Inklusion und Integration im Fokus: PATHS2INCLUDE zeigt Wege zu mehr Fairness auf dem Arbeitsmarkt



EU-Projekt unter Beteiligung der Leibniz Universität Hannover liefert praxisnahe Empfehlungen für Unternehmen

Soziale Ungleichheiten reduzieren, Integration fördern und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken: Mit diesem Ziel ist vor drei Jahren das Forschungsvorhaben PATHS2INCLUDE initiiert worden. Unter Leitung der OsloMet Universität in Norwegen haben Projektteams von 2023 bis 2026 unter anderem untersucht, wie betriebliche Maßnahmen den Zugang benachteiligter Personen auf den Arbeitsmärkten in Europa verbessern können. Von der Leibniz Universität Hannover (LUH) war ein Team des Instituts für Soziologie unter der Leitung von Prof. Dr. Christian Imdorf beteiligt. Die Europäische Union hat PATHS2INCLUDE mit insgesamt 2,87 Millionen Euro innerhalb der Förderlinie Horizon Europe finanziert.

Sieben Forschungsteams aus ganz Europa haben für PATHS2INCLUDE untersucht, wie Unternehmen soziale Ungleichheiten abbauen und die Integration in Arbeitsmärkte fördern können. Der Schwerpunkt lag dabei auf vier Kernbereichen: dem Erkennen benachteiligender Einstellungen (u. a. zu Ethnizität, Geschlecht, und Care-Verantwortung), dem Einfluss betrieblicher Ressourcen und Richtlinien auf Einstellungsentscheidungen, den Unternehmensmerkmalen, die Benachteiligungen begünstigen können, sowie der methodischen Weiterentwicklung sozialwissenschaftlicher Diskriminierungsforschung.

Im Mittelpunkt der deutschen Teilstudie an der LUH stand die Frage, wie Betriebe Migrantinnen und Migranten integrieren können, insbesondere im Kontext des Arbeitskräftemangels. Dafür wurden in Deutschland, Norwegen, Polen und Rumänien quantitative Online-Erhebungen und qualitative Interviews mit Verantwortlichen für Personalentscheidungen durchgeführt. Darüber hinaus ließ das Forschungsteam Recruiterinnen und Recruiter fiktive Bewerbungsprofile bewerten. So ließ sich präzise bestimmen, welche Betriebsmerkmale die Einstellungswahrscheinlichkeit erhöhen oder senken. "In Zeiten des Fachkräftemangels sichern Betriebe durch Diversity- und Inklusionsmaßnahmen im Einstellungsverfahren sowie bei der betrieblichen Integration von Migrantinnen und Migranten ihr Überleben", sagt Professor Imdorf.

Die Ergebnisse

Als Resultat der Untersuchungen zeigte sich für Deutschland, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht auf die tatsächlichen Abläufe in Unternehmen abgestimmt ist. Firmeneigene Kriterien und Routinen prägen Entscheidungen stärker als angenommen. Eher wenig überraschend: Deutschkenntnisse gelten häufig als ausschlaggebend. Vor allem in Funktionen mit direktem Kundenkontakt kann mangelnde Sprachfähigkeit ein KO-Kriterium sein. Wo Aufgaben dagegen weniger Kommunikation erfordern, können betriebliche Anpassungen und interne Weiterbildung zugeschriebene Defizite kompensieren. Auch der jeweilige Arbeitsbereich spielt eine Rolle. In Berufen mit viel Kundenkontakt bzw. hohen Kommunikationsanteilen werden oft gute Deutschkenntnisse verlangt, auf dem IT-Sektor sieht das ganz anders aus, denn hier ist die Arbeitssprache häufig Englisch.

Um Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte gut in ein Unternehmen zu integrieren, schlagen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor, neue, flexible Einarbeitungsstrategien zu entwickeln und betriebsinterne oder -übergreifende Deutschkurse zu fördern. Um diskriminierende Barrieren bei der Einstellung noch weiter abzubauen, sollten Arbeitgeber zudem ihre Bewertungssysteme vereinheitlichen, etwa indem sie Formulare standardisieren und vage Begründungen vermeiden.

Aus den Befunden leitet das Forschungsteam Empfehlungen für Arbeitgeber ab:

- Flexible Arbeitsbedingungen: Flexible Arbeitszeit- und Ortmodelle verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und mindern Benachteiligungen von Frauen mit und ohne Einwanderungsgeschichte - besonders in stark fordernden Positionen sowie für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- Klare Bewertungskriterien: Ein transparenter Auswahlprozess, basierend auf Kompetenz und Qualifikation des Bewerbers - anstelle vager Kategorien wie "gute Chemie" oder kulturelle Passung, reduziert Voreingenommenheit und erhöht Fairness.
- Standards zur Beurteilung von Kommunikationsfähigkeit: Einheitliche Bewertungskriterien können in kundenorientierten Rollen helfen, Diskriminierung zu vermeiden und Leistung vergleichbar zu machen.
- Konkrete Diversitätsmaßnahmen: Inklusive Einstellungspraktiken, Onboarding-Maßnahmen und interne Förderkonzepte ermöglichen nachweislich mehr Vielfalt.
- Systematische Weiterbildung: Interne Schulungen und Qualifizierungs-angebote stärken Kompetenzen und wirken Benachteiligungen bei der Einstellung entgegen.
- Mentoring-Ansätze: Mentoring und Buddy-Programme sind kosteneffizient; flankierende staatliche Unterstützung erleichtert die Umsetzung in Betrieben aller Größen.

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Diversity- und Inklusionsmaßnahmen ein klarer Wettbewerbsvorteil. PATHS2INCLUDE zeigt, dass realistische Sprachanforderungen, transparente Verfahren und gezielte Entwicklungspfade die Türen zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Gruppen öffnen ? und Unternehmen zugleich handlungsfähiger machen. An Betriebe gerichtete staatliche Förderinstrumente können die Einführung und Verstetigung wirksamer Maßnahmen zusätzlich beschleunigen.