch war. In der Tat animieren deutsche Studien in diesem Zeitraum die akademische und politische Debatte vor allem durch statistische Erhebungen und sozialpolitische Überlegungen, welche die Überseemigration als Hauptthema hatten. Die innerdeutsche Migration spielt dabei noch eine

untergeordnete Rolle. Dieses Bild Deutschlands als Auswanderungsland wird dann noch während des Nationalsozialismus weiter ausgebaut, in dem zu diesem Paradigma noch bevölkerungspolitische Ziele hinzugefügt wurden.

Spätestens seit der zweiten Ölkrise 1979 ist auch in Deutschland nicht mehr von einer symmetrischen Einwanderung zu sprechen, d.h. wie für viele andere europäische Länder bestand die Grundlage der Zuwanderung nach Deutschland nicht mehr bzw. nicht mehr nur in der Verbindung zwischen Migration und Arbeitsmarkt. Im Gegenteil spielten geopolitische Ursachen in der Entwicklung von Migrationsphänomenen seit den späten 1980er Jahren eine immer wichtigere Rolle. Wie z.B. im Fall des wirtschaftlichen Niedergangs und politischen Zusammenbruchs der kommunistischen Länder Osteuropas, woraus 1992 64% aller Asylbewerber stammten. Infolge der Jugoslawienkriege in den 1990ern kam es außerdem zu einer starken Zunahme von Flüchtlingen auch aus Ex-Jugoslawien. Während Anfang der 1990er Jahre die Bundesrepublik die bis dahin größte Einwanderungswelle ihrer Geschichte erlebte, entfaltete sich auf politischer Ebene was Klaus Bade 1992 als ein *Paradoxon* darstellte: Trotz Gastarbeitern, einheimischen Ausländern, Aussiedlern, Geflüchteten usw., die eine Konstante in der deutschen Geschichte waren und sind, betrachtete sich Deutschland, zumindest in der politischen Debatte, immer noch als „*kein Einwanderungsland*“ (Bade, 1992). Spätestens am Beispiel der Spätaussiedler und der jüdischen Kontingentflüchtlinge zeigt sich, wie über Jahrzehnte (und de facto bis heute) das Phänomen *Migration* ideologisch – und oft wirklichkeitsfremd – betrachtet wird. Auch deswegen ergriff die Wissenschaft als erste mit dem „Manifest der 60“ das Wort und formulierte ein konkretes Plädoyer für einen Paradigmenwechsel in der Einwanderungspolitik.

Während des Wirtschaftsbooms brauchte die junge, aufstrebende Republik immer mehr Arbeitskräfte und die Regierung Adenauer suchte diese in Südeuropa sowie in der Türkei. Die Idee war, temporäre Arbeitskräfte in ein Land bzw. in eine Gesellschaft hinein zu holen, das bzw. die seit 1871 und nach 1945 als vermeintlich ethnisch homogene Nation postuliert wurde. Dieses Modell bedeutete, dass die Frage der Einbürgerung oder gar der Integration nicht gestellt werden musste. Es kam zu sozialen Spannungen, als trotz des Anwerbestopps von Willy Brandt, durch familiäre Zusammenführungen, die Zahl von Migranten in Deutschland stieg. Auf einer Seite waren die Gastarbeiter inzwischen „ausländische Mitbürger“ geworden, auf der anderen Seite nahm durch die Krise der 1970er Jahre und durch die steigende Arbeitslosigkeit auch die Debatte um Deutschland als Einwanderungsland zu. Während die Bundespolitiker den faktischen Status Deutschlands als Einwanderungsland noch in den 1980er Jahren abstritten, stieg Anfang der 1990er Jahre die Zahl der Asylsuchenden drastisch an. Bundeskanzler Helmut Kohl deklarierte 1991 in seiner Regierungserklärung, dass Deutschland „kein Einwanderungsland“ sei und es auch nicht werde. Damit übernahm Kohl die Aussage des vormaligen Vizekanzler Hans-Dietrich Genscher. Dies wurde dann 1992 noch von Helmut Schmidt bekräftigt. Es folgten nicht nur rassistische Proteste und Gewalt wie die Angriffe von Rostock oder Solingen, sondern auch zivilgesellschaftliche und akademische Initiativen zur politischen und wissenschaftlichen Reflexion über das Thema Migration in Deutschland. 1990 wurde z.B. in Köln von Migranten selbst das Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e. V. (DOMiD) initiiert. 1991 wurde durch Klaus Bade, im Zuge dieser Debatte, das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) an der Universität Osnabrück gegründet, mit dem Ziel – so auf der Website – die »auch in der Bundesrepublik expandierende historisch-sozialwissenschaftliche Migrationsforschung interdisziplinär einzubetten und überregional zu organisieren«. In diesem neuen Umfeld sind in den früheren 2000er Jahren dann die ersten Großdarstellungen erschienen, welche die Dichotomie Auswanderung/Einwanderung durch den Begriff „Migration“ als omnipräsentes historisches Phänomen relativiert haben.

