

VOLKER HEYSE  
JOHN ERPENBECK  
STEFAN ORTMANN  
(HRSG.)

# INTELLIGENTE INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN UND MIGRANTEN

Aktuelle Erfahrungen, Konzepte  
und kritische Anregungen

WAXMANN

# Kompetenzmanagement in der Praxis

herausgegeben von  
Volker Heyse und John Erpenbeck

Band 10

Volker Heyse,  
John Erpenbeck,  
Stefan Ortmann (Hrsg.)

# Intelligente Integration von Flüchtlingen und Migranten

Aktuelle Erfahrungen, Konzepte  
und kritische Anregungen



Waxmann 2016  
Münster · New York

Initiiert und gefördert durch die Heyse Stiftung  
Menschenbilder – Menschenbildung.



HEYSE STIFTUNG

MENSCHENBILDER –  
MENSCHENBILDUNG

### **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Print-ISBN 978-3-8309-3547-6

E-Book-ISBN 978-3-8309-8547-1

© Waxmann Verlag GmbH, 2016

[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)  
[order@waxmann.com](mailto:order@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Christian Averbeck, Münster  
Umschlagbild: Otto Carius  
Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster  
Druck: CPI books GmbH, Leck

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,  
säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.  
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des  
Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung  
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhalt

|  |     |
|--|-----|
| <i>Rita Knobel-Ulrich</i><br>Vorwort: Beweglich werden.....  | 7   |
| <i>Louis Henri Seukwa</i><br>Vorwort: Erkennen und Nutzen von Schlüsselkompetenzen bei Flüchtlingen .....  | 9   |
| Einleitung.....  | 13  |
| <i>Volker Heyse, Stefan Ortmann</i><br>Kompetente Integration von Flüchtlingen .....   | 21  |
| <i>Kai Vöcking</i><br>Ablauf und Registrierung in einer deutschen Erstaufnahme-Einrichtung (EAE)<br>Erfahrungsbericht eines EAE-Leiters aus der Zeit 2015/16 ..... | 49  |
| <i>John Erpenbeck</i><br>Die Kreolen und wir.....  | 81  |
| <i>Amena Shakir, Said Topalovic</i><br>Flüchtlinge und Integration. Welchen Beitrag können Musliminnen<br>und Muslime leisten? .....                               | 93  |
| <i>Gunvald Herdin, Roman Wink</i><br>Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen – Anforderungen und<br>Gestaltung von innovativen Kompetenzfeststellungsverfahren.....  | 103 |
| <i>Johannes Sauer</i><br>Kompetenzentwicklung von Flüchtlingen. Schlüssel zur Integration –<br>Chance für neue Lernkulturen .....                                  | 113 |
| <i>Wolfgang Bornträger, Virginia Moukouli</i><br>Individuelle Kompetenzentwicklung für geflüchtete Menschen .....  | 121 |
| <i>Susanne Krauß, Maria-Anna Ziola</i><br>Von der Willkommens- zur Integrationskultur.....   | 136 |
| <i>Virginia Moukouli</i><br>KODE® im multikulturellen Kontext – Kompetenzentwicklung und Migration .....   | 147 |
| <i>Johanna Mutzl</i><br>KODE® als Teil der „Wertschätzenden Organisation“ .....  | 159 |
| Autorinnen und Autoren .....   | 171 |



## Beweglich werden



Wie wir mit den Flüchtlingen umgehen, wird unsere Zukunft bestimmen. Wird es uns gelingen, sie zu integrieren, ihre Stärken und Kompetenzen für unsere Gesellschaft nutzbar zu machen, oder betrachten wir sie als arme Opfer, die unter die Aufsicht des BAMF, des Jobcenters, der Ausländerbehörde, unter die Betreuung von Sozialpädagogen gestellt werden müssen, die ihnen sagen, was sie künftig zu tun haben? Wir sollten uns klar machen: Diese Menschen haben geschafft, woran die meisten von uns scheitern würden. Sie kommen vom Ende der Welt, aus Dörfern im Hindukusch, aus Wüstengebieten Afrikas, aus zerbombten Städten Syriens. Sie haben sich, ohne vorher jemals aus ihren Orten herausgekommen zu sein, mit Sack und Pack, mit Kindern und wenig mehr im Gepäck als der vagen Hoffnung auf ein besseres Leben ohne Krieg und Gewalt auf einen unbekanntem Weg gemacht, sind über Ländergrenzen gewandert und in schwankenden Booten übers Meer gefahren, haben sich Schleppern anvertraut, um einen Platz in Zügen und Bussen gekämpft, sich in Unterkünften und im Dschungel der Zuständigkeiten zurecht gefunden.

