

**#Angekommen – Der Integrationskongress der Friedrich-Ebert-Stiftung
FORUM:
Integration am Arbeitsplatz – Initiativen aus der Wirtschaft am 07. März 2017**

Thesenpapier

- Unser Arbeitsumfeld ist geprägt von zunehmender Vielfalt. An einem internationalen Flughafen ist Internationalität seit Bestehen und im Wachstum selbstverständlich gewesen. Airlines aus aller Welt und die entsprechenden Passagiere aus verschiedenen Ländern und Kulturen begegnen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unterschiedlicher Verantwortlichkeit und Funktion. In der Regel handelt sich dabei um eine große Palette von Dienstleistungen, die wir für unsere Kunden bereitstellen und gewährleisten müssen.

Deshalb: Internationalität und interkulturelle Kompetenz gehören zu unserem Geschäftsmodell.

- Die Erfolgsgeschichte, die Expansion unseres Flughafens hatte zur Folge, dass auch unsere Belegschaft stetig wuchs. Auch der Flughafenbetreiber war angewiesen auf Arbeitskräfte im Rhein-Main-Gebiet und somit wurden über Jahre und Jahrzehnte auch immer mehr Beschäftigte eingestellt, die eine Einwanderungsgeschichte hatten. Das geschah nicht gezielt oder mit dem Anspruch: wir wollen Vielfalt in unseren Arbeitsteams, wir wollen eine gute Mischung in den Teams, damit die unterschiedlichen Kenntnisse und Erfahrungen uns einen Mehrwert bringen und unsere Dienstleistungen verbessern

Deshalb: Der Zuwachs an internationalen Beschäftigten wurde nicht gezielt begleitet im Sinne eines „Change Prozesses“ wie Unternehmen z.B. heute agieren, wenn Expansion angesagt ist und verschiedene Gruppen von Beschäftigten zukünftig miteinander arbeiten müssen.

- Wir initiieren und richten Veranstaltungen aus wie z.B. die jährliche Gedenkfeier für Verstorbene, das Fest der Abrahamischen Religionen, wir stellen für Passagiere und Beschäftigte Räume zur Besinnung und zum Gebet zur Verfügung, wir schaffen Raum für weitere feierliche Anlässe, z.B. Weihnachten/Iftar bzw. Ramadan und geben jährlich einen interkulturellen Kalender heraus.

Deshalb: Interkulturelle Angebote und Aktivitäten sind wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und fördern Integration.

- Im Rahmen der beruflichen Erstausbildung verfolgen wir seit vielen Jahren einen ganzheitlichen Ansatz. Deshalb nehmen fast alle Auszubildenden an einem Kommunikations-Seminar oder einem erlebnispädagogischen Teamtraining teil. Mit der hessischen Landeszentrale für politische Bildung und weiteren Bildungsträgern haben wir im Jahr 2015 ein Konzept für einen Workshop zum Thema „Herausforderungen und Grenzen interkultureller

Kompetenz – Hintergründe von Radikalisierung“ erarbeitet. Das Pilotseminar fand berufsübergreifend im Frühjahr 2016 mit Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres statt und stieß bei den Teilnehmenden auf durchweg positive Resonanz.

Deshalb: Neben der Vermittlung von Fachwissen und diversem beruflichen Knowhow ist bereits in der Ausbildung die Vermittlungen von kommunikative Kompetenz, Teamfähigkeit und Werten wichtig.

- Die Entwicklung, dass Menschen aus Krisenregionen in aller Welt auch in die Rhein-Main-Region kommen, stellt auch uns vor neue Herausforderungen. Mit Frankfurter Unternehmen, der Stadt Frankfurt am Main, der Bundesagentur für Arbeit, der Industrie- und Handelskammer sowie der Gesellschaft für Jugendbeschäftigung haben wir seit Herbst 2015 ein Qualifizierungsprogramm zur beruflichen Integration junger Flüchtlinge (BIFF) entwickelt, das wir mit neun jungen Geflüchteten in Kooperation mit der Pittler ProRegion Berufsausbildung GmbH im Oktober 2016 gestartet haben. Das Programm dient der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung sowie der Verbesserung der Sprachkenntnisse. Ziel ist es, möglichst alle Teilnehmer nach der Maßnahme in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Dieses Programm ergänzt die bereits etablierten Sonderprogramme „Jugend Mobil“ (seit 1999) und „Startklar“ (seit 2012).

Deshalb: Aufgrund bereits gemachter positiver Erfahrungen zur beruflichen Integration mit verlässlichen Kooperationspartnern und der grundsätzlichen Bereitschaft als Arbeitgeber Lösungen zu finden, schaffen wir für junge Menschen, die auch schwierigere Rahmenbedingung in ihrer persönlichen Entwicklung hatten, berufliche Perspektiven.

- Unsere Herausforderungen in den vergangenen Jahren und aktuell sind und bleiben, Rahmenbedingungen zu schaffen, um einerseits jungen Geflüchteten eine Ausbildung zu ermöglichen und andererseits die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit unser langjährig Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte zu erhalten. Ein Schwerpunkt liegt auch darin, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter/innen dieser Zielgruppe mit entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen verstärkt in Führungsfunktionen zu bringen.

Deshalb: Spezifische Ausbildungs- und Personalentwicklungsprogramm für Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte sind wichtig.

- Ein erfolgreiches Miteinander von unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten gelingt, wenn eine gemeinsame Wertebasis vorhanden ist, Regularien definiert und zum Beispiel in eine **Betriebsvereinbarung** eingeflossen sind. Unser vorhandenes **Leitbild** und die Etablierung eines **Diversitymanagement** gewährleisten die nötigen Rahmenbedingungen. ***Deshalb: Vielfalt, auch internationale und kulturelle Vielfalt in der Belegschaft ist nicht per se positiv oder erfolgreich, sondern es führt auch zu Irritationen und Konflikten, die auf Basis einer gemeinsamen Wertebasis und unterstützt durch Regeln angepackt werden müssen. Wir gehen fair und anerkennend miteinander um...*** (Auszug Leitbild Fraport)