III

Die ersten sozialwissenschaftlichen Paradigmen für die Interpretation der Migrationsphänomene werden zwischen den 1920er und 1940er Jahren formuliert. Dies sind noch relativ statische Theorien, welche Migration und Integration als lineare und uniforme Prozesse in vermeintlich homogenen Gesellschaften beschreiben. Hier ist das Push-Pull Paradigma zu nennen, wonach die Entscheidung auszuwandern aus einem vermeintlich rein wirtschaftlichen Kalkül hervorgeht. Mitte der 1960er Jahren fanden analytische Kategorien, wie z.B. Gender, Klasse und Bildung noch wenig Relevanz. Stattdessen verfestigte sich die Idee einer engen Verbindung zwischen Migration und Arbeitsmarkt, welche in den Jahrzehnten danach immer wieder im Sinne einer Push-Pull Beziehung zwischen der industrialisierten Welt und unterentwickelten Wirtschaften bzw. zwischen armen und reichen Länder re-aktualisiert wurde. Die klassischen Paradigmen wie die des Push-Pulls behalten bis heute ihre interpretative Kraft, denn sie dienen vor allem dazu, auf die wirtschaftlichen Implikationen die Migrationsphänomene zu fokussieren. Aspekte jenseits der ökonomischen Perspektive (z.B. kulturelle Elemente) bleiben dabei aber im Hintergrund. Auch eine Unterscheidung zwischen Aus- und Einwanderer sowie unterschiedlichen Migrationsformen (Sklaverei, Zwangs- und freiwillige Migration) bleiben oberflächlich. Der erste Vorschlag, die Idee der Migration als unilinearen Prozess bzw. als ein Symptom der (Wirtschafts-)Krise zu überwinden, kam 1960 von dem britischen Historiker Frank Thistlethwaite. Es dauerte jedoch bis in die 1980er Jahre, dass sein methodologischer Vorschlag bei einer neuen Generation von Sozialhistorikern Anwendung fand. Darunter zählen Historiker wie Charles Tilly, William McNeil, Nicholas Canny, Leslie Page Moch und Dirk Hoerder.

