

2 Fragestellung und Untersuchungsmethode

2.1 Anlass der Untersuchung

Die soziale Integration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft in der Arbeitswelt war lange Zeit kaum Thema sozialwissenschaftlicher Studien. Angesichts der weithin geteilten Auffassung, dass die Teilhabe am Arbeitsleben ein zentrales Moment gesellschaftlicher Integration und somit auch der Integration von Migrantinnen und Migranten darstellt, darf dies als eine bemerkenswerte Forschungslücke gelten (Scherr/Janz/Müller 2015b).

Als uns dieser Umstand etwa um die Jahrtausendwende klar wurde, nahmen wir uns vor, zum Schließen dieser Lücke beizutragen. Dank der Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung konnte dann von 2003 bis 2005 ein entsprechendes Projekt unter dem Titel »Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen« durchgeführt werden. Die Untersuchung konzentrierte sich auf Industriebetriebe und zeigte, dass die betriebliche Sozialintegration keineswegs problemlos verläuft und mitunter Spannungen zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft und auch Benachteiligungen vorkommen – aber auch, dass der Arbeitsalltag in der Regel nur in geringem Maße von Ressentiments und Diskriminierung geprägt ist.

Der Befund zum Umgang der Beschäftigten untereinander fiel positiver aus, als wir es angesichts der spärlich vorliegenden Literatur – somit auf wenig fundierter Basis – erwartet hatten. Es ließen sich Umstände und Prozesse ausmachen, die betriebliche Sozialintegration begünstigen (vgl. insbesondere Schmidt 2006a, 2006b und 2007a). Ebenfalls zu konstatieren war allerdings, dass sich Beschäftigte ausländischer Herkunft auch nach vielen Jahren in Deutschland noch immer im Segment der Tätigkeiten für angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter konzentrierten. Doch da sich in den letzten Jahren sowohl Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen

als auch Migrationsprozesse in einem ausgeprägten Wandel befanden, wurde es immer kritischer, diesen alternativen Befunden zu trauen.

Da der damalige Befund, dass dem deutschen System der Arbeitsbeziehungen eine ausgesprochen wichtige Bedeutung für die Integration von Herkunftsverschiedenen zukommt, auch hohe politische Relevanz hat, schien es uns aus wissenschaftlichem wie aus gesellschaftspolischem Interesse geboten, erneut aktiv zu werden. Sollte sich bestätigen, dass institutionalisierte Arbeitsbeziehungen einen wichtigen Faktor für erfolgreiche Integration darstellen, dann droht durch die seit Jahren konstatierte Erosion der Tarifvertragsbindung und die häufig fehlende Interessenvertretung durch Betriebsräte ein wichtiger Mechanismus der sozialen Integration in der deutschen Einwanderungsgesellschaft untergraben zu werden. Eine Schwächung der Arbeitsbeziehungen oder *industrial relations* würde dann in einer Hinsicht zum Problem werden, die in der bisherigen Debatte nahezu keine Rolle spielte, aber im gesellschaftlichen Interesse dringend beachtet werden sollte.

Es reifte der Gedanke, eine neue und erweiterte Studie zur betrieblichen Sozialintegration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft durchzuführen. Die damaligen Befunde sollten unter den aktuellen Bedingungen einer erneuten Betrachtung unterzogen, bestätigt, modifiziert oder revidiert werden. Forschungsbedarf bestand somit aus unserer Sicht schon vor der im Jahr 2015 besonders starken Zuwanderung von Flüchtlingen – zumal auch der Wanderungssaldo bereits in den Jahren zuvor merklich gestiegen war. Die starke und rasche Zunahme, die besondere öffentliche Wahrnehmung, die »Willkommenskultur« einerseits sowie andererseits aufkommende Ängste und Befürchtungen samt öffentlicher Mobilisierung von Ressentiments setzten Flucht und Migration dann jedoch mit hoher Priorität auf die gesellschaftspolitische Agenda. Auch die Frage nach der Integration in die und innerhalb der Arbeitswelt wurde jetzt zu einem brisanten Diskursthema.

Es war mehr als naheliegend, dass die Integration von Flüchtlingen einen zentralen Stellenwert in einer aktuellen Studie zur Integration in der Arbeitswelt einnehmen musste. Eine Beschränkung der Betrachtung auf die Integration der seit 2015 eingetroffenen Flüchtlinge schien jedoch nicht unproblematisch: Da die zuletzt ins Land gekommenen Flüchtlinge zumindest in der ersten Zeit ihres Aufenthalts in der Regel aus gesetzlichen und sprachlichen Gründen keine Möglichkeit haben, einer Arbeit nachzugehen, und geradezu definitionsgemäß nicht über längere betriebliche

Erfahrungen in Deutschland verfügen, sind begründete Einschätzungen über die Chancen des weiteren Integrationsverlaufs kaum ohne Vergleiche mit den bisherigen Erfahrungen mit Zugewanderten oder Kenntnisse über mittel- und langfristig wirksame Integrationsmechanismen möglich.

Gerade wenn wir die Integrationschancen von Geflüchteten und die dabei wirksamen Mechanismen realistisch betrachten wollen, dürfen wir uns nicht allein auf Geflüchtete konzentrieren. Aus diesem Grunde haben wir uns entschieden, auch andere Beschäftigte unterschiedlichster Herkunft, und zwar sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Vorgesetzte, mit in die Untersuchung einzubeziehen.

2.2 Forschungsstand

Obwohl es in jüngerer Zeit wenig Forschungen zur betrieblichen Integration, vor allem zur betrieblichen Sozialintegration von Menschen unterschiedlicher Herkunft gab, fehlt es nicht gänzlich an einschlägigen Studien. Im Großen und Ganzen kann jedoch gesagt werden, dass sich die Migrationsforschung wenig für die Arbeitswelt interessierte und sowohl die Arbeits- und Industriosozilogie als auch die interdisziplinäre Industrial-Relations-Forschung seit Jahren wenig Interesse an Migration und Integration aufbrachte.

Vordergründig mag das geringe Interesse damit zu erklären sein, dass sich Forschung (Forschungsförderung inklusive) oft mehr für augenscheinliche Probleme interessiert als für ein Feld, in dem – verglichen mit den mitunter als dramatisch beschriebenen sogenannten Parallelgesellschaften in Stadtteilen oder im Bereich der Jugendsozialarbeit – wenig Schwierigkeiten auftreten oder aus dem – anders kann es angesichts der schwachen Forschungslage nicht formuliert werden – zumindest wenig über mögliche Schwierigkeiten bekannt ist. Doch hinreichend erklärt ist das Desinteresse der Forschung damit nicht, denn beispielsweise Günter Wallraffs Mitte der 1980er Jahre erschienener Bericht über seine Erlebnisse als »Türke Ali«, der keineswegs den Eindruck einer Arbeitswelt frei von Diskriminierung vermittelte, wurde in der Öffentlichkeit ausgesprochen breit rezipiert.