In einem bekannten Werbefilm für Staubsauger heißt es: „Ich arbeite in der Kommunikationsbranche und im Organisationsmanagement. Außerdem gehören Nachwuchsförderung und Mitarbeitermotivation zu meinen Aufgaben. Ich führe ein sehr erfolgreiches kleines Familienunternehmen.“ Der Film beschreibt nichts anderes als die Arbeit einer Hausfrau und Mutter von drei Kindern.

Ein Flüchtling könnte sagen: „Ich bin durch Länder gereist, deren Sprache ich nicht spreche, habe trotzdem meine Familie durchgebracht, Essen und Schlafplätze organisiert, habe Erfahrungen gesammelt, bin nicht untergegangen sondern klargekommen. Hier bin ich!“

Wir sollten diese Fähigkeiten aufnehmen und die Eigeninitiative dieser Menschen stärken. Wir sollten alle schon vorhandenen Mittel und Möglichkeiten nutzen, diese Fähigkeiten zum selbstorganisierten, kreativen Handeln, diese Kompetenzen nachzuweisen, zu erfassen und in die künftige Kompetenzentwicklung einzubeziehen. Das von einigen Autoren in diesem Band benutzte KODE®-Verfahren erscheint als ein besonders schlüssiger, schneller und gut operationalisierbarer Ansatz in dieser Richtung.

Bürokratie erstickt und lähmt. Wir sollten den Menschen die Gelegenheit zu praktischen Erfahrungen in der Arbeitswelt geben, und das so schnell wie möglich. Ein Praktikum in einer Wäscherei oder Werkstatt, in einem Gartenbaubetrieb oder beim Maler – dazu braucht man keine beglaubigten Zeugnisse und Referenzen, sondern die Bereitschaft mitzumachen und sich einzubringen. Diese haben die Flüchtlinge oft. Was sie nicht kennen, ist unsere Arbeitswelt, sind unsere Ansprüche: Pünkt-

lichkeit, Durchhalten von acht Stunden Arbeit, Akzeptieren einer weiblichen Chefin und Kollegin, eines schwulen Mitarbeiters.

Aber das lernen sie nur im Alltag eines Betriebes. Das erfordert nicht nur die Flexibilität der Flüchtlinge. Auch unsere Flexibilität ist gefordert, denn ein Handwerksmeister rückt morgens um sieben Uhr zur Arbeit aus und sitzt abends noch an Steuern, Abrechnungen, Unterlagen für die Handwerkskammer und das Gewerbeaufsichtsamt. Er hat weder Zeit noch Lust, stapelweise Anträge auszufüllen, wenn er schon bereit dazu ist, Flüchtlingen einen Einblick in unsere Arbeitswelt zu geben.

Wir sollten Arbeitgeber ermutigen und unterstützen (und sie nicht mit Forderungen nach separaten Toiletten, Feuertreppen und Fenstern traktieren), zum Beispiel in ihrer Firma einen Tisch auszuklappen, ein paar Stühle im Aufenthaltsraum aufzustellen und nachmittags den Flüchtlingen ermöglichen, noch zwei Stunden Deutsch zu lernen, und einmal in der Woche sollten wir dann die Flüchtlinge zum Integrationskurs schicken, damit sie mehr über unsere Lebensweise, unsere Geschichte und unsere Gesetze erfahren.

Auch wir müssen beweglich werden, nicht nur die Neuankömmlinge. Dann klappt das, und wir schaffen es. Sonst schafft es uns!