Weitere Anregungen in diesem Sinne kamen von historischen Teildisziplinen wie die *Urban History* die Familiengeschichte sowie die Arbeitsgeschichte, die für eine neue qualitative Analyse der Migrationsphänomene plädierten. Dadurch kamen kleinere räumliche Bezüge, einzelne Migrantengruppen als handelnden Subjekte sowie ihre Beziehung zu den unterschiedlichen migrantischen Netzwerken in den Fokus der Migrationsforschung. Diese Fokussierung wurde auch dank der methodologischen Implementierung der *Oral History* möglich, womit die subjektive und emotionale Dimension der Migration jenseits der bloßen statistischen Erfassung sichtbar wurde. Außerdem haben auch feministische und postkoloniale Theorien dazu beigetragen, dass die Migrationsdebatte zu neuen Fragen geführt wurde. Es wurden so Unterschiede in den Migrationsphänomenen deutlich und Einblicke in Motive und Ziele, in Handlungswissen, Handlungsstrategien, Selbstkonstruktionen und Identitätsverortungen der Migranten geschaffen. Das starre, unilineare Bild der Migrationsphänomene durch die sogenannte Chicago-Schule konnte so in einen dreigliederten Migrationsprozess (Auswanderung, Reise, Niederlassung) dekonstruiert werden. Auch das Identitätsspektrum der Migranten konnte analytisch ausdifferenziert werden. Als Beispiel seien Kategorien erwähnt wie: freiwillige und unfreiwillige Migranten, Arbeitsmigranten sowie Zwangsarbeitsmigranten, die durch politische, ethnische oder religiöse Intoleranz bzw. geschlechtsspezifische Ungleichheit vertrieben wurden, Flüchtlinge aus Kriegs- sowie Vertriebene aus Umweltkatastrophengebieten usw. Es wird aber auch das Spektrum dessen erweitert, was mit Migration gemeint ist: langfristige, mittelfristige, kurzfristige Migrationen, saisonale oder periodische Migrationen, zirkuläre Migrationen usw. Das Phänomen Migration wird also nicht länger als unilinear und definitiv, sondern in seiner zeitlichen, räumlichen und sozialen Gesamtdimension mit all den Variablen und Variationen betrachtet. Neue Auswanderungskategorien kommen auch hinzu: Arbeitswanderung, Bildungs- und Ausbildungswanderung, Pflege- und Hausarbeiterinnenwanderung, Entsendung, Gesellenwanderung, Gewaltmigration, Heirats- und Liebeswanderung, Lebensstilmigration, Nomadismus, Siedlungswanderung, Sklaven und Menschenhandel, Wanderarbeit und Wanderhandel.

Die Hervorhebung von unterschiedlichen Auswanderungsmustern hat eine neue Perspektive auf die existierenden Zusammenhänge zwischen Ausgangs- und Ankunftsort und eine Erweiterung der bisherigen dominanten euro- und ethnozentrischen Perspektive ermöglicht.

Die sozialhistorische Ausdifferenzierung der Migrationsmuster, -konzepte sowie der erfassbaren migrantischen Identitäten haben dennoch auch eine breitere und dynamischere Auffassung der Integrationsprozesse mit sich gebracht, welche nun weiteren sozialwissenschaftlichen Studien zugrunde liegt.

Seit den 1960er Jahren wird das unidimensionale, assimilationistische Modell der sogenannten Chicago-Schule, in dem die eingewanderten Gruppen sowie ihre Nachfahren über die Jahre und in unterschiedlichen Phasen, Werte-, Normenkonstellationen und möglicherweise Verhalten der (weißen, bürgerlichen) Mehrheitsgesellschaft annehmen, durch eine Reihe an unterschiedlichen Ansätzen relativiert. Diese bieten u.a. eine systematische Aufschlüsselung der verschiedenen Bereiche sowie der unterschiedlichen Teilprozesse, in denen Migranten als eigenständige Akteure und als Teil der Einwanderungsgesellschaft wahrgenommen werden.

Während der Prozess der kulturellen Integration so wie auch der soziale Integrationsprozess der Migranten und ihrer Nachfahren, eher die subjektive und private (Entscheidungs-)Ebene betrifft, ist die Ebene der Akquisition von Rechten in den zentralen Strukturen der Aufnahmegesellschaft sowie Teilhabe an Arbeit, Bildung usw. (strukturelle Integration) sicherlich auf einer eher politischen Ebene zu verorten. Denn Integration ist das Ergebnis individueller Entscheidungen, aber durchaus auch das Resultat von gezielten Maßnahmen der Integrationspolitik durch spezifische Institutionen. Die Verteilung von Chancen sowie das Vorgeben von Voraussetzungen beeinflusst entscheidend die Konstruktion eines Zugehörigkeitsgefühls und die Selbstidentifizierung mit der Aufnahmegesellschaft (d.h. die Ebene der identitätsbezogenen Integration). Hartmut Esser lieferte in dieser Hinsicht bereits in den 1980er Jahren eine im deutschsprachigen Raum heute dominante Theorie der Assimilation und Integration, welche die Entscheidung der Migranten assimilativ oder nicht assimilativ in Bezug zur Einwanderungsgesellschaft zu handeln sowohl als Folge individueller Motivation als einer rationalen Abwägung von Kosten und Nutzen definiert. Tatsächlich zeigen seit den 1990er Jahren empirische Studien, dass die Assimilations- und Integrationsprozesse nicht zwingend mit einer sozialen Aufwärtsmobilität der Migranten einhergehen, sondern diese eher holprig geschieht und auch gegenseitige Transformationsprozesse mit und in der Aufnahmegesellschaft eine Rolle spielen. In dieser Hinsicht gewinnt die intergenerationale Perspektive an Relevanz. Bereits in den 1990er Jahren zeigten die Statistiken, dass teilweise die zweite Generation einiger Migrantengruppen weniger Integration im Bildung und Arbeit erleben als ihre Eltern. Das konsequente Ausbleiben eines sozialen Aufstiegs sowie die wiederkehrenden Ablehnungserscheinungen der Mehrheitsgesellschaft lassen in der dritten Generation teilweise eine sogenannte Re-Ethnisierung als Reaktion beobachten, die sich oft zwar nur symbolisch substantiiert, trotzdem die Planung von staatlichen Integrationsmaßnahmen zumindest in Frage stellt.

