

3 Die Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt

3.1 Integration und Desintegration

Löst man sich von einer an Assimilation angelehnten Vorstellung von Integration und betrachtet die geschichtlichen Phasen, in denen Integration misslang oder bereits erfolgte Integration wieder revidiert wurde, so wird rasch deutlich, dass sich die größten »Misserfolge« der Integration immer dann ereigneten, wenn die Mehrheitsgesellschaft – oder die dominante Gruppe in einer Gesellschaft – die Integration von Minderheiten oder weniger einflussreicher Bevölkerungsgruppen verweigerte oder deren aktiven Ausschluss betrieb, mitunter sogar trotz eines zuvor hohen Maßes an Integration.

Zahlreich sind die historischen Beispiele solchermaßen »gescheiterter Integration« oder, aus der Sicht der dominanten Akteure, »erfolgreicher Desintegration« bzw. »erfolgreicher subalternen Integration«, d.h. vollständiger oder partieller Ausschluss und systematische Benachteiligung, bisweilen bis hin zu Verfolgung und Vernichtung (vgl. Bade et al. 2010). Nicht selten sind gerade Formen der diskriminierenden oder unterwerfenden Integration eng mit der Arbeitswelt verknüpft – erinnert sei nur an die Sklavenhaltung –, da sie besondere Formen der Ausbeutung ermöglichen (Tilly/Tilly 1998).

Die Diskussion darüber, ob die Integration der in jüngerer Zeit nach Deutschland gekommenen Flüchtlinge gelingen wird oder nicht, ausschließlich mit Blick auf die Geflüchteten selbst und deren Verhalten zu führen ist deshalb grundsätzlich zum Scheitern verurteilt – selbst dann, wenn diese Diskussion mit den besten Absichten geführt wird. Es handelt sich um eine geradezu banale Erkenntnis: Den größeren Einfluss darauf, wie sich das Zusammenleben von Einheimischen und Zugewanderten gestaltet, haben gewöhnlich diejenigen, die über die größere Macht verfügen. Dies können unter bestimmten Umständen durchaus auch die Einwandernden sein – erinnert sei hier nur an die Unterwerfung der indigenen

Bevölkerung durch europäische Kolonialisten oder an kriegerische Invasionen –, in der Regel jedoch, und dies trifft auf jeden Fall für die heutige Situation in Deutschland zu, dominieren bei Einwanderung im Kontext von Flucht und Arbeitsmigration die Einheimischen und nicht die Zugewanderten.

Allerdings sind auch die Schwächeren nicht gänzlich ohne Einfluss auf den Integrationsprozess und können ebenfalls zur Desintegration beitragen, etwa wenn sie sich nicht darum bemühen, sich mit der Sprache und den Gepflogenheiten im Niederlassungsland vertraut zu werden – ein Verhalten, das durchaus vorkommt, wie mediale Berichte über »Parallelgesellschaften« und frauenfeindliche Vorkommnisse nahelegen.

Abgesehen davon, dass Fälle abweichenden Verhaltens bei Migrantinnen und Migranten häufig kulturellen Gründen zugeschrieben werden, während dasselbe Verhalten bei Einheimischen ohne Migrationshintergrund – soweit es überhaupt öffentlich wahrgenommen wird – gewöhnlich nicht als kulturell, sondern als individuell bzw. psychisch bedingt gedeutet wird, haben sozial problematische Verhaltensweisen durchaus verschiedene Ursachen. Im Kontext von Migration etwa können sie aus der Angst geboren sein, die Sicherheit eigener Verhaltensroutinen aufgeben zu müssen oder die Kontrolle über die Entwicklung der Familie zu verlieren, da einem die eigenen Kinder zu entgleiten drohen (Dubet/Lapeyronnie 1994; Portes/Rumbaut 2001). In vielen Fällen dürfte es allerdings – wie auch aus anderen Konstellationen sozialer Ungleichheit bekannt – die erlebte oder antizipierte Verweigerung von Teilhabechancen sein, die Integration behindert.

Bei genauer Betrachtung stellt sich die Situation stets komplizierter dar, denn weder alle Einheimischen noch alle Zugewanderten verfolgen dieselben Ziele. Es gibt Interessenunterschiede zwischen Kapital und Arbeit, aber auch Konkurrenz um begrenzte Ressourcen unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ebenso unterschiedliche politisch-ethische Grundhaltungen, wie aktuell beispielsweise am Konflikt zwischen Unterstützern und Gegnern der Willkommenskultur zu erkennen ist.

Obwohl es daher zu einfach ist, Integrationsprozesse ausschließlich als Frage von Akkulturation, Verhalten und eventuell auch Wohlverhalten von Migrantinnen und Migranten zu diskutieren, wollen wir unsere Ergebnisse zu Verhalten und Orientierung von Flüchtlingen darstellen. Die Geflüchteten, mit denen wir gesprochen haben, waren zwar fast ausschließlich männlich und überwiegend eher jung, doch sie hatten unterschied-

liche Fluchtgeschichten hinter sich, brachten unterschiedliche Vorbildung und bisweilen auch Berufserfahrung im Herkunftsland mit und waren in Deutschland in unterschiedlichen Beschäftigungsformen tätig.

Von wenigen Ausnahmen abgesehen waren jedoch nur wenige in einem regulären Normalarbeitsverhältnis. Die meisten Flüchtlinge waren entweder in Praktika oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder absolvierten eine Ausbildung; mehrere waren auch in 80-Cent-Jobs nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz tätig. Bezahlt wurden Letztere nicht von dem von uns untersuchten Unternehmen, für das sie faktisch tätig waren – sie hatten eingeschränkt mobile Fahrgäste im öffentlichen Nahverkehr zu unterstützen. Die Geflüchteten mit dieser Aufgabe unterlagen nicht den üblichen betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, sondern waren zur Arbeit verpflichtet worden und unterschieden sich tendenziell auch in der Arbeitsorientierung von den anderen Geflüchteten.

Bevor wir uns den nötigen Differenzierungen unter den Geflüchteten zuwenden, die nach den Regeln des Unternehmens tätig sind, sei ein zumindest im Grundsatz alle verbindender Befund betont (die nach Asylbewerberleistungsgesetz tätigen Personen zunächst ausgeschlossen): Ohne nennenswerte Einschränkungen lässt sich feststellen, dass – zumindest in der Selbstwahrnehmung – hohe Motivation und Leistungsorientierung dominierten und eine meist ausgeprägte Zufriedenheit vorhanden ist, in einem der untersuchten Betriebe mitwirken zu können – auch dann, wenn noch keineswegs sicher war, ob weiterhin mit einer Aufenthaltserlaubnis bzw. Duldung gerechnet werden konnte.

Gedämpft war die Begeisterung darüber, einen Einstieg in die deutsche Arbeitswelt gefunden zu haben, bei jenen, denen die bestehende Unsicherheit zu groß erschien. Dafür gab es primär zwei Gründe: die Angst, Deutschland wieder verlassen zu müssen, und die Angst, eine angestrebte Berufsausbildung nicht zu erhalten oder – oft aus primär sprachlichen Gründen – nicht zu bewältigen. Doch selbst eine in der Vergangenheit erfolgte Abschiebung nach Italien, wie sie etwa ein Bauarbeiter erlebt hatte, hielt diesen nicht davon ab, sich weiter intensiv und engagiert am Arbeitsplatz einzubringen.

»I want to live here to finish my contract. Then afterwards, if I see any possibility to remain here, I will remain here. Yes, that's what my plan at this moment is. Not dream, my plan. [lacht]« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Hoffnung auf eine Perspektive in Deutschland besteht bei nahezu allen Geflüchteten, mit denen wir gesprochen haben. Die Hoffnung auf dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt und beruflichen Erfolg nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Auch wenn die eigene Familie oder der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Beziehung, nach Geselligkeit und Freizeit nicht ohne Bedeutung sind, so herrscht doch die Auffassung vor, dass die Ausübung eines Berufs oder zumindest eines einigermaßen gut bezahlten Jobs zentral für ein zufriedenstellendes Leben ist.

Da sich auch Geflüchtete darum bemühen, ihrem Leben eine Perspektive und möglichst positive Wende zu geben, und eine erfolgreiche Integration in die deutsche Arbeitswelt offenbar in der Regel als zentral erachten, erwecken manche von ihnen in den Gesprächen den Eindruck, als wären das Arbeiten in Deutschland, Karriere und ein möglichst hoher Verdienst die eigentliche Motivation zur Migration gewesen. Anders als man vielleicht erwarten könnte, waren nur wenige Befragte darum bemüht, eine Flucht- und Leidensgeschichte zu präsentieren, um ihren Aufenthalt in Deutschland zu legitimieren. Vordergründig schien der Unterschied zwischen Flucht- und Arbeitsmigration eher gering zu sein – gleichwohl scheint Arbeitsmigration im Gewand von Flucht- und Asylgründen, soweit sich dies aus den geführten Interviews erschließen lässt, kein prägendes Motiv darzustellen.

»Ja, ich möchte in Deutschland bleiben, weil kann nicht nach Afghanistan gehen zurück, weil ich habe meine Eltern und auch meinen Bruder tot. Und welche Leute es genau waren, ich weiß nicht, Taliban oder islamische Gruppe. Kann nicht gehen zurück und ich will bleiben hier und ich möchte arbeiten. Erst jetzt Ausbildung und danach arbeiten.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Ähnliche, oft kurz gefasste Aussagen fielen in den Gesprächen immer wieder. Auch manche Erzählungen über den zurückgelegten Weg nach der Auswanderung aus dem Herkunftsland sprechen dagegen, dass das Interesse an einer Arbeit oder einem besseren Leben in Deutschland überhaupt ein Faktor war, der bei der Entscheidung, das Herkunftsland zu verlassen, eine Rolle gespielt hat. Von einer gezielten Arbeitsmigration nach Deutschland kann meist keine Rede sein, vielmehr avancierte Deutschland bei vielen überhaupt erst allmählich zum Ziel der Migration, weil sich ein gesicherter Aufenthalt in anderen Ländern als schwierig oder unmöglich erwiesen hatte.

»Also mein Ziel war also nicht, nach Deutschland zu kommen, [...] ich bin zum Beispiel ein Jahr im Libanon geblieben und sechs Monate in Algerien. [...] Ja, und als ich in Algerien war, also ich habe gehört, dass es gibt einen Weg also von Marokko. Bei Marokko gibt es eine Stadt, kleine Stadt, gehört zu Spanien, und dort kann man also dort einwandern, um einen Asylantrag zu beantragen, und ich habe so gemacht. Dann habe ich nach zwei Monaten, habe ich eine Aufenthalt für sechs Monate nach Spanien, und die spanische Regierung oder der Staat hat uns also mit Schiff transportiert von Marokko also durch die Stadt nach Spanien. Und ich bin dort in Spanien für eine Woche geblieben, dann bin ich nach Deutschland mit dem Bus gefahren, das war also ungefähr April 2015, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Bisweilen handelt es sich um eine längere Liste von Ländern, die vor der Ankunft in Deutschland durchwandert wurden. Solche Wanderungsprozesse sind der Migrationsforschung keineswegs unbekannt. Ist die Entscheidung erst einmal gefallen und hat die Flucht begonnen, werden (oft negative) neue Erfahrungen und Berichte anderer Flüchtlinge gesammelt, so dass sich in der Folge sekundäre Ziele an das Fluchtmotiv anlagern, die über das Entfliehen aus der als bedrohlich und aussichtslos erscheinenden Situation im Herkunftsland hinausgehen. Obgleich zu Beginn der Flucht Push-Faktoren entscheidend waren, werden diese während des Migrationsverlaufs zunehmend durch sich herausbildende Pull-Faktoren ergänzt, die zu einem späteren Zeitpunkt im Mittelpunkt des Interesses stehen und handlungsleitend werden.

»Aber ich möchte gerne bei X [Betrieb B] ja einen Ausbildungsplatz als Mechatroniker bekommen.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Die Fluchtwege der von uns Befragten verliefen dabei ganz unterschiedlich und reichten von der dramatischen Flucht Minderjähriger, die kaum ohne traumatische Folgen geblieben sein dürfte, bis zum vergleichsweise bequemen Familiennachzug per Flugzeug. Doch selbst im Fall des Letzteren wäre es zu kurz gegriffen, daraus auf fehlende Belastungen zu schließen: Der Flucht des Vaters, eines ehemaligen syrischen Militärangehörigen, ohne die der Familiennachzug des Sohnes nicht möglich gewesen wäre, erfolgte zuvor über das Mittelmeer und auf insgesamt schwierige Weise; die häufig dramatischen Konsequenzen bei Fluchtmigration sind dem Befragten auch aus der weiteren Familie nicht fremd:

»Ja, also ich habe zwei Cousins verloren in Griechenland, also im Meer. Die sind auch dort gestorben, und die waren noch am Strand.« (Flüchtling, Betrieb D)

Selbst wenn mancher Geflüchtete inzwischen sehr konkrete berufliche Zielvorstellungen entwickelt hat (»Mechatroniker«), die sich wenig von denen anderer Migranten oder Jugendlicher ohne Migrationshintergrund unterscheiden, so war die ursprüngliche Fluchtabsicht dennoch nicht von Zielen in Deutschland geprägt:

»Wenn in Afghanistan Frieden, wäre ich nicht nach Deutschland gekommen.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

In manchen Fällen bleibt allerdings eher unklar, in welchem Verhältnis die eigentlichen Fluchtmotive und das Interesse an Arbeit und Berufstätigkeit zueinander stehen. In einem Fall scheint die Beeinträchtigung der Studiemöglichkeiten durch den Krieg in Syrien ein wichtiger Grund für die Ausreise 2012 gewesen zu sein. Auch hier führte der Weg keineswegs direkt nach Deutschland, sondern zunächst in andere Länder:

»Und als ich nach Deutschland gekommen bin, [...] das war nicht meine Entscheidung und nicht mein Ziel, aber [...] man sucht immer die beste oder die bessere Sache, [...] ich habe verschiedene Länder besucht. Ich habe in Dubai gearbeitet, ich war in Oman [...], ich war in Ägypten, ich war im Libanon und ich kenne auch viele Leute überall. Aber wenn man von weit weg guckt, findet man, Deutschland ist das Beste für die Syrer, weil hier in Deutschland man kann besser lernen, besser studieren, besser leben [...].« (Flüchtling, Azubi, Betrieb F)

Der hier Zitierte ist einer der wenigen unter den befragten Flüchtlingen, der eine Rückkehr ins Herkunftsland nicht nur generell nicht ausschließt, sondern auch seine Berufsausbildung in Deutschland ganz konkret an einem absehbaren Bedarf in Syrien orientiert. Hervorzuheben ist, dass dieser Auszubildende zu denjenigen unter den Geflüchteten zählt, denen das Erlernen der deutschen Sprache leichtfällt; auch die erfolgreiche Bewältigung der Berufsschule scheint nicht infrage zu stehen. Mit anderen Flüchtlingen, die relativ geringe Schwierigkeiten haben, die deutsche Sprache zu erlernen und mit den Anforderungen in der Berufsschule zurechtzukommen, hat er eines gemeinsam: eine überdurchschnittliche schulische Bildung und, wie es ebenfalls des Öfteren vorkommt, ein (begonnenes) Studium im Herkunftsland.

Auch bei einem anderen Auszubildenden, der ebenfalls schon in Syrien studiert hatte und den wir oben als Beispiel für mitunter lange Fluchtwege vorgestellt haben, zeigt sich ein deutlich über das Fluchtmotiv hinausgehendes Interesse am Ziel der Verbesserung der eigenen Lebensbedingungen:

»Also ich habe in Syrien Business-Management studiert, vier Semester, und ich war tatsächlich in einer internationalen Firma beschäftigt, mit Mode und Klammotten und so, für zwei Jahre. Und nach dem Krieg musste ich rausgehen, weil wenn ich dortbleibe, muss ich zur Armee gehen. [...] dann entweder bringst du die Leute um oder du wirst selber sterben. So, eigentlich war mein Ziel nicht, nach Europa zu kommen, aber ich fand nie bessere Chancen in den anderen Ländern als in Europa, weil hier gibt es also Möglichkeit zu arbeiten, also ein besseres Leben zu haben.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Allerdings sieht er sich in erheblich stärkerem Maße als Opfer, da der Krieg seine Lebenspläne beeinträchtigt hat:

»Ja, also ich hatte schon Pläne vor dem Krieg, also dass ich bis 25 eine Frau habe und Kinder und so. Aber leider hat das nicht geklappt. [...] Krieg ist gekommen, als ich 20 Jahre alt war, [...] also das heißt, ich habe meine besten Jahre verloren, und ich kann die nicht wiederholen, sie sind schon vorbei.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Vor dem Hintergrund dieser Enttäuschungen, aber auch einer allgemein kritischen Sicht erwartet er auch für die Zukunft keine positive Entwicklung. Während der oben zitierte Flüchtling, der seine Berufswahl auf den künftigen Bedarf in Syrien abgestimmt hat, auf ein baldiges Ende des Krieges hofft und sich danach Chancen auf geschäftlichen Erfolg ausrechnet, hält er es für möglich, dass der Krieg in Syrien den Beginn eines dritten Weltkriegs darstellt (»Also ich hoffe das nicht, aber man sieht das schon«).

Diese beiden sowie einige wenige andere Auszubildende fallen durch gesellschaftspolitische Darlegungen zu Themen wie Flucht, Integration etc. auf, die bei anderen weitgehend fehlen. Abgesehen von der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit scheinen hier vor allem schulische und berufliche Vorbildung, nicht zuletzt aber auch das Lebensalter der Gesprächspartnerinnen und -partner eine Rolle zu spielen. Auch bei Interviewten ohne oder mit sonstigem Migrationshintergrund (zweite oder dritte Generation), bei denen keine Mängel bei der Beherrschung der deutschen Sprache festzu-

stellen waren, zeigte sich bei den Jüngeren – von Ausnahmen abgesehen – ein vergleichsweise eher eingeschränkter reflexiver Horizont.

Die Mehrzahl der Flüchtlinge, mit denen wir im Kontext von Praktika, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sprachen, war durch das Interesse an einem erfolgreichen Aufenthalt in Deutschland zu Ausbildung und Qualifizierung motiviert; Integrations- und Qualifizierungsbereitschaft fielen mehr oder weniger zusammen. Die Begrenzungen der Integration resultieren bei ihnen vor allem aus Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen, primär der Berufsschule. Auch bei Befragten, die aus familiären, finanziellen oder Altersgründen auf eine Ausbildung verzichten wollen oder müssen, unterliegt die Integration damit insofern Einschränkungen, als es bei fehlender beruflicher Ausbildung in der Regel nicht gelingen dürfte, das Segment der Einfacharbeit zu verlassen.

Soweit wir unter Integration nicht vollständige und kritiklose Assimilation verstehen, haben wir keine »Integrationsverweigerung« unter den von uns interviewten Flüchtlingen gefunden. Auch ist die Bereitschaft durchaus ausgeprägt, sich an die in Deutschland geltenden Regeln zu halten.

»Na ja, ich will keine Probleme haben, ich habe in Syrien auch keine Probleme gehabt. Und schwarz [arbeiten] oder so etwas, ich komme nicht klar. Ich mache alles nach der Regel, und was kommt, ist gut.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb C)

3.2 Leistungs- und Qualifizierungsbereitschaft

Einige der Geflüchteten, die wir in den Betrieben angetroffen haben, können zumindest formal betrachtet durchaus als überqualifiziert gelten, da sie nicht nur über eine gehobene schulische Ausbildung (Abitur) verfügen, sondern darüber hinaus auch eine Ausbildung oder mitunter ein Studium absolviert haben. Insbesondere unter den syrischen Flüchtlingen finden sich solche Fälle:

»Okay, [...] so nach dem Abitur ich komme zuerst aus Syrien, 24 Jahre alt [...]. Ich habe dort nach dem Abitur eine Ausbildung gelernt als Drucker und Grafikdesigner und nach der Ausbildung [...] zwei Jahre geschafft, und nach der Ausbildung habe ich ein Jahr Betriebswirtschaft gelernt, studiert wirklich in Universität, in Damas-kus-Universität, dann nach Deutschland gekommen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Fachspezifische Vorbildung, aber auch eine gute Basisqualifikation und längere Lernerfahrungen steigern die Erfolgchancen bei der beruflichen Qualifizierung in Deutschland. Gleichwohl sehen sich viele Flüchtlinge bei der Vorbereitung und Bewältigung einer Berufsausbildung vor erhebliche Anforderungen gestellt. Dabei scheint es in aller Regel nicht an mangelnder Qualifizierungs- und Leistungsbereitschaft zu liegen, wenn Probleme auftreten. Immer wieder wird hervorgehoben, dass es primär nicht die praktische Arbeit sei, die Schwierigkeiten bereite:

»Na ja, praktisch geht, aber theoretisch und sprachlich haben wir noch Probleme. Wir müssen mehr Deutsch lernen und viele neue Worte, neue Begriffe können wir nicht.« (Flüchtling, EQ-Teilnehmer, Betrieb C)

Schwierigkeiten bereitet den meisten vor allem die deutsche Sprache, unbekannte Fachbegriffe und die theoretische Seite der Ausbildung, vornehmlich die Berufsschule. Unterschiedliche Lern- und Ausbildungserfolge lassen sich anscheinend weniger mit Unterschieden in der Lernbereitschaft als vielmehr beim Ausgangswissen und den Aufnahme- und Verarbeitungsmöglichkeiten erklären. Bei nicht wenigen bestehen erhebliche Ängste davor, Tests nicht zu bestehen.

Um Sprachdefizite zu verringern und die Chancen in der Berufsschule zu verbessern, besuchen manche Flüchtlinge zusätzlich zur betrieblichen Praxis und schulischen Ausbildung noch Sprachkurse, manchmal mit Unterstützung des Betriebs, mitunter auf eigene Faust. Dadurch steigen die zu bewältigenden Anforderungen zunächst zusätzlich. Die Geflüchteten haben meist erheblich größere Anforderungen zu bewältigen als in Deutschland aufgewachsene Auszubildende. Ohne die Unterstützung von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen und nicht selten ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, die ihnen beim Deutschlernen, aber auch mit Rat und Tat beistehen, wäre dies sicherlich häufig nicht zu bewältigen.

Bessere Voraussetzungen für die Berufsschule bringt mit, wem das lateinische Alphabet geläufig ist. Auch die Herkunft aus Ländern, in denen Mehrsprachigkeit vorkommt, scheint selbst bei eher geringer Schulbildung ein gewisses Talent zum Sprachenlernen zu fördern. Ein Flüchtling aus Afghanistan mit paschtunischer Muttersprache betont, dass es »in Afghanistan 28 Sprachen« gebe, von denen er auch nur »ein, zwei« beherrsche.

Deutsch scheint ihm vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen mit mehreren Sprachen vergleichsweise leicht zu fallen:

»Aber Deutsch ist eine Sprache und sehr gut, kann schnell alles merken.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Ein anderer Flüchtling aus diesem Betrieb, ebenfalls aus Afghanistan kommend, hebt hingegen die für ihn bestehenden Schwierigkeiten der Aussprache hervor, die ihn daran hindere, sich mit Deutschen zu unterhalten:

»Ich möchte [...] sprechen, aber ich habe Probleme mit Aussprache, auszusprechen, ja, mit Umlaut und andere. Ich habe viel gelernt, bis B1, Konjunktiv I, Konjunktiv II und alles, [...] Konjugation. Ich habe kein Problem mit Grammatik. Ich habe kein Problem mit Mathematik, ich habe schon in Afghanistan Mathematik gelernt. Ich kann alles, hier Arbeit bekommen, [...] ich kann gut machen. Nur manchmal mit der Sprache, verstehe andere nicht, was sagen. Ich will nicht aussprechen, es gibt viel Ö, Ü, [...] richtig auszusprechen habe ich Problem.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Seine Chancen für eine alltägliche Deutschpraxis stehen eher schlecht, da er im Heim mit Landsleuten zusammenwohnt, die alle seiner Muttersprache mächtig sind, weshalb sie untereinander ausschließlich in dieser sprechen. Das, so betont er, »geht so nicht«.

Ein Flüchtling aus Syrien hingegen, der den Beruf des Mechatronikers mit Begeisterung erlernt (»Ich wollte alles lernen«), erlebt es umgekehrt als besondere Schwierigkeit, in der Berufsschule ganz allein unter Deutschen zu sein, zumal diese alle Dialekt sprächen. Er berichtet davon, dass er in der Berufsschule mitschreibe und dann zu Hause nach den Wörtern suche, was ihm aber oft nicht gelinge. Dennoch hat er die Hoffnung nicht aufgegeben, die Berufsschule zu schaffen. Im Betrieb sei nicht nur die Praxis, sondern auch die ergänzende theoretische Arbeit besser zu bewältigen:

»Hier im Betrieb hat man Zeit zum Fragen, zum Lernen, [...] mit den Ausbildern die Fragen durchgehen. Aber in Berufsschule, man guckt nur an die Tafel und manchmal auch schreiben, manchmal hören und schreiben.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb C)

Durch die Überlagerung von sprachlichen Defiziten und fehlendem Basiswissen ist es für die Betriebe und die Ausbilderinnen und Ausbilder – bis zu einem gewissen Maß sicherlich auch für die jungen Geflüchteten selbst – oft nicht einfach zu unterscheiden, welchen Einfluss sprachliche

und welchen fachliche Schwächen haben, wenn bestimmte Aufgaben nicht bewältigt werden. Dies gilt für die Bewältigung konkreter Aufgaben, aber auch für die Einschätzung vorhandener Potenziale.

Obwohl sich einerseits die Inhalte von Ausbildung und Studium zwischen Deutschland und den Herkunftsländern selbst bei mitunter formaler Ähnlichkeit deutlich unterscheiden können (weshalb bekanntlich aufwendige Anerkennungsverfahren existieren), bedeutet andererseits selbst eine fehlende (zertifizierte) Ausbildung keineswegs das Fehlen von Fachkenntnissen. Häufig gibt es trotz fehlender Berufsausbildung gleichwohl Erfahrungen selbst mit anspruchsvollen Tätigkeiten. Das duale System der Berufsausbildung, wie wir es in Deutschland kennen, ist in vielen Ländern, darunter auch den Herkunftsländern der Geflüchteten, unbekannt:

»Bei uns [im Iran] ist es etwas anders. Wenn jemand einen Beruf erlernen möchte, geht er in ein Geschäft und lernt.« (Flüchtling, EQ-Teilnehmer, Betrieb C)

»In Afghanistan ich hatte keinen Beruf wie in Deutschland, das ist ganz anders. Manchmal ich fahre Auto, manchmal ich arbeite auf Acker, manchmal als Verkäufer verkaufen und so weiter.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Gleichwohl dürften sich zumindest einige der Auszubildenden als *high potentials* erweisen. Möglicherweise ist diese Gruppe größer, als sich bisher erkennen lässt, da sich die mangelnde Beherrschung der Sprache derzeit noch wie eine Milchglasscheibe vor die entwickelten und latenten Kompetenzen schiebt und die Wahrnehmung der Verantwortlichen in den Betrieben beeinflusst – und mitunter, wie es scheint, auch die Selbstwahrnehmung der Flüchtlinge selbst, von denen sich zumindest manche als schwach erleben und für jede Unterstützung dankbar sind, die sie erfahren.

Zwar setzen manche Verantwortlichen in den Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden durchaus nicht immer nur auf Bewerberinnen und Bewerber mit Abitur, selbst wenn sich Abiturientinnen und Abiturienten in hinreichender Zahl bewerben. Viele Betriebe haben – wie in mehreren Gesprächen betont wurde – die Erfahrung gemacht, dass in solchen Fällen ein hohes Risiko besteht, dass die Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung ein Studium antreten und den Betrieb wieder verlassen.

Im Falle der Geflüchteten scheint die Zurückhaltung, immer nur die bestqualifizierten Bewerber auszuwählen, jedoch außer Kraft gesetzt. Da es

für die Betriebe anfänglich und teilweise bis heute schwierig ist, Bewerberinnen und Bewerber zu finden, deren Deutschkenntnisse einen erfolgreichen Besuch der Berufsschule versprechen, findet de facto der Versuch einer Bestenauswahl statt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn sich die Verantwortlichen des Risikos eines späteren Ausscheidens aus dem Betrieb durchaus bewusst sind. Die Begeisterung über besonders begabte und engagierte Flüchtlinge, die mitunter in den Betrieben anzutreffen ist, könnte dann in Enttäuschung umschlagen.

Eine Tendenz zur Überqualifizierung findet sich nicht nur bei Auszubildenden, sondern auch bei Flüchtlingen, die auf Normalarbeitsplätzen beschäftigt sind. So hat sich einer der Geflüchteten, die im »Begleitservice« eines ÖPNV-Betriebs (Abholung und Unterstützung von Personen mit Handicap im öffentlichen Nahverkehr) auf Basis eines 80-Cent-Jobs tätig waren, im Anschluss an diese Tätigkeit um eine im gleichen Betrieb ausgeschriebene reguläre Stelle im Kundenservice bemüht und diese nach einem formellen Bewerbungsverfahren auch erhalten. Die Arbeit im »Begleitservice« hatte ihm als vom Sozialamt verordnete und gering bezahlte Tätigkeit zwar nicht zugesagt (wie auch anderen nicht), doch er hatte die Chance ergriffen, um in Kontakt mit Deutschen zu kommen:

»Weil in der Schule [...] die ganzen Studenten oder Schüler waren von anderen Ländern, Syria, Marokko und so. Und ich möchte deutsche Leute kontaktieren, zu reden, um die Sprache zu verbessern und so. Als das Sozialamt mir gesagt hat: »Wir haben diese Pflichtarbeit und 80 Cent pro Stunde«, ich habe gesagt: »Ja, ich nehme das, weil ich möchte mit Leuten reden.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Durch ein Gespräch im Betrieb fand er dann auch den Zugang zu seiner jetzigen Stelle. Sein Plan, über den 80-Cent-Job Kontakt zu Deutschen zu finden, um seine Sprachfähigkeit zu verbessern und Zugang zur Arbeitswelt zu erhalten, ist damit aufgegangen. Dabei ging es ihm um mehr als nur um den Verdienst – eine reguläre Arbeitsstelle hat für ihn auch wegen der sozialen Anerkennung große Bedeutung:

»Es war ein großer, guter Schritt für mich. [...] Ich möchte arbeiten und selbstbewusst sein und [...] etwas machen, nicht zu Hause bleiben.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Ihm sei stets bewusst gewesen, dass es wichtig ist, die deutsche Sprache gut zu beherrschen, und obwohl er zunächst keinen Zugang zu einem Sprachkurs hatte, bemühte er sich darum:

»Ich war [...] im Wohnheim und ich konnte nicht in die Schule gehen, weil ich habe keinen Aufenthaltstitel bekommen. Und dann ich habe mich in der Volkshochschule selbst angemeldet und von meinen Leistungen für die Schule bezahlt, um eine Arbeit zu haben oder die Leute zu kontaktieren und zu verstehen. Weil hier, besonders in Sachsen, die Leute sprechen kein Englisch und es war sehr schwer, mit den Leuten zu kontaktieren, so ich [...] habe das selbst gemacht.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Obwohl er von seinen Kolleginnen und Kollegen und vom Vorgesetzten zu Recht wegen seiner guten Deutschkompetenz gelobt wird, legt er Wert auf die Feststellung, dass er sein Deutsch weiter verbessern müsse.

»Eigentlich fühle ich mich hier bei X [Betrieb C] sehr zufrieden. Die Kollegen waren sehr nett und haben sie mich am ersten Tag herzlich empfangen und immer mir geholfen und unterstützt. In Zukunft möchte ich weiterlernen, vielleicht Abitur machen, um eine höhere Position zu haben.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Trotz der herzlichen Aufnahme durch die Kolleginnen und Kollegen – die im Zusammenhang damit steht, dass vor ihm in derselben Abteilung eine Geflüchtete als Praktikantin gearbeitet hatte, von deren Engagement man ebenfalls sehr angetan war, und dass englische und arabische Sprachkompetenzen im Kundenzentrum ausgesprochen hilfreich sind – und trotz seiner Zufriedenheit darüber, dass er sein Leben mit eigener Arbeit finanzieren kann, möchte dieser Gesprächspartner sich mittelfristig nicht mit seiner derzeitigen Stelle zufrieden geben. Das ist wenig überraschend, wenn man berücksichtigt, dass er – palästinensischer Herkunft – bereits im Libanon einen universitären Abschluss im Hotelmanagement erworben hat. Die erhoffte Karriere würde er offenbar gerne mit einer weiteren Tätigkeit für denselben Betrieb verbinden. Wahrscheinlich wird er auf den Versuch, weitere Karriereschritte zu gehen, nicht verzichten und sich darum bemühen, einen seinem ursprünglichen Bildungsniveau adäquaten Status zu erreichen.

Ohne hier vor Schnelldarstellungen und unzutreffend zu verallgemeinern, darf doch konstatiert werden, dass es in den Betrieben, in denen wir Gespräche mit Flüchtlingen führen konnten, trotz der Schwierigkeiten, die manche Aus-

zubildenden mit dem Lernstoff in der Berufsschule haben, bei etlichen nicht an Vorbildung und mitunter nicht einmal an Berufserfahrung fehlt – in aller Regel schon gar nicht am Engagement –, sondern dass sich die noch mangelhafte Deutschkompetenz wie ein Schleier über die Fähigkeiten und Kompetenzen legt.

Erinnern wir uns an die klassischen »Gastarbeiter« aus dem Süden Italiens oder dem türkischen Anatolien, so sind viele der von uns interviewten Flüchtlinge nicht nur besser qualifiziert, sie sprechen dank der Integrations- und Sprachkurse oder eigenen Engagements, aber auch dank der betrieblich angebotenen Praktika und sonstigen Fördermaßnahmen angesichts der kurzen Zeit ihres Aufenthalts bereits relativ gut deutsch. Ohne hier einen systematischen Vergleich vornehmen zu können, muss doch konstatiert werden, dass wir in unserer zwischen 2003 und 2005 durchgeführten Erhebung (Schmidt 2006a) noch auf Beschäftigte der ersten Generation aus Italien und der Türkei trafen, die des Deutschen trotz jahrelangen Aufenthalts in Deutschland noch immer kaum mächtig waren.

Ein relevanter Teil der Geflüchteten dürfte erheblich besser qualifiziert sein als viele der früheren »Gastarbeiter«; gleichwohl fällt es ihnen nicht leicht, Zugang zur Arbeitswelt zu erhalten. Zumindest für diese Gruppe gilt, dass dies nicht an vergleichsweise stärker fehlendem Humankapital liegt, sondern daran, dass sich die Qualifikationsanforderungen verändert haben. Der Bedarf an »Einfacharbeit« an Fließbändern, bei der man nicht nur ohne Fachwissen, sondern auch ohne Sprachkenntnisse auskommen konnte, hat abgenommen.

