

Charlotte Nell und Ulrike Pingel

Was heißt das „I“ in IQ? Perspektiven auf einen sozialpolitischen Schlüsselbegriff anhand des IQ Netzwerks in Rheinland-Pfalz

„Für sich allein stehend ist der Begriff ›Integration‹ inhaltsleer. Er legt lediglich die abstrakte Formel von einer ›Zusammenfügung von Elementen‹ nahe. Es bleibt offen, was die zu ›integrierenden Elemente‹ kennzeichnen und welches ›Ganze‹ auf welche Weise wie zusammenzufügen sei. Diese Unentschiedenheit ist jedoch kein Mangel, sondern qualifiziert den Begriff zu einem migrationspolitischen Schlüsselbegriff.“ (Rauer 2015:82)

1. Einleitung

Das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V. ist in koordinierender Funktion seit 2005 Partner im Förderprogramm IQ. Seit 2005 arbeitet das federführend vom Bundesarbeitsministerium aufgelegte Förderprogramm „IQ- Integration durch Qualifizierung“ daran, „Integration“ aktiv zu gestalten. So selbstverständlich der Begriff in der Überschrift des Programms auftaucht, so erweist sich er sich doch zugleich als ausgesprochen voraussetzungsreich. Schließlich handelt es sich bei dem Begriff der Integration um einen breit diskutierten und nicht immer eindeutig definierten politischen Kampfbegriff (Anderson 2013:25), ebenfalls aber auch um einen „migrationspolitischen Schlüsselbegriff“ (Rauer 2015:82), sowie nicht zuletzt um ein zentrales Konzept der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Das Verständnis des Begriffs hat dabei innerhalb der letzten Jahre selbst einen gravierenden Bedeutungswandel durchlaufen: Der gesellschaftspolitische Wandel vollzog sich von einem assimilativen sogenannten „Gastarbeiter“-Integrationsmodell der 1970er, dem „ein kontrollpolitischer Aspekt der ‚Immobilisierung‘ sowie der ‚Begrenzung‘ tief eingeschrieben war“ (Hess 2013:87f.), über einen „kulturalisierenden“ Integrationsbegriff bis hin zu einem inklusiven Verständnis von Integration, das sich „zunehmend auf die gesamte Gesellschaft ausweitet“ (Foroutan 2015:4) und dies als eine kollaborative Aufgabe nicht nur zwischen sog. Neuzugewanderten und Alteingesessenen, sondern zwischen allen Gesellschaftsmitgliedern im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe versteht. In der Migrationsforschung wird daher nicht selten von einem „Paradigmenwandel“ in Bezug auf die Veränderung des Integrationsdiskurses gesprochen (Foroutan 2015, Davy/Weber 2006).

Die enge Verkoppelung von Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik ist dabei in der Bundesrepublik Deutschland zu einer unhinterfragten Selbstverständlichkeit herangewachsen: Ausgehend von der oben bereits angesprochenen kontrollierten Anwer-

bung von „Gastarbeitern“ und einhergehend mit dem dokumentierten Interesse einer Eindämmung „ungezügelter Zuzugs“ in den 1960er- und 70er-Jahren (Hess 2013:79) bis hin zur heutigen „Fachkräfte“-Offensive der späten 2010er-Jahre, sind Einwanderungs- und Arbeitsmarktpolitik politisch, juristisch und sozial aufs engste miteinander verwoben. Im Begriff der Integration kristallisiert sich die historisch gewachsene und dann neoliberal geformte Verkoppelung von Arbeitsmarkt- und Einwanderungspolitik, durch welche sich eine utilitaristische Logik mit ihrem Kosten-Nutzen-Kalkül auch in den Diskurs um Einwanderung einzubringen weiß und so zu deren Legitimierung dann auch genutzt werden kann (Lessenich 2008). In der Folge stellt in der Bundesrepublik Deutschland deren arbeitsmarktpolitische Verwertbarkeit eine Hauptdemarkationslinie dar, die bestimmten Menschen als „potentielle Integrationssubjekte“ eine Bleibe- und Teilhabeperspektive eröffnet und sie dadurch von anderen absetzt (vgl. Buchmayr 2017:35). Arbeitsmarktintegration stellt vor diesem Hintergrund ein zweiseitiges Schwert dar: Zum einen zeigt sich aus migrationstheoretischer Perspektive, dass „sozioökonomische Einbindung und der Zugang zu beruflichem Erfolg und sozialer Akzeptanz“ (Uslucan/Brinkmann 2013:14) einen zentralen Faktor für das Gelingen von Integration darstellen. Zum anderen greift allerdings eine Beschränkung des Integrationsbegriffs auf bloße sozioökonomische Inklusion zu kurz, insbesondere dann, wenn strukturelle Zugangsbarrieren für bestimmte Gruppen zugleich fortbestehen. Folglich gehören zu den Gelingensbedingungen von Integration eben nicht nur die Vermittlung eines Arbeitsmarktzugangs, der Zugang zu Sprachkenntnissen und zu politischer sowie kultureller Teilhabe, sondern auch der Abbau von Diskriminierung, strukturellem Rassismus und sozialer Missachtung (ebd.). Arbeitsmarktintegration und der Zugang zum Beruf stellen so einen wichtigen, freilich eben komplexen Schritt zu einer gelingenden Integration im Sinne von ökonomischer und sozialer Teilhabe dar, können allerdings zugleich aber auch nicht durch sie substituiert werden.

In diesem Rahmen zielt nun das Förderprogramm IQ auf die Verbesserung der Chancen von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt als einen zentralen Bereich von Integration in die Gesellschaft als ganzer. Es stellt eine über fünfzehn Jahre hinweg gewachsene Netzwerkstruktur dar, welche seit ihrer Gründung im Jahr 2005 Integration „operativ“ umzusetzen und zu gestalten sucht. Dabei zeigen sich auch Brüche und Neuausrichtungen, insbesondere entlang der mittlerweile fünf Förderphasen, die auch das sich gerade nicht linear wandelnde Verständnis von „Integration“ dokumentieren. Vielmehr formiert sich die Arbeit im Bereich IQ bis heute in einem Spannungsverhältnis dreier unterschiedlicher Integrationsverständnisse, wie dieser Artikel zu zeigen versucht.

Eine kleine, ausschnittartige Antwort auf die Frage nach dem IQ zugrundeliegenden Integrationsbegriff glauben wir im IQ-Förderprogramm und dort genauer anhand der

Arbeit des IQ-Netzwerks RLP im Laufe der Jahre aufzeigen zu können. Der Schwerpunkt auf die institutionelle Mesoebene birgt dabei den Vorteil, dass sich hier nicht nur die Bedeutungsverschiebungen nachzeichnen lassen, sondern gerade auch die Handlungsspielräume – freilich strukturiert durch Sach- und Materialzwänge – der im Feld Arbeitenden und Adressierten sichtbar werden können. Der Wandel des Integrationsbegriffs lässt sich auch deshalb so gut anhand des IQ-Netzwerks nachzeichnen, da hier nicht nur „Integration umgesetzt“ wird, sondern die operative Ausrichtung des Netzwerks sowohl diskursive Brüche als auch praktische Bezugs- und Vollzugsprobleme offenbart, welche die Plastizität und Vielschichtigkeit des Begriffs in der Praxis gerade erst offenlegen.

In diesem Artikel geht es uns also darum, das „I“ in IQ genauer in den Blick zu nehmen und zu untersuchen, wie „Integration“ im Rahmen des Förderprogramms mitgestaltet, umgesetzt und vollzogen wird, wie es sich gewandelt hat und letztlich auch, welche gesamtgesellschaftlichen Perspektiven sich daraus für ein aktuell nützliches Verständnis von Integration ergeben. Hierfür zeichnen wir in einem ersten Schritt die Entwicklungsgeschichte des IQ-Netzwerkes in Rheinland-Pfalz nach. Es zeigt sich, dass sich die Struktur des Förderprogramms von einer zunächst eher explorativ und innovativ ausgerichteten Netzwerkarbeit hin zu einer verlässlichen bundesweiten Struktur entwickelt hat, die in der Projektumsetzung flexibel auf neue Anforderungen reagieren kann. Ausgehend von dieser Binnenperspektive der Netzwerkformierung wenden wir dann in einem zweiten Schritt den Blick nach außen und thematisieren die entscheidenden Umbrüche und Wechsel in der Netzwerkausrichtung, indem auch einige netzwerkexterne Ereignisse kurz thematisiert werden. In einem letzten Schritt diskutieren wir den dem Netzwerk zugrundeliegenden Integrationsbegriff, der, wie wir zeigen werden, zwischen drei (idealtypischen) Grundverständnissen oszilliert. Wir schließen mit einem kurzen Ausblick auf die durch das ism koordinierte Arbeit des Netzwerks und einer knappen Diskussion des damit verbundenen Integrationsverständnisses.

2. Das IQ Förderprogramm: Integration durch Qualifizierung (IQ) Umsetzung des bundesweiten Förderprogramms 2005-2022 in Rheinland-Pfalz unter Federführung des ism

2.1 Das bundesweite Förderprogramm:

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ arbeitet seit 2005 an der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.¹⁷ In der Förderrunde 2015-2018 wurde das Programm um den Schwerpunkt „ESF-Qualifizierung im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ erweitert. Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden.