Auch einige ältere Studien zeigten, dass Herkunft und ethnische Zugehörigkeit durchaus eine Rolle in Betrieben spielten und auch Konflikte nicht ausblieben (Bosch/Lichte 1982; Gillmeister/Kurthen/Fijalkowski

1989; Hergesell 1994; Budzinski 1979; Kartari 1997; Brüggemann/Riehle 1998); mitunter wurde sogar eine Zunahme ethnischer Konflikte im Betrieb prognostiziert (Freyberg 1994). Dabei unterschieden sich die wenigen Studien bisweilen nicht nur nach ihrer empirischen Basis, sondern auch in ihren Befunden deutlich. So brachten die Untersuchungen von Birls et al. (1999 und 2003) erheblich weniger Spannungen zum Vorschein als beispielsweise die Arbeit von Hergesell (1994) – wobei widersprüchliche Befunde eigentlich kein Grund sein sollten, sich mit weiterer Forschung zurückzuhalten.

Allerdings wäre auch die Vermutung gut funktionierender betrieblicher Integration kein vernünftiger Grund, auf Untersuchungen zu verzichten, denn abgesehen davon, dass auch die Hypothese positiver Integration der empirischen Absicherung bedarf, sollte ein wissenschaftliches und gesellschaftspolitisches Interesse daran bestehen, Faktoren und Mechanismen erfolgreicher Integration zu bestimmen. Angesichts des Alarmismus, der beim Thema Flüchtlinge in Teilen der Öffentlichkeit zu beobachten ist, kommt der Bestimmung integrationswirksamer Prozesse noch einmal gesteigerte Bedeutung zu.

Hinweise auf Integrationsprobleme liefert regelmäßig die besser etablierte und kontinuierliche Arbeitsmarkt- und Berufsübergangsforschung (u. a. Held/Hackl/Bröse 2018; Granato 2013; Granato et al. 2011; Scherr 2015; Scherr/Janz/Müller 2013, 2015a und 2015b; Hillmert/Weßling 2014; Kaas/Menger 2012) auf der Basis von amtlichen Statistiken, eigenen Erhebungen und Experimenten mit Scheinbewerbungen unterschiedlicher Herkunft. Doch selbst Themen wie die Arbeitsbedingungen bei Arbeitnehmerentsendung (Wagner 2014 und 2015; Wagner/Lillie 2014), also bei grenzüberschreitender Mobilität von Beschäftigten innerhalb von Organisationen, wurden lange Zeit »wenig sozialwissenschaftlich analysiert« (Pries 2015, S. 65). Jüngere Studien, die sich explizit mit Prozessen der innerbetrieblichen Integration von Herkunftsverschiedenen beschäftigen, sind eher selten (Bischoff/Bruhns/Koch 2009). Wildung/Schaurer (2008a und b) widmen sich der Integration im Ausbildungsbereich.

Gleichwohl war die betriebliche Sozialintegration in den letzten Jahren durchaus unter dem Stichwort »Diversity-Management« implizites Thema von Personalmanagementkonzepten und in der Organisationsberatung. Das Lob von Verschiedenheit oder Diversity ist gewissermaßen der konzeptionelle Gegenpol zur Assimilation, zumindest wird die normative Grundannahme klassischer Assimilationsideen, dass weitgehende Ähnlichkeit an-

zustreben sei, in ihr Gegenteil gewendet. Viele Arbeiten zu Diversity und Diversity-Management sind aus Managementperspektive verfasst (kritisch hierzu etwa Stringfellow 2012) und beziehen die Beschäftigten selbst – egal welcher Herkunft – gerade nicht als eigenständige und eigensinnige Akteure mit ein. Vor allem jedoch handelt es sich bei Diversity-Management meist um ein normativ aufgeladenes Konzept und weniger um eine empirische Beschäftigung mit den tatsächlichen Sozialbeziehungen in der Arbeitswelt (positive Ausnahmen sind etwa Anders et al. 2008; Ortlieb/Sieben 2010).

Nicht unterschätzt werden sollte schließlich auch der basale Umstand, dass Betriebe nicht frei zugänglich sind und der Zugang nicht immer leicht ist. Viele Betriebe sperren sich insbesondere gegen Untersuchungen, bei denen auch kritische Aspekte thematisiert und unter den Beschäftigten »schlafende Hunde geweckt« werden könnten. Schon deshalb bietet sich für in der Arbeitswelt wenig erfahrene Migrationsforscherinnen und -forscher das Feld der Arbeit wenig an; das Thema ist nicht besonders forschungsökonomisch. Darüber hinaus ist das Management der Arbeits- und Industriesoziologie gegenüber oft wenig aufgeschlossen, wenn auch mit den Beschäftigten selbst gesprochen werden soll. Dies gilt insbesondere bei Themen, bei denen befürchtet wird, dass sich ein negatives Bild ergeben könnte.

Warum aber hat sich die Arbeits- und Industriesoziologie kaum um das Thema gekümmert? Bruno Cattero wunderte sich Ende der 1990er Jahre, wohin die »unqualifizierten ausländischen ›Gastarbeiter‹« verschwunden seien. Er fragte angesichts der »Verberuflichung des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland« ein wenig ironisch, ob sie alle Facharbeiter geworden oder statt in der Industrie nur noch in der Gastronomie zu finden seien (Cattero 1998, S. 101). Damit dürfte er einen ersten Punkt angesprochen haben, mit dem das mangelnde Interesse der Arbeits- und Industriesoziologie am Thema Migration und Integration erklärt werden kann, denn mit dem Verschwinden der in die »Massenarbeiter« gesetzten Hoffnungen als Träger gesellschaftlicher Veränderung, wie sie etwa durch den Streik bei Ford 1973 genährt worden waren (Trede 2015; Warneken 2016), rückte Facharbeit stärker in den Fokus, und mitunter schien der »hochqualifizierte Facharbeiter« geradezu zum neuen Idol geworden zu sein.

Vorbereitet und begleitet von einem nachlassenden Interesse an Klassen-, Arbeiter- oder Arbeitnehmerbewusstsein nahm auch das Interesse an

Beschäftigten verschiedener Herkunft ab. Das Interesse an Beschäftigten als komplexen und eigensinnigen Subjekten schien entgegen aller Individualisierungsrhetorik nachzulassen. Dabei wurde faktisch an einem einfachen Modell der Interessenkonstitution festgehalten, das primär materielle bzw. ökonomische Interessen und soziale Lagen beachtet und die Dimension der sozialen Anerkennung ausblendet. Soziale Anerkennung, Herkunftserfahrungen und ethnische Selbst- und Fremdzuschreibungen sowie Gruppenidentitäten sind von Relevanz für die Konstitution von Beschäftigteninteressen, Arbeitnehmerinteressen und deren Charakter, doch in einem nur auf ökonomische Interessen ausgerichteten theoretischen Konzept sind sie nicht vorgesehen und schwer zu fassen.

