

# Betriebliche Integration von Geflüchteten — reichen die bisherigen Diversity-Strategien aus?

## Erfahrungen und Aktivitäten

Petra Wlecklik, Fessum Ghirmazion

IG Metall Vorstand  
FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung  
Ressort Migration und Teilhabe

[petra.wlecklik@igmetall.de](mailto:petra.wlecklik@igmetall.de)  
[fessum.ghirmazion@igmetall.de](mailto:fessum.ghirmazion@igmetall.de)

- **21 Unternehmen wurden bisher (nicht repräsentativ!) befragt**  
(Stand: 21.01.2016)
  - **16 Unternehmen stammen aus dem Bereich „Automotive“**
  - **Fünf weitere Unternehmen** aus unterschiedlichen Branchen
- Zunächst wurden Pressemitteilungen der Unternehmen im Internet gesucht
- Um herauszufinden, inwieweit der (Gesamt-)Betriebsrat in die Maßnahmen zur beruflichen Integration eingebunden ist, wurden im Nachgang die zuständigen BetriebsratsreferentInnen angeschrieben

# Unternehmen im Bereich „Automotive“



- BMW Group
- Daimler AG
- Robert Bosch GmbH
- Volkswagen AG
- ZF Friedrichshafen AG (Schweinfurt)
- MAHLE GmbH (Stuttgart)
- AUDI AG
- Porsche AG (Stuttgart)
- Adam Opel GmbH (Kaiserslautern)
- Ford Werke GmbH
- MAN Truck & Bus AG
- Continental Automotive GmbH
- SKF GmbH (Schweinfurt)
- Schaeffler Technologies GmbH & Co. KG
- Lear Corporation GmbH
- Grammer AG

Bei den Unternehmen ohne Hinweis auf einen Standort, handelt es sich um eine standortübergreifende Initiative.

- Siemens AG
- ThyssenKrupp Steel Europe AG
- ThyssenKrupp Fahrtreppen GmbH
- ABB Europe AG
- Pierburg GmbH (Berlin)

Bei den Unternehmen ohne Hinweis auf einen Standort, handelt es sich um eine standortübergreifende Initiative.

- **Der Rücklauf bei der Befragung** der Unternehmen im Bereich „Automotive“ beträgt
  - bei den **Presseinformationen 93,8% (15 von 16)** und
  - bei den Rückmeldungen der **BetriebsratsreferentInnen 81,3% (13 von 16)**
  - Bei den fünf weiteren Unternehmen beträgt
    - der Rücklauf der Pressestellen 60% (3 von 5) und
    - der Rücklauf der BetriebsratsreferentInnen 20% (1 von 5);

Hinweis: Bei den fünf weiteren Unternehmen wurden auch Betriebsratsmitglieder befragt
  
- **Das primäre Erkenntnisinteresse lag bei der beruflichen Integration** der Geflüchteten und nicht bei dem sozialem Engagement des Unternehmens.



# Unternehmen Automotive

- **Berufliche Integration:** Eingliederung von bis zu 500 Flüchtlingen (aktuell 50 in München) über EQ (Einstiegsqualifizierung)
- „Work here“: Flüchtlinge sollen generelle Qualifikationen für Berufe erlernen
- Zzgl. Interkulturelle Initiativen wie „Lifetalk“
- **Spenden(aufrufe):** Spendenaufrufe und Aufruf zu ehrenamtlichem Engagement durch Betriebsrat und Vorstand
- **Einbindung des Betriebsrates:** Prozesse werden intensiv durch den Betriebsrat am Standort München betreut (Sprachlevel, pers. Begegnung, Ausbildung, Auswahlverfahren)

- **Berufliche Integration:** Brückenpraktika für Flüchtlinge (Dauer: 14 Wochen)
- Zudem Deutschkurse; Ausweitung auf andere Standorte geplant
- **Spenden(aufrufe):** Spenden des Unternehmens (1 Mio. €) und Spendenaufruf (600.000 €)
- Spenden aus Kantinen und Versorgung durch Werksärzte
- Bereitstellung von Liegenschaften
- **Einbindung des Betriebsrates:** Enge Abstimmung mit GBR
- Begleitung durch Betriebsräte vor Ort



- **Berufliche Integration:** ca. 200 Praktikumsplätze für 2016
- Patenschaften der MitarbeiterInnen für Deutschkurse
- Unterstützung von Qualifizierungsmaßnahmen
- **Spenden(aufrufe):** Aktion „Verdoppelung“: Verdoppelung der Mitarbeiterspenden durch das Unternehmen; 500.000 € zur Verfügung gestellt
- Liegenschaften für Unterkünfte
- **Einbindung des Betriebsrates:** Spendenaufruf vom KBR
- Lokale Betriebsräte von Bosch für Sachspenden
- Aktive Begleitung der Maßnahmen
- Einstellung von Flüchtlingen am Standort Reutlingen (siehe IGMigration 29/15, S. 15)

