

neue

caritas

Migration und Integration - Info



**Wie können die aktuellen
Hindernisse in der
Migrationsberatung überwunden
werden?**

Herausforderung für die Migrationsberatung

Caritas-Migrationsberatung
stellt sich auf Neues ein

Beratung in der
Vielfaltsgesellschaft

CV Stuttgart: Interkulturelle
Öffnung zählt sich aus

Im Interview: Fachdienstleiter
der Caritas Geldern-Kevelaer

LIEBE LESERINNEN UND LESER, die Migrationsberatung der Caritas steht wieder einmal vor einem neuen Herausforderungsschub. Um präzise zu sein, sie steckt schon mittendrin. Noch vor knapp zwei Jahren stand infolge der Freizügigkeitserweiterung und der Finanz- und Wirtschaftskrise die Zuwanderung aus der EU im Zentrum der Diskussion. Spätestens seit 2015 sind die enormen Zuwachszahlen an geflüchteten Menschen und die Folgen dieser Zuwanderung auf die Migrationsberatung und Integrationspolitik der Caritas in den Fokus geraten. Der eine Zuwanderungsprozess hat nicht den anderen abgelöst, son-

dern beide dauern an und haben die Komplexität und den Problemdruck der Beratung und Integrationsarbeit enorm erhöht. Das ausdifferenzierte Beratungssystem der Caritas bestehend aus Angeboten der Asylverfahrensberatung, der Flüchtlingssozialberatung, der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE), der Jugendmigrationsdienste (JMD) sowie der ergänzenden Migrationsberatungsangebote für schon länger in Deutschland lebende Zugewanderte ist dabei mit einem ständig wachsenden Erwartungsdruck von Ratsuchenden, aber auch der Aufnahmegesellschaft konfrontiert: →

Dazu gehören zunächst die Erwartungen der schutz- und ratsuchenden Menschen. Die ständigen Veränderungen im Asyl- und Ausländerrecht, aber auch im Sozialrecht, insbesondere hinsichtlich der Einschränkung des Zugangs zu Sozialleistungen bei EU-Bürger(inne)n und geflüchteten Menschen, führen zu äußerst schwierigen Beratungssituationen. Die Beratungsarbeit ist aber nicht nur rechtlich kompliziert, sondern für die Mitarbeitenden auch persönlich belastend. Dies gilt vor allem für die Arbeit mit auseinandergerissenen Familien bei gleichzeitig stark eingeschränkten Chancen der Familienzusammenführung. Dies gilt aber auch für die Beratung von hier gescheiterten und ausgegrenzten EU-Bürger(inne)n, die kaum Perspektiven auf Arbeit oder auf Sozialleistungen haben.

In Ballungsräumen wird die Frage einer perspektivischen Beratungsarbeit zusätzlich erschwert durch den Mangel an bezahlbaren Wohnungen. Die extrem schwierige Vermittlung von Wohnraum gilt für alle Zuwanderergruppen. Für EU-Zuwanderer gestaltet sich die Unterbringung aber noch problematischer, weil für diese Gruppe keine anerkannte staatliche Unterbringungsverpflichtung besteht. Gerade in den Großstädten ist daher Obdachlosigkeit von Bürger(inne)n vor allem aus Ost- und Südosteuropa ein großes Problem geworden. Diese Menschen tauchen vor allem in der Wohnungslosenhilfe auf. Eine stärkere Zusammenarbeit liegt dabei auf der Hand, ist aber noch verbesserungsbedürftig. Durch die Veränderungen der Asylgesetzgebungen, aber auch durch die Erfordernisse der Integrationsarbeit vervielfältigen sich die Zielgruppen der Migrationsberatung, besonders deutlich wird dies bei der MBE und den JMD. Seit kurzem können und sollen die MBE nicht nur Anerkannte, sondern auch Geflüchtete mit einer guten Bleibeperspektive beraten. Damit erhöht sich die Komplexität für die Berater(innen) weiter. Die Aufnahmegesellschaft, insbesondere die öffentlichen Zuwendungsgeber, erwarten neben der Beratungsarbeit auch eine aktive Mitwirkung der Migrations-

