

INTEGRATION DURCH ERWERBSARBEIT

Voraussetzungen, Herausforderungen und die Rolle der Kommunen

Claudia Diehl · Bentley Schieckoff

Wie fortgeschritten die Arbeitsmarktintegration von Einwanderern ist, welche Faktoren sie hemmen oder fördern, und welchen Beitrag Kommunen leisten können, um der Benachteiligung vieler Einwanderer am Arbeitsmarkt zu begegnen, sind Fragen, die Wissenschaft, Politik und Gesellschaft seit Langem beschäftigen. Wir versuchen im Folgenden eine Antwort, indem wir zunächst den schillernden Begriff der „Integration“ präzisieren und – mit einem besonderen Fokus auf der Stadt Stuttgart – die Gruppen näher beschreiben, die derzeit das Integrationsgeschehen prägen. Anschließend diskutieren wir die Faktoren, die die Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten und ihren Nachkommen fördern oder hemmen können, um abschließend, wiederum am Beispiel Stuttgarts, Ansatzpunkte zur Förderung ihrer Integration auf kommunaler Ebene vorzustellen.⁰¹

WAS BEDEUTET EIGENTLICH INTEGRATION?

Der Begriff „Integration“ wird im wissenschaftlichen Diskurs nicht einheitlich verwendet. Im Bereich der empirisch-quantifizierenden Forschung wird darunter häufig das Ausmaß verstanden, in dem Einwanderer das Wissen und die Fähigkeit besitzen, ein erfolgreiches Leben im Zielland zu führen.⁰² Empirisch wird dabei untersucht, inwieweit eine Angleichung von Mehrheits- und Minderheitenangehörigen im Hinblick auf die Verteilung bestimmter Merkmale stattgefunden hat. In anderen Definitionen von Integration wird der Blick stärker auf die Aufnahmegesellschaft gerichtet und das Moment der „Teilhabe“ betont. Dabei liegt der Fokus weniger auf den Merkmalen der Zugewanderten selbst als vielmehr auf den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Integration fördern oder erschweren können.

Wer genau dabei zur Mehrheitsgesellschaft oder zur Minderheit gezählt wird, hängt unab-

hängig von der Definition von Integration immer von der jeweiligen Fragestellung ab. Hier kann zwischen „Ausländern“, das heißt: Personen mit ausländischem Pass, und Inländern im rechtlichen Sinn unterschieden werden. Häufig interessiert man sich aber auch unabhängig von der Staatsbürgerschaft allgemeiner für Personen mit „Migrationshintergrund“ und grenzt diese von Personen ab, deren Eltern schon in Deutschland geboren wurden. Migrationshintergrund bedeutet, dass jemand entweder selbst aus dem Ausland nach Deutschland eingewandert ist (die sogenannte erste Einwanderergeneration) oder in Deutschland als Kind eines zugewanderten Elternteils geboren wurde (die sogenannte zweite Einwanderergeneration), die deutsche Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung erworben hat oder als ethnische/r Deutsche/r („Spätaussiedler“) nach Deutschland gekommen ist. Diese auch in der amtlichen Statistik verwendete Abgrenzung wird bisweilen kritisch betrachtet, weil sie das „Anderssein“ oder das „nicht wirklich Dazugehören“ selbst von hier geborenen Personen betont. Allerdings lässt sich hier anführen, dass die Erfahrung von Migration – sei es der eigenen Person oder der eigenen Eltern – häufig ein lebenschancenprägendes Ereignis darstellt. Eine Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund kann daher sinnvoll und gerechtfertigt sein, nicht zuletzt, um anhaltende Benachteiligungen zu identifizieren. Innerhalb des Personenkreises mit Migrationshintergrund kann weiter zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen oder Herkunftsregionen wie etwa EU-Migranten und Drittstaatenangehörigen unterschieden werden.