IQ bietet aktuell im Jahr 2022 flächendeckende Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung für Ratsuchende mit ausländischen Qualifikationen an, entwickelt bedarfsorientiert Anpassungsqualifizierungen und setzt diese auch in Qualifikationsmaßnahmen um, die zu einer vollen Gleichwertigkeit des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses führen sollen. Darüber hinaus übernimmt IQ Servicefunktionen für Arbeitsmarktakteure, indem sie diese über Informationen, Beratungen und Trainings für die spezifischen Belange von Migrant:innen sensibilisieren und fachliches Know-how vermitteln. Die regionale Umsetzung des Förderprogramms ist zentrale Aufgabe der 16 Landesnetzwerke. Sie werden jeweils von einer Landeskoordination geleitet und umfassen weitere operative Teilprojekte. Diese werden bundesweit von 5 Fachstellen unterstützt. Das Programm wird aktuell (2022) aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das IQ-Förderprogramm lässt sich in fünf Etappen gliedern: In einer ersten Phase (2005-2007) wurden in einer explorativen Projektphase Methoden und Vorgehensweise zur strukturellen Integration von Migrant:innen in den Arbeitsmarkt entwickelt und erprobt, die eine Weichenstellung für bessere Integration über „Strukturinnovation“ der Arbeitsmarktlanschaft bewerkstelligen sollten. In einer zweiten Phase (2008-2010) wurde die Strukturentwicklung verstetigt und erfolgreiche Konzepte sollten in der Breite transferiert

¹⁷ Bei der Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ handelt es sich um einen deskriptiv statistischen Begriff, der erstmals mit dem Mikrozensus 2005 eingeführt wurde und dessen Verwendung in anderen Kontexten umstritten ist. Einen Migrationshintergrund „hat“ dabei eine Person, die „selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Vgl. „Migrationshintergrund“ auf *Bundeszentrale für politische Bildung* (Zuletzt zugegriffen am 29.11.2021). Der Begriff soll die abwertend konnotierte Bezeichnung „Ausländer“ ersetzen und präzisieren.

werden. Die in IQ entstandene Brainwaste-Studie (2007) von Bettina Englmann und Martina Müller war in dieser Phase der zentrale Impuls für das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), das so genannte Anerkennungsgesetz. In der dritten Phase ab 2011 ging es um die Begleitung der Umsetzung des Gesetzes mit dem Ziel vorhandene Arbeitsmarktpotentiale zu identifizieren und in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Ab 2015 wurde mit Hilfe des ESF die Anerkennungsberatung um Qualifizierungsberatung und Ergänzungsqualifizierungen erweitert. In der seit 2019 bestehenden Phase wurde der Fokus auf „Fachkräfteeinwanderung“ verschoben: Weniger als um eine Integration bereits in der Bundesrepublik vorhandener Potentiale geht es hier um eine passgenaue Anwerbung dringend benötigter neuer Fachkräfte aus dem Ausland.

2.2 Die IQ Entwicklungsgeschichte in Rheinland-Pfalz

Zum Start des bundesweiten IQ Förderprogramms 2005 initiierte und koordinierte das ism die Entwicklungspartnerschaft InBeZ Rhein-Saar-Elbe. 2005 gab es zunächst bis 2007 sechs vom Europäischen Sozialfonds finanzierte EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EPen), die mit flankierenden Mitteln des Bundesarbeitsministeriums als IQ Netzwerk zu einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten beitragen sollten. Dazu gehörte es auch, relevante Akteure vor Ort zu vernetzen und regionsspezifische Angebote auf den Weg zu bringen sowie neue Instrumente der Kompetenzfeststellung und Beratung der Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln und erproben. InBeZ ist ein typisches Arbeitstitel-Akronym, das es von der Entwurfsskizze in das Antragsformular und damit in die jahrelange Bezeichnung des Arbeitsfeldes selbst geschafft hat. InBeZ hatte ein eigenes Logo und stand für "Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe". In fünf Regionen am Rhein (Mainz, Ludwigshafen, Rhein-Hunsrück-Kreis), an der Saar (Saarbrücken) und an der Elbe (Dresden und Zwickau) entwickelte und erprobte IQ InBeZ innovative arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Modelle zur beruflichen Integration von Zugewanderten, wie z. B. Kompetenzfeststellungsverfahren und Prozessketten zur verbesserten Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration. Besonderer Schwerpunkt schon damals war die Existenzgründungsunterstützung von Migrantinnen und Migranten und damit Selbständigkeit als Alternative zu abhängiger Beschäftigung. Ein Expertisenfeld des ism heute wie damals¹⁸ nicht zuletzt aufgrund der weiteren Projekte im Haus: Koordination der EQUAL-EPen MaGNet (2001-2004) und RUN (2005-2008). Das mündete in den Mainzer Appell: „Nutzt die unternehmerischen Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund“. Das Budget an Rhein-Saar und Elbe betrug von 2005-2007 rund 4,5 Mio. Euro. Die Entwick-

18 Wir verweisen auf den Beitrag „SIE gründet“ unserer IQ- und ism-Kollegin Nadine Förster in dieser Festschrift. Sie ist aktuell Leiterin der IQ Fachstelle Migrant*innenökonomie.

lungspartnerschaft war eine GbR mit 12 Partnerträgern. Das ism verantwortete neben der Koordination auch die transnationale Arbeit mit Partnern in Finnland, der Slowakei, Italien und Frankreich.

Es folgte eine erste Neuausrichtung des Förderprogramms von operativ zu strukturell: In der Transferphase des Förderprogramms ab 2008 wurden die aus der ersten operativen Phase entwickelten Erkenntnisse im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums aufgegriffen und sollten verbreitet werden. Das ism koordinierte unter dem InBeZ Dach nun nur noch 3 Teilprojekte (AGARP, Saarbrücken SIMA und Dresdner Exis) in den Regionen in und um Saarbrücken, Mainz und Dresden-Zwickau sowie den Facharbeitskreis Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten. Im Kontext der *Brainwaste*-Studie und dem entstehenden Anerkennungsgesetz begleitete das ism lokale Studien zur Erprobung der Anerkennungsberatung in Saarbrücken und Dresden. Die Mittel lagen nun ohne den ESF nur noch bei rund 3,1 Mio. Euro für diese Förderphase 2008-2011.

Die zweite Neuausrichtung des Förderprogramms erfolgte Mitte 2011 und obwohl sie weiter auf Strukturarbeit mit Adressierung von Arbeitsmarktakteuren ausgerichtet war, zeichnete sich eine Veränderung zur Operationalisierung ab: Die Begleitung der Umsetzung des neuen Anerkennungsgesetzes (BQFG) als Strukturarbeit geriet rasch unter den Anspruch, die Anerkennungsberatung operativ selbst anzubieten, anstatt diese beim Aufbau landesgeförderter Beratungsangebote zu unterstützen. Die bis dahin etablierte Marke „InBeZ“ wurde zugunsten der IQ Identität aufgegeben und heißt von da an „IQ regional Rheinland-Pfalz“ und „IQ regional Saarland“. Die Aufgaben werden mit sieben Teilprojekten in Rheinland-Pfalz und dem Saarland umgesetzt. Die Partner aus Sachsen erhielten ein eigenes Netzwerkprojekt mit separatem Budget. Das Budget in der IQ Förderphase 2011-2014 liegt bei rund 2,9 Mio. Euro.

In der dritten Neuausrichtung ab 2015 bedeutet die ESF-Beteiligung Wachstum und Operationalisierung. Seit 2015 gab es in jedem Bundesland ein IQ Landesnetzwerk. Das IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz arbeitete mit 20 Teilprojekten bei 12 Partnern in Rheinland-Pfalz an den Themen Anerkennungsberatung, Qualifizierung zur beruflichen Anerkennung bei teilweiser Gleichwertigkeit des vorhandenen Berufsabschlusses und an der interkulturellen Öffnung von Arbeitsmarktakteuren. Die ESF-Beteiligung zur langfristigen Verstetigung des Netzwerks brachte deutlich gestiegene Anforderungen an die finanztechnische Abwicklung und Monitoring, es wird wichtig Teilnehmer:innen genau zu zählen. Die Ausweitung des Netzwerks und die Einbindung neuer Partner aus Wohlfahrtsverbänden, Kammern, Bildungs- und Beratungsträgern, Migrantenorganisationen, einer Hochschule und einem Jobcenter erwies sich als eine große Aufgabe für die Koordination.

Ende 2015 bestätigte sich die bundesweite IQ Struktur als flexibles Instrument mit dem die Mittelgeber auf akute Herausforderungen reagieren können: Im Kontext der stark steigenden humanitären Zuwanderung in 2015 konnten neue und ergänzende Vorhaben zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten unmittelbar 2016 starten. Bis 2018 wurde das vorhandene Budget um ca. 1,2 Mio. € (Bundesmittel des BMAS) per annum aufgestockt, was zu einem Gesamt-Budget in dieser Förderphase von ca. 10 Mio Euro in Rheinland-Pfalz führt. Besonders war zudem, dass mehr als 1000 Berater:innen in rheinland-pfälzischen Jobcentern und Agenturen für Arbeit innerhalb von 12 Monaten in einem von IQ angebotenen interkulturellen Training mit dem Schwerpunkt Asyl und Flucht teilnahmen. Ab 2018 wurde das Beratungsangebot ‚*Faire Integration*‘ eingeführt, das Drittstaatler:innen zu Arbeitnehmerrechten berät, um Arbeitsausbeutung entgegenzuwirken (Faire Integration 2021).

Die vierte Neuausrichtung des Förderprogramms 2019-2022 erfolgte in Erwartung des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das im Frühjahr 2020 in Kraft tritt. Nach Analyse der Situation in Rheinland-Pfalz durch ein eigenes IQ Teilprojekt beim ism 2019 richtete sich das Landesnetzwerk hier ab 2020 berufsfeldspezifisch aus und installiert Beratungsangebote zur Fachkräfteeinwanderung für Betriebe im Gesundheitswesen, im Handwerk und im MINT-Bereich. Die Bewältigung humanitärer Zuwanderung spielt jetzt nur noch insoweit eine Rolle, als dass die Angebote auch für Flüchtlinge gelten, wenn sie einen ausländischen Berufsabschluss haben, aber nicht mehr speziell ausgerichtet sind. Die niedrighschwelligten Angebote für Geflüchtete ohne Berufsabschluss sind ab 2019 beendet oder in andere Fördermaßnahmen transferiert. Im Rahmen der aktuellen ESF Förderperiode führt IQ 2019-2022 an sieben festen und zahlreichen mobilen Standorten in Rheinland-Pfalz die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung weiter und bietet nach wie vor Brückenmaßnahmen, Qualifizierungsbegleitung und Anpassungsqualifizierung im Kontext beruflicher Anerkennung. Die Halbzeitbilanz zeigt, dass innerhalb von zwei Jahren mit IQ in Rheinland-Pfalz trotz Covid-19 Pandemie über 6.300 Personen zu ihrem ausländischen Berufsabschluss beraten wurden und ca. 730 Personen qualifiziert werden konnten. Das Angebot Faire Integration wird 2021 neben Mainz um den Standort Trier erweitert. 2021 wird außerdem eine neue Programmlinie neben IQ im Rahmen der alten immer noch gültigen Förderrichtlinie von 2004 mit dem DGB als bundesweite Koordinierung installiert. Das Netzwerk: „Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ soll in Betrieben auf Strukturbildung und gegen Rassismus und Demokratiefeindlichkeit wirken.

