

Scharlach, Matthias

Modell der Integration von Migrant:innen zur Abfederung des Fachkräftemangels (IMAF)

2024, 18 S.



Quellenangabe/ Reference:

Scharlach, Matthias: Modell der Integration von Migrant:innen zur Abfederung des Fachkräftemangels (IMAF). 2024, 18 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-298905 - DOI: 10.25656/01:29890

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-298905>

<https://doi.org/10.25656/01:29890>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Modell der Integration von Migrant:innen zur Abfederung des Fachkräftemangels (IMAF)

Matthias Scharlach (2024)

In der Literatur ist eine Vielzahl von Theorien zur Akkommodation, Assimilation, Inklusion, Allkulturation und Integration zu finden, deren theoretische Ansätze und Betrachtungsaspekte ein breites, differenziertes und manchmal auch widersprüchliches Spektrum abdecken.

Wir verweisen hier auf systemtheoretische Ansätze (z.B. A. MABOGUNIE 1970, A. PORTES 1999, I. WALLERSTEIN 2004, S. SASSEN 2018), wirtschaftswissenschaftliche Aspekte (z.B. , M.J. PIORE 1972, G.J. BORJAS 2014), Theorien zur ethnisch pluralen Gesellschaft und Multikulturalismusmodelle (z.B. N. GLAZER /D.P.MOYNIHAN 1964, D. WITSCHEN 2016, S. BARINGHORST 2003, R. GEISLER 3003), Assimilationstheorien (z.B. R.E. PARK/ E.W. BURGESS 1969, ESSER 2001, Sh.N. EISENSTADT 2023), integrationssoziologische Betrachtungen und Konfliktmodelle (z.B. W. HEITMEYER 1997, U. KOCH 2018, H. ESSER 2001 S. 21 - 22, W. HEITMEYER/P. IMBUSCH 2005, L. PRIES 2020), das Modell der psychologischen Antezedenzen der Flüchtlingsintegration (G. ECHTERHOFF u.a. 2020) und das universalistische Modell der Integraion auf der Basis allgemein-humanistischer Werte (G. REINHOLD u.a. 1997, W. HINRICHS 2003)

Es ist im folgenden Beitrag nicht unsere Absicht, in einen wissenschaftlichen Diskurs einzutreten, sondern wir wollen vielmehr auf Basis der Literaturanalyse unsere Positionen darstellen auf die wir uns bei der Darstellung unseres Modells der Integration von Migranten zur Abfederung des Fachkräftemangels (IMAF) durch eine klientelspezifische Berufsvorbereitung und Berufsausübung beziehen. Dabei wählen wir einen pragmatischen, auf die Handlungsebene bezogenen Ansatz

Migranten und Flüchtlinge

Dem hier vorgestellten Modell liegt das klassische Verständnis von „Migration“ nach A. TREIBEL (2008) zugrunde, welches „Migration“ als die Emigration aus einem Herkunftsland und die Immigration in ein Zielland umfasst.

Eingeschlossen darin ist auch das Phänomen, wenn Menschen ihren Lebensmittelpunkt derart verlagern, dass zu ihrem alten Lebensmittelpunkt ein neuer hinzukommt.

Die meisten Migrantinnen und Migranten wollen ihr Leben auf eine bessere Grundlage stellen und entscheiden sich mehr oder weniger freiwillig zu diesem Schritt - z.B. Arbeitsplatzsuche, Lebensmodellverwirklichung, soziale Diversifikation u.a.m. (vgl. A. TREIBEL 2008)

Abgegrenzt davon sehen wir die durch politische oder Naturereignisse bedingte erzwungene Fluchtmigration.

Die Motive sowie die psychische, ideologische und zum Teil auch physische Grundkonditionierung für ein Leben in einem demokratisch strukturierten modernen Industrieland können dabei sehr unterschiedlich sein und das gesamte Spektrum

vom Nutzen sozialer Netze über materielle Existenzsicherung bis hin zur aktiven Mitwirkung bei der gesellschaftlichen Entwicklung des Aufnahmelandes abdecken.

In der Vergangenheit bestand das Hauptmotiv für eine Zuwanderung in der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In den letzten Jahren hat sich das Einwanderungsmotiv aufgrund der geopolitischen Situation dahingehend erweitert, dass nicht die bloße Erwerbstätigkeit, sondern eine Lebensmittelpunktverlagerung mitgedacht wird.

Diese Motive und Grundkonditionierungen bestimmen die sich entwickelnde Integrationstiefe.

Die Zuwanderung, einschließlich der Integration von Flüchtlingen¹ erfordert zudem ein fundiertes Verständnis der zugrunde liegenden psychologischen Prozesse, die damit verbunden sind: den wahrgenommenen Zwang und Kontrollverlust und die daraus resultierenden Gefahren während der Migration, die Notwendigkeit der Wiederherstellung der Grundbedürfnisse u.a.m. (vgl. G. ECHTERHOFF u.a. 2020, S.1) In dem von G. ECHTERHOFF u.a. entwickeltem PARI-Modell „Psychological antecedents of refugee integration“ wird analysiert, wie Integration durch die psychologischen Reaktionen von Flüchtlingen und Einheimischen auf die Einwanderungssituation beeinflusst wird.

Hier sind im Spannungsfeld von Empathie, Angst und Sich-bedroht fühlen seitens der Aufnahmegesellschaft Maßnahmen zur Wiederherstellung und zum Erhalt der psychischen Gesundheit, einer angemessenen Bildung und einer entsprechenden Einbindung der Flüchtlinge in Ausbildungs- und Arbeitsprozesse gefragt.

Fachkräftegewinnung und Assimilation in die Arbeitswelt

Die Annahme, dass sich jede/r Migrant:in (und schon gar nicht jeder Flüchtling unter den Migrant:innen) a priori integrieren möchte und kann, ist mechanistisch naiv. Wenn z.B. Fachkräfte gesucht werden, sollte gefragt werden: In welches System sollen sie sich denn integrieren?: In eine klar strukturierte Arbeitswelt? In eine politische Verwaltung? In unser komplexes demokratisches Gesellschaftssystem und dessen Lebensweise?

H. ESSER (2001) stellt im Hinblick auf die Einbindung von Migrant:innen in Arbeitsprozesse fest: „In modernen Gesellschaften werden vor allem die Marktinterdependenzen bedeutsam. Diese wiederum hängen vor allem von den Fertigkeiten und Qualifikationen der Akteure ab. Dezidierte Loyalitäten und Identifikationen sind nicht erforderlich, wenn es die materiell begründeten Interdependenzen gibt.“

¹ Die Definitionen des Flüchtlingsstatus sind komplex, umstritten, variieren von Land zu Land (Betts & Collier, 2017; James, 2014; Schönwälder, 1999) und werden durch die zunehmende Vielfalt der Menschen, die als "Flüchtling" bezeichnet werden, noch komplizierter (FitzGerald & Arar, 2018; Ludwig, 2016; Shacknove, 1985; Zetter, 2007), was zum Teil auf unterschiedliche ideologische und identitätspolitische Ziele zurückzuführen ist (vgl. G. ECHTERHOFF u.a. 2020)

Hier geht es vorrangig erst einmal um das „Eintauchen“ in die Gewohnheiten und Regelwerke der Arbeitswelt in der Aufnahmegesellschaft. Die Migrant:innen müssen als zukünftige Fachkräfte Teile ihrer eigenen Arbeitsweise aufgeben oder abändern, um für die neue Arbeitswelt akzeptabel zu werden und wie die angestammte Belegschaft zu erscheinen. Sie müssen sich der Arbeitswelt anpassen, **Das ist Arbeitswelt orientierte Assimilation²**.