## Erkennen und Nutzen von Schlüsselkompetenzen bei Flüchtlingen



Was lässt ein Buch über den Kompetenzansatz in der Integrationsarbeit mit geflüchteten Menschen zum jetzigen Zeitpunkt so notwendig werden? Dass Flüchtlinge, abhängig einerseits von der Qualität ihres Aufenthaltsstatus, mehr oder weniger unter gesetzlichen Restriktionen, sozialen und institutionellen Diskriminierungen, Alltagsrassismus etc. leiden und andererseits aufgrund ihrer faktisch oft durch traumatische Erlebnisse gekennzeichneten Biografien insgesamt in einer äußerst prekären Lebenslage in Deutschland auskommen müssen, ist mehrfach auf verschiedenste Weise auch durch die Wissenschaft gut dokumentiert worden. Im Übrigen hat diese Fokussierung der mit dem Flüchtlingsdasein einhergehenden Schwierigkeiten den sicherlich nicht beabsichtigten Effekt zur Folge, dass die Betroffenen häufig als bloße Opfer der Umstände erscheinen. Daraus resultieren nicht selten in den sozialpädagogischen sowie sozialpolitischen Interventionen paternalistische Haltungen in Verbindung mit konzeptionell immer wieder defizitären Ansätzen.

Wenig erforscht dagegen sind die individuellen Ressourcen und Kompetenzen, über die Flüchtlinge und Asylsuchende verfügen, die als unumgängliche Grundlage für die Integrationsarbeit dienen können und sollen. Die Frage des Transfers und der Nutzbarmachung „mitgebrachter“ Kompetenzen von Migrant\*innen in der deutschen Migrationsforschung verdankt ihre Aktualität vor allem dem der interkulturellen Bildung zugrunde liegenden ressourcenorientierten Ansatz. Erst in diesem Zusammenhang konnte die seit Sokrates bekannte pädagogische Weisheit in Verbindung mit Menschen ausländischer Herkunft gebracht werden. Die sokratische Mäeutik (Hebammenkunst) ist im Wesentlichen nichts anderes als eine Methode zur Aktivierung der Fähigkeiten und des Wissens der Lernenden, was vom Lehrer erfordert, dass er das Vorhandensein dieser Fähigkeiten bei den Lernenden voraussetzt. Die sokratische Metapher des Pädagogen als Hebamme ist also eine Forderung zur Anerkennung und Nutzbarmachung der immer schon vorhandenen Ressourcen beim Lernenden.

Eine solche Forderung lässt sich allerdings nicht nur normativ begründen, sie steht auch für eine erkenntnistheoretische und pädagogisch-praktische Rationalität: Sie besagt, dass *der Mensch keine Tabula Rasa ist*. Selbst ein Kind verfügt von Geburt an – wie es Chomsky mit seiner „universellen Grammatik“ und Piaget mit dem Konzept vom „Assimilationsplan“ bewiesen haben – über eine Grundkompetenz, die nicht nur Voraussetzung jedes Lernprozesses ist, sondern auch die empirisch beobachtbare Kreativität und Schnelligkeit im Lernprozess erklärt, wie es beispielsweise beim Spracherwerb des Kindes der Fall ist. Es versteht sich daher von selbst, dass Menschen (Jugendliche bzw. junge Erwachsene) ausländischer Herkunft durch ih-

ren multikontextuellen biografischen Verlauf, d.h. ihre vor und während der (Flucht-) Migration durchlaufene Sozialisation, Erziehung und Bildungsprozesse, per se über Ressourcen verfügen.

Eine institutionell organisierte Erziehungs- und Bildungspraxis, die der Lebenswelt und Lebenslage von geflüchteten Kindern und Jugendlichen gerecht werden möchte, kann es sich dementsprechend nicht leisten, die bloße pädagogische Assimilation dieser Klientel im System der Aufnahmeländer anzustreben. Weil ihre Bildungsorientierung, Zukunftsplanung, Lebensentwürfe und Kompetenzen sich oft durch als transnational zu bezeichnende Erfahrungen und Sozialisation konstituiert haben, sind sie tendenziell komplexer bzw. reicher als wenn sie lediglich in einem einzigen Kontext erworben würden. Aus diesem Grund bedeutet eine Assimilation im System des Aufnahmelandes für diese biografiebedingten komplexen und vielfältigen Kompetenzen der betroffenen Geflüchteten de facto eine Verarmung. Der konsequente Aufbau auf den mitgebrachten individuellen Ressourcen und Kompetenzen bildet – so die bildungstheoretische Annahme – die Erfolgsgrundlage für jegliche pädagogische und sozialpädagogische Förderansätze, die darauf zielen, die individuellen Wirkungen der strukturellen Benachteiligungen, denen Flüchtlinge unterliegen, abzubauen. Denn erst dadurch wird eine nicht selten durch falsche Einschätzung der Qualifikationen und Kompetenzen der geflüchteten Menschen verschuldete Abstufung bei der Eingliederung im formalen oder non formalen Bildungs- und Ausbildungssystem der europäischen Aufnahmeländer sowie der daraus folgenden unnötigen Verlängerung der Bildungs- und beruflichen Eingliederungszeit dieser Zielgruppe vermieden.

