

„Die Gewerkschaften leisten ihren Beitrag zum Gelingen des Zusammenlebens.“

Eva Welskop-Deffaa

Mitglied im ver.di-Bundesvorstand

Die Integration der Geflüchteten ist eine große gesellschaftliche und politische Herausforderung. Arbeit ist seit je her der wesentliche Pfeiler für eine gelingende Integration. Wo liegen die zentralen Herausforderungen bei der Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt?

Welskop-Deffaa: *Generell haben Menschen mit Migrationshintergrund – wie in zahlreichen Studien belegt – schlechtere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Sie sind stärker von Erwerbslosigkeit bedroht, sie erzielen niedrigere Einkommen bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit, sie müssen deutlich mehr Bewerbungsschreiben absenden, bevor sie zu einem Vorstellungsgespräch für einen Ausbildungsplatz eingeladen werden. Diese Hürden erweisen sich für Geflüchtete als besonders hoch. Denn die aufenthaltsrechtlichen Probleme und Unsicherheiten stellen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration eine zusätzliche Herausforderung dar. Auch wenn einige dieser Hürden (z. B. durch die 3+2-Regelung und die Verkürzung der Wartezeit) inzwischen durch politische Entscheidungen abgesenkt wurden, bleibt unbestreitbar, dass genau hier spezifische Risiken bestehen bleiben. Ein Arbeitgeber wird einem Menschen, von dem er nicht weiß, wie lange er in Deutschland bleiben kann, keine attraktive Stelle anbieten, auf der er dauerhaft verlässlich Leistungsträger braucht. Er wird nicht in die Qualifikation eines geflüchteten Mitarbeiters investieren, wenn er nicht weiß, ob er die Erträge dieser Investition tatsächlich nutzen kann. Die zentralen Herausforderungen liegen also darin, die politischen Rahmenbedingungen für eine gelingende Integration weiter zu verbessern. Erfolg und Geschwindigkeit der Arbeitsmarktintegration werden wesentlich von der Länge der Asylverfahren, der Intensität der Sprachförderung, den Investitionen in Bildung und Ausbildung, der Arbeitsvermittlung und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft abhängen. Die angesprochenen Elemente eines förderlichen Rahmens müssen dabei so ausgestaltet werden, dass sie auf die Bedürfnisse der Geflüchteten passen. Die Bereitschaft, einen mehrmonatigen Sprachkurs zu*

besuchen und eine Ausbildung zu absolvieren, wird umso größer sein, je glaubwürdiger die Perspektive erkennbar wird, dass sich diese zeitlichen Investitionen für den Geflüchteten tatsächlich lohnen. Viele Geflüchtete möchten hier so schnell wie möglich Geld verdienen, z. B. um ihre Familien im Heimatland zu unterstützen. Ohne eine gute Erklärung und Beratung wird ihr Verständnis für die Chancen, die ein Sprachkurs und eine Ausbildung bieten, nicht automatisch gegeben sein.

Welche politischen Rahmenbedingungen sind wichtig, um gleichberechtigte Teilhabe und Zugang zu Arbeit zu schaffen?

Welskop-Deffaa: *Besonders wichtig scheint mir, dass die Signale, die wir in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten senden, von diesen auch unmissverständlich verstanden werden können. Widersprüche, wie sie im Augenblick in den neuen gesetzlichen Regelungen entstanden sind, führen zu Missverständnissen und werden zu neuen Hürden. Einerseits Integrationskurse verpflichtend zu machen, andererseits nicht genügend Angebote vorzuhalten – das passt nicht zueinander. Einerseits Integration in den 1. Arbeitsmarkt anzustreben und gleichzeitig 100.000 80-Cent-Jobs zu schaffen, ist ein Widerspruch. Die ersten Erfahrungen, die die Geflüchteten mit dem deutschen Arbeitsleben machen, prägen ihr Verständnis u.U. für lange Zeit. Wer einen 80-Cent-Job als Beschäftigungsgelegenheit auf dem kommunalen Friedhof annehmen musste, wird nicht verstehen, warum er kurz danach – nach Anerkennung und Umzug in eine eigene Wohnung – bei der benachbarten Gärtnerei einen Lohn von mehr als 8 Euro pro Stunde fordern muss, weil das der Mindestlohn ist.*

