

1 Einleitung

1.1 Willkommenskultur und soziale Schließung

1.1.1 Willkommenskultur

Die Zuwanderung einer großen Zahl geflüchteter Menschen, insbesondere in den Jahren 2015 und 2016, stellte und stellt die deutsche Gesellschaft zweifellos vor eine erhebliche Herausforderung. Zunächst waren Erstunterstützung und Aufnahme, Unterkünfte und Versorgung zu organisieren – Aufgaben, die bis heute nicht wenig abverlangen, insbesondere dort, wo etliche Jahre der Sparpolitik, Verschuldung und Haushaltssicherung eine geringe Personalausstattung hinterlassen hatten und wenig Chancen und finanzielle Spielräume bestanden, daran rasch etwas zu ändern. Ohne das umfangreiche und für viele Beobachterinnen und Beobachter überraschende zivilgesellschaftliche Engagement, die zumindest zeitweise weit verbreitete Spendenbereitschaft und vor allem die ausgesprochen starke Unterstützung der Geflüchteten durch ehrenamtliche Helferinnen und Helfer wären die Kommunen vielerorts überfordert gewesen.

Ganz abgesehen vom administrativ-hoheitlichen Aufwand des Staates und seiner Dienststellen hinsichtlich Personenerfassung, Bearbeitung von Aufenthalts- und Asylanträgen und sich daraus ergebender Folgemaßnahmen bemühten sich Staat und Gesellschaft auch darum, den Geflüchteten im Rahmen von Integrations- und Sprachkursen Grundlagen für die Teilhabe an der deutschen Gesellschaft zu vermitteln. Allerdings zogen die ergriffenen Maßnahmen zur Sprach- und Integrationsförderung Kritik auf sich, denn das Angebot an Integrationskursen genügte oftmals nicht und den für erforderlich gehaltenen Qualitätskriterien wurde nicht immer entsprochen. Nicht zuletzt bereiten die vermittelten Sprachkompetenzen oft nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vor, da Integrationskurse lediglich die Niveaustufe »Fortgeschrittene Sprachverwendung« (B1 bzw. Stufe 3

nach dem sechsstufigen »Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen«) vermitteln sollen.

Dieses Niveau genügt jedoch nach vorherrschender Einschätzung nicht, um eine Berufsausbildung erfolgreich absolvieren zu können. In vielen Unternehmen erschwert oder verhindert es auch generell eine Beschäftigung. Mitunter stehe einer Beschäftigung von Personen, die die deutsche Sprache nur eingeschränkt beherrschen, allein schon die Tatsache entgegen, dass dabei den Unfall- und Gefahrenschutzvorschriften nicht ausreichend Rechnung getragen werden könne. Ganz abgesehen davon, dass im Laufe der Zeit mancher Mischstand beseitigt und manche Schwachstelle abgemildert werden konnte, spielten und spielen auch bei Integrationskursen und Sprachvermittlung nicht nur staatliche bzw. kommunale Stellen eine Rolle, wichtig waren und sind hier auch Wohlfahrtsverbände und bürgerchaftliche Initiativen.

Ohne die von großen Teilen der Gesellschaft getragene »Willkommenskultur« und die anhaltende Unterstützung durch ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürger wären die Risiken des Scheiterns der gesellschaftlichen Integration der Geflüchteten zweifellos größer. Selbst bei der Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt engagieren sich Ehrenamtliche beratend und vermittelnd, und das durchaus mit Erfolg. Betriebe greifen bisweilen auf ihre Hilfsangebote und die Unterstützung durch Sozial- und Wohlfahrtsverbände zurück, wenn es um begleitende Sprachförderung oder etwa die soziale Begleitung und Unterstützung von jungen Geflüchteten geht.

Angeregt und gefördert durch das Management, die Betriebsräte oder auch Beschäftigte, die ihr gesellschaftliches Engagement auch im Arbeitskontext einzubringen begannen, entwickelte sich mitunter so etwas wie eine »betriebliche Willkommenskultur«: In manchen Betrieben wurden Spenden gesammelt, bisweilen unterstützten Unternehmen Kommunen mit eigenen Räumen. Nicht zuletzt wurden Hilfsmaßnahmen angeboten, um Flüchtlingen die ersten Schritte in die deutsche Arbeitswelt zu erleichtern. Offeriert wurden anfangs insbesondere mehr oder weniger umfangreiche Praktika, dann aber auch berufsvorbereitende Maßnahmen, die vornehmlich jüngere Geflüchtete auf den Beginn einer beruflichen Ausbildung vorbereiten sollen. Inzwischen haben etliche Flüchtlinge mit einer beruflichen Ausbildung begonnen.

Dies hängt nicht nur damit zusammen, dass manche Betriebe damit konfrontiert sind, dass es bei geringer Arbeitslosigkeit und gestiegener Stu-

dienbereitschaft nicht mehr so einfach ist, Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Aufnahme von Geflüchteten in Ausbildungsverhältnisse ist auch dem Bemühen mancher Ausbilderinnen und Ausbilder zu verdanken, die sich trotz damit meist verbundenem zusätzlichen Aufwand aus ihrem Meisterethos heraus bewusst für die Integration von Geflüchteten engagieren. Immer wieder wird hervorgehoben, dass Zuwanderung zwingend erforderlich sei, um die demografische Entwicklung, das Älterwerden der deutschen Gesellschaft und das abnehmende Erwerbspotenzial auszugleichen, weshalb nicht nur Altruismus, sondern auch das wohlerwogene Eigeninteresse für die Aufnahme von Migrantinnen und Migranten¹ spreche.

Betrachten wir das betriebliche und gesellschaftliche Bemühen um Integration, die Offenheit, mit der man den Flüchtlingen nicht selten in den Betrieben begegnete und begegnet, dann spricht zumindest in dieser Hinsicht wenig dafür, dass die Umstände der Integration sich verschlechtert hätten.