Allerdings wäre eine durchgängige Beschreibung der Flüchtlinge als eher überqualifiziert sicherlich ähnlich unzutreffend wie die in Teilen der Öffentlichkeit gängige Wahrnehmung, sie seien nicht fähig (und bisweilen auch nicht willens), in der deutschen Arbeitswelt zurechtzukommen. Während viele der Geflüchteten, denen es gelungen ist, einen Ausbildungsplatz oder zumindest einen Arbeitsplatz in den von uns untersuchten Betrieben zu erhalten, eine relativ gute Vorbildung mitbringen, ist dies keineswegs bei allen der Fall, mit denen wir gesprochen haben. Der bereits erwähnte Bauarbeiter etwa hatte nie das Glück, eine Schule zu besuchen.

»I never did school in Gambia. This is my problem, because all my life is so critical. There is no need to explain why it is so critical. But I didn't do any school. The little I know, I know from my father. [As I was] 13 years old, my father has

left. But the little he told me still is with me. I never forgot that. Yes, that is my difficulty. And then by the time my father has left I didn't have any possibility to learn, because I am the elder.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Als Ältester musste er die Familie ernähren. Dieser Umstand schränkt zwar seine beruflichen Möglichkeiten ein, jedoch weder sein berufliches Engagement noch seine Bereitschaft, die deutsche Sprache zu erlernen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Deutsch lernen ist ihm wichtig, auch um respektiert zu werden:

»Yes, the German language. Because any country, when you are there, you have to speak their language [...]. Without the language you cannot have any respect. [...] In the deutsch country [...] I have to speak deutsch.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Auch seine Arbeit als Bauhelfer schätzt er keineswegs nur deshalb, weil er damit seinen Lebensunterhalt verdienen, sondern auch, weil er sich dabei neues beruflichen Wissen aneignen kann.

»Yes, yes, the work, I like it so much, because of what I learn here is very interesting. Yes, it is very interesting and therefore I like it. [...] Because in Gambia I worked through power. But here I work through the machine. I understand many machines now. [...] You know, my occupation that is important to me. It's my occupation. Then at this moment I am learning [...] many things here, yes.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Auch wenn er, wie er hinzufügt, manche der Maschinen nicht bedienen dürfe, da es dafür Spezialisten gebe, ist er begeistert davon, in seinem Beruf hinzuzulernen. Obwohl er in Gambia als Bauarbeiter keine geregelte Ausbildung durchlief, hat er doch eine ausgeprägte Berufsidentität entwickelt. Bevor er (zunächst über ein Praktikum) die Stelle beim Baubetrieb bekam, hatte er bei McDonald's gearbeitet.

»The McDonald's boss was a very good man, is very good. The time I started working there he appreciated my work. [...] You know the McDonald's, when you are there you have to be fast. So he liked my work, he appreciated my work. The time I said, I have another job, then I reichte the Kündigung, then he was crying. He said [...] if there are any difficulty, still your position is here. If you want, you can come back. I said, it's okay, but I am not playing for that, to come back there. [...] Because this work is my occupation.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Das berufliche Interesse, die Arbeitsweise auf den Baustellen in Deutschland zu erlernen, und die Bereitschaft zur beruflichen Integration laufen in diesem Fall einer bereits im Herkunftsland ausgebildeten beruflichen Identität nicht zuwider. Diese (und in anderer Weise seine Religion) erleichtert ihm die Orientierung in der neuen Umgebung – sie hilft ihm dabei, den Erwerb neuer Kenntnisse und Erfahrungen nicht als Abschied von seinem bisherigen Selbstverständnis wahrnehmen zu müssen, sondern als Ergänzung und Vervollständigung seiner beruflichen Kompetenzen. Er sähe sich als schlechten Bauarbeiter, würde er sich nicht darum bemühen, sich in Deutschland zusätzliche Kompetenzen anzueignen.

Obwohl sein Aufenthaltsstatus prekär ist (er rechnet mit einer erneuten Abschiebung nach Italien), er als formal nichtqualifizierter Bauhelfer arbeitet und sich keine berufliche Karriere abzeichnet, ist seine berufliche Situation für ihn offenbar relativ befriedigend, weil er nicht mit seinem bisherigen Selbstverständnis brechen muss. Dies ist bei etlichen Flüchtlingen mit beruflichen Vorerfahrungen anders, die in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln müssen und dabei häufig nicht nur berufliche Vorerfahrungen, sondern auch beruflichen Status einbüßen; ihre bereits erworbene Bildung wird entwertet. Es dürfte auf der Hand liegen, dass die Entwertung beruflicher Kenntnisse und der Statusverlust eine Belastung im Migrations- bzw. Integrationsprozess darstellt. Mit einem hohen Maß an Leistungsbereitschaft und Karriereorientierung versuchen manche, diesen Rückschlag wettzumachen – ob ihnen dies gelingen wird, war jedoch zum Zeitpunkt unserer Gespräche noch nicht absehbar.

In manchen Fällen lässt sich allerdings bereits jetzt ein demotivierender Einfluss durch die Abwertung von Kompetenzen feststellen. Dabei geht es nicht immer darum, einen zuvor ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben zu können, es genügt bisweilen auch, wenn der auf Basis der eigenen Bildung bzw. wahrscheinlich auch des jeweiligen Klassenhintergrundes vor der Flucht erwartete berufliche Status infrage steht. Einer der befragten Ausbildungsmeister berichtet von Schwierigkeiten im Rahmen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme:

»Das war ein junger Mann mit syrischen Wurzeln und der hatte schon von vornerein betont, er hätte doch einen Hochschulabschluss und hätte doch eine höhere Schule schon in Syrien besucht, [...] plötzlich [sind uns] innerhalb einer, zwei Wochen fast alle Syrer abgesprungen. Und das war [...] auch irgendwo ent-

täuschend [...], weil wir doch gedacht haben, wir hätten jetzt Flüchtlinge und [...] Syrer als namhafte Flüchtlingsgruppe [...]. [Man] bekommt es ja auch in den Nachrichten tagtäglich mit, was in dem Land passiert. [...] ich hatte dann am ersten Tag auch eine Arbeitskleidung ausgegeben: Handschuhe, Arbeitshose, Sicherheitsschuhe, und da ist sein Gesicht immer länger geworden. Man hat gemerkt, der fühlt sich nicht wohl. [...] haben sich natürlich auch ausgetauscht, unterhalten und hatten auch noch Kontakte zum Heimatland, teilweise zur Verwandtschaft, teilweise Eltern noch in Syrien zu Hause. Und die hatten allgemein den Tenor und das Verständnis, wenn ich Arbeitskleidung anziehe, mache ich eine schmutzige Arbeit, eine niedrige Arbeit, eine sozial nicht anerkannte Arbeit, und sie sollten doch nicht die Hilfsarbeiten und nicht die schmutzigen Arbeiten in Deutschland machen. Sie sollten extrem aufpassen, dass sie nicht ausgenutzt werden und nicht die Drecksarbeit in Deutschland machen.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb B)

Aus der Sicht eines Ausbilders in einem deutschen Industrieunternehmen, das zweifellos hohe Ausbildungs- und Beschäftigungsstandards aufweist, muss ein solcher Rückzug überraschen und enttäuschen. Offenbar gelang es nicht zu überzeugen:

»Und wir haben gesagt [...]: »Das ist doch eine riesige Chance.« Und im Großbetrieb und irgendwo was Handwerkliches zu machen ist ja nicht unehrenhaft [...], ist ja nicht unbedingt eine schlechte Arbeit, und salopp formuliert, wir sind ja hier auch nicht [...] als Müllwerker beschäftigt, sondern es geht um eine fundierte, anerkannte, hochwertige Berufsausbildung, auf die man aufbauen könnte. Nein, kein Verständnis. In dem Moment, wenn er Arbeitskleidung anzieht, macht er eine schmutzige Arbeit.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb B)

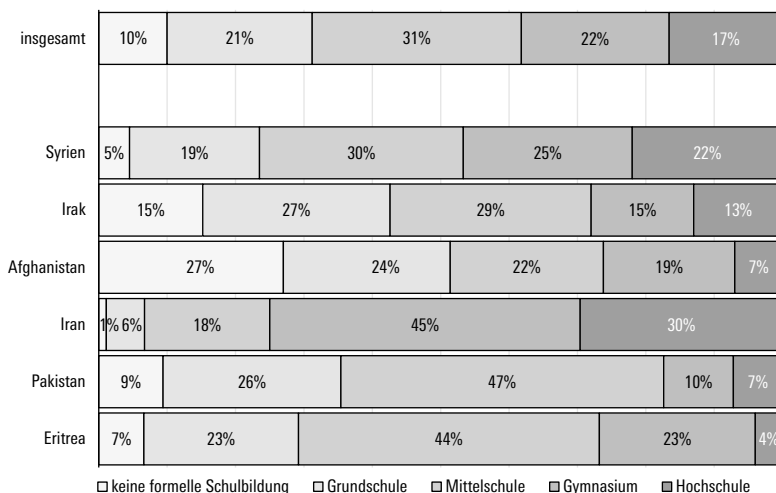
Bei diesem Rückzug aus einer Berufsvorbereitungsmaßnahme mag eine Reihe von Faktoren eine Rolle gespielt haben, die vermutlich vom verbreiteten Wunsch nach einem Studium, den auch in Deutschland Geborene hegen, bis zum ängstlichen Bemühen der Eltern gereicht hat, die eigenen Kinder vor Ausbeutung zu schützen. Die Erwartung, dass die Kinder ebenfalls ein Studium absolvieren und nicht zu Bildungsabsteigern werden, ist unter Akademikerinnen und Akademikern sicherlich nicht nur in Syrien verbreitet.

In diesem Fall dürfte jedoch noch der Umstand hinzutreten, dass die Geflüchteten selbst, vor allem aber die sich noch in Syrien aufhaltenden Eltern und Verwandten die Insignien körperlicher Arbeit vor dem Hintergrund der syrischen Qualifikationsstrukturen interpretiert haben. Während

in Deutschland (noch immer) eine eher zentrierte Qualifikationsstruktur vorzufinden ist, bei der die beruflich qualifizierten Beschäftigten die größte Gruppe stellen und Akademiker sowie Beschäftigte ohne Ausbildung lediglich Minderheiten darstellen (vgl. BA 2018b), ist in Syrien zwar der Anteil der Akademiker ähnlich groß, jedoch nur ein kleiner Teil der Beschäftigten beruflich qualifiziert und ein großer Teil ohne zertifizierte Ausbildung.

Abbildung 1 zeigt basierend auf der Befragung von erwachsenen Asyl-antragstellerinnen und -antragstellern deren höchste besuchte Bildungseinrichtung differenziert nach Herkunftsländern. Während eine berufliche Ausbildung in Deutschland (oder vielleicht auch nur eine Helfertätigkeit) für Flüchtlinge aus Ländern mit wenig entwickeltem Bildungssystem durchaus als beachtlicher beruflicher Erfolg verstanden werden kann, wird dies bei Flüchtlingen aus Syrien nicht immer der Fall sein. Gleichwohl ist ein Studium zumindest anfangs angesichts der Deutschkenntnisse nicht realistisch, weshalb die Chance auf eine Berufsausbildung sowohl für die Betriebe als auch für viele Geflüchtete eine attraktive Alternative darstellt.

Abbildung 1: Schulbesuch der Asyl-antragstellerinnen und -antragsteller



Anmerkung: Angegeben ist jeweils die höchste besuchte Bildungseinrichtung. Abweichungen der Gesamtsumme der einzelnen Prozentwerte von 100 Prozent sind auf Rundungsfehler zurückzuführen.

Quelle: BIBB 2017, S. 425, Abb. C2.1-1

Mit zunehmenden Deutschkenntnissen und Erfahrungen mit dem deutschen Bildungssystem dürfte den Geflüchteten wahrscheinlich deutlich werden, dass eine Berufsausbildung in Deutschland durchaus Chancen eröffnen kann. Dennoch bietet diese bei realistischer Betrachtung (je nach Betrieb und Ausbildung) in der Regel merklich geringere Chancen als ein Hochschulstudium – zumindest wenn nach der Ausbildung nicht weitere Qualifizierungsschritte erfolgen. So berichtet ein Auszubildender davon, dass er gute Anmeldenoten für die Abschlussprüfung seiner zweijährigen Ausbildung erhalten habe (»in fünf Fächern die Note eins und zwei Fächer die Note zwei«), weiß aber um seine eingeschränkten Perspektiven:

»Also es gibt schon bisschen großen Unterschied, weil wir sind Metallwerker. Das geht für die Leute, die schon in der Schule bisschen schwach sind sozusagen, und deswegen geht die Ausbildung dann nur zwei Jahre. Man erwartet nicht, dass man zum Beispiel noch eine Maschine übernehmen soll [...], sondern man geht vielleicht ans Band, arbeitet dort und dann kann man sich entwickeln. Also von daher weiß man, was man da macht und was man danach bekommt, genau. Es gibt keinen Metallwerker mehr, also wir sind die letzten, es gibt gerade Fachpraktik für Montagetechnik, und das heißt, die Leute, die diese Ausbildung noch machen, die gehen nur ans Band, genau. Also wenn man Mechaniker macht, dann kann man was anderes erwarten, vielleicht nicht ans Band, zum Beispiel Fertigung oder was anderes. Aber für Metallwerker, also kann man nicht so viel Hoffnungen machen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Mit dieser zweijährigen und zudem auslaufenden Ausbildung ist die Perspektive wenig aussichtsreich. Er fügt sich allerdings nicht in sein Schicksal, denn man könne am Band »nicht lebenslang arbeiten, ja, man muss was anderes machen«, und ist optimistisch, dass er sich auch von dort aus »entwickeln« könne, wie es im betrieblichen Sprachgebrauch heißt:

»Also auf jeden Fall werde ich noch Meister machen, und dann werde ich noch schauen, was noch machen kann, genau. Also nicht nur Meister machen, sondern noch gucken, was man noch weitermachen kann, wie man sich noch entwickeln kann.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Er zeigt erheblichen Ehrgeiz, wobei seine Karrierewünsche nicht in erster Linie dem aktuellen oder antizipierten Leiden an einer repetitiven oder körperlich anstrengenden Arbeit entspringen – er könnte sich durchaus vorstellen, eine Zeit lang als Metallwerker zu arbeiten. Vielmehr sind seine

Pläne im Kontext seiner Vorstellung von einer aktiven und zielgerichteten Lebensführung zu sehen:

»Ja, weil wenn ich so da arbeite, dann sage ich: ›Okay, die Arbeit gefällt mir, jetzt mache ich keinen Meister‹ oder so. Ja, aber man soll bisschen Gas geben und sofort das machen, also Meister.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Offenbar hat er erkannt, dass ein Meister – trotz aller Verwerfungen im Kontext und in der Folge von Dezentralisierung und Gruppenarbeit (vgl. Faust et al. 1994) – in der deutschen Arbeitswelt noch immer eine geachtete Position einnimmt, und eine solche Position ist für ihn erstrebenswert. Allerdings leuchtet ihm ein, dass ein Meister nicht nur eine entsprechende Ausbildung, sondern auch praktische Erfahrung benötigt, weshalb er damit rechnet, nicht allzu rasch eine Meisterstelle erreichen zu können:

»Okay, man bekommt ein Zeugnis, aber ein Meister muss auch Erfahrungen haben, [...] um ein richtiger Meister zu sein, genau. Nicht, dass man sagt: ›[...] Ich habe ein Zeugnis, ich bin Meister, [...] das bringt ja auch nichts, genau. Und ja, deswegen werde ich mich bisschen informieren und ganz genau gucken, was ich da machen kann.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Er zieht auch Alternativen in Betracht, bleibt dabei jedoch realistisch und betont, dass ihm auch die Arbeit an einer Maschine gefallen könnte:

»Aber wenn es noch andere Möglichkeiten von der Firma gibt, dann höre ich da auch gerne zu, ja. [...] Ja, aber ich mag gerne mit Maschinen arbeiten auch. Also, das mag ich auch sehr, so mit Maschinen umgehen, drehen, fräsen, auch solche Sachen. Also, das mag ich.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Seine Ausführungen zeugen wie die anderer Geflüchteter, mit denen wir gesprochen haben, von einer gewissen Karriereorientierung, ohne dabei gänzlich unrealistische Vorstellungen zu entwickeln. Welche Chancen sich auch immer für ihn ergeben mögen, für den 21-Jährigen ist klar, dass er ein eigenständiges und unabhängiges Leben führen möchte, weder vom Jobcenter noch von seinen Eltern alimentiert. Bei aller Zuversicht hinsichtlich seiner beruflichen Möglichkeiten ist ihm durchaus bewusst, dass dies nicht alle so sehen, weshalb er darauf hinweist, dass auch Geflüchtete »ganz normal arbeiten« können.

»Also man kann nicht sagen: ›Okay, ich komme jetzt von einem anderen Land, ich sitze da und mache gar nichts.‹ Also wir bekommen schon das Geld von dem Jobcenter, aber ich nicht, weil ich habe gesagt: ›Okay, ich gehe jetzt voll raus bei meinen Eltern, und so werde ich auch von dem Jobcenter rausgehen. So kann ich mein Leben doch selber aufbauen, ja. Also wir sind auch Menschen, wir können ganz normal arbeiten mit den anderen Menschen, ja, und wir brauchen nicht das Geld von dem Jobcenter, ja, wir können alles selber machen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Immer wieder heben Geflüchtete im Gespräch nicht nur hervor, dass sie sich darum bemühen, ihre Arbeit gut zu machen oder die Anforderungen ihrer Ausbildung zu bewältigen, sondern betonen auch, dass sie »ganz normal« seien – dies bezieht sich in der Regel nicht nur auf sie persönlich, sondern entweder auf alle Flüchtlinge oder auf die eigene Herkunftsgruppe. So führt ein anderer Auszubildender aus demselben Betrieb aus:

»Also, ich [...] bin jetzt in einer Gruppe, Türkische und Deutsche, also gemischte Gruppe, ja. [...] am Anfang, als ich die Leute kennengelernt habe, haben sie gedacht, dass ich also ganz normal hier geboren und so. Aber als ich erzählte, dass ich aus Syrien komme, dann, keine Ahnung, also veränderte sich das Verhalten etwas, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Aus seiner Sicht macht es in den Augen der anderen offenbar einen Unterschied, ob man »ganz normal«, wenn auch mit Migrationshintergrund, in Deutschland geboren wurde oder als Flüchtling nach Deutschland gekommen ist. Er versucht sich zu erklären, worauf dieser Unterschied zurückgeführt werden könnte:

»Also vielleicht denken die Leute, dass ich also nach Deutschland gekommen, nur um Geld zu kriegen. [...] Ein Flüchtling ist immer schlimm in ihren Gedanken, ja. Aber ich bin Kriegsflüchtling [...], also ich versuche zu überleben, ja. Und ich suche nach besseren Chancen für mich und auch meine Familie, ja. Aber wenn einer kommt, denkt [er] an mich nur als Flüchtling: ›Diese Flüchtlinge, die verstehen gar nichts.‹ Also so denken die Leute: Ich komme aus einem Land, wir verstehen gar nichts, wir haben nichts gelernt, [...] wir verstehen nichts, [...] wir sind dumm oder von Gedanken also nicht so schlau und so, ja. Also [...] ich finde das komisch.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

»Und ich will verstehen, warum [...] sich der Eindruck verändert [...], wenn ich sage, dass ich aus Syrien komme. Wenn ich sage, dass ich aus Italien komme oder

aus Spanien, also ich bin der gleiche Mensch, warum ändert sich das so, wenn ich sage, aus Syrien?» (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Es ist offenbar im doppelten Sinne keine klassische »Ausländerfeindlichkeit«, die er hier registriert, denn erstens trifft diese negative Zuschreibung nur Flüchtlinge und keine anderen Migrantinnen und Migranten und zweitens zeigt sie sich nicht nur bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Ob sich solche Ressentiments eher gegen neu Hinzugekommene richten und damit möglicherweise aus einer Interessenperspektive erklärt werden können, ob sie sich an der ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit orientieren oder tatsächlich am Status des »Flüchtlings« selbst festzumachen sind, ist allerdings nicht einfach zu entscheiden.

Festzuhalten bleibt vorerst, dass die Bereitschaft zur Integration in die Arbeitswelt, die wir bei den meisten der von uns interviewten Geflüchteten konstatieren konnten, durchaus gewissen Belastungen ausgesetzt ist. Auch wenn solche Ressentiments weniger an den Betrieben und den Arbeitskolleginnen und -kollegen festgemacht, sondern außerhalb der Betriebe verortet werden, so stellen sie doch einen Faktor dar, der nicht ohne Bedeutung für die Integrations- und Leistungsbereitschaft der Flüchtlinge ist. Somit tritt zur Flucht selbst, die selbst unter günstigen Umständen keineswegs frei von Belastungen ist, zur zumindest anfangs rechtlich prekären Aufenthaltssituation und zum Stress beim Erlernen der Sprache und den Bemühungen, mit der deutschen Gesellschaft und Arbeitswelt zurechtzukommen, mitunter auch noch die Verunsicherung hinzu, aus nicht immer nachvollziehbaren Gründen Ablehnung zu erfahren. Dies kann sich negativ auf die Integrationsbereitschaft sowie die Qualifizierungs- und Leistungsbereitschaft auswirken.

Die Dauer, die eine Berufsausbildung zusammen mit oft vorausgehenden Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Integrations- und Sprachkursen etc. benötigt, stellt trotz hoher Integrationsbereitschaft für viele Flüchtlinge insofern eine Belastung dar, als sie einen raschen Verdienst vorziehen würden – nicht nur, weil manchen der Stellenwert einer beruflichen Ausbildung in Deutschland nicht bewusst ist, sondern auch, weil sie Wert auf Unabhängigkeit legen, ihre Eltern, Geschwister oder Ehepartner unterstützen oder deren Nachzug finanzieren möchten, und mitunter auch, weil sie noch Schulden aus der eigenen Flucht bei Verwandten oder Schleppern bezahlen müssen. Manche Geflüchtete haben auch Kinder, denen sie mit

einem möglichst hohen Einkommen gute Zukunftschancen bieten möchten.

Abgesehen davon, dass sich Geflüchtete in der Regel unabhängig von ihrer schulischen und beruflichen Vorbildung in einer im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen relativ schlechten materiellen Situation befinden und manche Sonderanforderungen aus dem Migrationsvorgang selbst resultieren, unterscheiden sich Geflüchtete hinsichtlich der Bereitschaft, ins eigene Humankapital zu investieren, offenbar nicht allzu sehr von anderen. Daraus sollten allerdings keine vergleichenden Schlüsse auf das Karriereverhalten in Deutschland und den Herkunftsländern der Geflüchteten gezogen werden, denn hier spielt ein dreifacher Selektionsprozess eine Rolle: Erstens entscheidet sich in der Regeln nur ein Teil der von politischer Verfolgung, Krieg und Not betroffenen Bevölkerung zur Flucht; zweitens kommt von diesen aus teils gewollten, teils aufgezwungenen Gründen nur ein Teil in Deutschland an; und drittens ist von diesen wiederum nur ein Teil bereits in der Arbeitswelt angekommen.

Als Grund für das Interesse an einem guten Verdienst findet sich insbesondere unter den jüngeren Flüchtlingen aber durchaus auch der schlichte Wunsch, die eigenen Konsumchancen zu erhöhen – wobei mitunter jugendtypische Probleme beim Umgang mit Geld vorkommen. Dies zeigen die Aussagen verschiedener Flüchtlinge, die in Betrieb A an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnehmen:

»Strafen¹ zum Beispiel, zum Beispiel Handyvertrag, WLAN.«

»Ich rauche auch, meine Zigaretten sind da ... Nach zwei Wochen ist mein Geld alle, jedes Mal.«

»Ne, für mich, was ich von X [Betrieb A] kriege, das reicht für mich, weil meine Familie ist schon da. Wenn ich etwas brauche, habe ich meine Familie und so, habe ich meinen Vater hier, ja. Brauche ich nicht mehr, brauche ich nur die Ausbildung hier.«

Dabei müssen die eigenen Wünsche bisweilen mit der Pflicht zur Unterstützung von Familienangehörigen unter einen Hut gebracht werden. Auf die Frage, ob die Bezahlung während der Berufsvorbereitungsmaßnahme in Ordnung sei, haben wir in der Gruppendiskussion mit denselben Flücht-

1 | Der weitere Gesprächskontext legt nahe, dass Strafen für Schwarzfahren und möglicherweise Vertragsstrafen bei Mobilfunkverträgen gemeint sind.

lingen durchaus unterschiedliche Antworten erhalten, auch wenn keiner übermäßig glücklich über den Verdienst zu sein scheint – wie das auch bei Beschäftigten deutscher Herkunft der Fall wäre.

»Für Ausbildung? Ich glaube ja. Aber Praktikum, die 350 im Praktikum, ja, das ist zu wenig.«

»Sehr kleines Geld.«

»Ich bin hier nicht für Geld. Ich möchte nur Ausbildung machen, kein Problem mit Geld.«

»Mehr Geld ist besser.«

»Ich kann 100 Euro an meine Eltern schicken. Die 500 Euro, ich kann zweimal auf eine Party gehen.«

»Also für mich, ich brauche mehr Geld eigentlich, weil dieses Geld immer nach zwei, drei Wochen fertig ist. Nach zwei Wochen ist dieses Geld fertig, immer, und in der letzten Woche bin ich hier ohne Geld. Ich gehe zur Arbeit und so ohne Geld. Diese 350 sind für mich sehr wenig. Ich brauche mehr, für mein Leben hier, nicht für Geschenke für meine Familie oder so, aber für mein Leben hier. Ich lebe alleine.«

Einzelne betonen auch, dass nicht das Geldverdienen für sie primär sei, sondern dass sie hofften, einen Beruf zu finden, mit dem sie glücklich werden können (»Ich mache, was ich liebe«), es gebe da eben »verschiedene Lifestyles« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D). Um seinen Eltern »regelmäßig, also nicht regelmäßig, aber ab und zu« Geld schicken zu können, hat derselbe Auszubildende, von dem diese Aussagen stammen, am Wochenende noch einen zusätzlichen Job als Fahrer. Ein anderer Flüchtling erwähnt, dass man Geld für eine Heirat benötige, dass es aber dafür nicht ausreiche (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B).

Vor der eigentlichen Ausbildung noch eine Berufsvorbereitungsmaßnahme absolvieren zu müssen wird auch von Jüngeren nicht nur wegen der aufgeschobenen Verdienstmöglichkeiten als langwierig wahrgenommen. Auch wenn man dabei viel lerne, so die Teilnehmer einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung, wären sie doch froh, wenn sie sich bereits in einer Ausbildung befänden. Gleichwohl sind die beiden aus Afghanistan

und dem Iran Geflüchteten bereit, ihre Bedürfnisse zugunsten besserer Zukunftschancen aufzuschieben. Sie hätten viel gelernt,

»aber die Zeit ist etwas lang und wir haben eigentlich, wir könnten eigentlich dieses Jahr auch Ausbildung machen bei einem anderen Betrieb. Aber hier, das ist eine große Firma, und da haben wir [...] größere Chancen als [in] den anderen Betrieben.« (Flüchtling, EQ-Teilnehmer; Betrieb C)

Im Vergleich zu in Deutschland aufgewachsenen jungen Menschen verlangt eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von den Geflüchteten selbst dann ein erheblich höheres Maß an Disziplin und Durchhaltevermögen, wenn keine ausgeprägten Mängel in den schulischen Voraussetzungen vorliegen. Da solche jedoch mitunter hinzutreten, darf man von ihrem Bemühen um berufliche Qualifizierung durchaus beeindruckt sein.

Obwohl die relativ gut qualifizierten Flüchtlinge infolge der beschriebenen Selektionsprozesse einen größeren Anteil in den Betrieben stellen, die wir untersucht haben, bringen nicht alle diese guten Voraussetzungen mit. Treten psychische Belastungen hinzu, für die es verschiedene Ursachen geben kann (Krieg oder Verfolgung im Herkunftsland, traumatische Fluchterlebnisse, die Angst vor Abschiebung, das Gefühl von Überforderung oder mangelnder sozialer Anerkennung bzw. Diskriminierung in einem neuen gesellschaftlichen Umfeld), zeugt es von einer ausgeprägten Lern- und Leistungsbereitschaft, wenn Flüchtlinge nicht resignieren und auf staatliche Unterstützung setzen – zumal wenn Erholungsphasen oder die Möglichkeit fehlen, sich in Ruhe mit dem zu erlernenden Stoff zu beschäftigen, was mitunter der Fall ist.

Einer der befragten Flüchtlinge berichtet davon, dass er morgens um vier aufstehen müsse, um rechtzeitig zur Arbeit zu kommen.

»Ja, aber das ist auch für mich schwierig, [im Zimmer] wohnen sechs Personen. [...] Manche Leute möchten Licht [...] nicht ausschalten, [...] ich möchte eigentlich schlafen. Das stört mich, [...] insgesamt 150 Leute. Manchmal manche Leute haben viel getrunken [...] und reden zu stark: ›Was ist los?‹ Manche Leute [hören] laute Musik, Ohren. Das auch wirklich so schwer. [...] Nur Flüchtlinge. In diesem Camp wohne ich jetzt vielleicht [...] zwei Jahre, ich muss in diesem Camp bleiben, [...] vier Monate, drei Monate noch ich muss dort sein.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Als er ein Praktikum bei einer anderen, etwas außerhalb gelegenen Firma machen wollte, sei ihm gesagt worden, dass er auch dort morgens um sechs anfangen müsse. Zwar könne er es mit der ersten Straßenbahn um diese Zeit bis in die Stadt schaffen, doch nicht zu einem außerhalb liegenden Betrieb:

»Tatsächlich, das geht nicht. Manchmal Zug oder Straßenbahn, Bus hat Verspätung. [...] ich weiß, in Deutschland ist sehr wichtig, pünktlich [zu sein]. Aber ich kann nicht, ich habe kein Flugzeug, kein Auto und so weiter.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Manche der Geflüchteten sind schon etwas älter, als es deutsche Auszubildende in der Regel sind, und für einen 30-Jährigen mit Kindern stellt der Alltag erhebliche Anforderung in vielerlei Hinsicht.

»Ich [...] mache jetzt einen Deutsch-Sprachkurs [...], das heißt, jetzt mache ich die Ausbildung von Viertel vor 7 [...] bis 17 Uhr, und dann beginne ich meinen Sprachkurs ab 17 Uhr 30 bis 21 Uhr. Ich habe drei Kinder und meine Kinder sehe ich ... Heute gehe ich nach Hause, weil ich habe nicht nur die Ausbildung und die Berufsschule. Ich habe noch viele [andere Dinge] [...] viele Termine beim Arzt für meine Kinder, oder meine Frau, oder Termine beim Jobcenter oder [weitere Termine] [...]. Und niemand versteht, dass du vormittags in Ausbildung und nachmittags in die Berufsschule und [...] nur eine Stunde oder eine halbe Stunde [hast] zum alles machen. Ich finde es schwierig, aber das muss sein. Ich muss klar kommen, ich versuche klarzukommen [...].« (Flüchtling, Azubi, Betrieb C)

Solche Anstrengungen mag man auf sich nehmen, wenn man damit die Hoffnung verbindet, die eigenen Lebensumstände zu verbessern oder zumindest seinen Aufenthalt in Deutschland zu sichern. Die »Drei-plus-zwei-Regelung« des Integrationsgesetzes (dessen praktische Anwendung sich allerdings nach Bundesländern unterscheidet) sieht vor, dass geduldete Flüchtlinge für die Zeit ihrer Berufsausbildung und bei einer anschließenden Beschäftigung im erlernten Beruf weitere zwei Jahre Aufenthaltssicherheit erhalten.

Für manche Flüchtlinge geht es deshalb bei einer Berufsausbildung um mehr als nur darum, einen Beruf zu erlernen – sie wollen ihre Abschiebung vermeiden und ihren Aufenthalt zumindest für fünf Jahre sichern. Misslingt es aber, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, wovor sich etliche unserer Gesprächspartner fürchteten, die sich in einer Berufsvorbereitungsmaß-

nahme befanden, besteht die Gefahr, dass sie die Motivation verlieren, sich weiterhin engagiert um Qualifizierung und das eigene Fortkommen zu bemühen.

Schon oben wurde von dem engagierten Geflüchteten berichtet, der sich aus einem 80-Cent-Job heraus erfolgreich um einen normalen Arbeitsplatz bewarb. Meist scheint der Sprung aus dieser Art von Beschäftigung in eine Normalbeschäftigung jedoch nicht zu gelingen, obwohl auch andere Geflüchtete mit dieser Art von Tätigkeit nicht zufrieden sind. Die für den »Begleitservice« des entsprechenden ÖPNV-Betriebs Verantwortliche erläutert, dass sie im vorherigen Jahr eine Gruppe von Flüchtlingen betreut habe, die »beim Sozialamt gedrängelt« und darum gebeten hätten, etwas arbeiten zu dürfen. Im laufenden Jahr hingegen seien die Geflüchteten »quasi zugewiesen« worden. Dies, so führt sie aus, sei »ein Unterschied per se«:

»[Da] gibt's natürlich viele Abweichungen, aber es ist wirklich ein Unterschied, man merkt das sofort. Ich habe das nicht wahrhaben wollen, aber als die ersten im März dieses Jahres aufgeschlagen sind ... Diskussion ohne Ende. Hatte ich bei denen voriges Jahr nie, die haben alles schön mitgemacht, also die waren tatsächlich motiviert, die wollten ja was tun, haben auch nicht über die Aufwandsentschädigung gemosert.« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Vor dem Hintergrund, dass die Tätigkeit nicht frei gewählt wurde und nur minimal bezahlt wird, bringt sie einerseits ein gewisses Verständnis für die geringe Motivation auf, andererseits jedoch ist es ihre Aufgabe, vom Sinn der Tätigkeit zu überzeugen:

»Natürlich, das ist ja auch kein Lohn. Ich meine, ich habe schon Fusseln am Mund, es den Leuten zu erklären, dass es nicht um Lohn geht. Ich sage: »Das ist eine Entschädigung für den Mehraufwand, den du betreibst, wir sagen sozusagen ein kleines Dankeschön [...].« Ich sage auf der anderen Seite – das musste ich voriges Jahr nie erklären [...]: »Leute, wie lange seid ihr hier?« Ich sage [...]: »Ihr habt eine Unterkunft, ihr habt's warm, ihr habt Licht, ihr kriegt zu essen und Taschengeld habt ihr auch noch.« Ich sage: »Ist es dann nicht recht und billig, dass Vater Staat irgendwann mal sagt, bisschen was tun könnt ihr doch?« Und es ist ja kein riesiger Aufwand, ich meine, die arbeiten fünf Stunden täglich.« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Andererseits ist sie nicht zufrieden damit, dass dem Betrieb seitens des Sozialamtes »dann tatsächlich die Anzahl der Leute aufs Auge gedrückt« wor-

den sei. Man habe zwölf Geflüchtete übernehmen müssen, obwohl man ursprünglich nur acht Personen habe einsetzen wollen. In der Folge ergeben sich Einsatzprobleme, da das Sozialamt zu Recht darauf bestehe, dass stets »ein deutscher und ein ausländischer Kollege zusammenarbeiten« müssten, dafür aber zu wenig deutsche Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stünden. »Und dann bleiben eben welche, in Führungsstrichen, übrig und mit denen ziehe ich dann durch die Gegend« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C). Die Fluktuationsrate, so berichtet sie übereinstimmend mit anderen, sei in diesem Jahr »extrem hoch«. Teilweise liege dies aber auch daran, dass Teilnehmende »aussteigen«, um einen Sprachkurs oder eine Schule zu besuchen, dann werde die Stundenzahl reduziert.