In einer solchen Perspektive fehlt die Begrifflichkeit, um Fragen von Migration, Herkunft und sozialer Integration hinreichend thematisieren zu können. Eine Reihe von Beiträgen (etwa Kotthoff 1994; Voswinkel 2001 und 2012; Schmidt 2005; teilweise anschließend an die Arbeiten von Honneth 1994, Fraser 2000 und Fraser/Honneth 2003) sowie jüngere praktische Erfahrungen um die Relevanz von Anerkennungsfragen, etwa bei der Einführung der ERA-Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie (Kuhlmann/Schmidt 2011), haben dazu beigetragen, dass die Thematik sozialer Anerkennung inzwischen sowohl in der Forschung als auch bei Akteuren der Arbeitsbeziehungen mehr Beachtung findet und Alternativen zur Begriffslosigkeit beim Umgang mit Interessenkonstitution und Gruppenidentitäten bestehen.

Uns scheint es generell sinnvoll – für eine Untersuchung wie diese jedoch besonders wichtig –, dass Forscherinnen und Forscher eine »duale Perspektive« (Schmidt 2005) einnehmen, d.h. stets mit der Relevanz von Interessen und sozialer Anerkennung rechnen, ohne damit jedoch eine theoretische Vorentscheidung darüber zu treffen, welche Bedeutung diesen jeweils zukommt.

Relevant ist sicherlich, dass nicht allein die Forschung aus ihrer Beobachterperspektive wenig Sinn für Identitäts- und Anerkennungsfragen aufbrachte, sondern dies auch für die wichtigsten Akteure in den Betrieben galt: Das Personalmanagement war zunehmend weniger juristisch oder psychologisch orientiert, sondern für betriebswirtschaftlich messbare Zahlen und eine Steuerung via materieller Anreize ausgebildet (Knyphausen-Aufseß/Linke/Nikol 2010). Auch die Betriebsräte – ebenfalls »Ökonomen«, wie Kotthoff (1994, S. 53) konstatierte – hatten oft

gelernt, dass sie mit betriebswirtschaftlichen Argumenten mehr erreichen können als mit Appellen an soziale Gerechtigkeit oder menschliche Nachsicht.

Darüber hinaus legten in der Vergangenheit viele Betriebsräte großen Wert darauf, möglichst wenig nach Herkunft zu unterscheiden. Dabei spielte die nachvollziehbare Überlegung eine Rolle, besser vor der Bildung partikularistischer Orientierungen entlang von Herkunftsgruppen gefeit zu sein. Außerdem dürften wechselseitige Rationalitätserwartungen bei betrieblichen Expertinnen und Experten und bei den befragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen Wahrnehmungszirkel begünstigt haben. Doch auch die vor einigen Jahren wahrscheinlich noch relativ verbreitete schlichte Abneigung, Beschäftigten anderer Herkunft besondere Aufmerksamkeit zu widmen, dürfte zumindest im Feld mitunter mitgespielt haben, war doch die Offenheit gegenüber Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft – vorsichtig formuliert – vor dem Hintergrund von realer oder imaginierter Arbeitsmarktkonkurrenz auch in den Gewerkschaften nicht immer besonders ausgeprägt (Trede 2015; vgl. auch Treichler 1998).

Jenseits solcher mehr oder weniger plausibler Gründe, die einen Zugang zur Untersuchung erschweren, besteht zweifellos auch so etwas wie eine »pfadabhängige Entwicklung« bei Forschungen: Über in der Forschung marginale Themen werden nicht nur weniger Forschungsberichte verfasst, sie werden auch seltener gelehrt und der Einstieg in die Untersuchung solcher Themen wird jüngeren Forschenden selten nahegelegt. Marginale Themen versprechen keine Teilhabe an einem etablierten wissenschaftlichen Feld.

Nicht auszuschließen ist allerdings, dass die derzeit relativ breite Beschäftigung mit der Integration von Geflüchteten in die und in der Arbeitswelt zu einer Veränderung beitragen könnte, zumal die (Wieder-)Entdeckung von Anerkennungsfragen in der Arbeits- und Industriesoziologie sowie eine Wiederaufnahme von Untersuchungen mit Bezügen auf Arbeiter- oder Arbeitnehmerbewusstsein (etwa Hürtgen/Voswinkel 2014; Kratzer et al. 2015; vgl. auch Hürtgen 2013 zu Kollegialität) die theoretische Anschlussfähigkeit zur Migrations- und Integrationsforschung erheblich verbessern dürfte.

2.3 Fragestellung und Methode

Wir verfolgten in unserer Erhebung vornehmlich drei Fragestellungen:

- Uns interessierte erstens, welche Stellung Flüchtlinge und andere Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund in den Betrieben einnehmen. Diesbezüglich sprechen wir von struktureller Inkorporation.
- Zweitens galt unser Interesse wie dargelegt der betrieblichen Sozialintegration von Flüchtlingen und anderen Beschäftigten.
- Drittens fragten wir danach, welche Faktoren zu einer gelingenden betrieblichen Sozialintegration beitragen oder einer solchen entgegenstehen und welche Funktion dabei die Arbeitsbeziehungen bzw. industriellen Beziehungen haben.

Um diesen Fragen nachgehen zu können, schien es uns sinnvoll, in Betriebe zu gehen und mit Geflüchteten sowie anderen Beschäftigten und Vorgesetzten zu sprechen, um uns auf Basis von deren Erfahrungen ein empirisch begründetes Bild zu machen. In insgesamt 15 Betrieben haben wir Expertengespräche mit dem Management und/oder mit Betriebs- bzw. Personalräten sowie teilweise auch Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft geführt. Ergänzt um die Auswertung betrieblicher Materialien dienten uns diese Gespräche dazu, verschiedene betriebliche Konstellationen der Integration ausfindig zu machen und nach ihrer Funktionsweise zu fragen.

Dabei hatten wir geplant, fünf Betriebe intensiv zu untersuchen und bei zehn weiteren Betriebsbesuchen, die dazu dienen sollten, die fünf Intensivfälle systematisch auszuwählen wie auch ergänzende Informationen zu liefern, mit einem Interview vorliebzunehmen. Diese Unterscheidung nach intensiv und weniger intensiv zu untersuchenden Fällen diente uns als Leitlinie unserer Untersuchung. Allerdings unterschieden wir dann doch weniger strikt zwischen diesen beiden Erhebungsvarianten und betrachteten statt eines fünften Intensivfalles einige der anderen Fälle etwas gründlicher.

Der Grund dafür ist, dass sich manche Betriebe zwar überraschend problemlos für eine Untersuchung öffneten – wesentlich problemloser, als wir es vor dem Hintergrund unserer bisherigen Erfahrungen mit der Untersuchung von Migration und Integration in der Arbeitswelt erwartet hatten –, sich dann aber zeigte, dass sich die Betriebe, die sich zu einer intensiven

Untersuchung bereiterklärten, trotz aller vorhandenen Unterschiede hinsichtlich ihres Umgangs mit Geflüchteten tendenziell ähnlich waren. Stets waren es Betriebe, die der Integration von Geflüchteten nicht nur positiv gegenüberstanden, sondern im Hinblick auf Flüchtlinge auch vorzeigbare Aktivitäten vorzuweisen hatten und zumindest Aspekte einer »betrieblichen Willkommenskultur« vorweisen konnten.