beratung im lokalen Quartier. Die Begegnung im Sozialraum ist gerade dort wichtig, wo Wohnunterkünfte für Geflüchtete oder niedrigschwellige Einrichtungen für Zuwanderergruppen entstehen. Hier ist die Migrationsberatung gefordert, in die Stadtteile zu gehen, sich in Stadtteilkonferenzen sowie runde Tische einzubringen, um dort die interkulturelle Kompetenz und fachliche Expertise jahrelanger Erfahrung einzubringen und die Aufnahmebereitschaft zu stärken. Erwartungen werden dabei auch von Freiwilligen offensichtlich, die sich in hohem Maße gerade in der Flüchtlingsarbeit engagieren. Dabei geht es auch darum, in Kirchengemeinden Aktivitäten mit den dortigen Ehrenamtlichen anzustoßen. Die Koordination dieses Engagements ist eine ergänzende Aufgabe, die die Migrationsberatung zwar unterstützen kann, sie aber ebenfalls vor Herausforderungen stellt. Die Migrationsberatung sollte sich deshalb selbst stärker vernetzen, indem sie zum Beispiel die verschiedenen Migrationsdienste an gemeinsamen Standorten zusammenfasst, Möglichkeiten der Begegnung in die Arbeit integriert und selbst Angebote zur Vernetzung bietet. Die Beratung kann Teil von interkulturellen Begegnungsstätten werden. Es ist klar, dass solche Strukturen zusätzliche Ressourcen brauchen, denn die Einzelfallberatung darf nicht geschwächt werden. Die Lobbyarbeit der Caritas ist somit auf allen Ebenen ebenso herausgefordert.

Ihr Michael Edele



Bild: Michael Kottmeier

Michael Edele

Caritasverband für Hamburg e. V., stellvertretender Caritasdirektor und Leitung Zentralbereich Integration und Existenzsicherung
E-Mail: m.edele@caritas-hamburg.de

Migrationsberatung

► **Migrationsberatung muss auf neue Herausforderungen reagieren**

Der schnelle Zuwachs und die hohe Anzahl von Zuwandernden und Schutzsuchenden in Deutschland führt auch in den Migrationsberatungsdiensten der Caritas zu immer mehr Ratsuchenden. Die Zuordnung der Zielgruppen zu den von Bund, Land oder Kommunen geförderten Programmen schwimmt. Die Finanzierung der Beratungsstrukturen hält mit dem hohen

Bedarf nicht Schritt. In manchen Regionen Deutschlands fehlt es zudem an qualifiziertem Personal. Zugleich soll die Qualität der Beratungsleistungen erhalten bleiben.

Diese Herausforderungen stellen die Migrationsberatungsstellen auf die Probe und fordern Veränderungsprozesse. Im Folgenden werden zentrale Entwicklungen herausgegriffen und deren Auswirkungen beschrieben, die (un-)mittelbar auch die Zielgruppen der Beratung treffen!¹

Das Übergangsmangement zwischen den Migrationsfachdiensten und anderen Fachdiensten und Einrichtungen sowie mit der Kommune und den Ämtern gewinnt an Bedeutung. Neue

Kooperationspartner müssen identifiziert werden. Zugleich herrscht oft Unklarheit in Bezug auf die Zuständigkeiten für die Klientel. Neue Absprachen – verbandsintern und mit externen Partnern – zwischen den Akteuren vor Ort sind deshalb dringend notwendig.

Die Migrationsberatungsdienste gelten mancherorts als die „Retter in der Not“ und als Experten für alles, was mit Migration/Integration zu tun hat. Neue Erwartungen (zum Beispiel der Kommune) werden an sie herangetragen. Sie werden Ansprechpartner für viele Akteure, die sich, teilweise zum ersten Mal, mit Zuwanderung und Integration vor Ort beschäftigen.