Im Vergleich zur heutigen Situation fiel die Unterstützung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Vergangenheit ausgesprochen dürftig aus. Zwar war es in den Anfangsjahren der Arbeitsmigration vergleichsweise einfach, einen Arbeitsplatz zu erhalten, denn es gab eine ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften in der Industrie. An den Bändern der Automobilindustrie etwa existierte ein Arbeitskräftebedarf, der – 1955 beginnend – auch durch gering qualifizierte, ländlich sozialisierte Arbeitskräfte gedeckt werden konnte. Dies führte dazu, dass in den Folgejahren nicht nur Menschen aus einer Reihe von Staaten angeworben wurden, sondern

1 | Wir werden im Folgenden sowohl von Beschäftigten »mit Migrationshintergrund« als auch von »Migrantinnen und Migranten« sprechen – gemeint ist damit jeweils derselbe Personenkreis: Menschen, die selbst oder deren Eltern migriert sind. Ob sie inzwischen über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, spielt bei der Wortwahl keine Rolle. Um Unterscheidbarkeit von anderen Migrantinnen und Migranten herzustellen, werden »Flüchtlinge« oder »Geflüchtete« eigens benannt, auch wenn sie selbstverständlich ebenfalls einen Migrationshintergrund haben. Von den in jüngerer Zeit eingetroffenen Geflüchteten unterscheiden wir zudem die »etablierten Beschäftigten«, zu denen wir alle anderen zählen, unabhängig davon, ob sie über einen Migrationshintergrund verfügen oder nicht. Von den Migrantinnen und Migranten unterscheiden wir schließlich die Beschäftigten »deutscher Herkunft«. Die Unterschiede machen sich dabei immer am Ereignis der Wanderung fest, nicht an ethnischen Zugehörigkeiten.

auch dazu, dass deren Arbeitsplätze oft bereits vor Reisebeginn feststanden. Bisweilen wurden die potenziellen Arbeitskräfte per Bus in ihren Herkunftsländern abgeholt. Die bloße Integration in das Arbeitssystem stand somit oft nicht infrage.

Anders als heute spielten Sprachförderung und berufliche Qualifizierung damals keine nennenswerte Rolle. Die sogenannten »Gastarbeiter« sollten lediglich vorübergehend in Deutschland arbeiten und dann in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Auch die Arbeitsmigrantinnen und -migranten selbst hatten in aller Regel nicht vor, ihr ganzes Leben in Deutschland zu verbringen. Integration schien unter diesen Umständen verzichtbar. Bekanntlich blieben jedoch entgegen den Erwartungen viele der ehemaligen »Gastarbeiter« bis heute. Gerade der 1973 ausgesprochene Anwerbestopp führte dazu, dass viele Deutschland nicht mehr verlassen wollten und sich für einen dauerhaften Aufenthalt entschieden (Oltmer 2017).

Gleichwohl unterblieb eine weitergehende Integration keineswegs gänzlich, denn auch unabhängig von staatlicher oder gesellschaftlicher Förderung seitens der deutschen Aufnahmegesellschaft erwiesen sich Migrantinnen und Migranten als eigensinnige Subjekte, die ihr Schicksal und das ihrer Nachkommen in die eigenen Hände nahmen. Manchen gelang der Aufstieg zumindest zum Vorarbeiter, andere zeigten erhebliche Eigeninitiative und machten sich mit einer eigenen Pizzeria, einem Döner- oder Handy-Laden selbstständig; mitunter gab es auch größeren unternehmerischen Erfolg. Ihre Kinder jedenfalls sollten es einmal besser haben als sie selbst es hatten. Allerdings waren die Rahmenbedingungen für Eigeninitiative und Karriere wenig förderlich. Nicht wenige ehemalige »Gastarbeiter« beherrschen die deutsche Sprache bis heute nur mit erheblichen Mängeln und hatten nie eine wirkliche Chance zu beruflichem Aufstieg und voller gesellschaftlicher Teilhabe.

Trotz aller Grenzen, die einer gleichberechtigten Integration gesteckt waren, veränderten und bereicherten die Arbeitsmigrantinnen und -migranten auch die deutsche Gesellschaft selbst. Mit einem gewissen Recht ist deshalb heute bisweilen von Deutschland als einer »postmigrantischen Gesellschaft« (Foroutan 2016) die Rede – ein Begriff, den wir nur deshalb nicht verwenden, weil der Eindruck entstehen könnte, damit wäre ein gesellschaftlicher Zustand gemeint, in dem Migration als ein abgeschlossenes Phänomen betrachtet werden kann. Passender scheint uns da die Rede von der »Einwanderungsgesellschaft« und noch treffender die Bezeichnung

»migrantische Gesellschaft«, da in dieser auch Auswanderung und Weiterwanderung vorkommen und bisweilen sogar dominieren.

Inzwischen ist offensichtlich, dass es keinen Sinn macht, schlicht darauf zu setzen, dass alle Migrantinnen und Migranten das Land irgendwann wieder verlassen; insbesondere mit Blick auf Geflüchtete werden merkliche Anstrengungen zur Sprachförderung und Integration unternommen. Daher spricht einiges dafür, dass die Integration der heutigen Flüchtlinge erfolgreicher sein wird als die der Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Vergangenheit. Zwar erwarten laut Integrationsbarometer des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration immerhin 71,5 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund, dass die aufgenommenen Flüchtlinge Deutschland »kulturell langfristig bereichern« und 70,6 Prozent nehmen darüber hinaus an, dass sie »positiv zur wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands beitragen« werden (SVR 2018, S. 15 f., Abb. 5 und 6), doch es ist auch bekannt, dass ein relevanter Teil der Bevölkerung erhebliche Probleme wahrnimmt.

In der politischen und medialen Öffentlichkeit entsteht mitunter sogar der Eindruck, als nähmen nach einer eher naiv-euphorischen Phase, in der die Begeisterung über die »Willkommenskultur« dominiert habe, nun stattdessen die Probleme überhand – jedenfalls rückten seit der Kölner Silvesternacht 2015/2016 medial negative Berichte über Kriminalität durch Flüchtlinge, unter anderem Morde und sexuelle Belästigung, in den Fokus der Aufmerksamkeit, während rechtsextreme Gewalttaten relativ wenig Beachtung fanden.

1.1.2 Rechtspopulismus

Die im rechten Spektrum agierende »Alternative für Deutschland« (AfD), die bereits 2013 und somit vor der starken Flüchtlingszuwanderung als Anti-Euro-Partei gegründet worden war, wandelte sich seither immer mehr in eine Partei mit migrationsfeindlicher Zielrichtung. Zumindest in Teilen ist diese Partei nicht mehr zureichend als rechtspopulistisch charakterisiert, sondern muss als rechtsextrem bezeichnet werden. Begleitet von Aufmärschen etwa in Dresden und Chemnitz, aber auch in anderen Städten, hat sich inzwischen eine relevante Strömung rechts des etablierten politischen Spektrums festgesetzt, über deren Motive und Entstehungsursachen zwar noch nicht abschließend entschieden ist – der Unmut über wachsende

soziale Ungleichheit, Wohnungsnot und Infrastrukturverfall mögen hier ebenso eine Rolle spielen wie Verunsicherung durch die Globalisierung und ein Empfinden von Kontrollverlust –, doch zweifellos erzielt die AfD mit massiv migrationsfeindlichem Auftreten Erfolge, während anderen Punkten nahezu keine Bedeutung zukommt.