Etwas häufiger als ursprünglich geplant führten wir Gespräche mit Expertinnen und Experten, die über betriebsübergreifende Erfahrungen verfügen, also vornehmlich mit Vertreterinnen und Vertretern von Kammern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Mit diesen Gesprächen beabsichtigten wir, die Selektionseffekte bei den Betriebszugängen auszugleichen, um uns ein weniger einseitiges Bild machen zu können, als es durch eine Untersuchung allein jener Betriebe zustande gekommen wäre, die sich für eine intensive Untersuchung öffneten.

Im Verlauf unserer Erhebung zeigte sich nicht zuletzt, dass auch die Integration in der Arbeitswelt in erheblichem Maße eine gesellschaftliche Frage ist. Einen gewissen Zusammenhang betrieblicher und gesellschaftlicher Integrationsprozesse, die sich wechselseitig positiv oder negativ verstärken, hatten wir durchaus erwartet, doch der externe Einfluss auf betriebliche Entwicklungen scheint zugenommen zu haben.

2.3.1 Fördermaßnahmen und Betriebszugang

Die Frage nach der Integration von Geflüchteten wird in der Öffentlichkeit und in Verbänden, aber auch in vielen Betrieben häufig als Frage der beruflichen Qualifizierung, von Praktika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen diskutiert. Berufliche Qualifizierung ist zweifellos von nicht zu unterschätzender Bedeutung für eine gelingende Integration von Flüchtlingen, doch sind Praktika, berufsvorbereitende Maßnahmen und Ausbildungsplätze auch für die öffentliche und die mediale Präsentation besonders geeignet – z. B. wird in den Medien regelmäßig positiv über die Besetzung von Lehrstellen mit Flüchtlingen berichtet. Dass soll nicht heißen, dass Ausbildungsplätze allein aus PR-Gründen mit Geflüchteten besetzt würden, doch wird die öffentliche Darstellung und Rezeption der Integration von Flüchtlingen in der Arbeitswelt vor diesem Hintergrund gewissermaßen als Frage nach beruflichen Integrationsmaßnahmen reformuliert und dabei auf einen spezifischen Aspekt der Integration verengt.

So wichtig Qualifizierung für die Integration in die Arbeitswelt auch ist, Integration lässt sich nicht ausschließlich als Qualifizierungsfrage behandeln, ohne dass andere Wege der Inkorporation und wichtige Aspekte der Integration ignoriert werden. Nicht alle Geflüchteten durchlaufen eine (berufliche) Ausbildung, weshalb auch andere Beschäftigungsformen mit in die Betrachtung einbezogen werden müssen. Schon aus prinzipiellen Gründen wäre eine zufriedenstellende Betrachtung von »betrieblicher Sozialintegration« mit Perspektive nur auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe nicht möglich, aber auch, weil Zeit ein wichtiger Faktor bei Integrationsverläufen ist, haben wir nicht nur die seit 2015 eingetroffenen Flüchtlinge, sondern auch andere Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft in unsere Untersuchung mit einbezogen.

Die Verengung der betrieblichen Wahrnehmung auf Maßnahmen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen dürfte auch daran liegen, dass die Kategorie des Flüchtlings in vielen Betrieben erst im Jahr 2015 oder danach handlungs- und damit auch wahrnehmungsrelevant wurde. Über Beschäftigte mit Fluchthintergrund, die vor 2015 und auf gewöhnlichem Wege, also anders als über spezielle Angebote und Maßnahmen in die Betriebe kamen, ist meist wenig bekannt. Waren Flüchtlinge einmal im Betrieb angekommen, spielte der Fluchthintergrund dort meist keine Rolle mehr; die Prüfung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis waren in der Regel eine Verwaltungsangelegenheit der Personalabteilung. Besondere Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und beruflichen Integration für Geflüchtete sind aber auch wegen der umfangreichen und polarisierten öffentlich-politischen Debatte, in der das Thema Flüchtlinge unter dem Schlagwort »Flüchtlingskrise« zentral wurde, wahrnehmungsprägend und handlungsrelevant.

Der Zugang zu Betrieben, die berufliche Fördermaßnahmen vorzuweisen haben, wurde uns relativ problemlos gewährt; für andere Bereiche und Betriebe der Flüchtlingsbeschäftigung gilt dies weniger. In der Konsequenz konnten nicht alle Felder der Beschäftigung von Geflüchteten und anderen Migrantinnen und Migranten gleich intensiv untersucht werden. Wir bemühen uns dennoch, auf Basis der ergänzenden Experteninterviews und der Beachtung ansonsten vorliegender Befunde ein stimmiges Gesamtbild zu zeichnen, indem wir eine »Korrelation« zwischen Untersuchungsumfang (also etwa der Anzahl der Interviews in einem Betrieb) und zugeschriebener quantitativer Relevanz bewusst vermeiden – ein Vorgehen, das im Rahmen qualitativer Methoden ohnehin selbstverständlich sein sollte.

2.3.2 Expertengespräche

Die empirische Arbeit des Projekts startete im Herbst 2016 mit betriebsübergreifend angelegten Expertengesprächen insbesondere mit Fachzuständigen der Gewerkschaften. Im späteren Verlauf des Projekts fanden dann auch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern eines Arbeitgeberverbands und einer Handwerkskammer statt. Diese überbetrieblichen Expertengespräche, die zwischen anderthalb und drei Stunden dauerten, waren in mehrfachem Sinne ausgesprochen hilfreich. Erstens lieferten sie nützliches Expertenwissen für den inhaltlichen Einstieg und eine spätere Vertiefung der Thematik, zweitens waren Informationen über Verbandsaktivitäten, also das Handeln der überbetrieblich wirkenden Akteure selbst zu bekommen und drittens waren die dadurch entstehenden Kontakte hilfreich, um Betriebszugänge zu erleichtern. Allerdings fiel es keineswegs allen externen Gesprächspartnerinnen und -partnern leicht, geeignete Betriebszugänge zu vermitteln.

Darüber hinaus unternahmen wir auch eigene Recherchen, um auch Zugang zu Betrieben zu finden, in denen relativ viele Flüchtlinge beschäftigt sind, ohne dass besondere Fördermaßnahmen angeboten werden. Auch so fanden sich Betriebszugänge, allerdings erwies sich auch dieser Weg als schwierig, wenn betriebsinterne Konflikte und ein eher negativer Verlauf der betrieblichen Integration von Flüchtlingen vorzuliegen schienen. In einem Fall lehnte die Geschäftsleitung nach langem Hin und Her schließlich ab, und auch der Betriebsratsvorsitzende hatte seine Distanz gegenüber Flüchtlingen zuvor telefonisch deutlich gemacht. Gelegentliche Kontakte mit auf dem Feld der Integration aktiven Vertreterinnen und Vertretern von Behörden, Anbietern von Sprachkursen und Initiativen erbrachten deshalb ergänzende und hilfreiche Hinweise.