Zur Aussicht einer Neuausrichtung ab 2023 wird auf Grundlage des ESF-Plus Programms des Bundes ESF im 2. Quartal 2022 eine neue Förderrichtlinie für IQ erwartet. IQ wird

sich wieder verändern und soll neue und weitere Aufgaben im Kontext der beruflichen Anerkennung und der Fachkräfteeinwanderung übernehmen. *Faire Integration* soll weitergeführt werden. Die weitere bürokratische Erleichterung von Anerkennungsverfahren und Unterstützung im Prozess für Fachkräfte aus dem Ausland finden im November 2021 als Forderung Eingang in den AMPEL-Koalitionsvertrag für die neue Bundesregierung.

3. Wendepunkte der Programmentwicklung

Insgesamt lassen sich für IQ auf zwei unterschiedlichen Ebenen entscheidende Entwicklungen und Umbrüche herausstellen, die sich vor dem Spiegel des gesamtgesellschaftlich sich verändernden Migrations- und Integrationsverständnisses und damit einhergehender gesetzlicher wie arbeitsmarktpolitischer (die „Aktivierungspolitik“ der Hartz Reformen im Jahr 2005, vgl. Lessenich 2008) und integrationspolitischer (der integrativen Gestaltungsaufgabe des Staates anstelle der Zivilgesellschaft durch das Zuwanderungsgesetz 2005, vgl. Mecheril 2015/2013) Wegmarken formieren.

3.1 In der Veränderung der Zielgruppenausrichtung

In der ersten Förderphase liegt der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Arbeitsmarktinstrumenten zur Aktivierung vorhandener Potentiale größtenteils bereits in Deutschland lebender „Menschen mit Migrationshintergrund“ (vgl. Richtlinie zur Förderung der beruflichen Integration 2004). Ziel sind somit in erster Linie Menschen mit „Bleibe- und daher Integrationsperspektive“ (ebd.:1). Bereits in der zweiten Förderphase (2008-2010) verschiebt sich der Fokus hingegen stärker auf Arbeitsmarktakteure als primäre Zielgruppe. Grund hierfür ist auch die zunehmende „Bedeutung der EU-Binnenwanderung“ (Regierungsempfehlungen SVR 2009:2), die eine Strukturtransformation und eine zunehmende Flexibilisierung auf Behördenseite unabdingbar scheinen lässt, um der erwarteten zunehmenden Wanderung zwischen EU-Staaten gerecht werden zu können. Zentral hinzu kommt zudem die im Jahre 2007 aus dem Zusammenhang des IQ Netzwerks veröffentlichte und bereits erwähnte *Brain-Waste-Studie*, die auf die ungenutzten Fachkräfte- und Arbeitsmarktpotentiale in der bis dato schwierigen Anerkennungspraxis beruflicher Abschlüsse nachhaltig aufmerksam macht. Im Zuge dieser Studienbefunde, die auch eine wichtige Rolle für die „Fachkräftemangel“ Debatte der 2010er spielen, sowie einer ebenfalls diagnostizierten „Beschäftigungslücke“ der zweiten Generation Zugewanderter, werden die strukturellen Aktivitäten des Netzwerks weiter verstärkt. Neben der Multiplikatorenarbeit der zweiten Förderphase, geht es in der dritten Förderphase um das Ziel des Aufbaus einer „Anerkennungsberatungsstruktur“ (zunächst in einzelnen Modellstandorten). Die Rahmenbedingungen hierfür werden 2011/12 mit der Verabschiedung des BQFG (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz), dem so genannten „Anerkennungsgesetz“ geschaffen. Zunehmend geraten nun Personen mit ausländischem Berufs-

abschluss als Zielgruppe in den Blick. In der vierten Förderphase wird der Fokus neben der Strukturarbeit verstärkt wieder auf die operative Arbeit, allerdings unter veränderten Rahmenbedingungen gelegt. Mit dem Beginn der ESF-Förderung wird die Teilnehmerzahl der sog. „Letztzielgruppen“ zum entscheidenden Indikator für die Bewertung der Arbeit des Netzwerks. Hinzu kommt die Etablierung niederschwelliger Qualifizierungsangebote angesichts der gestiegenen humanitären Zuwanderung nicht nur, aber auch in Folge des „Sommer des Willkommens 2015“ (Detjen 2020). Schließlich wird neben der Fachkräftesicherung auch die Unterstützung der Fachkräfteanwerbung in den sog. „Mangelberufen“ zu einem größeren Handlungsfeld. Neuerdings kommen durch das 2020 in Kraft getretene „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“, zunehmend kleine und mittlere Unternehmen in den Blick, die darin unterstützt werden sollen, neu eingewanderte Fachkräfte in ihren Betrieb zu integrieren. Neu ist außerdem bei der Strukturadressierung eine Unterscheidung der bisherigen ‚Arbeitsmarktakteure‘ zum einen in „Arbeitsmarktdienstleister“, also Jobcenter und Agenturen, Verwaltung und Bildungsträger, und zum anderen in Betriebe und Unternehmensverbände als Arbeitgeber. Die Zielgruppenausrichtung hat sich folglich in IQ zunächst weg von einer Ansprache von „Menschen mit Migrationshintergrund“ als ursprünglicher Zielgruppe über eine beibehaltene Fokussierung auf Arbeitsmarktakteure zur Strukturveränderung hin zur Adressierung von „Menschen mit ausländischem Berufsabschluss“ gewandelt. Während die anfängliche Fokussierung der Integrationsunternehmen auf „Menschen mit Migrationshintergrund“ als primäre Zielgruppe gerichtet war und somit auf ein Integrationsverständnis schließen lässt, welches ausgehend von einem nationalstaatlichen „Containermodell“ (Pries 2015:36) diese darin einzugliedern sucht, trägt die Neujustierung des Förderprogramms auf „Menschen mit ausländischem Berufsabschluss“ einer Differenzierung unterschiedlicher Migrationsformen und einer transnationalen Teilhabe- und Mobilitätsauffassung Rechnung (Anderson 2013:36).

3.2 In der Veränderung des *Migrationsverständnisses*

Auch das Verständnis von Migration hat sich im Laufe der Jahre im IQ-Netzwerk nachhaltig verändert. In der Ausrichtung des Förderprogramms reflektiert sich damit auch das sich wandelnde Selbstverständnis der Bundesrepublik als „Einwanderungsgesellschaft“. Die lange Geschichte von Deutschland als „Einwanderungsland“ (Brodmerkel 2017) tritt dabei in den 2000ern sukzessive ins Selbstverständnis ein, wobei gegenteilige Erzählungen nach und nach als ideologische Mär entlarvt werden können (Foroutan 2015). Nichtsdestotrotz verstärkt dieser „Paradigmenwechsel“ (ebd.) auch (Wieder-)Aktivierungsanstrengungen (leidlicher) Debatten zur Leitkultur unter dem Mantel eines Integrationsverständnisses, das auf dem herrschaftlichen Gestus kultureller und sozialer Assimilation einer konstruierten „Outgroup“ in eine umso mehr als homogen erfundene „Ingroup“ im Sinne der einseitigen Angleichung insistiert (Pries 2015:12). Das IQ-Förder-

programm nun begründet sich aus dem Geist, sich genau gegen ein solches – in seiner Aussagekraft normativ wie deskriptiv höchst umstrittenes – „Assimilationsverständnis“ von Integration und ihrem „Leitkulturimperativ“ abzusetzen (Beer-Kern 2001).¹⁹ Anstelle einer umfassenden Leitkulturdebatte steht in erster Linie die Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt im Vordergrund. Deutlich zeichnete sich hierbei ab, dass es für ein Gelingen eines solchen Unterfangens in erster Linie nicht an den Fähigkeiten der Menschen zu arbeiten gilt, sondern zunächst an einem Arbeitsmarktzugang, der für Menschen mit Migrationshintergrund eine ganze Reihe von Barrieren aufweist, wie einschlägige Studien immer wieder belegen (vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2010²⁰). Das IQ-Netzwerk operierte somit von Beginn an im Verständnis eines „Zuwanderungslands Deutschland“ (Regierungsempfehlungen SVR 2009:2) und ist dabei eng mit dem bereits in den nuller Jahren aufkommenden Begriff der „Anerkennungs- und Willkommenskultur“ (Kösemen 2017:2) als notwendige Voraussetzung für gelingende Integration verknüpft, welcher bspw. im schwerpunktmäßigen Handlungsfeld der „Interkulturellen Öffnung“ weiter professionalisiert und ausgebaut wird. Überwiegen zunächst für das IQ-Förderprogramm die Ziele „Personen mit Migrationshintergrund (...) Arbeitslosigkeit zu vermeiden, bzw. zu beenden, sowie ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern“ (Richtlinie zur Förderung der beruflichen Integration 2004:1), so wird in den beginnenden 2010er-Jahren angesichts der wirtschaftlichen Krisenprognose eines drohenden Fachkräftemangels, verschärft durch die prognostizierten Folgen des demografischen Wandels (Bundesförderprogramm IQ 2011:9f.), die Gestaltungsaufgabe der Fachkräftesicherung und -anwerbung immer entscheidender. Vom „Zuwanderungsland“ scheint Deutschland sich zu einem „Migrationsland mit tendenziell ausgeglichenen Wanderungsbilanzen infolge abnehmender Zuwanderung und steigender Abwanderung“ (Regierungsempfehlungen SVR 2009:2) zu wandeln. Vor diesem Hintergrund werden auch Ungleichzeitigkeiten zu den öffentlichen Debatten um Migration deutlich: Während in den frühen 2010er-Jahren das Narrativ eines Scheiterns der Integrationspolitik und der damit verbundenen „Multikulti-Gesellschaft“ als Wiederbemühung des Assimilationsimperativs - verbunden mit der Forderung einer strikten Begrenzung von Zuwanderung

19 Wie Ludgar Pries herausgearbeitet hat bezeichnet der Begriff der Assimilation im deutschsprachigen Migrationsdiskurs „die soziokulturelle, sprachliche und identifikatorische Anpassung der Einwanderer an die – als mehr oder weniger homogen gedachte – Kultur und an das Sozialsystem der dominanten Ankunftsgesellschaft. Gelungene Integration ist dementsprechend die Herstellung gesellschaftlichen Zusammenhalts durch die Unter- und Einordnung von Zugewanderten in die bestehende dominante Struktur und Kultur (Pries 2015:12).