Nun kamen Wahlerfolge rechtspopulistischer und rechtsextremer Parteien auch in der Vergangenheit vor – erinnert sei an die Wahlerfolge der NPD in Baden-Württemberg 1968 (9,8 Prozent) und der Republikaner 1992 in Baden-Württemberg (10,9 Prozent) sowie in Berlin und bei der Europawahl. Seit vielen Jahren liefern Studien Belege für einen Bevölkerungsteil mit geschlossen rechtsextremem Weltbild oder der Bereitschaft zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer, 2002–2011). Bekannt ist auch, dass auch Gewerkschaftsmitglieder nicht davor gefeit sind (Stöss/Fichter/Zeuner 2007). Gleichwohl spricht viel dafür, dass wir uns mit einer neuen Qualität des Problems auseinandersetzen haben:

- Erstens sind die Wahlerfolge der AfD nicht nur punktuell, sondern treten in vielen Bundesländern gleichzeitig auf.
- Zweitens gibt es bisher keine Anzeichen dafür, dass es sich um eine rasch vorübergehende Erscheinung handeln könnte.
- Drittens ist wahrscheinlich, dass sich in manchen Regionen Ostdeutschlands eine besondere Anfälligkeit für rechtspopulistische bis rechtsextreme Tendenzen findet, die aus der Enttäuschung über den Verlauf nach der Vereinigung gespeist sein und auch auf einen in manchen Regionen zu toleranten, zur Desorientierung beitragenden Umgang der Behörden mit rechtsextremen Aktivitäten zurückgehen dürfte. Wahrscheinlich ist auch das Vertrauen in die (rechts)staatliche Stabilität in den ostdeutschen Bundesländern weniger ausgeprägt.
- Viertens finden sich ähnliche Tendenzen in etlichen Ländern der Europäischen Union und auch darüber hinaus. Dies spricht dafür, dass es sich um eine Tendenz handelt, die nicht allein auf nationalspezifische Ursachen zurückzuführen ist, sondern aus einer Entwicklung grundlegenden und globalen Charakters resultiert. Als Ursachen kommen nicht zuletzt die neoliberale Umverteilung und die daraus resultierende Verunsicherung infrage, die in Verbindung mit der sogenannten Finanzialisierung und Globalisierung zum Wunsch nach einer Rückkehr zu überschaubaren, stabilen und beherrschbaren Verhältnissen führt (Sauer

et al. 2018). Die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise dürfte, obwohl in Deutschland relativ erfolgreich bewältigt, ebenfalls zur Verunsicherung beigetragen haben. Ebenso verunsichert auch die vielbeschworene Digitalisierung, werden doch bisweilen erhebliche Arbeitsplatzverluste prognostiziert und zugleich wenig spezifizierte Qualifizierungsnotwendigkeiten propagiert. Schließlich dürften auch Veränderungen im Geschlechterverhältnis eine Rolle spielen, finden extrem rechte Tendenzen doch unter Männern stärkeren Anklang.

- Fünftens erfahren populistische und migrationsfeindliche Tendenzen auch dadurch eine gewisse gesellschaftliche Akzeptanz, dass sich Teile des Parteienspektrums (mitunter auch Schriftsteller oder Künstler) durch die Übernahme von Forderungen und Rhetorik mit solchen Tendenzen gemein machen.

Wo auch immer weitere Ursachen liegen mögen – nicht nur die kulturelle Offenheit hat an Bedeutung gewonnen, sondern auch deren gegenläufige Tendenz.

Beim Versuch der politisch Verantwortlichen, unzufriedene Wählerinnen und Wähler nicht an die AfD zu verlieren, und dem gleichzeitigen Wissen um die Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen hat sich eine Art in sich widersprüchlicher Doppelstrategie ergeben: Während auf der einen Seite durchaus nicht unerhebliche Bemühungen stattfinden, Geflüchtete in die deutsche Gesellschaft zu integrieren, werden andererseits immer neue Maßnahmen ergriffen, die Flüchtlinge davon abhalten sollen, Europa oder Deutschland zu erreichen, und Gründe ersonnen, um Abschiebungen zu legitimieren und die Abschiebepaxis zu verschärfen. Diese Doppelstrategie von Integration und sozialer Schließung erfolgt partiell mit geteilten Rollen, bei der sich die Beteiligten jeweils der Teilaufgabe zuwenden, der sie sich gerne widmen möchten; zum Teil findet auch ein realer oder zumindest verbaler Zickzackkurs statt (Scherschel 2016).

1.1.3 Widersprüchliche Erwartungen

Flüchtlinge werden in der Folge mit einer widersprüchlichen Erfahrung konfrontiert: Während sie einerseits Unterstützung erhalten und der Erwartung begegnen, sich auf die deutsche Gesellschaft einzulassen, die deutsche Sprache zu erlernen, sich für die Erwerbsarbeit zu qualifizieren und

um Arbeit zu kümmern, wird andererseits nicht nur Geduldeten, sondern selbst anerkannten Flüchtlingen signalisiert (z.B. bei gewährtem politischen Asyl aufgrund wiederkehrender gesetzlicher Veränderungen oder durch fremdenfeindliche Tendenzen), dass ihr Aufenthalt unsicher oder zumindest von vielen Nichtflüchtlingen nicht erwünscht ist. In der politischen Sphäre finden »Willkommenskultur«, gesellschaftliche Aufnahmebereitschaft sowie Unterstützung einerseits und Fremdenfeindlichkeit sowie offener Rassismus andererseits in der widersprüchlichen Politik von Ein- und Ausschluss, von Integration und Desintegration ihre Entsprechung.

Da verschiedene Narrative miteinander konkurrieren (hinsichtlich der Arbeitsmarkteffekte nicht zuletzt das der Demografie gegen das der Digitalisierung) und sich die deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Migrationsfragen ebenso wenig einig sind wie die deutsche und die europäische Politik – und das nicht immer entlang der Unterscheidung, ob sie selbst einen Migrationshintergrund haben oder nicht –, finden sich nicht nur Flüchtlinge in einer Situation wieder, die durch Ambiguität gekennzeichnet ist. Auch Prognosen über den zu erwartenden Verlauf und Erfolg von Integrationsprozessen sind in einer solchen gesellschaftspolitischen Konstellation notwendigerweise durch eine hohe Unsicherheit gekennzeichnet.

