

Interview

**Integration heißt
Teilhabe und beginnt
vor Ort**

Praxis

**Vorintegration
an den
Goethe-Instituten**

Analyse

**Potenziale
temporärer Migration**

Juli 2022 | www.netzwerk-iq.de

clavis

Schlüssel zu Integration und Vielfalt in Arbeitsmarkt und Gesellschaft



**Integration:
vom Willkommen
zum Bleibenwollen**

WIR MACHEN DAS

Zukunft statt Herkunft, Mut statt Angst, Menschlichkeit statt Hass, Pragmatismus statt Populismus.

Wir sehen Zuwanderung als Chance, gemeinsam eine offene und vielfältige Gesellschaft zu gestalten.

Als gemeinnützige Organisation setzt sich WIR MACHEN DAS seit 2015 in verschiedenen Projekten im Bereich Kultur und Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich für die Anerkennung von Diversität, Stärkung und Partizipation im Kontext von Flucht und Migration ein.

Mehr unter www.wirmachendas.jetzt oder scannen Sie diesen QR-Code ein:



wir machen das
إنما نفعنا
we're doing it

- 04 Leitartikel/Interview
Integration heißt Teilhabe und Teilhabe beginnt vor Ort!
- 08 Kommentar
Kulturelle Unterschiede als Code für Rassismus
- 10 Praxis
Die Vorintegrationsarbeit des Goethe-Instituts
- 14 Analyse/Kommentar
Integration und betriebliche Mitbestimmung
- 16 IQ/Praxis
Deutsch als Zweitsprache am Arbeitsplatz
- 19 Praxis
Integrationsmanagement in Unternehmen
- 20 Analyse
Communitys und Integration - wo gehörst du dazu?
- 22 Zahlen, Daten, Fakten
Ökonomische Potenziale temporärer Wanderung
- 24 Analyse
Ein umkämpfter Klassiker im Inventar der Migrationsbegriffe
- 27 Impressum

Editorial

Liebe Leser*innen,

in dieser Ausgabe beschäftigen wir uns mit dem Begriff der Integration und ihrer Umsetzung – eine Idee, die auch eng mit der clavis verbunden ist. Als „Arbeitsmarkt- und Integrationsmagazin“ werden wir durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert – Prozesse und Rahmenbedingungen für das erfolgreiche Ankommen und Verbleiben im deutschen Arbeitsmarkt waren stets zentrale Themen für unsere Redaktion und unsere Autor*innen.

Daher möchten wir diesen Begriff, der sich in der deutschen Migrationslandschaft so erfolgreich durchgesetzt hat, einmal näher unter die Lupe nehmen: Was bedeutet Integration heute, und wie wird sie in die Praxis umgesetzt? Welche Maßnahmen können vor der Einreise ergriffen werden und was kann vor Ort in den Betrieben getan werden? Wie blicken Verbände, Migrantenorganisationen sowie Wissenschaftler*innen verschiedener Disziplinen auf das Konzept der Integration? Unsere Autor*innen skizzieren in dieser Ausgabe ein Bild davon, was eine Einwanderungsgesellschaft zusammenhält und was Menschen benötigen, um gut anzukommen und bleiben zu wollen.

Noch ein Blick voraus in eigener Sache: Wir freuen uns, mit den beiden nächsten und letzten Ausgaben der clavis in der aktuellen Förderrunde des IQ Netzwerks die Ehre zu haben, die 25. Internationale Metropolis Konferenz in Berlin zu begleiten. Weitere Informationen zur Konferenz finden Sie auf der Rückseite dieses Heftes.

Eine bereichernde Lektüre wünscht
Ihre clavis Redaktion

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der ZWH orientieren wir uns an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs). Mit der Agenda 2030 hat sich die Weltgemeinschaft 17 Ziele für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. Weitere Informationen: <https://www.bmz.de/de/agenda-2030>





Foto: Adobe Stock | Annett Seidler

INTERVIEW

Beteiligung in den Kommunen

„Integration heißt Teilhabe und Teilhabe beginnt vor Ort!“

DER BZI

Der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat (BZI), gegründet im Jahr 1998 unter den Namen Bundesausländerbeirat, ist der bundesweite Zusammenschluss der Landesorganisationen kommunaler Integrations-, Migrations- und Ausländerbeiräte in Deutschland. Die Genesis des BZI geht – anders als bei Migranten(selbst)organisationen – nicht auf kulturelle oder ethnische Bedarfe einer Herkunfts- oder Religionsgemeinschaft zurück, sondern auf das verfassungsrechtliche Prinzip der kommunalen Selbstverwaltung (§ 28 GG), das den Kommunen ermöglicht, Ausländer-/Integrations-/Migrationsbeiräte einzurichten. Als eine unabhängige politische Interessenvertretung bezweckt der BZI grundsätzliche Änderungen des gesellschaftlichen Diskurses für alle hier lebenden Menschen. Ziele sind die Ausweitung der Möglichkeiten politischer Partizipation, die Sensibilisierung für Formen von Partizipation (politische Gremien, Beiratsarbeit, Arbeit in Behörden, Verwaltungen und Institutionen usw.) und die Identifikation von Hürden für die Teilhabe, wie Diskriminierung und Rassismus. <https://bzi-bundesintegrationsrat.de/>

In vielen Kommunen Deutschlands existieren Integrations- oder Migrationsbeiräte. Die kommunalen Beiräte und ihre Landesverbände befassen sich mittlerweile nicht nur mit Themen, die Migrant*innen betreffen, sondern bearbeiten auch gesamtgesellschaftliche Fragen, zum Beispiel Rassismus und Rechtsextremismus. Ein Gespräch mit Memet Kilic, Vorsitzender des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrates (BZI).

Interview: Jule Dorothea Körber, Hannes Leber

Herr Kilic, Sie sind kürzlich als Vorsitzender des BZI einstimmig wiedergewählt worden. Was bedeutet Ihnen dieses Amt?

Zuallererst freue ich mich natürlich sehr über das Vertrauen der Mitglieder – ich möchte die begonnene Arbeit der letzten Jahre gerne weiterführen. Der BZI feiert nächstes Jahr sein 25-jähriges Bestehen. Rückblickend haben wir in dieser Zeit sehr viel erreicht – aber es gibt noch immer eine Menge zu tun! Zu nennen wären etwa ein allgemeines kom-

munales Wahlrecht oder die Bekämpfung von Rassismus auf allen Ebenen. An unserer Zielsetzung hat sich über die Jahre allerdings nichts geändert: Wir sind nach wie vor eine politisch unabhängige, religionen-, ethnien- und parteiübergreifende Interessenvertretung für alle Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Wie definiert der BZI den Begriff der Integration und wie stehen Sie persönlich zu diesem Konzept?

Der BZI versteht Integration als ein Rundum-Konzept, das unterschiedliche Komponenten und gesamtgesellschaftliche Anstrengungen und Prozesse beinhaltet. Deshalb bedeutet Integration für uns „Teilhabe“!

Es heißt immer: Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Und das ist richtig: Sprachkurse sind für die Erstintegration unerlässlich. Aber was passiert mit einem Sprachprofi oder einem Menschen, der sich hier gut eingelebt hat, wenn dieser nicht zu Wort kommt und ihm gesellschaftlich sowie politisch Zugänge verwehrt bleiben? Es entsteht Frust. Die Konsequenz ist ein Rückzug aus der Gesellschaft. Aus diesem Grund sind für uns nicht nur die Sprache, sondern auch die Teilhabe Schlüssel zur Integration. Zugänge müssen ermöglicht werden, denn Integration heißt Teilhabe und Teilhabe beginnt vor Ort.

Als Vorsitzender des BZI setze ich an dieser Stelle natürlich den Fokus vor allem auf unsere kommunalen Integrations- bzw. Migrationsbeiräte. Ausländer-/Integrations- oder Migrationsbeiräte leisten seit über 50 Jahren einen erheblichen Beitrag in den Kommunen – an dem Ort, an dem man zu der Erkenntnis kommt, dass man seine Umwelt nicht nur hilflos beobachten, sondern sie auch gestalten kann, der Ort, an dem man täglich die Früchte seiner Mühen sieht.

Welche Rolle spielen die kommunalen Integrations-, Migrations- und Ausländerbeiräte bei der Integration? In welchem Verhältnis steht ihre Arbeit zur Integrationspolitik auf Landes- und Bundesebene?

Integrations-, Migrations- und Ausländerbeiräte sind demokratisch legitimierte, parteien- und religionsneutrale



MENSCHEN ALLER COULEUR SETZEN SICH IN DIESEN BEIRÄTEN FÜR EIN GLEICHBERECHTIGTES ZUSAMMENLEBEN IN DEUTSCHLAND EIN, UND DAS AUCH OHNE DEUTSCHEN PASS.

sowie ethnienübergreifende Einrichtungen. Menschen aller Couleur setzen sich seit Jahrzehnten in diesen Beiräten für ein gleichberechtigtes Zusammenleben in Deutschland ein, und das auch ohne deutschen Pass: Weil sie mitgestalten, mitreden und vor allem verändern wollen! Ihr bürgerschaftliches Engagement ist Ausdruck gelebter Partizipation und einer Verantwortungs- und Verfassungskultur.

Als politische Gremien vertreten sie dabei nicht nur die Interessen der migran-tischen Bevölkerung vor Ort, sie verteidigen unsere wehrhafte Demokratie, indem sie für viele Migrant*innen einen Einstieg in und eine Motivationsquelle für weitergehende politische Teilhabe bieten. Sie bringen die Sichtweisen und Erfahrungen von Menschen in die Kommunalpolitik, die kein Wahlrecht haben, aber dennoch aktiv unsere Gesellschaft mitgestalten. Sie motivieren auch für weitere politische Teilhabeformate und Karrieren.

Dass das gelingt, sieht man an den vielen Mandats- oder Amtsträger*innen im Bundestag, in den Landtagen, in Gemeinderäten und Stadtparlamenten oder in der Verwaltung.

Auch im Sommer 2015 haben die Beiräte den Kommunen bei der Ankunft der geflüchteten Menschen aus der Klemme geholfen, zum Beispiel durch Übersetzungsleistungen oder die Begleitung zu Ämtern. Sie verfügen nach wie vor über Wissen und Erfahrungen, die für die Kommunen sehr wertvoll sind.

Was erhoffen Sie sich bzw. erwarten Sie von der neuen Bundesregierung?

Im Koalitionsvertrag steht viel Gutes, was uns Mut macht – insbesondere in den Bereichen Vielfalt und Teilhabe. Auch die geplante Vereinfachung des Einbürgerungsverfahrens, etwa durch die Hinnahme von mehrfachen Staatsbürgerschaften oder die erleichterte Einbürgerung für Menschen der „Gastarbeiter“-Generation, die viel für den Wohlstand unseres Landes geleistet hat. Lobenswert ist auch die Übernahme unserer Forderungen, ein Partizipationsgesetz zu verabschieden und einen Partizipationsrat einzuführen. Auch das entschiedene Vorgehen gegen Rassismus auf allen Ebenen – darin eingeschlossen struktureller Rassismus – begrüßen wir ausdrücklich.



POLITIK AKADEMIE DER VIELFALT
Aktiv für eine vielfältige Demokratie

Das Projekt unterstützt Menschen mit eigener oder familiärer Migrations- bzw. Fluchterfahrung dabei, ihre Potenziale zu entfalten und diese in Engagement umzusetzen. In Workshops und Trainings werden Projektideen entwickelt, außerdem werden je nach persönlichem Interesse Hospitationen vermittelt.

Diese finden entweder in nichtstaatlichen Organisationen (NGO) bzw. Interessenvertretungen (Gewerkschaften, Kammern oder Ähnliche) oder in politischen Institutionen (Büros von Mandatsträger*innen, Ministerien, Verwaltungen) statt.