IV

Faktisch erweiterte sich seit den 1990er Jahren das Spektrum dessen, was überhaupt mit Migration zu erfassen war und immer noch ist, dabei gewannen Aspekte jenseits der ökonomischen Perspektive (z.B. kulturelle Elemente) an Sichtbarkeit. Denn seit langem ist die Migration, in den Fakten, nicht länger als lineares Phänomen zu betrachten, sondern diversifiziert sich in seiner zeitlichen, räumlichen und sozialen Gesamtdimension durch Variablen und Variationen und seit dem Anfang des neuen Millenniums (von kleineren Schwankungen abgesehen) nimmt die Zuwanderung nach Deutschland kontinuierlich zu. Die jüngsten Migrationsstatistiken

zeigen ganz eindeutig, dass die Bundesrepublik zusammen mit den USA an der Spitze der begehrtesten Ziel-länder der OECD Mitglieder ist.

Neue Auswanderungskategorien und Migrationsformen sind hinzugekommen: neben der Arbeitskräftezuwanderung und Asylbewerbern stehen nun auch EU-Mobilität, Bildungs- und Ausbildungswanderung, Pflege- und Hausarbeiterinnenwanderung und Lebensstilmigration. Wirtschaftliche Stabilität und gute Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zogen und ziehen weiterhin Menschen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten an, besonders aus Osteuropa und den krisengeschüttelten südeuropäischen Ländern.

Die Bundespolitik hat – wenn auch mit Verspätungen und teilweise sehr mühsam – inzwischen darauf reagiert: Reform des Staatsangehörigkeitsrechts (2000), Zuwanderungsgesetz (2005), das Anerkennungsgesetz (2012). Gleichzeitig wurden die nationalstaatlichen Handlungsspielräume durch die Einbettung in die EU eingeschränkt.

Inzwischen wissen wir, dass jeder Vierte in Deutschland familiäre Wurzeln im Ausland hat und die einstige Minderheitsmeinung „*Deutschland ist ein Einwanderungsland*“ hat inzwischen sicherlich einen breiten politischen Konsens gewonnen. Und das trotz aller innenpolitischen und vor allem innenparteilichen bzw. koalitionsimmanenten Spannungen!

Trotzdem beharrt die allgemeine politische Argumentation auf der Idee einer engen Verbindung zwischen Migration und Arbeitsmarkt, die sich immer wieder auf die sog. Push-Pull Beziehung zwischen der industrialisierten Welt und unterentwickelten Wirtschaften bzw. zwischen armen und reichen Ländern zurückberuft.

In der Tat könnte die Situation auf dem Arbeitsmarkt kaum besser sein: Die Arbeitslosigkeit erlebt einen (vorläufigen) historischen Tiefstand. In vielen Regionen herrscht Vollbeschäftigung und einige Branchen klagen seit Jahren über Probleme, offene Stellen und Ausbildungsplätze zu besetzen. Hinzu kommt, dass ab 2020 die sogenannten Babyboomer nach und nach in Rente gehen werden. Gerade dank dieser positiven Konjunktur wird das Push-Pull-Paradigma – trotz allen Widersprüchlichkeiten – stark re-aktualisiert, denn das Push-Pull, besser als alle anderen, dient vor allem dazu, die Migrationsphänomene auf die wirtschaftlichen Implikationen zu fokussieren.