Unsere Erfahrungen aus mehr als 15 Jahren Personal-Matching haben gezeigt, dass eine Implementation von Migrant:innen in Ausbildungs- bzw. Arbeitsprozesse neben dem formalen Verstehen der Sprache des Aufnahmelandes mindestens folgender Anforderungen bedarf, die letztlich nach einem erlernten und erlebten gesellschaftlichen Maßstab der Aufnehmenden bewertet werden:

- Begreifen kommunikativer Inhalte
- Problemsensibilität
- Einhalten von Arbeitsabläufen
- Lernfähigkeit
- Sorgfalt/Genauigkeit
- Arbeitsgeschwindigkeit
- Ausdauer
- Arbeitsplanung und –organisation
- Ambiguitätstoleranz
- Stressresistenz
- Einhaltung von Qualitäts- und Umweltschutzstandards und
- je nach Kulturkreis auch Inneres Antriebsvermögen

Mit steigender Komplexität und Schwierigkeit der Arbeit steigt auch die Notwendigkeit der Einhaltung dieser Anforderungen.

Dabei sollten auch Futurskills, also die berufsbezogenen notwendigen Persönlichkeitseigenschaften von Morgen, mitgedacht werden und welcher Werte und Haltungen sie bedürfen.

Einen dafür geeigneten „Maßstab“ in seinem Kopf als Migrant:in aufzubauen, ist sowohl ein emotionales als auch mentales sehr anspruchsvolles Vorhaben, dessen Machbarkeit mit dem Abstand kultureller Gepflogenheiten zwischen Einwandernden und Aufnehmenden eine erhöhte Anstrengungsbereitschaft notwendig werden lässt. In Konsequenz daraus lassen sich die Zielrichtungen der Unterstützung von Migrant:innen zur Eingliederung in Arbeitsprozesse seitens der Aufnahmegesellschaft ableiten.

Assimilation, Akkommodation und Integration

Unter dem Aspekt der Lern- und Entwicklungspsychologie ist Assimilation die Veränderung eines gesellschaftlichen Organismus in Form der Einbringung neuer

² Im Verlauf dieses Prozesses können mit wachsenden Erfahrungen in der Arbeit dann natürlich auch Ideen und Neuerungen der Migrant:innen einfließen.

Verhaltens- und Interaktionsmuster in bereits vorhandene Strukturen - und das meist einhergehend mit Akkulturationsstress. (vgl. J.PIAGET 1983, 106 ff.)

Unter soziologischem Aspekt ist Assimilation die Angleichung einer gesellschaftlichen Gruppe an eine andere unter Aufgabe eigener Kulturgüter und demnach eine Form der Akkulturation. Sie ist ein Prozess des Kulturwandels. (vgl. P. KÖCK/ H. OTT 1994, S.11)

Das kann man bestenfalls theoretisch postulieren. Funktionieren wird das gesamtgesellschaftlich gesehen weder psychologisch noch soziologisch. In begrenzten Teilbereichen halten wir eine Assimilation in bestimmte Funktionalitäten aber durchaus für realistisch.

Unter **Akkommodation** verstehen wir mit FRÖHLICH die „allgemeine Bezeichnung für die Eigenschaft eines Systems, durch Nacheinstellungen eine verbesserte Anpassung und Leistungsfähigkeit zu erreichen“ (FRÖHLICH 2010, 47).

Kulturelle Akkommodation ist einerseits die kulturelle Anpassung von Migrant:innen an eine Aufnahmekultur, die „bei den betroffenen Personen ohne Änderung der grundlegenden Überzeugungen, Werte oder Denkweisen ablaufen kann“ (LANGENFELD 2001, S.283). Andererseits aber auch die Anpassung von sozialen, pädagogischen oder institutionellen Strukturen der Aufnahmekultur an die Bedürfnisse, Werte und Verhaltensmuster der Migrant:innen mit ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.

Das Ziel der kulturellen Akkommodation ist es, eine inklusive und gerechte Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund, gleiche Chancen haben, sich zu entfalten und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Ein hehres Ziel und ein anstrebenwertes Ideal.

Arbeitsweltbasierte Assimilation im Kontext von Integration

Hatten wir es bisher nur mit dem Blick auf „Arbeit“ zu tun, ist der Mensch doch ein gesamtgesellschaftliches Wesen und seine Einstellung zur Arbeit sowie die Art und Weise seiner Arbeitstätigkeit hängen auch von seiner Einbettung in die Gesellschaft ab.

Dieses „Sich integrieren“ erfolgt meist über verschiedene Qualitätszustände: Angefangen von einem Leben in einer Parallelgesellschaft, über das Toleranzbasierte Verhalten gegenüber anderen Ethnien und Kulturen sowie die Akzeptanz von Multikulturalität bis hin zur sozialen Integration.

In allen diesen Integrationstiefen kann die arbeitsweltbasierte Assimilation stattfinden bis hin zur Identifikation der Migrant:innen mit den Gegebenheiten der Arbeitswelt, die am wirkungsvollsten dann in Korrespondenz mit der sozialen Integration in Erscheinung tritt.