20 Laut Mikrozensus 2009 haben bei den Personen mit Migrationshintergrund 14% keinen Schulabschluss (im Gegensatz zur Vergleichsgruppe von 1,8) und 44,9% Auszubildender mit Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss (im Gegensatz zur Vergleichsgruppe von 20,4%). Auch 2016 waren hier 13,6% ohne Schulabschluss zu verzeichnen, vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2010).

(vgl. Hess /Binder/Moser 2009:12) – erneut Konjunktur erfährt, arbeitet das IQ-Netzwerk an der sukzessiven Verbesserung der Beratungsstruktur zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, welche eine notwendige Weichenstellung für die Normalisierung und Ausweitung transnationaler Migrationsprozesse darstellen (Weiss 2013:391). Unterstützend werden die interkulturelle Öffnung von Arbeitsmarktakteuren sowie die Implementierung einer Willkommenskultur vorangetrieben. Eine grundlegende Veränderung des Migrationsverständnisses zeigt sich schließlich auch in der „Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“, die 2020 ins Leben gerufen wird und die die Arbeit des IQ-Netzwerks auf Grundlage seiner eigenen Förderrichtlinie ergänzt. Hier werden Rassismus und Rechtsextremismus in der breiten Gesellschaft sowie innerhalb der Betriebe als Barrieren benannt, die es abzubauen gilt, um das Gelingen von Migration und Integration zu ermöglichen (Interessensbekundung betriebliche Demokratiekompetenz 2021:1). Migration stellt in diesem Sinne keine Systemkrise dar, die es durch Integration zu lösen gilt, sondern eine sowohl auf individueller als auch auf systemischer Ebene andauernde Arbeitsmarktresource und damit gesamtgesellschaftliche Gestaltungsaufgabe.

Insgesamt kann also auch für das IQ-Netzwerk eine Verschiebung im Migrationsverständnis konstatiert werden. So galt es zu Beginn noch im Sinne einer gelingenden Integrations- und Arbeitsmarktpolitik Menschen in ein bestehendes System, wie in der in der Migrationsforschung bemühten „Salatschüssel“-Metapher angesprochen (vgl. Pries/ Westerholt 2013:53), „unterzumischen“, welches letztlich auf ein Migrationsmodell verweist, das von einem kulturalistisch-ethnischen Segmentierungsmodell ausgeht. Die zunehmende EU-Binnenwanderung, Fachkräftenwerbungs- und -sicherungsinitiativen forcieren sukzessive hingegen ein auf transnationale Teilhabe und Mobilität orientiertes Migrationsverständnis, das sich zunehmend nicht nur deskriptiv für die Analyse von Arbeitsmigration durchsetzt, sondern auch einen normativen Anklang fernab der utilitaristischen Begründungen im Zuge des „Sommer des Willkommens 2015“ (Detjen 2015) im Sinne einer menschenrechtlichen und zivilgesellschaftlichen Ausrichtung findet. Im Rahmen des IQ-Netzwerks wird bspw. die Beratungsstelle Faire Integration eingerichtet. Hier soll die Einhaltung von Arbeitnehmer:innenrechten gewährleistet werden, die als Voraussetzung für gute Arbeitsbedingungen und somit Integration im Sinne von Teilhabe fungiert. Die Normalisierung des Verständnisses von Deutschland als „Migrationsland“ korreliert mit einem zunehmenden transnationalen Verständnis von Arbeitsmigration im IQ-Netzwerk, das sich auch an den neuen Aufgaben rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz im Jahr 2020 zeigt.

4. Das „I“ in IQ: Drei idealtypische Modelle des Integrationsbegriffs im Kontext der Arbeitsmarktpolitik

Im IQ-Programm bilden sich wie unter einem Brennglas die Plastizität und Viel-dimensionalität des Integrationsdiskurses in Deutschland ab. Insgesamt bewegt sich das Förderprogramm im Spannungsfeld zwischen drei idealtypisch herausgearbeiteten Verständnissen des Integrationsbegriffs²¹, die wir nachfolgend darstellen möchten: Es handelt sich um ein Verständnis von Integration als Teilhabe oder Inklusion (1), als Assimilation (2), und als segmentiert kulturalistische Integration (3). Dabei folgt die Ausrichtung auf dieses Integrationsverständnis keinem linearen Progress bspw. von „Assimilation“ zu „Inklusion“. Vielmehr wirken die drei Verständnisse als Pole, die in unterschiedlichem Maße fortwährend auf die Art und Weise, wie Integration operationalisiert und umgesetzt wird, einwirken. So wird in IQ bspw. 2014 ein „Leitbild Inklusion“ entwickelt, um anhand dieses Begriffs einen „Perspektivwechsel in der Integrations- und Migrationspolitik“ zu forcieren (Positionspapier IQ 2014:5). Die stärkere Verwendung des Inklusionsbegriffs anstelle von oder als Spezifizierung kann sich allerdings (bisher) nicht nachhaltig durchsetzen. Die Arbeit innerhalb von IQ formiert sich vielmehr im Spannungsfeld zwischen drei recht unterschiedlichen Integrationsverständnissen, die wir nachfolgend rekonstruieren.

4.1 Zunächst scheint Integration in IQ im Sinne gesamtgesellschaftlicher sozialer, ökonomischer, politischer und kultureller *Teilhabe* konzipiert zu werden, die allen Menschen gleichermaßen zustehen sollte.

Vor diesem Hintergrund gilt es, bestehende Barrieren abzubauen und passende Regelstrukturen sowie zielgenaue Arbeitsmarktinstrumente zu entwickeln, die sicherstellen, dass allen in Deutschland lebenden Menschen die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe durch Zugänge zum Arbeitsmarkt entlang der oben definierten Dimensionen offenstehen. So heißt es in einem auf das Netzwerk vorbereitenden Papier aus dem Jahr 2001, die in der BRD vorhandenen Rahmenbedingungen machten eine über bloße „berufliche Eingliederung“ hinausgehende Integrationspolitik zu einem komplizierten Unterfangen. Um die beginnenden 2010er-Jahre allerdings zu einem ‚Jahrzehnt der Integration‘ zu machen (...) reicht es allerdings nicht aus, einen Integrationskurs unmittelbar

21 Im Sinne einer Modellbildung meint „idealtypisch“ hier in Anlehnung an Max Weber und Alfred Schütz die zugespitzte Typisierung bestimmter Eigenschaften und Merkmale und ihre Verdichtung zu einem „Idealtypus“. Somit handelt es sich um ein theoretisches Destillat, das mit der Absicht gebildet wird, die in der Alltagswelt vorliegenden Verständnisse zu rekonstruieren und analysieren zu können (Schütz 1972:72f.). Die in der Alltagswelt vorliegenden Verständnisse hingegen rekurren auf Versatzstücke und Anleihen der Idealtypen, weichen aber durchaus von diesen ab. S. Schütz, Alfred (1971): „Begriffs- und Theoriebildung in den Sozialwissenschaften“. In: Schütz, Alfred/Gurwitsch, Aron/Grathoff, Richard (Hrsg.): *Gesammelte Aufsätze I. Das Problem der sozialen Wirklichkeit*. Den Haag: Nijhoff: S. 55-110.

nach Einreise durchzuführen“ (Beer-Kern 2001:6). Um eine nachhaltige und gelingende Integrationspolitik umzusetzen, sei es vielmehr notwendig, rechtliche, soziale und auch politische Gleichstellung und zwar nicht nur in Bezug auf den Arbeitsmarkt, sondern „in allen wichtigen Bereichen von Gesellschaft und Wirtschaft: in Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Bildung und Ausbildung, beim Wohnen und bei den Angeboten sozialer Dienstleistungen und bei kulturellen und Freizeitaktivitäten“ (Beer-Kern 2001:4) zu gewährleisten. Denn: „Integration meint auch die gleichberechtigte Teilhabe an den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ressourcen unserer Gesellschaft“ (ebd.:2). Das hier aufgerufene plurale, kollaborative und aktivierende Verständnis entspricht damit jenem Konzept von Integration, wie es einige Jahre später vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Migration und Integration entwickelt und dem „Integrationsklima-Index“ zugrunde gelegt werden soll (vgl. Pries 2015:29). Dieses Verständnis konzipiert Integration nicht als individuelle Aufgabe, sondern als kollaboratives und gesamtgesellschaftliches Unterfangen, das nicht auf der Anpassung einer Gruppe – bspw. der „Neuankommenden“ – in eine andere – jene der „Alteingesessenen“ – verkürzt werden kann, sondern als eine prozessuale und andauernde Aushandlung und Verhandlung über gerechte Teilhabe zwischen unterschiedlichen Gruppen begreift.²² Dabei geht es nicht nur darum, die Potentiale der jeweiligen Gruppen bestmöglich auszuschöpfen, sondern gerade auch darum, ihre vorhandenen Positionen, Perspektiven und Interessen ernst zu nehmen. Dieser Begriff einer „interaktionistische[n] und teilhabeorientierte[n] Integration“ ist in allen IQ-Förderphasen ein zentraler und idealer Referenzpunkt, wenn es um die Entwicklung und Umsetzung von Integrationsmaßnahmen geht.²³ Jenes Verständnis von Integration, das auch erfordert, über strukturelle Voraussetzung zu verhandeln und diese ggf. anzupassen (vgl. dazu auch Uslucan/Brinkmann 2013:14), zeigt sich im IQ-Förderprogramm bspw. in der Entwicklung von Instrumenten zur berufsbezogenen Sprachqualifizierung, in der Adressierung von Jobcentern und Agenturen für Arbeit mit interkulturellen Trainings und Schulungen zum Anerkennungs- und Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Es besteht auch in der Förderung interkultureller Öffnung von Unternehmen und Behörden als ein Hauptarbeitsfeld sowie in der Netzwerkarbeit mit Akteuren Fachkräfteeinwanderung. Hinzu kommt seit 2021 die

22 Dabei ist hier nicht nur die Linie zwischen „Neuankömmlinge“ und „Inländer“, sondern auch zwischen sozialen Schichten, Generationen, Geschlechtern, Religionen usw. angesprochen.