Auf normativer Ebene spiegelt sich diese Dynamik in Regelungen wie dem neu vorgeschlagenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wider: Obwohl die vorgesehene 6-Monate-Regelung sowie das mögliche Wegfallen von Beschränkungen auf bestimmte Berufe und der Vorrangregelung sehr interessante Neuerungen darstellen, bleibt – wie in der Epoche der „Gastarbeiter“ – eine Dynamik der symmetrischen Einwanderung angestrebt, die nur schwer und mit großen Kosten für die Integration zu realisieren ist. Denn im Allgemeinen kann die symmetrische Einwanderung als bevorzugte Einwanderungsdynamik schwer solidarisch statt wirtschaftlich definiert werden. Der Akzent liegt auf der Funktion und nicht auf dem Potential der Einwanderung, welche sich aus der Vielfalt des Phänomens und der unterschiedlichen Kategorien von Migranten (und somit auch die unterschiedlichen Konstellationen) jenseits der wirtschaftlichen Dimension entfalten kann.

Interessant wird es zu beobachten, inwieweit tatsächlich einen Spurwechsel (wenn auch mit einem anderen Namen) für Flüchtlinge von der Asyl- auf die Fachkräfteeinwanderungsschiene implementiert wird. Offen bleibt nicht nur die tatsächliche Frage nach der Arbeitsmarktintegration von Migranten, sondern auch die der Integration und der Teilhabe über die Arbeit in die Aufnahmegesellschaft Deutschland.

V

Zurück zur Frage: Welche Rolle kann und soll ein historisch arbeitendes Institut in einem derart gegenwart- und zukunftsorientierten Projekt wie SELMA annehmen?

In den letzten Jahren ist es zu einer klaren Aufgabe der Geschichtswissenschaft geworden, die teilautonomen Entwicklungen von Migrationsphänomenen in verschiedenen Teilen der Welt sichtbar zu machen (nicht zuletzt durch die Musealisierung der Migration) und die historische Grundlage dessen zu definieren, was eine Gesellschaft in Bezug auf Migration als eigenes gesellschaftliches Ziel beschreibt und in Formen der administrativen Regulierung und gesellschaftlichen Bewältigung von Migration ausdrückt.

Zum anderen ist es aber auch Aufgabe der Geschichtswissenschaft, Impulse der Gegenwart zum Ausgangspunkt zeithistorischer Analysen zu machen, um der aktuellen mit der Migration verbundenen Problemlage eine historische Tiefe zu geben. Gerade durch die historisch begründete Feststellung, dass Migration eine Konstante der Geschichte ist und dass „Bewegung“ unterschiedliche Formen und Dynamiken in der Geschichte annimmt, kann den teilweise erhitzten politischen Debatten über Migration eine solide Orientierung entgegengesetzt werden.

Wiederum liefert die Migrationsforschung gerade für die Geschichtswissenschaft wichtige Anhaltspunkte, um eine Perspektive auf gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen zu werfen, die nur indirekt mit Migration in Verbindung stehen. Zum Beispiel die historische Entwicklung der Bildungssysteme oder die Verfestigung sowie die Schaffung von neuen Formen der sozialen Ungleichheit, welche nicht in erster Linie von Migrationsphänomenen geschaffen werden, sondern durch Migration verschärft werden.

CHAPTER 4

SELMA – Fazit

Auch wenn bereits erste Personen der hier beschriebenen Zielgruppe Geflüchteter ihre Wege in Ausbildung und Arbeit gefunden haben, konnte der Abschlussbericht SELMA zeigen, dass dennoch ein hoher Bedarf an weiteren Aktivitäten besteht: (a) es fehlt ein systematischer Ansatz, der alle Akteure im Einmündungsprozess integriert sowie eine ganzheitliche Vorgehensweise in einem flexiblen Rahmen bietet; (b) es fehlen Maßnahmen und Instrumente, welche die zielgruppenspezifischen Bedarfe und Ressourcen berücksichtigen; hierbei ist es notwendig interaktiv vorzugehen und (c) individualisierte Lösungskonzepte zu entwickeln; um dem gerecht zu werden und ein besseres Matching von Arbeitswelt und Individuum zu realisieren, (d) ist es wichtig Strukturen für Wissensströme und Informationen übereinander nachhaltig zu gestalten. Aus geisteswissenschaftlicher Perspektive fehlt ein der neuen Situation angemessenes modifiziertes Paradigma der Integration (e), das von allen gesellschaftlichen Akteuren von Integrationsprozessen getragen wird. Dieses Paradigma gilt es zu definieren.