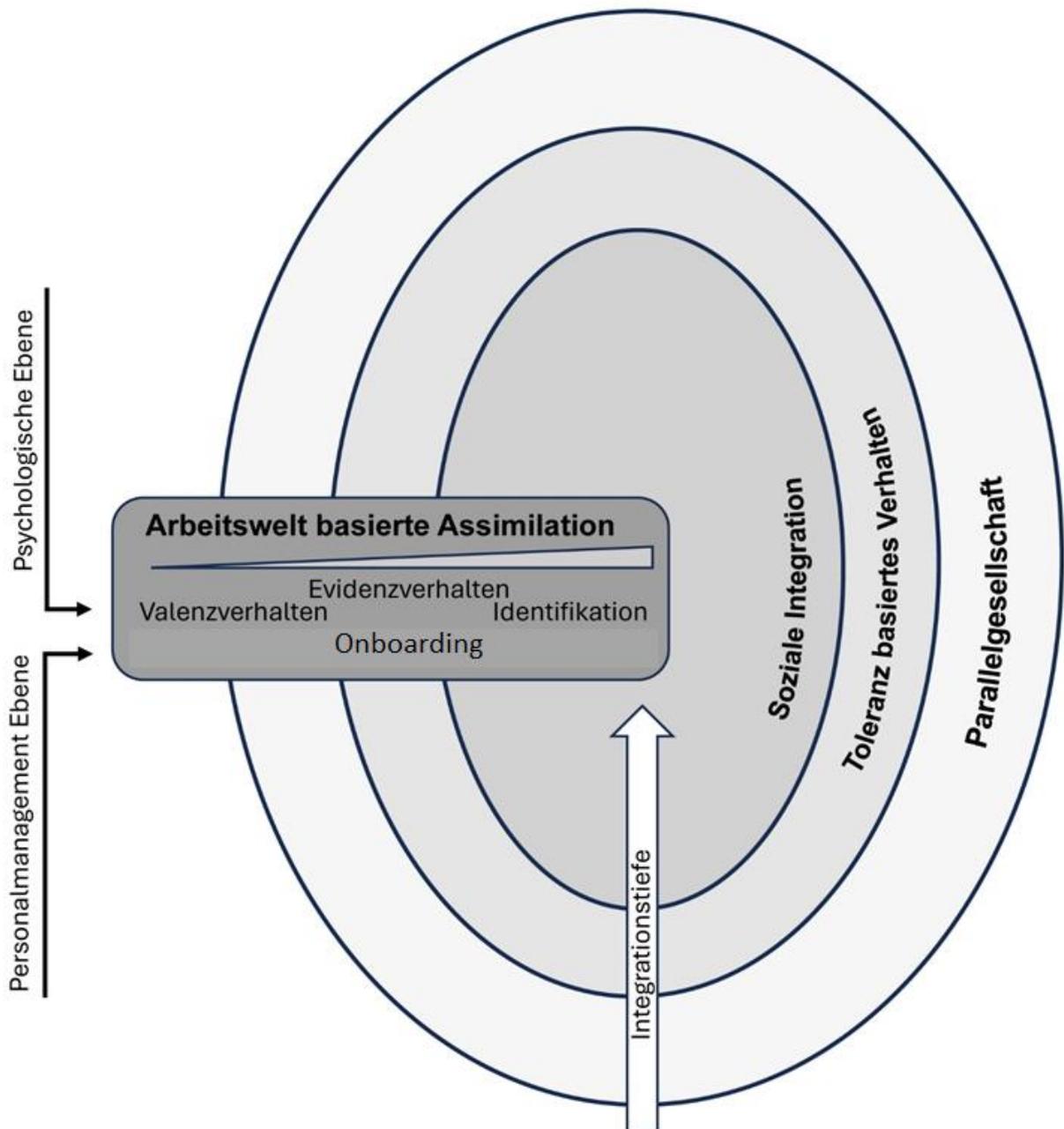


Abb. 1: Arbeitsweltbasierte Assimilation im Kontext von Integration

Betrachten wir ein Gesellschaftssystem als Produkt des Handelns und Verhaltens individueller Akteure, ihrer Gruppierungen und Institutionalisierungen, erschließt sich für uns unter sozialem Aspekt folgender Integrationsbegriff für moderne Demokratien:

Soziale Integration ist ein dynamischer Prozess der Anpassung von kompatibilitätsfähigen Strukturen und Lebensweisen einer Herkunftsgesellschaft an eine Aufnahmegesellschaft mit dem gemeinsamen Zweck, für beide Seiten durch wechselseitige Abhängigkeit einen bereichernden Mehrwert für ein friedliches Zusammenleben im ganzheitlichen Gesellschaftssystem der Aufnahmegesellschaft zu generieren.

Dieses Integrationsverständnis ist nicht gleichzusetzen mit Assimilation, Akkommodation oder Akkulturation.

Integration bedeutet, dass die Migrant:innen in den „Mainstream“ aufgenommen werden und sie unter diesen Bedingungen Zugang zu denselben Möglichkeiten erhalten, die der Mehrheitsgemeinschaft zur Verfügung stehen, um diese zu bereichern und nicht zu gefährden.

F. HECKMANN spricht von einer asymmetrischen Wechselseitigkeit: „Die Lernprozesse betreffen Zuwanderer und Einheimische. Es handelt sich dabei zwar um einen wechselseitigen, aber nicht gleichgewichtigen Prozess, in dem die Zuwanderer sich stärker ändern als die Einheimischen, die als Etablierte die Ressourcen der Gesellschaft kontrollieren“ (HECKMANN 2015, S.80).

Ein solches Gesellschaftssystem führt über Toleranz basiertes multikulturelles Verhalten und würde gegen Ende des Integrationsprozesses in seiner Entwicklung eine neue Qualität der aufnehmenden Mehrheitsgesellschaft repräsentieren.

Zentrale Voraussetzung der Integration ist die Akzeptanz der Aufnahmegesellschaft durch die Herkunftsgesellschaft und die prinzipielle Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft, integrierbare Migrant:innen bei ihrer Integration zu unterstützen.

Eine so verstandene Integration verlangt von den Migrant:innen letztlich eine emotionale und mentale Neueinordnung von Werten, Riten, Traditionen, Bräuchen, Beziehungen, Arbeitswelten sowie gesellschaftlichen Institutionen, wie Familie, Schule u.a.m. im Hinblick auf die Aufnahmegesellschaft.

Und es verlangt von den Aufnehmenden ein emotionales und mentales Verständnis der Ausgangssituation in der sich die Migrant:innen befinden und welchen komplexen Veränderungsprozessen sie ausgesetzt sind. Diese „Emotionale Fürsorge“ ist ein sehr wichtiges Moment, um Integrationsprozesse erfolgreich verlaufen zu lassen. Es ist nicht das „Pampern“ von Migrant:innen, sondern ihr Ernstnehmen, das Sich-in-ihre-Gefühlswelt-versetzen, das Ihnen-etwas-Zutrauen und von dort aus systematisch gemeinsam beiderseitig akzeptable Lösungen zu entwickeln.

Weltoffenheit, wechselseitige Akzeptanz, Internationalität, Interkulturalität, Überwindung traditioneller Befangenheit und von „Gewohnheitsrechten“ sowie Veränderungsängsten sind beiderseitig gefragt. Auch das inklusive Denken, welches auf der Annahme der Verschiedenheit von Menschen als Normalzustand beruht, kommt hier zum Tragen.

Die Narrative von einer homogenen Nation, der Nation als Wirtschaftsgemeinschaft und der nationalen Diversität sollten überdacht und neu bewertet werden. (S. ARNHOLD/ S. BISCHOFF 2016) Dazu bedarf es eines der Welt zugewandten, nach vorn offenen und keines „urnationalen oder nationalradikalen“ Maßstabes.

Jegliche Form einer progressiven Entwicklung benötigt neue Impulse zur Auslösung fortschrittlicher Veränderungen. Unter soziologischem Aspekt können solche Impulse neue Erkenntnisse aus Wissenschaft, Technik oder den Prozessen des

gesellschaftlichen Zusammenlebens sein. Arbeitswelten und Wirtschaftssysteme verändern sich und mit ihnen die Formen gesellschaftlicher Aktion und Interaktion. Wer das aufhalten will, muss „Unterwerfen“, „Mauern bauen“, „Ausgrenzen“ und Diskriminieren.