23 Integration geht in diesem Sinne auch nicht von einem essentialisierten Kulturverständnis aus, das jeweiligen Gruppen zugeschrieben werden kann, sondern von einem Prozess der Anerkennung der Differenzen und Interessen unterschiedlicher Gruppen im Sinne eines „komplexen Verflechtungszusammenhangs von Menschen“ (Pries 2015:26). Damit grenzt es sich auch von früheren Integrationsmodellen, bspw. des „Melting-Pots“ oder der „Salatschüssel“ ab, die von relativ einheitlichen unterschiedlichen Milieus in der Innen- und Außen- „Cointainer“-metaphorik eines geschlossenen nationalen Sozialraums ausgehen (vgl. 2005 Pries/Westerholt 2013:55).

IQ-ergänzende Förderung *Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz*, welche gänzlich auf den Begriff der Integration verzichtet, die gesamte Belegschaft von Unternehmen adressiert und die Entwicklung von Demokratiekompetenz (für alle) in den Vordergrund stellt.²⁴

4.2 Demgegenüber steht ein in die Richtung von *Assimilation* weisendes Verständnis von Integration, das Integration in erster Linie als einseitige Anpassung einzelner Gruppen – Menschen mit Migrationshintergrund – an ein bestehendes und als homogen konzipiertes System begreift (Pries 2015:12).

Assimilation umfasst dabei in der Regel vier Dimensionen von Integrationsprozessen, nämlich kultureller (Übernahme von Sprache, Sitten und Gepflogenheiten), struktureller (Inklusion in den Arbeitsmarkt, rechtliche Anerkennung), sozialer (Einbindung in soziale Netzwerke) und affektiver Art (Identifikation mit Werten und Normen) (Koch 2018).²⁵ Dieses Modell, das auch in der Leitkulturdebatte immer wieder mobilisiert wird, indem ein fehlender Integrationswille der in Rede stehenden „Fremden“ insbesondere innerhalb der letzten Dimension insinuiert wird, versteht das Angleichen und Aufgehen von Minderheiten und Zugewanderten als Ziel von Integration. Zudem wird die Integration als individuelle Aufgabe den Einzelnen überantwortet. Diese Anpassungsforderung kommt allerdings auch bei bspw. ehrenamtlichen Akteuren, die allerdings in der alltäglichen Integrationsarbeit eine wichtige Rolle spielen, zum Tragen (Diehl/Ernst/Gotschy/Pingel 2020:4).

Trotz der eigentlichen Abgrenzung des IQ-Förderprogramms von diesem Verständnis, spielt dieses in IQ nicht nur als negative Referenzfolie eine Rolle. Es lässt sich besonders gut in der ersten Förderrichtlinie aus dem Jahr 2004 erkennen, in welcher „vor allem Personen mit Migrationshintergrund gefördert werden, die über eine Bleibe- und daher Integrationsperspektive verfügen“ um ihnen eine „individuelle Unterstützungsstruktur“ sowie ggf. Sprachförderung bereitzustellen (Richtlinie zur Förderung der beruflichen Integration 2004:1). In der Koppelung von langfristiger Bleibeperspektive und Integra-

²⁴ Das Erfordernis Demokratiekompetenz zu fördern, muss auch vor dem Hintergrund der Reihe rechtsextremistischer Anschläge wie sie in Hanau 2020, dem Mord am Kasseler Regierungspräsidenten 2019, dem Anschlag in München 201 und im Zuge der Selbstenttarnung des NSU 2011 sich durch die jüngere Geschichte der BRD ziehen, verstanden werden.

²⁵ Dies bezieht sich auf ein von Hartmut Esser entwickeltes deskriptives Modell zur Beschreibung und Einordnung von Integrationsprozessen (Vgl. Esser, Hartmut (2004): 'Welche Alternativen zur ‚Assimilation‘ gibt es eigentlich?', in: IMIS-Beiträge, Heft 23, S. 45.). Im US Amerikanischen Kontext wird ein ähnliches Modell der Assimilation durch messbare Angleichung über Zeit bspw. von Richard Alba und Victor Nee vertreten (Alba, Richard D., and Victor Nee. 2003. *Remaking the American Mainstream: Assimilation and the New Immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.)

tionsperspektive lässt sich der Assimilationsgedanke als maßgeblich für das zugrunde gelegte Integrationsverständnis noch durchgehend erkennen. Anders als bei der späteren Fokussierung auf „Menschen mit ausländischem Berufsabschluss“ lässt sich schließlich die Kategorie der Bleibeperspektive als Voraussetzung für Integrationsmaßnahmen im Sinne einer langfristig angesonnenen Einpassung und Assimilation verstehen (im Gegensatz bspw. zu Menschen mit ausländischem Berufsabschluss, die noch nicht in Deutschland wohnen und auch nicht planen dies langfristig zu tun, oder Geflüchteten, die über einen begrenzten Aufenthaltsstatus verfügen, die von dieser Maßnahme ausgeschlossen werden). In diesem Sinne scheint sich der Integrationsprozess zunächst als einseitiges und auch individuelles Unterfangen auf Seiten der „Menschen mit Migrationshintergrund“ abzuspielen, der in dieser Sichtweise auf eine Förderung der Anpassung der Menschen mit Migrationshintergrund und Bleibeperspektive ausgelegt ist. Auf der anderen Seite werden die vorherrschenden Normen und Werte wie bspw. die meritokratischen Ideen und Prinzipien des deutschen Arbeitsmarkts und der „Arbeitskultur“ trotz ihrer Ungleichheit produzierenden Effekte zunächst außen vor gelassen (so werden diese zunächst nicht angepasst, sondern die Menschen sollen auf sie eingestellt werden).²⁶ Hinzu kommt freilich auch, dass die Zielvorgaben zum Monitoring der angestoßenen Integrationsprozesse innerhalb der Förderlogik vorab eindeutig definiert werden müssen, so dass sie als Erfolgsindikatoren zur Bewertung der Netzwerkarbeit herangezogen werden können. Dies widerspricht freilich einem eher interaktionistisch ausgelegten, ergebnisoffenen Verständnis von Integration (Pries 2015:37). Das assimilative Verständnis von Integration spielt somit durchaus auch für IQ eine Rolle, wird aber insbesondere ab der zweiten Förderphase mit dem zunehmenden Fokus auf der Arbeit an den strukturellen Voraussetzungen einer Arbeitsmarktintegration und auf die dazu nötige Adressierung der Arbeitsmarktakteure wie Jobcenter und Unternehmen, aber auch durch die Fokussierung auf internationale Fachkräfte statt auf „Menschen mit Migrationshintergrund“, immer wieder auch begrenzt.

4.3 Schließlich lässt sich ein *segmentiertes kulturalistisches Modell* von Integration benennen.²⁷

Anders als beim Assimilations- und Inklusionsmodell steht hier die Erkenntnis im Vordergrund, dass eine Reihe kontextueller, kultureller und struktureller Faktoren entscheidend zum Gelingen von Integrationsprozessen im Sinne von Gleichstellung und Gleichberechtigung, beitragen kann und somit in der Integration sowohl Segmentierungs-

²⁶ Vgl. dazu Young, Michael (1958): *The Rise of the Meritocracy 1870-2033*. London: Thames & Hudson.

²⁷ Zum Begriff der „segmentierten Assimilation“ vergleiche Portes, Alejandro, and Min Zhou. 1993. „The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants.“ *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 530: 74-96.

bzw. Klassifizierungseffekte als auch dazu gegenläufige Entwicklungen erzeugt werden können. Anders als im Assimilationsmodell geht das Modell also von einer Normalisierung von „kultureller Differenz“ aus, welche in diesem Sinne ein *factum brutum* darstellt. Allerdings muss die Kompetenz, kulturelle Differenzen zu managen, also auszuhalten und ggf. zu verhandeln, innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erst einmal in der Breite geschaffen und ggf., institutionell auch abgesichert werden: Hierzu dient bspw. der IQ-Schwerpunkt der Interkulturellen Öffnung und Kompetenzentwicklung von Betrieben sowie der Arbeitsmarktdienstleistungsstellen. Während auf der einen Seite hierdurch Vielfalt als Normalität anerkannt wird, läuft dieser Zugang auf der anderen Seite aber auch Gefahr, zu einer Zuschreibung von Kulturalisierungsmerkmalen zu führen (Leiprecht 2008). Ferner ist eine konzeptuelle Unverfügbarkeit der Steuerung bestimmter kultureller und kontextueller Variablen mithilfe von Arbeitsmarktinstrumenten einzuräumen, die über die Adressierbarkeit durch allgemeine Diversity-Management-Maßnahmen hinauszugehen versucht. Dieser Integrationsbegriff nivelliert also mit dem globalen Programm der Interkulturellen Öffnung gruppenspezifische Zugangsbarrieren, wobei hierdurch auch eine merkantilistische Erfolgslogik eingeführt werden kann, nach der der Erfolg der einzelnen von deren bloßem Potential abhängt bzw. abhängen sollte (Neckel 2004). Vor diesem Hintergrund wird Integration als gesamtgesellschaftliches Unterfangen auf die bloße Integrierbarkeit in den Arbeitsmarkt verkürzt – polemisch verkürzt: wer erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt ist, ist integriert.