Gerade auch geflüchtete Frauen werden unseren Worten von Gleichberechtigung und Förderung der Frauenerwerbstätigkeit nur vertrauen, wenn sie erleben, dass ihnen der Besuch eines Integrationskurses durch angemessene Kinderbetreuungsangebote tatsächlich ermöglicht wird. Die Art und Weise, wie und in welchen Arbeitsmarkt die Geflüchteten integriert werden, entscheidet dauerhaft wesentlich über ihre Chancen auf gesellschaft-



liche Teilhabe. Zugleich entscheidet die gesellschaftliche Integration ihrerseits auch über die zukünftigen Zugänge der Geflüchteten zum Arbeitsmarkt.

Ausschlaggebend bleibt die Frage, wie Arbeit reguliert und entlohnt wird. Die bisher für anerkannte Asylsuchende und Geflüchtete mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit getroffenen Maßnahmen haben wenig mit der Stärkung von gesellschaftlicher Teilhabe zu tun. So hat die Bundesregierung mit dem neuen Integrationsgesetz beschlossen, 100.000 Arbeitsgelegenheiten zu schaffen und aus Bundesmitteln zu finanzieren. Zur Erinnerung: Gemeint sind damit Variationen der Ein-Euro-Jobs, die eigentlich im Aufenthaltsrecht eine eng auf Aufgaben in der Aufnahmereinrichtung ausgerichtete Funktion hatten. Als Sprungbrett in den regulären Arbeitsmarkt sind sie ungeeignet. Wir fordern eine wirkliche Arbeitsmarkt-, keine Beschäftigungspolitik für Geflüchtete mit dem Ziel qualifizierender und qualifikationsgerechter Integration. Daneben braucht es eine gute Sozialpolitik, wenn der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt werden soll und Teilhabe und Integration keine Worthülsen sein sollen. Investitionen in den sozialen Wohnungsbau, die schon lange überfällig sind, da Menschen mit geringen Einkommen in vielen Großstädten kaum noch bezahlbaren Wohnraum finden, müssen nun unabweisbar vorgenommen werden.

Welchen Beitrag können die Gewerkschaften in ihrem Kerngebiet, der Arbeitswelt, leisten?

Welskop-Deffaa: Die Gewerkschaften leisten ihren Beitrag zum Gelingen des Zusammenlebens im Betrieb, auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus. Wir packen Probleme an und reden sie nicht größer als sie sind. Wir suchen Lösungen – in gemeinsamer Verantwortung mit den Arbeitgebern. Wir unterstützen betrieblich und überbetrieblich die Bereitschaft, alle Menschen, die bei uns Schutz vor Krieg und Verfolgung suchen, ungeachtet ihrer Herkunft und Religion in unsere Gemeinschaft aufzunehmen. Unser gemeinsames Ziel ist es, Demokratie und Arbeitnehmer-

rechte zu stärken. An vielen Stellen leisten aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, ehren- und hauptamtlich, ihren Beitrag zur gesellschaftlichen Solidarität. Aktuell sind viele ver.di Aktive dabei, mit den Arbeitgebern und der Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit, Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in die Tat umzusetzen. Zur Unterstützung dieser Impulse fand erst kürzlich eine Vernetzungstagung bei ver.di in der Bundesverwaltung statt. Sie hat den Austausch von Good-Practice-Beispielen gefördert und Mut gemacht, konkret im eigenen Lebensumfeld nach Möglichkeiten der Förderung von Teilhabe und Integration zu suchen.

Die Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen, die in den Gremien der Selbstverwaltung der Bundesagentur für Arbeit aktiv sind, haben das ihre dazu beigetragen und tun es weiterhin, dass Maßnahmen der BA für Geflüchtete entwickelt und durch entsprechende gesetzgeberische Rahmungen ermöglicht werden. Das Programm „Early Intervention“ z. B. hat als Pilotprojekt der BA mit ausdrücklicher Unterstützung der Selbstverwalter/innen Kompetenzfeststellung von Geflüchteten initiiert, die noch nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen. Ein groß angelegtes Sonder-Sprachkurs-Programm der BA hat Ende 2015 erste elementare Deutschkenntnisse für Geflüchtete befördert, noch bevor die Bundesregierung Finanzierungswege für zusätzliche Sprach- und Integrationskurse gestalten konnte. Die Selbstverwalter/innen haben ihre gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Verantwortung entschlossen angenommen. Bei der Umsetzung des 100.000 Arbeitsgelegenheiten-Programms haben die Kollegen und Kolleginnen im Verwaltungsrat darauf bestanden, dass die Arbeitsgelegenheiten nur im Einvernehmen mit den örtlichen Verwaltungsräten geschaffen werden dürfen, wodurch auch auf dieser Ebene gewerkschaftliche Mitgestaltungsmöglichkeiten entstanden sind, die im weiteren im Sinne der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten genutzt werden müssen.