Gesellschaftspolitisch sind solche Aktionen aus der Menschheitsgeschichte und perfide perfektionistisch ausgeführt aus der deutschen Geschichte hinreichend bekannt und haben gezeigt, dass sie letztlich viel menschliches Leid, aber niemals ihren Zweck erreicht haben.

Die Erfahrungen aus der Entwicklung von Kulturen, deren Lebensweisen und Wertevorstellungen haben aber auch gezeigt, dass eine vor hundert Jahren noch sinnvolle nationale Identität in unserem heutigen globalen Zeitalter sich in einer multinational aufgestellten Gesellschaft eingebettet finden muss. Die wirklich interessante Frage ist hier: Nach welchen Wertevorstellungen, wirtschaftlichen und politischen Strukturen ist die neue Gesellschaftsform in einem Common Sense aufgebaut? Das Primat bei der Beantwortung dieser Frage wird die Wirtschaft haben.

Das Verwirklichen von Neuem erzeugt Aktivität, Entdeckerdrang, kreative Problemlösungen und braucht Mut.

Die Herausforderung, Neues zu bewältigen, führt aber auch zu Ängsten, Skepsis, Vorsicht, Festhalten an Gewohntem, Handlungsstarre und einem „Verteidigungsverhalten“. Das bezieht sich auch auf den gesellschaftlichen Wandel, der mit Integration verbunden ist.

Verfehlte Integration

Die Integrationsabsicht von Herkunfts- und/oder Aufnahmegesellschaft beruht auf dem Vorhandensein von Kompatibilitätsvalenzen. Reichen diese nicht aus, führt das bestenfalls zu einer von den Migrant:innen notgedrungenen akzeptierten Assimilation.

Durchaus integrationsfähige, aber nicht integrationsbereite Migrant:innen und Flüchtlinge, die mit vorrangig wirtschaftlichen Absichten oder aus erlittenen humanitären Notlagen in eine ihnen fremde Kultur eintreten, versuchen ihre eigenen Existenzbedingungen zu schaffen. Sie entwickeln einen inneren Widerstand gegen eine empfundene „Zwangsintegration“, spalten sich ab, bilden ihre eigenen kulturellen Inseln und leben in einer ihnen fremden Welt in ihren Kommunen mit ihren Läden, Gaststätten, Handelswegen, Kleiderordnungen u.a.m. Sie finden keinen Zugang in die Aufnahmegesellschaft und führen ein Parallelleben,

Anders die „Gastarbeiter“: Sie besuchen die Aufnahmegesellschaft, arbeiten für sie nach deren Regeln, leben aber mental in ihrer Heimatgesellschaft nach deren Werten. Durch diese Assimilation in Arbeitswelten wird die Aufnahmegesellschaft mit ihrer Lebensweise größtenteils als Mittel zur Schaffung persönlicher materieller Werte im Sinne einer beiderseitig problemlösungsfördernden Koexistenz „geduldet“. Mit Integration hat auch das noch wenig zu tun.

Eine verfehlte Integration zeigt sich aber auch darin, wenn die Aufnahmegesellschaft unter durchaus positiv gedachtem helfenden Ansatz dauerhaft eine solche

Betreuungssituation für die Migrant:innen schafft, die in eine „sozial abgesicherte Aufbewahrung“ abgleitet und einer intrinsischen Motivation zur Einbindung in die Arbeitswelt entgegensteht. Unauffälliges, an die Hilfsmission angepasstes Verhalten von Migrant:innen ist keine Integration, sondern kann diese dauerhaft verhindern. Ebenso steht partiell auftretendes unflexibles, starres Behördenhandeln praktisch durchaus machbaren erfolgreichen integrativen Zugängen entgegen.

Gefährlich wird es, wenn migrierte Volksgruppen, die sich in der Aufnahmegesellschaft etabliert haben, sich von ihr vernachlässigt, benachteiligt oder unterdrückt fühlen oder durch Bevölkerungszuwachs die Aufnahmegesellschaft in ihren Lebensräumen faktisch verwaltungstechnisch und politisch „übernehmen“, gegen sie opponieren, sich separatistisch abspalten und nationalstaatliche Bürgerschaftskonzepte verfolgen. Nicht selten ist das Ergebnis dabei ein blutig geführter Bürgerkrieg.

Integration will gelernt sein

Integrationsmanagement (IM) ist ein komplexer Prozess und erfolgt nicht im Nacheinander separater Phasen, sondern in der Wechselwirkung verschiedener Handlungsstränge.

Folgende Integrationsvoraussetzungen **bei den Migrierenden und Aufnehmenden** erscheinen uns als Ausgangsbedingungen für ein darauf basierendes Integrationsmanagement wichtig:

- Sie sollten darüber aufgeklärt sein, was Integration bedeutet, welche Erwartungen an sie gestellt sind und welche Konsequenzen eine jeweilige Integrationstiefe für sie haben.
- Die Bereitschaft zur Integration hinsichtlich des gemeinsamen Integrationsverständnisses. Sie sollten auf die Integration positiv eingestellt sein - sie wollen.
- Die Lernfähigkeit, sich mit Neuem auseinandersetzen zu können
- Die mentale Eignung, das Erleben neuer bzw. erweiterter Lebens- und Arbeitsverhältnisse, die mit der Integration einhergehen, zu verstehen und zu bewerten
- Die emotionale Eignung, sich in den anderen einfühlen zu können, Ambivalenzen aushalten zu können und Konfliktlösungen auf der Sachebene zu halten

Die emotionale Seite ist hier nicht zu unterschätzen. Emotionen bestimmen maßgeblich unser Leben und werden entwicklungsgeschichtlich bedingt immer noch oft zurückgehalten oder einseitig als Zweifel, Angst und leider auch Hass geäußert.

Wenn es darum geht, auf Grundlage dieser Integrationsvoraussetzungen, Integration zu realisieren, sollte man nicht den Fehler begehen, den Migranten bzw. die Migrantin „scheibchenweise“ in einem nacheinander von Aktionen zu „beschulen“, sondern sich daran erinnern, dass der Mensch ein ganzheitliches Wesen ist und die Aufnahmegesellschaft als ein lebendiger Organismus auch nicht „nacheinander“ funktioniert.

So ist z.B. das Erlernen der Sprache der Aufnahmegesellschaft ein zentraler Prozess für die Integration, aber schon hier sollte die Frage erlaubt sein, wie wird die Sprache gelehrt und gelernt. Sprache lernt man durch Sprechen, nicht durch das Auswendiglernen grammatikalischer Strukturen. In welche soziologischen Bezüge ist dieses „Sprechen“ eingebettet? Wer spricht mit wem auf welche Weise über welche Themen? usw.