Primär wird nicht die Integrationsbereitschaft der Flüchtlinge über Erfolg oder Misserfolg der Integration entscheiden, sondern die Aufnahmebereitschaft der deutschen Gesellschaft. Mit anderen Worten: Entscheidend wird sein, ob es gelingt, die kulturelle Hegemonie einer demokratischen, rechtsstaatlichen, offenen und sozialen Gesellschaft gegenüber einer erstarkten extremen Rechten so überzeugend zu verteidigen, dass Integration nicht untergraben wird.

1.1.4 Integration in die Arbeitswelt

Die Risiken sollten nicht unterschätzt werden, doch die Situation stellt sich etwas differenzierter dar, wenn wir nicht nur auf öffentliche und politische Debatten rekurrieren, sondern dort hinschauen, wo sich Menschen unterschiedlicher Herkunft real begegnen und zusammenarbeiten. Die Integration in die Arbeitswelt gilt gemeinhin als Kern der Integration – zumindest ermöglicht eine (akzeptable) Arbeitstätigkeit, unabhängig von staatlicher Unterstützung zu leben. Darüber hinaus ist Arbeit in einer meritokratisch

legimitierten Gesellschaft eine nicht zu unterschätzende Quelle von sozialer Anerkennung und Selbstachtung.

Da Unternehmen derzeit aufgrund relativ geringer Arbeitslosigkeit, in manchen Fällen auch wegen geringer Verdienstmöglichkeiten und schlechter Arbeitsbedingungen, mitunter nicht die gewünschten Beschäftigten und Auszubildenden finden, besteht arbeitgeberseitig auch jenseits aller politischen Diskurse ein unmittelbares Eigeninteresse an der Integration von Geflüchteten. Nicht zuletzt der Einfluss von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bei der Bundesanstalt für Arbeit hat Fördermaßnahmen begünstigt und dürfte Bundesinnenminister Seehofer Anfang Oktober 2018 dazu gebracht haben, Erleichterungen bei Arbeitsmöglichkeiten und Aufenthaltssicherheit von Flüchtlingen zuzustimmen.

Trotz erheblichen Störfeuers durch migrationsfeindliche Strömungen dürfte die Integration in die Arbeitswelt so lange nicht ins Stocken geraten, wie die Wirtschaft Arbeitskräftebedarf anmeldet und die Mehrzahl der Geflüchteten nicht gänzlich demotiviert ist. Vielfach geäußerten Vorbehalten und Bedenken zum Trotz gibt es durchaus Gründe für die Annahme, dass einem großen Teil der Flüchtlinge – soweit sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten – der Einstieg in die Arbeitswelt gelingen wird, auch wenn dieser Prozess einige Jahre in Anspruch nehmen wird (Brücker 2017 und 2018).

Allerdings droht ohne Vorlage von Identifikationsunterlagen der Entzug der Arbeitserlaubnis, weshalb die Integration in die Arbeitswelt bei einem erheblichen Teil der Geflüchteten politisch gestört oder gänzlich unterbrochen wird. Unsicher ist zudem, in welche Segmente der Arbeitswelt Flüchtlinge eintreten und wie ihre Arbeitsbedingungen aussehen werden. Hier kommen Qualifikation und Lernbereitschaft der Flüchtlinge sowie die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ins Spiel, aber auch die Frage, welche Tätigkeitssegmente tatsächlich unter Arbeitskräftemangel leiden und warum.

1.1.5 Betriebliche Sozialintegration – Zusammenfassung der Befunde

Bedeutsam und keineswegs einfach zu beantworten ist auch die Frage, wie sich die Beziehungen zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft, auch die zwischen Flüchtlingen und anderen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund entwickeln werden. Eine gelingende soziale Integration stellt sich über die bloße Inkorporation in das Arbeitssystem hinaus

nicht automatisch ein, doch erst sie kann dazu führen, dass soziale Spannungen einigermaßen nachhaltig vermieden werden.

Die Art der Zugehörigkeit zum Arbeitssystem und der Charakter der betrieblichen Sozialbeziehungen hängen zusammen, besitzen jedoch eine gewisse Eigenständigkeit. Das Verhalten aller Beteiligten, also der Beschäftigten, der Vorgesetzten, des Betriebsrats und anderer, entscheidet darüber, in welcher Weise und wie nachhaltig Integration gelingt. Dabei sind sowohl die geltenden Regeln als auch das Verhalten der Akteure von Relevanz, die die Regeln setzen.

Um begründete Aussagen über die Mechanismen sowie die Risiken und Chancen der Integration machen zu können – insbesondere auch über die Risiken der Sozialintegration, der unser besonderes Augenmerk gelten soll –, genügt es nicht, Flüchtlinge nach ihrer Qualifikation und Integrationsbereitschaft und Arbeitgeber² nach dem Arbeitskräftebedarf zu fragen. Vielmehr gilt es, eine komplexe Betrachtung anzustellen, um die zentralen Mechanismen der sozialen Integration herausarbeiten und deren Zusammenwirken erläutern zu können.

Unsere Befunde lassen sich vorweg folgendermaßen zusammenzufassen: Betrachten wir die Interessenlage und Orientierung von Geflüchteten und die (derzeitige) Nachfrage von Arbeitgebern nach Arbeitskräften, so spricht wenig für größere Schwierigkeiten bei der Integration in die Arbeitswelt. Das Bemühen um die Integration von Geflüchteten durch Staat, zivilgesellschaftlich Engagierte und auch etliche Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich der Vermittlung von sprachlichen und beruflichen Kompetenzen, hebt sich positiv von der früheren Gleichgültigkeit ab. Um die Integrationschancen wäre es somit vergleichsweise gut bestellt, gäbe es nicht zwei problematische Veränderungen der Rahmenbedingungen:

- Auf die erste Veränderung haben wir bereits hingewiesen. Es handelt sich um die migrations- und integrationsfeindlichen Diskurse, denen es stärker als bisher gelingt, auch in Betriebe einzudringen und dort den Keim der Zwietracht zu säen.

2 | Mit »Arbeitgebern« sind in dieser Arbeit durchgängig Kollektivakteure im Rahmen der Industrial-Relations-Theorie gemeint und keine Individuen, weshalb wir zur Bezeichnung nur die maskuline Form verwenden.

- Zweitens ist die Wirksamkeit und Verbreitung von Regeln geschwächt, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten; stabil institutionalisierte Arbeitsbeziehungen sind weniger selbstverständlich geworden. Dies gilt vor allem für den größer gewordenen privaten Dienstleistungssektor und das Handwerk, wo häufig sowohl Tarifverträge als auch Betriebsräte fehlen und heute – anders als zu Zeiten der »Gastarbeiter« – auch ein großer Teil der Migrantinnen und Migranten Beschäftigung findet. Durch den Bedeutungsgewinn von atypischer Beschäftigung, etwa von Zeit- und Leiharbeit, ist jedoch auch in großen Industriebetrieben, die zum Kern des »deutschen Modells der industriellen Beziehungen« gezählt werden, die Geltung gleicher Regeln für alle Beschäftigten weniger selbstverständlich geworden.