Jenseits der klassischen Einzelfallberatung übernehmen die Berater(innen) zum Teil neue Aufgaben wie zum Beispiel die Teilnahme als Referierende oder Gesprächspartner(innen), in denen sie ihre Expertise einbringen (wie zum Thema Flucht) und die Vermittlung zwischen den Bevölkerungsgruppen im Sozialraum (wie Infoveranstaltungen oder Stadtteilkonferenzen). Das Korsett der Beratungsaufgaben oder -methoden kann aber je nach Programm und Finanzierungsquelle zu eng sein, um diese Anforderungen aus der Praxis zu bedienen. Neue Beratungsrealitäten verlangen neue Lösungen und das Nachdenken über ein anderes Arbeiten wie zum Beispiel über aufsuchende Arbeit, den Einsatz von Gruppenveranstaltungen oder ein Arbeiten, das den Sozialraum miteinbezieht.

Die Zahl der Ehrenamtlichen, die Zugewanderte unterstützen möchten, steigt. Diese erfreuliche Entwicklung bindet aber zusätzliche Arbeitszeit der hauptamtlich Beratenden in den Migrationsdiensten. Es ist zudem nicht immer klar, welche Aufgaben Ehrenamtliche übernehmen können und welche auf jeden Fall bei den Hauptamtlichen verbleiben müssen. In den örtlichen Verbandsstrukturen muss deshalb geklärt werden, wer für die Ehrenamtskoordination zuständig ist und welche Aufgaben Ehrenamtliche im Arbeitsfeld Migration/Integration, auch zur Entlastung der Dienste, übernehmen können.

Diese Entwicklungen haben Auswirkungen auf die Fachlichkeit der Berater(innen) in den Diensten:

Der hohe Anteil an Schutzsuchenden an der Gesamtzahl der Klientel führt in den nicht dafür spezialisierten Diensten (zum Beispiel Migrationsberatung für erwachsene Zuwandererinnen und Zuwanderer – MBE – und Jugendmigrationsdienste – JMD) zu neuen fachlichen Herausforderungen. Es müssen beispielsweise der Umgang mit Traumatisierten gelernt oder neue ausländerrechtliche Fragen geklärt werden. Darüber hinaus gibt es eine Entwicklung, dass neben Fachkräften mit den einschlägigen Qualifikationen (Sozialarbeiter(in)/Sozialpädagoge oder -pädagogin) zunehmend Mitarbeitende anderer Fachrichtungen (zum Beispiel aus anderen Sozialwissenschaften, Theologie, Politikwissenschaften) eingestellt werden, weil der einschlägige Markt in manchen Regionen Deutschlands leergefegt ist. Grundsätzlich gilt für alle Mitarbeitenden, dass die notwendigen Fertigkeiten für die aktuellen Herausforderungen in Fort- und Weiterbildungs-

gen „nachgerüstet“ werden müssen, damit die Arbeit bewältigt werden kann. Für diese Personalentwicklung bedarf es trotz angespannter Arbeitssituation Zeit.

Zudem gibt es in vielen Beratungsfällen eine hohe Sprachbarriere, bedingt durch die schlechten oder kaum vorhandenen Deutschkenntnisse. Weil auch die Anzahl der Fälle steigt, müssen vermehrt Dolmetscher(innen) hinzugezogen werden. Bei der Einstellung von neuem Personal kann es deshalb sinnvoll sein, Personen mit Sprachkenntnissen aus den Hauptherkunftsländern der Klientel zu berücksichtigen. Parallel dazu sind Pools von Übersetzer(inne)n vor Ort sowie die Akquise von Finanzierungsquellen für die Arbeit der Dolmetscher(innen) sinnvoll.