Die systematische Verfolgung des Kompetenzansatzes in der Integrationsarbeit mit Flüchtlingen und Asylsuchenden macht es möglich, die oft unter sehr widrigen Bedingungen gemachten transnationalen Fluchterfahrungen als biografische Ressource zu betrachten, die sich u.a. auch in Gestalt eines „Habitus der Überlebenskunst“ resp. in Gestalt von Resilienzfähigkeiten (psychische Widerstandsfähigkeiten) gegenüber all den mit einem Flüchtlingsdasein einhergehenden Herausforderungen manifestieren können.

In dieser Weise ermöglicht die Kapitalisierung der von Flüchtlingen im *zeitlichen Verlauf* gemachten Lernerfahrungen für die Integrationsarbeit nicht nur einen Beitrag zur Förderung des lebenslangen Lernens. Trotz der durch Flucht bedingten biografischen Brüche und Umbrüche, mit der Fokussierung der Pluralität der *Bildungsorte* (formell, nonformal, informell), die vor und während der Flucht als Erwerbssorte fungieren, wird auch ein Beitrag zum *Lebensbreiten Lernen* geleistet.

Mit dem Begriff des *Lebensbreiten Lernens* möchte ich die Abhängigkeit der Kompetenzen von ihren sozialen Begleitumständen, also ihrer Verortung betonen; d.h. auf für Bildungsinhalte konstitutiven Bildungsorten und den sich daraus ergebenden Kompetenzen bestehen. So gewinnt der informelle Sektor als Ort der Bildung, ergo auch des Kompetenzerwerbs, neben dem formellen und non formalen Sektor an Bedeutung. Die Verknüpfung dieser drei Bildungsräume ist unabdingbar, will man die gesamten Ressourcen erfassen, die Flüchtlinge und Asylsuchende dank ihrer oft transnationalen Fluchtgeschichte mit sich bringen.

Diese Überlegungen setzen die Operationalisierung des Kompetenzansatzes voraus, so dass Klarheit darüber erzielt wird, was eine Kompetenz ist und wie sich ihre Nutzbarmachung im Migrationskontext vollziehen kann. Eine ontogenetische Charakterisierung der Kompetenz hat zur Erkenntnis geführt, dass diese eine Performanz generierende Disposition oder ein Aktionspotential ist, das je nach Tätigkeitsgebiet und Kontext zu Kapital werden kann (vgl. Seukwa 2006). Dies bedeutet, dass die Kompetenz als Potential nicht etwas Materiellem entspricht, wie etwa ein Schulzeugnis oder ein akademischer Titel, denn diese sind eher Produkte gewisser Performanzen, deren Transfer in die Migrationssituation häufig mit der Akkreditierungs- bzw. Anerkennungsproblematik verbunden ist. Vielmehr ist die Kompetenz dem Individuum inhärent. Dies führt zu dem erkenntnistheoretischen Problem, den Existenzmodus der Kompetenz zu begreifen. Wie gelingt es also vom Postulat ihrer Existenz zu einer Phänomenologie der Kompetenz zu kommen und mit dieser in der Integrationsarbeit so umzugehen, dass sie zum kulturellen Kapital für Geflüchtete wird? Es handelt sich hier um ein epistemisch normatives Vorhaben, basierend auf Erkennung und Anerkennung von mitgebrachten Ressourcen als Leitlinie eines Integrationsverständnisses, das sich an der Diversität der Lebenslage in einer pluralen Gesellschaft wie Deutschland mit dem Ziel orientiert, die Handlungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten effektiv und effizient zu ermöglichen.