Expertengespräche, vornehmlich mit dem Personalmanagement, Ausbildungsverantwortlichen und Arbeitnehmervertretungen, spielten auch im Rahmen der betrieblichen Erhebungen eine wichtige Rolle. Als betriebliche Expertinnen und Experten betrachten wir somit – wie in der Arbeits- und Industriesoziologie verbreitet – Personen, die aufgrund ihrer Funktion einen größeren Überblick über den Betrieb entwickeln können, als dies bei anderen Beschäftigten der Fall ist. Die Expertengespräche dienten der Aneignung von grundlegendem Wissen über den jeweiligen Betrieb und seine spezifische Integrationskonstellation sowie über die Aktivitäten und Inten-

tionen von Management und Betriebsrat. In allen Betrieben fand mindestens ein Expertengespräch statt, in manchen wurden auch zwei, drei oder mehr Expertengespräche geführt.

Methodisch fanden die Expertengespräche (vgl. Trinczek 1995; Witzel 1982, 2000; Bogner et al. 2005) leitfadengestützt und teilstrukturiert, jedoch als weitgehend offene Gespräche statt. Sie wurden aufgezeichnet und von wenigen Ausnahmen abgesehen transkribiert; von den nicht transkribierten Gesprächen existiert ein Protokoll. Die durchgeführten Experteninterviews sind aus Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1: Übersicht über die geführten Interviews und Gruppendiskussionen

Arbeitnehmer- und Experteninterviews	
vor kurzem Geflüchtete	14
sonstige Migrierte	15 (darunter 2 Altflüchtlinge)
nicht migrierte Beschäftigte	16
interne Expert/innen	25 (insgesamt 29 Personen)
externe Expert/innen	10 (insgesamt 12 Personen)
Gruppendiskussionen mit Beschäftigten	
nur Geflüchtete	3
nur sonstige Migrierte	1
nicht migrierte Beschäftigte	6
gemischt	3
An Interviews und Gruppendiskussionen beteiligte Personen	
Geflüchtete	31
sonstige Migrierte	29
nicht migrierte Beschäftigte	54
interne Expert/innen	29
externe Expert/innen	12
gesamt	
Gesamtzahl der Gespräche	94
Gesamtzahl der Personen	155

Anmerkung: Die Gesamtzahl der Personen verringert sich, wenn wir die mehrfache Teilnahme einzelner Personen sowohl an Interview als auch an Gruppendiskussion berücksichtigen.

2.3.3 Beschäftigteninterviews

Von zentraler Bedeutung für das Projekt sind die Interviews mit Flüchtlingen sowie anderen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Die Interviews mit Beschäftigten, die gewöhnlich etwa eine Stunde dauerten, wurden stärker als die Experteninterviews an das Modell des narrativen Interviews angelehnt (Schütze 1977) und trugen partiell biografische Züge. Die Beschäftigten, auch die Geflüchteten, wurden ausgehend von der Frage, wie ihr Weg in den Betrieb verlaufen sei, nach ihren Arbeitserfahrungen gefragt und darum gebeten, von ihren Kontakten mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten im Betrieb zu berichten. Auch über Interessenvertretung und soziale Kontakte in der Freizeit wurde gesprochen; schließlich wurden persönliche und berufliche Perspektiven thematisiert.

Auch wenn biografische Erzählungen in Gesprächen mit Flüchtlingen naheliegend sind, war es aus sprachlichen Gründen des Öfteren erforderlich, in kürzerer Frequenz Fragen zu stellen, da nicht alle Befragten über hinreichende Deutschkompetenz für längere Narrationen verfügten. Obgleich die Fluchterfahrung in vielen Fällen von hoher Relevanz für persönliche Orientierungen und damit in gewisser Weise auch für die Integration ist, haben wir meist darauf verzichtet, ausführlich nach Fluchterfahrungen zu fragen, wenn wir den Eindruck hatten, dass dies von den Befragten nicht gewünscht war (was des Öfteren der Fall zu sein schien), oder wenn wir annahmen, dass dadurch Misstrauen in der Interviewsituation geschürt worden wäre. Auch generell haben wir Fluchterfahrungen nicht intensiver erfragt, da diese nicht unseren eigentlichen Untersuchungsgegenstand darstellten.

Zwar konnten wir die geplante Zahl der Interviews durchführen (vgl. Tabelle 1), doch die intendierten Auswahlkriterien konnten nur unvollständig zur Anwendung gebracht werden. Dies gilt insbesondere für das Vorhaben, Interviews nicht nur mit männlichen Geflüchteten zu führen. Unter den Befragten deutscher und anderer Herkunft war zwar auch eine Reihe von Frauen, aber in den Betrieben, in denen wir Beschäftigtenbefragungen durchführen konnten, fanden sich von einer Ausnahme abgesehen keine Frauen unter den Geflüchteten. Dies ist zwar bedauerlich, jedoch angesichts des Männeranteils und der Branchenzugehörigkeit der

Betriebe, in denen wir Gespräche führen konnten, nicht gänzlich überraschend.¹

Ebenfalls stark vertreten sind unter den interviewten Geflüchteten junge Menschen; die meisten befanden sich in Praktika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen, mehrere bereits in einer Berufsausbildung. Zurückzuführen ist dies erstens auf die Tatsache, dass junge Menschen einen besonders hohen Anteil unter den Flüchtlingen stellen; zweitens hängt dies damit zusammen, dass wir bewusst auch Gespräche mit Geflüchteten geführt haben, die sich in einer Berufsvorbereitungsmaßnahme oder Ausbildung befinden. Unter den anderen Beschäftigten ist – wie auch beim Geschlechteranteil – die Verzerrung weniger ausgeprägt. Doch um Interviews mit Beschäftigten führen zu können, die regelmäßig Kontakt mit Geflüchteten haben, war es sinnvoll, unter den anderen Befragten etwas überproportional Auszubildende auszuwählen.

2.3.4 Gruppendiskussionen

Ergänzt wurden die Interviews um Gruppendiskussionen (Bohnsack 2013; Liebig/Nentwig-Gesemann 2002), die in unterschiedlichen Konstellationen durchgeführt wurden. Manche Gruppen bestanden nur aus Geflüchteten, andere nur aus Beschäftigten mit deutschem oder migrantischem Hintergrund, mitunter waren die Gruppen auch gemischt. Die Gruppendiskussionen fanden überwiegend in Realgruppen statt, also mit Personen, die auch im Betriebsalltag zusammenarbeiten.

Diese Gruppengespräche boten Gelegenheit, die inhaltlichen Darlegungen in einem Interaktionskontext zu interpretieren. Dabei bestätigte sich die Erwartung, dass in Interviews mit Einzelnen die individuelle und in Gruppendiskussionen eher die kollektive Perspektive hervortritt (Schmidt 2006a, S. 26; Kratzer et al. 2015, S. 27). Außerdem ermöglichten die Gruppendiskussionen, eine größere Zahl an Beschäftigten zu befragen und einen breiteren Eindruck von der Situation in den Betrieben zu erhalten.