Dieses Integrationsmodell verzichtet in erster Instanz auf das Anpassungsimperativ des Assimilationsmodells, andere kulturelle oder nationalstaatliche Bezüge vollkommen zu lösen, vielmehr können diese auch beibehalten werden, solange sie nicht mit der Integration in den Arbeitsmarkt konfligieren.²⁸ Auf der anderen Seite werden die Ansprüche auf politische und gesellschaftliche Teilhabe nicht als dringliche integrationspolitische Aufgaben gesehen. In diesem Sinne ergibt sich ein Integrationsmodell, das sich scheinbar neutral gegenüber kulturellen, kontextuellen und auch strukturellen Unterschieden verhält und sich in erster Linie auf den utilitaristischen Nutzen, der prinzipiell allen gleich offensteht, konzentriert. So klingt in der IQ Förderrichtlinie von 2004 das Modell an, wenn als Zielvorgabe die „Aktivierung vorhandener Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits vor Ort sind“ ausgegeben wird (2004). Auf der anderen Seite wird genau diese utilitaristische Legitimierung und Operationalisierung dieses Modells der Integration

28 In Anlehnung an Charles Taylors Definition des „color-blind“ Liberalismus könnte hier auch von einem „color-blind“ Model of Integration sprechen: Taylor, Charles (2017): *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung*. Unter Mitarbeit von Amy Gutmann, Steven C. Rockefeller, Michael Walzer, Susan Wolf und Jürgen Habermas. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft, 1929).

auch von IQ-Seite scharf kritisiert, so kommentiert 2009 der IQ RLP Netzwerk Koordinator Hans Peter Frühauf eine einschlägige Studie mit dem Titel „Ungenutzte Potentiale. Zur Lage der Integration in Deutschland“ (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009) wie folgt: „Sozio-strukturelle Daten werden zu ‚Integrationsdaten‘ umdefiniert, Indikatoren ohne Integrationsfunktion gesetzt. Eine folgenschwere Verwechslung. Was bleibt sind Thesen, dass ‚die Herkunft über den Integrationserfolg entscheidet‘; also nicht die soziale Lage, Barrieren und Diskriminierungserfahrungen (als hätte es die PISA-Studie nie gegeben).“ (Frühauf 2009). Die zugleich kulturalisierende und utilitaristische Logik bildet fortwährend also immer wieder auch einen wichtigen Bezugspunkt im Netzwerk. Die anzusprechenden Menschen werden auch als (bisher) unausgeschöpftes Potential, bzw. unerschlossener Markt begriffen und die Integrationsinitiativen des Förderprogramms mit utilitaristischen Motivansprachen wie dem drohenden Fachkräftemangel, internationalen Wettbewerbsfähigkeit oder auch dem demografischen Wandel begründet (2011, 2015). Dabei geht es im IQ-Netzwerk selbst auch zukünftig um ein bestmögliches Einbinden des „vorhandenen Potentials“, wie es sich im Fokus auf die Adressierung von Fachkräften in Mangelberufen zeigt, die auch übergangsweise und selektiv eingebunden werden können. Hierdurch vollzieht sich dann auch eine Klassifizierung von Integrationssubjekten²⁹: Während sich für Fachkräfte bspw. Teilhabe- und Mobilitätsmöglichkeiten ergeben, bleibt den nicht formal beruflich Qualifizierten der Zugang verschlossen. Entsprechend führt das utilitaristisch begründete Integrationsmodell zu einer Klassifizierung von Zielgruppen (bspw. in Fachkräfte und Geflüchtete) mit weitreichenden und unterschiedlichen Chancen. Gleichzeitig hebt es aber auch die langfristige Perspektive des Assimilationskonzepts auf und eröffnet die Möglichkeit partieller, selektiver und ggf. auch temporärer Integration im Sinne von arbeitsmarktlicher Einbindung und sozioökonomischer Teilhabe.

29 Vgl zu diesem Befund auch für Rheinland-Pfalz: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz (Hrsg.) *Mehr als nur ein Pass. Einbürgerungsverhalten und Einbürgerungsverfahren in Rheinland-Pfalz* erstellt durch ism e. V. Anschau, Torben/Vortmann, Claudia. (2020). Mainz. S.: 103).

5. Das Arbeitsfeld der Integration:

Dimensionen und Ambivalenzen der Arbeit in IQ

Das IQ-Förderprogramm bewegt sich, wie gezeigt, im Spannungsfeld dieser drei sich teilweise widersprechenden, teilweise aber auch ergänzenden Integrationsverständnissen und der sich daraus ableitenden Normativitäts- und Gütevorstellungen über eine gelingende Praxis. Dabei kann es sich durchaus auf die Fahnen schreiben, an wichtigen Stell-schrauben in den 16 Bundesländern gedreht zu haben, was einen Paradigmenwechsel des Integrationsbegriffs weg vom Assimilationsbegriff im Sinne der Entwicklung zu gesamtgesellschaftlicher sozialer, ökonomischer, politischer und kultureller *Teilhabe* vorangebracht hat. Gleichzeitig gestaltet sich diese Umsetzung als durchaus diffizil und zuweilen sogar als bisweilen ambivalent. Dies hängt freilich auch mit der Komplexität des gesamten Arbeitsfelds Integration zusammen. Allerdings spielt hier auch die durchaus neoliberal orientierte Projektlogik eine nicht von der Hand zu weisende Rolle (Klopotek 2004: 216ff.), die nachweislich und weitreichend die Migrationspolitik als „Migrationsmanagement“ (Buckel 2012: 90f.) prägt. Die damit auferlegte Handlungslogik schlägt sich dabei nicht nur formal im Monitoring, in Projekt- und Evaluationsberichten nieder, sondern gerade auch in einem kulturalistischen und/oder utilitaristischen Integrationsbegriff, der die Segmentierungen, die er systematisch produziert dann den „Integrationssubjekten“ selbst wiederum zurechnet. Auf der anderen Seite ist der ideell wünschbare Referenzpunkt einer teilhabeorientierten Gestaltung von Migration im IQ-Netzwerk ebenfalls deutlich zu rekonstruieren. Die sich aus der Arbeit ergebenden Dimensionen und auch Ambivalenzen wollen wir abschließend und nur andeutungsweise beispielhaft an vier Arbeitsfeldern und Problemstellungen illustrieren, die uns im Tagesgeschäft mit IQ begegnen.

5.1 Beurteilung „gelungener“ Integration

Wie gelungene Integration zu beurteilen ist und ob sie sich – ähnlich wie das gute Leben – überhaupt sinnvoll messen lässt, ist sicherlich eine Frage, die hier nicht geklärt werden kann.³⁰ Allerdings lassen sich objektiv nachvollziehbare Parameter formulieren, an denen sich Gelingensbedingungen ablesen lassen (wie bspw. die Rolle von Sprachkompetenz für Integrationsprozesse, oder die strukturelle Diskriminierung im double-bind des Bildungssystems auf Sprachkompetenzen, vgl. Castro Varela 2019), die dann auch eine Beurteilung entlang vorab formulierter Zielvorgaben möglich machen. Dies führt aber häufig auch zu einer Verkürzung, die die Beurteilung der Güte mit einer Zielerfüllung gleichsetzt, die nur der Legitimierung des Bestehenden beiträgt: Zum Beispiel zeigt die

³⁰ Vgl. zur Kritik am Versuch der quantitativen Bestimmbarkeiten guten. Bzw. gerechten Lebens Rosa 2016: 49ff. Rosa, Hartmut (2016). „Einleitung. Die Soziologie, die Moderne und das gute Leben.“ In: (Ebd.: Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. 4. Auflage. Berlin: Suhrkamp: 37-52.

Reflexion auf die eigene Arbeit, dass bei der Ansprache von KMU und Verwaltungen für interkulturelle Kompetenzentwicklungsangebote die als notwendig erachtete ‚Vorteilsübersetzung‘ beim Werben um Bereitschaft, sehr oft in Richtung „besseres Funktionieren“ ausfällt. Das wiederum bringt nicht immer die Operationslogik im Gesamten in den Blick, sondern immer wieder – um die Zumutungen für die Betriebe klein zu halten – lediglich die als Defizite oder ‚Sand im Getriebe‘ diagnostizierten Entwicklungsaufgaben, der internationalen Fachkräfte wie Sprachkompetenzen und Kenntnisse der allgemein üblichen Abläufe und arbeitsalltäglichen Codes. Mit diesem Fokus bei der Ansprache erscheinen die Entwicklungsaufgaben des Betriebes als Organisation bei der Integration von Fachkräften unbeabsichtigter Weise zweitrangig.

5.2 Strukturelle Barrieren und aufgezwungene Einpassung

Ausgerichtet auf eine Integration im Sinne gesamtgesellschaftlicher sozialer, ökonomischer, politischer und kultureller *Teilhabe*, die allen Menschen gleichermaßen zusteht, können die IQ Aktivitäten als Ermöglichung einer bildungsadäquaten Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt verstanden werden. Hier existieren allerdings mitunter strukturelle Grenzen, die eine Integration in diesem Sinne verhindern. Dies ist beispielsweise in Rheinland-Pfalz für viele im Ausland ausgebildete Lehrer:innen der Fall. Weil es fast überall auf der Welt üblich ist, dass Lehrpersonen in weiterführenden Schulen lediglich ein Fach unterrichten, können sie in Rheinland-Pfalz nicht in diesem Fach unterrichten, obwohl sie Expertinn:en sind. Denn in Rheinland-Pfalz müssen es zwei Fächer sein, wie in den meisten Bundesländern auch, die einen Zugang zum Lehramt ermöglichen. Das bedeutet, dass eine Anerkennung nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz scheitert, da die volle Gleichwertigkeit nur mit dem erneuten Studium eines zweiten Faches zu erlangen ist. Und das ist vollkommen unabhängig vom Niveau im Bereich Deutsch als Zweitsprache. Eine bildungsadäquate Einmündung in den Arbeitsmarkt ist an dieser Stelle unmöglich. Den Anerkennungsratsuchenden mit einem Berufsabschluss als Lehrer:innen können wir nur Brückenmaßnahmen empfehlen, die in andere pädagogische Berufe münden, obwohl dies nicht ihrem eigentlichen Referenzberuf entspricht. Damit schieben sich Assimilations- und segmentierte Integrationsverständnisse zwangsläufig in den Vordergrund.