Als wesentliche in ihrer Wechselwirkung zu realisierende Teilprozesse im Integrationsmanagement erachten wir³:

- Die Organisation einer Existenzgrundsicherung
- Das auf Migrant:innen abgestimmte Bildungsmanagement
- Das Spracherwerbsmanagement
- Das Sozialmanagement
- Das Gefühlsmanagement

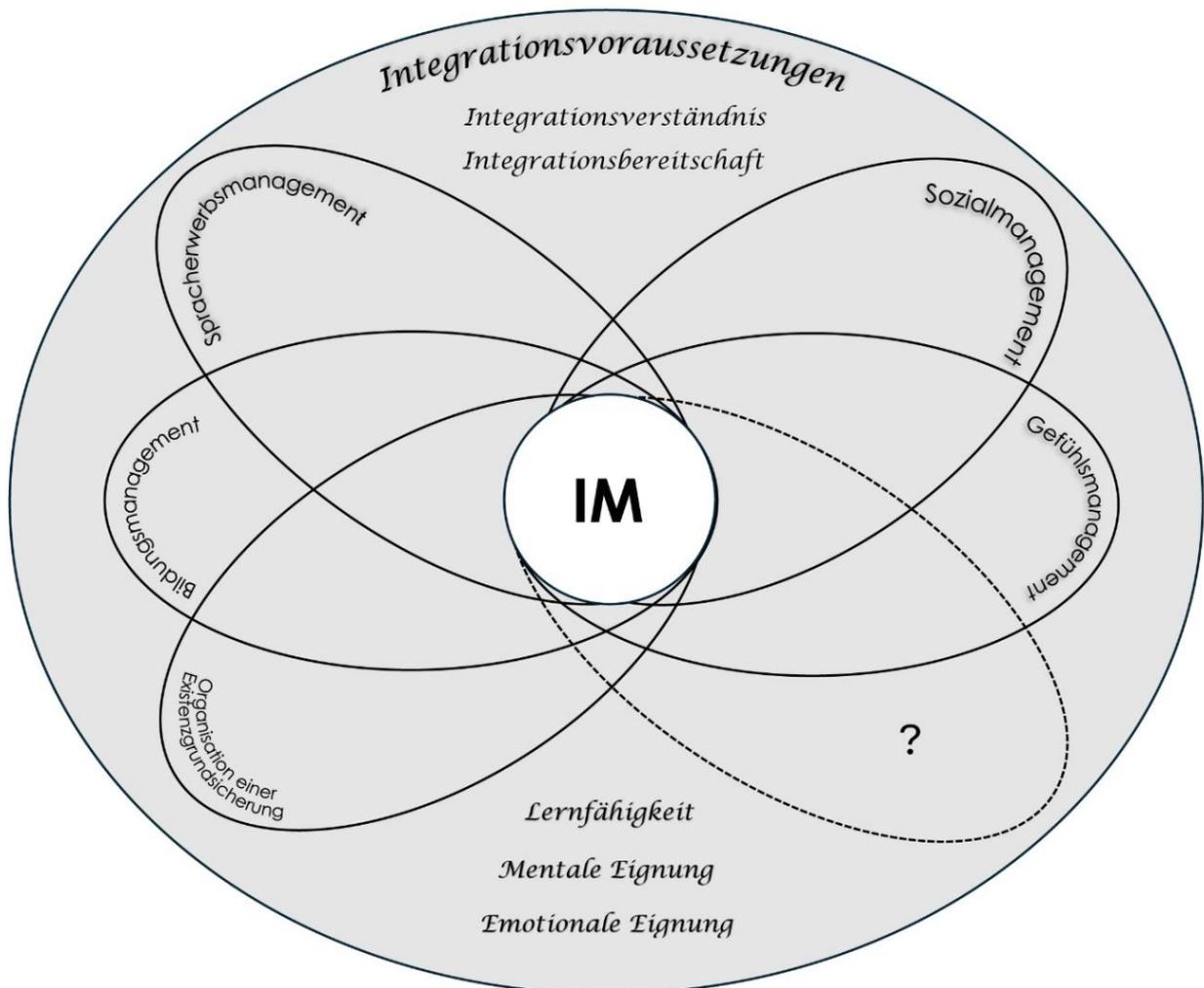


Abb. 2: Integrationsvoraussetzungen und Bestandteile des Integrationsmanagements

Die Anpassung von Strukturen an die Bedürfnisse von Menschen mit unterschied-

³ Siehe dazu auch die kritischen Anmerkungen des ISS, 2018 zu den Phasen der Integration!

lichen kulturellen Hintergründen sollte wohldurchdacht, sorgfältig und reflektiert erfolgen.

Dabei geht es vor allem darum

- den größtenteils zumindest anfänglich vorhandenen Kontrollverlust sowie die damit verbundenen Ängste und Vorurteile der Migrant:innen richtig einzuordnen,
 - nicht ihre Defizite in Bezug eines Lebens in einer „neuen, unbekanntem Welt“ akribisch aufzulisten, sondern ihre Stärken zu entdecken und zu nutzen,
 - ihnen ein „Wahrgenommenwerden“ zu ermöglichen,
 - alle kulturellen Gruppen gleichwertig und mit gleicher Intensität zu behandeln,
 - die kulturelle Vielfalt in ihrer Komplexität und Vielschichtigkeit nicht zu unterschätzen,
 - den Austausch und das Sich-ergänzen der kulturellen Gruppen zu fördern und weniger das Ausleben kultureller Unterschiede,
 - die Bedürfnisse und Perspektiven aller kulturellen Gruppen angemessen zu berücksichtigen und am Ziel „Integration“ auszurichten. Das heißt auch Bildungssysteme, Arbeitsplatzrichtlinien oder staatliche Programme in einer progressiven Entwicklung für alle „nach vorn“ zu verändern und nicht Errungenschaften der Aufnahmegesellschaft zugunsten eines niemand helfenden „Bildungs-, Erziehungs- und Arbeitsweisen-Mixes“ verschiedener zum Teil konträrer Kulturen zurückzunehmen.
 - kulturelle Identitäten nicht zu stark auf die Andersartigkeit des anderen festzuschreiben und kulturelle Merkmale, Identitäten oder Praktiken nicht als „für alle Zeiten unveränderlich“ aufzufassen. Vorurteilsbehaftetes und Integration behinderndes „Schubladendenken“ ist zu vermeiden
 - keine politischen Kampagnen zu verfolgen, die nicht wissenschaftlich fundiert und durch die Erfahrungen von Kompetenzträgern abgesichert sind. Keine „Luftschlöser“ bauen, sondern Machbares sinnvoll realisieren.
- (Siehe dazu auch B. Haag, 2024!)

Wir können Integration nicht verordnen und niemanden integrieren

Das muss derjenige selbst tun. Was wir können, ist, die geeigneten Bedingungen schaffen, um einen effektiven Integrationsprozess einzuleiten. Grundsätzlich sollten hier die Handlungsfähigkeit, Aktivität und Selbstorganisation der Migrant:innen gefördert werden. Jegliches „Pampern“, „Aufbewahren“ und inkonsequentes Verhalten wirken kontraproduktiv. Es geht darum, die Migrant:innen auf ihrem Weg in die Integration zu begleiten, ihnen inspirierend, helfend, fordernd und fördernd zur Seite zu stehen und uns dabei stets selbst zu hinterfragen. Hier haben wir als Aufnahmegesellschaft Entwicklungsbedarf.