1 | Da Frauen sowohl unter den Beschäftigten als auch unter den betrieblichen Expertinnen und Experten deutlich unterrepräsentiert waren und in vielen Fällen rasch erkennbar wären, haben wir zur Anonymisierung bisweilen auf die Kennzeichnung durch eine feminine Endung verzichtet.

Gruppendiskussionen sind zwar forschungsökonomisch sinnvoll, da mehr Personen in die Erhebungen einbezogen werden können, aber nicht aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive der Betriebe. Deshalb waren manche Gruppen etwas kleiner als intendiert; die Gruppengröße bewegte sich zwischen (in einem Fall) zwei und sieben Beschäftigten. Allerdings waren etwas kleinere Gruppen mitunter sogar von Vorteil, da die Kommunikationsprozesse im Falle vorliegender sprachlicher Einschränkungen mehr Zeit erforderten, während in größeren Gruppen bei einem meist vorgegebenen Zeitrahmen von ein- bis anderthalb Stunden nicht immer alle Beteiligten in hinreichender Weise ihre Sicht darlegen konnten.

Bis auf ein Gespräch (ein weiteres nur partiell) wurden alle Interviews und Gruppendiskussionen aufgezeichnet und nahezu alle transkribiert. Insgesamt wurden 94 Interviews und Gruppendiskussionen geführt (vgl. Tabelle 1), wobei sich Interviews und Gruppendiskussionen teilweise – insbesondere bei den Geflüchteten – personell überschneiden. Von den Experteninterviews abgesehen wurden bei nahezu allen Interviews und Gruppendiskussionen ergänzend zum Gespräch kurze einseitige Fragebogen eingesetzt (»Personenbogen«), um einige Basisinformationen trotz offener Gesprächsverläufe von allen Beschäftigten gleichermaßen zu erhalten.

2.3.5 Interviews, Gruppendiskussionen und deutsche Sprache

Eine begrenzte Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache, wie sie bei einem Teil der Flüchtlinge vorlag, hat selbstverständlich Einfluss auf den Interviewverlauf: Die Ausführungen werden vereinfacht, verzerrt und – da manche Dinge als nicht darstellbar erscheinen – gefiltert. In Verbindung mit dem Phänomen der sozialen Erwünschtheit kann dies ernsthafte Auswirkungen haben; allerdings war es nicht möglich, dieses Problem gänzlich zu umgehen.

In den Betrieben wurde uns – von der Ausnahme einer Gruppendiskussion abgesehen – bei der Terminplanung versichert, dass alle Interviewpartner hinreichend Deutsch sprächen, um ein Gespräch angemessen führen zu können. Dies entsprach nicht immer der Realität, weshalb wir im Einzelfall mitten im Interview spontan ins Englische wechselten, wodurch die sprachlichen Probleme allerdings nicht verschwanden. Erstens hatte gewöhnlich auch die Englischkompetenz der Gesprächspartnerinnen und -partner ihre Grenzen; zweitens musste zur Erläuterung etwa der eigenen

Arbeitssituation doch wieder auf deutsche Wörter zurückgegriffen werden, was das Gespräch wiederum nicht vereinfachte. Jedoch war das Englische gegenüber dem Deutschen ohnehin in den meisten Fällen keine vertretbare Alternative. In Gruppendiskussionen unterstützten sich die Teilnehmenden mitunter gegenseitig.

Auf den Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern haben wir zum einen verzichtet, weil es zu aufwendig gewesen wäre, sie für alle potenziell infrage kommenden Sprachen vorsorglich mitzunehmen. Zum anderen schien uns deren Einsatz ebenfalls als potenzieller Störfaktor, der zu Verzerrungen wegen sozialer Erwünschtheit, Glättung der Darstellung und eventueller Einflussnahme hätte führen können. Bei der Auswertung achteten wir jedoch darauf, einer knappen Erzählung oder Mitteilung von Gesprächspartnerinnen und -partnern mit sprachlichen Einschränkungen nicht weniger Gewicht beizumessen als der ausführlichen Narration anderer.

Ergänzt haben wir die Auswertung der Interviews durch die Auswertung von statistischen Daten, wie sie etwa von der Bundesagentur für Arbeit vorliegen, von betrieblichen und überbetrieblichen Dokumenten und durch gelegentliche teilnehmende Beobachtung.

2.3.6 Zum untersuchten Feld

Unsere Untersuchung kann als »qualitative Forschung« verstanden werden, der es nicht darum geht, Kriterien statistischer Repräsentativität zu genügen, sondern sinnvermittelte Wirkungszusammenhänge und deren Kontextbedingungen zu betrachten. Ziel ist es, Mechanismen zu finden, die Integration ermöglichen oder ihr entgegenstehen. Allerdings schärft es das Urteilsvermögen, wenn möglichst verschiedene Konstellationen betrachtet werden, etwa wenn sich die Rahmenbedingungen hinsichtlich der institutionalisierten Arbeitsbeziehungen unterscheiden.

Mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen wollten wir uns ursprünglich auf Betriebe beschränken, in denen Arbeitnehmervertretungen aktiv und Tarifverträge in Kraft sind, weil wir uns vor dem Hintergrund unserer früheren Untersuchungen (Schmidt 2007a) für die erwartete positive Funktion der Mitbestimmung im Hinblick auf Integration interessierten und außerdem annahmen, dass es schwierig werden dürfte, in anderen Betrieben umfangreiche Untersuchungen durchführen zu dürfen. Letzteres hat sich

bewahrheitet: Zwar erwies sich der Betriebszugang einerseits als weniger schwierig, als wir erwartet hatten, jedoch beschränkte sich der erleichterte Zugang weitgehend auf Betriebe, in denen Fördermaßnahmen für Flüchtlinge stattfinden.

Doch da gerade in den Branchen, in denen Betriebe häufig nicht zu den Vorzeigefällen des »deutschen Modells« der industriellen Beziehungen zählen – etwa in Teilen des privaten Dienstleistungssektors oder im Handwerk –, ein relevanter Teil der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen stattfindet, wollten wir zumindest das ein oder andere Gespräch auch in solchen Betrieben führen. Dort konnte im Vergleich zu den mitbestimmten Betrieben *ex negativo* betrachtet werden, was den Einfluss der Mitbestimmung ausmacht. Tabelle 2 zeigt die Branchen, in denen unsere Gespräche stattfanden.