Daneben stellt die sogenannte „Flüchtlingskrise“ für Deutschland eine große Chance dar, indem sie Beiträge liefert: (1) für die bislang wenig gelösten Herausforderungen der **Fachkräftesicherung** für eine innovative und wettbewerbsfähige Wirtschaft; (2) für die **Integration** von Gruppen mit Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt und in die Arbeitswelt unter der Berücksichtigung von Diversität sowie für das Fehlen von (3) durchdachten und zeitgemäßen betrieblichen, **kommunalen und regionalen Konzepten**. Für all diese gesellschaftlichen Herausforderungen können in der Auseinandersetzung mit den Integrationsprozessen der großen Gruppe der geflüchteten Menschen in Deutschland Lösungswege aufgezeigt werden. In diesem Abschlussbericht wurde das Projekt SELMA, die Herausforderungen der Zielgruppe Geflüchteter als auch der Unternehmen und Institutionen sowie die Hemmnisse bei der Arbeitsmarktintegration beleuchtet. Es wurde versucht, anhand der 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 sowie Lösungsperspektiven auf institutioneller und organisationaler Ebene aufgezeigt. Wichtig ist es zu erkennen, dass nur durch einen gemeinschaftlichen kollaborativen und dialogorientierten Ansatz nachhaltige Lösungswege beschritten werden können.

Auch die im nächsten Jahr erscheinende Buchpublikation „Migration und Arbeit – Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente“ öffnet sich der Thematik aus verschiedenen Blickwinkeln und geht unter anderem auf die im Projekt erarbeitete Erkenntnisse ein. Die Buchpublikation wird ebenfalls auf der Internetseite des Projektes SELMA beworben (<https://project-selma.org/veroeffentlichungen/#Buch>).

4.1 Referenzen

- 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.
- Bade, K.J.** (hrsg.) (1992): Deutsche im Ausland, Fremde in Deutschland, Migration in Geschichte und Gegenwart, München.
- Bade, K.J., Emmer, C.P., Lucassen, L. & Oltmer, J.** (2011): The encyclopedia of migration and minorities in Europe, From the 17. century to the present, Cambridge.
- BAMF** (2017): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Mai 2017.
- BAMF/ Worbs, S., Baraulina, T.** (2017): Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt.
- BAMF-Kurzanalyse.** Ausgabe 1/2017 Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge
- Bourdieu, P.** (2001): Meditationen. Frankfurt./M.
- Bourdieu, P.** (1997): Zur Genese der Begriff Habitus und Feld. In: ders., Der Tote packt den Lebenden. Hamburg: VSA-Verlag, S. 59-78.
- Bourdieu, P.** (1992): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg: VSA-Verlag.
- Breuer, F.** (2000): Vorgänger und Nachfolger. Weitergabe von/in Betrieben und Organisationen als sozialwissenschaftliches Phänomen. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 31(4), 451-483.
- 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.
- Clifton, N., David, A., Gärtner, S. & Rehfeld, D.** (2014): Epilogue: reflecting on regional culture, company culture, their interactions and the challenges emerging from the crisis. In: Clifton, Nick / Gärtner, Stefan / Rehfeld, Dieter (eds.): Companies, cultures, and the region: interactions and outcomes. New York: Routledge, p. 155-166.
- David, A., Coenen, F.,** (2012): Alumni Networks - An Untapped Potential to Attract and Gain Brain? *Interim results of the BRAND project, Conference Paper, Regional Study Association, Delft, May 2012. BRAND Project (Interreg IV C, Mini-Programme 'Brain Flow') funded by the European Regional Development Fund.*
- David, A., Coenen, F.** (2014): Alumni Networks – An Untapped Potential to Gain and Retain Highly-Skilled Workers? In: *Higher Education Studies*, 4(5), 1-17.
- David, A.** (2015): Scientia est potentia: Human Capital and the Role of Networks; Migration, Inclusion and New Qualification for a Sustainable Regional Economy. Dissertation, Twente, University, 2015. Twente: Univ. ISBN 978-90-365-3981-4 Weblink.
- David, A.** (2017): Migrantisches Unternehmertum: eine Chance der Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Menschen? Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 02/2017.