Beim Einlernen, d. h. in diesem Fall dem praktischen Kennenlernen des Streckennetzes, erwiesen sich manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer (offenbar auch in diesem Jahr) als

»so schnell firm, das ist einfach genial. Ich finde das richtig cool also, und dann ganz am Anfang habe ich ja immer wirklich so, so harmlose Sachen gemacht, also jetzt fahren wir mal zum X [Platz] [...] oder so, nach dem Motto: In welche Bahn muss ich jetzt steigen? Jetzt frage ich so was gar nicht mehr, mache wirklich irgendwie irgendwas, wo sie sonst wo umsteigen müssen und dann selber rauskriegen müssen [...]. Und das ist klasse, also da ist das Interesse da, eben auch das Verständnis, eben mit dem Liniennetz zu arbeiten. Klar gibt's auch welche, die dann sagen: ›Ich habe ja eine App.‹ Da habe ich gesagt: ›Du, von mir aus mach's mit deiner App, aber nicht, dass du mir dann sagst, in welche Richtung muss ich dann jetzt?‹« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Obwohl es bei manchen doch in erheblichem Maße an Deutschkompetenzen fehle, scheinen auch in diesem Falle nicht fehlende kognitive Fähigkeiten das Problem zu sein, sondern das geringe Interesse der beteiligten Flüchtlinge an dieser nicht selbstgewählten Tätigkeit, die als schlecht bezahlt und wenig hilfreich für den Integrationsprozess wahrgenommen wird. In gewisser Weise mag dies auch daran liegen, dass die Erfahrungen und die Kompetenz zur Beurteilung solcher Maßnahmen unter Flüchtlingen zunehmen und untereinander kommuniziert werden.

Ziehen wir in Betracht, dass manche Geflüchtete meinen, verlorene Zeiten möglichst rasch aufholen zu müssen oder mit der Erwartung von Angehörigen konfrontiert sind, die auf Unterstützung hoffen oder erhaltene Unterstützung zurückzubezahlen, dann steht zu vermuten, dass viele

Geflüchtete glaubten, sich eine Mitwirkung bei solcherlei Aktivitäten nur für eine kurze Zeit leisten zu können. Noch einmal die Betreuerin:

»Auf der anderen Seite, haben die [Behörden] auch Schwierigkeiten, Nachrücker zu finden. Also das ist so ähnlich wie beim deutschen Jobcenter sonst, da wird auch gesucht, wo eben im allertiefsten Satz ... ›Finden wir da nicht noch einen, der das eventuell hinkriegen würde?‹ Ich meine, die Leute brauchen auch eine gewisse Umgangsform, weil ich kann nicht irgendjemanden nehmen, der mit den Kunden dann nicht zurechtkommt, das geht ja nicht.« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Bemerkenswert ist, dass ein großes Industrieunternehmen (Betrieb D), das zunächst nicht ohne Erfolg eine größere Zahl an Praktika angeboten hatte, von ähnlichen Erfahrungen berichtete: Es sei schwieriger geworden, geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden, die in diesem Falle von der Arbeitsagentur ausgewählt worden seien.

Inzwischen hat der besagte Betrieb die Praktika eingestellt. Allerdings war für diese Angebote charakteristisch, dass sich daran grundsätzlich keine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis anschloss, weil damit Enttäuschung und Unmut bei Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern ausgelöst worden wäre, die schon länger auf eine Übernahme warteten. Deshalb wurden die Praktikantinnen und Praktikanten unabhängig von ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht übernommen, sondern mussten sich im Anschluss an ihr Praktikum bei anderen Unternehmen bewerben (eventuell bei Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung, um auf diesem Wege doch wieder zurück in Betrieb D zu kommen). Allerdings bot dasselbe Unternehmen auch Ausbildungsplätze für Geflüchtete an, die mit einer Perspektive im Unternehmen verbunden waren.

Zwar besteht auch nach Berufsvorbereitungsmaßnahmen in anderen Betrieben das Risiko, aus Gründen nicht hinreichender Leistung keinen Ausbildungsplatz zu erhalten, doch beispielsweise in Betrieb A kann sich Leistung immerhin lohnen.

»Ja, aber was ich blöd finde, wenn ich zum Beispiel hier ein Jahr lang ein Praktikum mache und am Ende bekomme ich gar keine Ausbildung. Das finde ich blöd.« (Flüchtling Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Hier wird deutlich, dass eine längere Phase der Anstrengung ohne realistische Chance auf eine weitergehende Beschäftigung oder Ausbildung

auch bei diesem Geflüchteten auf wenig Interesse stößt. Man mag wie die Betreuerin der Flüchtlinge im Begleitservice argumentieren, dass der deutsche Staat und die deutsche Gesellschaft eine gewisse Dankbarkeit und auch Gegenleistung für die Aufnahme und Unterstützung erwarten könnten. Auch mag ein Orientierungspraktikum als erster Schritt hilfreich sein, um in der deutschen Arbeitswelt anzukommen, doch aus den geschilderten Gründen verträgt sich dies nur begrenzt mit den beruflichen Plänen der von uns interviewten Flüchtlinge. Im Interesse einer Integration in die Arbeitswelt und eines späteren Beitrags zu Bruttosozialprodukt und Sozialversicherungssystem sind Förderangebote mit einer ernsthaften Perspektive auf eine berufliche Ausbildung (oder auch ein Studium) zweifellos vorzuziehen.

Wahrscheinlich liegen die beruflichen Interessen der interviewten Geflüchteten, soweit sie eher symbolischen Angeboten und »Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen« (FIM) auf 80-Cent-Basis distanziert gegenüberstehen, und die mittelfristigen ökonomischen Interessen der deutschen Gesellschaft gar nicht so weit auseinander. Eine umfangreiche Verpflichtung von Geflüchteten zu »Arbeitsgelegenheiten« nach dem Asylbewerberleistungsgesetz wäre wahrscheinlich mit dem Risiko verbreiteter Demotivation und Resignation verbunden, doch die Daten und eine zwischenzeitliche Reduktion des Programms zeigen an, dass sich die als FIM firmierenden Jobs bisher in Grenzen halten (BMAS 2018a).

Von einzelnen Enttäuschungen abgesehen scheint bei vielen Flüchtlingen der Glaube an die deutsche und europäische Leistungsgesellschaft noch weitgehend intakt:

»Ja, wenn man schaffen kann, dann kann man das erreichen, was man will. Kann ich auch Lacklaborant machen, wenn ich das schaffe. Dann habe ich es geschafft [...]« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Hier geht es nicht etwa um Selbstüberschätzung oder ein Gefühl der Omnipotenz, sondern tatsächlich um die Überzeugung, dass jeder, der dies möchte und die verlangte Leistung bringt, es zu etwas bringen kann – auch zu seinem Wunschberuf:

»Ich kenne einen Flüchtling, der aus Eritrea kommt. Der ist nicht so lange wie ich hier, glaube ich, aber der macht jetzt eine Ausbildung. Es geht nicht darum, wo du herkommst, es geht darum, ob du es kannst oder nicht. Das meine ich. Wenn du

es kannst, kannst du alles erreichen. Ich kenne auch einen [weiteren] Schwarzen aus meinem Land, also aus Eritrea oder Äthiopien, weiß ich nicht genau, aber den sehe ich, der ist Lacklaborant, der arbeitet im Büro. Das hat der geschafft.« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Obwohl betont wird, dass man Leistung bringen müsse, beschreiben etliche Geflüchtete die Arbeit selbst als eher leicht; lediglich die sprachlichen und schulischen Anforderungen machen, wie dargelegt, öfter Schwierigkeiten. Ähnlich wie der oben zitierte Bauarbeiter bringen auch manche in Industriebetrieben tätige Geflüchtete zum Ausdruck – jedenfalls soweit sie über Arbeitserfahrungen bereits im Herkunftsland verfügen –, dass sie den Einsatz von Maschinen als arbeitserleichternd wahrnehmen:

»Hier die Arbeit bei X [Betrieb A] ist sehr einfach, also ist richtig einfach. Weil wir ... Ja, ich weiß nicht, wie ich es sagen sollte, aber vorher habe ich gearbeitet immer so zwölf Stunden, manchmal mehr, manchmal weniger. Ja, das war richtig schwer, aber hier ist es ganz einfach, ja, und eine schöne Arbeit hier.« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Oder, prägnant zusammengefasst:

»Die Sprache ist schwer, aber die Arbeit ist einfach.« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Abgesehen davon, dass diese Aussage nicht von allen geteilt wird und die in manchen Betrieben zu leistende Arbeit auch von Geflüchteten als durchaus belastend wahrgenommen wird, wäre es voreilig, aus solchen Aussagen zu schließen, dass nach einer erfolgreichen Bewältigung der Sprachhürde auch alle anderen Schwierigkeiten der betrieblichen System- und Sozialintegration überwunden wären. Als »einfach« wird hier faktisch die körperliche Belastung durch Arbeit beschrieben, denn gemeint ist ein Begriff von Arbeit, der eng am Muster der körperlichen Arbeit bleibt. Bezugspunkt solcher Aussagen ist die Erfahrung, dass in Deutschland verglichen mit dem Herkunftsland Maschinen und technische Hilfsinstrumente körperliche Tätigkeiten erleichtern.

»Als ich in meine erste Halle gekommen bin, weil alle drei Monate musst du die Halle wechseln, weil bei diesem Programm ›Start in den Beruf‹ musst du die Arbeit lernen ... Bei meiner ersten Halle war das sehr schön. [...] Klarlackproduktion [...], das war sehr schön. Aber jetzt bin ich in der neuen Halle und in dieser

Halle machen viele Maschinen alles und dann ist es hier ein bisschen langweilig. Nicht viel zu tun, nicht viel Arbeit. [...] In meiner ersten Halle musste man immer arbeiten mit der Maschine, weil die nehmen die Maschinen für die Abfüllung, aber [...] du selber kannst die Etiketten machen. Aber in der neuen Halle, die Maschinen [...] nehmen die kleinen Dosen, die machen Etiketten, die machen das Abfüllen und dann machen die den Deckel und dann alles in den Karton, machen sie auch. Die Maschinen machen alles, du musst immer nur gucken. Wenn die Maschine ein falsches Etikett macht, nimmst du diesen Topf und du wechselst dieses Etikett und dann gibst du es noch mal in die Maschine und dann macht die Maschine alles. [...] Ist eine smarte Maschine, weiß alles, macht den Karton zu. Du musst nur nach der Maschine gucken.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

In diesem Fall, in dem nur noch wenig körperliche Arbeitsanteile verblieben sind, fehlt es manchen an Strategien, das Problem der Langeweile zu bewältigen. Ein anderer Flüchtling betont, man müsse die Zeit nutzen, um die Maschine zu kontrollieren, um mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, und vor allem dürfe man nicht auf die Uhr schauen, damit die Zeit vergehe. »Langeweile« wird offenbar als belastend empfunden, ohne dass sie den Arbeitsbelastungen zugerechnet würde. Auch die geistige Anstrengung, wie sie in besonders ausgeprägter Form an der Berufsschule festgemacht wird, scheint nicht von allen zu den Arbeitsbelastungen gerechnet zu werden. Auch wenn es zu kurz geschlossen wäre, aus der Bewertung von Arbeit als »leicht« zu schließen, dass es leichtfallen würde, alle Arbeitsanforderungen zu bewältigen, so bringen solche Aussagen doch eine ausgeprägte Arbeitsbereitschaft zum Ausdruck.

Da Industrialisierung und Automatisierung in den Herkunftsländern der Geflüchteten weniger fortgeschritten sind, herrscht unter den Geflüchteten stärker als unter in Deutschland sozialisierten Beschäftigten ein traditionelles Verständnis von Arbeit als körperlicher Arbeit vor. Bemerkenswert ist auch, dass entsprechende Aussagen bei Geflüchteten, die bereits im Herkunftsland eine umfangreichere schulische Ausbildung genossen haben, seltener zu beobachten sind. Aufgrund anderer Bildungs- und Arbeitserfahrungen sowie bisweilen einer Herkunft aus höheren sozialen Schichten haben sie einen weniger an körperlicher Arbeit orientierten Arbeitsbegriff. Daher darf nicht nur ein abweichender Arbeitsbegriff zwischen Deutschland und dem Herkunftsland angenommen werden, auch schichtspezifisch ausgeprägte Arbeitsbegriffe spielen hier eine Rolle.

Allerdings wird auch körperliche Arbeit nicht in allen Fällen als einfach empfunden – jedenfalls berichten die Manager einer kleineren Hotelkette von schlechten Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten. Nachdem es zunächst nicht einfach war, Flüchtlinge für die Arbeit in einem Hotel zu gewinnen, habe man aktiv mit Flüchtlingsheimen Kontakt aufgenommen, um Teilnehmerinnen und Teilnehmer für 30 Praktika zu gewinnen, letztlich jedoch – vor allem über ehrenamtliche Helferinnen und Helfer – nur fünf Flüchtlinge gewinnen können. Mit den Erfahrungen ist man allerdings alles andere als zufrieden: Abgesehen von Problemen bei der »Zusammenarbeit mit Frauen«, die wegen des Islams vornehmlich männlichen Syrern zugeschrieben werden (obwohl faktisch keine Syrer gewonnen werden konnten, weil diese häufig überqualifiziert seien und Bedienen eher als Frauenarbeit betrachteten) und bei der Pünktlichkeit stellte man hier auch ein Problem der »Arbeitsmoral« fest:

»Unsere Arbeitsmoral als Europäer – also Sie hören es, ich bin ja auch nicht deutsch – [...], pünktlich sein, ordentlich arbeiten. Und ja, die tun sich manchmal schwer, acht Stunden am Stück zu arbeiten unter dem Arbeitstempo, was ein Europäer leistet [...]. Ein paar wurden auch sehr, sehr gut informiert von Freunden. Also ich glaube, wenn man ankommt in einem Land, dann sucht man vielleicht seine Landsleute. Also ich habe es nicht gemacht, ich hab versucht, die [eigenen Landsleute] so weit weg wie möglich zu halten [...]. Aber ich wollte Deutsch lernen und mich integrieren, und von daher hab ich nicht [Landsleute] gesucht. Aber das merk ich oft bei meinen Kollegen aus Afrika [...] oder aus Sri Lanka, das ist auch ein großes Thema, die haben einen kleinen Kreis von Personen, die sich extrem gut auskennen mit Gesetzen. Also die kennen die Arbeitsgesetze viel besser als ein Deutscher selbst, glaub ich [...].« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Sein Chef und Manager eines anderen Standorts fügt hinzu:

»... was ihre Rechte sind. [...] Die Pflichten sind nicht so wichtig.« (Hotelmanager deutscher Herkunft, Betrieb N)

Mitunter, so führt wieder der erstgenannte Manager fort, werde die Situation ausgenutzt. Zum Beispiel habe

»einer von den fünf Mitarbeitern [...] gekündigt nach zwei Tagen und hat gesagt: Also, er war ein Sklave in Gambia. Er ist nicht nochmals Sklave, um für uns zu

arbeiten. [...] Ich kann Ihnen versprechen, dass wir unsere Mitarbeiter nicht als Sklaven behandeln.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Den eigentlichen Grund für die Kündigung sieht er in der guten Unterstützung auch ohne Arbeit:

»Und ja, der hat mir dann gesagt, ja, sowieso wohnt er beim Pfarrer kostenlos. Er kriegt Unterstützung vom Staat. Wenn er es zusammenrechnet, dann bekommt er mehr Geld und mehr Freizeit, wenn er die erste Lösung nutzt, als zu arbeiten. Von daher sieht er keine Notwendigkeit.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Betont wird, dass man keineswegs der Auffassung sei, dass Flüchtlinge grundsätzlich weniger tüchtig seien – auch bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fänden sich lediglich 10 Prozent, die »unbedingt schaffen«, während man 80 Prozent etwas schieben müsse und weitere 10 Prozent innerlich gekündigt hätten. Die fünf Flüchtlinge sind inzwischen nicht mehr als Praktikanten beschäftigt:

»Entweder sie haben gekündigt oder ich habe sie gekündigt, weil es einfach unmöglich war.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Die Enttäuschung darüber, dass ein Teil der eingestellten Flüchtlinge das Engagement des Unternehmens nicht zu schätzen wusste, ist groß, zumal es ein doppeltes Motiv hatte und nicht nur wirtschaftlichen Überlegungen folgte, sondern auch helfen wollte:

»Also als die große Flüchtlingswelle gekommen ist, haben wir uns gedacht: »Mensch, wir müssen was tun, wir müssen diesen Personen helfen.« Und andererseits haben wir auch eine Chance gesehen. Die Motivation ist einerseits menschlich und andererseits auch wirtschaftlich. Es ist bekannt, dass es einen großen Fachkraftmangel gibt in der Hotellerie.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Unverständnis besteht sowohl hinsichtlich des fehlenden Engagements bei den Flüchtlingen als auch gegenüber der restriktiven staatlichen Arbeitszulassung sowie mangelnder Unterstützung bei der praktischen Durchführung:

»Es ist sehr frustrierend, und ich würde sagen, wir waren fleißig und erfolgreich, ja. Wir haben viel getan, und das wurde ausgenutzt und wir wurden nicht wirklich unterstützt. Also von der DEHOGA hätte ich mir viel mehr gewünscht, das habe ich [...] lang schon besprochen. Aber er [der Vertreter der DEHOGA] sagt:

›Ja, bei uns ist es politisch kompliziert, [...] weil das Problem ist, dass die Gastro-
nomen relativ konservativ sind.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Dass es für viele Flüchtlinge ein erstrebenswertes Ziel ist, bei international bekannten Unternehmen zu arbeiten, wurde auch andernorts berichtet, so wie es auch bei vielen Arbeitsmigrantinnen und -migranten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deutscher Herkunft der Fall ist. Anfangs scheint es primär das Image bekannter deutscher Produkte zu sein, mit zunehmender Orientierungskompetenz in Deutschland sind es jedoch auch die relativ guten Verdienstmöglichkeiten und geregelten Arbeitsbedingungen bei solchen Unternehmen, die eine Bedeutung für deren positives Bild bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben.

In der Hotellerie ist das Arbeitsentgelt geringer als etwa in der Metall- und Elektroindustrie, zudem sind die Arbeitszeiten faktisch oft länger und liegen ungünstig (allenfalls im Falle von Schichtarbeit ist das in Industriebetrieben ähnlich). Der nicht zureichend gedeckte Bedarf an Arbeitskräften in der Hotel- und Gaststättenbranche hängt mit den vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen zusammen; nicht zuletzt aus diesem Grund dürfte es dort auch schwerer fallen, Flüchtlinge zu rekrutieren. Die Hinweise der interviewten Manager, dass Migrantinnen und Migranten ihre Rechte oftmals besser als Einheimische kennen, muss zwar nicht für einen Verstoß des Betriebs gegen diese Rechte stehen, zeigt aber sicherlich, dass hier – im Gegensatz zu den untersuchten Industriebetrieben – Konflikte um konkrete Arbeitsbedingungen auch bei Geflüchteten eine Rolle spielen.

Auch wenn es nicht möglich war, mit den vormalig im Hotelunternehmen beschäftigten Flüchtlingen zu sprechen, so zeigen die Ausführungen der interviewten Manager trotz der Hinweise auf die beiden kulturellen Standardthemen (Zusammenarbeit mit Frauen und Pünktlichkeit) doch, dass hier durchaus handfeste Interessendivergenzen eine Rolle spielen. Während Flüchtlinge in anderen Betrieben – von den sprachlichen und mitunter auch den kognitiv-fachlichen Anforderungen abgesehen – die Arbeit in Deutschland eher als »leicht« beschreiben, berichten die Hotelmanager, dass es Geflüchteten schwerfalle, das europäische Arbeitstempo acht Stunden lang durchzuhalten.

Offensichtlich manifestieren sich in den unterschiedlichen Erfahrungen mit der Arbeitsorientierung von Flüchtlingen weniger Unterschiede

zwischen den jeweils beschäftigten Geflüchteten, vielmehr sind es die branchenspezifisch schlechten Arbeitsbedingungen – oder allgemeiner die in Teilen des privaten Dienstleistungssektors herrschenden schlechten Arbeitsbedingungen –, die eine Integration erschweren. Dass soll nicht heißen, dass die Beteiligten nicht auch über gewisse Spielräume verfügen, was für das Bemühen sowohl des Managements als auch der Geflüchteten gilt. Gleichwohl scheinen die branchenspezifischen ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung zu sein.

Einzelne Unternehmen können die wirtschaftlichen Voraussetzungen einer Branche nicht ignorieren und in der Hotel- und Gaststättenbranche ist nicht mit Rationalisierungssprüngen zu rechnen, mit denen sich eine an der Minimierung der Personalkosten orientierte Branchenlogik durchbrechen ließe. Zur Nachahmung vorhandener Organisationskonzepte unter (mehr oder weniger korrekter) Beachtung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorschriften (*mimetic isomorphism* und *coercive isomorphism*; DiMaggio/Powell 1983) dürfte es für die Mehrzahl der Unternehmen in der Branche keine Alternative geben. Als beeinflussbare Variable werden dann die Lohnkosten wahrgenommen, für die oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns nur wenig Regulierung existiert.

Die Tarifverträge der Hotel- und Gaststättenbranche werden regional abgeschlossen, sie haben jedoch aufgrund des geringen Organisationsgrads auf beiden Seiten nur begrenzte Bedeutung; lediglich in der Systemgastronomie kommt Tarifverträgen und Mitbestimmung eine größere Bedeutung zu. Allerdings werden mancherorts Teile der tariflich vereinbarten Regeln für allgemeinverbindlich erklärt. In der Region unseres Untersuchungsbetriebs ist der Manteltarifvertrag allgemeinverbindlich, in dem die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Feiertagsregelungen, Mehrarbeit, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Überstunden geregelt sind, nicht jedoch der Lohn- und Gehaltstarifvertrag. Allerdings fehlt in diesen Betrieben meist ein Betriebsrat, der die Einhaltung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags kontrollieren würde.

Angesichts der bestehenden Schwierigkeiten, den eigenen Arbeitskräftebedarf zu decken, sind viele Betriebe der Branche durchaus an der Beschäftigung von Flüchtlingen interessiert. Zugleich wird jedoch auch Unverständnis artikuliert, dass auch für diese der Mindestlohn und ggf. Tariflohn gilt. Ein Arbeitgeberverbandstreter erläutert darüber hinaus:

»Also bei uns [...] geht's immer auch um die Bezahlung. Es ist so: [Ein Flüchtling] darf nur beschäftigt werden, wenn er zumindest zu den gleichen Arbeitsbedingungen beschäftigt wird, wie ein Deutscher beschäftigt würde. Und da machen es sich die Bundesagenturen für Arbeit ein bisschen einfach, weil die sagen: »Oh, da gibt's ja einen Tarifvertrag und der sieht ja Tarifpositionen vor.« Zum Beispiel bei uns, ungelernete Hilfskraft, Küchenhilfskraft, die verdient bei uns nach dem Tarif ungefähr 10,20 Euro. [...] Jetzt gibt es aber viele Menschen, Flüchtlinge, die sprechen kein Wort deutsch, sind noch gar nicht so weit, überhaupt dem Arbeitsmarkt richtig zur Verfügung zu stehen, weil sie vielleicht auch nicht die Energie haben, acht Stunden am Tag zu arbeiten [...]. Und da sagen natürlich viele unserer Arbeitgeber: »Wenn ich denen jetzt das Gleiche zahlen muss, was ich meiner Kraft schon seit fünf Jahren zahle, die perfekt Deutsch kann, die genau weiß, was sie machen muss, ja, dann kriege ich ein Problem in meinem Betrieb.« Dann will die natürlich auch mehr haben, logischerweise, das kann ich mir aber nicht leisten. [...] Ich kann nicht ohne Weiteres meine Personalkosten erhöhen. Also will ich dann halt den gesetzlichen Mindestlohn zahlen [...], aber das Arbeitsamt sagt: Nein, das sind nicht die Bedingungen, unter denen ein Deutscher beschäftigt würde, deswegen können wir die Genehmigung nur erteilen, wenn mindestens Tariflohn gezahlt wird. Und das ist ein gewisses Beschäftigungshindernis.« (Vertreter DEHOGA)

Ein Argument, das aus der betrieblichen Perspektive nachvollziehbar erscheint und auch im Hinblick darauf plausibel wirkt, möglichst viele Geflüchtete in Arbeit zu bringen. Die Kritik bezieht sich zunächst auf die Praxis, den faktisch üblichen Lohn (der bezahlt werden muss) mit dem Tariflohn gleichzusetzen. Diese Praxis mag Arbeitgebern in einer Branche, in der auch deutschen Beschäftigten häufig keine Tariflöhne bezahlt werden, sicherlich diskussionswürdig erscheinen, allerdings gehen die Forderungen noch weiter:

»Und es muss einfach grundsätzlich zulässig sein, vielleicht sogar auch mal im gewissen Zeitrahmen, sage ich mal drei Monate, bis jemand so weit integriert ist, auch [...] noch vom gesetzlichen Mindestlohn abweichen zu dürfen. Natürlich nicht so, dass jemand ausgenutzt wird, nicht um 3 Euro, aber vielleicht um 8 Euro. Einfach um da einen Anreiz zu schaffen, [...] zu sagen: »Ja, jetzt beschäftige ich so einen Menschen.« Bis er so weit ist, muss ich mich ja um den meistens ein bisschen kümmern, [...] habe also zusätzlichen Aufwand. Und wenn ich dem dann noch mehr zahlen soll wie dem, den ich schon seit Jahren

habe,² dann funktioniert das eben nicht. Das ist das Problem, was ein bisschen diskutiert wird, ja. Da geht's mehr um die Lohnhöhe.« (Vertreter DEHOGA)

Allerdings wäre eine schlechtere Bezahlung von Flüchtlingen, auch wenn sie sich auf geringere sprachliche und fachliche Kompetenzen beruft, angesichts der oben geschilderten Erfahrungen des Hotelunternehmens wahrscheinlich auch aus betrieblicher Perspektive nicht zwingend zielführend. Aus gewerkschaftlicher Perspektive stellt sich die Sache ohnehin anders dar:

»Es gab am Anfang dieser Flüchtlingsbewegung ja sofort eine Diskussion auch, dass man diesen gesetzlichen Mindestlohn jetzt für Flüchtlinge unterlaufen sollte. [...] eine Kampagne, die auch wir gestartet haben, dass man dann an diesem Mindestlohn festhält und da auch keine Ausnahme zulässt. Weil die Sorge wäre dann, oder war für uns, dass man praktisch Arbeitnehmer gegeneinander auspielt dann, dass der, [...] der den Mindestlohn kriegt, dass man [...] den vor die Tür setzt, weil es jemanden gibt, der dann eben nicht mehr für 8,84 Euro, sondern dann [...] wie früher für 6 oder 5 Euro arbeitet.« (Vertreter NGG)

Der 2015 gewissermaßen rechtzeitig zur starken Zuwanderung von Geflüchteten eingeführte Mindestlohn wurde bisher nicht nur nicht aufgehoben, inzwischen scheint sich auch die Aufregung über dessen Einführung im Arbeitgeberlager etwas gelegt zu haben – selbst wenn es noch immer kein positives Bekenntnis dazu von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gibt. In anderen Branchen begegnete uns die Forderung nach einer generellen Einschränkung des Mindestlohns oder dessen Aussetzen im Kontext der Beschäftigung von Flüchtlingen nicht, etwas anders verhält es sich allerdings im Kontext von berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Auch wenn es nicht gelang, die Gültigkeit des Mindestlohns einzuschränken, wurde im Hotel- und Gaststättenbereich mittlerweile doch eine tarifvertragliche Regelung getroffen, die ein geringeres Einstiegsgehalt für »ungelernte Kräfte« erlaubt:

»Um den beruflichen Einstieg und die Integration von ungelerten Kräften in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sieht der Vertrag die Schaffung einer neuen

2 | Gemeint ist, dass Flüchtlingen der als Vergleichslohn gedeutete Tariflohn bezahlt werden muss, während andere Beschäftigte untertariflich bezahlt werden.

Tariflohngruppe für ungelernete Hilfskräfte im Gastgewerbe vor. Diese erhalten künftig in den ersten zwölf Monaten ihrer Beschäftigung ein Tarifgehalt von 1706 Euro pro Monat.« (Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung, 2018)

Da Ausländerinnen und Ausländer wie dargelegt nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen und sich die Prüfung an den Tariflöhnen festmacht, wirkt die Einführung dieser neuen Niedriglohngruppe auch über tarifvertraglich gebundene Unternehmen hinaus. In Betrieben, in denen Tarifverträge korrekte Anwendung finden, dürfte das Risiko einer dauerhaften Absenkung, die wahrscheinlich in starkem Maße Geflüchtete treffen würde, durch die Befristung auf zwölf Monate vermieden werden. In Betrieben, für die der Tariflohn nur als Vergleichsmaßstab Verwendung findet, die ansonsten aber nicht verpflichtet sind, sich daran zu halten, ist hingegen nicht auszuschließen, dass Geflüchtete dauerhaft in dieser Lohngruppe verbleiben. Dies kann, muss jedoch nicht zwangsläufig ethnische Unterschichtung begünstigen, schließlich markiert der gesetzliche Mindestlohn auch für Beschäftigte mit deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit lediglich die Untergrenze und oft erzielen auch sie kaum bessere Verdienste.

Für die Hotel- und Gaststättenbranche dürfte dieser Schritt allenfalls kurzfristig ein neues Rekrutierungsfeld erschließen, dabei jedoch die intersektorale Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt eher weiter einschränken. Selbst wenn es innerhalb einzelner Betriebe bzw. der Hotel- und Gaststättenbranche nicht zu einer ethnischen Unterschichtung kommen sollte, ist aufgrund der vergleichsweise schlechten Bezahlung nicht auszuschließen, dass die Branchenstratifikation des Arbeitsmarktes zunimmt und eine nach Herkunft segmentierte Branchenwahl, bei der sich Zugewanderte und insbesondere Flüchtlinge eher in den schlechter zahlenden Branchen finden, eine im Branchenvergleich herkunftsbezogene Unterschichtung fördert.

Der Einfluss eines wechselseitigen Zusammenhangs von Geschlecht und Branche auf die Verdienstchancen ist bekannt. Nicht auszuschließen ist, dass sich ein solcher Mechanismus in manchen privaten Dienstleistungsbranchen auch hinsichtlich der Beschäftigung von Flüchtlingen etablieren könnte, z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe. Wenn Arbeitgeber dort aufgrund des Arbeitskräftemangels und des abgesenkten Einstiegslohns

überproportional Flüchtlinge einstellen und das Entgeltniveau sinkt, könnten dort andere Beschäftigte aus Verdienstinteressen, aber auch, um keine gesellschaftlichen Anerkennungsverluste zu erleiden, vermehrt abwandern oder sich bereits zum Berufseinstieg anders orientieren. Ethnische Unterschichtung und Branchenstratifikation könnten sich dann verstärken und intersektorale Unterschichtung verdichten.

Allerdings handelt es sich hierbei nur um ein Negativszenario, das so keineswegs eintreffen muss, denn es bestehen auch entgegengesetzte Tendenzen. Zum einen bemühen sich viele Geflüchtete darum, in Unternehmen unterzukommen, die gute Verdienst- und Karrierechancen versprechen, zum anderen sollte der Mindestlohn (auch wenn Verstöße vorkommen) in einem gewissen Maße davor schützen, dass sich die seit Jahren – auch ohne Bezug auf Geflüchtete – bestehende Branchenstratifikation weiter spreizen kann (vgl. zur Entwicklung von Entgelt und Arbeitsbedingungen auch Statistisches Bundesamt 2018b und Hien 2018). Nicht auszuschließen ist zudem gerade im Gastgewerbe, dass der Eintritt weiterer Herkunftsgruppen der Branche einen Entwicklungsimpuls geben könnte, wie er durch mehrere Generationen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten unterschiedlicher Herkunft schon mehrfach zu beobachten war (z. B. italienische Eisdielen oder griechische Restaurants).

Es dürfte deutlich geworden sein, dass der Prozess der Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt auf unterschiedlichen Wegen und unter sehr verschiedenen Bedingungen erfolgen kann. Unterschiedliche Integrationsverläufe sind somit nicht nur auf divergierende Sprach- und Fachkompetenzen und unterschiedliches Engagement der Geflüchteten zurückzuführen. Dies gilt schon mit Blick auf Unterschiede in den strukturellen und institutionellen Voraussetzungen und die damit zusammenhängenden Prozesse der Systemintegration. Varianten und mehr oder weniger gelingende Integrationsprozesse sind unumgänglich, da sich die Handlungsorientierungen nicht nur bei Flüchtlingen, sondern auch bei den *established individuals* (Jiménez 2017) bzw. in unserem Falle den *established employees* und bei Management und Arbeitnehmervertretungen unterscheiden können und zudem neben dem Matching von Person und Stelle im Prozess der Systemintegration auch eine wechselseitige Beziehung im Rahmen der Sozialintegration aufgebaut werden muss.

3.3 Kulturelle Unterschiede

Vor allem in öffentlichen Diskursen, in denen sich skeptische bis ablehnende Haltungen zur Integration von Flüchtlingen manifestieren, spielen tatsächliche oder vermeintliche kulturelle Unterschiede eine große Rolle. Als besonders kritisch gelten oft die Verwurzelung im Islam und die Herkunft aus traditionell-patriarchalischen Gesellschaften. Die Ablehnung der Gleichberechtigung von Frauen sowie ausgrenzende und abwertende Formen des Umgangs mit Frauen werden darauf zurückgeführt. Mit Blick auf die Arbeitswelt wird auch das Fehlen »deutscher« oder »europäischer« Tugenden wie Arbeitsdisziplin und Pünktlichkeit bemängelt. Kulturelle »Abweichungen« der Geflüchteten werden in solchen Diskursen zu Schlüsselfaktoren der Integration bzw. deren Misslingen.