Tabelle 2: Übersicht über die betrieblichen Erhebungen

Nr.	Kürzel	Branche	Beschäftigte im Unternehmen	Beschäftigte im Betrieb	Einzelinterviews	Gruppengespräche
1	A	Chemie	13.000 weltweit, 2.600 in Deutschland	2.000	17	4
2	B	Metall	55.000 weltweit, 11.000 in Europa	3.000	18	1
3	C	ÖPNV	2.000	2.000	13	6
4	D	Metall	290.000	25.000	11	2
5	E	Bau	25	25	2	0
6	F	Orthopädie	38	22	3	0
7	G	Chemie	400.000 weltweit, 73.500 in Deutschland	Gespräch auf Konzernebene	1	0
8	H	Metall	400.000	8.000	1	0
9	I	Qualifizierung, Personalaufgangsgesellschaft	80 Festangestellte	variierend	1	0
10	J	Zustellung	1.300	1.300	2	0
11	K	Zeitarbeit	60.000 in Deutschland	externer Einsatz	2	1

Nr.	Kürzel	Branche	Beschäftigte im Unternehmen	Beschäftigte im Betrieb	Einzelinterviews	Gruppengespräche
12	L	Elektro	113.000 in Deutschland	350	1	0
13	M	Öffentliche Dienstleistung	2.500	2.500	0	1
14	N	Hotel	1.000	2 Standorte	0	1
15	O	Klinik	5.500	5.500	1	0

Anmerkung: Bei den Beschäftigtenzahlen handelt es sich aus Gründen der Anonymisierung um ungefähre Werte.

Um nicht Gefahr zu laufen, Ressentiments, Diskriminierung und Konflikte infolge von Zugangs- und Selektionseffekten sowie Effekten sozialer Erwünschtheit zu unterschätzen, kommt auch den Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expertinnen und Experten große Bedeutung zu – zumal Betriebe durch ungleiche Machtstrukturen geprägte soziale Räume sind, in denen beispielsweise rassistische Äußerungen hart sanktioniert werden können und bisweilen auch werden. Deshalb können nicht nur soziale Erwartungen, die den Interviewenden zugeschrieben werden, bei den Befragten Effekte der sozialen Erwünschtheit auslösen, sondern auch im Betrieb selbst herrschende Erwartungen. Zentral ist deshalb das Vertrauen, dass die Interviewenden im Betrieb potenziell unerwünschte Äußerungen tatsächlich vertraulich behandeln.

Von erheblicher Relevanz sind Effekte der sozialen Erwünschtheit bei Interviews mit Flüchtlingen. Da unvorsichtige Aussagen etwa über das Maß an selbst erlebter politischer Verfolgung oder die Sicherheitslage im Herkunftsland unter Umständen gravierenden Einfluss auf Aufenthaltsstatus und persönliche Zukunft haben können, scheint seitens der Geflüchteten Zurückhaltung bei Befragungen angeraten, sobald Zweifel an der Vertrauenswürdigkeit der Interviewer aufkommen (Thielen 2009). Das eher zurückhaltende Verhalten mancher Flüchtlinge, die noch nicht gut mit den Verhältnissen in Deutschland vertraut sind, dürfte sich auch damit erklären lassen, dass es ihnen schwerfällt, die Vertrauenswürdigkeit von Forschenden zu beurteilen und soziale Erwartungen einzuschätzen – also zu wissen, was als akzeptabel gilt und was nicht.

So war es dem Interviewer in einer Diskussion mit einer Gruppe von Geflüchteten, die besonders schlecht Deutsch sprachen, nicht leichtgefallen, Vertrauen aufzubauen, und anfangs hatten die Wortbeiträge – anders als in anderen Fällen – vornehmlich die Legitimation der eigenen Flucht durch den Verweis auf die unerträglichen Bedingungen im Herkunftsland zum Inhalt. Es gelang erst allmählich, den Verdacht auszuräumen, dass es sich bei dem stattfindenden »Interview« um eine amtliche Anhörung handelt. Insgesamt kann allerdings konstatiert werden, dass gerade die Interviews mit Geflüchteten kaum den Eindruck fehlender Offenheit hinterließen.

Da manche der interviewten Flüchtlinge vor einer Bewährungssituation standen, in der es etwa darum ging, ob hinreichende Ausbildungsfähigkeit bescheinigt wird, mag ihnen die Erörterung fachlicher und sprachlicher Schwächen zwar als Risiko erschienen sein, in den Interviews kam ein solcher Eindruck jedoch kaum auf. In den Gruppendiskussionen hingegen schienen sich manche – nicht nur Geflüchtete – zurückhaltender zu verhalten. Wegen der Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb handelt es sich bei Gruppendiskussionen um eine zumindest partiell betriebsöffentliche Veranstaltung; allerdings können auch sprachliche Schwächen, Schüchternheit oder die Angst, in der Gruppe zu sprechen, ein Grund für die Zurückhaltung sein. Inwieweit Ängste oder traumatische Erfahrungen eine Rolle spielen, die sich auf die Fluchtgründe oder den Verlauf der Flucht beziehen, konnte und sollte in den Gesprächen jedoch nicht systematisch erhoben werden.

2.3.7 Vergleich mit eigenen Vorarbeiten

Besonderer Stellenwert kommt in unserer Betrachtung der bereits erwähnten, zwischen 2003 und 2005 durchgeführten Studie mit dem Titel »Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen« zu, da ein Konzept und eine Reihe von Begrifflichkeiten im Rahmen dieser Studie und an sie anschließend entwickelt wurden (vgl. Schmidt 2005, 2006a und b, 2007a und b, 2013 und 2015 sowie Schmidt/Müller 2013b und Adler/Fichter 2014, S. 96f.) und damit die inhaltlichen und konzeptionellen Grundlagen der aktuellen Studie gelegt wurden. Die ältere Studie dient uns somit als be-

grifflicher Ausgangspunkt und Vergleichsrahmen für das aktuelle Projekt.²

Die damalige Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass die betriebliche Sozialintegration trotz mitunter vorkommender Konflikte und Diskriminierung im Großen und Ganzen durch eher kollegiale Beziehungsformen gekennzeichnet ist, die wir als »pragmatische Zusammenarbeit« bezeichnet haben (Schmidt 2006a). Neben der alltäglichen Zusammenarbeit von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft, die unter bestimmten Voraussetzungen eine funktionierende Sozialintegration fördert (vgl. auch Allport 1979 und etwa Pettigrew 1998), wurde nicht zuletzt ein institutioneller Rahmen für integrationsrelevant erachtet, in dem Regeln unabhängig von Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit gelten, sowie eine Praxis, in der die Anwendung gleicher Regeln auf alle als selbstverständlich gilt (»betrieblicher Universalismus«).

Zudem wurde konstatiert, dass der Einbezug und die Beteiligung aller Beschäftigten – unabhängig von Herkunft und Staatsangehörigkeit – in die institutionalisierte betriebliche Mitbestimmung und die kollektivvertragliche Regulierung eine einheitliche Interessenartikulation »als Arbeitnehmer« (also nicht als Angehörige einer bestimmten Herkunftsgruppe) begünstigt. Allerdings war festzustellen, dass sich Beschäftigte ausländischer Herkunft trotz gelungener Sozialintegration und häufig langer Betriebszugehörigkeiten deutlich überproportional im Segment angelernter Arbeit fanden.