Das Projekt #VielfaltErZählt interviewte zur Bundestagswahl 2021 geflüchtete bzw. neu zugewanderte Menschen, die in Ostdeutschland in verschiedensten Themenbereichen gesellschaftspolitisch aktiv sind.

Leider gibt es nach wie vor keine Bemühungen, ein allgemeines kommunales Wahlrecht einzuführen. Die Koalition möchte das Wahlalter auf 16 Jahre senken und signalisiert damit, dass sie 16-jährige Teenager für politisch mündiger halten als Migrant*innen. Menschen mit Migrationsgeschichte, die keinen deutschen Pass oder die Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedslandes haben, bleiben damit Zaungäste in der Kommunalpolitik und werden von wichtigen Entscheidungen vor ihrer Haustür ausgeschlossen.

Welche Aussagen bzw. Inhalte des Koalitionsvertrages sind Ihrer Ansicht nach realistisch und vielversprechend?

Der BZI blickt hoffnungsvoll auf die Weiterentwicklung des Asylbewerberleistungsgesetzes. Diese ist lang

überfällig! Es bleibt zu hoffen, dass die schnelle Umsetzung und die Bereitschaft zu Veränderungen in Zukunft für alle Geflüchteten gelten!

Auch die Erleichterung von Einbürgerungsrecht und -praxis, etwa für Gastarbeiter*innen der ersten Generation, sowie die Hinnahme mehrfacher Staatsangehörigkeiten halten wir für vielversprechend.

Wie nehmen Sie den Umgang mit den Geflüchteten aus der Ukraine im Vergleich zu dem mit Schutzsuchenden aus den Jahren und Jahrzehnten zuvor wahr?

Schutzsuchende aus anderen Ländern und Drittstaatler*innen aus der Ukraine – etwa Menschen aus Syrien oder Afghanistan, die zum Teil durch den Krieg ein zweites Mal zur Flucht ge-

zwungen sind – sind von den Erleichterungen ausgeschlossen. Sie fragen sich zu Recht, warum die EU-Massenzustrom-Richtlinie erst jetzt aktiviert wurde und ihnen der vereinfachte Zugang zu wichtigen Lebensbereichen wie Arbeit und Wohnen verwehrt blieb und bleibt.

Die getroffenen Maßnahmen sind in der aktuellen Situation wichtig und gut – jedoch sollten sie auch Impulse für die Gleichbehandlung aller Geflüchteten geben! Wir denken daher, dass es ein guter Zeitpunkt ist, die Ungleichbehandlung von Geflüchteten zu stoppen.

Denken Sie, dass Geflüchtete aus anderen Ländern und Weltregionen in Zukunft von den aktuellen Erleichterungen profitieren werden?

Wir beobachten ein gesteigertes Bewusstsein für die Situation der Geflüchteten und damit einhergehend eine große Zustimmung dazu, die erleichterten Zugänge auf alle Geflüchteten auszuweiten. Wir denken, an den entscheidenden Stellen in der Bundespolitik sind das Bewusstsein und der Wille da, daher sind wir hier vorsichtig optimistisch.

Wir sollten allerdings nicht vergessen, dass wir mit erleichterten Zugängen für die bereits Angekommenen das Problem nicht lösen. Wir müssen dringend den Zugang zu Europa und Deutschland erleichtern und menschenwürdiger gestalten! Angesichts der schrecklichen Situation in der Ukraine geraten die Konflikte und Problemlagen in anderen Teilen der Welt und an den europäischen Außengrenzen aus dem Blick – wir dürfen hier nicht wegschauen!

Der BZI hat in den vergangenen Jahren etliche Projekte auf den Weg gebracht. Welches davon war und ist Ihnen am wichtigsten?

Alle Projekte des BZI zielen darauf ab, Menschen mit Einwanderungsgeschichte über die verschiedenen Möglichkeiten der Teilhabe innerhalb der freiheitlich demokratischen Grundordnung zu sensibilisieren: Denn wir als BZI arbeiten daran, die politische, rechtliche und gesellschaftliche Gleichstellung von deutschen Staatsangehörigen und hier lebenden Menschen mit Einwanderungsgeschichte herzustellen.

Dazu gehören Projekte wie etwa „KommPAktiv“ mit dem Ziel, ehrenamtliche Beiräte für Migration und Integration fit für die Kommunalpolitik zu machen, oder „Hilfe, ich bin im Vorstand!“, ein Unterstützungsangebot für ehrenamtliche Vorstandsarbeit.

Unsere Projekte gehen aber auch über die Unterstützung der Integrationsbeiräte hinaus: Unsere „Politik Akademie der Vielfalt“ bietet ein diverses Programm aus Workshops und Empowerment für junge Menschen mit Migrationsbezug, die sich für politisches Engagement interessieren und sich hierfür aus- und weiterbilden möchten.

Die Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung wird ein immer relevanteres Thema in Deutschland. Wie hat die Entwicklung Deutschlands hin zu einem Einwanderungsland, das aktiv die Anwerbung von Fachkräften betreibt, die Arbeit der Beiräte und des BZI verändert?

Die Aufgabe der Beiräte ist nach wie vor unverändert: politische Teilhabe für Menschen ohne deutschen Pass. Die Beiräte waren und bleiben wichtiger Ansprechpartner für die Kommunen. Was sich jedoch geändert hat, ist das Selbstbewusstsein der Beiräte. Inzwischen hat ein Viertel aller Menschen in Deutschland eine familiäre Migrationsgeschichte, in manchen Gebieten ist der Anteil noch höher. Laut Angaben der Agentur für Arbeit

benötigt Deutschland jedes Jahr 400.000 Zuwandernde, um den Fachkräftemangel in Deutschland aufzufangen. Menschen mit Migrationsgeschichte sind selbstbewusst, gut ausgebildet und politisch interessiert. Dies macht sich auch in den Beiräten bemerkbar. Sie verstehen sich nicht



INZWISCHEN HAT EIN VIERTEL ALLER MENSCHEN IN DEUTSCHLAND EINE FAMILIÄRE MIGRATIONS-GESCHICHTE, IN MANCHEN GEBIETEN IST DER ANTEIL NOCH HÖHER.

länger als Beiwerk oder Nebenschauplatz der Kommunalpolitik, sondern als fester Bestandteil der kommunalen Verwaltung und legitimiertes Gremium der Teilhabe. Mit diesem Selbstverständnis stellen Beiräte zu Recht Forderungen und erwarten, in Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden.

*Deutschland ist nach dem World Migration Report der IOM aktuell nach den USA die zweitwichtigste Destination internationaler Migrant*innen. Wie gut sind deutsche Kommunen darauf vorbereitet, diesen Menschen das Ankommen zu ermöglichen?*

Da Deutschland ein föderal organisierter Staat ist, lässt sich diese Frage nicht pauschal beantworten. Die Kommunen sind unterschiedlich aufgestellt und haben verschiedene Strukturen und Programme. Es gibt allerdings auch Positivbeispiele, die wir gern hervorheben möchten. Zu nennen wäre beispielsweise das Land Thüringen, das mit der Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung (ThAFF) eine landesweite Einrichtung samt Welcome Center geschaffen hat. Es fungiert

als zentrale Anlaufstelle für alle, die gern in Thüringen arbeiten und leben möchten, sowie für Thüringer Unternehmen, die Unterstützung bei der Fachkräftebindung und -gewinnung benötigen.

Was soll sich am Ende Ihrer jetzigen Amtszeit in Deutschland definitiv verändert haben?

Diese Frage kann idealistisch oder realistisch beantwortet werden. Im Idealfall haben wir endlich ein allgemeines kommunales Wahlrecht eingeführt und bekämpfen strukturellen Rassismus auf allen Ebenen und mit allen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Mitteln – und dies erfolgreich.

Realistisch betrachtet gehen wir gesellschaftlich und politisch den vielversprechenden Weg der letzten Jahre konsequent weiter und entwickeln uns zu der offenen und vielfältigen Gesellschaft, die wir an vielen Stellen bereits sind und die sich so viele Menschen in Deutschland wünschen.



Memet Kılıç (Kılıç)

(* 24. Januar 1967 in Malatya, Türkei) ist Vorsitzender des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrates (kurz BZI) und Vorstandsmitglied des Landesverbandes der kommunalen Migrantenvertretungen Baden-Württemberg (LAKA BW). Hauptberuflich ist er deutsch-türkischer Rechtsanwalt mit einem Schwerpunkt in Ausländerrecht. Von 2004 bis 2009 war er Mitglied des Gemeinderates der Stadt Heidelberg und von 2009 bis 2013 Bundestagsabgeordneter und migrationspolitischer Sprecher von Bündnis 90/ Die Grünen.



KOMMENTAR

Zum Begriff und Anspruch der „kulturellen Integration“

„Kulturelle Unterschiede“ als Code für Rassismus

Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen aus Einwandererfamilien ist eine vielfach belegte Tatsache: in der Schule, bei der Jobsuche oder auf dem Wohnungsmarkt. Statt von staatlicher Seite die strukturellen Gründe für diese Benachteiligung anzugehen, lag die Bringschuld über Jahrzehnte hinweg bei den Minderheiten – sie würden sich für eine wirkliche Integration nicht ausreichend anstrengen. Ihre Probleme seien nur darauf zurückzuführen, dass sie „nicht integriert genug“ seien.

Von Sheila Mysorekar

Was man unter „gut integriert“ versteht, hat sich jedoch im Laufe der Jahre verändert. Jahrelang ging es darum, dass die „Ausländer“ – wie wir damals bezeichnet wurden – lernen sollten, fließend Deutsch zu sprechen. Wenn man das könne, so das Versprechen, dann gehörte man zur deutschen Gesellschaft dazu. Nun, die meisten von uns sind ja gar keine Ausländer*innen, sondern sind in Deutschland geboren und aufgewachsen. Deutsch sprechen wir richtig gut, so wie Deutsche – denn das sind wir. Kaum war diese

Tatsache klar, änderten sich die Ansprüche an die Integrationsleistung. Nun mussten Integrationskurse besucht und eine Prüfung abgelegt werden; damit konnten wir uns amtlich zertifizieren lassen, eins a integriert zu sein.

Aber daraus erwachsen keinesfalls bessere Jobs oder mehr Möglichkeiten, eine vernünftige Wohnung zu bekommen. Die Diskriminierung gegenüber Menschen aus internationalen Familien ging ungebrochen weiter.

Die Kriterien für „gute Integration“ waren nämlich klammheimlich geändert worden und es reichte nicht mehr, in Deutschland geboren und aufgewachsen zu sein, fließend Deutsch zu sprechen, alle Integrationskurse mit summa cum laude abgeschlossen zu haben – und selbst die deutsche Staatsangehörigkeit war nebensächlich. Nein, auf einmal kam Religion ins Spiel, was jahrzehntelang niemanden interessiert hatte. Plötzlich war entscheidend, wer muslimisch war und wer nicht. Muslim*innen gelten als „integrationsunwillig“, durch die bloße Tatsache, dass sie sichtbar ihrem Glauben anhängen, zum Beispiel als Muslima ein Kopftuch tragen. Sie seien „kulturell nicht kompatibel“, so lautet der neue Ton.

Nun stehen Menschen aus Einwandererfamilien vor einem Dilemma. Lohnt es sich überhaupt, über jedes neue Stöckchen zu springen? Denn wenn hochrangige Politiker*innen von „Leitkultur“ faseln, dann wissen wir, dass dieses Spiel nie gewonnen werden kann. Es wird immer ein neuer Grund hervorgezaubert, warum Menschen angeblich nicht gut integriert und deswegen auch selbst schuld sind, wenn sie keine anständigen Jobs oder Wohnungen bekommen oder nicht anständig bezahlt werden – wegen mangelnder kultureller Integration beispielsweise.

