

Bericht

**44. Öffentliche Vortragsveranstaltung der
Gesellschaft für Unternehmensgeschichte**

am 22. Oktober 2021

im Hause der Ed. Züblin AG in Stuttgart

Thema: „Fachkräftemangel und Migration“

Im Hauptgebäude der Ed. Züblin AG in Stuttgart, einem Gottfried-Böhm-Bau aus den 1980er Jahren, fand am 22. Oktober 2021 die 44. Öffentliche Vortragsveranstaltung der Gesellschaft für Unternehmensgeschichte statt. Im Mittelpunkt der Tagung zum Thema „Fachkräftemangel und Migration“ standen wirtschaftshistorische und -wissenschaftliche Perspektiven auf die Anwerbung und Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in Unternehmen: Welche Bedeutung hatte (und hat) sie? Wie funktionierte sie? Welche Vor- und Nachteile hatte (und hat) sie? Und welche Schlüsse lassen sich aus der Geschichte der Arbeitsmigration für die aktuellen Debatten um Fachkräftemangel und Migrationspolitik ziehen? Feierlich wurde zudem der Preis für Unternehmensgeschichte für das Jahr 2020 verliehen.

Auf freundliche Grußworte von ALEXANDER TESCHE, Arbeitsdirektor der Ed. Züblin AG, und JULIA SABINE FALKE-IBACH, Vorstandsvorsitzende des GUG e.V., folgten die beiden Hauptvorträge des Nachmittags. Sie sezierten die Thematik aus zwei unterschiedlichen fachlichen Richtungen: Den Anfang machte der Historiker ANDREAS FAHRMEIR (Frankfurt), der allerdings verhindert war und dessen Text Andrea H. Schneider-Braunberger vorlas. Fahrmeir fragte nach wiederkehrenden Momenten und übergreifenden Motiven in der Geschichte staatlicher Migrations- und Arbeitsmarktpolitik und setzte sich dazu mit drei seiner Ansicht nach zentralen Aspekten auseinander. Sie würden sich nicht nur zur Strukturierung der historischen Forschung anbieten, sondern auch bis heute politische Debatten strukturieren und deshalb eines genaueren Blickes lohnen. *Erstens*: „das Problem der Feststellung von Mangel (oder Überfluss)“. Sowohl die individuellen Entscheidungen zur Migration als auch zur Ermöglichung derselben und zur Anwerbung von Arbeitskräften in der Ferne stütze sich wesentlich auf Informationen über die Situation auf Arbeitsmärkten an Aufenthalts- und Zielorten. Die Herausforderungen und Probleme sowie die Praxis der Ermittlung dieser Informationen, auf denen dann weitreichende migrationspolitische Entscheidungen getroffen werden, seien deshalb besonders untersuchenswert.

Mit Blick auf die neuere Geschichte stelle der Erste Weltkrieg dabei eine Zäsur da, denn er brachte neue Institutionen zur (mehr oder weniger genauen) Arbeitsmarktbeobachtung hervor.

Zweitens: „das Ziel einer Stabilisierung von Arbeitsmärkten durch Migration“. Bereits in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begannen Staaten, ausländische Arbeitskräfte insbesondere für die industrielle Produktion anzuwerben, um mit ihnen gleichsam als menschliche Puffer Marktschwankungen abzufedern – und so in der Theorie „Staatsbürger“ vor ebendiesen zu schützen. In der Praxis allerdings funktionierte das freilich selten reibungslos: Da die ausländischen Arbeiterinnen und Arbeiter beispielsweise von der Wehrpflicht ausgenommen waren, avancierten sie nicht selten zu bevorzugten Arbeitskräften der industriellen Arbeitgeber. Die Erforschung der Geschichte der fixen Idee, dass sich über die Regulierung der Zu- und Abwanderung ausländischer Beschäftigter konjunkturelle Zyklen dämpfen ließen, verspricht deshalb lehrreich zu sein. *Und drittens:* „Zielkonflikte zwischen Unternehmen und staatlichen Verwaltungen“. Besonders bedeutend und deshalb zu untersuchen seien die oft simplifizierenden Hintergrundannahmen staatlicher Migrationspolitik. So würde oft angenommen, dass eine eindeutige Unterscheidung zwischen aussichtsreichen und aussichtsarmen Zuwanderern möglich sei. In der Realität seien die Übergänge allerdings stets fließend gewesen. Zudem werde das unternehmerische Interesse zu oft auf Kostenminimierung reduziert und etwa das Interesse an stabilen Arbeitsbeziehungen zu gering gewichtet. Den Bogen zur Gegenwart schlagend, verwies Fahrmeir erhellend auf „die Sehnsucht nach einfachen Lösungen (klaren Punktesystemen oder schwer überwindlichen Mauern) oder die Neigungen zu immer filigraneren Regelungssystemen.“

RENATE ORTLIEB (Graz) hingegen befasste sich aus einer wirtschaftswissenschaftlichen Perspektive mit der „Nützlichkeit von Migrantinnen und Migranten in Unternehmen“. Sie verfügten über spezifische Ressourcen, die von den Unternehmen gewinnbringend genutzt werden könnten: Neben Sprach- und kulturellen Kenntnissen, spezifisch migrantischen Perspektiven und der „Bereitschaft“, für „geringes Entgelt“ „unbeliebte Tätigkeiten“ zu machen, sei gerade der migrantische Hintergrund selbst eine bedeutende, aber viel unterschätzte Ressource für Unternehmen („Authentizität“, „Internationalität“, „Fairness“). *Im ersten Abschnitt* ihres Referats wagte Ortlieb allerdings zunächst Ausflüge in die Historie und thematisierte unterschiedliche Phasen der Arbeitsmigration in der deutschen Geschichte seit dem 19. Jahrhundert. Von der Arbeitskräfterekrutierung in der ostelbischen Großgrundlandwirtschaft Anfang des 20. Jahrhunderts über die Gastarbeiteranwerbung zwischen 1950 und 1970 schlug sie einen langen Bogen bis in die Gegenwart.