Methodische Empfehlungen zur Auslösung und Stabilisierung integrationsgerechten Handelns und Verhaltens

Migrant:innen haben ihre Heimat verlassen, nicht wenige haben Tragödien und Grausamkeiten erlebt, sie sind verunsichert, enturzelt und nicht selten traumatisiert. Sie suchen verzweifelt Halt, ein neues Leben und begeben sich in eine fremde, für sie in manchen Dingen nicht begreifbare und oft auch als ablehnend und gefährlich empfundene neue Welt. Die wenigsten von ihnen sind kühl kalkulierende, sich wirtschaftliche Vorteile verschaffen wollende und die Aufnahmegesellschaft bewusst ausnutzen wollende Personen.

Gerade Flüchtlinge bedürften genau genommen eines psychologischen Beistandes, um ihre Traumata zu verarbeiten. Diesen Beistand kann aber eine Aufnahmegesellschaft aufgrund der hohen Zahl von Einwanderern nur bedingt und punktuell leisten. Unsere Geschichte der Kriege, Flucht und Vertreibung zeigt, dass Abertausende immer wieder ihrem Schicksal überlassen wurden und lernen mussten, sich selbst zu organisieren.

Heute wissen wir mehr über die Mechanismen dieser Phänomene, deren Ursachen und Folgen bis hin zu den individuellen Befindlichkeiten der Betroffenen. Wenn wir schon nicht massenhaft therapeutisch helfen können, so sind doch das „Aufrütteln“ und die Aktivierung hin zu einer Integration machbar.

Dieses Begleiten und spätere Loslassen in die Integration kann individuell spezifisch Monate oder mehrere Jahre dauern und sollte durch psychologisch und pädagogisch kompetente Personen erfolgen.

Wollen wir eine Antwort finden auf solche Fragen, wie
"Was hält eine Migrantin oder ein Migrant für wichtig?",
"Wie können wir an ihrer Welt teilhaben?",
"Wie kommt man an sie heran? ",
"Wie können wir sie pädagogisch 'aufschließen'? ",
dann benötigen wir das Vertrauen der Migrant:innen.

Jede Oberflächlichkeit, jeder Aktionismus und jede mangelnde Empathie können den Integrationsprozess verhindern und sowohl den Migrant;innen als auch der Aufnahmegesellschaft schaden.

Alles beginnt mit der Zielsetzung

Was ist das Ziel des Migranten bzw. der Migrantin in der Aufnahmegesellschaft zu verweilen?

- Temporäre Sicherheit und Existenzsicherung mit der Absicht, in das Heimatland zurückzukehren,
- Arbeiten in der Aufnahmegesellschaft und Leben in der Herkunftskultur,
- Verlagerung des Lebensmittelpunktes in die Aufnahmekultur und systematische Integration

Entscheiden sich die Migrant:innen für eine Integration, ist ihre Lebensplanung für ein zukünftiges gleichberechtigtes Dasein als Bürger der Aufnahmekultur wichtig.

Dafür erarbeitete Ziele (ausgehend von Ist-Stand-Analysen, z.B. durch Klientel spezifische, auf real vorhandenes und nicht „gemeintes“ Handeln und Verhalten zielende Persönlichkeitspotentialanalysen in Verbindung mit Fachkompetenz-

analysen u.a.m.) sollten in persönliche Perspektiven überführt werden, die dann motivational und volitiv positiv eingestellt verwirklicht werden können. In diesen Prozess eingeschlossen ist auch das Herausfinden der Bildungssegmente und Verhaltensbereiche, deren Aneignung für ein Leben in der neuen Gesellschaft notwendig sein werden. Es geht um Veränderung: Ergänzung von Gewohntem, Trennen von nicht Zweckmäßigem und Anpassung an Neues.

Veränderung geschieht durch Handeln

Grundlage des Handelns ist das Wissen um die Dinge, welches für ein zukünftiges Leben unter neuen Bedingungen in der Aufnahmegesellschaft notwendig ist. Das kann man sich durch Lernen aneignen.

Der Mensch kann jedoch noch so viel wissen und über noch so viele Dinge intellektuell mehr oder weniger begabt nachdenken, verändern tut er aber nur etwas durch Handeln. Im Handeln sammelt er Erfahrungen, gleicht Neues mit Bekanntem ab, bewertet, entwickelt Einstellungen zu Dingen und Erscheinungen, richtet seinen Willen aus, entwickelt Motive und entscheidet, ob er das neue Wissen und die Erfahrungen für sein zukünftiges Leben nutzen oder „sterben“ lassen will.

Dieses Handeln aufgrund persönlich gesetzter Lebensperspektiven für eine Integration gilt es bei den Migrant:innen auszulösen und zu befördern.

Zentrale Handlungsfelder sind dabei

- der lebens- und arbeitsbezogene Sprachkompetenzerwerb,
- die Bildungsniveauanpassung und
- das Aneignen sozialer Kompetenzen.

Das wesentliche Moment, angemessenes Handeln und Verhalten auf diesen und anderen Handlungsfeldern zu realisieren, ist die Organisation von Entscheidungs- und Bewährungssituationen. Die folgende Abbildung zeigt das wechselseitige Zusammenspiel von vier Methoden zur Aneignung und Stabilisierung neuer Handlungs- und Verhaltensmuster:

Methoden zur Aneignung und Stabilisierung neuer Handlungs- und Verhaltensmuster

Angestrebtes Teilziel im Prozess der Integration
(Ausgangspunkt der Überlegungen zum methodischen Vorgehen)



Akteur des Aufnahmelandes
(wählt Methoden aus, plant sie, setzt sie ein)