In empirischen Studien zum Integrationsgeschehen werden verschiedene Integrationsdimensionen unterschieden; eine zweifellos als wünschenswert erachtete „Angleichung“ zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund

im Hinblick auf ihre Situation auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt oder im Bildungssystem („strukturelle Integration“) kann zunächst einmal unabhängig von dem Erlernen einer neuen Sprache („kognitive Integration“), dem Knüpfen von Kontakten zu Einheimischen („soziale Integration“) oder der Identifikation mit dem Zielland („identifikative Integration“) betrachtet werden.⁰³ Gerade im Hinblick auf die letztgenannten Integrationsdimensionen wird weder davon ausgegangen, dass Integration eine völlige Angleichung von Einwanderern und Einheimischen bedeutet, noch wird diese als wünschenswert betrachtet. Integration, so wird in der reformulierten Assimilations- oder Integrationsforschung vielmehr argumentiert, markiert nicht einen bestimmten Grad an Ähnlichkeit, sondern eine graduelle Veränderung in Richtung einer größeren Ähnlichkeit.⁰⁴ Der Begriff der „Integration“ wird im deutschsprachigen Raum dem der „Assimilation“ vorgezogen, weil er als weniger normativ und vorbelastet wahrgenommen wird. Dies gilt insbesondere für politiknahe Diskurse.

Der Bereich der strukturellen Integration gilt aus der Perspektive der Ungleichheitsforschung als besonders wichtig, gerade weil in vielen westlichen Einwanderungsländern ein substanzieller Teil der Migrantinnen und Migranten ein niedriges Bildungsniveau aufweist. Bildung und Beruf sind wiederum entscheidend für Lebenschancen in anderen Bereichen, von der Lebenserwartung bis hin zur Lebenszufriedenheit. Es spricht auch viel dafür, dass eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt die sprachliche, soziale und identifikative Integration fördert. Hier spielen die mit der Erwerbsarbeit verbundenen Gelegenheiten, die Sprache des

Ziellandes zu sprechen, Kontakte mit Einheimischen zu knüpfen und geteilte Werte, Normen und Bräuche kennenzulernen, eine wichtige Rolle. Es gibt aber auch den umgekehrten Zusammenhang: Sprachkenntnisse, Kontakte und auch normative Orientierungen fördern den Einstieg in und den Aufstieg am Arbeitsmarkt.⁰⁵ Im Folgenden soll gezeigt werden, wie es um die Arbeitsmarktintegration von Einwanderern in Deutschland im Allgemeinen und, soweit es die vorhandenen Daten zulassen, in Stuttgart im Besonderen steht.

INTEGRATIONSGESCHEHEN IN DEUTSCHLAND – UND IN STUTTGART

In der Bundesrepublik leben derzeit gut 1,6 Millionen Personen mit Migrationshintergrund, dies entspricht etwa 20 Prozent der Wohnbevölkerung Deutschlands. Viele Einwanderer wohnen bereits recht lange im Land, die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der EU-Bürgerinnen und -Bürger mit ausländischer Staatsangehörigkeit beträgt 23 Jahre, die der Einwanderer aus der Türkei sogar rund 32 Jahre.⁰⁶ Mit 43 Prozent lebt ein großer Teil der Personen mit Migrationshintergrund in Großstädten.⁰⁷ Der Integrationsdynamik dort gebührt daher ein besonderes Interesse.

In Stuttgart hatten 2019 rund 45 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund (1999 waren es noch 36 Prozent)⁰⁸, das heißt, es gibt fast ebenso viele Stuttgarterinnen und Stuttgarter mit Migrationshintergrund wie solche ohne. Rund 43 Prozent der erstgenannten Gruppe sind Deutsche. Die meisten haben den deutschen Pass durch Einbürgerung erhalten, bei einem kleineren Teil handelt es sich um als „ethnisch Deutsche“ zugewanderte Spätaussiedler. Im Diskurs des klassischen Einwanderungslands USA wird

01 Für ihre engagierte Mitarbeit bei der Erstellung dieses Manuskripts danken wir Julia Magold, für die Bereitstellung wichtigen Informationsmaterials und vieler Hintergrundinformationen Ayşe Özbabacan, der Integrationsbeauftragten der Landeshauptstadt Stuttgart. Für etwaige Unzulänglichkeiten in der Darstellung sind alleine wir verantwortlich.

02 Vgl. Niklas Harder et al., Multidimensional Measure of Immigrant Integration, in: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)* 45/2018, S. 11483–11488, hier S. 11484.

03 Vgl. Hartmut Esser, Pluralisierung oder Assimilation? Effekte der multiplen Inklusion auf die Integration von Migranten, in: *Zeitschrift für Soziologie* 5/2009, S. 358–378.

