

Kurz-Dokumentation

Workshop 2: Unternehmerisches Engagement für die gesellschaftliche und berufliche Integration geflüchteter Menschen



Hintergrund und Mitwirkende

In den Jahren 2015 und 2016 sind etwa 1,2 Millionen geflüchtete Menschen nach Deutschland gekommen. Viele Geflüchtete werden nach einiger Zeit wieder in ihre Heimat zurückkehren, die Mehrheit will aber in Deutschland bleiben. Mit ihrer Integration sind kulturelle, soziale und wirtschaftliche Herausforderungen – aber auch Chancen – verbunden. Eine aktuelle Studie schätzt zum Beispiel, dass bis zum Jahr 2020 ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts von knapp ein Prozent möglich ist.

Auch darüber hinaus bestehen langfristige Wachstumspotentiale, wenn vor allem die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Hierbei kommt neben Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft insbesondere auch der Wirtschaft eine entscheidende Rolle zu.

Im Rahmen des Workshops „Unternehmerisches Engagement für die gesellschaftliche und berufliche Integration geflüchteter Menschen“ wurden Anforderungen an Unternehmen, Lösungsansätze sowie praktische Umsetzungsfragen diskutiert durch:

- **Bettina Schmauder**, Geschäftsleitung, Schmauder & Rau GmbH
- **Rainer Ludwig**, Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen, Ford-Werke GmbH
- **Michael Hallmann**, Personalentwicklung und Changemanagement, S-Bahn Berlin / Deutsche Bahn AG
- **Christina Mersch**, Projektleiterin, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Der Workshop wurde moderiert durch Moritz Blanke, Senior Projektmanager, UPJ.

Anforderungen an Unternehmen

Viele Unternehmen in Deutschland – vom mittelständischen Familienbetrieb bis zum multinational agierenden Konzern – engagieren sich bereits für die Integration geflüchteter Menschen oder planen dies. Die Bandbreite der Maßnahmen ist dabei sehr vielfältig. Ansatzpunkte um aktiv zu werden bestehen etwa in der Soforthilfe durch Sach- und Geldspenden sowie in der Förderung des bürgerschaftlichen Engagements der eigenen Beschäftigten, in der Unterstützung Geflüchteter beim Spracherwerb und durch Angebote für den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Vor allem Letztere stellen dabei einen wichtigen Hebel für eine gelingende gesellschaftliche Integration dar und standen im Mittelpunkt des Workshops.



„Bei den Ford-Werken gab und gibt es immer noch eine große Welle der Hilfsbereitschaft in der Belegschaft, und das Unternehmen engagiert sich mit verschiedenen Maßnahmen in der Soforthilfe. Schnell wurde jedoch auch klar, dass die berufliche Integration der Geflüchteten entscheidend sein wird. Daher haben wir so schnell wie möglich ein passendes Angebot entwickelt.“

Rainer Ludwig

Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen, Ford-Werke GmbH

Bei der Ausgestaltung passender Angebote muss beachtet werden, dass sie zu den Bedürfnissen und Qualifikationsprofilen geflüchteter Menschen passen. Viele der in den letzten Jahren nach Deutschland geflohenen Menschen verfügen über keine oder nur geringe berufliche Qualifikationen. Zumindest kurz- und mittelfristig ist deshalb nicht davon auszugehen, dass die Mehrheit der Geflüchteten direkt offene Fachkräftestellen besetzen kann, sondern eher im Segment der Einfacharbeit den Einstieg in den Arbeitsmarkt finden wird. Rainer Ludwig erklärte: „Wir sehen unser Engagement aktuell nicht primär als Maßnahme, einem möglichen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das könnte sich in der Zukunft aber durchaus auch ändern.“ Als Motiv für ihr Engagement bei der beruflichen Integration geflüchteter Menschen nannten die Referierenden des Workshops daher eher auch humanitäre Beweggründe sowie das Wirken für ein funktionierendes Gemeinwesen – sehr wohl wissend, dass dies die Basis unternehmerischen Erfolgs ist und kein Unternehmen im luftleeren Raum agiert.



„Wir reparieren nicht nur Autos. Wir sind Teil einer Solidargemeinschaft und können nur in dieser erfolgreich wirtschaften.“

Bettina Schmauder

Geschäftsleitung, Schmauder & Rau GmbH

Herausforderungen in der Umsetzung

Eine große Herausforderung bei der Einstellung und Beschäftigung Geflüchteter stellt für viele Unternehmen dar, einen Überblick und ein Verständnis für die vielfältigen und komplexen gesetzlichen Rahmenbedingungen, Regularien sowie Ansprechpartner und Akteure zu gewinnen. Fehlende Rechtssicherheit etwa hinsichtlich der Bleibeperspektive erschwert zudem häufig Ausbildungs- und Qualifizierungsprogramme, die über eher kurzfristige Praktika hinausgehen. Diesbezüglich wird von den Workshop-Teilnehmenden mehr Vereinfachung und Unterstützung von staatlicher Seite eingefordert.

Als eine der größten Hürden im betrieblichen Alltag haben sich zudem die fehlenden Sprachkenntnisse Geflüchteter erwiesen. Der Sprachförderung insbesondere mit explizitem beruflichem Fachvokabular kommt daher eine besondere Bedeutung zu.