Handlungsleitend ist für uns die Anwendung des Prinzips „Gleiche Arbeit und gleiche Rechte bei gleichem Lohn am gleichen Ort“. Dies trägt dazu bei, menschen- und arbeitsrechtliche Standards zu wahren und vor Ausbeutung zu schützen. Gewerkschaften sind grundsätzlich offen für Wanderung und offene Arbeitsmärkte, aber nur unter jeweils gleichen und gleichwertigen Bedingungen – Freizügigkeit ja, unterschiedliche Rechte und Lohndumping nein. Wir sind derzeit dabei, im Verwaltungsrat der BA für anerkannte Flüchtlinge und Schutzsuchende ein Modell zu entwickeln, in dem in dem ersten Jahr, in dem sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, Arbeit, Integrationskurs und Spracherwerb sowie die Aneignung beruflicher Kenntnisse miteinander verbunden werden. Dazu suchen wir nach Möglichkeiten, gemeinsam mit Arbeitgebern und ihren Verbänden die tariflichen Voraussetzungen zu schaffen.

Im Gespräch

Entsprechende Gespräche zur Umsetzung des Konzepts gibt es mit der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für den Grünbereich in Städten und Gemeinden, im Bereich privater Klinikkonzerne, im Nahverkehr und in der Abfallwirtschaft.

Was muss von Seiten der Unternehmen, Betriebe oder Verwaltungen unternommen werden, um den Integrationsprozess zielgerichtet zu gestalten?

Welskop-Deffaa: *Unternehmen sind natürlich keine Wohltätigkeitsveranstaltungen. Sie werden die Einstellung von Geflüchteten stets daran messen, ob sie für das Unternehmen ökonomisch sinnvoll ist. Dabei sollte allerdings in einer insgesamt guten wirtschaftlichen Lage kein Ultra-Kurzfrist-Denken entscheidungsleitend sein, sondern eine mittelfristige Perspektive. Die Integration von geflüchteten Menschen kann in vielen Unternehmen sehr unterschiedliche positive Effekte mit sich bringen. „Zielgerichtet“ verläuft der Integrationsprozess, wenn er potenzialorientiert gestaltet wird und Geflüchtete nicht als billige Aushilfsmitarbeiter, sondern als Kollegen und Kolleginnen wahrgenommen werden, deren spezifische Erfahrung als Potenzial genutzt werden kann. Vernetzung hilft den Unternehmen, diesen Ansatz zu leben (Vernetzung z. B. auch durch die IHKen und Handwerkskammern.); Arbeitgeber und Gewerkschaften können dabei gemeinsam die notwendige Unterstützung durch die Politik einfordern – z. B. in Bezug auf Qualifizierung und Qualifikationsanerkennung.*

Sehen Sie die Gefahr von Verdrängungseffekten auf dem Arbeitsmarkt, das Entstehen einer Konkurrenz zu anderen Arbeitnehmern oder Langzeitarbeitslosen?

Welskop-Deffaa: *Geflüchtete dürfen nicht zu Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse gemacht werden, der Mindestlohn gilt für alle. Wir müssen verhindern, dass auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen und Flüchtlinge gegeneinander ausgespielt werden. Konkret heißt das: Die Ausnahme im Mindestlohngesetz für Langzeiterwerbslose, die mehr als ein Jahr arbeitslos gemeldet sind, muss heute dringlicher denn je gestrichen werden. Auch die beschriebenen Maßnahmen des Integrationsgesetzes drohen – statt zur Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – eher zum Gegenteil, sprich zur Verdrängung regulärer Arbeitsverhältnisse, beizutragen. So sollen die neuen Arbeitsgelegenheiten laut einer Richtlinie aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu 75 Prozent außerhalb der Unterkünfte*