Dies ist die Rationalität der in diesem Band versammelten Beiträge. Sie versachlichen im Hinblick auf die Integration geflüchteter Menschen die im Zuge des „Sommer des Willkommens 2015“ in Deutschland stark emotional geführte Debatte um Flüchtlinge und liefern auf der Grundlage zahlreicher empirischer Untersuchungen wertvolle Erkenntnisse. Das Buch ist insofern eine willkommene „Kost“ für alle in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit tätigen institutionellen oder nicht institutionellen Akteure, die trotz der vorherrschenden defizitären Zuschreibungen, die mit der Kategorie Flüchtling einhergehen, auf der Suche nach konkreten Wegen zur Operationalisierung des Ressourcenansatzes sind. Auch Entscheidungsträger, die an Evidenz basierte Politiksteuerung in Sachen Integration von Migrantinnen und Migranten glauben, kommen an diesem Buch nicht vorbei.

Wollen wir es wirklich schaffen? Dieses Buch ist bestimmt nur ein kleiner Schritt dahin; jedoch was für ein wichtiger!

## Literatur

Seukwa, Louis Henri: *Der Habitus der Überlebenskunst. Zum Verhältnis von Kompetenz und Migration im Spiegel von Flüchtlingsbiographien*. Waxmann Münster u.a., 2006



## Einleitung

Seit über 50 Jahren lernen wir in Schulen und Hochschulen, dass wir in einer Welt kolossal zunehmender Dynamik und Komplexität leben, die im Detail kaum voraussehbar, planbar, vermeidbar sind. Steter Wandel, Selbstorganisation, Chaos und anderes sind dafür die neuen Chiffren.

In unserem Alltagsbewusstsein müssten sich Einsichten wie „Es bleibt nichts mehr wie es war“ oder „Im Wandel liegen mehr Chancen als Bedrohlichkeiten“ durchgesetzt haben. So scheint es jedoch nicht zu sein. Viele Menschen rufen gerade dann, wenn Veränderungen unausweichlich sind, nach der starken Hand, nach einem Sicherheit suggerierenden Politiker, nach der Kontinuität, wenn Flexibilität angesagt ist. Und die Ängste, politisch zum Teil ausgenutzt und geschürt, führen immer wieder zu (Abwehr-)Reaktionen, die denen bei früheren einschneidenden Veränderungsprozessen täuschend ähnlich zu sein scheinen.

Friedhelm Wessel schätzte am 10.09.1989<sup>1</sup> die damalige Situation Deutschlands wie folgt ein:

„Asylanten und Ausländer, Flüchtlinge und Fremde, Übersiedler und Aussiedler: Kaum ein Thema hat in den letzten Tagen und Wochen die Gemüter so erhitzt wie dieses. Die Stellungnahmen sind höchst unterschiedlich: die Politiker debattieren über das Grundrecht auf Asyl, die Leute auf der Straße reden davon, dass das Boot voll sei – die einen wünschen sich eine multikulturelle Gesellschaft, die anderen ein Deutschland nur für Deutsche. Die Debatte wird mit großer Emotionalität geführt – gerade auch weil das Thema schwierig ist und viele Rücksichten erfordert. Eines macht aber schon die Diskussion deutlich: es wird viel über die Fremden geredet und beschlossen, wenige sind es aber nur, die mit ihnen reden“.

Der markanteste Unterschied zu 1989 besteht 2015/16 sicher darin, dass es dieses Mal bedeutend mehr Menschen, Organisationen und aktiv Handelnde gibt, die „mit den Fremden reden“ und nicht nur über sie beschließen. Wenn die „Fremden“ im übertragenen Sinne als Gäste gesehen werden, dann ist der Umgang mit den Fremden und Menschen, die Asyl suchen, ein Prüfstein für die Fähigkeit der Gesellschaft, Hilfe vorzuschießen und nicht ständig zu fragen, was es die Gesellschaft sowie den Einzelnen kostet und was wir kurzfristig davon haben.

Oskar Wilde meinte einmal: „Heutzutage kennen die Leute von allem den Preis und nicht den WERT“. Und Einstein formulierte: „Wer in seinem Herzen daheim ist, dem erscheinen *alle Orte auf der Erde* gleich gut! Deshalb, versuche nicht nur ein erfolgreicher, sondern ein wertvoller Mensch zu sein“.