Im zweiten Abschnitt legte Ortlieb ihren Fokus dann aber auf die vielschichtigen Vorteile des „Diversity Managements“ in der Gegenwart und besprach die Defizite im deutschen Sprachraum bei der unternehmerischen Aneignung dieser Strategien. Wenig pessimistisch, ja geradezu etwas euphorisch äußerte sie sich über neuere staatliche Programme im Zuge des 2019 beschlossenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Gerade etwa über leichtgängige Webseiten mit umfangreichem Erklär- und eindrucksvollem Sprachangebot werde effektiv um Migrantinnen und Migranten mit Fachqualifikationen geworben. Doch auch die Politik habe noch einen langen Weg vor sich, wenn man sich gleichzeitig in Erinnerung rief, wie gering der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in gehobener beruflicher Stellung noch immer sei.

In seinem kurzen Kommentar ging Alexander Tesche vor allem auf den Umgang der Ed. Züblin AG mit migrantischen Arbeitskräften ein. Derzeit seien Menschen mit über 50 verschiedenen Nationalitäten angestellt, was im betrieblichen Alltag kein Problem darstelle. Von einer „aktiven“ Unternehmenspolitik, die diese Vielfalt im Sinne Ortliebs nutzen würde, könne bei der Ed. Züblin AG oder in der Baubranche überhaupt allerdings nicht die Rede sein. In Auseinandersetzung mit Ortlieb verwies er stattdessen auf eine „Ressource“, die er im Gegenteil als Nachteil beschreiben würde: die „Bereitschaft“ für „geringes Entgelt“ „unbeliebte Tätigkeiten“ zu machen. Migration fungiere deshalb gerade in seiner Branche als Bremse für Rationalisierung und Automatisierung.

Direkt im Anschluss begann die feierliche Verleihung des Preises für Unternehmensgeschichte. 2020 wurde der Preis nicht vergeben, 2021 zeichnete die Zeitschrift für Unternehmensgeschichte dafür gleich zwei innovative unternehmenshistorische Dissertationen aus: Frederic Steinfelds Studie über die Genese und Wirkung des Rechnungswesens in der deutschen chemischen Industrie zwischen 1863 und 1916 („Das quantifizierte Unternehmen“) sowie Peter Wegenschimmels Arbeit zur „Abwicklung ostmitteleuropäischer Werften“ („Non-Profit-Industrie“). Eine kurze Laudatio auf die beiden Preisträger hielt KARL CHRISTIAN FÜHRER, der die sprachliche Qualität, das methodische Geschick und die inhaltliche Präzision der in der „Schriftenreihe zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte“ verlegten, außergewöhnlichen Studien lobte.

Der letzte Programmpunkt des Nachmittags war eine von JAN SELLNER von der *Stuttgarter Zeitung* moderierte Podiumsdiskussion. An ihr nahm neben Tesche, Ortlieb und Führer auch ARIF ASLANER von der „KUBI Gesellschaft für Kultur und Bildung“ teil, der sowohl als Leiter einer zivilgesellschaftlichen Institution sprach, als auch seine persönliche migrantische Perspektive ein-

brachte. In seinen Statements konzentrierte Aslaner sich auf die institutionellen und strukturellen Probleme der Integration. Besonders hob er Phänomene der Verantwortungs- und der Zuständigkeitendiffusion hervor. Ortlieb knüpfte hier an und bemängelte, dass sich auch Arbeitgeber zu sehr auf die Ausbildungstätigkeiten staatlicher Institutionen verließen und dazu neigten, die Lieferung passförmiger Arbeitnehmer zu erwarten. Führer betonte in seinen Wortbeiträgen wiederum eindringlich die Konflikthaftigkeit der Thematik, die ihm bisher zu kurz gekommen war. Auf allen Ebenen, vom wirtschaftlichen Alltag bis in die politische Praxis auf Länder- oder Bundesebene, sei Rassismus kein Phänomen der Vergangenheit. Auch in den wissenschaftlichen Debatten über Fachkräftemangel und Migration müsse es deshalb eine zentrale Rolle spielen. Ortlieb pflichtete ihm mit der Analyse bei, oft werde etwa über Arbeitskräftemangel und die Anwerbung von Fachkräften im Ausland geradezu in „kolonialistischem“ Duktus gesprochen. Auf die Frage von Jan Sellner, wie eine fortschrittliche Integrationspolitik aussehen könnte, plädierte Aslaner nicht zuletzt mit autobiographischen Anklängen für einen ganzheitlichen Ansatz, der berufliche mit sozialer und kultureller Integration verbinde. Tesche wiederum, von Sellner nach seiner wichtigsten Forderung an die Politik gefragt, setzte sich für umfassende Rechtssicherheit ein. Mit diesen Plädoyers endete die Diskussion und mit ihr die gesamte Veranstaltung auf einem deutlich zu vernehmenden politischen Ton.

Flemming Falz (Leipzig/Frankfurt)