04 Vgl. Rogers Brubaker, The Return of Assimilation? Changing Perspectives on Immigration and Its Sequels in France, Germany and the United States, in: *Ethnic and Racial Studies* 4/2001, S. 531–548, hier S. 534.

05 Vgl. Ruud Koopmans, Does Assimilation Work? Sociocultural Determinants of Labour Market Participation of European Muslims, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2/2016, S. 197–216.

06 Vgl. Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2019, Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden 2020, S. 106.

07 Vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Steuern, was zu steuern ist. Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018, Berlin 2018, S. 130.

08 Alle Angaben zu Stuttgart beruhen auf eigenen Berechnungen auf Grundlage von Daten aus der Komunis-Datenbank, dem digitalen Informationssystem des Statistischen Amtes Stuttgarts. www.domino1.stuttgart.de/web/komunis/komunissde.nsf.

aus solchen Zahlenverhältnissen zwischen „Minderheit“ und „Mehrheit“ schnell geschlossen, dass es bald keine „white majority“ mehr gebe beziehungsweise die Mehrheit zur Minderheit würde.⁰⁹ Diese Sichtweise greift aber zu kurz, schließlich ist ein zunehmender Teil der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland aufgewachsen und wurde dort sozialisiert. Treffender wäre also die Beschreibung, dass die Mehrheit bunter und vielfältiger wird – und sich durch neu Zugewanderte ständig weiter wandelt.

Heute prägen verschiedene Gruppen die in Deutschland lebende Bevölkerung mit Migrationshintergrund, vor allem die als sogenannte Gastarbeiter Zugewanderten und ihre Nachkommen, die ethnisch deutschen Spätaussiedler und die im Zuge der EU-Osterweiterung nach Deutschland Gezogenen. Hochqualifizierte Einwanderer sowie die in vielen Fällen lediglich temporär in Deutschland lebenden und Freizügigkeit genießenden EU-Bürger werden im öffentlichen Diskurs häufig gar nicht als Einwanderer wahrgenommen. Sie werden eher als „international Mobile“ betrachtet, deren Integration nicht weiter thematisiert oder gar problematisiert wird.¹⁰ In den Jahren 2015 und 2016 kamen viele Geflüchtete aus Asien und dem Nahen und Mittleren Osten (vor allem aus Syrien) und aus afrikanischen Ländern (vor allem aus Eritrea) nach Deutschland, deren Integrationsprozess noch am Anfang steht, aber auf einem guten Weg ist.¹¹ Im Mittelpunkt der Integrationsforschung steht vor allem die erstgenannte Gruppe der Gastarbeiter und ihrer Nachkommen. Sie prägt auch den „deutschen Blick“ auf das Thema Migration – nicht nur der Forschenden, sondern auch der Allgemeinbevölkerung. Da im Rahmen der Gastarbeiterrekrutierung überwiegend gering qualifizierte angeworben wurden, wird in Deutschland Einwanderung häufig mit „Integrationsproblemen“ in Verbindung gebracht.

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist allerdings seit dem Zuzug der Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter nicht nur hinsichtlich ihrer

Zusammensetzung nach Herkunftsländern heterogener geworden, sondern auch bezüglich ihres Qualifikationsniveaus. So ist der Anteil derer, die über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen, nicht nur im Zeitverlauf deutlich angestiegen.¹² Er ist auch in der zweiten Einwanderergeneration höher als bei den Eingewanderten selbst. Dennoch zeigen sich immer noch deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Integration im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt. Dies gilt für verschiedene Indikatoren wie etwa die berufliche Stellung,¹³ das Einkommen¹⁴ oder das Risiko, arbeitslos zu sein.¹⁵

In Stuttgart setzt sich die Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus vielen verschiedenen Nationalitäten zusammen. Die größten Ausländergruppen waren 2019 Personen mit einer Staatsbürgerschaft der Nachfolgestaaten Jugoslawiens, gefolgt von Türken und Italienern. Auch hier dominieren also die ursprünglich als sogenannte Gastarbeiter in die Industriestadt Stuttgart gezogenen Herkunftsgruppen und ihre Nachkommen. Spätestens in den 1980er Jahren haben bei diesen Herkunftsgruppen allerdings familiäre Migrationsmotive an Bedeutung gewonnen, ab den 1990er Jahren die Fluchtmigration, etwa aus den Krisengebieten des Balkans, und ab 2000 die Zuwanderung im Zuge der EU-Personenfreizügigkeit. Personen aus Polen etwa ma-

09 Vgl. Richard Alba, *The Great Demographic Illusion. Majority, Minority, and the Expanding American Mainstream*, Princeton 2020.