---

1 Friedhelm Wessel: Asyl – ein demokratisches Grundrecht und seine Begründung in der Bibel. Vortrag vom 10.09.1989 in der JGA, Aachen



pixabay.com

Das vorliegende Buch ist hochaktuell. Es betrachtet den (geschichtlich sehr kurzen) Zeitraum August 2015 bis August 2016, in dem sich in der deutschen Flüchtlingspolitik ungeheuer viel zugetragen hat, politisch über Versuch und Irrtum Etliches gelernt wurde und neue Strukturen und Abläufe im Rahmen der Integrationsbemühungen entstanden, aber auch massive Ängste, Vorurteile und Widerstände in Teilen der Bevölkerung zur politischen Profilierung geschürt wurden und werden.

Das Buch entstand innerhalb von zwei Monaten und stützt sich auf folgende authentische Erfahrungen und Vorstöße:

## Abschnitt 1

### **Volker Heyse & Stefan Ortman: Kompetente Integration von Flüchtlingen**

- Relativierung der Überfremdungsängste durch den Nachweis, dass Deutschland schon seit Jahrhunderten umfangreiche Einwanderungsströme durchlebt und gemeistert hat.
- Entideologisierter Nachweis der bei den Flüchtlingen und Migrant\*innen mehrheitlich vorhandenen vielfältigen überfachlichen Kompetenzen und Stärken, die es für eine erfolgreiche Integration zu erkennen, anzuerkennen und aktiv zu nutzen gilt. Hierbei wird zwischen Erwachsenen und Jugendlichen unterschieden, und die überfachlichen Kompetenzen werden differenziert erfasst und beschrieben.
- Es werden vielfältige, konkret gestaltbare Stufen und Schritte zu einer intelligenten und kompetenten Integration vorgeschlagen.

## **Abschnitt 2**

### **Kai Vöcking: Ablauf und Registrierung in einer deutschen Erstaufnahme-Einrichtung EAE. Erfahrungsbericht eines EAE-Leiters aus der Zeit 2015/16**

Erfahrungsbericht des Leiters einer Erstaufnahme-Einrichtung (EAE) auf Bundeslandebene.

- Zusammenfassung der Arbeit einer EAE ab August 2015 bis März 2016: Schilderung der Begegnung mit unvorhersehbaren Schwierigkeiten und ihrer Bewältigung.
- Es werden Ansätze dargestellt, Integration künftig schon im Rahmen der Erstaufnahme durch bessere Ablauforganisation und kompetentes Handeln zu erreichen.

## **Abschnitt 3**

### **John Erpenbeck: Die Kreolen und wir**

Es wird drei kompetenzbezogenen Fragen nachgegangen:

- Welche Kompetenzen sollten Migranten und Flüchtlinge, die in Deutschland bleiben, haben oder entwickeln, damit ihnen das Leben in diesem Land gelingt?
- Welche tief verinnerlichten, mitgebrachten Werte aus den Herkunftsländern und Familien sind leichter zu verändern und welche bedürfen einer intensiven Einwirkung oder sind auch gar nicht zu verändern?
- Welche interkulturellen Kompetenzen benötigen alle Deutschen, die an der Integration und Werteentwicklung beteiligt sind? Als ein informatives Beispiel der Anpassung von (Sprach-)Kompetenzen wird der Prozess gelingender „Sprachkreolisierung“ herangezogen.

## **Abschnitt 4**

### **Amena Shakir & Said Topalovic: Flüchtlinge und Integration.**

#### **Welchen Beitrag können Musliminnen und Muslime dabei leisten?**

- Aufbauend auf den konkreten Erfahrungen bei der Aufnahme von muslimischen Flüchtlingen 2015/16 in Österreich werden aus muslimischer Sicht Forderungen an die muslimische Community (Muslimische Vereine, Moschee-Vereine, Jugendorganisationen) zu eigenen Beiträgen zur Integration und Kompetenzstärkung bei Flüchtlingen erhoben und diskutiert.