Zweifellos ist die Beherrschung der deutschen Sprache ein wichtiger kultureller Faktor, der die Chancen der Integration in Bildungs- und Arbeitswelt entscheidend beeinflusst. Über die Integrationsrelevanz der Sprache stimmen die Befragten im Feld überein, egal welcher Herkunft und Position; auch andere Studien belegen diese (etwa Dietz/Osiander/Stobbe 2018). Schulische Bildung und berufliche Qualifikation können in einem weiteren Kulturverständnis als kulturelle Phänomene verstanden werden und sind von erheblicher Integrationsrelevanz. Doch im Mittelpunkt der hier gemeinten Diskurse stehen weder prinzipiell behebbare Mängel bei der Beherrschung der deutschen Sprache noch Qualifikationsdefizite, obgleich die Träger solcher Diskurse diese Defizite ebenfalls betonen, sondern kulturelle Unterschiede, die eng mit einer ethnisch, regional oder religiös geprägten Kultur und Identität verbunden werden und als nicht oder kaum überwindbar gelten.

Diese Diskurse interessieren sich vornehmlich für jene Bestandteile von Kultur, die scheinbar belegen, dass unüberbrückbare Unterschiede bestehen, womit nicht selten eine Abwertung anderer Kulturen verbunden ist. Nun deuten etliche Studien darauf hin, dass es oftmals weniger die kulturellen Gemeinsamkeiten sind, die zu Gruppenidentitäten führen, sondern Gruppen sich tatsächlicher oder vermeintlicher kultureller Unterschiede bedienen, um sich ihrer Identität in der Abgrenzung zu vergewissern (Barth 1969; Wimmer 2013). Trifft dies zu, sind Erzählungen über kulturelle Unterschiede mit großer Vorsicht zu behandeln, weil die Rede von

gruppenbezogenen kulturellen Differenzen nicht nur eine Abgrenzungs- und Identitätsfunktion erfüllt, sondern bereits die Unterschiede selbst im Kontext einer Identitätspolitik des Alltags als »sozial konstruiert« zu verstehen sind.

Eine starke Betonung kultureller Differenzen findet sich auch in Konzepten des Diversity-Managements. Hier wird kulturelle Abweichung, etwa zwischen den Geschlechtern oder nach ethnischer Zugehörigkeit, jedoch nicht abgewertet, sondern als achtens- und erhaltenswert wahrgenommen. Gemeinsam ist den Negativdiskursen und dem »Lob der Verschiedenheit« in Managementkonzepten, dass kulturelle Unterschiede als zentrale Phänomene wahrgenommen werden, allerdings zielen Diversity-Management-Konzepte nicht auf Ausschluss, sondern auf die Akzeptanz von tatsächlichen oder vermeintlichen Unterschieden und versuchen, sich diese Unterschiede auch wirtschaftlich nutzbar zu machen. Mitunter dürften solche Konzepte jedoch ebenfalls kulturelle Unterschiede reifizieren und – da der Blick vor der Gleichbewertung auf Unterschiede gerichtet ist – konstruieren.

Unabhängig davon, wie kulturelle Unterschiede bewertet werden, bleibt die Frage, welcher Stellenwert ihnen in den Betrieben tatsächlich zukommt. Der in Kapitel 3.2 mehrfach zitierte Hotelmanager betont diese Unterschiede – übereinstimmend mit einer verbreiteten Wahrnehmung in der Gesellschaft – mit Blick auf den gescheiterten Versuch, Flüchtlinge zu beschäftigen:

»Da gab es ein großes Problem für die Flüchtlinge, die wir engagiert haben, sich an die deutsche Kultur anzupassen. Also Pünktlichkeit ist ein Problem. Mit Frauen zusammenzuarbeiten ist ein Problem. Wir haben in der Hotellerie 80 Prozent Frauen.« (EU-Migrant, Betrieb N, Hotelmanager)

3.3.1 Pünktlichkeit

Auch in anderen Betrieben wird des Öfteren von Problemen mit Unpünktlichkeit berichtet. Die Häufigkeit von Verstößen gegen die Pünktlichkeit konnten wir nicht bestimmen, aber feststellen, dass solche Verstöße nicht immer als ein schwerlich zu behebendes kulturelles Tiefenphänomen gedeutet werden. So erzählt ein Facharbeiter im Interview, dass ihn »der größte Teil« der Flüchtlinge positiv überrascht habe; unter anderem hebt er hervor, dass sie bisweilen nach relativ kurzer Zeit besser deutsch spre-

chen als etwa türkische Kollegen, die schon seit 25 Jahren im Betrieb seien. Gleichwohl weiß er davon zu berichten, dass er auch ein- oder zweimal Fälle gehabt habe, bei denen man gemerkt habe, dass Flüchtlinge »gar keine Lust« gehabt hätten:

»Sie kamen jeden Tag zu spät, ob's jetzt eine Stunde war oder mal zwei Stunden waren. Und dann mussten sie da weg, dann mussten sie da weg. Und dann bin ich leider auch in so einer Position, wo ich dann auch [...] vorne [im Büro der Vorgesetzten] anrufen [muss] [...]. Ich bin dann auch eigentlich nicht der Typ, der sofort anruft oder der dann auch sofort den Vorgesetzten Bescheid sagt. Ich gehe dann am nächsten Tag hin und spreche mit den Leuten selber [...], weil ich werde oft angesprochen: ›Hör mal zu, was ist denn mit den Jungs? Wieso sind die schon wieder zu spät?« (Facharbeiter deutscher Herkunft, Betrieb A)

Als Entschuldigung brachte der Geflüchtete vor, dass er den Bus verpasst habe. Über einen anderen, der die deutsche Sprache besser beherrscht, versuchte der Gesprächspartner, ihm zu erläutern, dass ein solches Verhalten Konsequenzen haben könne. Er bemüht sich sehr um die jungen Geflüchteten, ärgert sich aber doch darüber, wenn seine Erklärungen nicht fruchten:

»Und wenn man dann merkt, man kriegt was zurück von den Leuten, dann ist es okay. Aber es klappt halt nicht immer. Und dann fühle ich mich auch so ein bisschen auf den Schlipps getreten.« (Facharbeiter deutscher Herkunft, Betrieb A)

Pünktlichkeitsprobleme werden auch von anderen Gesprächspartnerinnen und -partnern nicht nur vom Hörensagen bestätigt. Ein Ausbilder berichtet über junge Geflüchtete in einer Berufsvorbereitungsmaßnahme:

»Wenn ich es insgesamt betrachten würde, wo so Schwierigkeiten neben den Sprachproblemen [liegen] ... Ich glaube schon, bestimmte [...] Verhaltensweisen [...] sind bei Personen, die in Deutschland leben, lange leben, schon anders als bei denjenigen, die zugewandert sind. Also ich habe eben schon mal angesprochen, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, das waren sicherlich die Themen, wo wir am meisten Probleme damit hatten. Dem haben wir auch versucht über die Kooperation mit der Diakonie³ ein bisschen gegenzusteuern, dass also die Diakonie das Thema bewusst auch noch mal aufgegriffen hat. [...] Das muss man erst mal trainieren.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb A)

3 | Betrieb A kooperiert mit der Diakonie bei der Betreuung der Geflüchteten.

Da viele der Geflüchteten ziemlich jung sind, mischen sich bisweilen zwei verschiedene Formen der Akkulturation: die des Erlernens von in Deutschland üblichen Normen und die des Erlernens der Regeln und Praktiken in Beruf und Arbeitswelt. Da beide Formen nicht voneinander getrennt werden können, werden Schwierigkeiten der beruflichen Sozialisation oft primär in einem Migrationskontext gedeutet:

»Aber bei mir, mich macht das kaputt, um 5 Uhr aufstehen, [...] das ist richtig schwer. Ich habe nie gearbeitet, noch nie in meinem Leben, nur hier [...], das ist mein Problem.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A).

Soweit früher bereits gearbeitet wurde, stellt sich das Problem anders dar:

»Nein, bei mir ist das ganz normal. Weil ich früher auch gearbeitet habe, da bin ich auch so früh aufgestanden.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Da sich Pünktlichkeit lernen lässt, rücken dann nach einiger Zeit die sprachlichen und fachlichen Anforderungen ins Zentrum der Betrachtung:

»Also wir sind jetzt in der Phase, in der es darum geht, diejenigen, die ein Jahr hinter sich haben, weiter zu integrieren, und jetzt kommen die nächsten Probleme. Heute haben wir noch einen Test gemacht mit zweien, die eigentlich sehr, sehr gut Deutsch können, [...] [einer] hat sehr schnell Deutsch gelernt [...] und heute einen sehr, sehr guten Einstellungstest gemacht. Ich habe ihm auch angeboten, dass er bei uns Chemikant lernen kann. Das wollte er auch, wobei er jetzt auch überlegt, ob er nicht weiter zur Schule geht, weil er es sich schon auch vorstellen kann, vielleicht irgendwann auch zu studieren. Was der richtige Weg ist, werden wir sicherlich noch mal gemeinsam auch erörtern [...].« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb A)

In einem anderen Fall sind die Probleme größer:

»Was die Deutschkenntnisse betrifft, tut er sich sehr, sehr schwer, hat aber auf der anderen Seite sehr hohe Erwartungen, was er in Richtung Ausbildung machen möchte. Ich hatte ihm angeboten, das Praktikum zu verlängern, das wollte er nicht [...]. Ich traue ihm eine Ausbildung nicht zu. [...] mit dem Test [...] wollte ich ihm auch zeigen, wie weit er noch davon weg ist. Er hat da kaum einen Punkt geholt. [...] dann habe ich ihm angeboten, hier in Kooperation beim Maler- und Lackiererhandwerk mal reinzuschauen. Das will er auch nicht, weil Maler gefällt ihm nicht als Beruf. Und da kommt man dann irgendwo schon an die Grenzen [...]. (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb A)

Die Integration von jungen Geflüchteten in die deutsche Berufswelt ist somit auch dort nicht einfach, wo sich Ausbilderinnen und Ausbilder, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte mit großem Engagement darum kümmern. Pünktlichkeit muss gelernt werden, und während es manchen gelingt, ihre beruflichen Ziele in kurzer Zeit zu erreichen, fällt es anderen schwer, ihre Berufswünsche mit den realen Möglichkeiten in Einklang zu bringen. Schon aus sprachlichen Gründen darf nicht überraschen, dass in Deutschland aufgewachsene Jugendliche einen Startvorteil haben, doch es scheint sich hier nicht um ein nicht zu behebendes kulturelles Problem zu handeln. Offenbar ist Unpünktlichkeit oft eine Folge anfänglich mangelnden Wissens um die Relevanz von Pünktlichkeit in der deutschen Arbeitswelt.

Bei der Pünktlichkeit scheint es sich weniger um einen Bestandteil der Tiefenstruktur von Kultur zu handeln, worunter wir kulturelle Praktiken fassen, die in Herkunftsland, -region oder -gruppe nicht nur verbreitet und üblich sind, sondern auch in hohem Maße als identitätsrelevant empfunden werden. Auch wenn es nicht immer leichtfällt, sich an Pünktlichkeit zu gewöhnen, rechnen wir diese nicht zur »Tiefenkultur«, da wir keine identitätsbezogene Abwehr pünktlicher Verhaltensweisen gefunden haben. Wenn wir von »Tiefenkultur« sprechen, orientieren wir uns jedoch nicht an in der Literatur bisweilen vorkommenden Definitionen, die annehmen, dass eine sachbezogene Differenzierung zwischen Oberflächen- und *deep culture* (Shaules 2007) möglich sei; vielmehr können dieselben Praktiken, etwa Pünktlichkeit, in einem Falle identitätsrelevant sein und in einem anderen nicht, weil identitätsrelevante kulturelle Elemente wechseln können (vgl. Barth 1969).

Obleich viele Beschäftigte deutscher wie anderer Herkunft Pünktlichkeit als typisch für die Arbeitskultur in Deutschland erachten und pünktlichem Verhalten offenbar eine gewisse Identitätsrelevanz beimessen, darf nicht im Umkehrschluss angenommen werden, dass Unpünktlichkeit in ähnlicher Weise identitätsrelevant für aus anderen Kulturen stammende Individuen wäre. Da es in der Arbeitswelt rationale Gründe für Pünktlichkeit gibt, weil Arbeitssysteme oft nur dann zureichend funktionieren, wenn in koordinierter Weise gehandelt wird und Verstöße sanktioniert werden, kann Pünktlichkeit auch für diejenigen ein Verhaltensziel darstellen, denen diese noch nicht »in Fleisch und Blut übergegangen« ist:

»In allen Ländern muss man pünktlich sein beim Arbeiten. Und man muss, wenn man arbeitet mit anderen Leuten, [...] teamfähig sein, das ist natürlich.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Auch Angewohnheiten, die man sich nur allmählich abtrainieren kann, und Praktiken, die schwer zu erlernen sind – nicht zuletzt die deutsche Sprache –, können Lernprozesse mühselig und Akkulturation stressig (Madubuko 2011) machen. Deshalb sind diesbezügliche Bemühungen zwar nicht immer erfolgreich, doch Unpünktlichkeit in Betrieben ist nur selten im Kontext eines *cultural clash* zu sehen. Nötig sind jedoch hinreichend Zeit und Unterstützung durch Staat, Betriebe und Gesellschaft.

Allerdings kommt es vor, dass sich manche Geflüchtete die dafür erforderliche Zeit nicht nehmen möchten. Dann stehen mitunter ökonomischer Druck und eigene oder verwandtschaftliche Erwartungen an Verdienst und Karriere im Hintergrund, die selbst durch eine bessere finanzielle Förderung nicht gänzlich auszuräumen wären. In solchen Fällen mag kulturellen Mustern dann tatsächlich eine Verhaltensrelevanz zukommen, deren Überwindung mehr verlangt als Fleiß und Training, weil es nicht um mehr oder weniger internalisierte Angewohnheiten geht, die man oft – etwa im Interesse des beruflichen Erfolgs – auch selbst überwinden möchte, sondern um Erwartungen an die Erfüllung sozialer Verpflichtungen, deren Nichteinhaltung mit einem Verlust an sozialer Anerkennung sanktioniert würde. In solchen Fällen geht es weniger um Integrationsverweigerung als um überhöhte Erwartungen – etwa von Eltern – an Verdienst und Karriere.

3.3.2 Geschlechterverhältnis

Als Schwierigkeit, die auch der in Kapitel 3.2 zitierte Hotelmanager angesprochen hat, gilt häufig die Zugehörigkeit oder zumindest Herkunft vieler Geflüchteter aus einer patriarchalischen Kultur, die sich nicht mit der in Deutschland gültigen Vorstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter verträgt. Zum Beispiel werde Frauen mitunter der Handschlag verweigert, Stühle würden verschmäht, auf denen zuvor Frauen gesessen hatten, oder Frauen werden nicht als Vorgesetzte akzeptiert. Auch in den von uns untersuchten Betrieben kamen solche Dinge vor, allerdings eher am Rande. So berichtete der Geschäftsführer von Betrieb C davon, dass manche

Geflüchtete Schwierigkeiten hatten, mit Teamleiterinnen als Vorgesetzten klarzukommen. Im Großen und Ganzen scheinen die Spannungen aus Gründen unterschiedlicher Geschlechterkonzepte jedoch begrenzt.

Aus Betrieb B wird unter anderem berichtet, dass man bei der Bildung von Gruppen im Ausbildungsbereich zwar darauf achte, dass diese in der Regel gemischt seien, was aber aufgrund des geringen Frauenanteils schwierig sei. Konflikte unter Auszubildenden, Mobbing und dergleichen kämen zwar vor, ließen sich jedoch nicht am Geschlecht festmachen. Auf die Frage, ob manche Auszubildende Schwierigkeiten hätten, dass es auch weibliche Auszubildende gibt, kommt der Personalmanager nicht auf die Idee, bestimmte Herkunfts- oder religiöse Hintergründe dafür verantwortlich zu machen:

»Es sind halt junge Menschen, es sind halt gruppensdynamische Prozesse, die sich da irgendwo auf tun [...]. Ich würde es jetzt gar nicht am Geschlecht festmachen, das ist halt einfach wieder der Mensch, also wie in der Schule halt eben auch, da wird gehänselt und so Sachen, das geht natürlich gar nicht. Wenn wir da so was mitbekommen, müssen wir da natürlich einschreiten, aber nicht aufgrund der Tatsache, dass es eine junge Frau ist oder ein junger Mann, sondern halt eben die Charakterzüge. [...] Ich sage mal, solange das irgendwo geföhlt über der Gürtellinie bleibt, [...] das ist eine Sache. Sobald das eher persönlich wird oder sie sich da richtig piesacken, das geht gar nicht. Und wenn wir das mitkriegen, dann müssen wir da natürlich einschreiten, aber ich kann jetzt auch nicht wegen jedem Kram, sage ich mal, da irgendwo auch einschreiten.« (Personalmanager, Migrant, Betrieb B)

Vielen der jungen Männer scheint es im betrieblichen Alltag tatsächlich nicht allzu schwer zu fallen, Frauen in der Arbeitswelt zu akzeptieren. Diesen Eindruck hatten wir auch bei jenen unserer Gespräche, an denen eine Interviewerin teilnahm, doch auch manche Aussagen von Geflüchteten sprechen dafür. So meint aus Syrien geflüchteter Auszubildender zum Thema:

»Bei Lehrgängen habe ich gemerkt, [...] manche Meister waren also überrascht von den Mädels, weil warum machen sie Industriemechaniker und so. Ja, also von meiner Seite her, also ich finde das ganz normal hier in Europa. [...] aber [...] ich habe mich gewundert hier, weil wir sind in Europa [...], so aber ich habe das von Meistern gemerkt, dass sie sind dagegen oder einfach nicht so einverstanden.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Diese Ausführungen zeigen nicht nur, dass sich keineswegs alle Flüchtlinge aus mehrheitlich islamischen Ländern für eine Zurücksetzung von Frauen in der Arbeitswelt aussprechen, was angesichts des hohen Anteils an Akademikerinnen in Syrien (jedenfalls vor dem Bürgerkrieg) eigentlich nicht allzu sehr überraschen dürfte. Doch allzu häufig wird nicht hinreichend zwischen der Kultur eines Landes oder einer Region und den Orientierungen Einzelner unterschieden. Obwohl der Befragte Europa eine Kultur der Geschlechtergleichheit zuschreibt, muss er mit einer gewissen Verwunderung konstatieren, dass dennoch Rollenmuster und Geschlechterstereotype vorkommen.

Er vermittelt den Eindruck, als schätze er die propagierten Grundwerte der europäischen Kultur mehr als manche in Deutschland aufgewachsenen oder schon länger hier lebenden Kolleginnen und Kollegen. Im Falle von Fluchtmigration sollte nicht überraschen, dass die (erhofften) demokratischen und emanzipatorischen Verhältnisse in Deutschland bzw. Europa bisweilen bewusster geschätzt werden, als dies bei manchen Einheimischen der Fall ist, stellten doch ein Mangel an politischer Freiheit und an Sicherheit für Leib und Leben wichtige Fluchtmotive dar. Allerdings sieht der Befragte sein Herkunftsland Syrien hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt nicht im Rückstand gegenüber Deutschland:

»Ja, ja, bei uns [in Syrien] gibt es also auch, viele Frauen studieren einfach Ingenieur, Arzt gibt's. Viele sind auch Hausfrauen, also es gibt immer unterschiedliche.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Meistens wird die Frage nach der Beteiligung von weiblichen Auszubildenden nüchtern erörtert und als ein relativ gewöhnlicher Vorgang beschrieben:

»Das kommt darauf an, in welcher Gruppe man ist, also bei Metallwerkern sind zwei Frauen, bei anderen [...] ich glaube sechs oder sieben, acht, neun noch Frauen [...]. Und die kommen schon klar mit der Ausbildung, ja, also sie können schon drehen, schon fräsen, feilen, ganz normal wie die anderen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Ein anderer Auszubildender, ebenfalls aus Syrien kommend und religiös erzogen (»Ich habe viel über meine Religion gelernt, als ich Kind war. Ich habe in der Moschee gelernt, aber ich mache nicht alles, ist anstrengend«),

konstatiert aus seiner Perspektive große Ähnlichkeiten zwischen den Zeugen Jehovas und dem Islam:

»Zum Beispiel die Mädels oder die Frauen, sie müssen [gemeint ist ›dürfen‹] nicht zum Studium gehen, um nicht fremde Leute kennenzulernen. Oder [man darf sie nicht] begrüßen mit der Hand, oder nur die Frauen [...] [dürfen] keinen Sex haben, außer die heiraten, und [...] die Mädels müssen bei ihren Eltern bleiben, bis sie heiraten.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb F)

Bei allem Interesse am Vergleich der Religionen geht es ihm vornehmlich darum, die jeweiligen Dating-Regeln kennenzulernen. Er beklagt im Gespräch mehrfach, dass er es als syrischer Flüchtling schwer habe, in Deutschland eine Freundin zu finden, und bestätigt damit gewissermaßen einen seinem Alter entsprechenden Umgang mit der Geschlechterfrage. Für das schlechte Bild von syrischen Flüchtlingen, das seiner Meinung nach viele Menschen in Deutschland haben, macht er vor allem die Darstellung in den Sozialen Medien verantwortlich:

»Ich hasse die Social Media, ohne meine Familie wollte ich nie ein Smartphone haben [...]. Sie können gucken, was zeigt Google: [...] Frauen tragen Nikab und Männer mit großem Bart. Ich bin seit drei Jahren in Deutschland und ich könnte nie eine Freundin haben wegen dieser Probleme. [...] Du bist Flüchtling, du bist gefährlich. Gott sei Dank, ich sehe nicht so sehr wie die Syrer oder Araber aus, [...] aber trotzdem [...] ich kann keine Freundin haben.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb F)

Er berichtet von mehreren Erfahrungen mit jungen Frauen verschiedenster Herkunft, bei dem ihm seines Erachtens seine syrische Herkunft zum Nachteil wurde, spätestens als die Eltern davon erfuhren. Als syrischer Flüchtling habe er solche Erfahrung mangelnder sozialer Anerkennung jedoch auch schon in anderen Ländern gemacht (wobei bisweilen der Eindruck entsteht, dass er sich weniger als Flüchtling denn als Syrer benachteiligt sieht).

Während entsprechende mit Islam und Islamismus verbundene Negativphänomene für die öffentliche Wahrnehmung von Geflüchteten offenbar nicht nur aus der Sicht einzelner Flüchtlinge von Bedeutung sind, scheinen sie in den Betrieben meist keine große Rolle zu spielen. Ein Ausbildungsmeister konstatiert:

»Habe ich jetzt persönlich nie erlebt, dass einer wirklich so [...], also so fix darauf wäre, irgendwie mit Frauen nicht zu reden oder mit einem Jüdischen nicht zu reden oder mit einem Christen nicht zu reden. Also das habe ich jetzt persönlich nicht erlebt, also nicht in der Altersgruppe.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb D)

Glaubt man dem zuletzt zitierten Syrer, dann spielen Bilder vom Islam eine große Rolle – allerdings weniger in der Arbeitswelt als in gesellschaftlichen Diskursen und im außerbetrieblichen Umgang.

Erzählungen von fehlendem Respekt gegenüber weiblichen Vorgesetzten und Kolleginnen beziehen sich nur selten auf unmittelbare eigene Erfahrungen – was jedoch nicht zwingend bedeutet, dass sie erfunden wären, selbst wenn Erzählungen aus zweiter oder dritter Hand bereits mehrere Wahrnehmungs- und Deutungsfilter durchlaufen haben und selten gänzlich unverzerrt sind. Dabei können Modifikationen bei Wahrnehmung und Weitergabe je nach Deutungsmuster in unterschiedliche Richtungen erfolgen.

Es wäre ein Fehler, würden wir aus der eher selten vorkommenden, dem Islam zugeschriebenen Frauenabwertung schließen, dass die befragten Flüchtlinge nicht religiös wären. Zwar finden sich diesbezüglich große Unterschiede, doch für manche hat die Religion eine erhebliche Bedeutung. So erläutert ein aus Afghanistan stammender Flüchtling, der an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnimmt, die Bedeutung, die der Islam für ihn hat:

»Ja, Religion ist so mein Leben, ne, so mein eigenes Leben, nicht.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Gleichwohl beschreibt er seine Haltung der Religion gegenüber als in Veränderung begriffen. Während er nach seiner Ankunft in Deutschland »immer gebetet« habe, verzichtet er im Betrieb darauf. Als er dort vor sieben Monaten angefangen habe, sei er davon schon abgekommen, »da war ich schon komplett anders«. Einmal betont er im Gespräch, dass man, auch wenn er »jetzt fast wie ein Deutscher« denke, doch nicht von heute auf morgen ein anderer werden könne. Er befürchtet, sich selbst zu verlieren:

»Weißt du nicht, wo du [dazu] gehörst, also du weißt nicht mehr, bin ich jetzt da oder hier. Also, welche [Kultur] möchte ich jetzt halten, dann weißt du es

nicht mehr. Das ist ein bisschen schwer [...]« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Obwohl er darauf verzichtet, im Betrieb zu beten und seine Religion sichtbar zu praktizieren, geht es hier doch um *deep culture* im oben definierten Sinne. Gleichwohl kommt der für ihn identitätsrelevanten Religion auf der Ebene des praktischen Verhaltens im Betrieb keine Bedeutung zu, auch wenn eine Krise der persönlichen Identität und der kulturellen Zugehörigkeit, wie sie bei ihm anklingt, auch für seine berufliche Orientierung und sein Arbeitshandeln bedeutsam werden könnte.

Doch gerade als Privatangelegenheit verstanden kann die Religion einen Anker der kulturellen Sicherheit bieten, weil sie nicht gesellschaftlich eingebracht und damit potenziell infrage gestellt wird. So begreift der bereits zitierte geflüchtete Bauarbeiter Kultur als intersubjektiven Zusammenhang von Regeln und schließt daraus, dass er sich in Deutschland nicht an den Regeln seiner Herkunftskultur orientieren kann, jedenfalls nicht außerhalb des privaten Rahmens:

»And the culture is not the problem, because here I have to use their culture. My culture is in Gambia, not here. I cannot use⁴ my culture here.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Auch er hat eine Form gefunden, von der er meint, dass sie ihm erlaubt, sich an die Anforderungen der Arbeitswelt in Deutschland anpassen und gleichwohl seine eigene kulturelle Identität zu wahren:

»The religion, that is the only difference. [...] But for me, nothing cannot change my religion side, no. Because I came here not, for example, at [an age of] 13 years or 14 years, no, I came here at almost 39 years [...]. And nothing cannot change my culture. But when I am with them, I use their culture, when I am at my house, I use my culture there, yes, my religion. When I am out, I leave my religion at home, [...] then I go home and do my prayers.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Um sein Konzept der Unterscheidung von Arbeitswelt und privaten Orientierungen zu verdeutlichen spricht er an anderer Stelle auch davon, dass zwar jeder seinen »*own habit*« habe,

4 | Ein Flüchtling aus Afghanistan spricht davon, dass er nun in die Kultur in Deutschland »eingetreten« sei (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B).

»but at the workplace there is not any habit there. We have to work. We have to work, this is the normality. Your habit, you have to leave it at your home. When you come to work, leave your habit at home. Then, when we are together, there are no differences.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Zweifellos bestehen zwischen Deutschland und Gambia vielerlei Unterschiede, von denen der Befragte weiß und mit denen er in Berührung kam, etwa bei seiner Arbeitstätigkeit hinsichtlich des Einsatzes von Maschinen und der Arbeitsorganisation. Im Hinblick auf die Unterschiede der Arbeitswelt sieht er Chancen, seine Kenntnisse als Bauarbeiter zu erweitern. Dass er sprachlich und fachlich hinzulernen muss, wehrt er nicht ab, vielmehr ist es für ihn eine Selbstverständlichkeit und auch bewusster Wille, dass er die in Deutschland auf Baustellen gültigen und die in der Gesellschaft üblichen Regeln zu beachten hat. An seiner Religion hält er fest, sie ist für ihn identitätsrelevant. Allerdings betet er zu Hause und betrachtet Religion als Privatangelegenheit. Mit der Unterscheidung zwischen privat und öffentlich kann er an eine für die deutsche und für westliche Gesellschaften generell basale Unterscheidung anschließen:

»For me, Christians, Muslims, I never challenge any of them, no. I don't have any challenges. Whatever you want, you can do it for yourself. But for myself, it's mine. I don't want to cross you, don't cross me. This is my life.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Die Bedeutung kultureller Differenzen schränkt er in zweifacher Weise ein, indem er erstens lediglich identitätsrelevante Unterschiede für nicht überbrückbar erachtet (jedenfalls im Erwachsenenalter) und zweitens bestehende Unterschiede in den Privatbereich verweist. Dadurch kann er ein Konzept religiöser bzw. kultureller Toleranz vertreten, in dem er darauf verzichtet, die religiöse Orientierung anderer infrage zu stellen und es in der Konsequenz als legitim erachtet, an seinem Glauben und seinen religiösen Praktiken festzuhalten, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen.

Mit diesem Anschluss an die gesellschaftliche Sphärendifferenzierung nimmt er die für ihn identitätsrelevante kulturelle Differenz sowohl aus der Arbeitswelt als auch aus der gesellschaftlichen Öffentlichkeit. Mit Blick auf die Arbeitswelt schließt er damit an den Mechanismus der »Externalisierung von kultureller Differenz« an, den wir als eine wichtige Voraussetzung der Praxis der »pragmatischen Zusammenarbeit« betrachten können.

Allerdings ist weder die Differenzierung zwischen gesellschaftlich bzw. betrieblich und privat noch der jeweils konkrete Grenzverlauf selbstverständlich.

Die muslimischen Gebetsregeln können bekanntlich durchaus so interpretiert werden, dass Gebete auch während der Arbeitszeit erforderlich sind. Bisweilen wird von Beschäftigten erzählt, die einen Teppich ausrollen, um ihre Gebete zu verrichten, mitunter gibt es in Betrieben auch eigens eingerichtete Gebetsräume. Der dominanten Praxis unter den muslimischen Flüchtlingen entspricht dies nicht, die allermeisten scheinen auf das Beten im Betrieb zu verzichten. Mitunter dürfte dies auch schlicht daran liegen, dass sie ohnehin einen weniger strengen Umgang mit religiösen Vorschriften bevorzugen oder zumindest die Gelegenheit des Aufenthalts in Deutschland nutzen, um solchen Regeln gänzlich oder zumindest partiell zu entkommen.

Die Praxis von Sphärentrennung und Externalisierung scheint unter Flüchtlingen generell häufig vorzukommen. Diese Trennung ist vielen durchaus plausibel – nicht zuletzt, weil sie alle Beteiligten von Konfrontation und Legitimationsbedarf entlastet. Die Externalisierung von Differenz, selbst wenn sie nur ein Resultat der Anpassung an Erwartungen der Vorgesetzten oder der Kolleginnen und Kollegen darstellt, schützt in aller Regel besonders die Schwächeren. Sie dient jedoch auch zur Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens unter der Voraussetzung von Herkunftsverschiedenheit:

»Bei uns arbeiten auch Amerikaner, Norweger, Finnen, Österreicher, dann ein paar Franzosen, also wir haben so aus dem westlichen Europa bzw. Zentraleuropa ziemlich viele Personen. Die achten ja auch darauf, wie oder was gesagt wird. [...] Einige sind sich dessen sehr wohl bewusst: Sie sind keine Deutschen, sie arbeiten hier aufgrund der EU-Regelungen, sie merken aber, sie sind auch nichts Besseres wie der Geflüchtete [...] aus Eritrea oder aus Afghanistan, Pakistan, Syrien [...]. Kurden, die halten sich übrigens auch zurück dann mit politischen Aussagen, dann arbeiten Kurden und Türken Hand in Hand nebeneinander. Dann kommt noch ein Iraner dazu, ein Syrer, ja, und schon ist die Gemengelage schon mal ziemlich gefährlich. Aber die wissen alle [...], Arbeit ist Arbeit. Und was sie in der Freizeit machen [...], das interessiert den Arbeitgeber dann auch nicht, ob die dann zu ihren speziellen Vereinigungen gehen, wie auch immer die ausgerichtet sind.« (Betriebsrat deutscher Herkunft, Betrieb J)

Auch heute noch gilt folgende Feststellung:

»Diese Trennung zwischen dem betrieblichen und dem sonstigen Leben zeigt ihre positiven Wirkungen für Beschäftigte gerade dann besonders ausgeprägt, wenn deren Lebensvorstellungen und Alltagspraktiken von denen des Managements und der Mehrheit der Kollegen stark abweichen. Im Kontext unserer Betrachtung kann deshalb festgehalten werden, dass insbesondere kulturell differente Praktiken von Beschäftigten ausländischer Herkunft durch diese Trennung einen Schutz vor Legitimations- und damit Anpassungsdruck erfahren. Dies gilt generell für alle Abweichungen vom *mainstream*, bekommt jedoch insbesondere im Falle von größeren Differenzen [...] erhebliche Bedeutung.« (Schmidt 2006a, S. 175 f.)

Die Geflüchteten, mit denen und über die wir in den Betrieben sprachen, stellen sich der Externalisierung kultureller Differenz in aller Regel aus den genannten Gründen nicht entgegen und orientieren sich am etablierten Muster, auch wenn anfangs manches erst erlernt werden muss. Auch ansonsten stehen religiöse Überzeugungen nicht oder zumindest nicht immer einer Adaptation an die Arbeitswelt des Niederlassungslandes entgegen. Der sich als religiöser Muslim verstehende Bauarbeiter etwa erzählt von seiner aktiven Lebensorientierung, wobei er sich weniger auf den Islam als auf seine eigene Überzeugung stützt:

»Because when you are living, you have to do something to live. You cannot go home and sleep, and say: God, help me. That's not going to be possible. You have to try, then God will help you. This is my hope and this is my belief, too.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Das Motto »Hilf dir selbst, dann hilft dir Gott« scheint ihm nicht unbekannt zu sein, auch wenn wir nicht zu entscheiden vermögen, ob es trotz oder möglicherweise auch gerade wegen seiner Zugehörigkeit zum Islam oder einer spezifischen islamischen Richtung nach einer protestantisch anmutenden Arbeitsethik klingt (Pinar 2014). Der Befragte selbst hebt hervor, dass diese Überzeugung nur sein »*personal belief*« sei.

