

AUF EIN WORT ...

Integrationsindustrie

Diversity Management, Potentiale, Kultursensibilität, Migrationshintergrund, Interkulturalität. Das Vokabular der Integrationsindustrie ist so sperrig wie omnipräsent. In Gesprächskreisen und Kommissionen fliegen die Begriffe durch den Raum, alle nicken verständlich und signalisieren: wir gehören dazu. Kommt aber ein Schulleiter auf Probleme mit Schülern aus bildungsfernen Zuwandererfamilien zu sprechen, reagiert man gereizt: Ein klarer Fall von Defizitansatz, der nicht auf die Potentiale abstellt, die sie kraft Zuwanderungsgeschichte mitbringen.

Die Terminologie hat drei Funktionen: Tabuisierung, Abschottung und Herrschaftssicherung. Haben Lehrerinnen Probleme mit dem Auftreten aggressiver Schüler, empfehlen Integrationsexperten, sie mögen doch die Schüler »nicht als Bedrohung wahrnehmen«. Darin kommt Verachtung gegenüber jenen zum Ausdruck, die den Problemen der Integration nicht ausweichen können. Die Abschottung der Integrationsindustrie erfolgt inhaltlich wie personell: Wer den Potentialansatz verfolgt, besteht auf der Förderung der Muttersprache von Zuwandererkindern, weil sie eine Bereicherung darstelle und den Erwerb der Sprache des Aufnahmelandes (als Zweitsprache) fördere – so die herrschende Lehre. Solche Sprachförderung kostet bundesweit hohe Summen.

Dass Mehrsprachigkeit ein Gewinn ist, wird von niemandem bestritten. Infrage gestellt worden ist aber, dass die Förderung der Muttersprache für die Integration in die Aufnahmegesellschaft und den Erwerb der Zweitsprache förderlich ist. Der Soziologe *Hartmut Esser* kommt in seiner international vergleichenden Studie zu dem Schluss, dass es positive Effekte ausschließlich bei zugewanderten Eliten und im Falle global verbreiteter Sprachen (wie dem Englischen) gibt. Um die Debatte nicht unnötig zu »belasten«, wurde *Esser* vorsichtshalber zur Arbeitsgruppe zur Sprachförderung im Nationalen Integrationsplan gar nicht erst eingeladen.

Die Existenz von »hilfsbedürftigen« Zuwanderern sichert und legitimiert seit drei Jahrzehnten eine immer größere Zahl an Arbeitsplätzen im Sozialberatungswesen. Die Kritik daran war bereits von *Helmut Schelsky* (1976) thematisiert worden. Er konstatierte ein Umschlagen der »hilfreich gemeinte(n) Betreuung der sozial Schwachen auf die Dauer in eine Herrschaft der sozialen Betreuer ... , die dann ein politisches Eigeninteresse daran haben, die Betreuten materiell und vor allem in ihrem Selbstverständnis hilflos und hilfsbedürftig, also unselbständig zu erhalten«.

Insofern ist die Definition der »Personen mit Migrationshintergrund« durch das Statistische Bundesamt (»alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten. ...«) für diesen Kreis ein Geschenk – mit einem Schlag erweiterte sich die Schar der Bedürftigen von 7,3 auf 15,4 Millionen Personen. Damit kann jedem vermittelt werden, dass bei »Integrationsprojekten« nicht geknausert werden sollte. Dass der Personenkreis »mit Migrationshintergrund« ein Phantom ist, bleibt meist unerwähnt. Er ist derart heterogen, dass die Aussagekraft des Kriteriums Migrationshintergrund schwach ist, schließlich haben es verschiedene Zuwanderergruppen zu sehr unterschiedlichen Integrationserfolgen gebracht.

Welche Rolle spielt das kulturelle Gepäck der Zuwanderer? Der Begriffsapparat der Integrationsindustrie deckt auch hier die Widersprüchlichkeiten zu. Ob es um die Gewalttätigkeit türkisch/kurdischer Gruppen oder um deren mangelnde schulische

Integration geht – immer wird insistiert, die Ursachen dafür seien ausschließlich in der sozialen Lage zu sehen, kulturelle Prägungen spielten hier keine Rolle. Zu den Argumenten gehört aber gleichermaßen, dass Integration überhaupt nur gelingen könne, wenn die Akteure in der Aufnahmegesellschaft »interkulturelle Sensibilität« an den Tag legten. Was auch immer das bedeutet, entscheidend ist, dass sich auch hier ein ertragreicher Geschäftszweig etabliert hat. So offeriert ein »Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung« Beamten »Tipps zum Umgang mit islamischstämmigen Bürgern«. Gerade im Umgang mit Behörden komme es öfter zu Konflikten. Nur vor dem Hintergrund der vier Säulen türkischer Werte sei etwa die »Emotionalität der islamisch geprägten Mitbürger« zu verstehen. Dem überforderten Sachbearbeiter und dem ausgebrannten Lehrer wird schließlich ein großzügiges Angebot gemacht: »Durch zusätzliche Geduld und Hilfsbereitschaft können dann Konflikte leicht beseitigt werden. Unser Institut bietet zu diesen Themen Seminare an.«



In Managerkreisen gehört inzwischen »Diversity Management« zum festen Bestandteil unternehmensinterner Fortbildungen. Der davon lebenden Beratungsbranche geht es um mehr als um einen globalen Knigge. Es geht um die Behauptung, kulturelle Unterschiede prägten auch die wirtschaftlichen Eliten und statushohe Migranten in transnationalen Unternehmen, so dass interkulturelles Training für den Geschäftserfolg unverzichtbar sei. Belege dafür gibt es nicht, allerdings begründete Hinweise darauf, dass hier kulturellen Stereotypisierungen Vorschub geleistet wird.

Eine 2008 veröffentlichte Evaluation von Sprachfördermaßnahmen in Baden-Württemberg ergab, dass die Leistungsfähigkeit der Kinder, die bereits im Kindergarten sprachlich besonders gefördert werden, gegenüber einer Vergleichsgruppe ohne derartige Förderung nur unwesentlich positiv beeinflusst wurde. Die Schlussfolgerung der Autoren war klassisch: Es müssten kleinere Fördergruppen mit nur zwei bis drei Kindern gebildet werden. Angesichts der damit verbundenen Kostenexplosion eine absurde Forderung, aber charakteristisch für den Diskurs: Letztlich muss hinter jedem Migranten ein Betreuer stehen, am besten einer »mit Migrationshintergrund«.

Stefan Luft ist Privatdozent an der Universität Bremen und gehört der Enquete-Kommission des Rheinland-Pfälzischen Landtages zu Integrationsfragen an.