- 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.
- DIW/ Brücker, H., Rother, N. & Schupp, J. (hrsg.) (2016):** Politikberatung kompakt. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. DIW Berlin.
- Durkheim, É. (1988):** Über soziale Arbeitsteilung, Frankfurt/M.1988 [1893/1902], S.44-56; 245-260.
- Esser, H. (1980):** Aspekte der Wanderungssoziologie, Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten; eine handlungstheoretische Analyse, Darmstadt.
- Hahn, S. (2012):** Historische Migrationsforschung, Frankfurt am Main.
- Harzig, Ch., Hoerder, D. & Gabaccia, D.R. (2009):** What is Migration History? Cambridge, UK, Malden, MA.
- Hoffmann, D. (2000) u.a. (Hrsg.):** Vertriebene in Deutschland. Interdisziplinäre Ergebnisse und Forschungsperspektiven, München.
- Hunn, K. (2005):** Nächstes Jahr kehren wir zurück: Die Geschichte der türkischen Gastarbeiter in der Bundesrepublik, Göttingen.
- IAB (2015):** Flüchtlinge und andere Migrantinnen 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.
- IAB/ Brücker, H., Hauptmann, A. & Sirries, S. (2017):** Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017. Aktuelle Berichte, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4/2017.
- IAB/ Bach, S., Brücker, H., Deuverden van, K., Haan, P., Romiti, A. & Weber, E. (2017):** Fiskalische und gesamtwirtschaftliche Effekte. Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. IAB-Kurzbericht, 2/2017.
- 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/ Kosyakova, Y. (2017):** Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitsmarktintegration und Erwerbsaspirationen der Geflüchteten. Eine geschlechterspezifische Betrachtung auf Basis der IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten in Deutschland. Präsentation auf dem *Fachforum 4 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – spezifische Herausforderungen für Frauen?“*, Berlin, 26. April 2017
- IAW/ Boockmann, B., Kohler, W. & Karls, E. (2016):** Eine ökonomisch fundierte Strategie zur Bewältigung der Zuwanderung. IAW Impulse, Nr. 3.