10 Vgl. Thomas Faist, *The Mobility Turn. A New Paradigm for the Social Sciences?*, in: *Ethnic and Racial Studies* 11/2013, S. 1637–1646.

11 Vgl. Herbert Brücker et al., *Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Wochenbericht 4/2019, S. 55–70.

12 Für Deutschland insgesamt vgl. Maximilian Sprengholz et al., *From „Guestworkers“ to EU Migrants. A Gendered View on the Labor Market Integration of Different Arrival Cohorts in Germany*, in: Michaela Kreyenfeld et al. (Hrsg.), *Employment and Family Behaviour after Migration. The Experience of First Generation Female Migrants*, *Journal of Family Research*, Special Issue 2021 (i.E.).

13 Für Türkeistämmige und Personen mit Wurzeln im ehemaligen Jugoslawien vgl. Claudia Diehl/Nadia Granato, *Germany: Intergenerational Inequalities in the Education System and the Labour Market for Native-born Children of Immigrants from Turkey and the Former Yugoslavia*, in: *Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Catching Up? Country Studies in Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*, Paris 2018, S. 71–92.

14 Vgl. Yann Algan et al., *The Economic Situation of First and Second-Generation Immigrants in France, Germany and the United Kingdom*, in: *The Economic Journal* 542/2010, S. F4–F30; Zerrin Salikutluk et al., *The Situation of Female Immigrants on the German Labour Market. A Multi-Perspective Approach*, *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research* 1072/2020.

15 Vgl. Renee R. Luthra, *Explaining Ethnic Inequality in the German Labor Market. Labor Market Institutions, Context of Reception, and Boundaries*, in: *European Sociological Review* 5/2013, S. 1095–1107.

chen in Stuttgart nur einen kleinen Teil von unter 3 Prozent der ausländischen Bevölkerung aus.

Obwohl sich das Zuzugsgeschehen nach Stuttgart derzeit diversifiziert, ist die „Bestandsbevölkerung“ also noch stark von den ursprünglich als Gastarbeiter zugezogenen Herkunftsgruppen geprägt. Dies schlägt sich auch in ihrem Qualifikationsniveau nieder. Laut Zensus 2011 hatten beispielsweise 18 Prozent der Stuttgarterinnen und Stuttgarter mit Migrationshintergrund keinen Schulabschluss; bei Deutschen ohne Migrationshintergrund war dies nur bei 2 Prozent der Fall.¹⁶ Auch in Stuttgart ist Arbeitslosigkeit unter Ausländern deutlich weiter verbreitet als unter Deutschen. 2019 waren rund 45 Prozent der arbeitslos gemeldeten Personen in Stuttgart im rechtlichen Sinne Ausländer. Da der Anteil der Ausländer an den Personen mit Migrationshintergrund aber nur bei etwas mehr als der Hälfte liegt, ist das Risiko von Stuttgarterinnen und Stuttgartern ohne deutschen Pass, arbeitslos zu sein, etwa doppelt so hoch wie das der „Passdeutschen“.

WAS FÖRDERT, WAS HEMMT DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION?

Fragt man nach den Faktoren, die die Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten und ihren Nachkommen beeinflussen, lassen sich zwei wichtige Ebenen unterscheiden. Zum einen sind hier die Merkmale der Migrantinnen und Migranten selbst zu nennen, zum anderen die Charakteristika des Aufnahmekontexts. Bei Letzterem ist nicht nur an die nationalen, sondern auch an die kommunalen Integrationsbedingungen zu denken.