Durch volle Wartezimmer und Warteschlangen steigt der Druck auf die Mitarbeitenden, den Bedarf zu bedienen. Die Maxime für die Dienstleistung im Caritasbereich lautet oft: „Wir schicken niemanden weg!“ Viele Mitarbeiter(innen) sind erschöpft, manche überfordert. Sie sind zudem konfrontiert mit Ablehnung und Rassismus gegenüber der Klientel, die teilweise auch in Anfeindungen gegen die Beratungskräfte selbst münden. Um Burnout-Situationen zu vermeiden, muss die Arbeitsfähigkeit der Beratenden erhalten und deren Psychohygiene stabilisiert werden.

Die Notwendigkeit, das Beratungsangebot auszubauen, ist aufgrund des enormen Zuzugs nach Deutschland offensichtlich. Die Lobbyarbeit dazu konzentriert sich nach innen in den Verband und in die kirchlichen Strukturen hinein und nach außen in Richtung der staatlichen Stellen. Sie ist wichtig und wird bereits intensiv betrieben. Bei der Gewinnung von zusätzlichen Mitteln ist zu berücksichtigen, dass neben den bisherigen Aufgaben weiterführende Aktivitäten in den Fokus rücken, zum Beispiel die Koordination von Ehrenamtlichen, die Anleitung von Integrationslots(inn)en oder die Finanzierung von Beratungsbussen für die ländlichen Regionen.

Für die Weiterentwicklung der Migrationsdienste der Caritas bedarf es einer Gesamtstrategie. Sie muss die neuen Herausforderungen analysieren und Lösungen aufzeigen. Das Zusammenspiel der Gliederungsebenen ist dabei von zentraler Bedeutung. Es gilt, voneinander zu lernen und das Rad nicht neu zu erfinden. Die „guten Beispiele“ müssen deshalb verbandsweit transparent gemacht werden. Die Mitarbeitenden in den Diensten sind zentrales Element in den Veränderungsprozessen. Sie müssen einerseits bei der Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützt und andererseits als Expert(inn)en eng einbezogen werden.

Amin Salim

Referent Migration und Integration beim DCV, Freiburg

Anmerkung

1. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Veränderungsprozesse in vielen Beratungsdiensten schon seit Jahren stattfinden. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten anderthalb Jahren ist deren Initiierung, soweit nicht schon geschehen, nun aber dringender.

► Wie die Migrationsberatung künftig aussehen kann

Die Migrationsberatung hat gemäß ihren Förderrichtlinien die Aufgabe, den Integrationsprozess von (neu) Zuwandernden zu initiieren, zu steuern und zu begleiten. Methodisch ist das Case Management vorgeschrieben; schriftliche Integrationsförderpläne werden empfohlen. Kern ist die Begleitung der seit dem Jahr 2015 auch für einige Asylsuchende geöffneten Integrationskurse. Mit Hilfe dieser Förderung haben sich vielerorts nutzerorientierte Migrationsdienste oder migrationspezifische Beratungsstellen etablieren können. Alle Angebote werden gut angenommen. Trotz dieser positiven Entwicklung stand das Konzept der Migrationsberatung auch immer in der Kritik. Bemängelt wurde vor allem ein Verständnis von Integration, das diese als Bringschuld der Eingewanderten begreift. Zum anderen wird ein nur auf Migrant(inn)en ausgerichtetes Beratungsangebot als „Othering“ kritisiert. Vielmehr sollten sich alle Dienste stärker für eine größere Vielfalt öffnen. Aktuell kommen durch die hohe Flüchtlingszuwanderung neue Anforderungen auf die Migrationsberatung zu: Die Klientenzahlen werden steigen, die Sprachenvielfalt wird noch größer, die Klientel noch heterogener. Darüber hinaus wird die Flüchtlingsfrage kulturalisiert und als Problem der Anpassung von „Fremden“ an vermeintlich deutsche Werte diskutiert. Von der Migrationsberatung wird teilweise erwartet, Werte zu vermitteln und Konfliktprävention zu betreiben.