Viele gerade auch jüngere Geflüchtete scheinen es durchaus als Erleichterung zu empfinden, wenn sie nicht mit einer durchgängig relativ einheitlichen Kultur konfrontiert werden:

»Aber in dieser Firma hier ist es sehr multikulturell. Viele Leute hier mit unterschiedlicher Kultur, christlich, muslimisch, viele Ausländer auch. Es ist sehr schön

auch mit den Kollegen. Viele aus Bosnien, Jugoslawien, Polen, Türkei – alle, alle arbeiten zusammen und keine Probleme. Wir lachen immer zusammen. Aber nach der Arbeit kannst du zu deinem Gebet gehen, wenn du willst.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Auch über das Erlernen der deutschen Sprache hinaus sehen sie sich mit der nicht immer einfach zu bewältigenden Anforderung des kulturellen Lernens konfrontiert:

»Ja, wenn man in einem neuen Land ist, dann muss man jede Sekunde [über das] Verhalten [nachdenken]: ›Muss ich das machen? Muss ich das nicht machen? Ist das Respekt oder respektlos?‹ Ich denke immer nach, aber jetzt ist es leichter, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Welche Unterschiede es bei der Esskultur und beim Humor gibt, wie sich Komplimente in Deutschland und im eigenen Herkunftsland voneinander unterscheiden – solche Fragen scheinen viele der Befragten zu beschäftigen. Dabei wird nicht alles, was sie in Deutschland beobachten, positiv bewertet. Kritisiert wird beispielsweise, dass den Älteren in Deutschland wenig Achtung entgegengebracht werde, da Älteren etwa im öffentlichen Personennahverkehr nur selten ein Sitzplatz angeboten wird. Kösemen (2018, S. 15) konstatiert auf Basis einer Befragung, dass die Einschätzung von »Respekt vor älteren Menschen zeigen« als »sehr wichtig« bei Personen mit Migrationshintergrund um neun Prozentpunkte höher liegt als bei Menschen ohne Migrationshintergrund, obwohl beide Gruppen diesen Punkt als »besonders wichtig« bewerten.

Während es vereinzelt durchaus vorkommt, dass die Anpassung an in Deutschland übliche Verhaltensweisen als »Kulturverfall« gedeutet wird, etwa weil man sich von Gott entfernt habe, »fast wie ein Deutscher« denke und dabei das Gefühl habe, sich selbst entfremdet zu sein (womit jedoch überwiegend keine Abwertung der »deutschen Kultur« verbunden wird), wird eine solche Anpassung von anderen wesentlich positiver bewertet.

Auf die Frage, was ihm bis jetzt an der deutschen Kultur negativ aufgefallen sei, antwortet einer der Geflüchteten: »Bis jetzt gar nichts« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D). Ein anderer ebenfalls syrischer Flüchtling hebt positiv hervor, dass ihm an der Kultur in Deutschland gefalle, dass fast alle einen »*open mind*« hätten und die Freiheit zu schätzen wüssten (Flüchtling, Azubi, Betrieb D) – wobei ihn manche Unterschiede allerdings überrasch-

ten. So gelte es in Deutschland als respektlos, wenn man jemanden beim Reden unterbreche, während man in Syrien auf diese Art Interesse signalisiere und gerade Respekt zum Ausdruck bringe.

Bewertungen der Kultur in Deutschland basieren immer auch auf Vergleichen mit dem Herkunftsland und sind deshalb ohne eine intensive Beschäftigung mit dem Vergleichsmaßstab nur partiell verständlich. Allerdings unterscheiden sich unter den Flüchtlingen nicht nur die Herkunftsländer, auch das Wissen um das eigene Herkunftsland sowie die Bewertung der dortigen Verhältnisse schwankt mitunter erheblich, weshalb kein einheitlicher Einfluss der Herkunft auf die Wahrnehmung von Kultur und Umgangsformen in Deutschland angenommen werden darf.

Bisweilen wird auch hervorgehoben, dass man sich darüber freue, in Kursen (etwa in begleitenden Angeboten während der Berufsvorbereitung) die Gelegenheit zu erhalten, etwas über die Regeln und die Kultur in Deutschland zu erfahren. Vom Stress der Akkulturation, der nicht durchgängig negativ, sondern mitunter auch in einem positiven Verständnis als Herausforderung erfahren wird, bekommen die Kolleginnen und Kollegen deutscher Herkunft häufig wenig mit – von den Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache einmal abgesehen –, soweit sich dieser Stress nicht in Fehlzeiten oder persönlichen Krisen niederschlägt, von denen Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen allerdings nur vereinzelt berichten.

Die abweichenden Regeln in Deutschland und die generellen Regeln der Arbeitswelt, die denjenigen, die zum ersten Mal damit konfrontiert sind, ebenso wie in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen neu sind, stellen über das sprachliche und fachliche Lernen hinaus durchaus erhebliche Anforderungen an die Geflüchteten – innerhalb und außerhalb der Betriebe. Es darf deshalb nicht überraschen, wenn nicht alles reibungslos verläuft und auch Abbrüche begonnener Praktika und Ausbildungen vorkommen. Doch in aller Regel ist die Anpassungs- und Lernbereitschaft bei den interviewten Geflüchteten hoch, allerdings hängt ihre ausgeprägte Motivation auch mit der Angst vor Abschiebung zusammen:

»[...] zuerst habe ich drei Jahre Aufenthaltstitel, das heißt, glaube ich, ja so [...]. Und nach den drei Jahren muss ich zum Rathaus gehen und dort noch [beantragen], damit noch eine für drei Jahre. Genau, ich glaube ja, [dass ich] nach drei Jahren wieder einen Aufenthaltstitel nehmen kann. Und nach den nächsten drei Jahren kriege ich eine für fünf Jahre, und in dieser Zeit, für die fünf Jahre, muss

ich selbstständig sein, kein Geld von Jobcenter oder Agentur haben. Ich bezahle die ganze Steuer, ich arbeite, so full selbstständig, und danach sagen die, ob ich die deutsche Nationalität habe oder nicht. Aber das ist wie Punkte, die ich schaffen muss. Zum Beispiel mindestens C1, acht Jahre hierbleiben, drei oder vier Jahre arbeiten und Steuern bezahlen, keine Strafen, keine Probleme gemacht oder so, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Auch viele der relativ hoch motivierten und partiell bereits gut integrierten Syrer fühlen sich nicht sicher, auch wenn sie daran glauben, durch Leistung und Wohlverhalten irgendwann einen sicheren Aufenthalt erreichen zu können. Wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Berufsvorbereitungsmaßnahmen bei guter Leistung eine Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten, handelt es sich um eine Bewährungssituation mit potenziell existenziellen Folgen. Wahrscheinlich dürften manche das Gefühl haben, dass sie gewissermaßen »um ihr Leben« lernen. In einer ähnlichen Bewährungssituation befinden sich auch manche der ohne Ausbildung arbeitenden Flüchtlinge, die hoffen, durch korrektes Verhalten und fleißige Arbeit einer Abschiebung entgehen zu können.

Bei manchen steht allerdings die Sorge wegen ihrer unsicheren Aufenthaltssituation einem aktiven Integrationshandeln eher entgegen. Die Motivation durch Angst darf nicht als generelles Erfolgsinstrument gelten, wie auch die Erziehungswissenschaften bestätigen, weil die Angst vor Abschiebung auch negative Effekte auf die Motivation haben kann. So berichtet ein Flüchtling, er sei unsicher gewesen,

»ob ich die Aufenthaltserlaubnis gekriegt oder nicht, oder zum Beispiel eine Abschiebung oder nicht. Aber jetzt alles ist gut, und ich kann mich konzentrieren auf meine Arbeit und mein Leben hier in Deutschland und wie in Zukunft mich zu verbessern und so.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Auch die Erwartungen von Eltern und Verwandten können nicht nur zur Motivation beitragen, sondern mitunter auch belastend wirken. Nicht zuletzt spielt jedoch bei vielen auch der eigene Ehrgeiz eine ausgeprägte Rolle. Konflikte aus religiösen oder kulturellen Gründen, die darauf zurückzuführen wären, dass es an Integrationsbereitschaft fehlt, stellen allenfalls ein Randphänomen dar.

In einer Befragung der Handwerkskammer Region Stuttgart unter Mitgliedsbetrieben, die Flüchtlinge ausbilden, wird konstatiert, dass rund

87 Prozent der Betriebe wieder Geflüchtete ausbilden würden. Betriebe, die angaben, keine weiteren Flüchtlinge mehr auszubilden zu wollen, nannten dafür verschiedene Gründe, etwa den bürokratischen Aufwand oder die hohen Anforderungen generell, die man als Handwerksbetrieb nicht regelmäßig bewältigen könne. Lediglich ein geringer Teil der Betriebe sei

»menschlich enttäuscht von dem Azubi. Also die meisten finden ihren Azubi gut, wenn sie dann einen haben, und empfinden diesen als motiviert.« (Vertreterin Handwerksammer)

Bemerkenswerterweise wird darüber hinaus konstatiert:

»Kulturelle Unterschiede werden als Hindernis praktisch nicht benannt, was eine interessante Erkenntnis ist.« (HWK 2018, S. 3)

Offenbar wird mit Überraschung zur Kenntnis genommen, dass kulturelle Differenzen kein zentrales Problem darstellen. Im Hintergrundgespräch wird erläutert, dass Betriebe, die Flüchtlinge beschäftigen bzw. ausbilden, in aller Regel keine kulturellen Differenzen sähen, die »nicht kompatibel« seien. Mitunter sähen Handwerksmeister kulturelle Unterschiede zu in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen sogar positiv, da der Respekt gegenüber dem Meister bei Jugendlichen, die aus patriarchalen Gesellschaften kommen, höher sei. Wie auch immer man solcherlei Respekt gegenüber Autoritäten bewertet, um einen starken Effekt handelt es sich hierbei nicht. Wiederum liegt kein *cultural clash* vor, also keine Konfrontation im Kernbereich identitätsrelevanter kultureller Divergenzen, die nicht durch Lernprozesse in tolerierbare Differenzen transformiert werden könnte.

3.3.3 Schwierigkeiten der Integration

Integration verläuft nicht immer so, wie es ein Drehbuch für Dankbarkeit und Assimilationsbereitschaft vorsehen würde. Wie dargestellt stößt nicht jede Arbeit auf Begeisterung, insbesondere wenn sie anstrengend und nicht allzu üppig bezahlt ist. Manche beruflichen Wünsche sind unrealistisch, was Enttäuschungen und Realitätsverweigerung nach sich ziehen kann, und manchen Flüchtlingen fällt es selbst bei besten Absichten schwer, den betrieblichen Erwartungen zu genügen. Bei den von uns geführten Gesprächen überwogen gleichwohl die positiven Erfahrungen, was angesichts der besonderen Schwierigkeiten, vor die Flüchtlinge ge-

stellt sind, und deren überwiegend jugendlichen Alters fast schon überraschen sollte.

Würden Geflüchtete keinerlei Kritik an Arbeitsbedingungen äußern und wären sie bereit, zu deutlich geringeren Entgeltstandards und mit längeren Arbeitszeiten zu arbeiten, müsste man sich in gewisser Hinsicht größere Sorgen über eine in der Langzeitperspektive problematisch verlaufende Integration machen, da dann ausgeprägt negative Wirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsstandards in Deutschland wahrscheinlich wären.

In den Betrieben fanden wir zwei deutlich unterschiedliche Formen der Beschäftigung von Geflüchteten vor: Einerseits gab es Normalbeschäftigte, Geflüchtete in Berufsvorbereitung, Auszubildende und Umschülerinnen und Umschüler, die sich angesichts ihrer bisweilen schwachen sprachlichen und fachlichen Voraussetzungen nicht immer leichttaten, jedoch fast ausnahmslos darum bemüht waren, den an sie gestellten Anforderungen zu genügen. Andererseits gab es die Gruppe der Beschäftigten, die mit 80 Cent pro Stunde eine nur geringe Aufwandsentschädigung erhielten und bei denen vergleichsweise große Disziplinlosigkeit, Unpünktlichkeit und Fluktuation herrschte. Das Verhalten der Flüchtlinge scheint demnach in hohem Maße von den angebotenen Arbeitsbedingungen, dem damit verbundenen Entgelt, dem signalisierten Status und einer erkennbaren Perspektive abzuhängen.

80 Cent pro Stunde, die im Grunde nicht für die Arbeit, sondern als »Entschädigung« bezahlt werden, vermitteln weder ein Einkommen, das den Tätigen ausreichend erscheint, noch einen gesellschaftlich hinreichend anerkannten sozialen Status. Es tritt ein Verhalten auf, wie es auch bei Einheimischen öfter vorkommt, die in Ein-Euro-Jobs tätig sind. Obgleich diese erklärtermaßen als Integrationsmaßnahme gedacht sind, tragen sie auch – oder mitunter vielleicht sogar primär – zur Sichtbarmachung von Unterschieden bei und signalisieren jedenfalls Personen, die schon länger in Deutschland leben, einen geringen sozialen Status.

Bei Geflüchteten, die als Neuankömmlinge zunächst keine Anerkennung eines hohen sozialen Status erwarten, dürften 80-Cent-Jobs vielleicht sogar ein höheres Ansehen genießen als die Ein-Euro-Jobs der Einheimischen, da sie eher als Eintrittspforte in die Arbeitswelt denn als Pfad des Ausscheidens interpretiert werden. Vereinzelt kann mit einem solchen Job nach dem Asylbewerberleistungsgesetz über entstehende Kontakte tatsäch-

lich der Schritt in die Arbeitswelt erfolgen, doch scheint dies eher die Ausnahme als die Regel zu sein.

Allerdings spielen sowohl bei Geflüchteten als auch bei Einheimischen immer auch Selektionseffekte eine gewisse Rolle. Geflüchtete, die dazu willens und fähig sind, die deutsche Sprache hinreichend rasch zu erlernen, haben größere Chancen auf eine berufliche oder auch schulische Ausbildung als andere. Dennoch zeigt sich in der Tendenz ein ähnliches Verhalten wie bei Einheimischen: Offenbar verlieren Maßnahmen und auch Praktika, soweit sie keine Chance auf eine spätere Dauerbeschäftigung bieten (was in manchen Fällen vorkommt) mit der Dauer des individuellen Aufenthalts sowie mit der Zeit, in der kollektive Erfahrungen gesammelt und ausgetauscht werden konnten, an Attraktivität, auch wenn sie dafür konzipiert sind, berufliche Erfahrung zu sammeln. Dies mag auf den ersten Blick als nachlassende Integrationsbereitschaft erscheinen, aber zumindest partiell handelt es sich hier gerade um erste Früchte der Integration, nämlich die stille Weigerung, über längere Zeit oder auf Dauer einen Sonderstatus zu akzeptieren.

Damit Geflüchtete nicht – oder nicht in ausgeprägtem Maße – als billige Reservearmee auf dem Arbeitsmarkt fungieren, wie es von manchen befürchtet wird (etwa Hassel 2018), ist es zweifellos wichtig, dass auch die Artikulation persönlicher Interessen und das Beharren auf einem respektablen Status Teil des Integrationsprozesses sind. Offenbar löst die Erwartung einer aus freien Stücken erfolgenden Subordination, die sich als Erwartung von Dankbarkeit geriert, mehr noch als die offen ausgesprochene Erwartung schlichter Assimilation (»Ausländer sollen sich anpassen«) Stress bei den Geflüchteten aus. Die Erwartung von Dankbarkeit fördert die Bereitschaft, eigene Interessen zurückzustellen, und steht einer Integration entgegen, in der Unterbietungskonkurrenz nicht zu einem zentralen Merkmal wird.

Zur Vermeidung von Unterbietungskonkurrenz muss es auch im Interesse der »etablierten Beschäftigten« liegen, die Angst unter den Flüchtlingen möglichst gering zu halten. Soweit der Verlust des Arbeitsplatzes das Risiko der Abschiebung nach sich zieht, wird die Bereitschaft zur Hinnahme schlechter Arbeitsbedingungen sicherlich gefördert. Im Interesse einer Vermeidung konfliktträchtiger Arbeitsmarktkonkurrenz zwischen Geflüchteten und anderen Beschäftigten sind deshalb alle Regelungen hilfreich, die Geflüchtete – ebenso wie andere Gruppen – davor schützen, sich

auf schlechte Arbeitsbedingungen einzulassen. Auch wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht überall eingehalten wird, so ist er doch eine wichtige Untergrenze, die sowohl zum Schutz der »Newcomer« als auch der »etablierten Beschäftigten« dient. Ohne einen Mindestlohn, der auf den ersten Blick als Integrationshindernis erscheinen mag, wäre mittelfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit mit ausgeprägten Spannungen zwischen etablierten und neu hinzukommenden Beschäftigten zu rechnen.

Der Mindestlohn mag aus Sicht mancher unter Kostendruck stehender Arbeitgeber zu hoch erscheinen – und gleichwohl zu gering sein, da argumentiert werden kann, dass ein Mindestlohn genügen sollte, um davon leben zu können; auch sollte er nicht zwangsläufig zu Altersarmut führen. Selbst wenn er höher wäre, regelt ein Mindestlohn naturgemäß nicht die Verdienste des gesamten Tätigkeitsspektrums. Auf dem Arbeitsmarkt bildet sich nach herrschender ökonomischer Lehre eine Entgeltendifferenzierung aus, in der sich die »Produktivität« einzelner Tätigkeiten widerspiegelt. Bei steigendem Arbeitskräfteangebot sinken nach diesem Verständnis die Verdienste so lange, bis ein angemessener Gleichgewichtslohn erreicht und Arbeitslosigkeit verschwunden ist.

Allerdings sind in der Realität eine ganze Reihe zusätzliche Umstände zu berücksichtigen: Kommt es wegen eines Mangels an Fachkräften oder an Arbeitskräften generell zu Produktionseinschränkungen, kann eine Ausweitung des Arbeitskräfteangebots umgekehrt auch lohnsteigernde Effekte auslösen, da zusätzliche Nachfrage bedient und angebotene Aufträge angenommen werden können.

Im idealen Modell des reinen Marktes kommen Lohndiskriminierung und Subordination nicht vor, da die »Käufer« von Arbeitskraft ihren ökonomischen Interessen folgen und kein Interesse an Diskriminierung nach Herkunft oder anderen Kriterien haben. In der Realität stimmt dies aus mindestens zwei Gründen nicht: Erstens handeln auch Arbeitgeber nur begrenzt rational und können sich vermittelt über eigene Vorurteile und durch Ressentiments gefilterte Wahrnehmung auch zu ihrem eigenen Nachteil als suboptimale Marktteilnehmer verhalten. Zweitens kann die Diskriminierung bestimmter Gruppen bzw. ein segmentierter Arbeitsmarkt durchaus auch – nach dem Motto »Teile und herrsche« – in einem ökonomischen Sinne rational sein.

Darauf, dass ein nicht regulierter freier Arbeitsmarkt das Risiko einer Konkurrenz durch eine Reservearmee billiger Arbeitskraftanbieter aus-

schließt, sollte man nicht generell vertrauen. Hiervor scheint eher ein Mindestlohn zu bewahren.

Entgeltdifferenzierung lässt sich allerdings auch bewusst durch ein nach gewissen Kriterien (etwa der Arbeitsbewertung oder nach Qualifikation) differenziertes System der Lohn- und Gehaltsgruppen (bzw. der Entgeltgruppen) herstellen, indem gewissermaßen für alle Berufsgruppen bzw. bestimmte Tätigkeitslevels jeweils besondere Mindestlöhne festgelegt werden. Im Grundsatz kann ein Arbeitgeber auch aus eigenen Stücken ein systematisches Entgeltsystem einführen, doch dann besteht die Gefahr, dass sich je nach aktueller ökonomischer Situation doch wieder willkürliche Benachteiligungen einstellen. Eine höhere Stabilität weisen deshalb der gesetzliche Mindestlohn und tarifliche Regelungen auf, die bei Bedarf eingeklagt werden können – soweit ein funktionsfähiger Betriebsrat existiert und von Benachteiligung betroffene Beschäftigte mit ihrem Problem nicht alleingelassen werden.

3.4 Arbeitsmarkt und Matching

3.4.1 Die betriebliche Integration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten

Trotz aller Einschränkungen hinsichtlich der Qualität der Integration darf das Gros der Arbeitsmigrantinnen und -migranten der deutschen Nachkriegsgeschichte als in die deutsche Arbeitswelt integriert betrachtet werden – wenn unter Integration keine den Erwerbstätigen deutscher Herkunft vergleichbare Status- und Einkommensstruktur verstanden wird. Vielmehr erfolgte die Integration der sogenannten ersten Generation der Arbeitsmigrantinnen und -migranten verglichen mit den deutschen Beschäftigten überproportional im Segment der angelernten Arbeit, auch wenn bisweilen innerbetriebliche Aufstiege zu Vorarbeitern etc. durchaus vorkamen.

Die entstandene Unterschichtung ist in hohem Maße zum einen qualifikationsbedingt, zum anderen migrationsbedingt – qualifikationsbedingt insofern, als viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten ein geringes, jedenfalls im Vergleich zu deutschen Berufsbildungsstandards geringeres Ausbildungsniveau mitbrachten und schon deshalb einfache Tätigkeiten

übernehmen mussten (vgl. auch Schmidt 2006a, S. 72 ff.). Die Unterschichtung ist jedoch auch migrationsbedingt, da einerseits aufgrund der höheren Verdienste gegenüber dem Herkunftsland oft die Bereitschaft bestand, Tätigkeiten unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus anzunehmen, andererseits mitgebrachte formale oder faktische Qualifikationen aus verschiedenen Gründen nicht oder nicht im vollen Maße anerkannt wurden.

Die Bereitschaft zur Übernahme von Tätigkeiten unterhalb der eigenen Qualifikation war für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in erster Linie ein Abwägen zwischen dem Verlust an Qualifikation, Status und sozialer Zugehörigkeit (Familie, Freunde, gewohnte Umgebung und Kultur) auf der einen Seite und einem besseren Verdienst, dem Entkommen aus der Arbeitslosigkeit oder der Lust auf Abenteuer und Erlebnis auf der anderen Seite. In aller Regel handelte es sich um eine freiwillige und bewusste Entscheidung – selbst dann, wenn man sich anderen anschloss und gruppenweise migrierte.

Für politische Flüchtlinge oder Kriegsflüchtlinge, aber auch für Migrantinnen und Migranten, die extremer existenzieller Not entfliehen wollen, stellt sich die Entscheidungssituation etwas anders dar. Hier lautet die Entscheidung nicht, ob man sich mit der bisherigen Situation zufriedengibt oder bereit ist, Unbequemlichkeiten und Belastungen in der Hoffnung auf sich zu nehmen, die eigene Lage dadurch letztlich zu verbessern, sei es nach der Rückkehr ins Herkunftsland (wie oft geplant) oder im Land der Niederlassung (wie entgegen der eigenen Intention häufig praktiziert). Bei der Flucht aus existenzieller Not lautet die Frage vielmehr, ob die Flucht selbst Erfolgchancen hat und ob man sie sich zutraut.

Da es dabei im Kern nicht um eine Kalkulation meist relativer ökonomischer Verbesserungen geht, finden sich unter Geflüchteten zum einen auch Menschen mit höherer Qualifikation, die sich keine ökonomische Verbesserung ihrer Situation versprechen und aus freien Stücken kaum zur Arbeitsmigration entscheiden würden. Zum anderen flüchten auch Personen jedweden Qualifikationsniveaus, die gar nicht die Möglichkeit haben, Alternativen gegeneinander abzuwägen, weil sie nicht wissen, wo ihre Wanderung sie hinführen wird – sie wissen nur, von wo sie weg wollen.

Unter ansonsten vergleichbaren Umständen ist bei Flüchtlingen somit zumindest temporär mit größeren Migrationsverlusten zu rechnen. Allerdings finden sich unter Geflüchteten auch Personen, die hinsichtlich ihrer Qualifikation weniger mit klassischen »Gastarbeitern«, sondern eher mit

den *expatriates* internationaler Unternehmen verglichen werden können, soweit sie Zugang zu qualifizierten Stellen erhalten, für die Englischkenntnisse ausreichen, bevor sie gute deutsche Sprachkenntnisse erworben haben.

Hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit ähneln *expatriates*, die von ihren Unternehmen mit einem festen Arbeitsvertrag in ein anderes Land geschickt werden, jedoch eher angeworbenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Flüchtlingen. Soweit Letztere im Kontext eines Anwerbeabkommens nach Deutschland gekommen waren, somit Arbeitgeber und Arbeitsplatz schon vor der Abreise feststanden, mussten sie sich bei allem Akkulturationsstress im Vergleich zu Flüchtlingen wenig existenzielle Sorgen machen. Geflüchtete hingegen können sich nicht darauf verlassen, dass sie einen Arbeitsplatz bekommen, zudem besteht in den meisten Fällen die Unsicherheit, ob sie überhaupt in Deutschland bleiben dürfen.

Die Wahrscheinlichkeit, in einer solchen Situation einen zum eigenen Qualifikationsprofil passenden Arbeitsplatz zu finden, ist aus zwei Gründen geringer sein als bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten: Zu einem erschwerten Prozess des Matching von Person und Arbeitsplatz tritt auch noch das Risiko, auf eine relativ geringe soziale Akzeptanz zu stoßen, wie sie zumindest teilweise auch für osteuropäische EU-Migrantinnen und -Migranten gilt, denen es nicht oder nicht rasch gelingt, Arbeit zu finden. Auch bei diesen spielt ein gewisses Maß an Diskriminierung bei der Arbeitsplatzvergabe eine Rolle, denn Qualifikationsunterschiede und migrationsbedingte Transaktionskosten (Sprachschwächen etc.) können das Ausmaß an Unterschichtung nicht gänzlich erklären.

Dies gilt insbesondere, wenn es um die Vergabe von Ausbildungsplätzen an Zugewanderte der zweiten oder dritten Generation geht, die in Deutschland aufgewachsen sind; hier spielt auch ethnische Diskriminierung eine Rolle. Unterschiede beim Zugang zu Ausbildungsplätzen auch bei vergleichbaren schulischen Voraussetzungen zwischen Jugendlichen deutscher und (ursprünglich) ausländischer Herkunft sind vielfach belegt (etwa BIBB 2017, S. 342).

Allerdings lassen sich fortbestehende Unterschiede nur zum Teil auf Diskriminierung zurückführen, die sich an ausländischer Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit festmacht; in einem gewissen Maß sind sie auch der Reproduktion sozialer Ungleichheit zuzuschreiben (»Arbeiterkinder werden Arbeiter«). Diese Reproduktion wiederum lässt sich durch verschie-

dene Faktoren erklären, wobei neben schlechteren Startchancen wiederum Diskriminierung eine Rolle spielt. *Classism* und *racism* ergänzen sich, da der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten unter den Migrantinnen und Migranten überproportional ausfällt.

Wie unter anderem auch durch den Intersectionality-Ansatz hervorgehoben wird, tritt die Benachteiligung qua Geschlecht hinzu. Allerdings ist der Anteil der arbeitenden Frauen unter den Migrantinnen geringer als bei Beschäftigten deutscher Herkunft (Liebig 2018; Seebaß/Siegert 2011), weshalb der überproportional männliche Anteil bei den Migrantinnen und Migranten die Unterschichtung bei den Erwerbstätigen statistisch etwas abschwächt.

Obwohl auch personale Diskriminierung vorkommt, reproduziert sich die Ungleichheit zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund oder nach Herkunftsgruppen (ethnische Ungleichheit) zu großen Teilen ähnlich wie soziale Ungleichheit über die ungleiche Verteilung realer Chancen trotz formal gleicher Rechte oder anders formuliert über die ungleiche Verteilung von ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital (vgl. Bourdieu 2012). Dies beginnt mit dem bekannten Vorteil eines eigenen Zimmers, das ungestörtes Lernen ermöglicht, und reicht über hilfreiche Bekanntschaften und die Kenntnis sozialer Institutionen bis hin zur Kenntnis der erwünschten Umgangsformen. Im Grundsatz gilt dies alles für Arbeiterkinder generell, ganz besonders jedoch für Arbeiterkinder mit Migrationshintergrund.

Dabei spielt »kulturelles Kapital« durchaus eine relevante Rolle, jedoch weniger im Sinne der in Ressentiments gepflegten Vorstellung kultureller Unverträglichkeit mit den Basisregeln der Gesellschaft wie Gesetzestreue und Leistungsbereitschaft, sondern als Mittel der Distinktion. Da Reproduktion und Fortbestand sozialer Ungleichheit unter Einheimischen von einem großen Teil der Bevölkerung als selbstverständlich und nicht begründungspflichtig wahrgenommen wird, kann auch die Wahrnehmung ethnischer Diskriminierung trotz fortbestehender »statistischer« ethnischer Unterschichtung verschwinden.

Schlechtere Bedingungen werden von Migrantinnen und Migranten gewöhnlich für einen begrenzten Zeitraum toleriert: Bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten stellt eine vorübergehende Schlechterstellung gegenüber den Einheimischen ein Element des eigenen Kalküls dar, und Flüchtlinge sind, da sie Schutz benötigen, meist auch dann dankbar, wenn

sie nicht in jeder Hinsicht mit den Einheimischen gleichgestellt sind. Da sie wissen, dass die Aufnahme in einem anderen Land keineswegs selbstverständlich ist, erscheint ihnen die Situation im Aufnahmeland anfangs allemal als das »kleinere Übel«. Allerdings ändert sich dies oft im Laufe der Zeit, da der Vergleich mit dem Herkunftsland an Bedeutung einbüßt.

Im Bewusstsein der Nachkommen kann der Bezug auf Migration, Herkunft oder Ethnizität entweder als erklärende Variable für Ungleichheit verblassen, da ethnische Ungleichheit in soziale Ungleichheit transformiert wurde, was in der jüngeren Vergangenheit offenbar in erheblichem Maße vorkam – oder aber fortbestehende Ungleichheit wird unabhängig davon, wie deren Reproduktionsmechanismen aussehen, auf Basis einer statistisch signifikanten Ungleichverteilung von Chancen als »ethnische Ungleichheit«, *racism* oder *ethnicism* interpretiert. Ob ethnische zu sozialer Ungleichheit wird oder umgekehrt, wird nicht zuletzt durch die diskursive Großwetterlage beeinflusst und steht in einer Wechselbeziehung zur Konstruktion von Zugehörigkeit. Ethnizität und Klasse stehen nicht nur für zwei sich ergänzende Varianten von Diskriminierung, sie sind in gesellschaftlichen Diskursen, aber auch im Alltag und im wissenschaftlichen Verständnis (vgl. Fraser 2000) unterschiedliche Möglichkeiten der Deutung sozialer Ungleichheit.

Allerdings ist zu beobachten, dass sich die Unterschichtung innerhalb der Betriebe, also nachdem die Eintrittsschwelle in die Arbeitswelt überschritten ist, im Zeitverlauf und über die Generationen hinweg allmählich abschwächt (da migrations- und qualifikationsbedingte Einflüsse nachlassen) und zudem tendenziell als normal wahrgenommen wird. Gefördert wird diese »Normalisierung« durch die alltägliche Begegnung und »pragmatische Zusammenarbeit« der Beschäftigten. Dies gilt jedenfalls, solange kein betriebliches Regime ethnischer Ungleichheit besteht, sondern innerbetrieblich universalistische Regeln gelten und keine ethnozentrischen und identitätspolitischen Diskurse die alltägliche Kommunikation und Kooperation stören.

Der Prozess der betrieblichen Sozialintegration mittels »pragmatischer Zusammenarbeit« wurde jedoch längere Zeit durch den Sonderstatus des »Gastarbeiters«, eine lediglich temporäre und gewissermaßen ausgelagerte Stellung, und die Weigerung, Deutschland als Einwanderungsland zu sehen, erschwert. Abgesehen von der sozialen Sondersituation (Wohnheim, erwartet temporärer Aufenthalt etc.) unterschieden sich die damaligen

Arbeitsmigrantinnen und -migranten auch hinsichtlich ihres staatsbürgerlichen Status und damit ihrer politischen Rechte von den einheimischen Beschäftigten. Dies galt über politisches Wahlrecht, Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis hinaus zunächst auch für die Rechte innerhalb des Betriebs.

1972 wurde in der Bundesrepublik das passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen für alle Beschäftigten unabhängig von der Staatsangehörigkeit eingeführt (Pühretmayer 2000). Innerbetrieblich war damit ein rechtlicher Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft weitgehend hinfällig geworden. Für einen relevanten Teil der Arbeitsmigrantinnen und -migranten gibt es, soweit deren Herkunftsländer der EU angehören, nur noch geringe Schwierigkeiten beim Aufenthalt und bei der Arbeitserlaubnis. Migrantinnen und Migranten haben an rechtlicher Anerkennung gewonnen oder – mit Bourdieu (2012) formuliert – an einer institutionalisierten Form von »sozialem Kapital«.

Migrantinnen und Migranten aus Nicht-EU-Ländern blieb eine vergleichbare Anerkennung versagt. Zwar gilt für sie – im Falle ihrer Beschäftigung – ebenfalls das aktive und passive Wahlrecht zur Arbeitnehmervertretung und es finden – jedenfalls soweit Tarifverträge gelten und nicht dagegen verstoßen wird – dieselben tarifvertraglichen Regeln Anwendung, doch das Recht auf Einwanderung, Niederlassung und Arbeit besteht nicht. Allerdings kann eine Anerkennung als politischer Flüchtling oder Kriegsflüchtling erfolgen oder eine Duldung ausgesprochen oder über einen gewissen Zeitraum faktisch praktiziert werden.

Flüchtlinge unterscheiden sich von anderen Migrantinnen und Migranten aus Nicht-EU-Ländern dadurch, dass sie grundsätzlich aufgrund der Situation im Herkunftsland und/oder drohender Verfolgung die Chance auf einen Aufenthalt in der EU oder in Deutschland haben. Doch da dieser Vorteil eine positive Entscheidung durch ein Anerkennungsverfahren voraussetzt, wobei die Entscheidung in vielen Fällen zuungunsten einer Bleibeberechtigung ausfällt oder eine solche nur vorübergehend und unter Vorbehalten erteilt wird, ist der weitere Aufenthalt in vielen Fällen auch faktisch unsicher. Bis einschließlich Oktober »lag die Gesamtschutzquote für alle Staatsangehörigkeiten im bisherigen Berichtsjahr 2018 bei 33,9% (63.413 positive Entscheidungen von insgesamt 186.886)« (BAMF 2018, S. 10; vgl. auch Tabelle 3).