Der Soziologe Aladin El-Mafaalani erklärt es folgendermaßen: „Durch kulturalistische Zuordnung wird Rassismus maskiert. Was ehemals mit biologischen Unterschieden begründet wurde, wird nun auf kulturelle Unterschiedlichkeit zurückgeführt.“ Das heißt, „kulturelle Unterschiede“ sind inzwischen ein verdeckter Code für Rassismus, so El-Mafaalani. „Der Kulturbegriff markiert das Eigene und das Fremde, begründet Nicht-Zugehörigkeit und so weiter. Rassistische Differenzierungen bestehen fort, werden aber mit kulturellen Unterscheidungen begründet. Die ‚Kultur‘ spielt immer dann eine Rolle, wenn es um die Abgrenzung von

anderen geht: Was früher Weißsein war, ist nun ‚das Abendland‘, der Westen, das christliche Europa oder der aufgeklärte Säkularismus oder Atheismus.“¹

Meines Erachtens sollten wir uns von dem Konzept der kulturellen Integration verabschieden. Wir sollten die Unterschiede zwischen Menschen feiern und nicht versuchen, sie zu nivellieren. Die deutsche Gesellschaft ist auch von ihren Einwander*innen geprägt worden, und wir werden auch weiterhin die Zukunft dieses Landes mitgestalten.

Die „Initiative kulturelle Integration“, hinter der unter anderem Medien, Kirchen und Wohlfahrtsverbände stehen, hat eine Liste mit Thesen erarbeitet. These 7 lautet: „Ein-



WIR SOLLTEN DIE UNTERSCHIEDE ZWISCHEN MENSCHEN FEIERN UND NICHT VERSUCHEN, SIE ZU NIVELLIEREN.

wanderung und Integration gehören zu unserer Geschichte.“² Dieser Satz beschreibt die reale deutsche Gegenwart. Man muss nicht erst überlegen, ob Einwanderung gut wäre oder wie Integration gelingen könnte. Einwanderung gab und gibt es schon immer, und Integration wird selbstverständlich, wenn nicht auf Hierarchien von

Völkern, Sprachen oder Religionen bestanden wird. Das vielfältige Deutschland ist der beste Beweis dafür.

Quellen:

- 1 El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Köln. Kiepenheuer & Witsch.
- 2 <https://www.kulturelle-integration.de/thesen>



Sheila Mysorekar

ist Vorsitzende der neuen deutschen Organisationen. Die ndo sind ein bundesweites Netzwerk aus über 180 postmigrantischen Vereinen, Organisationen und Projekten. Mysorekar ist indodeutsche Rheinländerin, Journalistin und lebt in Köln. Sie war viele Jahre Vorsitzende der Neuen deutschen Medienmacher*innen und ist dort weiterhin im Vorstand. Mysorekar arbeitet als Beraterin für konfliktstabilen Journalismus und für Medien in Post-Konflikt-Staaten bei der Deutschen Welle Akademie. Sie gehört außerdem zur Beratungsfirma Diversity Kartell.

INITIATIVE KULTURELLE INTEGRATION

Im Jahr 2016 entstand die Idee des Deutschen Kulturrates, sich gemeinsam der Frage des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu widmen. Die Gründungsmitglieder der Initiative kulturelle Integration formulierten im Folgejahr 15 Thesen, um Wege aufzuzeigen, wie Zusammenhalt in Vielfalt gelingen kann. In Fachveranstaltungen, Publikationen und im Rahmen von regelmäßigen Jahrestagungen werden diese Thesen gemeinsam mit Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis aufgegriffen und reflektiert. So bietet die Initiative ein Forum zur Reflexion darüber, welchen Beitrag Kultur zur Integration leisten kann.

Das Netzwerk neue deutsche Organisationen ist Mitglied der Initiative.





Foto: © Getty Images | ledzej saminski EyeEm

PRAXIS

Den Übergang erfolgreich gestalten

Die Vorintegrationsarbeit des Goethe-Instituts

Im Rahmen der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik ist es Aufgabe des Goethe-Instituts, grundsätzlich die Förderung der deutschen Sprache im Ausland voranzutreiben sowie die internationale kulturelle Zusammenarbeit und die Information über das Leben in Deutschland zu fördern. Vor diesem Hintergrund begleitet das Goethe-Institut Migrant*innen mit seinen Mobilitäts- und Migrationsprojekten während des gesamten Zuwanderungsprozesses. Mit Beratungs- und Informationsangeboten zu konkreten Fragen zur Migration wird bereits in den Herkunftsländern begonnen.

Von Dr. Christoph Veldhues und Andrea Hammann

Das Projekt „Vorintegration in den Regionen Südostasien, Südosteuropa, Nordafrika/Nahost und Brasilien“ adressiert Zuwandernde, die aus beruflichen Gründen oder im Rahmen des Familiennachzugs nach Deutschland migrieren möchten. Im Rahmen dieses Projekts werden Migrant*innen zu ihren Fragen im Kontext der Migration sowohl persönlich als auch telefonisch oder per E-Mail beraten und erhalten zur Vorbereitung auf die Zuwanderung

Informations- und Seminarangebote zum Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland sowie Lernförderangebote, um sich noch gezielter auf den notwendigen Sprachnachweis vorbereiten zu können. Auch kostenfreie interkulturelle Trainings für die Zuwandernden gehören zu den Angeboten an den Standorten des Projekts. Im Rahmen der Projektaktivitäten wurden umfangreiche Netzwerke sowohl in Deutschland als auch in den Herkunftsländern aufgebaut, sodass bei spe-



PERSPEKTIVISCH SOLLEN DIE PROJEKTE ZUR VOR- UND ERSTINTEGRATION DES GOETHE-INSTITUTS ZUSAMMENGEFÜHRT WERDEN, UM EINEN ÜBERGANG ZWISCHEN DEN ANGEBOTEN IM AUSLAND UND DENEN IN DEUTSCHLAND ZU ERREICHEN. UNTER ANDEREM SOLLEN EINIGE GOETHE-INSTITUTE IN DEUTSCHLAND ALS ERSTANLAUFSTELLEN IM INLAND ETABLIERT WERDEN, SODASS DIESE NOCH BESSER IN DIE ERSTINTEGRATIONSANGEBOTE DES BUNDES VERMITTELN KÖNNEN. AUCH DIE VERNETZUNG DER AKTEURE DER VORINTEGRATIONS- MIT DENEN DER INTEGRATIONSLANDSCHAFT IN DEUTSCHLAND SOLL VORANGETRIEBEN WERDEN.

zifischen Fragen, zum Beispiel zur Anerkennung von Berufsabschlüssen oder zum Visum, auf kurzem Weg an die zuständigen Stellen verwiesen werden kann.

Die Angebote dieses Projekts richten sich aktuell vor allem an Menschen in den Ländern Ägypten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indonesien, Irak, Kambodscha, Kolumbien, Kosovo, Libanon, Myanmar, Nordmazedonien, Philippinen, Serbien, Sri Lanka, Thailand, Tunesien, Türkei und Vietnam. Die Präsenzangebote an diesen Standorten werden jährlich von ca. 20.000 Menschen genutzt. Auf die virtuellen Projektangebote greifen jedes Jahr etwa 700.000 Interessierte zu. Aufgrund pandemiebedingter Kontaktbeschränkungen wurde in den vergangenen zwei Jahren weitgehend auf Online-Formate umgestellt, was den Vorteil hat, dass auch Menschen außerhalb der Großstädte in größerer Zahl erreicht werden.

Hintergrund

Bei seiner Vorintegrationsarbeit blickt das Goethe-Institut bereits auf eine über zehnjährige Erfahrung zurück: Aufgrund einer gesetzlichen Regelung von 2007 müssen nachziehende Ehegatt*innen aus Nicht-EU-Ländern vor ihrer Einreise nach Deutschland Sprachkenntnisse auf A1-Niveau nachweisen. Deshalb stellen sie für die Goethe-Institute in den Herkunftsländern eine relevante Zielgruppe dar. In Südostasien, der Türkei und in anderen Ländern Südosteuropas werden deshalb zusätzlich zu Sprachkursen und Prüfungen Lernförderangebote sowie vorintegrative Informations- und Beratungsangebote rund um das Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland für diese Teilnehmergruppen angeboten. Da diese Zusatzangebote aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union (AMIF) kofinanziert werden, sind sie für die Zuwandernden selbst kostenfrei. Nach und nach interessierten sich an vielen Projektstandorten auch Pflegekräfte und Akademiker*innen mit

medizinischem und technischem Profil, die in Deutschland arbeiten wollten, für diese speziellen Angebote für Zuwandernde. So wurden diese Angebote auch für die Zielgruppe der Erwerbsmigrant*innen ausgeweitet. Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2020 hat sich schließlich der Schwerpunkt des vorintegrativen Angebots des Goethe-Instituts auf Erwerbsmigrant*innen und deren Familien verschoben.

Weitere Planungen

Auf Basis einer aktuellen Projektevaluierung (www.goethe.de/vorintegration/evaluation2022) sollen die Angebote des Goethe-Instituts in diesem Arbeitsfeld optimiert und auf neue Standorte ausgeweitet werden. Bisher arbeiten an 19 Orten in Drittstaaten speziell geschulte Projektmitarbeiter*innen daran, die Inhalte und Formate des Projekts umzusetzen. Dieses Engagement soll sich künftig auch auf die Regionen Südostasien, Mittelamerika, Nordafrika/Nahost erstrecken sowie auf weitere Standorte in Südamerika und Subsahara-Afrika.



Südostasien
Projektaktivität: seit Anfang 2008
Projektstandorte: 8
Projektmitarbeitende: 9



Südosteuropa

Projektaktivität: seit 2008
Projektstandorte: 8
Projektmitarbeitende: 11

In der oben genannten Evaluierung der Vorintegrationsangebote des Goethe-Instituts stellt die Optimierung des Übergangsmanagements eine zentrale Empfehlung dar. Deshalb sollen perspektivisch die Projekte zur Vor- und Erstintegration des Goethe-Instituts zusammengeführt werden, um einen Übergang zwischen den Angeboten der Vorintegration und denen der Erstintegration in Deutschland zu erreichen. Deshalb ist zum einen geplant, das Internetportal „Mein Weg nach Deutschland“ (www.goethe.de/mwnd) auszubauen; und zum anderen sollen einige Goethe-Institute in Deutschland als Erstanlaufstellen im Inland etabliert werden, sodass diese noch besser in die Erstintegrationsangebote des Bundes vermitteln können. Auch die Vernetzung der Akteure der Vorintegrations- mit denen der Integrationslandschaft in Deutschland soll weiter vorangetrieben werden.



Nordafrika/Nahost

Projektaktivität seit: November 2021
Projektstandorte: 6
Projektmitarbeitende: 5

Zum Projekt „Ankommen in Deutschland“

Im Rahmen des Projekts „Ankommen in Deutschland“ wurde die Vernetzung in die Integrationslandschaft in Deutschland in den letzten drei Jahren bereits ausgebaut: An 35 Standorten in ländlichen Regionen Deutschlands stehen Infohäuser in Bibliotheken, Landratsämtern, Ausländerbehörden, Volkshochschulen oder Welcome Centern. Sie fungieren als physische Anlaufpunkte für Neuzugewanderte, die sich dort informieren, in der Migrationslandschaft orientieren und das Webportal „Mein Weg nach Deutschland“ nutzen können. Die Infohäuser bieten außerdem Raum für Vernetzung und Austausch vor Ort, gleichermaßen für das Bewerben lokaler Angebote für Menschen, die neu in Deutschland sind.