Obwohl es sich nicht um einen ungebrochenen Trend handelt und neben einer Erosion von Tarifverträgen und institutionalisierter Interessenvertretung auch erfolgreiche Gegenwehr und gesetzliche Re- oder Neuregulierungen vorkommen – erinnert sei an dieser Stelle nur an den 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn – sind integrationsförderliche institutionelle Rahmenbedingungen doch erheblich eingeschränkt.

Betrieblichen Universalismus (Schmidt 2006a, S. 203) nennen wir eine Konstellation, bei der erstens für alle Beschäftigten dieselben Regeln Anwendung finden und zweitens weitgehend Konsens darüber besteht, dass trennende politische und kulturelle Unterschiede aus dem Betrieb verbannt bleiben und »Privatsache« sind. Diese Variante der Integration hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich trotz der Weigerung, Deutschland als Einwanderungsland zu betrachten, allmählich ein relativ geräuschloser und stabiler Modus der Integration in die Arbeitswelt etablieren konnte. Dieser ist nicht gänzlich verschwunden, jedoch unter Druck geraten und zudem noch immer nicht überall vollständig angekommen.

Um in die Betriebe eindringenden Ressentiments und rechten Diskursen zu begegnen, wird rassistisches Fehlverhalten heute offenbar in etlichen Betrieben strikt geahndet. Obgleich gegen ein solches Vorgehen prinzipiell nichts einzuwenden ist, ist damit doch das Risiko verbunden, dass die Befolgung universeller Regeln und die Externalisierung von Differenzen innerhalb der Belegschaft auch dort nicht mehr als Selbstverständlichkeit oder eine Art bewusster »historischer Kompromiss« betrachtet wird, wo dies einmal der Fall war, sondern als ein aufgezwungenes Regime und

eine Variante von Universalismus, die wir als *repressiven Universalismus* bezeichnen können.

Auch in jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen Gewerkschaften und Betriebsräte fehlen (Adler/Fichter 2014), wird in Deutschland ein Mindestmaß an universellen Regeln beachtet. In manchen Branchen sind etwa Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, zwingend gilt zumindest der gesetzlich geregelte Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Hinzu kommt, dass Betriebe, die versuchen, sich allen Regeln zu entziehen, befürchten müssen, dass Beschäftigte an Motivation einbüßen, illoyal werden oder sich schließlich doch für Gewerkschaft und Betriebsrat interessieren. Manche Betriebe pflegen somit Gleichbehandlung zumindest so weit, wie sie es für unvermeidbar halten. Man könnte auch von einem *minimalen Universalismus* mit eingeschränkter Integrationswirksamkeit sprechen.

Eine weitere Abschwächung oder gänzliche Abkehr von gleichen Regeln für alle ist im gesetzlichen Rahmen gewöhnlich nicht zulässig. Betriebe, die eher durch ein »Regime der Diskriminierung« gekennzeichnet sind als durch die Gültigkeit universeller Regeln, existieren gleichwohl oft jenseits der Legalität. Allerdings gibt es auch im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes (§ 5 AsylbLG) die Möglichkeit einer Beschäftigung für 80 Cent pro Stunde – eine »Flüchtlingsintegrationsmaßnahme« (FIM), die dem Hartz-Modell nachempfunden ist. Mitunter wird diese Form der Beschäftigung in bester Absicht angewandt, allerdings sind die Effekte auch dann problematisch.

Es finden sich jedoch auch Anzeichen für eine positive Weiterentwicklung zu einer Art *erweitertem Universalismus* (man könnte auch sagen, einem »vervollständigten Universalismus« oder einem »solidarischen Universalismus«; Schmidt 2015, S. 278), dessen Horizont nicht am Fabriktor endet, sondern bei dem man versucht, auch über den Tellerrand hinaus gerechte Maßstäbe anzulegen, etwa indem man einen besonderen betrieblichen Förderungsbedarf auch dann anerkennt, wenn dieser nach den Regeln des »betrieblichen Universalismus«, also der Gleichbehandlung aller (nur) im Betrieb, nicht gegeben wäre.

In diesem Fall hat man erkannt, dass die Anwendung der gleichen Regeln für alle nicht immer auch die gleichen Folgen für alle hat. Anstöße dazu kommen als Konzept des Diversity-Managements auch aus der Managementberatung und von Arbeitgeberseite. Ein solchermaßen erweiter-

ter Universalismus kann Verschiedenheit anerkennen, ohne dabei das Prinzip gleicher Regeln und Gerechtigkeit aus den Augen zu verlieren.

Allerdings ist der Versuch, die Begrenztheit des »betrieblichen Universalismus« zu überwinden, risikobehaftet. Werden die akzeptierten und über die formalen Regeln hinaus institutionalisierten Prinzipien und die Externalisierung von Unterschieden infrage gestellt, dann könnte damit entgegen der Intention auch die Büchse der Pandora geöffnet werden. Wenn kulturelle und politische Differenzen im Betrieb nicht mehr externalisiert werden, sondern internalisiert sind, müssen auch Wege gefunden werden, damit umzugehen.

Mit der Zunahme als legitim geltender Unterschiede steigt der Bedarf an politischer Aushandlung. An die Stelle der *mechanischen Sozialintegration* muss *bewusste Solidarität* (oder eine intensive Steuerung und Kontrolle durch das Management) treten. Misslingt der Umgang mit Differenz, bleiben Interessen- und Anerkennungskonflikte ungelöst und die Gefahr besteht, dass partikularistische Gruppenorientierungen gestärkt werden und sich die zahlenmäßig starken und etablierten Gruppen auf Kosten anderer durchsetzen.

Die etablierte Praxis, bei der individuelle, kulturelle und politische Unterschiede nicht in die Sphäre der Arbeit eingebracht werden, bietet Beschäftigten auch einen gewissen Schutz vor Konflikten mit ihren Kolleginnen und Kollegen, aber auch vor Übergriffen des Arbeitgebers. Schließlich könnte man argumentieren, dass beispielsweise Religionszugehörigkeit oder politische Überzeugung den Arbeitgeber nichts angehen (von der eventuell fälligen Kirchensteuer einmal abgesehen). Da ein Betrieb keinen herrschaftsfreien Raum darstellt, ist durchaus Vorsicht angebracht, wenn die betrieblichen Grenzen eingerissen und der ganze Mensch angesprochen werden soll.