Auch zeigte sich, dass die betriebliche Sozialintegration Herkunftsverschiedener keineswegs unerschütterlich und immer wieder Gefährdungen ausgesetzt ist. Störungen bis hin zum Abbruch kollegialen Verhaltens kamen – wenngleich selten – vor. Deutlich wurde auch, dass »pragmatische Zusammenarbeit« nicht voraussetzungslos als dominante Praxis erwartet werden darf. Dies ist darauf zurückzuführen, dass ein relevanter Teil der

2 | Diese frühere Studie basierte auf drei intensiven Fallstudien in mittelgroßen Industriebetrieben der Metall- und Elektroindustrie bzw. der chemischen Industrie (500, 700 und 1.700 Beschäftigte), in deren Rahmen Interviews und Gruppendiskussionen (47 Gespräche mit 93 Personen), schriftliche Mitarbeiterbefragungen (größere Stichproben mit einem Rücklauf von insgesamt 553 verwertbaren Fragebogen) und Auswertungen der betrieblichen Eingruppierungsstatistiken durchgeführt wurden.

Flüchtlinge sowie der Arbeitsmigrantinnen und -migranten de facto in Branchen und Betrieben mit geringem Institutionalierungsgrad der industriellen Beziehungen arbeitet und zudem die Regeln, die für andere Beschäftigte gelten, auf Flüchtlinge nur partiell Anwendung finden. Außerdem hat die Polarisierung der gesellschaftlichen Diskurse zum Thema Flucht, Migration und Integration zugenommen, so dass es schwieriger als noch vor einigen Jahren ist, die relative Autonomie des Sozialraums Betrieb gegenüber dem Eindringen gesellschaftlicher Spannungen zu wahren.

Eine eher kleinere erste Studie zur betrieblichen Integration von Flüchtlingen, die wir 2016 durchgeführt haben und in deren Rahmen Gespräche in zwölf Großunternehmen geführt wurden (Müller/Schmidt 2016a und 2016b; Schmidt 2016), deutete zwar an, dass der bisher beobachtete Modus der Integration noch immer bedeutsam ist, jedoch stärker als in der Vergangenheit unter Druck geraten könnte. Bereits erste Feldeindrücke der hier vorgelegten Studie (Schmidt 2017) wiesen ebenfalls in diese Richtung.

2.3.8 Die Untersuchungskomplexe

Die bisherige Forschung sprach dafür, die Untersuchung thematisch nach drei Untersuchungskomplexen zu strukturieren:

- Ein erster Untersuchungskomplex konzentrierte sich auf die Frage, in welcher Weise Flüchtlinge in die Betriebe aufgenommen werden und welche Positionen sie in der betrieblichen Sozialstruktur einnehmen, d. h. ihre *strukturelle Inkorporation* in das betriebliche Gefüge sollte betrachtet werden. Dabei geht es um die Relevanz verschiedener Beschäftigungsformen und Tätigkeiten, aber auch um die Frage, welche Selektionskriterien Betriebe anwenden und welche Zugangswege in die Arbeitswelt existieren.

Außerdem werden wir das Verhältnis von Qualifikation und Tätigkeit bei den Geflüchteten betrachten. Dabei gingen wir von der Annahme aus, dass sich nicht nur der betriebliche Integrationswille, sondern vor allem auch branchen- und betriebspezifische Voraussetzungen auf die Bereitschaft der Betriebe auswirken, Flüchtlinge aufzunehmen. Allerdings hielten wir es vor dem Hintergrund historischer Erfahrungen für möglich, dass nicht nur vorgefundene Strukturen der Arbeitsmarktnachfrage von Relevanz sind, sondern sich auch das Angebot an Arbeits-

kräften auf Nachfrageverhalten, Qualifizierungsbedingungen und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeit in den Betrieben auswirken könnte.

- Einen zweiten Untersuchungskomplex widmeten wir den betrieblichen Sozialbeziehungen. *Betriebliche Sozialintegration* verstehen wir dabei im Anschluss an unsere einleitenden Ausführungen als Interaktionsgeflecht der Beschäftigten im Betrieb, das variierende Formen annehmen kann. Wir rechneten etwa mit gemeinschaftlichen oder instrumentellen (vgl. Kotthoff/Reindl 1990, S. 354), aber auch mit eher kooperativen und eher spannungsgeladenen Beziehungsformen. Da wir bereits im früheren Projekt »Arbeitnehmerherkunft« Unterschiede zwischen der keineswegs seltenen Zustimmung zu Diskursen, die durch Ressentiments und Vorurteile gekennzeichnet sind, einerseits und der betrieblichen Alltagspraxis einer eher gelingenden Kooperation andererseits gefunden hatten, gingen wir dieser Differenzierung auch mit Blick auf die Sozialintegration bei Geflüchteten nach.

Zunächst haben wir deshalb die Interaktionserfahrungen im Betrieb und die Sicht der Geflüchteten selbst zu ermitteln versucht, darüber hinaus auch die Sicht der anderen Beschäftigten zur Thematik von Flucht, Migration und Integration. Wir rechneten sowohl mit Empathie und Solidarität als auch mit Ressentiments und Vorurteilen bis hin zu rassistischen Vorstellungen. Neben der Unterscheidung zwischen Diskurs und Praxis interessierte uns auch die Differenzierung nach sozialer Nähe und Distanz, etwa die Frage, ob Beschäftigte mit eigenem Migrationshintergrund einen anderen Zugang zu Empathie gegenüber Flüchtlingen haben als andere Beschäftigte oder ob deren eigene Erfahrungen und Arbeitsmarktnähe eher konkurrenzförmige Beziehungen befördert.

- Schließlich werden wir variierende betriebliche Integrationskonstellationen skizzieren. In Abhängigkeit von betrieblichen Qualifikationsanforderungen, der Anwendung von Regeln und anderen Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen unterscheiden sich die Prozesse der Integration. Da auf Basis der Studien von Birsl et al. (1999 und 2003) und Hinken (2001 und 2018) sowie eigenen Befunden anzunehmen war, dass *Mitbestimmung*, *Interessenkonstitution* und *Arbeitsbeziehungen* eine relevante Rolle für Integration spielen, bildeten diese einen dritten Untersuchungskomplex. Wir fragten, ob deren positive Einflüsse noch

immer wirksam sind und diese Einflüsse auch im Falle von Geflüchteten wirken.

Nicht verschwiegen werden soll, dass wir es vor dem Hintergrund bisheriger Befunde zur betrieblichen Integration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten als wahrscheinlich erachteten, dass – soweit Flüchtlingen ein Zugang in die Arbeitswelt gelingt bzw. ermöglicht wird – auch die Integration in die betrieblichen Sozialbeziehungen im Großen und Ganzen gelingen wird, auch wenn wir angesichts veränderter Arbeitsmarktstrukturen und Qualifikationsanforderungen sowie der besonderen Umstände bei Fluchtmigration erhebliche Schwierigkeiten keineswegs ausschlossen.