„Sprache, Sprache, Sprache! Das ist zentral für den Einstieg Geflüchteter in Arbeit und Beruf.“

Christina Mersch

Projektleiterin, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Als weniger relevant im Alltag hat sich bei den am Workshop mitwirkenden Unternehmen die Befürchtungen um kulturelle Unterschiede sowie Reaktionen von Kollegen erwiesen. „Bedenken und Ängste in der Belegschaft sind meist schnell verfliegen, sobald man sich im betrieblichen Alltag kennenlernt“, erläuterte Michael Hallmann. Viel schwerwiegender sei in den letzten Monaten der Wandel der politischen und gesamtgesellschaftlichen Debatte weg von der „Willkommenskultur“ hin zu mehr Restriktionen und Kontrolle. Dies schaffe ein Klima, das für die gesellschaftliche Integration geflüchteter Menschen im Allgemeinen sowie die Entwicklung und Umsetzung von Beschäftigungsangeboten im Speziellen nicht förderlich sei, mahnten die Workshop-Teilnehmenden.

Sehr unterschiedlich wurde von den Workshop-Teilnehmenden die Kontaktaufnahme zu Geflüchteten und das Finden von passenden Kandidaten – das so genannte Matching – beurteilt. Während dies für einzelne Unternehmen kein Problem darstellt und sie gar nicht alle Anfragen berücksichtigen können, bleiben bei anderen Betrieben bestehende Plätze unbesetzt, da nicht genügend Bewerbungen von geeigneten Kandidaten eingehen. Es wird jedoch erwartet, dass sich diese Situation in naher Zukunft verbessert, da viele Geflüchtete aktuell noch an Sprachkursen teilnehmen und dem Arbeitsmarkt erst danach zur Verfügung stehen.

Lösungsansätze in der betrieblichen Praxis

Als erfolgreich in der Praxis haben sich Maßnahmen und Programme zur Einstiegsqualifizierung erwiesen, die auf eine reguläre Beschäftigung bzw. eine Ausbildung nach dem dualen System vorbereiten. Auf diese Weise können sprachliche und fachliche Basiskompetenzen geschaffen werden, die für eine Berufsausbildung im Betrieb und der Berufsschule unerlässlich sind. So wurde etwa bei der S-Bahn Berlin das Programm „Chance Plus“, ein zehnmonatiges Angebot zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung zum Elektroniker bzw. Anlagenmechaniker, erfolgreich mit jungen Geflüchteten pilotiert und im zweiten Schritt auf andere Unternehmensbereiche der Deutschen Bahn ausgeweitet.



„Wir sind mit dem Programm 'Chance Plus' auf einem sehr guten Weg und der Erfolg motiviert uns jeden Tag neu, uns für geflüchtete Menschen einzusetzen.“

Michael Hallmann

Personalentwicklung und Changemanagement, Deutsche Bahn AG

Die Workshop-Referierenden wiesen darauf hin, dass es dabei hilfreich sei, an bereits bestehenden Angeboten zur Einstiegsqualifizierung anzusetzen und diese punktuell anzupassen sowie zu ergänzen, statt gänzlich neue Angebote zu entwickeln. So haben etwa die Ford-Werke ein seit vielen Jahren bestehendes Programm für geflüchtete Menschen geöffnet. Deutsche und Geflüchtete lernen darin gemeinsam in gemischten Gruppen – ergänzt um sozialpädagogische und sprachliche Betreuung speziell für die Gruppe der Geflüchteten.

Die Einbindung der Belegschaft wurde dabei als wesentlicher Erfolgsfaktor unterstrichen. Bettina Schmauder unterstrich: „Man muss die Kollegen mitnehmen: Wenn wir Geflüchtete einstellen und zu Beginn intensiver begleiten, dann geht das nicht ohne die Unterstützung der anderen Beschäftigten.“ Zudem wurde die Bedeutung der Zusammenarbeit mit dritten Organisationen und Unternehmen hervorgehoben. Die Kooperation mit Arbeitsagenturen, zivilgesellschaftliche Einrichtungen in der Region sowie Netzwerken erleichtere Unternehmen die berufliche Integration geflüchtete Menschen und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Christina Mersch sagte: „Die Herausforderungen sind für viele Unternehmen ähnlich. Netzwerke wie unseres bieten gute Möglichkeiten zum Austausch und dem Teilen von erfolgreichen Lösungsansätzen. Nicht jeder muss das Rad neu erfinden, sondern kann von den Erfahrungen anderer Unternehmen profitieren.“

Weiterführende Informationen



Präsentationen und Fotos des Workshops

Die Präsentationen der Mitwirkenden sowie weitere Fotos stehen online zur Verfügung.

[Download](#)

Über die Praxistage „Lieferketten verantwortlich gestalten – Über Nachhaltigkeit berichten“

Die Anforderungen an Unternehmen aller Größen an ein gesellschaftlich verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement sowie eine transparente Berichterstattung über ökologische und soziale Aspekte steigen – sowohl von Geschäftspartnern und Verbrauchern als auch von der öffentlichen Hand und der Gesetzgebung. Angesichts dieser Entwicklungen führen UPJ und econsense gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in mehreren Bundesländern regionale Praxistage durch. Die Praxistage vor Ort werden zudem ergänzt durch eine Serie von Webinaren, eine Projektinternetseite und eine praxisorientierte Handreichung.

www.csr-praxistage.de