Für die betriebliche Arbeitnehmervertretung ist eine erweiterte Perspektive auf Differenz – gerade auch in einer Zeit, in der es gilt, rechtspopulistische und rechtsextreme Einflüsse aus den Betrieben zu halten – keineswegs besonders naheliegend. Plausibler scheint es, gerade unter diesen Umständen an der Anwendung gleicher Regeln für alle im betrieblichen Rahmen festzuhalten und gewissermaßen den »betrieblichen Universalismus« gegen Angriffe von rechts außen zu verteidigen.

Vor diesem Hintergrund dürfte es selbst im Wissen um die Begrenzung des »betrieblichen Universalismus« (Externalisierung und damit Ignoranz gegenüber Differenz und Unterschichtung) durchaus Umstände geben,

unter denen es sinnvoll erscheint, auf seine Verteidigung zu setzen oder, was in etlichen Fällen einen nicht unerheblichen Fortschritt darstellen dürfte, so etwas wie »betrieblichen Universalismus« überhaupt erst durchzusetzen. Gleichwohl dürften aber Versuche, tatsächlich bestehende Differenzen weiterhin zu de-thematisieren, zunehmend auf Schwierigkeiten stoßen. Es gilt, sich zwischen Diversity-Management einerseits (und einem damit verbundenen, nicht immer positiven »Lob der Vielfalt«, das je nach Anlage auch Partikularinteressen reifizieren und Trennungen befördern kann) und fremdenfeindlichen Tendenzen andererseits zu behaupten.

Allein die gesellschaftliche Notwendigkeit, Geflüchtete in die Arbeitswelt zu integrieren und dabei in besonderer Weise zu fördern, kann die Stabilität des bisherigen Arrangements gefährden und spricht dafür, nicht mehr allzu lange oder zumindest nicht mehr ausschließlich an diesem festzuhalten. Nicht zuletzt jedoch angesichts der gesellschaftlichen Polarisierung und der rechtspopulistischen und rechtsextremen Tendenzen sollte auch eine bloße Verteidigung der bisher gültigen Regeln mit der Förderung bewusster Solidarität verbunden werden.

1.2 Kategoriale Vorbemerkungen

Wir wollen noch einige Vorüberlegungen zur Begriffsverwendung anstellen, da die Terminologie auf dem Feld von Migration und Integration in besonderer Weise mit historischen und aktuellen Ressentiments, Diskriminierungen und Konflikten sowie mit der Thematik von sozialer Identität und Ab- und Ausgrenzung verbunden ist. Allerdings werden wir keinen umfassenden Begriffsapparat definieren, sondern lediglich einige wenige Begriffe so weit skizzieren, wie es für das weitere Verständnis nötig erscheint.

1.2.1 Identität und Differenz

Wir haben bereits erwähnt, dass der »betriebliche Universalismus«, der einen relevanten Stellenwert in unserer Argumentation zu den Mechanismen der Integration einnehmen wird, dadurch gekennzeichnet ist, dass Unterschiede bzw. Differenzen zwischen den Beschäftigten aus den Betrieben externalisiert werden. Welche Differenzen sind dabei gemeint?

Individuen, in unserem Falle Beschäftigte, können sich in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden, etwa nach Beruf, Geschlecht oder politischer Überzeugung, aber auch hinsichtlich ihrer Vorstellung, einer Gruppe mit gemeinsamer *Herkunft, Ethnizität oder Kultur* anzugehören. Dabei sprechen wir ohne philosophische, theoretische oder normative Aufladung von Differenzen oder Unterschieden. Da nicht einmal Individuen immer mit sich identisch sind und Ich-Identität ihre Grenzen hat, können Individuen, die sich einer Gruppe zugehörig fühlen, auch nie eine wirklich umfassende Kollektividentität ausbilden, d. h. Differenzen zwischen Gruppenidentitäten sind nie trennscharf.

Ob sich Beschäftigte im Betrieb primär als Arbeiter, Facharbeiterin oder Mechaniker verstehen, als einer ethnischen Gruppe zugehörig oder allgemein als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, ist ebenso wenig zwingend vorbestimmt wie die Frage, welche dieser beispielhaft genannten Zugehörigkeiten überhaupt eine Rolle spielen. Obwohl eine mitunter vorausgesetzte Zugehörigkeit von Beschäftigten zu fest umrissenen ethnischen Gruppen einer wissenschaftlichen Betrachtung kaum standhält (vgl. etwa Wimmer 2008 und 2013; Hutchinson/Smith 1996; Stone/Dennis 2003), sind Gruppenzugehörigkeiten gleichwohl in hohem Maße relevant.

In unserem Verständnis sind Identität und Differenz zwei Seiten einer Medaille und konstituieren sich wechselseitig. Differenz in diesem Sinne ist für die Konstruktion von Identität unverzichtbar (Barth 1969). Wenn wir von einer Externalisierung von Differenz sprechen, dann ist immer auch von der Konstruktion von Identitäten die Rede. Da Betriebe »keine Inseln« seien, wie viele unserer Gesprächspartnerinnen und -partner hervorheben, gelingt es dort nicht, sich gänzlich von gesellschaftlichen Diskursen abzukoppeln. Die Resultate der sozialen Konstruktion und Klassifikation von Fremdheit finden sich insofern auch in der Arbeitswelt, sie sind den Beschäftigten bekannt und als »Deutungsmuster« (Neuendorff/Sabel 1978) verfügbar.

In der Regel ist heutzutage von »Rassen« weder in der deutschen Arbeitswelt noch in der Gesellschaft die Rede. Von »nationaler« oder »ethnischer Herkunft« wird zwar gesprochen, wenn es gilt, die Herkunft von Beschäftigten und insbesondere von Flüchtlingen zu benennen (allerdings spielen ethnische Zugehörigkeit und Herkunftsland für staatliche Aufenthaltsentscheidungen eine Rolle), doch integrationsrelevante Unterscheidungen werden in den gesellschaftlichen Diskursen nicht mehr unmittelbar daran,

sondern an kulturellen Unterschieden festgemacht. Von rechtsextremen Diskursen abgesehen (Priester 2003) werden Kultur und Ethnizität oder Rasse dabei auch nicht in Übereinstimmung gesehen. In erster Linie gelten derzeit der Islam oder die vermeintlich archaisch-patriarchale Kultur mancher Herkunftsländer als von der Kultur der deutschen Gesellschaft abweichend und werden für potenzielle Integrationsprobleme verantwortlich gemacht.