Südamerika

Projektaktivität: seit November 2021
Projektstandorte: 7
Projektmitarbeitende: 4

Das Webportal „Mein Weg nach Deutschland“ – bisher auch Teil des Projekts „Ankommen in Deutschland“ – erreicht mit seinen Informationstexten in 30 Sprachen, dem kostenlosen Deutschübungsangebot und der Verweisberatung Zuwandernde bereits im Herkunftsland und begleitet diese über den gesamten Migrationsprozess hinweg bis hin zum Ankommen in Deutschland. Auch am Webportal wurde in den letzten drei Jahren viel gearbeitet: Ziel war es, dieses stetig zu aktualisieren und es mit neuen Angeboten auf die Zielgruppe der Fachkräfte auszurichten. Die Themen Ausbildung, Arbeiten und Arbeitsplatz in Deutschland standen hierbei im Fokus. Auch dem Thema Barrierefreiheit widmete man sich. Denn „Mein Weg nach Deutschland“ richtet sich – und dies mittlerweile schon fast seit zehn Jahren – an alle Menschen, die aus beruflichen und privaten Gründen nach Deutschland kommen.

DER ASYL-, MIGRATIONS- UND INTEGRATIONSFONDS (AMIF)*

Das Projekt „Vorintegration in den Regionen Südostasien, Südosteuropa, Nordafrika/Nahost und Brasilien“ wurde durch den AMIF in der Förderperiode 2014–2020 kofinanziert, einen europäischen Fonds, der die EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung ihrer Asyl- und Migrationspolitik unterstützt.

Auch in der neuen Förderperiode 2021–2027 können über diesen Fonds wieder Projekte gefördert bzw. kofinanziert werden. Im spezifischen Ziel 2 soll die Stärkung und Weiterentwicklung der legalen Migration in die Mitgliedstaaten gefördert sowie die wirksame Integration und soziale Inklusion von Drittstaatsangehörigen unterstützt werden. Zu den möglichen Maßnahmen gehören:

- Ausbau von Vorintegrationsmaßnahmen im Herkunftsland
- Förderung der legalen Migration
- Erstintegration – Unterstützung bei der Aufnahme in die Gesellschaft
- Förderung der gleichberechtigten Teilhabe und Austausch mit der Aufnahmegesellschaft
- Gestaltung und Verbesserung der Organisationsstrukturen auf kommunaler Ebene

Zu beachten ist, dass berufsbezogene Ausbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen, lokale Beratungsangebote und Erstinformationzentren ausgeschlossen sind. Mögliche Aktivitäten sind etwa die Vermittlung relevanten kulturellen Wissens über Deutschland, flankierende Projekte zu einem nachhaltigen Spracherwerb oder die Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu Dienstleistungen. Die fünf dezentralen Bewilligungszentren der AMIF-Verwaltungsbehörde beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beraten vor Ort zur Antragstellung und betreuen die Träger bei der Projektumsetzung. Förderzeitraum ist vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2027, Projektlaufzeiten (max. 36 Monate) sind nicht an das Kalenderjahr gebunden.

Weitere Informationen:

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Foerderangebote/AMIF21/amif21-node.html>

* Ergänzende Information der Redaktion.

WEITERE STANDORTE

An diesen Standorten wird ein reduziertes Angebot in Form von Print- und Online-Materialien bereitgestellt.



Südostasien: Indien

Ostasien: Südkorea

Nordamerika: Mexiko

Nordafrika: Marokko

Subsahara-Afrika: Äthiopien, Angola, Burkina Faso, Demokratische Republik Kongo, Elfenbeinküste, Ghana, Kamerun, Kenia, Namibia, Ruanda, Senegal, Südafrika, Tansania, Togo

MEIN WEG NACH DEUTSCHLAND

Das Webportal „Mein Weg nach Deutschland“ richtet sich an Personen mit einfachen Deutschkenntnissen sowie an Unterrichtende. Schwerpunktthemen sind Ausbildung und Arbeitseinstieg, das sprachliche Niveau liegt zwischen A1 und B2. Neben Texten und barrierefreien Videos werden weitere Medien angeboten, zum Beispiel:

- Podcast „Ankommen in der Berufswelt“ und Videoblog-Reihe „Einen Schritt voraus“
- Lernspiele „Der Superhelden-Campus“ und „Undercover-Mission im Krankenhaus“
- Video- und Schreibwettbewerb „Mein Deutschland“



Andrea Hammann
Projektleiterin Vorintegration, Goethe-Institut e. V.



Dr. Christoph Veldhues
Leiter der Abteilung Sprache, Goethe-Institut e. V.



ANALYSE/KOMMENTAR

Betriebliche Mitbestimmung

Wie sie Demokratie und Integration stärkt

Betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie in der Wirtschafts- und Arbeitswelt. Kollektive Interessenvertretung durch Betriebsräte ist im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetz geregelt. Sie ist aus arbeitsrechtlicher Perspektive unerlässlich, um Arbeitsschutz und individuelle Beschäftigtenrechte durchzusetzen – auch die von Arbeitnehmenden mit Migrationsgeschichte. Das gilt gerade dort, wo Menschen besonders schutzbedürftig sind, weil Arbeitsverhältnisse besonders prekär sind und den Beschäftigten eigene Ressourcen zur individuellen Rechtsdurchsetzung fehlen.

Von Dr. Johanna Wenckebach

Zu diesen Ressourcen für Rechtsdurchsetzung gehören unter anderem finanzielle Mittel, Sprach- und Rechtskenntnisse oder ein gesicherter Aufenthaltsstatus. Migrantische Beschäftigte sind überdurchschnittlich oft von Prekarisierung betroffen. Gute Arbeitsbedingungen und soziale Ge-

rechtigkeit in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland werden ganz wesentlich in den Betrieben verhandelt, mithilfe von Mitbestimmung. Die Arbeitswelt befindet sich in einem massiven Veränderungsprozess durch Digitalisierung, Globalisierung und sozial-ökologische Transformati-

on. Dies in den Betrieben im Interesse der Beschäftigten zu gestalten, ist eine riesige Herausforderung. Sie muss gelingen, um eine noch stärkere soziale Spaltung unseres Landes zu verhindern. Mitsprache auf Augenhöhe ist gerade in dieser Phase erheblicher Umbrüche essenziell. Krieg und Flucht

verschärfen die Dramatik noch weiter. Um in dieser Situation Demokratie zu stabilisieren und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken – anstelle von Populismus und Radikalisierung, die sich als scheinbar einfachere Alternativen anbieten – müssen Menschen gerade auch als abhängige Beschäftigte Einfluss nehmen können auf ihre Arbeits- und damit auch auf ihre Lebensbedingungen. Mitbestimmung im Betrieb, flankiert durch Gewerkschaften, kann das leisten und sie wirkt dabei integrativ. Denn vor allem bei der Arbeit kommen Menschen zusammen, lernen sich kennen, tauschen sich aus.

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Jedoch: Gemäß den Daten der Hans-Böckler-Stiftung verfügten 2019 nur noch neun Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe über einen Betriebsrat, nur 40 Prozent der Arbeitnehmenden in Deutschland haben eine betriebliche Interessenvertretung an ihrer Seite.¹ Es war deshalb überfällig und gut, dass die letzte Bundesregierung mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2021 einige Verbesserungen vorgenommen hat. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz war aber leider kein ausreichend großer Wurf, um betriebliche Mitbestimmung fit zu machen für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts.

Als Mitbestimmungsgremien divers wurden

Eine umfangreiche Reform zugunsten von mehr Mitbestimmungsrechten gab es zuletzt 1972, nun liegt sie bereits 50 Jahre zurück. Ein großer Fortschritt für viele migrantische Beschäftigte und ihre Repräsentation wurde damals geschaffen: Die deutsche Staatsangehörigkeit wurde als Voraussetzung für eine Kandidatur

als Betriebsratsmitglied abgeschafft. Mitbestimmungsgremien konnten so werden, was viele Belegschaften damals waren und heute sind: divers. Migrantische Beschäftigte wurden zu Mitgestaltenden der Arbeitsbedingungen und sie stellen sich als aktive Betriebsrätinnen und -räte auch den jetzigen Herausforderungen in ihren Unternehmen.

2001 wurde die Betriebsverfassung erneut reformiert und dabei spielte unter anderem eine Rolle, dass Rassismus als gesellschaftliches Problem auch in den Betrieben gelöst werden muss. In der Gesetzesbegründung hieß es: „Sorge macht vor allem, dass die Zahl der rechtsextremistischen, fremdenfeindlichen und antisemitischen Straftaten im vergangenen Jahr angestiegen ist.“

[...] Aus diesen Gründen gehört die Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu den besonders wichtigen Aufgaben der Bundesregierung [...]. Diese Auseinandersetzung muss in allen gesellschaftlichen Bereichen aktiv geführt werden, dazu gehören Familie und Beruf ebenso wie Ausbildung und Betrieb.“² Das ist bis heute äußerst aktuell.

Modernisierung der Betriebsverfassung

Die neue Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag vorgenommen, die Mitbestimmung erneut weiterzuentwickeln. Das ist ein wichtiges Anliegen für eine Stärkung von Demokratie und gesellschaftlichem Zusammenhalt in einer Phase großer gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Umbrüche. Eine Gruppe von Expert*innen hat im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes deshalb einen konkreten Vorschlag zur Modernisierung der Betriebsverfassung vorgelegt. In diesem Vorschlag wird Mitbestimmung auch als Instrument für Integration und gegen Rassismus weitergedacht. An Ideen im Interesse von Teilhabe und Partizipation in der Arbeitswelt mangelt es also nicht.

Quellen:

- https://www.boeckler.de/pdf/boeckler_impuls_2020_07_sonderausgabe_mitbestimmung.pdf
- BT-Drs. 14/5741. S.25; <https://dserver.bundestag.de/btd/14/057/1405741.pdf>

Dr. Johanna Wenckebach
ist wissenschaftliche Leiterin des Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung.



DIE INITIATIVE BETRIEBLICHE DEMOKRATIEKOMPETENZ

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Programm „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ zielt darauf, Demokratie in der Arbeitswelt zu stärken und Rassismus, Verschwörungserzählungen und Rechtsextremismus entgegenzuwirken.

Dabei unterstützen bundesweit 34 Projekte Belegschaften, Arbeitgeber*innen, Berufsschüler*innen und Lehrende dabei, demokratiefördernd zu handeln und sich Rassismus sowie anderen Ideologien der Ungleichwertigkeit vor Ort entgegenzustellen. Der Fokus liegt dabei insbesondere auf kleinen und mittleren Betrieben in der Privatwirtschaft.

Angeboten werden bundesweit Schulungen, Trainings, Seminare, Aktionen und die Begleitung von Initiativen vor Ort. Neben Projekten in jedem Bundesland werden branchenspezifische Ansätze zur Förderung von betrieblicher Demokratiekompetenz entwickelt.

Das BMAS koordiniert und steuert das Programm gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, hierfür wurde im DGB das Koordinierungsprojekt eingerichtet. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) übernimmt die administrative Umsetzung der Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz. Das Programm läuft bis Ende 2024.

Weitere Informationen zur Initiative gibt es unter:
<https://betriebliche-demokratiekompetenz.de>

Betriebliches Sprachmentoring

Deutschkurse in Unternehmen

Sprachcoaching

Grafik: Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

IQ/PAXIS

Ankommen und Sprache

Deutsch als Zweitsprache am Arbeitsplatz

Die Befürchtung, kein ausreichend qualifiziertes Personal zu finden, beschäftigt längst nicht nur Arbeitgeber*innen im Bereich der auf der Engpassliste stehenden Gesundheits- oder Ingenieursberufe, sondern spiegelt auch die Problemlage in nahezu allen Branchen wider. Zu den Maßnahmen, die Unternehmen gegen den Fachkräftemangel ergreifen, gehören neben Aus- und Weiterbildung vor allem die Einstellung von Zugewanderten und die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Hierbei stellen die sprachlich-kommunikativen Herausforderungen am Arbeitsplatz oft eine Hürde dar. Beispiele aus der Praxis zeigen, wie diese Hürde überwunden werden kann.

