

1 Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich nach der Überwindung der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 und insbesondere aufgrund des Wachstums im Dienstleistungssektor in einer Phase des Aufschwungs. Als zentrale Herausforderungen für die deutsche Arbeitsmarktpolitik identifiziert Weber (2017b) u. a. „Risiken des demografischen Wandels zu begegnen, Migranten in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu integrieren, die Qualität von Beschäftigung zu stärken“ (Weber 2017b: 18). Der demografischen Alterung und dem Mangel an Fachkräften soll durch eine gesteigerte Erwerbstätigkeit wie auch durch Zuwanderung, auch von Geflüchteten, entgegengewirkt werden. Mit der erhöhten Zahl an Erwerbstätigen sinkt die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen, gleichzeitig nehmen jedoch atypische Beschäftigungsformen wie Minijobs, Befristungen, Leih- und Zeitarbeit sowie Solo-Selbstständigkeit zu (Weber 2017a: 8). Trotz Arbeitsmarktaufschwung sind die Lohn- und Arbeitsbedingungen von niedrigqualifizierten Personen oftmals prekär. Während auf Arbeitgeber*innen-Seite atypische und geringverdienende Beschäftigungsformen Kosten- und Flexibilitätsvorteile generieren, sind sie für Arbeitnehmer*innen überwiegend mit Nachteilen verbunden. Dazu gehören geringere Anwartschaften auf Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie damit einhergehend ein höheres (Alters-)Armutsrisiko, aber auch unstetige Erwerbsbiografien, die durch einen Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten gekennzeichnet sind (Gundert 2017: 37). Die Studie von Stüber (2017) zeigt auf, dass sich Investitionen in Bildung positiv auf das Erwerbseinkommen auswirken. Dabei steigen die durchschnittlichen Brutto-Jahresentgelte je nach Bildungsabschluss. Personen ohne Berufsausbildung verdienen am geringsten, gefolgt von Personen mit Berufsausbildung, Personen mit Meisterabschluss oder Poliere und Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (Stüber 2017: 94). Der Zugang zu Bildung nimmt somit eine Schlüsselposition für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration von Geflüchteten ein. Insbesondere in hochtechnisierten Industrienationen ist ein beruflicher oder akademischer Bildungsabschluss die Grundlage, um eine langfristige, gesicherte Erwerbstätigkeit aufzunehmen (Granato 2018: 136). In Deutschland nimmt neben der akademischen Hochschulausbildung die duale Ausbildung eine zentrale Rolle für die zukünftige Berufstätigkeit ein. Bildungsabschlüsse beeinflussen maßgeblich nicht nur die Aufnahme einer qualifizierten Erwerbstätigkeit jenseits des Niedriglohnsektors, sondern auch die soziale Positionierung innerhalb einer

Gesellschaft wie auch die Teilhabe an gesellschaftlichen und politischen Entscheidungsprozessen (Gesemann 2018: 463).

Ein zentrales Ziel der Berliner Integrationspolitik für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration ist somit die Vermittlung von Geflüchteten in die berufliche Ausbildung. Auf diesem Wege soll verhindert werden, dass Geflüchtete einer Erwerbstätigkeit in prekären und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen nachgehen.

Das Forschungsprojekt „Arbeit und Ausbildung als Integrationsfeld für Geflüchtete – Chancen, Hindernisse und Handlungsperspektiven“ (INTAA) analysiert die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine gelingende, aber auch misslingende Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit in Berlin. Diese zentrale Fragestellung bezieht sich dabei auf Bildungseinrichtungen (Schulen und Bildungsträger), vermittelnde Organisationen (Verwaltung und zivilgesellschaftliche Initiativen) und Unternehmen. Konkret stehen folgende *Forschungsfragen* im Zentrum der Studie:

- I. *Welche individuellen Bedingungen und darauf bezogene Maßnahmen begünstigen den Integrationsprozess der Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit?*
 - Welche Optionen und subjektiven Bewältigungsstrategien stehen den Geflüchteten zur Verfügung?
 - Welche Hindernisse treten bei der Integration auf?

- II. *Welche institutionellen und organisationalen Bedingungen und darauf bezogene Maßnahmen fördern die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit?*
 - Welche Bedingungen und Maßnahmen hindern die Integration?
 - Welche Handlungsoptionen stehen den Akteuren aus Unternehmen, Bildungseinrichtungen und vermittelnden Organisationen beim Integrationsmanagement zur Verfügung?
 - In welchen gesellschaftlichen Verantwortungszusammenhängen stehen Unternehmen und wie werden die Spielräume und Grenzen von Akteuren der Arbeitsmarktintegration definiert?