## Abschnitt 5

### **Gunvald Herdin & Roman Wink: Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen – Anforderungen und Gestaltung von innovativen Kompetenzfeststellungsverfahren**

- Der Bertelsmann-Stiftung, seit über zwei Jahrzehnten mit Fragen von Bildung und Kompetenzentwicklung befasst, geht es in der gegenwärtigen Situation darum, die Kompetenzen von Flüchtlingen zu erfassen und Anforderungen für die Gestaltung von innovativen Kompetenzfeststellungsverfahren zu etablieren
- Wer in Deutschland formal Geringqualifiziert ist, verdient weniger, ist deutlich häufiger arbeitslos, befindet sich überproportional häufig in prekären Beschäftigungssituationen, besitzt aber berufliche verwertbare Kompetenzen. Viele der Flüchtlinge und Migranten besitzen informell erworbene Kompetenzen, die sie über berufliche Tätigkeiten in ihrem Heimatland erworben haben.
- Es werden zwei formale Kompetenzerfassungsverfahren vorgestellt, welche die Erfassung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen zum Ziel haben: die Externenprüfung mit ihrer gesetzlichen Grundlage im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Qualifikationsanalyse mit der gesetzlichen Grundlage im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – (BQFG).
- Weitere, nicht formale, d.h. auf gesetzlichen Grundlagen aufbauende Instrumente (wie KODE<sup>®</sup>, Kompetenzkartei oder Profilpass) werden zwar nicht explizit behandelt, aber als durchaus berechtigt und wichtig charakterisiert.
- Es wird eine Art Anforderungskatalog an Kompetenzerfassungsinstrumente für Flüchtlinge formuliert, der Skalierbarkeit (flächendeckende Standards für große Personenanzahlen), berufliche Verwertbarkeit der Ergebnisse, bis hin zur Nachqualifizierung, und Kompetenzerfassung möglichst nahe am betrieblichen Alltag fordert.
- Ein Projekt der Bundesagentur für Arbeit und der Bertelsmann Stiftung: „Berufliche Kompetenzen erkennen“ wird vorgestellt Die Erhebung der Kompetenzen erfolgt dabei mittels technologiebasierter Testverfahren, die in standardisierten Prozessen auf Basis der probabilistischen Testtheorie (Item-Response Theory (IRT)) entwickelt werden. Es gilt, bereits vorhandenen Kompetenzen sichtbar zu machen, die durch Arbeitserfahrung oder sonstige informelle Lernprozesse erworben wurden.
- Wie kompliziert eine formale Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen (EU Anforderung bis 2018) ist, macht das schöne Beispiel des Pflegers in Deutschland deutlich, der vorurteilsfrei mit der Nacktheit beider Geschlechter umgehen muss. Hier ist zwischen fachlicher und überfachlicher Kompetenz kaum noch zu trennen.

## **Abschnitt 6**

### **Johannes Sauer: Kompetenzentwicklung von Flüchtlingen – Schlüssel zur Integration – Chance für neue Lernkulturen**

- Es wird nachgewiesen, dass die Integration von Flüchtlingen und Migranten eine beschleunigende und positiv verändernde Wirkung auf den Umbau des deutschen Bildungssystems von einer Wissenszentrierung zu einer Zentrierung um Kompetenz und Kompetenzentwicklung hat.
- Es werden Fakten umrissen, die einen Wandel der Lernkultur hin zu einer Lernkultur Kompetenzentwicklung erzwingen.
- Eine Analyse des Transformationslernens ist wichtig, da die Integrationsaufgaben keine singulären Probleme darstellen, sondern in die Bemühungen der großen Transformationen der letzten Jahrzehnte einfließen müssen.
- Es werden Sinn und Grenzen der Weiterbildung in der Transformation diskutiert.
- Erst eine Akzeptanz der Pluralität gleichwertiger Lernformen führt zu wirklicher sozialer Gerechtigkeit sowohl für die deutschen Arbeitnehmer als auch und besonders für die Flüchtlinge und Migranten als zu einem großen Teil künftige Arbeitnehmer in Deutschland.