stattfinden. Damit können sie auch von privatwirtschaftlich tätigen Unternehmen und Trägern genutzt werden. Finanzschwache Kommunen könnten auf die Idee kommen, bestimmte Tätigkeitsbereiche in „80-Cent-Jobs“ zu überführen, die bisher als Helfertätigkeiten klassifiziert waren. Nur die umfassende Einbeziehung der örtlichen Verwaltungsausschüsse in die Genehmigung und Gestaltung der Arbeitsgelegenheiten für Geflüchtete kann dieser Gefahr vorbeugen.

Nicht alle Geflüchteten bringen eine passgenaue Qualifikation für den deutschen Arbeitsmarkt mit. Oft fehlen auch Papiere und Zeugnisse. Wie kann dem Problem begegnet werden? Muss sich auch gegebenenfalls die Arbeitswelt verändern, um die Potentiale nutzbar zu machen?

Welskop-Deffaa: *Die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen muss modernisiert und beschleunigt werden. Erste Initiativen (Stichwort: Teilqualifizierung) werden bereits erprobt. Dabei darf man allerdings nicht übers Ziel hinaus schießen. Letztlich brauchen wir gut qualifizierte Menschen, deren Qualifikation durch Abschlüsse auch nachgewiesen ist.*

Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um gerade auch junge Flüchtlinge zu qualifizieren und in Ausbildung oder Arbeit zu bringen? Wo liegen hier die Bedarfe, die Schwierigkeiten – und wo die Chancen?

Welskop-Deffaa: *Schon länger braucht es im Bereich der Kita-Plätze und an den Schulen mehr Investitionen, nicht nur in Beton, sondern eben auch in Köpfe. Mit dem Zuzug der Flüchtlinge wird dieser Bedarf noch deutlicher, denn über Zweidrittel der Asylbewerber sind unter 30 Jahre alt, knapp ein Drittel ist minderjährig. Die Altersstruktur zeigt deutlich, dass dem Bildungs- und Ausbildungssystem eine Schlüsselrolle bei der Integration der Flüchtlinge zukommt. Die Voraussetzung dafür ist der Ausbau des Bildungssystems, dass mehr Lehrerinnen und Lehrer eingestellt werden und Sprachlehrerinnen und -lehrer, Erzieherinnen und Sozialarbeiter besser entlohnt werden. Davon profitiert die gesamte Gesellschaft. Die Schulpflicht muss in allen Bundesländern heraufgesetzt werden.*

In welchen Branchen kann der Zugang zu Arbeit leichter erfolgen, wo wird es aufgrund des Qualifikationsniveaus schwieriger?

Welskop-Deffaa: *Hier müssen wir uns vor Stereotypisierungen hüten. Natürlich haben Gastronomie, Nahrungsmittelindustrie und Landwirtschaft besonders*

viel Erfahrung im Umgang mit ausländischen Beschäftigten, die schlechte Sprachkenntnisse mitbringen. Für viele Geflüchtete können diese Branchen sich als besonders naheliegend darstellen. Tatsächlich zeigt sich aber bei näherem Hinsehen, dass durchaus auch für anspruchsvollere Ausbildungsberufe Bewerber und Bewerberinnen unter den Geflüchteten vorhanden sind. Die Deutsche Rentenversicherung startet jetzt einen Einstiegsqualifizierungskurs für Geflüchtete, die – wenn sie den Kurs erfolgreich absolvieren – die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten machen sollen. Für viele intelligente Geflüchtete, die aus ihren Heimatländern keine duale Ausbildung, sondern nur Hochschulen als Orte guter Ausbildung kennen, können Ausbildungsberufe wie der genannte in der DRV attraktive Chancen bieten.

Welchen Beitrag können die Kommunen leisten – im Austausch mit den Sozialpartnern und weiteren Akteuren vor Ort – um die Integration in den lokalen Arbeitsmarkt zu unterstützen?