1.2.2 Flüchtlinge und Geflüchtete

Wenn wir von einer sozialen Konstruktion von Identität und Differenz sprechen, so meinen wir damit nicht, dass es sich dabei nur um Kopfgebirgen handeln würde, die mit ein wenig gutem Willen überwunden werden könnten. Dies zeigt sich gerade bei der Kategorie des »Flüchtlings«, die seit 2015 in den Mittelpunkt der Integrationsdebatte getreten ist. Zuvor wurden Menschen, die nach Deutschland geflohen waren, jenseits der staatlichen Anerkennungsprozeduren oft nicht als »Flüchtling« (eventuell jedoch als »Asylant«), sondern als Angehörige einer spezifischen nationalen oder ethnischen Gruppe (Jugoslawen, Kroaten, Serben etc.) betrachtet. »Flüchtlinge« waren in der Erinnerung noch immer häufig deutsche Kriegsflüchtlinge. Dem Flüchtlingsstatus wurde nicht immer dieselbe kulturelle Unterscheidungs- und Identitätsrelevanz beigemessen.

Der rechtliche Status als anerkannter oder nicht anerkannter bzw. geduldeter Flüchtling sowie der Umstand der Flucht selbst haben jedoch jenseits kultureller Zuschreibungen durchaus reale Bedeutung. So gibt es systematische Unterschiede zwischen Flüchtlingen und deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (oder beispielsweise Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus der EU). Der rechtliche Status wirkt auf die *integration trajectories* (Söhn 2019). An diesen Unterschieden jedoch unmittelbar kulturelle Differenz festzumachen und daran eine »them and us«-Konstellation anzuschließen, geht jedoch als soziale Konstruktion weit darüber hinaus.

Da die Kategorie »Flüchtling« jedoch über die juristische Dimension hinaus auch in Verbindung mit der sogenannten *Willkommenskultur* und einem noch immer anhaltenden vielfältigen Engagement steht, kann in einer empirischen Untersuchung nicht auf diese Kategorie verzichtet werden, auch wenn daran festgemachte kulturelle Differenzen und Identitätszuschreibungen häufig unzutreffend sind. In den Betrieben jedenfalls, dies

werden wir zeigen, spielen kulturelle Differenzen entlang der Unterscheidung zwischen Flüchtlingen und anderen Beschäftigten keine sonderlich große Rolle, soweit damit nicht sprachliche und berufliche Kompetenzen gemeint sind.

Doch ist es angesichts der zunehmenden Verwendung des Wortes »Geflüchtete« angemessen, das Wort »Flüchtling« auch weiterhin zu verwenden? Die Bezeichnung »Flüchtling«, so wird nicht selten kritisiert, sei ähnlich wie etwa »Lehrling« und eine Reihe anderer Wörter eine Verkleinerungsform bzw. negativ konnotiert (hierzu differenziert Stefanowitsch 2012 und 2015). Allerdings könnte das Wort »Geflüchtete« den Eindruck vermitteln, es handle sich bei der Flucht um einen abgeschlossenen Vorgang – da dies keineswegs immer der Fall ist, werden wir im Text beide Begriffe verwenden. In gewisser Weise verhält es sich mit der Bezeichnung »Geflüchtete« ähnlich wie mit der »postmigrantischen Gesellschaft« (vgl. Kap. 1.1.1). In Analogie zur Argumentation von Hannah Arendt könnte man sogar argumentieren, dass die Bezeichnung als »Geflüchtete« eine verharmlosende Funktion erfüllt:

»Before this war broke out we were even more sensitive about being called refugees. We did our best to prove to other people that we were just ordinary immigrants.« (Arendt 2007, S. 264)

Beide Wörter, Flüchtlinge und Geflüchtete, sind insofern nicht ganz unproblematisch; durch die Verwendung beider erhoffen wir eine gewisse Abwechslung der jeweiligen Stärken und Schwächen. Auf die Bezeichnung als »Schutzsuchende« werden wir verzichten, da diese in der Sprachverwendung bis jetzt marginal geblieben ist und uns nicht unproblematische Konnotationen ebenfalls nicht ausgeschlossen erscheinen.

1.2.3 Integration und Assimilation

Umstritten ist auch die Rede von »Integration«. So führen etwa Manuela Bodjadzjev und Serhat Karakayali in einem Gespräch aus:

»Der Begriff und das Konzept der Integration sind schon lange – zumindest in der Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland – ordnungspolitisch ausgerichtet. Er taucht in der Vergangenheit dort auf, wo nach 1973 – dem Jahr, in dem der Anwerbestopp verhängt wurde – von der Entstehung von Ghettos und

damit von sozialen Unruheherden und ›sozialem Sprengstoff‹ geredet wird. [...] Integration impliziert unter einer solchen Perspektive eine strukturelle Asymmetrie: Integriert wird in etwas, nämlich die herrschende soziale Ordnung. Zugleich geschieht noch etwas Weiteres: Diese Ordnung wird samt ihrer Bevölkerung als existent und in gewisser Weise auch homogen gedacht und gesetzt [...], weil damit in Wirklichkeit oft oder meistens Assimilation gemeint ist.« (DISS-Journal 2010, S. 6)

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Integration nicht selten im Sinne der klassischen Definition von Assimilation als einseitige Anpassung der Migranten verstanden wird – auch wenn bereits vor längerer Zeit Bemühungen erfolgten, auch *assimilation* stärker als wechselseitigen Prozess zu definieren (vgl. etwa Alba/Nee 1997). Ein einseitiger und nicht wechselseitiger Assimilationsbegriff ist sicherlich charakteristisch für einen erheblichen Teil der öffentlichen und politischen Debatte. Weite Teile der einschlägigen Forschung, zumindest der soziologischen, haben sich jedoch seit langem darum bemüht, Integration nicht in diesem Sinne zu verstehen; jedenfalls dürfte unter Forschenden weitgehend Übereinstimmung bestehen, dass der Begriff »Integration« nicht normativ im Sinne von einseitiger Assimilation verstanden werden sollte.

Allerdings ist in Teilen der aktuellen Forschung zur Integration von Flüchtlingen eine Art stillschweigende Regression zu einem Integrationsverständnis zu konstatieren, das der traditionellen Vorstellung von Assimilation nahekommt – zumindest beim Themenfeld »Integration in die Arbeitswelt, dem sich seit 2015 etliche Forschende zugewandt haben. Man mag dies als weiteres Argument dafür werten, den Begriff der »Integration« zu verabschieden, doch aus unserer Perspektive würde ein genereller Verzicht auf diesen Begriff, der auch die Desintegration als spezifische Ausprägungsform von Integration einschließen müsste, erhebliche Erkenntnisblockaden für die sozialwissenschaftliche Forschung nach sich ziehen. Dann würde ein verständlicher, jedoch hinreichend abstrakter Begriff fehlen, mit dem sich gesellschaftliches Zusammenwachsen, aber auch Entkopplungen und Ähnliches fassen lassen.