Die Ressourcen und Motivationen der Migranten selbst haben entscheidenden Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration. Aus ihrem Herkunftsland bringen sie Fähigkeiten und Wissen mit, dazu zählen Bildungsabschlüsse und Berufserfahrung. Diese Faktoren werden oft als „Humankapital“ bezeichnet.¹⁷ Weitere Ressourcen sind die Fähigkeiten in der Sprache des Einwanderungslandes und soziale Netzwerke. Um Arbeit zu finden, ist das Erlernen der neuen Spra-

che eine wichtige Voraussetzung.¹⁸ Hinsichtlich der sozialen Netzwerke hat sich gezeigt, dass Kontakte zu Mehrheitsangehörigen hilfreicher sind als Kontakte zu anderen Migrantinnen und Migranten, da sie etwa den Zugang zu Informationen über berufliche Möglichkeiten und freie Stellen erleichtern.¹⁹ Schließlich ist die individuelle Motivation zur Erwerbstätigkeit und zur Suche nach einem Arbeitsplatz ein Aspekt, der berücksichtigt werden muss, gerade wenn es um die Arbeitsmarktintegration von Frauen geht. Aufgrund traditioneller Vorstellungen, die den Mann als „Brotverdiener“ verstehen, sind männliche Zuwanderer nach Ankunft für gewöhnlich hoch motiviert, Arbeit zu suchen.²⁰ Ob weibliche Einwanderer auf dem Arbeitsmarkt überhaupt aktiv werden, hängt auch von im Herkunftsland geltenden Geschlechternormen ab.²¹ Die Erwerbstätigkeit von Frauen wirkt sich nicht nur positiv auf das Haushaltseinkommen und ihre eigene Unabhängigkeit aus, sondern auch auf ihre Kinder. So besuchen die Kinder berufstätiger Mütter häufiger und früher eine Betreuungseinrichtung als die Kinder nicht-berufstätiger Mütter, was wiederum ihren Spracherwerb und Bildungserfolg fördert.²²

Auch der Aufnahmekontext spielt eine wichtige Rolle für die Arbeitsmarktintegration. Hierunter sind zum einen die allgemeinen Merkmale des Arbeitsmarkts zu verstehen. Wie gut gelingt generell der Einstieg in den Arbeitsmarkt für Personen, die ihren Bildungsabschluss im Ausland erworben haben? Andere Merkmale des Arbeitsmarkts, wie

18 Vgl. Eric Schuss, *The Impact of Language Skills on Immigrants' Labor Market Integration. A Brief Revision With a New Approach*, in: *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy* 4/2018, S. 1–19.

19 Vgl. Bram Lancee/Anne Hartung, *Turkish Migrants and Native Germans Compared. The Effects of Inter-Ethnic and Intra-Ethnic Friendships on the Transition from Unemployment to Work*, in: *International Migration* 1/2012, S. 39–54.

20 Vgl. Marvin Bürmann et al., *Beschäftigung und Bildungsinvestitionen von Geflüchteten in Deutschland*, DIW Wochenbericht 42/2018, S. 919–928.

21 Vgl. Francine D. Blau, *Immigrants and Gender Roles. Assimilation vs. Culture*, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA Discussion Paper 9534/2015; dies./Lawrence M. Kahn/Kerry L. Papps, *Gender, Source Country Characteristics and Labour Market Assimilation Among Immigrants 1980–2000*, National Bureau of Economic Research Working Paper 14387, Cambridge, MA 2008.

22 Vgl. Frauke H. Peter/C. Katharina Spieß, *Kinder mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen und Horten. Unterschiede zwischen den Gruppen nicht vernachlässigen!*, DIW Wochenbericht 1–2/2015, S. 12–22.

16 Vgl. Inge Heilweck-Backes, *Deutsche und nichtdeutsche Arbeitslose in den Stuttgarter Stadtbezirken 2013*, Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 5/2014, Stuttgart 2014, S. 8.