Welskop-Deffaa: Ganz einfach: Kommunale Unternehmen können eine Vorbildfunktion einnehmen. Als ver.di nutzen wir unseren Einfluss in den kommunalen Unternehmen. Der ver.di Fachbereich Gemeinden führt ein Praxisprojekt zur betrieblichen und beruflichen Integration von Geflüchteten durch. Bis zu zehn kommunale Pilotbetriebe können sich daran beteiligen und Beispiele einer guten Praxis erarbeiten und umsetzen. Der Prozess und die betriebliche Beratung verlaufen beteiligungs- und umsetzungsorientiert. Beteiligungsorientiert heißt auf betrieblicher Ebene, dass alle Seiten – die MitarbeiterInnen, der Personalrat sowie die Führungskräfte – in den Veränderungsprozess von Anfang an einbezogen werden. Im Ergebnis entstehen dadurch realistische und maßgeschneiderte Modelle, die von allen Seiten mitgetragen und deshalb auch mit einem hohen Wirkungsgrad umgesetzt werden. Dies schafft betrieblichen Zusammenhalt und leistet einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Mit diesem Projekt werden beispielhafte gute Lösungen entwickelt und der breite Transfer in Kommunalverwaltungen und öffentliche Betriebe wird organisiert.

Bei allen Schwierigkeiten – wo liegen die Chancen für die Wirtschaft und die Gesellschaft?

Welskop-Deffaa: In erster Linie ist die Aufnahme der Flüchtlinge eine humanitäre Verantwortung, der wir nachkommen und die bei aller Mühe und Anstrengungen für die Arbeitsmarktintegration nicht in Ver-

gessenheit geraten sollte. Es geht um Menschen, die ein schweres Schicksal hinter sich haben und deren Menschenrechte und -würde mit unserer Hilfe gewahrt werden. Gleichzeitig sind mit der Flüchtlingsmigration Themen auf die politische und gewerkschaftliche Tagesordnung gesetzt, die alles andere als neu sind. Viele Studien zeigten bereits in der Vergangenheit einen deutlichen Handlungsbedarf, gesellschaftliche Vielfalt auch betrieblich und in den Verantwortungsstrukturen der Gesellschaft zu leben und der Ausgrenzung von Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Rassismuserfahrungen entschiedener entgegenzutreten. Hier liegen die Chancen Strukturen und Institutionen so zu verändern, dass Integration nicht mehr als einseitige Bringschuld von Einwanderern gedacht wird, sondern als gesellschaftliche Notwendigkeit.

Die Kanzlerin hält an Ihrem Diktum „Wir schaffen das“ fest. Eine Einschätzung aus Ihrer Sicht: Schaffen wir das?

Welskop-Deffaa: Nachdem das Wort vom „Wir schaffen das“ so oft wiederholt wurde, weiß man nicht mehr recht, auf welches „das“ es gemünzt war. Gesagt wurde das Wort 2015, als es darum ging, in Ungarn eine humanitäre Katastrophe abzuwenden. „Wir schaffen das“ hieß: Deutschland weiß aus seiner eigenen Geschichte um die Bedeutung offener Grenzen. Wir wissen aus der Zeit des Nationalsozialismus und darüber hinaus, dass Menschen, die vor Verfolgung fliehen, Länder und Menschen brauchen, die ihnen Aufnahme gewähren. Als reiches Land verwehren wir uns der völkerrechtlichen Pflicht nicht, denen Gastfreundschaft zu gewähren, die in diesen Wochen und Monaten vor Krieg und Verfolgung fliehen. Wir tragen unseren Teil der Verantwortung und laden die Last nicht bei den Mittelmeeranrainern ab. „Wir schaffen das“ – uns als ein weltoffenes Land zu präsentieren, das seinen Teil der internationalen Verantwortung trägt. Wir schaffen das, weil wir in der Breite der Bevölkerung gegen Versuchungen des Rassismus ausreichend imprägniert sind. Ich wünsche mir, dass die Zuversicht des Sommers 2015 nicht enttäuscht wird und dass all diejenigen, die im Gefolge der AfD-Wahlkämpfe inzwischen öffentlich wieder offen fremdenfeindliche Äußerungen wagen, die Religionsfreiheit nur für Christen und Christinnen verteidigen wollen und die das Burka-Verbot zum Inbegriff westlicher Gleichstellungsvorstellungen stilisieren, in der deutlichen Minderheit bleiben. Wir müssen als Gewerkschaft dazu beitragen, dass das gelingt.