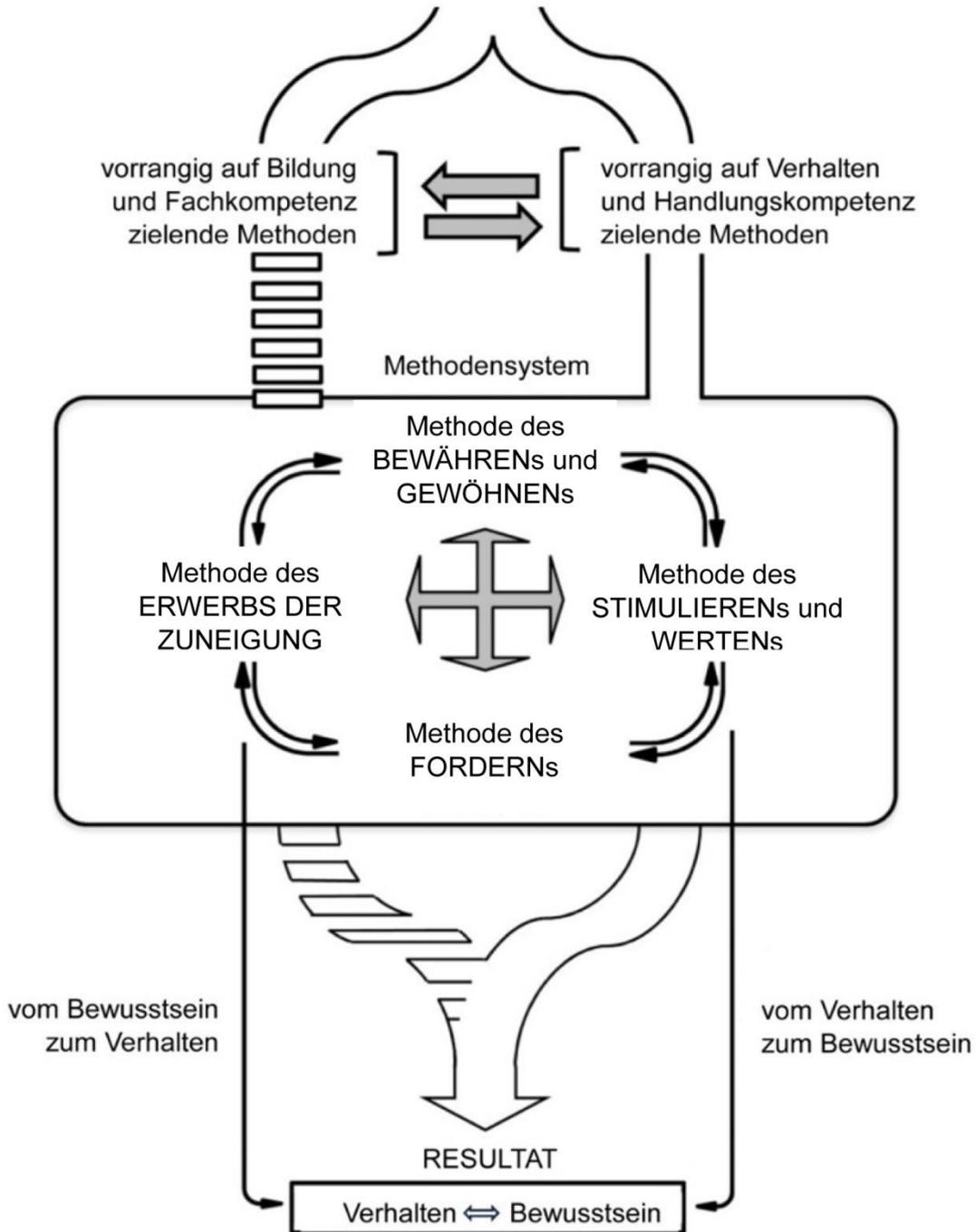


Abb. 3: Das Methodensystem

Nachstehend sind die Methoden zum inhaltlichen Verständnis ihres Wesens kurz skizziert:

Die Methode des Bewährens besteht darin, dass

- die Migrant:innen persönlich neuartigen bzw. widersprüchlichen Bedingungen ausgesetzt werden,
- sie noch über keine Gewohnheiten zur Situationsbewältigung verfügen und
- dafür neue Instrumente ausprobieren.

Die Migrant:innen in Aktivitäten „einbinden“, ihnen „Verantwortung übertragen“, sie „Machen-lassen“, „Sich ausprobieren-lassen“, „Entscheiden-lassen“, selbst „Erkenntnisse sammeln-lassen“, ...

Ziel: Veranlassung zu individuellen Verhaltensentscheidungen, Positionsbezug und schöpferischen Handeln nach angestrebten Werten und Normen

Die Methode des Gewöhnens besteht in der

- Planung,
- Organisation,
- häufig wiederholten Durchführung,
- Kontrolle und
- Wertung

praktischer und geistig-praktischer Tätigkeiten.

Die Migrant:innen „Üben-lassen“, „bewerten-lassen“, „Verbessern-lassen“, ...

Ziel: Flexibilisierung, Generalisierung und Stabilisierung von Verhaltenseigenschaften

Die Methode des Erwerbens der Zuneigung besteht darin, durch

- positive Gefühlsäußerungen und die
- Schaffung einer vertrauensinitiierten Atmosphäre in der positive emotionale Beziehungen und förderungsfreundliche zwischenmenschliche Kontakte zu den Migrant:innen aufgebaut werden können.

Das Ziel dieser Vorgehensweise besteht im „Geeignettmachen“ der

Gesamtbefindlichkeit des Migranten bzw. der Migrantin für integrative Zugänge.

Ohne emotionale Fundierung und Empathie misslingt Persönlichkeitsentwicklung.

Die Methode des pädagogischen Stimulierens besteht darin,

bei den Migrant:innen Tätigkeiten und Verhaltensweisen und letztlich damit innere Positionen (wie Bereitschaften, Interesse, Motive, Einstellungen und anderes)

- anzuregen,
- auszulösen,
- zu fördern,
- zu intensivieren sowie
- im Effekt zu steigern.

Praktisch kann das durch Ansporn, Ermunterung, das positive Beispiel, die Einstimmung auf Aufgaben, Lob und anderes mehr erreicht werden.

Die Methode des pädagogischen Wertens besteht darin, einen nach dem Verständnis der Aufnahmegesellschaft notwendigen Bedarf (Menschenbild, einschließlich Leistungsbild) mit dem Entwicklungsstand des Migrant:in bzw. der Migrantin zu diesem Bedarf hin zu vergleichen und sich darauf basierend in Form eines Stimulus zu äußern. Jede Wertung, die gegenüber Migrant:innen abgegeben wird, sollte ein helfender Hinweis für deren Persönlichkeitsentwicklung sein.

Die Methode des Forderns besteht darin, allgemein anerkannte gesellschaftliche Werte, Normen und Regeln der Aufnahmegesellschaft für die Migrant:n:innen so

- zu konkretisieren und
- pädagogisch umzusetzen, dass sie für die Migrant:innen
- erfassbar,
- annehmbar,
- erfüllbar und
- kontrollierbar

sind sowie zeitnah umgesetzt werden können.

Die Methode beruht auf dem Vertrauen in die Persönlichkeit und helfende Absicht des Integrationsbegleiters. Fordern heißt, Einsichten reifen lassen und dabei die Migrant:n:innen zu achten.

Ziel: in kurzer Zeit Handlungen und Verhalten einfordern und absichern, auch wenn die Einsicht in die Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit des Geforderten bei den Migrant:n:innen noch nicht bzw. noch unvollständig ausgebildet ist

Diese Hinweise auf bewährte Methoden für den Umgang mit Migrant:innen im Hinblick auf ihr Handeln und Verhalten sollen im Kontext mit anderen Methoden des Vermittelns und Aneignens (fachdidaktische, lernpsychologische Zugänge) die Integrationsarbeit unterstützen. Letztlich ist es das große Ziel, die Migrant:n:innen so zu unterstützen, dass sie ihre Selbstverwirklichung immer besser "organisieren" können. Es geht auf keinen Fall darum, Migrant:innen zu „entkernen“, um sie dann mit neuen Inhalten der Aufnahmegesellschaft zu „befüllen“. Es geht um die Akzeptanz der Aufnahmegesellschaft und das in ihr Leben-wollen. Dazu gehört auch die Einbindung für die Entwicklung der Aufnahmegesellschaft wichtiger neuer Inhalte aus den Heimatgesellschaften der Migrant:innen.