Tabelle 3: Entscheidungen über Asylanträge und Entscheidungsquoten (2009–2018)

Jahr	Entscheidungen insgesamt		Sachentscheidungen						Formelle Entscheidungen				
	davon Rechtsstellung als Flüchtling (§ 3 Abs. 1 AsylG, Art. 16a GG)		davon Gewährung von subsidiärem Schutz (§ 4 Abs. 1 AsylG)		davon Feststellung eines Abschiebungsverbots (§ 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG)		davon Ablehnungen (als unbegründet oder offensichtlich unbegründet abgelehnt)						
		darunter Anerkennungen als Asylberechtigte (Art. 16a GG und Familienasyl)											
2009	28.816	8.115	28%	452	2%	395	1%	1.216	4%	11.360	39%	7.730	27%
2010	48.187	7.704	16%	643	1%	548	1%	2.143	4%	27.255	57%	10.537	22%
2011	43.362	7.098	16%	652	2%	666	2%	1.911	4%	23.717	55%	9.970	23%
2012	61.826	8.764	14%	740	1%	6.974	11%	1.402	2%	30.700	50%	13.986	23%
2013	80.978	10.915	13%	919	1%	7.005	9%	2.208	3%	31.145	38%	29.705	37%
2014	128.911	33.310	26%	2.285	2%	5.174	4%	2.079	2%	43.018	33%	45.330	35%
2015	282.726	137.136	49%	2.029	1%	1.707	1%	2.072	1%	91.514	32%	50.297	18%
2016	695.733	256.136	37%	2.120	0,3%	153.700	22%	24.084	3%	173.846	25%	87.967	13%
2017	603.428	123.909	21%	4.359	1%	98.074	16%	39.659	7%	232.307	38%	109.479	18%
2018 (Jan. bis Okt.)	186.886	33.460	18%	2.403	1%	21.496	12%	8.457	5%	65.303	35%	58.170	31%

Anmerkung: Alle Prozentwerte sind auf die Entscheidungen insgesamt bezogen. Rechtsgrundlage für Entscheidungen zu Flüchtlingsschutz, subsidiärem Schutz und Abschiebungsverboten, die bis zum 30.11.2013 getroffen wurden, war § 60 Abs. 1, § 60 Abs. 2, 3 oder 7 Satz 2 bzw. § 60 Abs. 5 oder 7 Satz 1 AufenthG. Entsprechende Entscheidungen, die ab dem 1.12.2013 getroffen werden, gründen auf § 3 Abs. 1 AsylG, § 4 Abs. 1 AsylG bzw. § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG.
Quelle: nach BAMF 2018

Zudem dürften vor dem Hintergrund sich ändernder gesetzlicher Bestimmungen (vgl. etwa das »Geordnete-Rückkehr-Gesetz«) auch jene ihren Status als unsicher empfinden, deren Aufenthaltsstatus relativ sicher ist. Darüber hinaus trägt der Status des unsicheren und möglicherweise nach der Entscheidung der Behörden unberechtigten Aufenthalts dazu bei, dass Flüchtlinge bzw. Menschen, die einen Status als Flüchtling bzw. Asylberechtigte anstreben, von den *established employees* latent als fundamental statusverschieden erlebt werden.

Daher benötigen Flüchtlinge Hilfe, denn sie können sich in mancherlei Hinsicht nicht selbst helfen. Die potenziell fehlende Teilhabeberechtigung bringt sie in eine ausgeprägt schwache Lage. Obgleich sich in der Sphäre der Arbeitswelt die rechtliche Situation von Flüchtlingen, soweit sie einmal in einem Betrieb angelangt sind, nicht wesentlich von der von EU-Arbeitsmigrantinnen und -migranten und nicht einmal von Beschäftigten mit deutscher Staatsbürgerschaft unterscheidet, versieht der Schatten des unsicheren und potenziell illegitimen Aufenthalts ihren Status zumindest in der Wahrnehmung der anderen mit einem »KW-Vermerk«: Alle in Deutschland gültigen Rechte »können wegfallen« – potenziell sind Flüchtlinge damit auch Menschen mit geringem Sozialkapital.

Geflüchtete sind in besonderer Weise auf die Beziehung zu Helferinnen und Helfern angewiesen, weil ihr – um noch einmal Bourdieu heranzuziehen – »kulturelles Kapital« für die deutsche Arbeitswelt oft gering ist und in diesem Kontext zudem fehlende Passung und mangelnde Anerkennung zur Abwertung beitragen. Versuchen Migrantinnen und Migranten, fehlendes »soziales Kapital« durch Beziehungsnetzwerke in der eigenen »Community« auszugleichen, so kann sie dies unter Umständen noch weiter vom Anschluss an Netzwerke entfernen, die mit umfangreichem und anerkanntem sozialen Kapital ausgestattet sind, da sich das jeweilige Netzwerk auf die weitere Prägung und Akkumulation kulturellen Kapitals auswirkt – auch im Betrieb.

3.4.2 Das Matching-Problem

Flüchtlinge sind auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt in Deutschland weniger gut vorbereitet als Arbeitsmigrantinnen und -migranten, weil ihre Wanderung keiner kalkulierten Entscheidung zur Verbesserung der Chancen auf berufliche Tätigkeit und Einkommen entspringt (vgl. Kapitel 3.4.1

und Tabelle 4). Ihr Wanderungsmotiv besteht vielmehr darin, Verhältnissen zu entkommen, die als unerträglich empfunden werden. Gleichwohl bemühen sich auch Schutzsuchende in der Regel darum, ihre Lebenssituation im Zuwanderungsland (das vor Beginn der Flucht keineswegs immer als Zielland feststand) zu verbessern, und streben deshalb nach einer Beschäftigung.

Tabelle 4: Matching bei Arbeitsmigration und aktueller Fluchtmigration (idealtypische Darstellung)

	Arbeitsmigration (bis etwa 1973)	Aktuelle Fluchtmigration
Wanderungsmotiv	Arbeit	Flucht
Push-Pull-Verhältnis	Pull teilweise zentral: Anwerbung (bis zum Anwerbestopp 1973; allerdings spielten bei manchen Arbeitsmigrant/innen auch politische Motive mit, da in deren Herkunftsländern autoritäre Regime herrschten)	Push dominiert: Flucht und Vertreibung
Wanderungsentscheidung	»Arbeitsmarktkalkulation«: Entscheidung kann auf Basis von vorhandenen Informationen über die Arbeitsmarktchancen getroffen werden	»Überlebenskalkulation«: Wanderungsentscheidung basiert auf einer Kalkulation der Überlebenschancen (Arbeitsmarkt eventuell als zusätzlicher Aspekt)
rechtlicher Arbeitsmarktzugang	Zugang oft gut vorbereitet, bei Anwerbung weder rechtliche Schwierigkeiten noch beim Zugang zu Arbeitsmarkt und Arbeit, weitgehend offener Zugang für EU-Migranten/innen	rechtliche Einschränkungen der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis
Arbeitsmarktinformation	vor der Migrationsentscheidung können Informationen über den Arbeitsmarkt im Niederlassungsland gesammelt werden, bei Anwerbung wird die Information offeriert	keine präzise Vorabinformation über die Arbeitsmarktnachfrage im Niederlassungsland, Angebot und Nachfrage müssen sich erst nach der Einreise finden
Bildung und Qualifikation	meist gering	stark variierend, von fehlend bis Hochschulabschluss, eher polarisiert

	Arbeitsmigration (bis etwa 1973)	Aktuelle Fluchtmigration
Arbeitsmarktnachfrage	hoher Bedarf an Einfacherarbeit prägt die Chancen (Fordismus), eher gute Passung	Nachfrage nach industrieller Einfacherarbeit fraglich (Digitalisierung), eher im Dienstleistungssektor, Risiko der Exklusion (Post-Fordismus)
Fördermaßnahmen	meist keine Förderung, erste Generation: Hilfstätigkeiten, zweite Generation: wachsender Anteil mit Berufsausbildung (aber Zugangsdiskriminierung)	Förderung findet partiell statt: Sprachförderung; berufliche Förderung in der Industrie; Hilfstätigkeiten bei Dienstleistern; Hilfstätigkeiten, Ausbildung und spezielle Angebote im Handwerk
strukturelle Inkorporation	Einstieg meist einfach, aber nur ins Segment industrielle Einfacharbeit (intra-sektorale Unterschichtung)	Integration in der Industrie schwierig, Bedarf bei privaten Dienstleistungen und Handwerk (intersektorale Unterschichtung), bei Sprachkompetenz teilweise gute Chancen wegen Vorbildung
mittelfristige Entwicklung der strukturellen Inkorporation	relativ homogene und stabile Unterschichtung schwächt sich nur allmählich ab, ähnelt der Reproduktion sozialer Ungleichheit	erster Einstieg schwierig, aufgrund von Integrationskursen und beruflicher Förderung mittelfristig partielle Integration in die Segmente Facharbeit und Akademiker, teilweise aber Exklusion – ausgeprägt segmentierte Integration

Um es mit hergebrachten Begriffen der Migrationsforschung auszudrücken: Bei beiden Varianten von Migration sind sowohl *Pull-* als auch *Push-Faktoren* von Relevanz. Auch wenn der zentrale, die Migration auslösende Faktor in den Verheißungen des Ziellandes liegt, spielen auch Gründe weg-zugehen eine Rolle. Und selbst wenn es bei politischer Verfolgung, Krieg und Terror keine Alternative zum Verlassen des Herkunftslandes zu geben scheint, so gilt dies nur deshalb, weil die mehr oder weniger begründete Hoffnung besteht, dass es anderswo besser ist.

Die Entscheidung darüber, ob und wann man das Herkunftsland verlässt, stellt sich für die beiden idealtypisch gegenübergestellten Typen Arbeitsmigration und Fluchtmigration in anderer Weise. Im einen Fall wird die Wanderungsentscheidung auf der Basis vorhandener, wenn auch nicht immer zutreffender Informationen über die Arbeitsmarktchancen getrof-

fen. Auch wenn andere Aspekte mitspielen, kann sie im Kern als *Arbeitsmarktkalkulation* bezeichnet werden. Im anderen Fall werden in einem umfassenden Sinne die Chancen und Risiken des Überlebens gegeneinander abgewogen; man könnte von einer *Überlebenskalkulation* sprechen.

Für klassisch angeworbene »Gastarbeiter« bestand in der Regel keine Schwierigkeit, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, da sie in der Regie des Niederlassungslandes sowie dortiger Unternehmen angeworben wurden. Auch wenn der Aufenthalt nicht langfristig garantiert war, wurde dies zunächst nicht als Problem wahrgenommen, da sowohl die Migrantinnen und Migranten als auch die bundesdeutsche Politik der Auffassung waren, dass es sich nur um einen vorübergehenden Aufenthalt handeln würde, der mit der Information über den Arbeitsmarktzugang gleich mit offeriert wurde.

Darüber hinaus hängt der Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen trotz verschiedener Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit noch immer »vor allem vom aufenthaltsrechtlichen Status und von der Dauer des bisherigen Aufenthalts in Deutschland ab« (BMAS 2018b, S. 14):

»Asylsuchenden mit Aufenthaltsgestattung und Menschen mit Duldung kann grundsätzlich bereits nach drei Monaten die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden. Eine duale Berufsausbildung können Asylsuchende und Geduldete unter erleichterten Bedingungen – ohne Zustimmung der BA – aufnehmen, Asylsuchende grundsätzlich ebenfalls nach 3 Monaten und geduldete Personen sogar gleich von Anfang an. Nach vier Jahren können Asylsuchende und Geduldete jede Beschäftigung aufnehmen, ohne dass es einer Zustimmung der BA bedarf (vgl. § 32 BeschV). Die sog. Vorrangprüfung ist mit in Kraft treten [sic] der Verordnung zum Integrationsgesetz am 06.08.2016 für 3 Jahre für die überwiegende Mehrzahl aller Agenturbezirke ausgesetzt worden. In den übrigen Fällen entfällt sie spätestens nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten. Personen aus sicheren Herkunftsstaaten nach § 29a AsylG (derzeit: Albanien, Bosnien, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien) unterliegen einem Beschäftigungsverbot, wenn sie ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben und eine Aufenthaltsgestattung oder nach abgelehnten [sic] Asylantrag eine Duldung besitzen.« (BMAS 2018b, S. 19)

Der Unterschied der rechtlichen Situation ist erheblich und wirkt sich im Falle der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen vergleichsweise negativ aus. Abgesehen von unmittelbarer Betroffenheit von Arbeitsverboten werden auch vor dem Hintergrund, dass bisweilen ehemals als unsicher

geltende Länder zu sicheren Herkunftsländern erklärt werden, sowohl Geflüchtete selbst als auch Arbeitgeber und Beschäftigte in merklichem Maße über den realen und den potenziellen Status von Flüchtlingen verunsichert. Dies erschwert den Arbeitsmarktzugang auch bei vorhandener Arbeitserlaubnis.

In der öffentlichen Debatte über die Chancen von Geflüchteten auf Teilhabe in der Arbeitswelt wird meist zu Recht großer Wert auf die Frage der mitgebrachten und nutzbaren Qualifikationen gelegt und zudem darauf hingewiesen, dass das Bildungs- und Ausbildungsniveau von Flüchtlingen im Mittel schlechter ist als das der einheimischen Bevölkerung. Hinzu kommt, dass die allermeisten Flüchtlinge zum Zeitpunkt ihrer Ankunft die deutsche Sprache nicht beherrschen, oft gilt dies auch für die lateinische Schrift.

Nicht selten wird daraus auf schlechtere Chancen für die Integration in die Arbeitswelt als bei den bisherigen Arbeitsmigrantinnen und -migranten geschlossen. Dabei wird aber in der Regel nicht beachtet, dass bei den klassischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten nahezu durchgängig ein geringes Bildungs- und Qualifikationsniveau vorlag, während Flüchtlinge, in der Tendenz alle Bildungs- und Qualifikationsschichten ihres jeweiligen Herkunftslandes abdecken, was primär dem Wanderungsmotiv geschuldet ist.

Auch beruflich etablierte, gut ausgebildete Menschen, die ohne Krieg, Bürgerkrieg oder politische Verfolgung kaum an Migration gedacht hätten, werden zur Flucht gezwungen, während Arbeitsmigration nur für diejenigen interessant ist, die sich eine Verbesserung ihrer Situation versprechen (dies müssen nicht nur Geringqualifizierte sein, auch wenn dies bei der klassischen Arbeitsmigration meist der Fall war). Da eine Flucht ein schwieriges, oft gefährliches und auch kostspieliges Unterfangen darstellt, fällt diese finanziell besser gestellten sowie jüngeren und männlichen Personen leichter. Der Bildungsstand der in Deutschland ankommenden Flüchtlinge ist deshalb im Mittel höher als der Bildungsstand im Herkunftsland, auch wenn die durchschnittliche Schulbesuchsdauer gleichwohl geringer ist als in Deutschland (Lange/Pfeiffer 2018): Laut IAB-BAMF-SOEP-Erhebung haben im »Durchschnitt Frauen wie Männer zehn Jahre eine Schule besucht« – wenn sie denn eine besucht haben (Brücker/Rother/Schupp 2018, S. 21; vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Schulische Bildung von Geflüchteten im Herkunftsland

Anteil unter Geflüchteten ab 18 Jahren						
höchste besuchte Schulform	Schulbesuch			Schulabschluss		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
keine Schule	11 %	19 %	13 %	–	–	–
Grundschule	13 %	11 %	12 %	–	–	–
Mittelschule	31 %	29 %	31 %	24 %	21 %	23 %
weiterführende Schule	41 %	38 %	40 %	35 %	33 %	35 %
sonstige Schule	4 %	3 %	4 %	3 %	2 %	3 %
insgesamt	100 %	100 %	100 %	62 %	56 %	61 %

Durchschnittliche Anzahl der Schuljahre						
höchste besuchte Schulform	alle			mit Abschluss		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
keine Schule	–	–	–	–	–	–
Grundschule	5	5	5	–	–	–
Mittelschule	10	9	10	10	10	10
weiterführende Schule	12	12	12	12	12	12
sonstige Schule	10	10	10	10	10	10
durchschnittliche Anzahl der Schuljahre bei Schulbesuch	10	10	10	11	11	11

Quelle: nach Brücker/Rother/Schupp (2018), Tab. 2-1 (IAB-BAMF-SOEP-Befragung; einzelne Formulierungen geändert)

Zwar ist ein Teil der Flüchtlinge relativ hoch qualifiziert, andere jedoch bleiben deutlich unterhalb der in Deutschland üblichen Schulbesuchsdauer. Bildung und mehr noch Ausbildung sind stärker als in Deutschland polarisiert, außerdem sind viele der Geflüchteten jung und haben durch Krieg oder Flucht häufig Bildungszeiten verloren. Insbesondere junge Flüchtlinge

sind jedoch gut für Maßnahmen der schulischen und beruflichen Nachqualifizierung geeignet, weshalb sich bei Fluchtmigration im Vergleich zur klassischen Arbeitsmigration eine Tendenz zu einer besseren Qualifikationsausstattung zeigt. Allerdings hängt das Bildungsniveau in starkem Maße von den Herkunftsländern ab, weshalb sich unter den Flüchtlingen auch ein relevanter Anteil befindet, dem es weitgehend an Bildungsvoraussetzungen und vor allem beruflicher Bildung fehlt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Berufliche Ausbildung von Geflüchteten im Herkunftsland

Anteil unter Geflüchteten ab 18 Jahren						
Ausbildungstyp	Teilnahme			mit Abschluss		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
keine Ausbildung	75 %	78 %	76 %	–	–	–
betriebliche Ausbildung	8 %	5 %	7 %	6 %	4 %	5 %
(Fach-)Hochschule, Promotion	16 %	17 %	17 %	10 %	13 %	11 %
insgesamt	100 %	100 %	100 %	16 %	17 %	16 %
Durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsjahre						
Ausbildungstyp	alle			mit Abschluss		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
keine Ausbildung	–	–	–	–	–	–
betriebliche Ausbildung	3	2	3	3	3	3
(Fach-)Hochschule, Promotion	4	4	4	5	5	5
durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsjahre bei erfolgter Ausbildungen	4	4	4	4	4	4

Quelle: nach Brücker/Rother/Schupp (2018), Tab. 2-2 (IAB-BAMF-SOEP-Befragung; einzelne Formulierungen geändert)

Aus deutscher Perspektive, d. h. aus der Perspektive eines Landes, in dem ein Großteil der Bevölkerung über eine zertifizierte berufliche oder akademische Ausbildung verfügt, sind die Geflüchteten eher schwach mit Qualifikationen ausgestattet. Dieser Umstand hängt damit zusammen, dass keines der Herkunftsländer der Geflüchteten über ein dem deutschen Berufsausbildungssystem vergleichbares System verfügt (Brücker/Rother/Schupp 2018, S. 21). Der hohe Anteil an jungen Flüchtlingen senkt den Anteil derjenigen mit Studium und insbesondere mit Studienabschluss, spricht jedoch auch dafür, dass das Potenzial der Studierwilligen und im Prinzip Studierfähigen unter den Geflüchteten deutlich höher liegt.

Allerdings werden an die Befähigung zum Studium, soll diese auch im deutschen Kontext praxiswirksam werden, schon sprachlich höhere Anforderungen gestellt als bei einer beruflichen Ausbildung: Während zur Bewältigung der Berufsschule in der Regel das Sprachniveau B2 als hinreichend gilt, wird für ein Studium gewöhnlich das Niveau C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen erwartet.

Welche Schwierigkeiten im Hinblick auf die individuellen Voraussetzungen und die institutionellen Erwartungen der Universitäten wirksam werden, kann im Rahmen unserer Betrachtung nicht weiter vertieft werden. Vor dem Hintergrund der hohen sprachlichen Hürde, mehr oder weniger ausgeprägter Mängel beim erforderlichen Wissen oder durch reale Passungs- und formale Anerkennungsschwierigkeiten entwerteter Kenntnisse ist es naheliegend, dass etliche Geflüchtete, die im Herkunftsland ein Studium angestrebt hätten, in Deutschland auf eine berufliche Ausbildung zusteuern, da ihnen der Zugang zu einem Studium zumindest vorerst verschlossen bleibt.

In der Folge konkurrieren deshalb Geflüchtete mit höherer Bildung, die zumindest im Herkunftsland ein Studium ermöglicht hätte, auch mit geringer gebildeten Geflüchteten (und bisweilen anderen) um Praktika, Berufsvorbereitungskurse und Ausbildungsplätze – zumindest soweit sie eine berufliche Ausbildung nicht von vornherein als nicht standesgemäß erachten. Allerdings ist es wahrscheinlich, dass manche der besonders erfolgreichen Auszubildenden mit Fluchthintergrund den Betrieben später wieder abhandenkommen, da sie, soweit sie die Möglichkeit erhalten, ein Studium anschließen werden.

Im Vergleich zur klassischen Arbeitsmigration wird das Segment der Tätigkeiten für Un- und Angelernte somit weniger ausgeprägt besetzt, da

schon in der ersten Generation ein relevanter Teil der Geflüchteten eine berufliche Ausbildung abschließt. Doch ist der Einstieg in die deutsche Arbeitswelt nicht selten auch mit einer Entwertung von Bildungskapital verbunden. Diese ist in manchen Fällen lediglich temporär, aber in anderen angesichts der Zeit, die allein bis zum Abschluss einer beruflichen Ausbildung verstreicht, und dem Interesse an einem geregelten Einkommen auch auf Dauer.

Mit Blick auf die mitgebrachten Humanressourcen lassen sich bei heutiger Fluchtmigration im Vergleich zur klassischen Arbeitsmigration keine schlechteren Chancen der Inkorporation in die Arbeitswelt ableiten, eher ist das Gegenteil der Fall. Weniger das migrantische Arbeitskräfteangebot ist es, das den zentralen Unterschied zwischen der klassischen Arbeitsmigration und der heutigen Fluchtmigration ausmacht, vielmehr sind es die ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die sich unterscheiden. Vergleichsweise größere Risiken könnten in der veränderten Arbeitsmarktnachfrage bestehen.

Selbst an den Bändern der Automobilindustrie, einem einstmals wichtigen Tätigkeitsfeld für die »Massenarbeiter« des Fordismus und die Arbeitsmigranten aus Italien, der Türkei und weiteren Ländern, werden heute im Kontext modifizierter, bisweilen »innovativer« Arbeitseinsatzkonzepte kaum noch Arbeitsplätze für Beschäftigte mit weitgehend fehlenden Kenntnissen der deutschen Sprache und ohne jede Berufsausbildung oder zumindest praktische Erfahrung angeboten. In der Industrie hat die Nachfrage nach körperlich belastender, jedoch nur geringe geistige Anforderungen stellender Einfacharbeit abgenommen. Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass sich die Nachfrage im Zuge fortschreitender Rationalisierung und Digitalisierung auch weiterhin verringern wird – zum einen, weil unter anderem Einfacharbeit von Rationalisierung betroffen sein kann, zum anderen, weil Geringqualifizierte durch den Wegfall von Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen in die Situation geraten könnten, mit Facharbeiterinnen und Facharbeitern um Hilfstätigkeiten konkurrieren zu müssen.

Unabhängig davon, ob in den kommenden Jahren eher das Narrativ der Digitalisierung und Freisetzung von Arbeitskräften oder das von Demografie und Arbeits- und Fachkräftemangel der Realität näherkommen wird, ist empirisch bereits jetzt offensichtlich, dass sich Arbeitsplätze, denen geringere Qualifikationsanforderungen zugeschrieben werden, zumindest dem

Volumen nach weniger in der Industrie als im privaten Dienstleistungssektor finden werden. Allerdings ist nicht sicher, ob »Einfacharbeitsplätze« im Dienstleistungssektor wirklich immer geringere Anforderungen stellen. Mitunter gelten vergleichsweise komplexe Dienstleistungstätigkeiten lediglich aufgrund geringer Verdienste und schlechter Arbeitsbedingungen als weniger anspruchsvoll als Tätigkeiten in der Industrie (Schildmann/Voss 2018; Klammer/Klenner/Lillemeier 2018, England 1992).

Hinzu kommt ein weiterer Unterschied auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts: Während die klassischen »Gastarbeiter« des »Fordismus« über das unabdingbare Anlernen hinaus meist keine besondere Förderung, auch keine systematische Sprachvermittlung erfuhren, findet Sprach- und Kulturvermittlung bei Flüchtlingen heute, wenn auch nicht immer hinreichend, so doch in größerem Umfang statt, und in manchen Betrieben – auch in einem Teil unserer Untersuchungsbetriebe – erfolgt eine systematische Berufsvorbereitung, die dazu dienen soll, auch anspruchsvolle Ausbildungsgänge bewältigen zu können.

Die früheren Arbeitsmigrantinnen und -migranten wurden somit vergleichsweise einheitlich in das Segment der industriellen Einfacharbeit aufgenommen und verbrachten – sofern sie das Land nicht wieder verließen, in die Gastronomie wechselten oder sich auf irgendeine andere Weise selbstständig machten – anschließend häufig die gesamte Zeit ihres Berufslebens im Segment der angelernten Arbeit. Erst in der zweiten oder dritten Generation gelingt dann der Übergang in das Segment beruflich-qualifizierter Arbeit oder in akademische Tätigkeiten öfter. Schulische Bildung verbessert sich in der zweiten Generation eindeutig. Diehl/Granato konstatieren für die Gruppe der Türkeistämmigen:

»Although 50% of female and about 30% of male Turkish immigrants born abroad did not possess any educational degree, less than 20% of their native-born children had left school without any diploma in 2012.« (Diehl/Granato 2018, S. 71)

Gleichwohl stehen die Chancen auf einen guten Ausbildungsplatz schlechter als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Diskriminierung bei der Lehrstellensuche, vgl. etwa Scherr 2015).

Dank des weniger einheitlichen Qualifikationsprofils der Flüchtlinge, der stattfindenden staatlichen und partiell betrieblichen Förderung und des Bedarfs an Auszubildenden in Handwerk und Dienstleistung kann mit Blick

auf die Geflüchteten von *segmented assimilation* (Portes/Zhou 1993) oder in unserer Begrifflichkeit – in Anbetracht des problematischen Beiklangs des Wortes »Assimilation« in der deutschen Diskussion – von »segmentierter Inkorporation« die Rede sein. Damit stellt sich die Frage, in welches Segment der Arbeitswelt und mithin der Gesellschaft die Zugewanderten sich integrieren, nicht erst in der zweiten Generation, auch wenn durchaus zutreffend sein dürfte, was Portes/Rumbaut mit Blick auf die zweite Generation von Migrantinnen und Migranten in den Vereinigten Staaten formulierten:

»the central question is not whether the second generation will assimilate to U.S. society but *to what segment* of that society it will assimilate.« (Portes/Rumbaut 2001, S. 55)

Da die mitgebrachten Qualifikationen zwar einerseits aufgrund der pluralen Schichtzugehörigkeit der Geflüchteten variieren, andererseits aber in jeder Schicht vom Bildungssystem des Herkunftslandes geprägt sind, ist wahrscheinlich, dass sich zumindest eine partielle Korrelation zwischen Herkunftsgruppe und Inkorporationssegment zeigen wird.

Die Schulerfolge der zweiten Generation unterschieden sich auch bisher schon beobachtbar zwischen den Herkunftsländern. Ein Zusammenhang mit dem Ausbildungsniveau im Herkunftsland besteht auch bei den Geflüchteten. Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung konstatiert, dass die mitgebrachten Qualifikationen bereits mit der Höhe des angestrebten allgemeinbildenden Schulabschlusses korrelieren:

»Hinsichtlich der Art der angestrebten Schulabschlüsse zeigt sich insgesamt, dass sich die Anteile derjenigen, die einen einfachen, und derjenigen, die einen weiterführenden Abschluss (Abitur oder Fachoberschulabschluss) anstreben, ungefähr die Waage halten. Dabei bestehen jedoch teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Herkunftsländern. So ist bei Personen aus Syrien der Anteil derjenigen, die einen weiterführenden Abschluss anstreben, vergleichsweise hoch (62 Prozent), während Personen vom westlichen Balkan (10 Prozent) sowie aus Eritrea oder Somalia (35 Prozent) deutlich häufiger einen einfachen als einen weiterführenden Abschluss anstreben. Auch dies dürfte mit den bereits mitgebrachten Qualifikationen zusammenhängen [...]. So zeigt sich auch, dass Personen, die eher geringe Qualifikationen mitgebracht haben, seltener einen weiterführenden Abschluss anstreben als jene, die bereits über höhere Abschlüsse verfügen.« (Brücker/Rother/Schupp 2018, S. 62)

Jenseits der migrationsbedingten schulischen und beruflichen Entwertung von Qualifikationen, die jedoch dazu beitragen kann, dass das Interesse an einer Kompensation des erlebten Verlustes an gesellschaftlicher Anerkennung in der zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund hoch ist, reproduziert sich soziale Ungleichheit unter der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in erheblichem Maße auf dieselbe Art und Weise.

Im Gegensatz zu den früheren Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die in das Segment der industriellen Einfacharbeit inkorporiert wurden, finden sich die heutigen Flüchtlinge, wenn auch im Vergleich zu den einheimischen Erwerbstätigen im Mittel unterschichtet, in praktisch allen Arbeitsmarktsegmenten. Das ist die positive Veränderung; weniger positiv dürfte hingegen sein, dass viele der Geflüchteten in Branchen unterkommen, in denen die Verdienste geringer und die Arbeitszeiten unregelmäßiger und oft auch länger sind als in der Industrie. Im Vergleich können wir im Falle der früheren Arbeitsmigration von *intra-sektoraler* Unterschichtung sprechen, während es sich bei einem größeren Teil der Flüchtlinge bei aller segmentierten Inkorporation eher um eine *inter-sektorale* Unterschichtung handelt, worunter wir die überproportionale Beschäftigung in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen fassen.

Die praktisch wirksamen Unterschiede zwischen den beiden hier idealtypisch skizzierten Migrationsformen Fluchtmigration und Arbeitsmigration sollten nicht überschätzt werden. Obwohl es ein Teil der Geflüchteten mit gehobenen Schulabschlüssen mit der Zeit schaffen dürfte, eine berufliche Ausbildung oder Arbeitsstellen mit guten Arbeitsbedingungen zu erreichen, wird ein erheblicher Teil der Flüchtlinge durchaus auf klassische Weise als HelferIn oder HelferIn tätig werden. Viele ohne berufliche Ausbildung werden auch in Industriebetrieben unterkommen, eventuell vermittelt über eine Zeitarbeitsfirma. Bei manchen Unternehmen ist der Weg über die Arbeitnehmerüberlassung inzwischen ohnehin zum Standardweg des Einstiegs geworden, so auch bei unserem Untersuchungsbetrieb D.

Allerdings sollte mittelfristig nicht mit der gewohnten relativ homogenen und stabilen Unterschichtung gerechnet werden, die sich nur allmählich abschwächt und dabei weitgehend den Regeln der Reproduktion sozialer Ungleichheit folgt. Wahrscheinlich ist mit einer Vielzahl verschiedener Integrationsverläufe zu rechnen – wobei die migrationsbedingten Statusverluste und Unterschichtungseffekte, so legen die bisherigen Erfahrungen nahe (vgl. mit Bezug auf die Flüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien Salikutluk/

Giesecke/Kroh 2016), dann besonders ausgeprägt sein werden, wenn die Chancen der frühzeitigen Integration in die Arbeitswelt gering sind.

Auch zwischen männlichen und weiblichen Flüchtlingen unterscheiden sich die Chancen der Integration in die Arbeitswelt nicht unerheblich. Dies lässt sich auf der Basis vorliegender Untersuchungen zeigen (Liebig 2018), auch wenn wir selbst Geschlechterunterschiede nicht systematisch untersucht haben. Im weitgehenden Fehlen weiblicher Flüchtlinge in unseren Untersuchungsbetrieben spiegelt sich nicht nur der hohe Anteil von Männern unter den Geflüchteten, sondern wahrscheinlich auch ein bei jungen Männern ausgeprägtes Drängen auf den Arbeitsmarkt, um Selbst- und Fremderwartungen zu genügen. Frauen hingegen bieten sich oft traditionelle Alternativrollen zum schwierigen Bemühen um einen Einstieg in die deutsche Arbeitswelt.

Während eine über längere Zeit ausbleibende Erwerbsbeteiligung von Männern die Erwartungen von Eltern, Verwandten und Bekannten enttäuscht, ist dies bei Frauen weniger ausgeprägt der Fall; mitunter dürften sie bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sogar gegen soziale Erwartungen und kulturelle Muster verstoßen. Dies gilt ganz besonders dann, wenn es Kinder zu versorgen gilt. Hinzu kommt, dass eine Erwerbstätigkeit aufgrund der gegenüber Männern geringeren schulischen Ausbildung für Frauen häufig weniger attraktiv ist und sich zudem auch weniger leicht realisieren lässt.

Da weibliche Geflüchtete zudem tendenziell in Dienstleistungsbranchen unterkommen, in denen die Frauenbeschäftigung hoch und Entlohnung und Arbeitsbedingungen vergleichsweise schlecht sind, fallen nicht nur die Arbeitsanreize für Frauen geringer aus, darüber hinaus sind sie in stärkerem Maße als Männer von der intersektoralen Unterschichtung betroffen. Gleichwohl wird auch von vielen geflüchteten Frauen berichtet, die sich intensiv um eine Berufstätigkeit bemühen.

3.5 Integrationskonstellationen

3.5.1 Segmentierte Inkorporation der Geflüchteten

Obwohl mittelfristig infolge von Sprachkursen und beruflicher Förderung nicht zwingend mit einem schlechten Verlauf des Integrationsprozesses bei Geflüchteten gerechnet werden muss, erweist sich das Matching von Person und Arbeitsplatz zunächst als eine Herausforderung, die größer ist als im

Fälle der bisherigen Arbeitsmigration. Mit Blick auf die Altersstruktur derjenigen, die einen Asylantrag gestellt haben (vgl. Tabelle 7), wird deutlich, dass sich Arbeitsmigration und Fluchtmigration auch in dieser Hinsicht unterscheiden, jedenfalls soweit wir vom späteren Familiennachzug absehen.

Tabelle 7: Alter und Geschlecht der Asyl-Erstantragstellerinnen und -antragsteller (2016)

Altersgruppen in Jahren	absolut	Anteil der Altersgruppe an allen Erst- antragsteller/ innen	darunter männlich	
			absolut	Anteil männ- lich in der Altersgruppe
bis unter 4	78.192	11 %	40.384	52 %
von 4 bis unter 6	27.668	4 %	14.697	53 %
von 6 bis unter 11	60.699	8 %	32.780	54 %
von 11 bis unter 16	52.434	7 %	32.628	62 %
bis unter 16 gesamt	218.993	30 %	120.489	55 %
von 16 bis unter 18	42.393	6 %	34.044	80 %
von 18 bis unter 25	169.853	23 %	129.049	76 %
von 25 bis unter 30	101.560	14 %	71.962	71 %
von 16 bis unter 30 gesamt	313.806	43 %	235.055	75 %
von 30 bis unter 35	69.449	10 %	45.713	66 %
von 35 bis unter 40	45.503	6 %	29.119	64 %
von 40 bis unter 45	28.187	4 %	17.754	63 %
von 45 bis unter 50	19.010	3 %	11.625	61 %
von 50 bis unter 55	11.679	2 %	6.666	57 %
von 55 bis unter 60	7.145	1 %	3.894	55 %
von 60 bis unter 65	4.456	1 %	2.356	53 %
65 Jahre und älter	4.142	1 %	1.895	46 %
insgesamt	722.370	100 %	474.566	66 %

Anmerkung: Rundungsfehler bei den Prozentwerten möglich

Quelle: nach BIBB 2017, Tab. C2-1, basierend auf: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember 2016 (Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung)

Durch die Altersstruktur sind die Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration in der ersten Zeit nach der Ankunft größer, wobei es sich dabei durchaus um Jahre handeln kann. Einerseits ist das Risiko des Misslingens wesentlich ausgeprägter, da zwischen Ankunft und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei vielen allein schon aufgrund ihres jugendlichen Alters eine längere Zeitspanne liegen muss, andererseits bietet gerade die noch nicht bestehende »Verkopplung« von Person und Berufstätigkeit Chancen für schulische und berufliche Qualifizierung.

