

Vorbemerkung

Mit dem Aufkommen rechtspopulistischer und rechtsextremer Strömungen hat sich die politische Situation in Europa verändert. Die offene und demokratische Gesellschaft hat ihre Selbstverständlichkeit verloren. Mit der »Alternative für Deutschland« (AfD) haben wir es auch in Deutschland mit einer Partei zu tun, die das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu stören und aus der Zuwanderung von Flüchtlingen¹ politischen Gewinn zu schlagen versucht. An Einfluss hatten rechte Gruppierungen allerdings schon vor der sogenannten Flüchtlingskrise ab 2015 gewonnen. Zunächst war es vor allem Unzufriedenheit mit der Europäischen Union, die der AfD Zulauf beschert hatte. Inzwischen hat sie die ethnische Spaltung zu ihrer zentralen Thematik erhoben.

Ethnische Spaltung ist das Gegenprogramm zu auf gemeinsamen Arbeitserfahrungen und gemeinsamen Interessen gründender Kollegialität und Solidarität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Auseinandersetzung zwischen ethnischer Spaltung und herkunftsübergreifender Solidarität dürfte einen zentralen, möglicherweise sogar den wichtigsten politischen Konflikt der nächsten Jahre im Bereich Demokratie und Arbeitnehmerrechte bezeichnen. Es geht darum, ob ethnische Spaltung obsiegt oder ob Arbeitswelt und Arbeitsbeziehungen auch künftig sozial integrativ wirken.

Wir haben die betriebliche Integration von Geflüchteten untersucht, aber auch nach der sozialen Integration anderer Beschäftigter gefragt. Unsere Befunde sprechen dafür, dass durchaus Grund für Optimismus besteht, wengleich die Risiken nicht unterschätzt werden sollten; auch ist die Forschungslage noch immer dürftig. Vor allem besteht noch immer ein

1 | Zur Problematik der Begriffe »Flüchtlinge« und »Geflüchtete« siehe Kapitel 1.2.2.

ausgeprägtes Forschungsdesiderat, wenn es um elementare Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration, um Kollegialität und Solidarität unter Herkunftsverschiedenen geht. Auch unsere Studie kann diesem Mangel nur partiell abhelfen.

Unser Dank gilt in erster Linie den Gesprächspartnerinnen und -partnern in den Betrieben. Feldkundige Expertinnen und Experten, darunter Manager, Ausbilder und Betriebsräte, und nicht zuletzt viele Beschäftigte, darunter etliche Geflüchtete, haben uns von ihren Erfahrungen berichtet und geholfen, Einblick in die Situation in den Betrieben zu erhalten. Gerade angesichts der Diskrepanz zwischen Relevanz und Forschungsstand gilt unser Dank der Hans-Böckler-Stiftung, die das Projekt »Mitbestimmung und betriebliche Sozialintegration von Flüchtlingen« finanziell gefördert und dazu beigetragen hat, dieses Missverhältnis abzubauen. Durch mehrere Sitzungen eines sachkompetenten Projektbeirats wurde auch ideelle Unterstützung geleistet. Stellvertretend für die Stiftung und die Mitglieder des Beirats sei Michaela Kuhnhenne genannt.

Schließlich danken wir Yamila Portenhauser, die bis zu ihrem Ausscheiden in Mutterschutz und Elternzeit an der empirischen Erhebung mitgewirkt und eine Reihe von Interviews geführt hat. Jenny Geiger, Hannah Hüskens, Lea Reiß, Alieren Renkliöz und Lena Schlegel haben sich um die Transkription der Interviews gekümmert und in verschiedener Weise auch darüber hinaus um das Projekt verdient gemacht. Auch ihnen gilt mein herzlicher Dank.

Tübingen, im Januar 2020
Werner Schmidt