In dem Projekt finden unterschiedliche Dimensionen des Integrationsprozesses Berücksichtigung. Die rechtlich-politische Dimension bezieht sich auf (politische) Rechte und Partizipation. Dies zeigt sich besonders im Aufenthaltsstatus der Geflüchteten. Rechtssicherheit ist ein maßgeblicher Faktor der Integration sowohl für Geflüchtete als auch für Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Die Gewissheit über den Aufenthaltsstatus ermöglicht Zuversicht und Motivation bei den Geflüchteten und Berechenbarkeit

auf Seiten der Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Die sozio-ökonomische Dimension zielt auf Aspekte der Teilhabe an Bildung, Arbeit und Wohnraum. Sprachliche Kompetenzen und für den hiesigen Arbeitsmarkt kompatible berufliche Abschlüsse dürften wichtige Voraussetzungen sein. Auch ausreichender Wohnraum, der den Geflüchteten Schutz- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, ist eine maßgebliche Bedingung für die Integration. Die kulturell-religiöse Dimension umfasst sowohl Kontakte zu Einheimischen als auch zur eigenethnischen Gruppe im Zielland und mit Diasporagemeinden im transnationalen Maßstab. Soziale Netzwerke in der Zielgesellschaft ermöglichen soziale Unterstützung. Sie sind aber auch wichtig bei der Suche nach Zugängen zur Arbeitswelt.

In dieser Untersuchung werden diese Dimensionen auf unterschiedlichen Ebenen in den Blick genommen – die individuelle Ebene aus Perspektive der Geflüchteten und die organisationale Ebene aus Perspektive von Bildungsakteuren und Unternehmen.

Die Analyseebene der Geflüchteten zielt auf eine Untersuchung der individuellen Bedingungen einer gelingenden Integration. Die Analyseebene der Bildungsakteur*innen, die Geflüchtete bei ihren Integrationsbemühungen begleiten und unterstützen, fragt nach den bildungspolitischen Rahmenbedingungen der Integration von Geflüchteten. Hinsichtlich der Unternehmen soll schließlich das Verhältnis zwischen den Geflüchteten und den Arbeitgeber*innen untersucht werden. Dabei werden anhand von Einzelfallstudien die Bedingungen identifiziert, die aus der Sicht der Geflüchteten bzw. des im Einzelfall untersuchten Unternehmens als vorteilhaft für eine gelingende Integration in die Arbeitswelt erachtet werden. Darüber hinaus werden die jeweiligen spezifischen Wahrnehmungen Fall übergreifend miteinander abgeglichen, um auf breiterer Basis Aspekte zu erkennen, die für ein integrationsförderliches Umfeld fruchtbargemacht werden können.

Die vorliegende Studie orientiert sich an einem sozialwissenschaftlichen Verständnis der Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung. Dazu werden im zweiten Kapitel integrationstheoretische Ansätze und die Besonderheiten der Fluchtmigration sowie die Arbeitsmarktintegration in und durch Unternehmen diskutiert. Forschungsethische Aspekte bei der Untersuchung von Geflüchteten als vulnerable Personen, das Untersuchungsdesign und das konkrete methodische Vorgehen bei der Erhebung mit Geflüchteten und Akteuren aus Bildungseinrichtungen sowie in den unternehmensbezogenen Fallstudien werden im dritten Kapitel erläutert. Im vierten Kapitel liegt der Schwerpunkt auf der Darstellung der empirischen Ergebnisse der Untersuchung. Das geschieht in mehreren Schritten und auf mehreren Ebenen. Zum einen aus der Perspektive der Akteure aus den Bildungseinrichtungen und den Geflüchteten (Kapitel 4.1); zum zwei-

ten aus der Perspektive der Unternehmen (fallspezifisch und fallübergreifend; Kapitel 4.2) und abschließend in einer mehrerebenenanalytischen Betrachtung und Zusammenführung dieser beiden Perspektiven (Kapitel 4.3). Im abschließenden fünften Kapitel werden die Ergebnisse noch einmal im Lichte der theoretischen Annahmen diskutiert und entsprechend bilanziert. Ein besonderer Fokus wird dabei auf den Befähigungsansatz gelegt, der – alle Akteure in den Blick nehmend – instruktiv für die Gestaltung integrationsfördernder Rahmenbedingungen ist.