Von Ute Köhler

Nach der Zuwanderung Geflüchteter im Jahr 2015 hat jüngsten Studien zufolge etwa jedes vierte Unternehmen in Deutschland Geflüchtete eingestellt.¹ Seit 2020 erleichtert darüber hinaus das Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Erwerbsmigration für Personen aus Drittstaaten.

Viel internationales Personal hat seitdem eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufgenommen: Arbeitskräfte wurden für Hilfstätigkeiten angelernt, Fachkräfte ließen ihre im Ausland erworbene Qualifikation anerkennen, Jugendliche und junge Erwachsene haben eine Ausbildung begonnen.²

Viele Unternehmen hießen die neuen Kolleg*innen gerne willkommen und berichten von überwiegend positiven Erfahrungen in einer vielfältiger werdenden Belegschaft. Die internationalen Fachkräfte bringen neue Perspektiven mit, sie schauen anders auf Probleme. Diese Öffnung für andere Sichtweisen hat positive Auswirkungen aufs Betriebsklima und wird einer diversen Kundschaft besser gerecht.³

Sprache am Arbeitsplatz

Kritischer wird der Blick, wenn das Gespräch auf das Thema Sprache am Arbeitsplatz gelenkt wird. Sprachlich-kommunikative Herausforderungen am Arbeitsplatz sind, selbst nach einer Einarbeitungszeit und auch nach dem Besuch von Integrations- und Berufssprachkursen, für viele internationale Angestellte eine große Hürde. Die Anforderungen sind herausfordernd: Da muss dokumentiert werden, Fehlermeldungen müssen korrekt weitergegeben werden; Kund*innen werden beraten, Beschwerden müssen höflich, aber wirtschaftlich denkend entgegengenommen werden; Hygieneschulungen und Sicherheitsunterweisungen – eine Vielzahl von komplexen Sprachstrukturen muss bewältigt werden.

Eine besondere Herausforderung für viele Deutsch lernende Kolleg*innen ist die angemessene situationsbedingte Wahl der spezifischen Ansprache von verschiedenen Personenkreisen. In der Regel gebietet die Höflichkeit, dass Kundinnen und Kunden anders als die direkten Kolleg*innen und Auszubildende anders als langjährige Mitarbeitende angesprochen werden. Die korrekte Ansprache setzt ein großes (fach-)sprachliches Wissen und die Kenntnis der jeweiligen Betriebskultur voraus. Obgleich deutsche Sprachkenntnisse in vielen Sparten und für viele Tätigkeiten eine Einstellungs-voraussetzung sind, berichten viele Unternehmen, dass die Sprachkompetenz der internationalen Fachkräfte im betrieblichen Alltag nicht ausreicht.

Die Sprache am Arbeitsplatz unterscheidet sich von den im Deutschkurs gelernten Strukturen. So gibt es beispielsweise in vielen Betrieben einen internen „Fachjargon“. Dazu gehören Bezeichnungen für Arbeitsmittel, Redewendungen und im Unternehmen häufig verwendete Abkürzungen. Diese betriebs- und arbeitsplatzspezifischen Besonderheiten prägen die Sprachhandlungen des Arbeitsalltags.

Voraussetzung für ein passgenaues Angebot, das den sprachlichen Herausforderungen begegnet, ist eine gründliche Ermittlung der sprachlich-kommunikativen Anforderungen

an den jeweiligen Arbeitsplätzen. Ziel der Bedarfsermittlung ist es, berufstypische Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz, denen Mitarbeitende mit Deutsch als Zweitsprache in ihrem Arbeitsalltag begegnen, zu identifizieren und zu beschreiben. Mit dem Wissen um die arbeitsplatzbezogenen Sprachbedarfe treffen Betriebe mit der Unterstützung fachkundiger Beratung die Wahl für geeignete Instrumente, mit denen den Bedarfen nachgegangen werden kann.

Bausteine Deutsch am Arbeitsplatz

Instrumente, die in der Vergangenheit erfolgreich eingesetzt und bedarfsgerecht miteinander kombiniert wurden, sind Betriebliches Sprachmentoring⁴, Sprachcoaching⁵ und Arbeitsplatzbezogene Deutschkurse in Unternehmen⁶ aus der Reihe „Bausteine zur sprachlichen Integration Zugewandelter in Betrieben – Deutsch am Arbeitsplatz“ der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch des Netzwerks IQ.

Jedes dieser drei Instrumente setzt unterschiedliche Schwerpunkte. Während beim Sprachmentoring die Unterstützung von Kolleg*innen im Mittelpunkt steht, setzen die arbeitsplatzbezogenen Deutschkurse auf die jeweiligen Arbeitssituationen und deren sprachlich-kommunikative Herausforderungen. Im Sprachcoaching dagegen steht die Stärkung der Ressourcen der einzelnen Lernenden im Fokus.

Flexibel miteinander zu einem Dreiklang kombiniert stellen die Instrumente einen nachhaltigen und effektiven Beitrag zur Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt dar.

Deutsch am Arbeitsplatz – Beispiele aus der Praxis

Der Herausforderung, die sprachlichen Hürden zu meistern, stellten sich die beiden nachfolgend beschriebenen Unternehmen gemeinsam mit ihren internationalen Beschäftigten. Eingesetztes Instrumentarium waren bzw. sind in beiden Fällen verschiedene Bausteine „Deutsch am Arbeitsplatz“, die je nach Anforderungen und zur Verfügung gestellten Ressourcen miteinander kombiniert eingesetzt wurden und werden.

Quellen:

- https://www.diw.de/de/diw_01.c.620233.de/publikationen/diw_wochenbericht.html
- https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kofa_kompakt/2022/KOFA_Kompakt_3-2022-Internationale_FK.pdf
- https://www.diw.de/de/diw_01.c.841495.de/publikationen/wochenberichte/2022_20_2/bei_der_integrations_gefuechteter_ist_die_foerderung_der_sprachkompetenz_zentral_interview.html
- https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/Betriebliches_Sprachmentoring_Deutsch-am-Arbeitsplatz.pdf
- https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/passageHH_Bros-Sprachcoaching_WEB-DS_b.pdf
- https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/WEB_DeutschkurseinUnternehmen_Baustein_III_doppel.pdf



Das Umfeld der Lernenden hat erheblichen Einfluss auf den Spracherwerb.

So sah die Abteilungsleitung für nichtmedizinische Abläufe in einem Krankenhausbetrieb Sprachförderbedarf für einen engagierten Mitarbeiter. Der junge Mann aus Kamerun war in der Bettenzentrale beschäftigt, dort, wo die benutzten Betten gereinigt, desinfiziert und für neue Patient*innen hergerichtet werden.

Die Regelinstrumente zur Sprachförderung hatte er in Anspruch genommen, den Integrationskurs abgeschlossen, einen Berufssprachkurs auf Niveau B2 absolviert. Der Mitarbeiter konnte das arbeitsbezogene Fachvokabular gut verstehen. Telefonate mit Kolleg*innen aus anderen Abteilungen und Gespräche mit Patient*innen aber, die bei der Übergabe notwendig gewesen wären, vermied er. Die Arbeitszufriedenheit war gering, die gut eingearbeitete Fachkraft trug sich mit dem Gedanken, den Arbeitsplatz zu wechseln. Gerne hätte die Abteilungsleitung es dem engagierten Kollegen ermöglicht, interessantere Tätigkeiten auszuüben, hierzu fehlten aber, so die Einschätzung, sprachliche Kompetenzen.

Die Entscheidung des Unternehmens, dem internationalen Mitarbeiter ein berufsbegleitendes Sprachcoaching zu ermöglichen, öffnete schon nach wenigen Sitzungen neue Türen: Im Sprachcoaching wurden Redemittel, also häufig verwendete Satzteile und Phrasen, sowie kurze Floskeln erarbeitet, die das Nachfragen in Telefonaten erleichterten. Smalltalk und Begrüßungsformulierungen, aber auch die Frage, welche Begrüßung Patient*innen wohl erwarten könnten, wenn Krankenhausangestellte ihr Zimmer betreten, waren Teil der gemeinsamen Arbeit. Erst der Perspektivwechsel durch das Sprachcoaching ermöglichte es dem Mitarbeiter, Abstand zu nehmen von der Überzeugung, dass Sprachfehler um jeden Preis, im Zweifelsfall um den des Schweigens, vermieden werden müssen. Mehr Sicherheit in der Sprache des Arbeitsalltags fand der junge Mann schließ-

lich, als er Strukturen hinterfragte und den Mut fasste, seine Kolleg*innen darum zu bitten, nicht mehr Englisch mit ihm zu sprechen.

Auch in einem Unternehmen für Abfallentsorgung und Baustellenreinigung sah die Unternehmensleitung Sprachförderbedarf. Das Unternehmen beschäftigt eine hohe Anzahl von internationalen Mitarbeitenden und formulierte das Ziel, die Belegschaft langfristig ans Unternehmen zu binden.

Die Ermittlung sprachlich-kommunikativer Bedarfe zeigte große Herausforderungen für die Deutsch als Zweitsprache (DaZ) lernenden Kolleg*innen beim Verstehen von Arbeitsanweisungen, die über eine App an die vor Ort eingesetzten Arbeitskräfte geschickt wurden. Um einen reibungslosen Betriebsablauf zu gewährleisten, müssen diese Aufträge aber korrekt verstanden werden.

In einem von DaZ-Expert*innen geleiteten Workshop wurden Möglichkeiten erarbeitet, die internen Strukturen so anzupassen, dass alle Mitarbeitenden bleiben konnten. In der Praxis wurde auf der Grundlage des betrieblichen Leistungsspektrums ein Redemittelkatalog erstellt, der die Handlungsfelder in Form eines „Betriebswörterbuchs“ abbildet, mit dessen Hilfe künftig auch neue Mitarbeitende angelert werden können. Das Betriebswörterbuch wurde in der Folge zum Instrument weiterentwickelt, das dazu anregte, Arbeitsabläufe neu zu strukturieren. Die Deutsch lernenden Angestellten wurden selbstständig handlungsfähiger. Darüber hinaus wurden sie in die Lage versetzt, im Zweifelsfall konkret nachfragen zu können.

Die Beratung durch die DaZ-Expert*innen bedient sich in Anlehnung an die Bausteine „Deutsch am Arbeitsplatz“ je nach Bedarf verschiedener Instrumente. Dabei kommen Elemente aus der Organisationsentwicklung genauso zum Einsatz wie Sprachcoaching, Deutschkurse am Arbeitsplatz und Mentoring.



Ute Köhler ist stellvertretende Leitung der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch mit dem Arbeitsschwerpunkt DaZ Lernangebote. Sie ist als Fortbildnerin für Sprachcoaching und arbeitsplatzbezogene Deutschkurse in Unternehmen tätig.

Integrationsmanagement in Unternehmen

Themen, Tools und tatkräftige Unterstützung

Neben der sprachlichen Integration sind bei der Rekrutierung und Beschäftigung zugewanderter Arbeitnehmer*innen noch allerlei andere Aspekte zu bedenken. Viele Organisationen und Institutionen bieten Betrieben Unterstützung beim migrations- oder vielfaltssensiblen Onboarding – eine (unvollständige) Übersicht über Themen und Akteure des betrieblichen Integrationsmanagements.

WAS IST ZU BEDENKEN?



Familie

- Hat die Person, die eingestellt werden soll, Familie im Ausland? Dann wird der Wunsch, mit dieser in der neuen Heimat zusammenzuleben, womöglich zentral sein. Unterstützung des Arbeitgebers bei der bürokratischen Bewältigung des Familienanzugs und der beruflichen Integration von Partner*innen kann dabei helfen, Unsicherheiten zu nehmen.
- Auch Migrant*innen sind vielfältig in ihrer sexuellen Identität – es sollte mitgedacht werden, dass die neue Arbeitskraft möglicherweise offen als LGBTQ+ lebt oder dies im Herkunftsland nicht konnte. Der Verweis auf Beratungsstellen in der lokalen Community kann hier hilfreich sein.