5.3 Was ist eine Fachkraft?

Fachkraft nach dem Fachkräfte Einwanderungsgesetz ist, wer einen qualifizierten Berufsabschluss vorweisen kann. Ausnahmen mit einem Praxiskompetenznachweis gibt es aktuell nur für den IT-Bereich. Kleine Betriebe insbesondere Handwerksbetriebe haben zuweilen einen ganz anderen Blick darauf, was eine Fachkraft ist: ‚Die Person kann genau, was ich brauche, was meinem Betrieb fehlt.‘ Hier kommt es zu Enttäuschung und Verständnislosigkeit, wenn ein kleiner Betrieb nach langer Suche jemanden gefunden hat, der oder

die zu ihm passt, der Person dann aber keine Einreise nach dem Fachkräfte-Einwanderungsgesetz (ob mit oder ohne beschleunigtes Verfahren) ermöglicht werden kann, weil kein formaler Berufsabschluss vorliegt, sondern „nur praktisch erworbene Kompetenzen“, die freilich dem Betrieb sehr nutzen würden. Hier fehlt es an der Möglichkeit, auch über den Nachweis berufspraktischer Fähigkeiten als Fachkraft eingestuft zu werden und ein entsprechendes Arbeitsverhältnis begründen zu können.

5.4 Interkulturalität

Nicht nur unser Verständnis von Integration, sondern auch das Verständnis von Interkulturalität und von interkultureller Kompetenz erweist sich als komplex. Unter dieser Überschrift zu arbeiten birgt die Gefahr der Kulturalisierung. Die interne Auseinandersetzung in IQ und die neue Begriffssuche in Richtung Vielfalt und Diversity Management hat nicht dazu geführt, eine neue Ausrichtung zu finden, da die Arbeit nur über diese Brücke dem Merkmal Herkunft zugeordnet werden kann, woraus sich die Fördergelder spezifisch begründen lassen. Franz Hamburger, einer der Gründer des ism e. V. hat 2009 bereits den „Abschied von der interkulturellen Pädagogik“ konstatiert und damit auf die Gefahr der Kulturalisierung durch die interkulturelle Ausrichtung aufmerksam gemacht: „Wie immer das einzelne Handeln beschaffen sein mag, wie reichhaltig die Ausstattung eines Individuums mit Zugehörigkeiten auch immer sein mag, die Zuordnung selbst wird in solitaristischer Manier genau zu einer Kultur und nur zu einer Kultur vorgenommen.“ (Hamburger 2009:136) und weiter: „Der springende Punkt des Interkulturalismus ist die Aktivierung einer nicht weiter reflektierten Setzung des kulturellen Unterschieds.“ (Hamburger 2009:140). Dies führt zu Zuschreibungen, aus welchen die Mitglieder der Zielgruppe, die einzelnen Menschen mit Migrationsgeschichte, nie wieder herauszukommen vermögen. Doch wie umgehen mit der entstehenden Dissonanz? Das IQ Netzwerk leistet schließlich durchaus vernünftige und wertvolle Arbeit im Rahmen eines Förderprogramms mit einem in seiner Logik und Verfasstheit nachvollziehbaren Handlungsschwerpunkt interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Die nicht immer befriedigende Lösung heißt neben kontinuierlicher Reflexion und dem Aushalten von Ambivalenzen und Ambiguitäten aber auch die Flucht in das ‚gemeinte Wort‘ – Das heißt in Bezug auf Interkulturalität: Der Arbeit im IQ Kontext liegt ein erweiterter Begriff von Interkulturalität zugrunde, Kulturen werden als heterogene, dynamische und offene Orientierungssysteme verstanden, die nicht „ethnisch“ konstituiert oder an ein bestimmtes Territorium gebunden sind. Der Mensch wird nicht solitaristisch und nicht nur entlang von Herkunftsdimension in den Blick genommen, sondern auch Gender, Race, Alter, Soziale Zugehörigkeit etc. gilt es angesichts intersektionaler Verhältnisse und Wirkungen zu be-

rücksichtigen.³¹ Diesem Umstand soll, die Differenzsensibilität und Vielfaltsorientierung Rechnung tragen.³²

6. Ausblick: Integration – gibt es keine Alternative?

Ziel des Beitrages war es, eine kurze Reise durch die unterschiedlichen Stationen und Dimensionen des Integrationsbegriffs innerhalb des Arbeitsmarktprogramms „Integration durch Qualifizierung“ zu unternehmen, um die unterschiedlichen Aspekte, aber auch Entwicklungen und Ausgestaltungen des Integrationsbegriffs an der Schnittstelle zwischen theoretischem Zugang und praxisbezogener Anwendung zu beleuchten. Zunächst sollte dabei die diskursive Verhandlung des „Integrations“-Begriffs beleuchtet werden, deren Ausgestaltung freilich ein gesellschaftliches, sozialpolitisches Verständnis von Integration reflektiert. Zudem ergeben sich Spannungsverhältnisse und Ambiguitäten in der Praxisarbeit, die von praktischen Handlungsproblemen bis zu den Entwicklungen und Ausrichtungen des Landesnetzwerks Rheinland-Pfalz innerhalb der letzten 15 Jahre, verbunden mit einer zunehmenden Professionalisierung und Verstetigung, reichen, die sich zuweilen spiegelbildlich widerstreitend zu den Entwicklungen und Ausdifferenzierungen des ism e. V., als Koordinierungsstelle verhalten.

Es lässt sich konstatieren, dass den Integrationsbegriff bisher kein Konkurrenzkonzept, das als Alternative ins Rennen geschickt wurde (bspw. Inklusion, Demokratiekompetenz) zu ersetzen vermochte. Schließlich lassen sich auch im IQ Netzwerk mehrere solcher Suchbewegungen dokumentieren (Positionspapier IQ 2014). Nichtsdestotrotz erscheint eine Reflexion auf die unterschiedlichen Konnotationen des Integrationsbegriffs – gerade vor dem Hintergrund des so häufig aufgerufenen Vertrauensvorschlusses der „Geltung des gemeinten Wortes“³³ – lohnenswert. So schlägt außerhalb von IQ beispielsweise der

31 Das Verständnis von Intersektionalität lässt sich dabei mit Küppers wie folgt beschreiben: „Unter dem Begriff Intersektionalität wird die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien verstanden.“ (Küppers, Carolin: „Intersektionalität“. In: *Gender Glossar*. URL: nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa-220383, zuletzt geprüft am 29.11.2021).

32 Mit den Themen Migration und Integration befasste Kolleg:innen im ism haben 2021 ein Selbstverständnis-Papier verfasst. Darin sind Haltungen und Werte zur pluralen Migrationsgesellschaft formuliert, die diese Mitglieder des Migrationsteams als handlungsleitend für ihre Arbeit betrachten. Schließlich formulieren sie das Bekenntnis zu ständiger Überprüfung: „Uns ist bewusst, dass die in den vorstehenden Punkten genannten Begriffe, Kategorien und Konzepte einem Wandel unterliegen und wir diese auf unserem eigenen Erfahrungshintergrund interpretieren. Daher nehmen wir eine kritische Perspektive zu unseren eigenen Haltungen und Positionierungen ein mit dem Ziel, den internen Diskurs aufrecht zu erhalten und Zusammenhänge ggf. neu zu bewerten.“ Vgl. ism e. V.: Selbstverortung Migrationsteam, interne Veröffentlichung Mainz im April 2021.

33 Vgl. hierzu, „es gilt das gemeinte Wort“ Otto Wolter (Geschäftsführer des ism e. V. – Bereich Arbeitsmarkt in den Jahren 1995-2019):“

Migrationsforscher Ludger Pries den Begriff Inkorporation vor „als ergebnisoffenen Prozess der ökonomischen, kulturellen, politischen und sozialen Verflechtungen von Migranten auf der lokalen, regionalen, nationalen und transnationalen Ebene“ (Pries 2003: 32). Verstanden als normativer Referenzpunkt, lässt sich der Integrationsbegriff in diese Richtung freilich stärker ausgestalten, zur Deskription bestehender und eben noch nicht egalitärer, sondern asymmetrisch und auch herrschaftlich geprägten Verhältnisse scheint der Integrationsbegriff noch nicht ausgedient zu haben. Allerdings gilt es dabei, ihn weiter zu verstehen als nur bezogen auf „Menschen mit Migrationshintergrund“. Es lässt sich herausstellen, dass der Integrationsbegriff im IQ Netzwerk ein Gestaltungsfeld darstellt, das zwischen Assimilations- oder Inklusionsverständnis ganz unterschiedliche Zielvorstellungen anbietet und auf unterschiedliche Begründungen und Normativitäten verweist. Dies kann dem Integrationsbegriff freilich auf der einen Seite als Schwäche ausgelegt werden. Auf der anderen Seite qualifiziert er sich an dieser Schnittstelle zwischen utilitaristischer Verwertungslogik und einem humanitären Projekt (Oberndörfer 2015) gerade als Aushandlungsbegriff, der zumindest eines zu schaffen in der Lage ist: Eine Abkehr vom herrschaftlichen Assimilationsimperativ anzustoßen und der Selbstverständigung und zunehmenden Vergewisserung von Deutschland als Integrationsland und (Post-) Migrationsgesellschaft (Foroutan 2013) – mit allen Baustellen und Herausforderungen, die sich aus daraus begründen, zuzuarbeiten.