17 Vgl. Gary S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago 1993.

etwa die Arbeitslosenquote, können sich regional stark unterscheiden. Sie beeinflussen nicht nur, wie erfolgreich die Jobsuche ist, sondern auch das Ausmaß an ethnischer Diskriminierung, das arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten oder Personen mit Migrationshintergrund erfahren. Diese sind bei der Jobsuche oft weniger erfolgreich – selbst, wenn sie hoch motiviert sind, ähnliche Qualifikationen wie Einheimische aufweisen und sich auf ähnliche Stellen bewerben. Auf der Herkunft basierende Diskriminierung bei der Einstellung wurde in vielen experimentellen Studien erforscht. Dazu werden fiktive Bewerbungen, die sich nur durch die – anhand des Namens oder eines Fotos angedeutete – Herkunft der Bewerberin oder des Bewerbers voneinander unterscheiden, auf dieselbe Stellenausschreibung eingereicht. In einer Studie zur Diskriminierung beim Zugang zu Praktikumsstellen fanden Forscher heraus, dass gebürtige Deutsche häufiger Rückmeldungen bekamen als türkische Bewerber, sowohl bei Frauen als auch bei Männern.²³ Ein deutlicher Nachteil wurde auch bei Bewerbungen von Frauen festgestellt, die auf ihrem Foto im Lebenslauf ein Kopftuch trugen.²⁴ Insgesamt zeigen allerdings international vergleichende Studien, dass Arbeitsmarktdiskriminierung in Deutschland – etwa im Vergleich zum Nachbarland Frankreich – nur moderat ausgeprägt ist.²⁵ Da in vielen Bereichen der Arbeitskräftebedarf hoch ist, ist Diskriminierung für die Unternehmen „teuer“, da für sie ein Teil des Bewerberpools von vornherein nicht infrage kommt, wenn sie keine Personen mit Migrationshintergrund einstellen wollen.

KOMMUNALES HANDELN – BEISPIELE AUS DER MODELLSTADT STUTTGART

Ausgehend von diesen Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration lassen sich wichtige Ansatzpunkte für politisches Handeln identifizieren, gera-

23 Vgl. Leo Kaas/Christian Manger, *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market. A Field Experiment*, in: *German Economic Review* 1/2011, S. 1–20.

24 Vgl. Doris Weichselbaumer, *Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves*, in: *Industrial and Labor Relations Review* 3/2020, S. 600–627.

25 Vgl. Lincoln Quillian et al., *Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring*, in: *Sociological Science* 6/2019, S. 467–496.

de auf der kommunalen Ebene, auf der Integration letztlich stattfindet.²⁶ In Stuttgart wurde diese Herausforderung schon 2001 im Rahmen des „Stuttgarter Bündnis für Integration“ angenommen.²⁷

Bei vielen Neuzuwanderern erschweren fehlende oder nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hier besteht ein wichtiger Ansatzpunkt für politische Interventionen. In Deutschland ist das Sprachkursangebot bereits sehr umfangreich, auch berufsbezogene Sprachkurse werden angeboten.²⁸ Sprachkurse, gerade in Kombination mit Integrationskursen, bieten auch die Gelegenheit, etwas über die Regeln, Normen und Bräuche des Ziellandes zu lernen. Deren Übernahme kann freilich nicht in Kursen verordnet werden, sie erfolgt wohl am ehesten in der Alltagsinteraktion auf Grundlage gegenseitiger Akzeptanz.

Um Neuzugewanderte zu erreichen, ist der einfache Zugang zu Informationen entscheidend. In Stuttgart sind diese auf einer zentralisierten Plattform zumindest auf Deutsch und Englisch verfügbar. Hier finden Neubürgerinnen und -bürger Informationen darüber, wie man sich behördlich registriert, eine Wohnung und Kinderbetreuung findet, die „mitgebrachten“ Qualifikationen anerkennen lässt und an Deutschkursen teilnimmt. Im Sinne einer „Willkommenskultur“ ist diese Website einladend und ansprechend gestaltet und ermutigt Neuankömmlinge, Termine zu vereinbaren, um Hilfe zu bekommen. Diese Plattform kann als ein Hinweis darauf gelten, wie stark sich das Selbstverständnis Deutschlands gewandelt hat: Einwanderung wird nicht mehr prinzipiell abgewehrt (die vielzitierte Parole „Deutschland ist kein Einwanderungsland“).