Wohnen und Leben

- Ein großes Problem für Zuwandernde ist es, Wohnraum zu finden. Für Betriebe kann es sinnvoll sein, Kontakt zu Anbietern möblierter Wohnungen zu halten oder solche selbst anzumieten.
- Ein neues Leben aufzubauen bedeutet auch, neue Bürokratie-Kompetenzen aufzubauen. Bürokratie zieht sich wie ein roter Faden durch den Integrationsprozess. Arbeitgebende können hier Unterstützung anbieten und auf die Migrationsberatung der Wohlfahrtsverbände verweisen: mbeon.de/home



Teilhabe und Partizipation

- Teil der lokalen Gemeinschaft auch außerhalb des Arbeitsplatzes zu werden hilft dabei, ein Gefühl der Zugehörigkeit zu entwickeln. Die Möglichkeiten sind vielfältig und orientieren sich stark an persönlichen Merkmalen und Interessen der Personen: Von Sportvereinen über Umweltinitiativen bis hin zu Nachbarschaftsgruppen – es gibt hier vielerlei Optionen, oft niedrigschwellig zugänglich über digitale Plattformen wie nebenan.de, auf die neue Arbeitskräfte hingewiesen werden können.
- Für manche kann der Kontakt, etwa zu Vereinen, die die Kultur des Herkunftslandes pflegen, eine Heimat fern der Heimat bieten. Für andere repräsentieren sie staatliche Systeme, denen sie bewusst den Rücken gekehrt haben. Arbeitgebende sollten dies beim Verweis berücksichtigen.



Vielfalt in der Belegschaft gestalten

- Besonders zu Beginn der gezielten internationalen Rekrutierung bzw. der Beschäftigung zugewanderter Arbeitnehmer*innen werden die Veränderungen in der Belegschaft sensibel wahrgenommen. Diesen Veränderungsprozess bewusst und transparent zu gestalten und betriebliche Prozesse neu zu denken hilft dabei, Widerständen und Konflikten vorzubeugen.

TOOLS UND UNTERSTÜTZUNG

Gerade kleine Betriebe, die keine Personalabteilung haben, brauchen Unterstützung bei der Umstellung ihrer Prozesse. Aber auch größeren Betrieben bieten Förderprogramme und Wirtschaftsverbände Informationen sowie tatkräftige Unterstützung.

Beratung für Betriebe und Zugewanderte

- Im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ bzw. IQ Netzwerk existieren Beratungseinrichtungen für Betriebe, die beispielsweise bei der internationalen Rekrutierung von Personal unterstützen. Besuchen Sie die Homepage des IQ Netzwerks in Ihrer Region!
- In vielen Regionen existieren Willkommenszentren bzw. Welcome Center, die nicht nur Zugewanderten, sondern auch Betrieben mit Informationen zum Ankommen und Arbeiten in der Region helfen.

Materialien und Arbeitshilfen

- Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung stellt fachliche und praxisrelevante Informationen – in Form von Publikationen, Schulungen und Online-Trainings – zur Verfügung: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/themen/diversity>
- Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – KOFA – unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gestaltung ihrer Personalarbeit: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/internationale-fachkraefte/>



ANALYSE

Communitys und Integration

Wo gehörst du dazu? Imaginierte Gemeinschaften und deren reale Bedeutung

Wir erfüllen in unserem Leben soziale Rollen, haben einen Beruf, unterscheiden uns anhand persönlicher Merkmale. Wir gehören darüber hinaus Gemeinschaften an: Wir sind Mitglieder in Organisationen, haben eine oder mehrere Staatsangehörigkeiten und sind an unserem Wohnort verwurzelt. Für Neuankömmlinge können Fragen der Zugehörigkeit in der neuen Umgebung besonders wichtig sein.

Von Magdalena Nowicka

Das Gemeinschaftsleben verändert sich. Die Anzahl von Einpersonenhaushalten nimmt zu; Menschen ziehen häufiger um; Kirchen verlieren ihre Anziehungskraft; Parteien und Gewerkschaften büßen Mitglieder ein. Vieles deutet jedoch darauf, dass

trotzdem eine Vielzahl von neuen Gemeinschaften entsteht: Ökodörfer und Selbstversorger, die Apple-Fangemeinde oder Communitys in den sozialen Medien oder in Internetforen sind dafür gute Beispiele. Die Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft verleiht ihren Mitgliedern eine Bedeutung, befriedigt ihre materiellen, finanziellen oder emotionalen Bedürfnisse. Beispielsweise entwickeln junge Menschen, die sich als Teil einer kleinen Gemeinschaft betrachten, seltener Depressionen. Die Gemeinschaft ist also funktional und wichtig – sie bietet Schutz, Unterstützung, die Möglichkeit zur Selbstentfaltung, neues Wissen oder einfach Spaß an. Ein Ausschluss aus einer Gemeinschaft kann schmerzhaft sein: Die verstoßene Person verliert ihr Ansehen und den Zugang zu wichtigen Ressourcen. Auch die Exklusion aus der Gemeinschaft in Form von Mob-

bing oder Diskriminierung führt bei betroffenen Personen zu psychischem Leiden.

Die Sozialwissenschaften definieren Gemeinschaften als Gruppen, die sich nach außen abgrenzen; wer dazu gehört, ist streng geregelt. Durch die Nutzung und den Bezug auf Rituale, Kleidung oder Lieder zeigt sich, wer ein Mitglied ist. Mitglieder befolgen Regeln und haben auch Pflichten. Die Mitgliedschaft ist nicht immer freiwillig: Zwei Menschen können eine Kernfamilie gründen, ihre Kinder sind aber unfreiwillig Mitglieder dieser Gemeinschaft. Dagegen basieren Interessensgemeinschaften – wie Sportvereine – auf Freiwilligkeit. Im Migrationskontext wird oft eine Bezugnahme auf das Herkunftsland als identitätsstiftende und unterstützende Community herangezogen – daher lohnt es sich, auf die

Form der Gemeinschaft zu blicken, die ein Herkunftsland bietet.

Das Herkunftsland als Referenz – eine imaginierte Gemeinschaft?

Ende des 19. Jahrhunderts stellte der deutsche Soziologe Ferdinand Tönnies den Unterschied zwischen „Gemeinschaft“ und „Gesellschaft“ auf. Er verglich eine Gemeinschaft mit einer Familie, die durch gemeinsame Erinnerungen und die Liebe miteinander verbunden ist. Diesen Gemeinschaften setzte Tönnies die Gesellschaft entgegen, die auf Kooperation, Eigennützigkeit und Tauschbeziehungen basiert. Diese Verknüpfung von Gemeinschaft mit Emotionen und Gesellschaft mit Interessen prägt das Denken über beide Formen der sozialen Organisation der Menschen bis heute. Was ist jedoch eine Nation: eine Gesellschaft oder eine Gemeinschaft? Der Politikwissenschaftler Benedict Anderson bezeichnete in seinem Buch „Über die Erfindung der Nation“ von 1983 eine Nation als eine imaginierte Gemeinschaft. Sie ist imaginär, weil sich die meisten ihrer Mitglieder nicht kennen, sich jedoch den anderen gegenüber verpflichtet fühlen. Sie stellen sich vor, dass sie eine gemeinsame Vergangenheit und Zukunft verbindet. Die emotionale Bindung der Mitglieder ist so stark, dass sie trotz der realen sozialen Ungleichheiten glauben, gleich zu sein.

Gleichzeitig kann ein Nationalstaat viele seiner Mitglieder stark unterdrücken. Etwa verfolgen einige Regime systematisch bestimmte Gruppen, wie zum Beispiel homosexuelle Personen, obwohl sie ein Teil der Nation sind. Trotzdem ist es nicht einfach, sie zu verlassen: Staatenlosigkeit ist eine Ausnahme, die Abgabe eines Passes ist im Normalfall mit dem Eintritt in eine andere Nation verbunden. Eine

emotionale Desidentifikation mit der Nation ist zwar möglich, wird oft jedoch sanktioniert: Denken wir zum Beispiel an ethnische Minderheiten oder Migrant*innen, denen mangelndes Zugehörigkeitsgefühl zu Deutschland unterstellt wird. Auch diejenigen, die in ihrem Geburtsland wegen ihrer Sexualität oder ihres politischen Engagements verfolgt werden und in ein anderes Land fliehen, werden oft als Mitglieder dieser „Herkunftsnation“ angesprochen – als Russ*innen, Syrer*inn oder Iraker*innen.

Komplexe Zugehörigkeiten in der Zuwanderungsgesellschaft – praktische Herausforderungen

Dabei kann eine andere Gemeinschaft für sie wichtiger sein, weil sie ihnen Unterstützung und Geborgenheit gibt. Dies zeigt sich am Beispiel der LGBTQ+-Community.

Im Alltag bezeichnet man verschiedene Gruppen – beispielsweise lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen – als eine LGBTQ+-Gemeinschaft. Wer sich dieser losen Gruppe zugehörig fühlt, signalisiert anderen die eigene Identität. LGBTQ+-Organisationen bieten auch Zugewanderten, die diese Freiheit aus ihrem Heimatland oft nicht kennen, Unterstützung und einen geschützten Raum, um sich selbst definieren und für die eigenen Rechte einsetzen zu können. Wir fühlen uns verschiedenen Gruppen auf unterschiedliche Weise zugehörig, egal ob sie eine Gemeinschaft bilden, eine lose Gruppe sind oder nur aus wenigen Menschen bestehen. Diese selbstgewählte Identität jedoch deckt sich nicht mit dem, wie wir von anderen wahrgenommen werden, wie uns eine Identität zugeschrieben wird. Im Alltag, in der Nachbarschaft oder in einem Betrieb ist es daher wichtig,

nicht zu schnell über andere zu urteilen und sie nicht ausschließlich durch das Prisma einer Mitgliedschaft zu einer bestimmten Gruppe wahrzunehmen.

Dabei können Migrantenselbstorganisationen oder andere Community-Organisationen helfen, die Heterogenität der Zugewanderten aus einem Land zu verstehen; sie können Hinweise darauf geben, welche Subgruppen und Gemeinschaften es in dieser Gruppe gibt oder welchen besonderen Bedarf an Unterstützung sie haben können.

INFO

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) forscht zu Integration und Migration, zu Konsens und Konflikt, zu gesellschaftlicher Teilhabe und Vielfalt sowie zu Diskriminierung und Rassismus. Es besteht aus dem DeZIM-Institut in Berlin und einem bundesweiten Netzwerk von Forschungseinrichtungen, der DeZIM-Forschungsgemeinschaft.

Das DeZIM will die Integrations- und Migrationsforschung in Deutschland stärken, in Politik, Zivilgesellschaft und Medien wirken und dazu beitragen, die Diskurse um die Themen Integration, Migration, Diskriminierung und Rassismus zu versachlichen. Es berät Vertreter*innen der Politik, Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft zu diesen Themen.

<https://www.dezim-institut.de>



Prof. Dr. Magdalena Nowicka ist Professorin für Migration und Transnationalismus an der Humboldt-Universität zu Berlin und Leiterin der Abteilung Integration am DeZIM. Zu den Schwerpunkten ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeiten gehören Themen wie transnationale Migration in Europa, Kosmopolitismus und Konvivialität, soziale Ungleichheit, Diversität, Rassismus und qualitative Forschungsmethoden.