Literatur

Anderson, Philip. (2013): „Integration aus komparativer Sicht.“ In: Brinkmann, Heinz Ulrich/Uslucan, Haci-Halil (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, Springer VS: 25-16.

Anschau, Torben/Vortmann, Claudia. (2020): *Mehr als nur ein Pass. Einbürgerungsverhalten und Einbürgerungsverfahren in Rheinland-Pfalz* erstellt durch das ism e. V. In: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz (Hrsg.).

Beer-Kern, Dagmar. (2001): „Politisches Kurzstatement aus ausländerpolitischer Sicht.“ In: *Papier des GPC (Good Practice Center)*. Internes Papier: 1-6.

BMAS. (2021, 30.11.2021): *Aufruf zur Einreichung einer Interessenbekundung für ein Modellprojekt im Netzwerk Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz* [Interessensbekundung betriebliche Demokratiekompetenz]. URL: <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Ministerium/aufruf-zur-einreichung-einer-interessenbekundung.html>

BMAS/ Referat IIa6. (2010): „Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung‘ [Bundesförderprogramm]“. *Internes Papier*. S.: 1-10.

Brodmerkel, Anke (2017, 27.11.2021): „Einwanderungsland Deutschland“. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*. URL: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/demografischer-wandel/196652/einwanderungsland-deutschland>

Brinkmann, Heinz Ulrich/Uslucan, Haci-Halil. (2013): „Die Integrationsdebatte: Ein Lehrstück für die politische Kultur“. In: Ebd. (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, Springer VS: 11-24.

Buchmayr, Florian (2017): Integration als Regierungsrationalität. Eine Diskursanalyse der deutschen Integrationspolitik. In: *Soziologiemagazin* 9 (2), S. 21–38.

Bundeszentrale für politische Bildung (29.11.2021): „Migrationshintergrund“. In: Ebd. (Hrsg.): *Glossar Migration – Integration – Flucht & Asyl*. URL: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/270615/migrationshintergrund>

Buckel, Sonja (2012): „Managing Migration“ – Eine intersektionale Kapitalismusanalyse am Beispiel der Europäischen Migrationspolitik. In: *Berlin Journal für Soziologie* 22 (1), S. 79-100.

Castro Varela, María do Mar. (2019, 27.11.2021): „Ambivalente Botschaften und Doppelbindung - Warum Kulturelle Bildung das Verlernen vermitteln sollte.“ In: *KiWit Archiv*. URL: https://www.kiwit.org/kultur-oeffnet-welten/positionen/position_13120.html

Davy, Ulrike/Weber, Albrecht (Hg.). (2006): *Paradigmenwechsel in Einwanderungsfragen? Überlegungen zum neuen Zuwanderungsgesetz*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2006. Interdisziplinäre Studien zu Recht und Staat.

Detjens, Marion. (2020, 27.11.2021): „Wir schaffen das‘ oder ‚revolutionäres Bewusstsein‘? Überlegungen zur Willkommenskultur 2015“. In: *Bundeszentrale für politische Bildung*. URL: <https://www.bpb.de/apuz/312830/ueberlegungen-zur-willkommenskultur-2015>

Diehl, Johanna/Ernst, Joelle/Gotschy, Catherine/Pingel, Ulrike. (2020): *Ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit im Wandel. Tätigkeitsprofile, Bedarfe und Koordinierungsformen*. Eine Studie zur Situation in Rheinland-Pfalz. ism Mainz. URL: https://ism-mainz.de/fileadmin/Dateien/Studien/Ehrenamtliche_Fluechtlingsarbeit_im_Wandel_-_Taetigkeitsprofile__Bedarfe_und_Koordinierungsformen_Okt.2020.pdf

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung GmbH. (2014, 30.11.2021): „Arbeitsmarkt Integration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Positionspapier des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ). [Positionspapier IQ 2014]“. URL: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/2014_Positionspapier.pdf

Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): *Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland*. Augsburg. URL: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Anerkennung/2007_Brain_Waste.pdf

Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FachKrEG k.a.Abk.): G. v. 15.08.2019 BGBl. I S. 1307 (Nr. 31); Geltung ab 01.03.2020, abweichend siehe Artikel 54. 57.

Foroutan, Naika. (2015, 26.11.2021): „Paradigmenwechsel“. Auf: *Bundeszentrale für politische Bildung* URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205195/paradigmenwandel>

Foroutan, Naika. (2013): „Hybride Identitäten. Normalisierung, Konfliktfaktor und Ressource in postmigrantischen Gesellschaften.“ In: Brinkmann, Heinz Ulrich/Uslucan, Haci-Halil (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, Springer VS: 25-46.

Frühauf, Hans Peter. (2009): *Studie des Berlin Instituts: Dichtung oder Wahrheit?* Internes Papier.

Gemeinnütziges Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes e. V.

Faire Integration. (2021, 27.11.2021): *Faire Integration*.

URL: <https://www.faire-integration.de/de/topic/10.%C3%BCber-uns.html>

Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG): Artikel 1 G. v. 06.12.2011 BGBl. I S. 2515 (Nr. 63); zuletzt geändert durch Artikel 1 G. v. 03.12.2020 BGBl. I S. 2702. Geltung überwiegend ab 01.04.2012; FNA: 806-23 Berufliche Bildung.

Hamburger, Franz (2009): *Abschied von der interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte*. Weinheim und München.

Hess, Sabine. (2013): „Die beharrliche Kraft der Migration. Eine historische Relektüre von Migrationsdiskursen und Integrationspraktiken.“ In: Brinkmann, Heinz Ulrich/Uslucan, Haci-Halil (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, Springer VS: 67-84

Hess, Sabine; Binder, Jana; Moser, Johannes (Hg.) (2009):

No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa. Bielefeld: transcript Verlag.

ism Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V. (2021, 27.11.2021):

IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz [IQ.RLP]. URL: www.iq-rlp.de

Koch, Ute (2018, 29.11.2021): „Integrationstheorien und ihr Einfluss auf Integrationspolitik“ In: *Bundeszentrale für politische Bildung*. URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz dossiers/269373/integrationstheorien>

Kösemen, Orkan (2019): *Willkommenskultur zwischen Skepsis und Pragmatik*. Bertelsmann Stiftung (Hg.). URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Studie_Willkommenskultur_2019.pdf

Klopotek, Felix (2004): „Projekt“. In: Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann und Thomas Lemke (Hg.): *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 216–221.

Leiprecht, Rudolf (2008): „Kulturalisierungen vermeiden – zum Kulturbegriff Interkultureller Pädagogik.“ In: Lisa Rosen und Schahrazad Farrokhzad (Hrsg.): *Macht – Kultur – Bildung. Festschrift für Georg Auernheimer*. Unter Mitarbeit von Georg Auernheimer. Münster, München, Berlin: Waxmann, S. 129–146.

Lessenich, Stephan (2008): *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. 3., Auflage 2013. Bielefeld: transcript Verlag.

Mecheril, Paul (2015 / 2013, 27.11.2021): „Kulturell-ästhetische Bildung. Migrationspädagogische Anmerkungen“. In: *KULTURELLE BILDUNG ONLINE*. URL: <https://www.kubi-online.de/artikel/kulturell-aesthetische-bildung-migrationspaedagogischeanmerkungen>

Neckel, Sighard (2004): „Erfolg“. In: Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann und Thomas Lemke (Hg.): *Glossar der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Suhrkamp: S. 63–70.

Oberndörfer, Dieter (2015, 27.11.2021): „Zuwanderung funktioniert nicht ,als Geschäft“. In: *Mediendienst Integration*. URL: <https://mediendienst-integration.de/artikel/kommentar-oberndoefer-sinn.html>

Pries, Ludger (2015): „Teilhabe in der Migrationsgesellschaft. Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs“. In: *IMIS-Beiträge* 47: 7–36.

Pries, Ludger / Westerholt, Katharina. 2013: „Internationale Migration und die Herausforderungen von Braindrain und Braingain“. In: Ebd. (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, Springer VS: 47–66.

Pries, Ludger. (2003): „Transnationalismus, Migration und Inkorporation. Herausforderungen an Raum- und Sozialwissenschaften“. In: *Geographische Revue* (2): S. 23-39. URL: <https://d-nb.info/1217930418/34>

Rauer, Valentin. (2015): „Kulturelle Grenzziehungen in Integrationspolitischen Diskursen Deutscher Printmedien.“ In: Ezli, Özkan / Kimmich, Dorothee / Werberger, Annette (Hrsg.): *Wider den Kulturreizwang*. Bielefeld: transcript: 81-94.

Richtlinie über besondere Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund vom 04.11.2004 [Richtlinie zur Förderung der beruflichen Integration]. (2004, 30.11.2021): 1-2. URL: https://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf_2015/RL_besondere_Massnahme_Foerderung_berufl_Integr_MmMH.pdf

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). (2009, 30.11.2021): *Viel getan, viel zu tun: Empfehlungen für die neue Regierungskoalition*. [Regierungsempfehlungen SVR]“. S. 1-7. URL: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/091005_Informationspapier_SVR_Empfehlungen.pdf

Schütz, Alfred (1971): „Begriffs- und Theoriebildung in den Sozialwissenschaften“. In: Schütz, Alfred/Gurwitsch, Aron/Grathoff, Richard (Hrsg.): *Gesammelte Aufsätze I. Das Problem der sozialen Wirklichkeit*. Den Haag: Nijhoff: S. 55-110.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz. (2014, 27.11.2021): *Statistische Berichte. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2009*. URL: https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/berichte/A/1083/A1083_200900_1j_L.pdf

Weiss, Karin. 2013: „Migration und Integration in den neuen Bundesländern“. In: Ebd. (Hrsg.): *Dabeisein und Dazugehören. Integration in Deutschland*. Wiesbaden, Springer VS: 383-398.