## **Abschnitt 7**

### **Virginia Moukouli & Wolfgang Bornträger: Individuelle Kompetenzentwicklung für geflüchtete Menschen**

- Eine Kompetenzfeststellung mit dem Verfahren KODE®, das in 15 Sprachen vorliegt, sollte bei Geflüchteten so früh als möglich und an jeder Bildungsetappe (erneut) erfolgen.
- Eine kontinuierliche Begleitung – beginnend mit der Kompetenzfeststellung in der Phase der Berufsorientierung – trägt dazu bei, die Potenziale und Kompetenzen, die „persönlichen Stärken“ der Geflüchteten, frühzeitig zu erkennen. So können sie optimal genutzt und gefördert werden und es wird eine Grundlage für die gesellschaftliche- und Arbeitsmarkt-Integration geschaffen.
- Ein Pilotprojekt im ersten Halbjahr 2016 hat dafür einen Lösungsansatz erbracht, den es weiter zu verfolgen gilt.

## **Abschnitt 8**

### **Susanne Krauß; Maria-Anna Ziola: Von der Willkommens- zur Integrationskultur**

- Es wird beispielhaft ein Projekt für Migranten beschrieben, das Flüchtlinge dabei unterstützt, langfristig am gesellschaftlichen Leben in Deutschland teilzunehmen.
- Die Projektarbeit fokussiert im übergeordneten Sinn gesellschaftliche, soziale, kulturelle und berufliche Integration. Aus dieser Zielstellung erwachsende komplexe Aufgaben werden im politischen und gesellschaftlichen Kontext beleuchtet.

- Anhand von konkreten Beispielen aus der Praxis verdeutlichen sich die vielschichtigen Probleme und Handlungsanforderungen an die Träger solcher Projekte, wenn der Anspruch erhoben wird, die deutsche „Willkommenskultur“ in eine ganzheitliche und konsequente Integrationskultur zu überführen.

## **Abschnitt 9**

### **Virginia Moukouli: KODE® im multikulturellen Kontext – Kompetenzentwicklung und Migration**

- In einem Pilotprojekt mit griechischen Einwanderern wurde deutlich, wie wichtig der Einsatz von quantitativen und qualitativen Verfahren zur Feststellung von Handlungsfähigkeiten (Schlüsselkompetenzen) und ihrer Entwicklung ist, um Zuwanderinnen und Zuwanderer zu stärken. Gerade bei möglichen fehlenden Sprachkenntnissen und -Fähigkeiten und/oder bei Lücken in der formalen Qualifikation ist es wichtig, ihre überfachlichen Kompetenzen und Talente nicht in den Hintergrund treten zu lassen.
- Das KODE®-System funktioniert im multikulturellen Kontext besonders gut, unterstützt bei der Integration in den und beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und ist hilfreich in den verschiedenen Etappen des Integrationsprozesses.
- Das durch KODE® erfahrene „Empowerment“ erleichtert es den Zuwanderinnen und Zuwanderern, den Prozess der Integration selbstbestimmt zu gestalten.

## **Abschnitt 10**

### **Johanna Mutzl: KODE® als Teil der „Wertschätzenden Organisation“**

- In Zeiten, in denen die Medien voll von Schlagzeilen in Bezug auf Flüchtlinge, Asyl und damit einhergehende Herausforderungen sind, zeigt sich der große Stellenwert von Wertschätzung.
- Es geht nicht nur um die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt – es geht um das Aufeinandertreffen von Menschen unterschiedlicher Kulturen, das Fruchtbarmachen unterschiedlicher Kompetenzen und das Interesse an der Gestaltung eines gemeinsamen Weges. Beidseitiges Interesse am jeweils anderen und eine gemeinsame wertschätzende Grundhaltung ermöglichen Entwicklung und Wachstum.
- Es wird dargestellt, auf welchen Grundsätzen die Wertschätzende Organisation aufbaut, welche Möglichkeiten sich für Individuen daraus ergeben und wie KODE® diese Prozesse bzw. den Aspekt des wertschätzenden Erkundens unterstützen kann.

Die Beiträge zeigen ganz unterschiedliche Facetten eines Prozesses, den wir mit dem Schlagwort einer intelligenten Integration gekennzeichnet haben. Es geht nicht um eine Integration um jeden Preis, um eine gut gemeinte aber oft im Emotionalen verbleibende Willkommenskultur, sondern um die zukunftsgerechte, intelligente Ge-