Angesichts des Umstands, dass einerseits die Zahl der Einfacharbeitsplätze zumindest in der Industrie schon aktuell und künftig in verstärktem Maße nicht ausreichen könnte, um gering qualifizierten Bewerbern ausreichend Beschäftigungschancen zu bieten, andererseits ein wachsender Fachkräftemangel beklagt wird, der angesichts der demografischen Entwicklung weiter zunehmen könnte, kann der jugendliche Charakter der Flüchtlingszuwanderung als besondere Chance gesehen werden.

Zwar ist angesichts der beiden Narrative »Digitalisierung« und »demografischer Wandel« Vorsicht geboten, da diese sich im Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf zumindest partiell widersprechen und nicht nur als reale Entwicklungen, sondern auch als diskursive Projekte zu begreifen sein dürften, mit denen politische und ökonomische Interessen verknüpft sind, doch in jedem Fall bleibt das Risiko des Ausschlusses aus der industriellen Arbeitswelt ohne umfangreiche Qualifizierungsbemühungen für Geflüchtete hoch.

In manchen Industriebetrieben finden sich überzeugende Ansätze, jugendliche Flüchtlinge über Praktika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen auf die duale Ausbildung vorzubereiten. Solche Maßnahmen wurden in der Annahme eingerichtet, dass eine Ausbildung bei direkter Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis oft nicht erfolgreich zu bewältigen sei. Allerdings wurde mehrfach berichtet, dass Probleme bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für Berufsvorbereitungsmaßnahmen (Einstiegsqualifizierung etc.) auftraten. Offenbar gelingt es der Bundesagentur für Arbeit nicht in allen Fällen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu vermitteln, weshalb manche Betriebe weiterhin mit kirchlichen Einrichtungen und zivilgesellschaftlichen Initiativen kooperieren. Allerdings darf es angesichts in Deutschland jahrelang ausgeprägter Austeritätspolitik (Keller 2014; Schmidt et al. 2018) nicht überraschen, dass Behörden vorübergehend an ihre Grenzen stoßen, wenn im Kontext der Fluchtmigration schwierige Integrationsprozesse in einem ungeplant großen Maßstab vorzubereiten und zu begleiten sind.

Obwohl sich manche der untersuchten größeren Betriebe um jugendliche Flüchtlinge intensiver kümmern als um Jugendliche, die in Deutschland aufgewachsen sind, gelingt es auch dort nur in begrenztem Umfang, Jugendlichen Plätze anzubieten. Auch wenn viele Flüchtlinge noch jung sind und es sowohl in ihrem Interesse als auch im Interesse der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft liegen würde, möglichst vielen eine Berufsausbildung oder ein Studium zu ermöglichen, sprechen die bisherigen Erfahrungen dafür, dass ein erheblicher Teil der Geflüchteten in Anlern Tätigkeiten beschäftigt sein wird.

Viele große Industrieunternehmen bieten zwar verschiedene Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Flüchtlingen an, doch nicht selten handeln sie dabei »aus gesellschaftlicher Verantwortung« und nicht aus betriebswirtschaftlichem Interesse – was dazu führt, dass mitunter zwar vorbildliche Maßnahmen auf den Weg gebracht wurden, die jedoch in Anbetracht der Relation der Beschäftigtenzahlen zur Anzahl der zu versorgenden Geflüchteten als »Tropfen auf den heißen Stein« gelten müssen (vgl. auch Müller/Schmidt 2016b, S. 135). Kleinere Unternehmen und Handwerksbetriebe, die zum Teil erhebliche Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsstellen mit in Deutschland aufgewachsenen Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen und auch nach Beschäftigten für angelernte Tätigkeiten suchen (etwa in der Logistik), zeigen jedoch hinsichtlich der Quantität ein größeres Interesse an der Beschäftigung von Flüchtlingen.

Diese kleineren Betriebe sind jedoch kaum in der Lage, vergleichbare berufsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Maßnahmen anzubieten. Soweit aus Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern oder aus gutem Willen trotzdem eine Anstellung für eine Ausbildung erfolgt, dürfte das Risiko des Scheiterns in der Berufsschule allein schon aus sprachlichen Gründen relativ hoch sein – so hatten wir jedenfalls vermutet. Allerdings sprechen die ersten Erfahrungsberichte aus den Kammern für eine optimistischere Einschätzung. Dies dürfte daran liegen, dass sich, wenn in kleineren Betrieben und Handwerksbetrieben die Entscheidung fällt, Geflüchtete als Auszubildende oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, auch Personen finden, die die Unterstützung Geflüchteter, insbesondere geflüchteter Auszubildender zu ihrem persönlichen Anliegen machen. Mitunter ist das auch die Chefin oder der Chef selbst. Formell benannte oder informelle Mentorinnen und Mentoren, mitunter überlappend mit ehrenamtlicher Tätigkeit, sind auch in den Betrieben bedeutsam.

Laut einer umfragebasierten Hochrechnung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) konnten 34 Prozent der Betriebe 2017 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen (vgl. Tabelle 8), rund 14 Prozent der Unternehmen bildeten Flüchtlinge aus.

»Im Vergleich zum Vorjahr ist das abermals eine Verdoppelung. Hochgerechnet bedeutet dies, dass sich momentan rund 20.000 (2017: 15.000) Flüchtlinge in einer IHK-Ausbildung befinden. Diese Zahl verteilt sich dabei über alle drei Ausbildungsjahre.« (DIHK 2018, S. 7)

Tabelle 8: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (nach Branchen)

Branche	2017	2016	2015	2014
Gastgewerbe	57 %	58 %	61 %	62 %
Baugewerbe	45 %	42 %	30 %	37 %
Verkehr (Transport/Logistik)	35 %	35 %	33 %	35 %
Industrie (ohne Bau)	35 %	28 %	30 %	31 %
Durchschnitt	34 %	31 %	31 %	k. A.
Handel	33 %	31 %	33 %	31 %
Banken/Versicherungen	32 %	29 %	23 %	27 %
unternehmensorientierte Dienste	31 %	19 %	29 %	29 %
sonstige Dienstleistungen	28 %	28 %	28 %	28 %
Gesundheit/Pflege	27 %	25 %	25 %	25 %
IT	27 %	24 %	24 %	24 %
Medien	22 %	21 %	14 %	14 %
Immobilien	9 %	8 %	11 %	11 %

Anmerkung: Anteil der Betriebe in den jeweiligen Branchen, die auf die Frage »Konnten Sie in den Jahren 2014–2017 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?« mit »Nein« beantwortet haben, sortiert nach Nein-Anteil 2017

Quelle: eigene Darstellung nach DIHK 2016, S. 8; DIHK 2017, S. 10 und DIHK 2018; S. 5

Die Umfrage der DIHK verdeutlicht, dass Ausbildungsplätze für Geflüchtete in starkem Maße in Branchen angeboten werden, in denen Schwierigkeiten bestehen, Ausbildungsplätze zu besetzen:

»Die Branchen, die sich bereits im vergangenen Jahr besonders für Integration einsetzten, haben ihr Ausbildungsengagement in den vergangenen zwölf Monaten weiter intensiviert: Besonders im Gastgewerbe mit seinen vielen kleinen und mittelgroßen Betrieben bilden inzwischen 28 Prozent (2017: 18 Prozent) der Unternehmen Flüchtlinge aus und damit mehr als jeder vierte Betrieb. Die Baubranche legt um zehn Prozentpunkte auf 19 Prozent (2017: neun Prozent) zu. Auch 17 Prozent der Industriebetriebe und 16 Prozent der Betriebe in der Verkehrsbranche integrieren immer mehr Flüchtlinge. Branchen, in denen eine hohe Sprachfertigkeit zur Ausbildung benötigt wird, sind derzeit noch unterrepräsentiert, wie z. B. der Immobiliensektor, der Medienbereich oder Banken/Versicherungen.« (DIHK 2018, S. 7)

Handwerksbetriebe haben in besonderem Maße Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, und deshalb – wie eine Vertreterin einer Handwerkskammer in Baden-Württemberg im Gespräch hervorhob, auch einen höheren Anteil an Flüchtlingen unter den Auszubildenden: Während der Anteil in der Industrie des Bundeslandes bei 2,9 Prozent liege, betrage er im Handwerk 5,7 Prozent. Die DIHK konstatiert zudem, dass 16 Prozent der Betriebe Einstiegsqualifizierungen (EQ) anbieten, die auch für die Betriebe ein guter Einstieg seien, um Erfahrungen mit der Ausbildung von Flüchtlingen zu sammeln (DIHK 2018, S. 8). Allerdings darf unseres Erachtens nicht zwingend geschlossen werden, dass alle Betriebe, die berufsvorbereitende Praktika anbieten, später auch eine hinreichende Zahl an Ausbildungsplätze für Flüchtlinge zur Verfügung stellen.

Auf Basis der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) weist der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 24.887 geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Fluchthintergrund aus, darunter 9.766 Personen in Maßnahmen der Bundesagentur zur Berufswahl und Berufsausbildung (darunter 4.284 EQ) und 15.121 Personen in speziellen Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge (PerF, PerjuF, PerjuF-H, KompAS und Kommit; BIBB 2018, S. 332 f., Tab. A12.2.2-1). Die Gesamtzahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen dürfte höher liegen, da anderweitig geförderte Maßnahmen (etwa »Start in den Beruf plus« der chemischen Industrie) darin nicht enthalten sind.

Auf der Grundlage der von uns geführten Gespräche bleibt festzuhalten, dass keineswegs allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer berufsvorbereitenden Maßnahme auch der Übergang in eine Ausbildung gelingt. Auch sind Unternehmen bekannt, die (auch geförderte) angebotene Prak-

tika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen partiell oder generell nicht als Vorbereitung einer Ausbildung im eigenen Unternehmen verstehen, sondern lediglich als Hilfe beim Eintritt in den allgemeinen Arbeits- und Lehrstellenmarkt.

Die Anzahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ist laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit jedenfalls deutlich höher als die Zahl derjenigen, die tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten, und zudem geringer als die Zahl der Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Maßnahmen. Einem Teil der Geflüchteten gelingt der Eintritt in eine berufliche Ausbildung auch ohne die Teilnahme an einer Vorbereitungsmaßnahme.

»Von den 26.428 bei der BA gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2017 insgesamt 9.475 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Die Quote der Einmündungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund in eine (duale) Ausbildung betrug im Berichtsjahr 2017 somit 35,9%. Die Quote der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund fiel damit zwar 2,2 Prozentpunkte höher aus als im Vorjahr, lag aber weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (49,1 %).« (BIBB 2018, S. 335)

Zwischen Oktober 2017 und September 2018 suchten 38.300 Geflüchtete laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit deren Unterstützung nach einem Ausbildungsplatz. Allerdings darf nicht angenommen werden, dass alle erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber auch als Ausbildungssuchende bei der Bundesagentur gemeldet waren.

»Im März 2018 befanden sich in Deutschland gut 28.000 Auszubildende mit einer Staatsangehörigkeit der acht Hauptherkunftsländer der Geflüchteten in einer sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung (alle Ausbildungsjahre). Im Jahr zuvor waren noch 14.000 Auszubildende weniger beschäftigt.« (BA 2018b, S. 11)

Ende 2017 waren 1,7 Millionen Geflüchtete im Ausländerzentralregister (AZR) registriert, 1,2 Millionen davon »verfügten 2017 über einen anerkannten Schutz und damit über einen humanitären Aufenthaltstitel«, im November 2018 waren etwas mehr als 459.000 Geflüchtete als arbeitssuchend registriert, darunter waren fast 177.000 arbeitslos (BA 2018b, S. 5 und 8).

»Im Zeitraum Dezember 2017 bis November 2018 haben 116.000 Personen aus den Hauptherkunftsländern der Geflüchteten ihre Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt, durch eine Selbständigkeit bzw. durch die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung beendet. Die Abgangsrate, also die Chance, die Arbeitslosigkeit im nächsten Monat durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder zu beenden, betrug für Personen aus den Hauptherkunftsländern der Geflüchteten 5,0 Prozent. Sie lag damit zwar deutlich niedriger als für alle Ausländer mit 6,6 Prozent, hat sich aber im Vergleich zum Vorjahreszeitraum dennoch um 1,8 Prozentpunkte erhöht.« (BA 2018b, S. 9)

Der größere Teil der Flüchtlinge findet den Weg in die deutsche Arbeitswelt somit über eine Beschäftigung, nicht über eine Ausbildung oder eine berufsvorbereitende Maßnahme. Auch 2018 waren es neben den Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung (zu einem Drittel) weiterhin primär Betriebe des privaten Dienstleistungsgewerbes, nicht zuletzt der Gastronomie, in denen Geflüchtete unterkamen. Dies liege, so die Bundesagentur für Arbeit, »auch an der vergleichsweise hohen Fluktuation in diesen Branchen« (BA 2018b, S. 9) – also daran, dass die Umstände der Beschäftigung in diesen Branchen aus Arbeitnehmersicht schlecht sind.

Mit 31,6 Prozent liegt die Beschäftigungsquote bei Flüchtlingen⁵ noch immer deutlich unter der von 50,3 Prozent für alle Ausländerinnen und Ausländer und 69,4 Prozent für Deutsche (jeweils inklusive geringfügig Beschäftigter), wobei die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Flüchtlinge im Vorjahresvergleich um 95.000 anstieg (BA 2018b, S. 12). Auch finden sich Anzeichen, dass trotz der besonderen beruflichen Förderung, die junge Geflüchtete mitunter erfahren, der Anteil an mit Ausbildungsplätzen unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern unter den Flüchtlingen höher ist als unter allen Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. Tabelle 9).

5 | In den Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung können Geflüchtete nicht identifiziert werden, deshalb wird hilfsweise auf die Staatsangehörigkeit zurückgegriffen (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017). Berücksichtigt sind Menschen aus Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan und Syrien.

Tabelle 9: Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen – Anteil von Personen im Kontext von Fluchtmigration

	Bewerber/innen für Berufsausbildungsstellen	davon im Kontext von Fluchtmigration	versorgte Bewerber/innen	davon im Kontext von Fluchtmigration	unversorgte Bewerber/innen	davon im Kontext von Fluchtmigration
insgesamt	532.172	5 %	434.317	4 %	97.855	8 %
Geschlecht						
Männer	318.059	7 %	257.062	6 %	60.997	12 %
Frauen	214.102	2 %	177.245	2 %	36.857	3 %
Alter						
unter 20 Jahre	354.723	2 %	299.373	2 %	55.350	4 %
20 bis unter 25 Jahre	142.699	7 %	110.888	6 %	31.811	10 %
25 Jahre und älter	34.736	19 %	24.042	17 %	10.694	24 %
Schulabschluss						
ohne Hauptschulabschluss	8.096	13 %	6.200	11 %	1.896	19 %
Hauptschulabschluss	143.552	6 %	113.074	6 %	30.478	9 %
Realschulabschluss	222.233	2 %	186.318	2 %	35.915	3 %
Fachhochschulreife	66.244	1 %	54.613	1 %	11.631	2 %
allgemeine Hochschulreife	68.660	7 %	56.239	5 %	12.421	16 %
keine Angabe	23.387	22 %	17.873	19 %	5.514	33 %
Besuchte Schule						
allgemeinbildende Schulen	290.519	4 %	240.942	3 %	49.577	7 %
berufsbildende Schulen	202.442	4 %	163.798	4 %	38.644	6 %
Hochschulen und Akademien	25.841	12 %	20.109	9 %	5.732	24 %
keine Angabe	13.370	26 %	9.468	23 %	3.902	32 %

Anmerkung: Berichtsjahr 2016/2017, Berichtsmonat 8/2017; Rundungsfehler bei den Prozentwerten möglich

Quelle: nach Zentraler Statistik-Service der Bundesagentur für Arbeit 2017, Datenstand August 2017

Laut IAB-Stellenerhebung (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017) war der Anteil der Betriebe mit Erfahrungen mit Flüchtlingen, d. h. Bewerbungen, Vorstellungsgespräche oder Einstellungen, im vierten Quartal 2016 je nach Branche sehr unterschiedlich. In etwa einem Viertel der Unternehmen der Zeit- und Leiharbeit und knapp 16 Prozent des Gastgewerbes⁶ liegen demnach betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten vor (vgl. Tabelle 10). In der Chemieindustrie, in Maschinenbau, Elektrotechnik und Fahrzeugbau finden sich solche Erfahrungen hingegen nur bei ca. 10 Prozent der Betriebe.

Tabelle 10: Betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten nach Wirtschaftszweigen

Branche	Anteil der Unternehmen mit Erfahrungen mit Flüchtlingen
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	25,2 %
Gastgewerbe	15,9 %
Erziehung und Unterricht	15,7 %
Metalle, Metallherzeugung	13,4 %
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u. a.	12,5 %
Handel, Reparatur	11,9 %
Gesundheits- und Sozialwesen	11,8 %
öffentliche Verwaltung	10,7 %
sonstige Dienstleistungen	10,5 %
Baugewerbe	10,3 %
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	10,1 %

6 | Bemerkenswerterweise liegt der Anteil der Betriebe mit Flüchtlingserfahrung im Bereich »Erziehung und Unterricht« ähnlich hoch. Dabei mag man zwar auch an Sprachunterricht in einer Herkunftssprache denken, wahrscheinlicher dürfte jedoch sein, dass hier – angesichts der anschließenden Unterfragen offenbar entgegen der Intention der Befragung – auch Kontakte zu Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Integrations- und Sprachkursen mitgezählt wurden. Die Frage lautete: »Haben Sie in den letzten Monaten Erfahrungen mit Personen gemacht, die im Zuge der großen Flüchtlingswelle seit 2014 nach Deutschland gekommen sind? (Ja/Nein)«

Branche	Anteil der Unternehmen mit Erfahrungen mit Flüchtlingen
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	9,8%
Verkehr, Lagerei	9,7%
Holz, Papier, Druck	9,5%
sonstige wirtschaftliche Dienste (ohne ANÜ)	8,7%
Kunst, Unterhaltung, Erholung	6,9%
Wasserversorgung, Abfallentsorgung	6,2%
Bergbau, Steine und Erden	5,6%
Energieversorgung	5,3%
Information und Kommunikation	4,9%
Land- und Forstwirtschaft	3,6%
Finanzdienste, Versicherungen	3,2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	2,8%
freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienste	1,6%

Anmerkung: hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe, 4. Quartal 2016

Quelle: nach Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017, Abb. 2 (IAB-Stellenerhebung)

Ein weiteres Resultat der IAB-Erhebung besteht in der Erkenntnis, dass Erfahrungen mit der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten die Chance vergrößern, dass Flüchtlinge beschäftigt werden. Dieser Befund, so vermuten die Autorinnen und Autoren, lässt sich möglicherweise damit erklären, dass sprachliche Hürden dadurch niedriger sind. Dies dürfte deshalb ein relevanter Faktor sein, weil die Betriebe »Sprachbarrieren« mit 48,9 Prozent als wichtigsten Grund dafür angeben, dass sie auf Einstellungen verzichten. Plausibel bliebe dieser Faktor auch dann, wenn sich letztgenannte Betriebe in Ostdeutschland häufen sollten, wo auch andere Aspekte eine Rolle spielen dürften, etwa Unzufriedenheit mit kultureller Vielfalt. Allerdings spielen gerade auch in Ostdeutschland die geringen Betriebsgrößen eine Rolle.

Die Bedeutung von Unsicherheiten bei Rechtslage und Aufenthaltsstatus als Grund dafür, dass Betriebe auf die Einstellung von Flüchtlingen ge-

nerell verzichten, nimmt offenbar ab. Für das vierte Quartal 2016 nennen nur noch 21,7 Prozent »bürokratischen Aufwand« als Hinderungsgrund (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017), wobei sich verbesserte Kenntnisse der rechtlichen Situation nicht immer und überall positiv auf die Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe auswirken muss – auf die Beschäftigung von Geduldeten kann auch bewusst verzichtet werden.

In einem ersten Schritt lassen sich bei Flüchtlingen grob zwei Varianten der betrieblichen Inkorporation unterscheiden: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung einerseits und Beschäftigung auf »gewöhnlichen Arbeitsplätzen« andererseits – zu denen wir freilich auch atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere geringfügige und befristete Beschäftigung rechnen müssen. Anders als es bei der ersten Generation der Arbeitsmigrantinnen und -migranten (»Gastarbeiter«) überwiegend der Fall war, findet sich bei den Flüchtlingen bereits in der ersten Generation ein segmentiertes Inkorporationsregime (vgl. Portes/Zhou 1993), zu dem neben der Aufnahme in das Segment angelernter Arbeit auch ein berufsqualifizierender Einstieg gehört.

Auch wenn in beiden Varianten die Anforderung des Matching verglichen mit der klassischen Arbeitsmigration höher ist (vgl. auch Schmidt 2017), so ist diese Form segmentierter Inkorporation im Vergleich positiv zu bewerten, da sie das traditionell weitgehend einheitliche Muster der Unterschichtung durchbricht. Je größer das Segment der berufsqualifizierenden Inkorporation ausfällt, desto besser steht es um die Chance, langfristig herkunftsbedingte Ungleichheit zu begrenzen.

Abgesehen davon, dass einem Teil der Geflüchteten eine Beschäftigung schon juristisch verwehrt bleibt oder nur eingeschränkt zugestanden werden dürfte, muss damit gerechnet werden, dass ein Teil der arbeitsfähigen Flüchtlinge keinen Zugang zur Erwerbstätigkeit finden wird. Zu den Varianten der Inkorporation gesellt sich auch die Variante *Exklusion*, die im Fall der angeworbenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten der ersten Generation nicht oder kaum vorkam, auch wenn nicht jede Arbeitsmigration immer dem Muster der Anwerbung folgte.

Je schwerer die Integration in die Arbeitswelt gemacht wird und je unsicherer die Perspektive jeweils ausfällt, desto unwahrscheinlicher ist eine gelingende Inkorporation in die Arbeitswelt. Kurz gesagt: Bewusst konzipierte Exklusionsmaßnahmen wie z. B. »Ankerzentren« werden letztlich nicht die Integration, sondern die Desintegration fördern. Ganz abgesehen von

ethischen Fragen muss davon ausgegangen werden, dass sich die desintegrierenden Effekte nicht auf jene begrenzen werden, die letztlich tatsächlich abgeschoben werden: Unter den Geflüchteten werden Angst, Unsicherheit, Enttäuschungen und Unmut gefördert, bei Arbeitgebern Vorsicht und Zurückhaltung begünstigt. Deshalb brachte eine Reihe von Verbänden und Institutionen in einem offenen Brief an die Bundestagsabgeordneten ihre Befürchtung zum Ausdruck, dass insbesondere mit dem »Geordnete-Rückkehr-Gesetz« »Zehntausende in Deutschland permanent in Angst vor Haft und vor Abschiebung in einem Zustand der Perspektivlosigkeit leben« (Pro Asyl et al. 2019).

3.5.2 Varianten der Inkorporation

Da zum einen nicht alle berufsvorbereitenden Maßnahmen auch in eine Berufsausbildung münden und zum anderen Berufsausbildungen auch – und im Zeitverlauf sicherlich zunehmend – ohne berufsvorbereitenden Vorlauf stattfinden, ist es sinnvoll, in dieser Hinsicht weiter zu differenzieren. Darüber hinaus unterscheiden sich auch die Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Branchen und Betrieben nicht unerheblich, worauf wir bereits hingewiesen haben. Hieraus resultieren nicht nur berufliche Konsequenzen für den Einzelnen, auch gesellschaftliche Folgen sind wahrscheinlich.

Deshalb halten wir es für angebracht, noch weiter zwischen verschiedenen Konstellationen der Inkorporation zu unterscheiden, und haben verschiedene Varianten der Inkorporation von Geflüchteten in Betriebe und andere Zusammenhänge der Arbeitswelt in Tabelle 11 dargestellt. Die Übersicht basiert primär auf unserer eigenen Erhebung, in einem zweiten Schritt haben wir auch nicht selbst erhobenes Wissen einfließen lassen (insbesondere bei der informellen/illegalen Arbeit).

Eine Möglichkeit für Geflüchtete, in Betriebe zu kommen, besteht oder bestand darin, eine Praktikumsstelle anzunehmen. Man könnte fast sagen, das Praktikum sei der Kern der »betrieblichen Willkommenskultur«. In etlichen, vor allem größeren Betrieben kam der Gedanke auf, dass es angemessen sei, einen eigenen Beitrag zu leisten, damit Flüchtlinge in Deutschland Fuß fassen können. Die Idee, Flüchtlinge zu unterstützen, hatte keineswegs überall denselben Ursprung. Inspirierend scheint zum einen die überwältigend positive Aufnahme von Flüchtlingen gewesen zu sein, zum

Tabelle 11: Inkorporationsvarianten bei Flucht und Arbeitsmigration

	Tätigkeit	Beschäftigung	Branche	Betrieb
Unverbundenes Praktikum	Kennenlernen der Arbeitswelt	befristet, Mindestlohn	Industrie, in Einzelfällen in allen möglichen Betrieben	größerer Betrieb, Großbetrieb
Kennenlernpraktikum	Kennenlernen von Arbeitswelt und Betrieb	befristet, Mindestlohn (nicht immer)	alle Branchen	auch in kleinen und Handwerksbetrieben
Berufsvorbereitung, EQ, Start in den Beruf+	systematische Vorbereitung auf eine Berufsausbildung	befristet, mit Aussicht auf Ausbildung, Bezahlung nach EQ-Regeln o. Ä.	Industrie und (öffentliche) Dienstleistungen	eher in Industrie und etablierter Dienstleistung
Berufsausbildung	Berufsausbildung	Ausbildungsvertrag	alle Branchen, oft Handwerk (Lehrwerkstatt vs. mitarbeitend)	auch in kleinen und Handwerksbetrieben
Anerkannte Einfacharbeit	Einfacharbeit	normal	Industrie und Dienstleistung	in Betrieben mit akzeptablen Arbeitsstandards
Subalterne Einfacharbeit	Einfacharbeit, zum Teil Leiharbeit	atypisch, prekär, Missachtung von Arbeitsstandards (Tarifverträge, Mindestlohn etc.)	privater Dienstleistungssektor	Hotels und Gaststätten, Reinigung, Bau etc.
Fachtätigkeit	Fachtätigkeiten, auch akademischen Charakters	normal, (anfangs) oft befristet	überall, etwa IT-Sektor oder Bereiche, in denen Englischkenntnisse genügen	eher größere Betriebe, auch wissenschaftliche Institute, Ingenieurbüros
AsylbLG	Hilftätigkeiten	Entschädigung (80-Cent-Jobs)	kommunal, staatlich, gemeinnützig	z. B. ÖPNV
Informelle/ illegale Arbeit	Hilftätigkeiten, Kleinhandel, Straßenverkauf, Drogenhandel, Prostitution	prekär	Schattenökonomie	auch Hotels und Gaststätten, Bau

Ziel der Maßnahme	Motiv des Betriebs	Vorkommen/ Zielgruppe	Perspektive
Kenntnisse über die Arbeitswelt vermitteln	gesellschaftspolitische Verantwortung oder Image des Betriebs	vornehmlich für jüngere Geflüchtete zu Beginn der Aufenthaltszeit	keine betriebliche Perspektive, Verweis externer Arbeitsmarkt
Kennenlernen von Betrieb und Bewerber/in	Interesse an Fach- und Arbeitskräften	vornehmlich für jüngere Geflüchtete	Chance auf Beschäftigung, Berufsvorbereitung, Ausbildung
Vorbereitung auf eine Berufsausbildung	Interesse an Fachkräften, Förderung unversorgter Jugendlicher/ Geflüchteter	Jugendliche, Geflüchtete mit Bildungs-/ Kenntnisdefiziten (evtl. verdeckt überqualifiziert)	Chance auf Beschäftigung, Berufsausbildung
Berufsabschluss	Interesse an Fachkräften	vornehmlich für Jüngere, Geflüchtete und Folgegenerationen von Arbeitsmigrant/innen	Chance auf vollwertige Teilnahme, aber nicht für alle ein Bildungsaufstieg
Lohnarbeit	Arbeitskräfte	Massenarbeiter/innen, Fordismus-Taylorismus, typisch für klassische Arbeitsmigration	erste Generation: Einfacharbeit; zweite Generation: begrenzter Aufstieg
Arbeit, oft mit ausbeuterischem Charakter	Billigarbeitskräfte	vornehmlich besonders vulnerable Gruppen, Flüchtlinge (insbesondere mit unsicherem Aufenthaltsstatus)	Bildung einer subalternen Dienstklasse (intersektorale Unterschichtung)
Lohnarbeit	Fachkräfteeinsatz, mitunter unterhalb des (Aus-)Bildungsniveaus	alle Migrantinnen mit Fach- oder akademischer Ausbildung	kaum Unterschiede zu Beschäftigten deutscher oder anderer Herkunft
Integration via Arbeitsverpflichtung	Integration	Geflüchtete ohne reguläre Tätigkeit	keine systematische betriebliche Perspektive
Ausbeutung	Ausbeutung	Illegale (z. B. wegen Angst vor Abschiebung)	keine legale Perspektive

anderen wurde mit einem zunehmenden Bedarf an Fachkräften argumentiert. Während das erste Argument mit dem Verweis, dass man auch als Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung übernehmen wolle, einen primär ethischen Charakter hatte, schien das zweite Argument unmittelbar betriebswirtschaftlicher Rationalität zu entspringen. Allerdings wurden auch in Großunternehmen Praktika für Geflüchtete aufgelegt, denen es in absehbarer Zeit weder an Arbeitskräften noch an Auszubildenden fehlen dürfte.

Die zweite Begründung begegnete uns nicht überall, teilweise gab man sich auch mit dem Hinweis auf die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zufrieden. Allerdings wurde mitunter gerade die Berufung auf den Arbeits- und Fachkräftebedarf jenseits betrieblicher Eigeninteressen im Sinne von gesellschaftlicher Verantwortung begründet (etwa in Betrieb D, vgl. auch Müller/Schmidt 2016b). Möglicherweise erschien es manchen Managerinnen und Managern schlicht nicht legitim, betriebliches Handeln nur ethisch zu begründen – illegitimer Altruismus wurde dann als legitimes Eigeninteresse maskiert.

Allerdings dürfte auch die gesellschaftliche Verantwortung nicht immer ausschließlich altruistisch motiviert sein, da bisweilen auch die Chance gesehen wurde, das eigene Bild in der Öffentlichkeit zu verbessern, oder die Notwendigkeit, auf Wünsche aus der eigenen Belegschaft oder dem Betriebsrat einzugehen. Vereinzelt wurde auch berichtet, dass die Erwartung aus der Politik direkt oder vermittelt über die Arbeitgeberverbände an die Unternehmen herangetragen worden sei, sich an Maßnahmen zur betrieblichen Integration von Geflüchteten zu beteiligen. Auch wenn solche Faktoren bei der Entscheidung für Praktikumsangebote für Geflüchtete eine Rolle gespielt haben, ist doch gleichwohl zu konstatieren, dass ein Managementhandeln festgestellt werden konnte, das nicht allein betriebswirtschaftlicher Logik gehorcht.

Bedeutung kam mitunter auch dem Vorbild anderer Betriebe zu. Es gab zum Beispiel im Rahmen von regulären und besonderen Meetings in Arbeitgeberverbänden einen Austausch unter Unternehmen, bei dem es nicht nur gut zu Gesicht stand, über eigene Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten berichten zu können, sondern auch eine wechselseitige Orientierung untereinander erfolgte, was eine gewisse Isomorphie der betrieblichen Reaktionen erklären könnte. Allerdings gilt dies nur für einen Teil der Praktika, denn soweit diese einen systematisch berufsvorbereitenden

Charakter annehmen, ist ihre Ausgestaltung meist stark von der Bundesagentur für Arbeit beeinflusst, die diese Maßnahmen oft finanziell fördert.

Eine erste Variante von Fördermaßnahmen bezeichnen wir als *unverbundenes Praktikum* (vgl. Tabelle 11). Von »unverbunden« sprechen wir deshalb, weil dieses Angebot keinen Zugang zu einer anschließenden Beschäftigung oder Ausbildung im Betrieb eröffnet. Oft handelte es sich meist um frühe Angebote, die später nicht fortgeführt wurden:

»Die [Praktika] wurden ja quasi auf dem Höhepunkt der Flüchtlingswelle ins Leben gerufen [...], das war anfangs nicht so einfach, überhaupt vierzig Leute zu rekrutieren. Also man hat da sehr stark zusammengearbeitet mit der Bundesagentur für Arbeit [...], also die Asylgesetzgebung [ist] ja auch nicht gerade freundlich. So, man hat Leute suchen müssen, die arbeiten dürfen, [...] zumindest ein paar Deutschkenntnisse auch haben, weil die mussten sich ja auch verständigen hier im Betrieb. Wir haben schon immer geguckt, dass wir [...] so Paten kriegen, wir haben ja hier schon auch einen hohen Migrantenanteil bei uns im Betrieb und es gibt durchaus auch Leute, die meinetwegen Arabisch sprechen [...]. Wenn's, sag ich mal, wenn's absolut gar nicht mehr anders ging, dann hat man die halt geholt.« (Betriebsrat, Betrieb D)

»Das Ziel der [Praktika] war nicht eine Übernahme, [...] das war ja zentral gesteuert, das heißt, da wurden die Werke dann eben nur angefragt: »Würdet ihr das mal machen?« [...] Was wir aber [...] immer hatten, dass wir mit den Arbeitnehmerüberlassungsfirmen eben Vereinbarungen getroffen haben, das heißt, die Praktikanten hatten die Möglichkeit, zur ANÜ-Firma zu wechseln [...]. Wie viele da jetzt in der aktuellen Übernahmeaktion tatsächlich dann zu uns übernommen wurden [...], das weiß ich nicht.« (Ausbildungsmanager, Betrieb D)

Im Betrieb, aus dem diese Aussagen stammen, stellt die Leiharbeit zumindest im operativen Bereich nicht nur für Flüchtlinge den einzigen Weg dar, in den Betrieb zu gelangen. Da es infolge bereits länger anhaltender Leiharbeit Wartelisten gab, war es sozusagen zu einer Frage der Fairness geworden, darauf zu verzichten, Geflüchtete auf direktem Wege einzustellen. Während das Angebot einer größeren Zahl von Praktikumsplätzen als Teil der Willkommenskultur betrachtet, somit durch eine den »betrieblichen Universalismus« überschreitende Perspektive gerahmt wird, in der Hilfe angesichts von Verfolgung, Krieg und Flucht auch dann angemessen erscheint, wenn sie nicht an der Grenze des betrieblichen Sozialraums Halt macht, verhält es sich bei der Einstellung anders.