Foto: iStock | U. J. Alexander

ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

Zirkuläre Migration und Integration

Ökonomische Potenziale temporärer Wanderung

Wanderungsbewegungen sind zu einem erheblichen Teil zirkulär. Dies limitiert Integrationsbemühungen, ermöglicht aber mehr Gestaltungsmöglichkeiten für Migration.

Von Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann

Fachkräftemangel, Geflüchtete, Ausbildungsmigration und Familienzuzug sind wichtige Themen der öffentlichen Diskussion, die Fragen nach dem Verhältnis von Zuwanderung und Integration aufwerfen. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration sichern dabei den sozialen Zusammenhalt in den aufnehmenden Gesellschaften, die Vorteile und Belastungen von Wanderungen ausbalancieren. Eine zunächst häufig übersehene Schlüsselfrage ist dabei, ob es sich um permanente oder

letztendlich doch nur um temporäre Wanderungen handelt. Zirkuläre Migration¹ stellt auf eine Routine im Zeitablauf ab: Menschen wandern zwar zu, ziehen aber nach einiger Zeit weiter (ins Herkunftsland oder in ein anderes Zielland) oder sie kommen im Zeitablauf wieder und wieder zurück, beispielsweise als Grenzgänger*innen oder als Saisonarbeitende. Offensichtlich sind mögliche Bindungen eng mit langfristigen Integrationsinteressen verbunden, sowohl beim Aufnahmeland als auch bei den Migrierten selbst.

Die öffentliche Diskussion vermittelt generell den Eindruck, dass Migration grundsätzlich dauerhaft ist. Das ist aber nicht der Fall. Abwanderungen folgen regelmäßig in erheblichem Umfang, auch wenn dies mangels genauer Daten auf Individualebene nicht umfassend dokumentiert werden kann. Einen

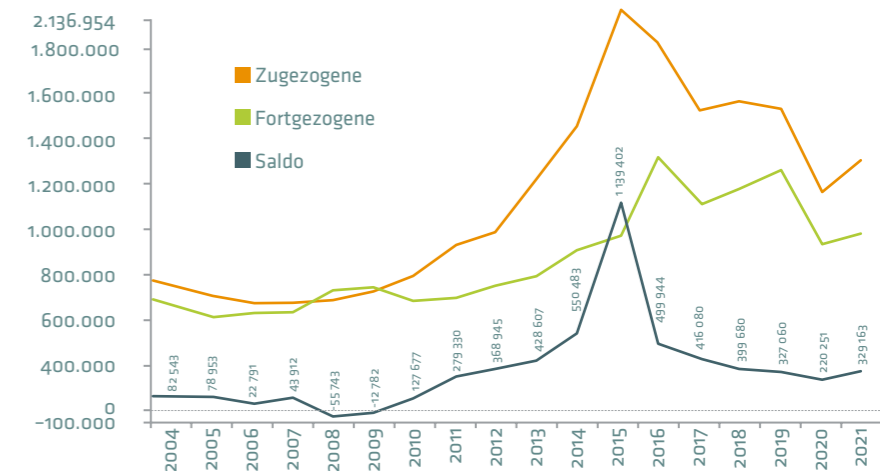
Hinweis gibt schon die einfache Gegenüberstellung von Zu- und Wegzügen, die in Abb. 1 für Deutschland aufgezeigt werden. Im Zeitraum 2004–2021 erfasste das Statistische Bundesamt zwar 21 Millionen Zuzüge, aber eben auch 15,7 Millionen Fortzüge, das sind knapp 75 %. Wanderungen sollten also bereits in einer Makrobetrachtung als zirkuläres Phänomen angesehen werden.²

Menschen kommen wegen Arbeit, Ausbildung, Familie und als Flüchtende.³ Entsprechend sind ihre Integrationsprofile verschieden. Sprachkompetenzen und der Zugang zu ethnischen Netzwerken (Diaspora) sind dabei neben fachlichen und sozialen Qualifikationen besonders wichtig. Sie helfen insbesondere für den Zugang zum Arbeitsmarkt. Bei der kulturellen Integration sind Assimilation (Anpassung) oder ihre Verweigerung populäre Alternativen, aber

multidimensionale ethnische Identitäten haben den größten gesellschaftlichen Wert, da sie den sozialen Zusammenhalt und wirtschaftlichen Nutzen der Gesellschaft stärken. Zirkuläre Migrant*innen haben generell ein geringeres Interesse an Integration als Eingewanderte. Sprachkenntnisse (oder generell Investitionen in landesspezifisches Humankapital) lohnen sich weniger und Sparen für künftige Aktivitäten außerhalb des Landes ist wichtiger als Konsumieren.

Zirkuläre ökonomische Migrant*innen sind Flexibilitätspotenziale, die den ständigen Anpassungsdruck in Volkswirtschaften, verursacht beispielsweise durch Konjunkturschwankungen oder Strukturwandel, abfedern. Sie steigern wie generell Migration den Wohlstand der Nationen und sorgen für einen internationalen Interessensausgleich. Wirtschaftsbeziehungen und Handel vertiefen sich durch den Transfer von Konsumgewohnheiten und Innovationen. Die Schaffung des europäischen Binnenmarktes mit freier Arbeitsmigration brachte erheblichen Wohlstandsgewinn. Politische Begrenzungen zirkulärer Arbeitsmigration haben sich in der Wirtschaftsgeschichte als kontraproduktiv erwiesen.⁴ Der Stopp des Bracero-Programms (1942–1964) in den USA für mexikanische Erntearbeit-

Abb. 1: Zu- und Fortzüge Deutschland 2004–2021



Quelle: Statistisches Bundesamt

nehmende führte zu einer Transformation in illegale und dauerhafte Zuwanderung. Auch das Ende des deutschen Gastarbeiterprogramms 1973 zeigte, dass Begrenzung bei Fehlen freier Arbeitsmobilität (wie bei den türkischen Migrant*innen im Gegensatz zu denen aus europäischen Mitgliedsländern) zu erheblich mehr und dauerhafter Zuwanderung führen kann (vgl. Abb. 2). Arbeitsmigrant*innen, die bisher temporär kamen, bleiben nun nicht nur im Land, sie lassen auch ihre Familie nachkommen. Zirkuläre Migration durch Verträge mit Sendeländern ist ein vielversprechendes Konzept für einen Interessensausgleich zwischen Migrant*innen sowie Sende- und Empfängerländern.⁵

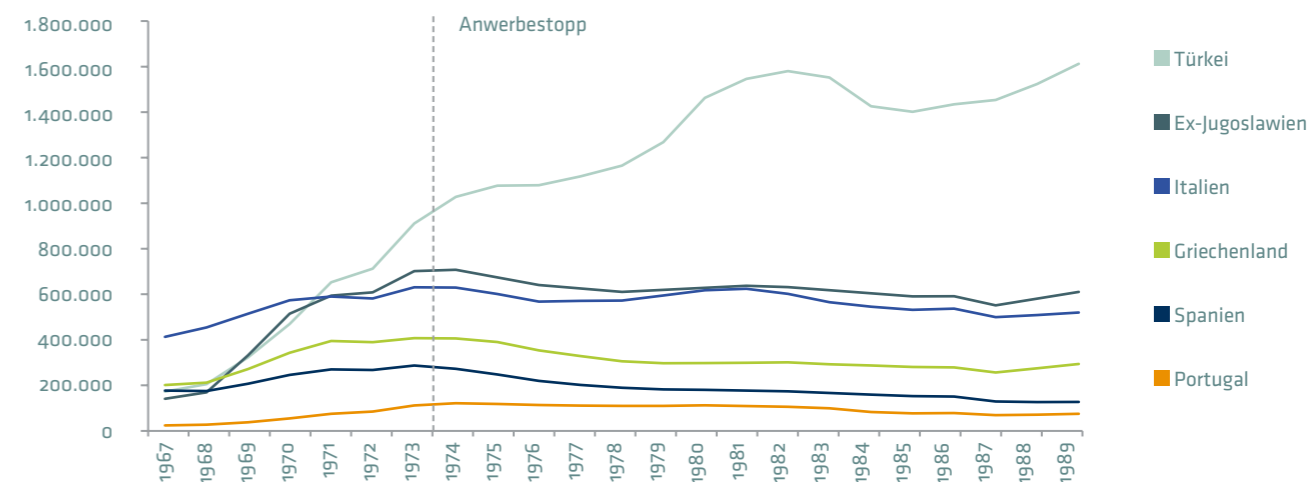
Quellen:

- https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/circular-migration_en und Zimmermann, K. F. (2014): Circular migration. IZA-World of Labor. doi: 10.15185/izawol.1; <https://wol.iza.org/articles/circular-migration/long>
- Dahinter stehen auf der Individualebene diverse und komplexe Einzelkarrieren, die in einer Panelbetrachtung über Zeiträume und Ländergrenzen hinweg betrachtet werden müssen.
- Nur bei Familienzusammenführung sind sie weniger zirkulär.
- Zimmermann, K. F. (2014): Circular migration. IZA-World of Labor. doi: 10.15185/izawol.1; <https://wol.iza.org/articles/circular-migration/long>
- Siehe als Beispiel: European Commission Communication on Circular Migration and Mobility Partnerships, COM (2007), S. 248 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2007:0248:FIN>



Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
ist emeritierter Professor der Universität Bonn und Honorarprofessor der Freien Universität Berlin. Er ist Präsident der Global Labor Organization (GLO).

Abb. 2: Ausländische Bevölkerung in Deutschland 1967–1989 (zentrale Gastarbeiterländer)



Quelle: Statistisches Bundesamt



ANALYSE

Integration

Ein umkämpfter Klassiker im Inventar der Migrationsbegriffe

Integration ist ein umkämpfter Begriff. Mal impliziert er die kulturelle und sprachliche Anpassung von Menschen mit Migrationserfahrung und ihren Nachkommen an eine vermeintliche Mehrheitsgesellschaft, wobei die Vorstellung erzeugt wird, beide Gruppen seien in sich homogen. Mal beschreibt Integration die soziale, ökonomische, politische und kulturelle Teilhabe, die auch als „Chancengleichheit“ oder „Partizipation“ bezeichnet wird.¹

Von Dr. Laura Stielike

In Deutschland forderten Arbeitsmigrantinnen und -migranten – die sogenannten Gastarbeiter*innen – bereits in den 1950er, 60er und 70er Jahren verschiedene Formen der Teilhabe ein: Sprachkurse und Bildungsangebote, bezahlbaren Wohnraum, Aufnahme in das deutsche Sozialsystem, Arbeitnehmer*innenrechte sowie betriebliche und politische Mitbestimmung. Als Antwort auf diese Forderungen begannen Städte und Kommunen Anfang der 1970er Jahre Integration zu einem Thema für Stadtplanung, Sozialpolitik

und Pädagogik zu machen.² Schon in den 1980ern wurde Integration in Politik und Wissenschaft jedoch immer weniger unter der Perspektive von Teilhaberechten diskutiert. Stattdessen rückten unter dem Stichwort „Multikulturalismus“ Fragen kultureller Vielfalt in den Fokus. Kulturen wurden meist als unveränderlich und miteinander unvereinbar aufgefasst, was dazu führte, dass die Kulturen der Eingewanderten einerseits als Bereicherung, andererseits aber auch als „Integrationsproblem“ galten.