26 Vgl. Michael Bomes, „Integration findet vor Ort statt.“ Über die Neugestaltung kommunaler Integrationspolitik, in: ders./Marianne Krüger-Potratz (Hrsg.), *Migrationsreport 2008. Fakten, Analysen, Perspektiven*, Frankfurt/M.–New York 2008, S. 159–194. Zur Rolle der Kommunen bei der Integration vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Anm. 7), S. 127 ff. und Gari Pavković, *Viele Konzepte, zu wenig Ergebnisse. Zur interkulturellen Öffnung kommunaler Verwaltungen*, in: Tillmann Löhr (Hrsg.), *Kommunale Integrationspolitik. Strukturen, Akteure, Praxiserfahrungen*, Berlin 2020, S. 87–100.

27 Weitere Informationen unter <https://kommunalwettbewerb-zusammenleben.de/sites/default/files/broschuere10jahre.pdf> und unter <https://welcome.stuttgart.de>.

28 Vgl. die Evaluationsstudie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Karin Schuller/Susanne Lochner/Nina Rother, *Das Integrationspanel. Ergebnisse einer Längsschnittstudie zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Integrationskursen*, Forschungsbericht 11 des BAMF, Nürnberg 2011, insb. S. 158.

derungsland“ stand 1982 im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und FDP), sondern ihre aktive Gestaltung und die Integration der Zugewanderten wird als wichtiger Auftrag betrachtet. Beispielhaft hierfür sind viele der seit 2018 in Stuttgart entstandenen Initiativen im Bereich des „Empowerment VON Geflüchteten FÜR Geflüchtete“.²⁹

So wichtig auf Einwanderer zugeschnittene Maßnahmen sind, die größte Herausforderung besteht wohl darin, zu verhindern, dass sich ethnische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in der Folgegeneration fortsetzen. Angesichts der gerade in Deutschland engen Verknüpfung von Bildungserfolg und Arbeitsmarktintegration spielt der Abbau von herkunftsbedingten Bildungsungleichheiten eine entscheidende Rolle. „Herkunftsbedingt“ bezieht sich dabei nicht nur auf die ethnische Herkunft, sondern auch auf die soziale, das heißt, auf den sozioökonomischen Status der Eltern.³⁰ Es gilt also generell, den Bildungserfolg von Kindern aus „bildungsfernen Haushalten“ zu verbessern, und zusätzlich, Kinder mit Migrationshintergrund und mit Nachholbedarf bei den Deutschkenntnissen zu unterstützen. Gerade für jüngere Kinder sind dabei alltagsintegrierte Möglichkeiten, Deutsch zu lernen, wichtig. Hier spielt die Verringerung der ethnischen und sozialen Segregation in Schulen eine wichtige Rolle. Sie spiegelt zwar teilweise die residenzielle Segregation der Nachbarschaft wider, ist aber häufig aufgrund des Schulwahlverhaltens vor allem deutscher Eltern noch stärker ausgeprägt als diese.³¹

Mit der Verbesserung der Startchancen benachteiligter Kinder sollte möglichst früh im Lebenslauf begonnen werden, da Kompetenzunterschiede bereits zum Zeitpunkt der Einschulung ausgeprägt sind. In Stuttgart hatten 2019 rund 60 Prozent der Kinder unter sechs Jahren einen Migrationshintergrund – der Förderung von Sprache und Bildung in den Kindertageseinrichtungen kommt auch daher große Bedeutung zu. Durch regelmäßige Sprachstandserhebungen und die Vergabe zusätzlicher Mittel an Kindertagesstätten mit einem hohen Anteil an Kindern mit Migrationshintergrund wird die Sprachförderung gezielt eingesetzt und

an Förderbedürfnisse angepasst. Hinzu kommt der vermehrte Einsatz von Personal mit Migrationshintergrund, die Möglichkeit für Grundschulen, den städtischen Qualitätsentwicklungsfonds zur Weiterentwicklung der Qualität der Bildungsangebote zu nutzen, und die verstärkte Ermutigung der Eltern, sich einzubringen. In Kursen wie „Mama lernt Deutsch“ wird über die Vermittlung von Sprachkenntnissen hinaus beispielsweise auch das Bildungssystem den Teilnehmenden nähergebracht und die Zusammenarbeit mit der Schule gefördert. Das Elternseminar der Stadt Stuttgart bietet eine weitere Möglichkeit zur Unterstützung von Eltern in ihrem Erziehungsauftrag. Begleitet werden solche Maßnahmen durch ehrenamtliches Engagement, beispielsweise mithilfe des Vereins „Leseohren“, der Vorleseveranstaltungen für Kinder organisiert und auch Lesepaten für verschiedene Muttersprachen anbietet.³²