Bei einer Einstellung würden Kolleginnen und Kollegen zurückgesetzt, mit denen man schon längere Zeit zusammenarbeitet und denen man zuerst einen festen Arbeitsplatz zugesteht. Durch die bevorzugte Einstellung von Geflüchteten würde aus Sicht der Beschäftigten wie des Betriebsrats eine andere Benachteiligung verfestigt. Deshalb setzte sich der Betriebsrat in dieser Konstellation dafür ein, den Praktikantinnen und Praktikanten keine unmittelbare betriebliche Perspektive zu eröffnen. Es geht hier gewissermaßen um den letztlich zum Scheitern verurteilten Versuch, im Rahmen einer diskriminierenden Konstellation Gerechtigkeit walten zu lassen. Auch dem interviewten Betriebsrat ist nicht bekannt, dass viele Geflüchtete inzwischen über den Umweg der Leiharbeit wieder zurück in den Betrieb gekommen wären:

»Ne, [...] der Personalbereich hat die eine Zeit lang beobachtet, aber das war auch mit den Leiharbeitsfirmen vereinbart, weil sag ich mal, ein Leiharbeiter beim X [Betrieb D], der kriegt [...] eine Aufzahlung auf seinen Stundenlohn, dass er [...] auf einen Facharbeiter-Einstiegslohn kommt. Das ist natürlich viel mehr Geld, als Leiharbeiter oder auch Stammbeschäftigte in anderen Betrieben kriegen. [...] es gibt Leute, die gehen in die Leiharbeitsfirma, weil sie die Hoffnung haben, bei X [Betrieb D] eingesetzt zu werden, weil sie da erst mal mehr Geld kriegen, und zum zweiten dann auch die Hoffnung damit verbunden ist, irgendwann übernommen zu werden. Ich und auch andere Betriebsräte wurden schon gefragt, bei welcher Leiharbeitsfirma man sich denn bewerben muss, damit man zu X [Betrieb D] kommt. [...] nicht so einfach, den Leuten zu erklären, dass sie sich das sehr gut überlegen sollten, wenn sie irgendwo anders in einem anderen Unternehmen einen festen Arbeitsvertrag haben, den Schritt zu gehen, weil das ist halt kein Zuckerschlecken so. Deswegen war eigentlich auch die Vereinbarung [...], dass sie, wenn sie in die Leiharbeitsfirma gehen, nicht gleich zu X [Betrieb D] kommen. Aber wie gesagt, das ist jetzt schon eine Weile her, es kann durchaus sein, dass der eine oder andere über die Leiharbeitsfirma inzwischen auch wieder da ist.« (Betriebsrat Betrieb D)

Auch der Weg über die Leiharbeit sollte möglichst nicht eingeschlagen werden – ein ökonomisches Interesse an der Beschäftigung von Flüchtlingen sieht zweifellos anders aus. Allerdings wurden – obwohl auch dies ursprünglich nicht intendiert war – laut Aussage des interviewten Betriebsrats pro Jahrgang stets »ein oder zwei Leute« in Ausbildung übernommen. Er betont auch, dass er sich dafür eingesetzt habe, dass die Praktika lern-

förderlich ausgestaltet wurden; ursprünglich sei daran gedacht worden, die Geflüchteten schlicht »wie Ferienjobber« einzusetzen:

»Die sind hier, um was zu lernen und einen Industriebetrieb zu sehen und ... Denn die Vorstellung des Unternehmens war durchaus die, ja, man lässt die mitarbeiten wie Ferienjobber. Und da haben wir gesagt: ›Das kann nicht sein.‹ Uns war es sehr wichtig, dass die nicht auf die Personalbemessung einer Kostenstelle angerechnet werden, sondern dass die eben zusätzlich dazu kommen, weil wir haben gesagt: ›Wie ist denn das Erleben von einem Menschen, der dort arbeitet?‹ [Der denkt,] jetzt kommt so ein Praktikant, so ein Flüchtling, der kriegt praktisch Mindestlohn, ja, [...] und der Leiharbeiter, der das vorher gemacht hat, der wird dann abgemeldet, wird dann heimgeschickt oder kommt halt weg.« (Betriebsrat Betrieb D)

Aus Betriebsratsicht war es auch mit Blick auf den Tätigkeitsinhalt der Praktika wichtig, Arbeitsmarktkonkurrenz zu vermeiden. Dieses Problem stellte sich vor allem deshalb, weil Arbeitsmarktkonkurrenz bereits zuvor durch Leiharbeit internalisiert wurde. Vor dem Hintergrund numerischer Flexibilität werden Geflüchtete potenziell zu Konkurrentinnen und Konkurrenten, vor denen man den internen Arbeitsmarkt weitgehend abschotten möchte. In dieser Situation war es vor allem der Betriebsrat, der sich für eine Schließung des betrieblichen Arbeitsmarktes einsetzte, auch wenn er versuchte, diese mit dem Einsatz für gute Lernbedingungen für Geflüchtete zu verbinden. Vor diesem Hintergrund habe die Aufnahme der Flüchtlinge im Betrieb dann aber »eigentlich ziemlich gut funktioniert«:

»Es gab auch keine Probleme irgendwie, wie man's befürchtet hat, weil man gerade darauf geachtet hat, dass es eben nicht [...] auf die Personalbemessung angerechnet wird, so dass die Leute das durchaus positiv wahrgenommen haben, die Belegschaft. Also die Rechnung ist aufgegangen.« (Betriebsrat Betrieb D)

In solcher Weise angelegte Praktika funktionieren wahrscheinlich nur so lange, wie Flüchtlinge nur schlecht deutsch sprechen, die Hoffnung groß ist, früher oder später doch eine Anstellung im Betrieb zu bekommen, und es keine alternativen Angebote mit längerer Perspektive gibt. Das soll nicht heißen, dass diese Art des »unverbundenen Praktikums« nicht ihren Sinn hätte, schließlich war sie auch symbolisch bedeutsam, um anderen Unternehmen zu signalisieren, dass es angebracht ist, an der Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt mitzuwirken. Wenn aber Basiskenn-

nisse der deutschen Sprache und grundlegendes Wissen über die deutsche Arbeitswelt vorhanden sind, sind sowohl im Interesse der Geflüchteten wie der Betriebe Maßnahmen sinnvoller, an die sich eine Beschäftigungsperspektive anschließt.

Praktika in anderen Betrieben, die mit einer höheren Beschäftigungschance verbunden sind, können als *Kennenlernpraktika* bezeichnet werden (vgl. Tabelle 11). Diese klassische Art des Praktikums dient dem wechselseitigen Kennenlernen: Kommen Geflüchtete aus Sicht des Betriebs mit der Arbeit und den Kolleginnen und Kollegen klar und gefällt ihnen die Arbeit und der Betrieb (oder ist damit die Hoffnung verbunden, nicht abgeschoben zu werden), dann findet man zusammen. Somit sind »Kennenlernpraktika« vornehmlich dort anzutreffen, wo Arbeitskräfte oder Auszubildende gesucht werden, etwa im Handwerk oder in Dienstleistungsbetrieben, in denen oft weniger gut bezahlt wird. Die Teilnahme an einem solchen Praktikum kann den ersten Schritt in eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder eine Ausbildung darstellen. Hinsichtlich der Praktikumsinhalte müssen sich »unverbundenes« und »Kennenlernpraktikum« nicht unterscheiden.

Einen Schritt darüber hinaus stellen systematische *Berufsvorbereitungsmaßnahmen* dar, die das klare Ziel verfolgen, auf eine Ausbildung vorzubereiten. Insbesondere größere Unternehmen, die in einer eigenen Lehrwerkstatt systematisch auf eine Ausbildung vorbereiten können und nicht über genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber verfügen, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, haben Interesse an solchen Maßnahmen. Diese sind nicht immer erfolgreich, da sie das klar bestimmte Ziel der Ausbildungsreife verfolgen und damit über Kriterien verfügen, um über Scheitern und Erfolg befinden zu können – nicht nur durch die zuständigen Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern auch seitens der Geflüchteten selbst.

Diese Zielklarheit erlaubt es den Lernenden auch, nicht nur eine vage Bleibehoffnung zu entwickeln, sondern die Perspektive, durch Fleiß und Lernbereitschaft etwas für das eigene Fortkommen tun zu können – und in manchen Fällen auch, durch einen Ausbildungsvertrag in Deutschland bleiben zu können. Wahrscheinlich stellen solche Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die den Geflüchteten einerseits durchaus etwas abverlangen, ihnen andererseits aber auch eine Perspektive eröffnen, nicht nur eine günstige Inkorporationskonstellation dar, sondern sind auch sehr hilfreich für die Sozialintegration.

Manche Geflüchtete bewältigen die Anforderungen einer solchen Maßnahme jedoch nicht, wodurch Enttäuschungen entstehen. Anscheinend halten sich solche Ausfälle aber durchaus in Grenzen, weil durch die Selektion etwa nach technisch-naturwissenschaftlicher und Sprachkompetenz Geflüchtete ausgewählt werden, die bereits über einschlägige berufliche Erfahrungen oder aber über eine einigermaßen solide schulische Bildung verfügen. Da sowohl Betriebe (bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder) als auch Geflüchtete Zeit und Energie in solche Maßnahmen investieren und beiden bei Gelingen offensichtliche Vorteile zufallen, geben sich, soweit wir dies beobachten konnten, beide Seiten beträchtliche Mühe, um zum Erfolg zu gelangen.

Die Berufsvorbereitungsmaßnahme als im Vergleich zu Praktika stärker zielgerichtete Maßnahme und die *Berufsausbildung* stellen die wohl entscheidende Eintrittsschwelle in die berufliche Arbeitswelt dar. Wer diese Hürde nimmt, hat gute Chancen, dem Segment der angelernten Arbeit zu entinnen und den Kolleginnen und Kollegen deutscher Herkunft, mit EU-Herkunft oder bereits längerem Aufenthalt in Deutschland in absehbarer Zeit auf gleicher Stufe gegenüberzutreten. Da es viele Geflüchtete allein schon aus sprachlichen Gründen nicht oder zumindest nicht rasch schaffen, eine Ausbildung ohne gezielte Vorbereitung zu bewältigen, liegt hier ein Schlüssel der System- wie der Sozialintegration.

Soweit der Berufsausbildung eine gute und auch sprachliche Vorbereitung vorausging – was jedoch in Branchen, in denen Auszubildende besonders gesucht werden, keineswegs selbstverständlich ist –, unterscheidet sich die Ausbildung von Geflüchteten nicht allzu sehr von der Ausbildung von Beschäftigten ohne oder mit sonstigem Migrationshintergrund. Dennoch unterscheidet sich die Deutschkompetenz in der Regel noch längere Zeit von der in Deutschland aufgewachsener Jugendlicher, und das verbleibende sprachliche Handicap der Geflüchteten schwindet erst allmählich.

Auch in Fällen ohne vorausgehende Berufsvorbereitungsmaßnahme sind vorhandene Sprachprobleme und die Behebung fehlender schulischer Defizite während der Berufsausbildung zu bewältigen. Gerade für kleinere und Handwerksbetriebe, die oft nicht in der Lage sind, Berufsvorbereitungskurse anzubieten, stellt dies eine Herausforderung dar, die allerdings oft auch gemeistert wird. Die Berichte aus den Kammern, auch aus dem Bereich des Handwerks, stimmen jedenfalls optimistisch. Wahrscheinlich ist, dass der oft enge und unmittelbare Kontakt zwischen Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz – zu denen sich gerade in kleinen Betrieben mit-

unter auch der Chef und Meister gesellt, der über die Einstellung eines Geflüchteten selbst entschieden hat und die Umstände der Beschäftigung aus erster Hand einschätzen kann – dazu beiträgt, dass die bestehenden Schwierigkeiten im Kontext einer gemeinschaftlichen Form der Sozialintegration (Kotthoff/Reindl 1990) aufgefangen werden können.

Für die Integrationsvariante Berufsausbildung spielt jedoch auch eine Rolle, ob eine Lehrwerkstatt und ausreichend geschultes und für Ausbildungszwecke freigestelltes Personal zur Verfügung steht, um in der Berufsschule auftretende Schwächen kompensatorisch begleiten zu können, oder ob die Ausbildung stark in den normalen Arbeitsprozess integriert ist. Anscheinend gelingt es aber auch in diesem Fall in der Regel, einen erfolgreichen Verlauf der Ausbildung zu organisieren. Wir haben auch Auszubildende angetroffen, die ihre eigentlichen Stärken zu zeigen begannen, nachdem sie ihr sprachliches Handicap einigermaßen überwunden hatten, wobei manchen die dann zum Vorschein kommende, zunächst sprachlich verdeckte schulische oder auch akademische Qualifizierung (»Überqualifizierung«) zugutekam. Obwohl die Auszubildenden nicht immer gründlich vorbereitet waren, berichten die Kammern sowohl in den Interviews als auch in Medien, dass die Ausbildungen zum großen Teil erfolgreich verlaufen.

Eine Industrie- und Handelskammer berichtete von einem Geflüchteten, dem es zunächst nicht gelungen sei, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Zunächst habe er längere Zeit aus freien Stücken am Berufsschulunterricht teilgenommen, im zweiten Jahr habe er dann einen Ausbildungsplatz erhalten. Solche unerschrockenen »Helden der Arbeit« bzw. der Karriereorientierung haben wir zwar in unseren Interviews nicht angetroffen, doch die Erzählungen nicht nur von Auszubildenden mit Fluchthintergrund, sondern auch von deren Ausbilderinnen und Ausbildern und Mit-Azubis sprechen dafür, dass es in aller Regel nicht an Lernbereitschaft und -fähigkeit fehlt, auch wenn mangelnde Sprachkenntnisse und mitunter auch fehlende Bildungsvoraussetzungen manchen einiges abverlangen.

Eine quantitative Prognose lässt sich auf Basis unserer Interviews nicht treffen, doch lässt sich festhalten, dass mit der Vermittlung hinreichender Sprachkenntnisse und – soweit erforderlich – ergänzender fachlicher Kompetenzen entscheidende Hindernisse für eine erfolgreiche Berufsausbildung aus dem Weg geräumt werden. Im engeren Sinne kulturelle Fragen, etwa hinsichtlich religiöser oder traditionell-patriarchalischer Vorstellungen, irritieren in der Regel allenfalls temporär, stellen jedoch kein

grundlegendes Hindernis dar. Sicher wird sich jedoch die Benachteiligung bei der Lehrstellensuche, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund nachgewiesen ist, auch bei Geflüchteten auswirken.

Zu den wahrscheinlich größten Hindernissen für eine Berufsausbildung von Geflüchteten zählt der lange Zeitraum, der bei vielen von der Ankunft über Integrationskurse, Praktika, Berufsvorbereitung und Ausbildung selbst bis zu einem erfolgreichen Berufsabschluss vergeht. Dieser lässt sich schlecht mit dem oft durchaus begründeten Wunsch in Einklang bringen, genügend Geld z. B. für Kinder oder die Versorgung von Verwandten zu verdienen. Eine Ausweitung des »berechtigten Interesses« an einer Teilzeitausbildung (bisher nach Berufsbildungsgesetz primär bei Kindererziehung und Pflege möglich), d. h. die generelle Öffnung der Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit mit einer Teilzeitausbildung zu verbinden, könnte hier hilfreich sein (Müller/Schmidt 2016b, S. 144), auch wenn sich dadurch die Ausbildungsdauer in vielen Fällen weiter verlängern würde.

Doch auch bei Übernahme einer Tätigkeit, die als *Einfacharbeit* kategorisiert und bezahlt wird, muss es sich keineswegs um einen Job handeln, der sich negativ von typischen Tätigkeiten klassischer Arbeitsmigrantinnen und -migranten unterscheidet. Gewisse Erleichterungen der körperlichen Arbeit bei Montagetätigkeiten und ein höheres Maß an Automatisierung bzw. Digitalisierung (etwa durch den Einsatz sogenannter elektronischer Assistenzsysteme, die Tätigkeiten steuern und einzelne Arbeitsschritte vorgeben) stehen gestiegenen Leistungsanforderungen gegenüber, doch generell sind damit in aller Regel keine schlechteren Tätigkeiten verbunden. Allerdings hat der fortgeschrittene Prozess der Verschriftlichung und Digitalisierung dazu geführt, dass geringe Sprachkenntnisse stärker als früher zum Einstellungshindernis werden. Daraus resultiert aber nicht zwingend ein Verlust an Beschäftigungschancen, denn die Geflüchteten werden sprachlich – trotz weiterhin vorhandener Mängel – erheblich besser auf den Eintritt in die Arbeitswelt vorbereitet als früher.

Arbeit bei Leiharbeitsfirmen, wie sie Flüchtlinge häufig leisten, erschwert es, eine stabile und verlässliche Position in der Arbeitswelt zu erreichen, da öfter Arbeitsplatzwechsel vorkommen. Da Leiharbeitende gewöhnlich trotz aller inzwischen erreichten Verbesserungen nicht denselben Status im entleihenden Unternehmen haben wie die unmittelbar im Betrieb beschäftigten Stammbeschäftigten, erschwert Leiharbeit die betriebliche Sozialintegration erheblich. Außerdem fällt es schwerer, dauerhafte alltag-

liche Arbeitsbeziehungen zu Kolleginnen und Kollegen zu entwickeln, was auch die Einübung »pragmatischer Zusammenarbeit« erschwert.

Spricht man mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung, so heben diese hervor, dass es gelingen könne und mitunter auch gelinge, über eine Tätigkeit in einem entleihenden Unternehmen zu diesem zu wechseln, weil das Unternehmen davor zurückschreke, eingearbeitete Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gegen neue auszuwechseln. Stets wird hervorgehoben, dass es oft Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung seien, die einen Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen. Einen Zusammenhang von Zeitarbeitstätigkeit und Eintritt in die Arbeitswelt konstatiert auch die Bundesagentur für Arbeit:

»Zeitarbeit bietet auch Geflüchteten eine Einstiegsmöglichkeit in den deutschen Arbeitsmarkt: Im Zeitraum Mai 2017 bis April 2018 gab es insgesamt 23.000 Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen aus den Hauptasylherkunftsländern in der Arbeitnehmerüberlassung. Das war ein gutes Drittel aller Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen aus diesen Ländern.« (BA 2018a, S. 15)

Allerdings »adelt« der Wechsel zum entleihenden Unternehmen die Existenz von Leiharbeitsunternehmen nicht, denn bestünde dieses spezielle Segment nicht, wären andere Unternehmen gezwungen, unvermittelt einzustellen. Darüber hinaus ist der Übergang von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit bei Leiharbeit deutlich häufiger als bei anderen Beschäftigungsformen: Während er auf dem sonstigen ersten Arbeitsmarkt 0,63 Prozent beträgt (gleitender Jahresdurchschnitt Dezember 2016/2017), sind es bei der Leiharbeit 3,06 Prozent. Im Jahr 2008/2009, also während der Finanzmarktkrise, betrug das Verhältnis 0,97 Prozent zu 6,95 Prozent, d. h. das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit aus Leiharbeit heraus betrug in der Krise mehr als das Siebenfache (BA 2018a, S. 14).

Auch wenn eine Überwindung der Hürde beim Übergang von Leiharbeit in Normalbeschäftigung durchaus vorkommt, so legitimiert deren grundsätzliche Überwindbarkeit noch nicht die Hürde selbst. Auch die Bundesagentur für Arbeit räumt ein, der Umstand, »dass die Beschäftigung in der Zeitarbeit im Jahr 2005, entgegen der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung, im Vorjahresvergleich zunahm«, sei durch die 2003 eingeführten Deregulierungen der Zeitarbeit »vermutlich begünstigt« worden (BA 2018a, S. 18).

Selbst wenn es besser ist, wenn Geflüchtete in der Arbeitnehmerüberlassung Arbeit finden, als ohne Anstellung zu bleiben, so ist der Umstand,

dass in dieser Branche überproportional viele Arbeit finden, doch mit dem Risiko verbunden, dass Flüchtlinge längere Zeit – und mit dem Eintritt weiterer Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt sich reproduzierend – in einem Bereich unterkommen, in dem neben der vergleichsweise hohen Instabilität auch unterdurchschnittlich verdient wird (BA 2018a, S. 19). 30 Prozent der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung haben einen ausländischen Pass, während dieser Anteil ansonsten bei 11 Prozent liegt (BA 2018a, S. 11).

In Interviews in den Unternehmen, die in unsere Untersuchung einbezogen waren, wurden sowohl für die Branche als auch für das eigene Unternehmen jeweils geringere Anteile genannt (selbst mit Bezug auf Migrationshintergrund ist nur von 20 Prozent die Rede). Gehen wir für die Branche von den Angaben der Bundesagentur für Arbeit aus, dann dürfte wahrscheinlich sein, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Leiharbeit – bei einem Ausländeranteil von 30 Prozent in dieser Branche – grob geschätzt in der Nähe von 60 Prozent liegt, denn 2017 hatten rund 51 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt 2018a).

Das Risiko, im Falle der Arbeitnehmerüberlassung dem Wachstum eines ethnisch geprägten Arbeitsmarktsegments zuzusehen (1985 betrug die Zahl der Leiharbeiterinnen und -arbeiter noch 42.000, heute wird die Millionengrenze überschritten, vgl. BA 2018a, S. 6) – ethnisch geprägt in dem Sinne, dass in diesem Segment ein deutlich überproportionaler Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu finden ist –, scheint durchaus hoch zu sein. Auch wenn – die Existenz dieser Branche einmal vorausgesetzt – die Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung sich rühmen können, einen erheblichen Anteil an Geflüchteten zu beschäftigen, könnte dies doch zu einer gefährlichen Form der Segmentierung führen. Gerade in Zeiten von sich ausbreitendem Rechtspopulismus gehen damit hohe Risiken auch der gesellschaftlichen Spaltung einher. Schon aus gesellschaftspolitischer Vernunft sollte dieses Segment des Arbeitsmarktes wieder stärker eingeschränkt werden; Arbeitsplätze würden dadurch nicht verloren gehen, sondern lediglich verschoben werden.

Neben der Arbeitnehmerüberlassung stellt das Hotel- und Gaststättengewerbe einen weiteren Tätigkeitsschwerpunkt für Geflüchtete dar. Die Arbeitskonditionen sind dort – mit regionalen Unterschieden – oft schlecht tariflich abgesichert, und häufig markiert der Mindestlohn die Entgeltuntergrenze, die mit hoher Wahrscheinlichkeit bisweilen unterschritten

wird. Zweifellos gibt es auch in dieser Branche Variationen, doch die Unternehmen bewegen sich in einem hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte lediglich schwach institutionalisierten Feld, dem es nicht gelungen ist, in der intersektoralen Konkurrenz eine dem Arbeitsvolumen adäquate Nachfrage zu binden, um angemessene Verdienste zu ermöglichen. Zwar könnten verbindliche Entgeltregeln schlechten Arbeitsbedingungen entgegenwirken, doch vor dem Hintergrund der häufig klein- und mittelbetrieblichen Struktur ist eine hinreichende gewerkschaftliche Präsenz zur Durchsetzung von Tarifverträgen – von der Systemgastronomie abgesehen – nicht vorhanden und in absehbarer Zeit kaum aufzubauen.

Die Kombination von schlechten Arbeitsbedingungen und schwacher gewerkschaftlicher Präsenz gilt auch für andere Teile des privaten Dienstleistungsgewerbes (Reinigungsdienste, partiell Logistik etc.). Solange es dort nicht gelingt, hinreichende Regeln verbindlich durchzusetzen, bleiben diese Branchen in der intersektoralen Konkurrenz um Arbeitskräfte wenig konkurrenzfähig. Sie werden deshalb offen für Arbeitskräfte sein, denen die gesellschaftlich üblichen Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechte wenig bekannt sind oder die aufgrund ihrer aufenthaltsrechtlich unsicheren Situation wenig Chancen sehen, Rechte durchzusetzen.

Selbstverständlich ist es positiv, dass in den Dienstleistungsbranchen jene Geflüchteten Beschäftigung finden, denen die Industrie keine Arbeitsplätze in ausreichender Zahl anbieten kann, denn der dauerhafte Ausschluss aus der Arbeitswelt wäre eine schlechte Alternative. Doch gleichwohl sind mit einem Mechanismus der Inkorporation, der zu *ethnischer Segmentierung* und *intersektoraler Unterschichtung* führt, erhebliche Nachteile nicht nur für die unmittelbar Betroffenen, sondern auch für die gesellschaftliche Entwicklung verbunden. Aus der Perspektive sozialer Integration besteht hier Handlungsbedarf.

Da Maßnahmen, die auf verbesserte Arbeitsbedingungen speziell für Geflüchtete zielen, zwar einerseits das Risiko ethnischer Unterschichtung verringern, andererseits jedoch den Ausschluss aus der Arbeitswelt verstärken und die Unterstützung anderer Beschäftigter untergraben würden, sind solche Maßnahmen weder wünschenswert noch realistisch. Ohne den Mindestlohn bestünde hier ein noch größeres Problem, doch gleichwohl ist die Durchsetzung erweiterter Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich, wenn ein sich verstärkender Mechanismus der Segmentierung vermieden werden soll. Eine generelle Anhebung von

Verdienst und Arbeitsbedingungen in manchen privaten Dienstleistungsbranchen mit dem Ziel einer branchenübergreifenden Angleichung würde hingegen einer Arbeitsmarktsegmentierung und damit einer implizit ethnischen Steuerung von Matchingprozessen entgegenwirken.

Da es den Gewerkschaften sowohl im Hotel- und Gaststättengewerbe als auch in anderen Teilen des Dienstleistungsbereichs nicht gelingen dürfte, in absehbarer Zeit hinreichende Veränderungen durchzusetzen, ist eine staatliche Förderung der Gewerkschaften in Betracht zu ziehen, damit diese erfolgreich an der Durchsetzung gleichwertiger Arbeits- und Lebensverhältnisse mitwirken können. Alternativ kommt eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit auf weitere Tarifverträge infrage oder – sozusagen als Minimalprogramm – zumindest eine deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in Richtung von existenzsichernden *living wages*, wie sie etwa der Europäische Gewerkschaftsbund fordert (Lübker/Schulten 2018, S. 9).

Anders als in größeren und großen Industriebetrieben mit Tarifbindung besteht in Dienstleistungsbereichen mit geringer Bezahlung die Gefahr, dass Geflüchtete zur Billigkonkurrenz für bisher in den Branchen tätige Arbeitskräfte werden, von denen viele selbst Migrantinnen und Migranten sind. Aufgrund der derzeit konjunkturell guten Beschäftigungssituation besteht zwar kaum Konkurrenz um Arbeitsplätze an sich, doch sind Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu befürchten. Die günstige konjunkturelle Lage begrenzt somit die Risiken ethnisierter Arbeitsmarktkonkurrenz – ein Umstand, der sich aber bekanntlich rasch ändern kann.

Würde es gelingen, die schlechten Arbeitsbedingungen aus der Perspektive branchenübergreifender Gerechtigkeit zu kritisieren, könnte zumindest im Grundsatz auch vermittelt werden, dass die Durchsetzung besserer Konditionen größere Verwirklichungschancen hat, wenn die Beschäftigten der betreffenden Branchen solidarisch agieren. Der solidarische Kampf um Verbesserungen für alle ist die Alternative zu Ressentiments und Gruppenkonflikten. Er dürfte selbst dort die größten Chancen bieten, wo Geflüchtete unter schlechteren Konditionen eher in »subalternen Einfacharbeit« tätig werden als andere Beschäftigte. Obgleich strukturelle Subalternität eine soziale Begegnung »auf Augenhöhe« und damit die Herausbildung einer einheitlichen Arbeitnehmeridentität erschwert, bestehen auch unter diesen Bedingungen im gemeinsamen Handeln die besten Chancen, Trennendem die Bedeutung zu nehmen und Differenz neu zu rahmen.

Selbstverständlich sind und werden nicht alle Geflüchteten in einer der existierenden Varianten von Einfacharbeit tätig. Abgesehen von den meist jüngeren, die den Einstieg in eine berufliche Ausbildung schaffen, gelingt einem Teil auch der unmittelbare Zugang zu Fachtätigkeiten. Da es in den Herkunftsländern der Geflüchteten zwar eine mehr oder weniger elaborierte akademische Ausbildung gibt, jedoch wenig Möglichkeiten einer einigermaßen systematischen Berufsausbildung, die dem dualen System in Deutschland entsprechen würde, kommen für einen Direkteinstieg in die Berufstätigkeit ohne vorherige fachliche Qualifizierung neben der Einfacharbeit vor allem akademische Tätigkeiten infrage. Diese erfordern in der Regel eine gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit in Deutsch, bisweilen auch in Englisch. Abgesehen von Arbeitsfeldern, für die Englisch genügt (das jedoch keineswegs alle akademisch vorgebildeten Geflüchteten hinreichend beherrschen), bedarf auch die sprachliche Vorbereitung auf eine einschlägige Fachtätigkeit längere Zeit, eventuell länger als die Vorbereitung auf eine Ausbildung.

Da akademische Ausbildungsinhalte in den Herkunftsländern oft nicht den deutschen entsprechen, nicht formal anerkannt werden oder in Auswahlverfahren weniger Wertschätzung erfahren, ist nicht mit einem hohen Anteil an Geflüchteten zu rechnen, denen es gelingen wird, eine Stelle zu erhalten, die eine akademische Ausbildung voraussetzt. Von den 459.336 im November 2018 arbeitsuchend gemeldeten Geflüchteten gibt die Bundesagentur für Arbeit an, dass 68,9 Prozent als Zielberuf eine Helfertätigkeit anstreben, immerhin 15,3 Prozent eine Stelle als »Fachkraft/Spezialist« und 3,4 Prozent eine Stelle als »Experte«⁷ (bei 11 Prozent fehlt eine entsprechende Angabe; BA 2018c, Tab. 5).

7 | Diese Kategorien sind folgendermaßen definiert:

»Helfer: Helfer- und Anlernertätigkeiten (einfache, wenig komplexe [Routine-]Tätigkeiten; i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss)

Fachkraft: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten nötig; zwei- bis dreijährige Berufsausbildung)

Spezialist: Komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, Planungs- und Führungsaufgaben, Meister- oder Techniker Ausbildung, Bachelorabschluss)

Experte: Hoch komplexe Tätigkeiten (Expertenkenntnisse, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulbildung)« (IAB 2018, S. 2).

Da manche der jüngeren Flüchtlinge trotz Abitur oder einem begonnenen oder bereits abgeschlossenen Studium den Weg einer Berufsausbildung einschlagen und sich vorgenommen haben, später ein Studium anzuschließen, darf angenommen werden, dass der Anteil der Fachkräfte und »Spezialisten« mittel- und langfristig eher zunehmen wird, auch wenn es nicht allen Flüchtlingen gelingen wird, den angegebenen Zielberuf zu erreichen. Keineswegs auszuschließen ist allerdings, dass es manchen, die in Absprache mit der Bundesagentur für Arbeit pragmatisch eine Helfertätigkeit anstreben, später doch noch gelingen wird, eine Fach- oder Expertentätigkeit zu erreichen. Zumindest die ausgeprägte Leistungsbereitschaft, die wir bei den meisten der von uns interviewten Geflüchteten feststellen konnten, spricht für diese Erwartung.

Ist einmal eine *Fach- oder Expertentätigkeit* erreicht, so sollten sich die weiteren beruflichen Aussichten zwischen Geflüchteten und anderen Beschäftigten nicht mehr stark voneinander unterscheiden – auch wenn das Risiko der Diskriminierung, von dem auch andere Migrantinnen und Migranten betroffen sind, sich nicht gänzlich auflöst. Allerdings dürfte es nicht primär die Minderheit der Akademikerinnen und Akademiker sein, die mit Diskriminierung konfrontiert ist, sondern eher diejenigen, denen es vor dem Hintergrund geringer schulischer Voraussetzungen nur langsam oder mangelhaft gelingt, die deutsche Sprache zu erlernen, und diejenigen, deren Aufenthaltssituation so prekär ist, dass sie keinen Zugang zu Lernchancen haben, oder die sich vor dem Hintergrund traumatischer Erfahrungen bzw. einer drohenden Abschiebung nicht auf das Erlernen der deutschen Sprache und die Aneignung von zusätzlichem Fachwissen einlassen können oder wollen.

Nicht ausgeschlossen ist zudem, dass sich eine negative Wechselwirkung zwischen dem Charakter der angebotenen Möglichkeiten und der Entwicklung von Motivation und Leistungsbereitschaft ergibt, wie wir am Beispiel der sogenannten 80-Cent-Jobs gesehen haben. Wenn es trotz der Unterstützung von Arbeitsvermittlung und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern nicht gelingt, einen Einstieg in die Arbeitswelt zu finden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Geflüchtete zur Arbeit gegen Aufwandsentschädigung verpflichtet werden, was sich als schwache extrinsische und zudem latent repressive Motivation zerstörerisch auf die intrinsische Motivation auswirken kann. Arbeit nach § 5 *Asylbewerberleistungsgesetz* mag wie beschrieben von manchen Flüchtlingen als Instrument

genutzt werden, um in Kontakt mit Betrieben zu kommen, soweit es sich dabei jedoch um erzwungene Arbeit handelt, scheint es sich eher um eine Sackgasse zu handeln.

Gänzlich außerhalb unserer empirischen Reichweite liegt eine weitere Variante der Inkorporation von Geflüchteten in die Arbeitswelt, die *informelle bzw. illegale Tätigkeit*. Sie kann im Kontext von Versuchen auftreten, sich einer drohenden Abschiebung zu entziehen oder – etwa nach bereits erfolgter Abschiebung – illegal einzureisen und auf eine Anmeldung zu verzichten. Da der Zugang zu staatlicher Unterstützung im Falle des Abtauchens in die Illegalität gekappt wird und es auch nicht möglich ist, ein legales Arbeitsverhältnis einzugehen, bleiben nur die Unterstützung durch Dritte oder ungeschützte Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft oder Kriminalität wie z. B. Drogenhandel. Über die quantitative Relevanz *informeller bzw. illegaler Arbeit* kann hier mangels Datengrundlage keine Aussage getroffen werden; allerdings dürfte die Versuchung, einen Ausweg in der Illegalität zu finden, besonders groß sein, wenn legale Wege versperrt sind.