- Jégu**, M., Klatt, R. Steinberg, S., Große, R. & Hawig, D. (2016): Elektromobil durch die Zukunft: Zukunftsszenarien und neue Dienstleistungen für die Elektromobilität 2030 Kindle Edition.
- Klatt**, R., Ciesinger, K.-G., Cohnen, H., & Steinberg, S. (2012): Systemisch orientierte Interventionsforschung als innovative Methode gestaltungsorientierter Arbeitsforschung. In M. Jostmeier, H. Jacobsen, & A. Georg (Eds.), *Sozialen Wandel gestalten - Zum gesellschaftlichen Innovationspotenzial von Arbeits- und Organisationsforschung* (pp. 85–94). Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kleinert**, U. (1988): *Flüchtlinge und Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen 1945-1961*, Düsseldorf.
- Kleißmann**, Ch. (1978): *Polnische Bergarbeiter im Ruhrgebiet 1871-1945*, Göttingen.
- Kloosterman**, R., Rath, J. (2003): *Immigrant Entrepreneurs: Venturing Abroad in the Age of Globalization*. New York, Berg.
- Knuth**, M. (2017): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen – frühzeitige Intervention, Aktionismus, oder lehrreiches Scheitern? Präsentation: *Integrationskonferenz Kreis Mettmann*, 5. Mai 2017.
- Knuth**, M. (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, 21/2016.
- Krais**, B., Gebauer, G. (2002): *Habitus*. Bielefeld.
- Lancee**, B. (2012): *Immigrant Performance in The Labour Market. Bonding and Bridging Social Capital*. Amsterdam University Press. IMISCOE Research.
- Massey**, D. S., Espinosa, K. E. (1997): What's Driving Mexico-U.S. Migration? A Theoretical, Empirical, and Policy Analysis. In: *American Journal of Sociology* Vol. 102, No. 4, S. 939-999.
- Meuser**, M., Nagel, U. (1991): ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef (Ed.); Kraimer, Klaus(Ed.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen, S. 441 – 471.
- Murphy**, R. (1981): *Gastarbeiter im Deutschen Reich: Polen in Bottrop 1891-1933*, Wuppertal.
- Nonn**, Ch. (2011): *Kleine Migrationsgeschichte von Nordrhein-Westfalen*, Köln.
- Nonn**, Ch. (2013): Die Integration von „Gastarbeitern“ in Nordrhein-Westfalen. Eine historische Perspektive, *Geschichte im Westen* 28, S. 183-199.
- OECD** (2017): *Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarkt von Flüchtlingen in Deutschland*.
- OECD** (2017): *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- OECD** (2017): *International Migration Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris
http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2017-en
- Oltmer**, J. (2017): *Migration. Geschichte und Zukunft der Gegenwart*. Konrad Theiss Verlag, Darmstadt.
- Oltmer**, J. (2017): *Migrationsregime vor Ort und lokales Aushandeln von Migration*, Wiesbaden, Germany.
- Pries**, L. (2001): *New Transnational Social Spaces. International Migration and Transnational Companies*. Routledge, London.

Rieker, Yvonne (2003): Ein Stück Heimat findet man ja immer: Die italienische Einwanderung in die Bundesrepublik, Essen.

Steinberg, S. (2017): Shared Creation – Kollaborationen als Paradigma gesellschaftlicher Wertschöpfungsprozesse. In: Jégu, Marie, Klatt, Rüdiger, Steinberg, Silke., Große, Romina & Hawig, David (2016): Elektromobil durch die Zukunft: Zukunftsszenarien und neue Dienstleistungen für die Elektromobilität 2030 Kindle Edition.

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

Wisotzky, K. (Hrg.) (2010): Fremd(e) im Revier!? Zuwanderung und Fremdsein im Ruhrgebiet. Essen: Klartext.

4.2 Digitale Dokumente

Agentur für Arbeit, Statistik:

https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjay/~edisp/egov-content505494.pdf?_ba.sid=EGOV-CONTENT505499 *letztes Mal abgerufen 4. Juli 2017*

BAMF:

http://www.bamf.de/SharedDocs/Bilder/DE/Statistiken/statistik-reaggarp-foerderung-ausreise.jpg?__blob=poster&v=20 *letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017*

Der Westen:

<https://www.derwesten.de/politik/warum-es-fluechtlinge-oft-ins-ruhrgebiet-zieht-id12002467.html> *letztes Mal abgerufen 4. Juli 2017*

EU Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP):

<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/skill-shortages-europe-which-occupations-are-demand-and-why> *letzter Abruf 4. Juli 2017*

FlüchtlingsRat NRW e. V.:

<http://www.fnrw.de/themen-a-z/wohnsitzauflage-residenzpflicht/artikel/f/r/informationen-zur-wohnsitzregelung-fuer-anerkannte-fluechtlinge-gemaess-12a-aufenthg-fuer-nordrhein-west.html> *letztes Mal abgerufen 4. Juli 2017*

G.I.B.:

Junge Geflüchtete – Übersicht über zentrale Angebote zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (2016): <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/junge-gefluechtete> *letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017*

NRW Das Machen Wir:

<https://www.das-machen-wir.nrw/#nrw-landkarte> *letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017*

PR Online:

<http://www.rp-online.de/politik/integrationsgesetz-fragen-und-antworten-zur-wohnsitzaufnahme-fuer-fluechtlinge-aid-1.5999047> *letztes Mal abgerufen 4. Juli 2017*

Statista:

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

Wir in NRW – Das Landesportal:

<https://www.land.nrw/de/massnahmen-der-landesregierung-zur-fluechtlingssituation> *letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017*