Beim Übergang von der Schule in den Beruf werden vor allem Hauptschüler durch Bildungspaten gefördert, nach dem Motto „Kein Abschluss ohne Anschluss!“³³ Mit der Ausbildungskampagne „Deine Stadt – Deine Zukunft“ wurde in Stuttgart zwischen 2011 und 2015 der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund verdoppelt.³⁴ Paten-Projekte wie „STARTklar“, bei denen Senioren Jugendliche bei der Berufsvorbereitung unterstützen, oder „LISA“, das sich an junge Leute ohne Schulabschluss richtet, wurden ins Leben gerufen, um Ausbildungs- und Berufsaussichten zu verbessern, auch unter besonderer Berücksichtigung der Nachteile von Personen mit Migrationshintergrund.³⁵ Auch der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und der Jobcenter kommt in diesem Zusammenhang eine hohe Bedeutung zu.³⁶ Große Kommunen sind schließlich auch selbst wichtige Arbeitgeber für Personen mit Migrationshintergrund. In Stuttgart ist etwa die Erhöhung des Anteils von Migranten bei Neueinstellungen und Ausbildungen für den Öffentlichen Dienst ein festgelegter Handlungsbereich.

²⁹ Vgl. www.stuttgart.de/medien/ibs/Stuttgarter-Empowerment-Brochuere.pdf.

³⁰ Vgl. Claudia Diehl/Christian Hunkler/Cornelia Kristen (Hrsg.), *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Mechanismen, Befunde, Debatten*, Wiesbaden 2016.

³¹ Vgl. Andreas Horr, *Nachbarschaftseffekte*, in: ebd., S. 397–430.

³² Vgl. Wolfgang Schuster, *Stuttgarter Bündnis für Integration. Perspektiven für unsere internationale Stadt*, Stuttgart 2009 (Fortschreibung von 2006), S. 14 ff.

³³ Vgl. ebd., S. 22.

³⁴ Vgl. Ayşe Özbabacan/Gari Pavković, Stuttgart. Die Interkulturelle Stadt. Ankommen, bleiben, mitgestalten, in: Frank Gesemann/Roland Roth (Hrsg.), *Handbuch Lokale Integrationspolitik*, Wiesbaden 2018, S. 775–786.

³⁵ Vgl. Schuster (Anm. 32), S. 21 f.

³⁶ Vgl. für Stuttgart ebd., S. 32, und Pavković (Anm. 26).

FAZIT

Dieser kurze Ein- und Überblick sollte gezeigt haben, dass die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten von vielen Faktoren abhängt. Neben den individuellen Merkmalen der Zugewanderten selbst spielt auch der Aufnahmekontext eine wichtige Rolle, und hier ist wiederum die kommunale Ebene entscheidend. Dort findet Integration im Alltag statt, und auch wenn viele der hier diskutierten Einflussfaktoren der Integration auf kommunaler Ebene kaum gesteuert werden können, bieten sich vielfältige Ansatzpunkte zur Förderung eines gleichberechtigten Miteinanders. Stuttgart hat als Stadt diese Herausforderung in vielerlei Hinsicht vorbildlich angenommen, und in zahlreichen Projekten wird respektvoll und auf Augenhöhe zusammengearbeitet. Auch wenn es weiterhin viel zu tun gibt und sich ständig neue Herausforderungen stellen – zuletzt etwa

der weitgehend unerwartete Zuzug einer großen Zahl Geflüchteter –, zeigt sich vor Ort besonders beeindruckend, welche Entwicklung Deutschland in den letzten Dekaden genommen hat: weg von einer Integrationspolitik, die man sicher an vielen Stellen als „paternalistisch-folkloristisch“ bezeichnen konnte und hin zu kommunalem Handeln, das sich dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe verpflichtet fühlt – in dem Bewusstsein, dass diese letztlich im Interesse *aller* liegt.

CLAUDIA DIEHL

ist Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Konstanz.

claudia.diehl@uni-konstanz.de

BENTLEY SCHIECKOFF

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Professur für Mikrosoziologie der Universität Konstanz.

bentley.schieckoff@uni-konstanz.de