Ein normativer Integrationsbegriff, der einseitige Anpassung unterstellen oder propagieren würde, wäre jedoch für empirische Untersuchungen nicht nur aus ethischen Gründen nicht geeignet. Grundsätzlich können und müssen sich in modernen arbeitsteiligen Gesellschaften nicht nur

Migrantinnen und Migranten in irgendeiner Weise integrieren, vielmehr müssen sich auch alle anderen in geregelter Weise aufeinander beziehen. Dies gilt schon lange nicht mehr nur für Familien oder Dorfgemeinschaften, sondern auch für Staaten und Unternehmen, aber auch globale Wertschöpfungsketten oder die Europäische Union.

Allerdings ist es unseres Erachtens sinnvoll, den Integrationsbegriff im Anschluss an David Lockwood in *System- und Sozialintegration* zu differenzieren:

»Während beim Problem der sozialen Integration die geordneten oder konfliktgeladenen Beziehungen der Handelnden eines sozialen Systems zur Debatte stehen, dreht es sich beim Problem der Systemintegration um die geordneten oder konfliktgeladenen Beziehungen zwischen den Teilen eines sozialen Systems.« (Lockwood 1979, S. 125)

Die Unterscheidung in diese beiden Arten der Integration eröffnet die Möglichkeit, ein gewisses Maß an Integration zu denken, etwa als Marktteilnehmer, ohne deshalb in die Nähe eines normativen Begriffs von Integration im Sinne sozialer Assimilation zu geraten. Dieses sozialwissenschaftlich hinlänglich bekannte Verständnis von Integration kommt im Grundsatz nicht nur ohne eine Unterscheidung nach bereits Integrierten und noch zu Integrierenden aus (auch wenn kleinere schwächere Gruppen, Neuankömmlinge etc. faktisch oft – aber keineswegs immer – größere Integrationsleistungen erbringen müssen), sie verdeutlicht auch, dass über das Aufkommen von Konflikten nicht vorentschieden sein muss.

Die Stärke eines solchen Integrationsbegriffs besteht darin, dass er gerade nicht von einer bereits integrierten Gruppe oder Gesellschaft und einer hinzutretenden Gruppe ausgeht, sondern zum einen von Systemelementen und zum anderen von Handelnden, die zumindest in letzter Instanz Individuen sein müssen. Damit steht dieser Integrationsbegriff in einem Spannungsverhältnis zum Alltagsverständnis von Integration und zur Frage, ob es gelingen wird, die große Zahl der ins Land gekommenen Geflüchteten zu integrieren, denn die Frage, ob Integration gelingen wird, entscheidet sich nicht allein und wahrscheinlich nicht einmal primär am Verhalten der neu gekommenen Flüchtlinge. Vornehmlich die Mehrheitsgesellschaft wird darüber entscheiden, ob Sozialintegration erfolgt, und politische Entscheidungen werden darüber befinden, ob Integration überhaupt zugelassen wird. Deshalb können reale gesellschaftliche Integrationsprozesse und

damit verbundene Schwierigkeiten jenseits aller normativen Fragen mit einem einseitigen Integrationsbegriff nicht verstanden werden.

In der Betriebs-, Arbeits- und Industriesoziologie sowie in Forschungen zu industriellen Beziehungen wird häufig ein ähnlicher Integrationsbegriff verwendet, bei dem die Integrationserwartung nicht allein einer Gruppe zugeschrieben wird und der Konflikte, sogar »Konfliktpartnerschaft« (Müller-Jentsch 1991) trotz erforderlicher Integration nicht ausschließt. Mit Blick auf betriebliche Sozialintegration lässt sich sagen:

»Integration« meint in unserem Kontext nicht ausschließlich eine Anpassung oder Eingliederung von Beschäftigten ausländischer Herkunft, sondern bezieht sich zum einen auf das Verhältnis zwischen allen Beschäftigten und zum anderen auf den sozialen Zusammenhang aller betrieblichen Gruppen inklusive der Kollektivakteure Management und Betriebsrat, meint betriebliche Sozialintegration.« (Schmidt 2006a, S. 17)

Wie die Integration in den Betrieben aber tatsächlich abläuft und inwiefern es sich um einen wechselseitigen Prozess handelt, bleibt gleichwohl eine empirische Frage und darf über die Wahl des Integrationsbegriffs ausdrücklich nicht vorentschieden werden.

1.3 Zum Aufbau des Buches

Wir werden im Folgenden Grundzüge der Integration von Geflüchteten in der heutigen Arbeitswelt in Deutschland beschreiben und diskutieren und dabei mit Erfahrungen bei der Inkorporation und Integration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten abgleichen. Dabei halten wir, wie es bereits angeklungen ist, eine Analyse sowohl des Handelns aller beteiligten Akteure als auch des gesellschaftlichen Kontexts für unverzichtbar.

Nach Erläuterungen zur Entstehung der vorliegenden Untersuchung, zum Stand der Forschung, zu Anlage und Methode sowie den Fragestellungen der Untersuchung (Kapitel 2) wollen wir den derzeitigen Stand der Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt betrachten. Dabei werden wir einerseits Grundtendenzen aufzeigen und nach Erfahrungen des Gelingens sowie vorkommenden Schwierigkeiten fragen, andererseits wollen wir zeigen, dass verschiedene Varianten von Integration existieren. Auch Fragen nach den Anforderungen, mit denen Geflüchtete konfrontiert wer-

den, nach ihrer Bereitschaft zur Integration und auftretenden Integrationsproblemen werden diskutiert (Kapitel 3).

In Kapitel 4 werden wir dann Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Inkorporation und Sozialintegration im Falle von Flucht und Arbeitsmigration betrachten und die aktuelle Situation mit früheren Jahren vergleichen. Da die betriebliche Mitbestimmung, aber auch gesetzliche und tarifvertragliche Regulierungen in der Vergangenheit relevant für die betriebliche Sozialintegration (nicht nur) von Herkunftsverschiedenen waren, werden wir schließlich der Frage nachgehen, ob die Arbeitsbeziehungen und die Träger der Mitbestimmung in ihrer heutigen Verfasstheit – angesichts des strukturellen Wandels und auch in der Arbeitnehmerschaft auftretender rechtspopulistischer Tendenzen – ihre Funktion noch hinreichend erfüllen können, und strategische Schlüsse ziehen (Kapitel 5).