Es geht um das progressive Miteinander.

Literaturverzeichnis

Arnold, Sina & Bischoff, Sebastian für Aus Politik und Zeitgeschichte/bpb.de. Creative Commons Lizenz CC BY-NC-ND 3.0 DE. 01.04.2016

Baringhorst, Sigrid: Australia – the Lucky Country? Multikulturalismus und Migrationspolitik im Zeichen neokonservativer Reformen. In: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 26, 2003, S. 12 – 18

Benjamin Haag – Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz. In Lexikon: Interkulturelle Kommunikation. Hyperkulturell, Portal für interkulturelle Kommunikation 2024. <https://www.hyperkulturell.de/>

Betts A., Collier P. (2017). Refuge: Transforming a broken refugee system. Oxford, England: Oxford University Press.

Borjas, Georg J.: Immigration Economics Hardcover – Harvard University Press; 1. edition (9 Jun. 2014)

Echterhoff, G., Hellmann, J. H., Back, M. D., Kärtner, J., Morina, N., & Hertel, G.: Psychological antecedents of refugee integration (PARI). In: Perspectives on Psychological Science, 15(4), S. 856–879. Universität Münster, 2020. <https://doi.org/10.1177/1745691619898838>

EISENSTADT, Sh.N.: Theorie und Moderne. Soziologische Essays. VS Verlag für Sozialwissenschaften 2006, (zweite Auflage, herausgegeben und eingeleitet von Gerhard Preyer. Springer VS, Wiesbaden 2023).

Esser, Hartmut: Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40, 2001. Seite 1 von 7

Esser, Hartmut: Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 40, 2001. S.19.

Finanztransaktionen und Innovationen für die globale Wirtschaft. In: P. Han: Theorien zur internationalen Migration: Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen. UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz und München 2018, S. 250ff

FitzGerald D. G., Arar R. (2018). The sociology of refugee migration. Annual Review of Sociology, 44, 387–406.

Geißler, Rainer: Multikulturalismus in Kanada – Modell für Deutschland? In: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 26, 2003, S. 19 - 25

Glazer, Nathan and Moynihan, Daniel P.: Beyond the Melting Pot. The MIT Press; Cambridge, Massachusetts 1964. 360 pp.

Heckmann, Friedrich: Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer-Verlag. 2015

Heitmeyer, Wilhelm & Imbusch, Peter: Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. (= Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration.). Verlag für Sozialwissenschaften, 2005.

Hellmann, Jens H.; Übergünne-Otte, Lena; Sandal-Önal, Elif; Zick, Andreas: „Wie integrieren?!“ Was meinen wir überhaupt damit, wenn wir die Integration Geflüchteter fördern wollen? In: Sozialpsychologie zu Flucht und Integration. Austausch zwischen Forschung und Praxis. <https://www.fachnetzflucht.de/author/jens/>, 6. September 2023

Hinrichs, Wilhelm: Ausländerintegration in Deutschland: auf der Suche nach einem Grundkonzept. Sozialmagazin, 29(5), 12-19. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-205557>, gesis Leipzig-Institut für Sozialwissenschaften, 2004

Koch, Ute: Integrationstheorien und ihr Einfluss auf Integrationspolitik. für Bundeszentrale für politische Bildung/bpb.de Creative Commons Lizenz "CC BY-NC-ND 3.0 DE. 28.05.2018

Köck, Peter & Ott, Hanns: Wörterbuch für Erziehung und Unterricht. 5., völlig neu bearb. und erw. Aufl., Auer, Donauwörth 1994, ISBN 978-3-403-02455-2, S. 11

Mabogunje, Akin L. 1970. Systems approach to a theory of rural-urban migration. Geographical Analysis

Park, Robert E. & Burgess, Ernest W. (1969): Introduction to the Science of Sociology. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Phasen der Integration von Migranten. (<https://www.iss-wiso.uni-koeln.de/de/forschung/projekte/phasen-der-integration-von-migranten/>) Institut für Soziologie und Sozialpsychologie (ISS), Universität zu Köln, 28. August 2018,

Piaget, Jean (1983): Piaget's Theory. In: Mussen, Paul H. (Hrsg.): History, theory and methods. Handbook of child psychology, v. 1. 4. Aufl. New York: John Wiley & Sons.

Piore, Michael Joseph: Notes for a Theorie of Labor Market Stratification. Essay, Massachusetts Institute of Technologie. Working Paper Number 95. October 1972. 43 pp.

Portes, Alejandro 1999: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. Annual Review of Sociology 24

Prauss, Olivia & Roedenbeck Schäfer, Maja: Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflegekräfte. Verlag: Walhalla und Praetoria. 2023, 2. Auflage, 224 Seiten,

Preis, L.: Integration – Soziologische Theorien und Gegenstandsbereiche. In: Pickel, G., Decker, O., Kailitz, S., Röder, A., Schulze Wessel, J. (Hrg.) Handbuch Integration. Springer VS, Wiesbaden.2020. S. 1-18

Richter, Hedwig: Die Komplexität von Integration. Arbeitsmigration in die Bundesrepublik Deutschland von den fünfziger bis in die siebziger Jahre. In:

Zeitgeschichte-online, November 2015, URL: <https://zeitgeschichte-online.de/themen/die-komplexitaet-von-integration>

Reinhold, Gerd (Hrsg.); Lamnek, Siegfried; Recker, Helga: Soziologie-Lexikon. De Gruyter Oldenbourg, 1997. S.299 – 300

Sassen, Saskia: Globale Städte als Konzentrationspunkte der globalen Kontrolle und transnationalen Produktionsstätten sowie Märkte von „producer services“, Finanztransaktionen und Innovationen für die globale Wirtschaft. In: Han, Petrus: Theorien zur internationalen Migration: Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentrale Aussagen. UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz und München. 2018

Schmid, Stefan: Integration als Ideal – Assimilation als Realität. Vorstellungen von jungen Deutschen und türkischstämmigen Migranten über ein Leben in Deutschland. V&R unipress, 1. Auflage 2010. 310 Seiten

Treibel, Anette: Migration. In: Baur, N., Korte, H., Löw, M., Schroer, M. (eds) Handbuch Soziologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2008.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91974-4_15

Uslucan, Haci-Halil: Psychologische Aspekte der Integration von Zuwanderern. In: Borchard, M. & Senge, K. (Hrsg.): Neue Impulse für die Integrationspolitik (S. 35-48). Sankt Augustin/Berlin: Konrad Adenauer Stiftung. 2013

Wallerstein, Immanuel, 2004a: World-Systems Analysis – An Introduction, Durham: Duke University Press.

Weinberger, Katharina: Integration. In: Lexikon der Psychologie. Überarbeitete Ausgabe 2024. <http://www.psychology48.com/>

Witschen, Dieter: Ethischer Pluralismus. Grundlagen – Differenzierungen – Umgangsweisen. Brill und Schöningh, Paderborn 2016. 131 Seiten