Ein Zuwanderungsgesetz mit verpflichtenden Integrationskursen und Einbürgerungstests

In den 1990er Jahren beharrten konservative Politiker*innen weiterhin darauf, dass Deutschland kein Einwanderungsland sei, was eine systematische bundesweite Integrationspolitik verhinderte.³ Gleichzeitig wurden in Politik und Medien die Forderungen an Zugewanderte, sich an eine „deutsche Leitkultur“ anzupassen, immer lauter. Nichtanpassung wurde hingegen als „Integrationsverweigerung“ interpretiert und oftmals zur Rechtfertigung der Ausgrenzung von ohnehin schon strukturell benachteiligten Gruppen genutzt. Die Vorstellung, dass Integration in erster Linie die Aufgabe von Migrant*innen sei und nicht so sehr die der „Aufnahmegesellschaft“, drückte sich schließlich auch im Zuwanderungsgesetz Mitte der 2000er Jahre aus, das unter anderem verpflichtende Integrationskurse und Einbürgerungstests einführte.⁴

Der Begriff Integration wurde in den 2000er und 2010er Jahren in Politik, Medien und Öffentlichkeit immer allgegenwärtiger. Im Jahr 2006 fand der erste „Integrationsgipfel“ mit Vertreter*innen aus Politik und Medien sowie von Migrantenverbänden und Arbeitgebenden, Gewerkschaften und Sportverbänden im Kanzleramt statt. Hier wurde der erste „Nationale Integrationsplan“ auf den Weg gebracht, in dem unter anderem die Bundesregierung und die Bundesländer ihre integrationspolitischen Leitlinien formulierten. Während der Begriff Integration somit spätestens jetzt zum Alltagsvokabular in Verwaltungen, Sportvereinen, Kulturinstitutionen und Schulen wurde, nahm er nicht selten die Form eines Appells an („Integriert euch!“) oder wurde zur Beschreibung von Migrant*innen als defizitär

INVENTAR DER MIGRATIONSBEGRIFFE

Integration

WAS BEDEUTET DAS EIGENTLICH?

Asylsuchende	Ausländer
Bleibperspektive	Brennpunktschule
Care Migration	Diaspora
Diskriminierung	Diversität
Drittstaatsangehörige	Ethnisch
Fachkräfteeinwanderung	Fluchthilfe
Flüchtling	Grenze
Herkunftsland	Islamisierung
Integration	Leitkultur
Migration	Migrationshintergrund
Migrationsforscher	Muttersprache
Person of Color	Postmigrantisch
Rasse	Spätaussiedler
Willkommenskultur	

ÜBER DAS „INVENTAR DER MIGRATIONSBEGRIFFE“

Das interdisziplinäre und stetig wachsende Online-Nachschlagewerk „Inventar der Migrationsbegriffe“ (www.migrationsbegriffe.de) sammelt zentrale Begriffe der aktuellen und historischen Debatten über Migration. Anstatt Begriffe eindeutig zu definieren, arbeiten die Autor*innen den unterschiedlichen und umstrittenen Gebrauch heraus, verweisen auf das historische Gewordensein der Begriffe und legen ihre politischen Implikationen offen. Im veränderten Gebrauch und in der Verbreitung neuer Begriffe verdichten sich gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Zudem erlaubt die Beschäftigung mit der Frage, wo Begriffe herkommen, einen Einblick in das Wechselverhältnis zwischen Politik, Medien und Wissenschaft. Das „Inventar der Migrationsbegriffe“ verfolgt drei Ziele: Erstens leistet es einen Beitrag zu mehr sprachlicher Sensibilität in den aktuellen Auseinandersetzungen über Migration; zweitens gibt es einen Einblick in gesellschaftliche Selbstverständigungsprozesse, indem es die Begriffe und Wissensbestände beleuchtet, mit denen über die gesellschaftlichen Effekte von Mobilität und Diversität diskutiert und gestritten wird; drittens möchte es Leser*innen dazu motivieren, sich informiert und

reflektierend in Diskussionen über Migration einzumischen. Die Auswahl der Begriffe orientiert sich an ihrer Diskursmächtigkeit, an ihrer Praxisrelevanz und daran, dass sie aus Sicht der Migrationsforschung eine kritische Problematisierung in besonderer Weise erfordern. Dazu gehören Begriffe wie „Integration“, „Migrationshintergrund“ oder „postmigrantische Gesellschaft“. Dazu gehören aber auch Begriffe, an denen sich Kontroversen entzünden und sich Konflikte um Macht und Deutungshoheit besonders deutlich nachzeichnen lassen, wie etwa bei „Islamisierung“ oder „Person of Color“. Hinzu kommen Begriffe wie „Diversität“ oder „Rückkehr“, die vermeintlich eindeutig erscheinen und deswegen in der Regel zu wenig kritisch hinterfragt werden. Das „Inventar der Migrationsbegriffe“ ist ein Projekt des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Es wurde von der Nachwuchsgruppe „Die wissenschaftliche Produktion von Wissen über Migration“ entwickelt, die einen zentralen Beitrag zur Weiterentwicklung der reflexiven Migrationsforschung leisten möchte. Es wird herausgegeben von Inken Bartels, Isabella Löhr, Christiane Reinecke, Philipp Schäfer und Laura Stielike.



AM BEISPIEL DER DEBATTEN UM INTEGRATION ZEIGT SICH, WIE UMKÄMPFT MIGRATIONSBEZOGENE BEGRIFFE SIND.

(„Integrationshemmnisse“) oder sogar gefährlich („Integrationsverweigerer“) verwendet. Ein Verständnis von Integration im Sinne von Teilhaberechten blieb hier abermals nur im Hintergrund.

Die zunehmend negative Sicht auf den Islam in Deutschland nach dem 11. September 2001 führte zu einer Fokussierung auf muslimische Migrant*innen, denen insbesondere kulturelle „Integrationsprobleme“ hinsichtlich Geschlechterrollen, Erziehung und Familienplanung nachgesagt wurden sowie eine geringe ökonomische Produktivität, die dem Wohlstand in Deutschland schade. Zu Beginn der 2010er Jahre intervenierten Wissenschaftler*innen und promigrantische Aktivist*innen in diese durch – aus ihrer Sicht – antimuslimischen Rassismus und Wohlstandschauvinismus geprägte „Integrationsdebatte“, indem sie in einer Stellungnahme mit dem Titel „Demokratie statt Integration“ umfassende soziale und politische Teilhaberechte für Migrantinnen und Migranten forderten statt integrationspolitischer Gängelung.⁵

In Reaktion auf die Ereignisse 2015/2016, die wahlweise als „Langer Sommer der Migration“ oder „Flüchtlingskrise“ bezeichnet werden, verabschiedete die Bundesregierung das „Integrationsgesetz“. Unter dem aus den Hartz-IV-Reformen bekannten Motto „Fördern und Fordern“ wird Integration hier zu einer Frage von Leistung. Geflüchteten wird die Aufnahme einer Arbeit oder Ausbildung erleichtert und Menschen im Asylverfahren sollen frühzeitig integriert werden, indem sie gemeinnützigen Tätigkeiten mit einer Aufwandsentschädigung von 80 Cent pro Stunde nachgehen. Außerdem sollen Geflüchtete schneller Integrationskurse besuchen, die stärker auf „Wertevermittlung“ ausgerichtet werden. Ein unbefristetes Aufenthaltsrecht erhalten Geflüchtete nur, wenn sie bestimmte „Integrationsleistungen“ erfüllen. Bei „herausragender Integration“ – gute Deutschkenntnisse und weitgehende ökonomische Unabhängigkeit – ist, quasi als Belohnung, ein unbefristeter Aufenthalt schon nach drei statt erst nach fünf Jahren Aufenthaltserlaubnis möglich.⁶

Am Beispiel der Debatten um Integration in den letzten Jahrzehnten in Deutschland zeigt sich, wie umkämpft migrationsbezogene Begriffe sind, wie sie zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen zirkulieren und wie sich ihre Bedeutungen dabei ändern.



Das Buch zum Online-Nachschlagewerk „**Inventar der Migrationsbegriffe**“ erscheint im Frühjahr 2023. Es versammelt kritische Analysen zentraler Migrationsbegriffe sowie eine Einleitung zum Themenfeld Sprache, Macht und Migration.

<https://migrationsbegriffe.de>

Quellen:

- Hess, Sabine / Moser, Johannes (2009): Jenseits der Integration. Kulturwissenschaftliche Betrachtungen einer Debatte. In: no integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa. Kultur und soziale Praxis. Hrsg.: Hess, Sabine / Binder, Jana / Moser, Johannes. Bielefeld: Transcript. S. 12 f.
- Ebd. S. 14 f.
- Bade, Klaus J. (2007): Versäumte Integrationschancen und nachholende Integrationspolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“). S. 35.
- Böcker, Anna (2011): Integration. In: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Hrsg.: Arndt, Susan / Ofoatey-Alazard, Nadja. Münster: Unrast. S. 385 f.
- Kritnet – Netzwerk für Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung (2010): Demokratie statt Integration; <http://kritnet.org/2010/demokratie-statt-integration/> (16.05.2022).
- Die Bundesregierung / Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2016): Gesetz in Kraft getreten. Integrationsgesetz setzt auf Fördern und Fordern; <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/integrationsgesetz-setzt-auf-foerdern-und-fordern-222362> (24.05.2022).



Dr. Laura Stielike

lehrt und forscht am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Sie arbeitet u. a. zu Big-Data-gestützter Wissensproduktion in Migrationsforschung und -politik und zu dem Verhältnis von Migration und Entwicklung.

IMPRESSUM

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.
Sternwartstraße 27–29 | 40223 Düsseldorf
clavis@zwh.de | www.zwh.de | www.netzwerk-iq.de

Die clavis erscheint kostenfrei im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Verantwortlich (V. i. S. d. P.)
Sebastian Knobloch

Redaktion
Gina Dücomy
Samantha Hannen
Jule Dorothea Körber
Hannes Leber
Tobias Leithe
Gereon Nolte

Autor*innen
Andrea Hammann
Memet Kilic
Ute Köhler
Sheila Mysorekar
Prof. Dr. Magdalena Nowicka
Dr. Laura Stielike
Dr. Christoph Veldhues
Dr. Johanna Wenckebach
Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann

Grafikdesign
Gereon Nolte

Korrektur
Maren Willems
Rebecka Zentgraf

Redaktionsleitung
Hannes Leber

Vertrieb
Samantha Hannen | +49 211 302009-711 | clavis@zwh.de

Titelfoto
iStock | PeopleImages

Druck
BIT Brand GmbH, Neukirchen-Vluyn

Auflage und Erscheinungsweise
13.000, dreimal jährlich

Hinweise
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der ZWH wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Titels und der Ausgabe. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Redaktion clavis@zwh.de.



Save the Date:
05.–09. September 2022
bcc Berlin Congress Center

Durchgeführt von:



Metropolis Berlin 2022 – digitale Nachlese in der clavis Special Edition

Auswirkungen multipler Krisen auf Migration und Mobilität, technologische und klimatische Veränderungen sowie faire Bedingungen für Migration: Das sind die inhaltlichen Schwerpunkte der 25. Internationalen Metropolis Konferenz.

Das Arbeitsmarkt- und Integrationsmagazin clavis wird im Dezember 2022 eine Sonderausgabe mit einer Auswahl von Konferenzbeiträgen digital und in englischer Sprache veröffentlichen. In Interviews, Artikeln und in anschaulichen Infografiken präsentieren wir aktuelle Perspektiven internationaler Expert*innen und teilen Eindrücke von der Konferenz.

Sie haben Interesse an der clavis Special Edition Metropolis?



Dann scannen Sie jetzt den QR-Code:
zwh.de/projekte/netzwerk-iq/clavis/digital

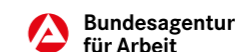


clavis

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



25. INTERNATIONALE METROPOLIS KONFERENZ BERLIN, 2022

CHANGING MIGRATION, MIGRATION IN CHANGE



04.–09. September 2022
bcc Berlin Congress Center
www.imcb22.com
@IMCB22

**SIE KÖNNEN
ODER KONNTEN
NICHT TEILNEHMEN?
KEIN PROBLEM!**

Die Highlights, Interviews,
Inhalte zu Workshops
und den Webinars sowie eine
Anmeldung zum Newsletter
finden Sie auf www.imcb.de –
schauen Sie vorbei!