- **Berufliche Integration:** 10 PraktikantInnen, Aufstockung auf 20 geplant
- Zudem Einstiegsqualifizierung für Flüchtlinge (EQ)
- **Spenden(aufrufe):** Spendensammlung wurde durch den Betriebsrat durchgeführt
- **Einbindung des Betriebsrates:** Keine Einbindung bei den Maßnahmen zur beruflichen Integration

- **Berufliche Integration:** Deutschkurse durch MitarbeiterInnen für Flüchtlinge
- **Spenden(aufrufe):** Spendensammlung der MitarbeiterInnen
- Freistellung für MitarbeiterInnen für ehrenamtliche Tätigkeiten (2 Tage/ Jahr)
- Bereitstellung von Nutzfahrzeugen für Flüchtlingsheime
- Spendenaufkommen im Jahr 2015: 48.000 €, im Jahr 2016 sind 100.000 € geplant
- **Einbindung des Betriebsrates:** Koordinierte Aktionen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat

- **Berufliche Integration:** Eingliederungsmaßnahmen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geplant
- **Spenden(aufrufe):** Spende i. H. v. 100.000 € an die Welthungerhilfe (vor Ort)
- Lokale Aktionen an verschiedenen Standorten
- **Einbindung des Betriebsrates:** Betriebsrat ist bei der Einstiegsqualifizierung (EQ) für 50 Flüchtlinge eingebunden



# Weitere Unternehmen

- **Berufliche Integration:** Bis zu 100 Praktikumsplätze an den Standorten
- Einrichtung von Förderklassen geplant
- Siemens-Stiftung für Integrationshilfe und Sprachkurse
- **Spenden(aufrufe):** 2 Mio. € Spende
- Freistellung von best. Berufsgruppen (Werksärzte) von bis zu 5 Tagen
- Bereitstellung von Liegenschaften für ca. 500 Flüchtlinge
- Aufruf zum Engagement der MitarbeiterInnen
- **Einbindung des Betriebsrates:** Unterbringung von 800 Flüchtlingen in leerstehendem Bürogebäude am Standort München auf Initiative des Betriebsrates (siehe IGMigration 27/15, S. 13)



- **Berufliche Integration:** Bundesweit Aufbau von ca. 400 Praktikums- und Ausbildungsplätzen zusätzlich (in den nächsten 2 Jahren)
- **Spenden(aufrufe):** Bereitstellung von Liegenschaften
- Unterstützung von Engagement und Spenden durch Freistellungen der MitarbeiterInnen
- **Einbindung des Betriebsrates:** Noch keine Informationen, keine Antwort erhalten (Stand: 21.01.2016)



# Schlussfolgerungen



- Es gibt viele betriebliche Maßnahmen
  - Oft geht es um Spenden – sowohl von der Unternehmensleitung als auch von den Beschäftigten aus
- Immer mehr Betriebe versuchen Geflüchtete betrieblich zu integrieren
  - Die Versuche stecken noch in den Kinderschuhen, es können noch keine valide Aussagen dazu gemacht werden
- Die bisherigen Maßnahmen sind nicht in eine Diversity-Strategie eingebunden, sondern laufen nebenher
- Andere Vielfaltsmerkmale spielen i.d.R. keine Rolle – das Merkmal „Flüchtling“ dominiert

- **Aber: das Thema Flucht bietet für Diversity eine Chance!**

Sichtbar wird das z.B. durch folgende Beobachtungen:

- Betriebe benennen „kulturelle“ Herausforderungen bzw. Konflikte und sehen Handlungsdruck
- BR und Gewerkschaften beschäftigen sich mit dem Thema Diversity – oft das erste Mal!
- Es gibt mehr Anfragen zu Diversity-Trainings
- Der DGB plant einen WS zum Thema „Interkulturelle Verschiedenheit“
- Das Thema Flucht ist Querschnittsthema – und zwar überall!

- Geflüchtete in ihrer Vielfalt sichtbar machen (Mehrfachzugehörigkeit)
- Der verstärkten Kulturalisierung entgegenzutreten
- Weg von der einseitigen Integrationsaufforderung – hin zu einem ganzheitlichen Inklusionsverständnis
- BR besser in Diversity-Prozesse einbinden – mehr bottom up, weniger top down!
- Einen stärkeren Zusammenhang zu Antidiskriminierung und Gleichbehandlung herstellen
- Verhinderung von neuen bzw. zusätzlichen individuellen, institutionellen und strukturellen Barrieren
- Energie & Wichtigkeit des Themas Diversity auch nach der „Flüchtlingskrise“ erhalten!
  - Weg vom Aktionismus – hin zur Systematik!



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**