Mit welchen Ansätzen kann die Migrationsberatung diesen Herausforderungen gerecht werden? Dazu ist es zunächst interessant, einen Blick auf die Auswertung einer Forscherinnengruppe des BAMF zu werfen, die über 1100 MBE-Klient(inn)en befragt haben.¹ Nach Aussage der Autorinnen ist die Herkunft außerordentlich heterogen: Die Befragten stammen aus 98 Ländern. Bildungsstand und andere soziodemografische Merkmale der Nutzer(innen) sind ebenfalls extrem vielfältig. Entsprechend facettenreich sind die Beratungsthemen und Formen der Inanspruchnahme. In der Befragung zeigt sich eine ausgesprochen große Zufriedenheit mit der Struktur und den Inhalten der Migrationsberatung. Trotz dieser sehr positiven Einschätzung wird angeregt, die Ressourcen zu erhöhen, um strukturelle Rahmenbedingungen wie Öffnungs- und Wartezeiten zu verbessern und das muttersprachliche Beratungsangebot auszubauen.

Zwei Befunde seien hier hervorgehoben: Nach Aussage der Autorinnen kommt es oft zu „Rücküberweisungen“ der Regeldienste an die MBE; sie empfehlen, Regeldienste stärker interkulturell zu öffnen. Zum anderen liegt fast die Hälfte der Beratungsanliegen im Bereich „Kontakt-/Formularhilfe“.

Dies weist darauf hin, dass der Vernetzung der Migrationsberatung und ihrer Unterstützung interkultureller oder auch allgemein Diversity-orientierter Öffnungsprozesse ein noch stärkeres Augenmerk zukommen muss. Nun ist bereits die Mitarbeit in kommunalen Netzwerken für Integration und bei der interkul-

turellen Öffnung auch Aufgabe der Migrationsberatung. Dies muss aber stärker ausgebaut werden. Dafür müssen auch Kapazitäten bereitgestellt werden. Die Migrationsberatung und die Jugendmigrationsdienste sind bereits in lokalen Strukturen vernetzt, aber sie müssen auf kommunaler Ebene stärker Druck machen für eine interkulturelle Öffnung von Verwaltung und anderen Diensten. Das Selbstverständnis würde sich dann von einer Migrationsberatung für Migrant(inn)en stärker zu einer Lobbyeinrichtung hin bewegen und damit auch das einseitige Integrationsverständnis aufbrechen.

Interessant ist ferner der Befund, dass der direkte Einsatz von Integrationsförderplänen als positiv geschildert wird, sich aber dieselben Effekte (Struktur und Motivation) bezüglich Beratungszufriedenheit und -erfolg auch bei Befragten ohne formellen Förderplan nachweisen lassen. Das weist darauf hin, dass die Fixierung der Migrationsberatung auf individuelle Integrationsförderung nicht immer notwendig ist. Zugleich ist zu überlegen, ob die zunehmende Heterogenität der Zielgruppe nicht auch nach anderen Arbeitsweisen verlangt. Während einerseits manche Zielgruppen eher nur Informationen und Beratung benötigen und dann relativ selbstgesteuert ihren Weg gehen, kann es andere Gruppen geben, die weniger leicht erreicht werden und andere Methoden brauchen.

In der Migrationssozialarbeit haben sich vor allem bei schwerer erreichbaren Zielgruppen Gruppenangebote beziehungsweise kollektivere Formen der Unterstützung und die Arbeit mit Multiplikator(inn)en bewährt. So könnte sich die Migrationsberatung stärker in diese Richtung entwickeln und andere Angebote machen: Dies können beispielsweise Multiplikatoren-schulungen oder Begegnungsprojekte sein oder auch Aktivitäten, die stärker auf andere Handlungsfelder, wie beispielsweise frühe Hilfen, ausgerichtet sind und den Zugang für junge Mütter, schwer erreichbare Familien und andere herstellen. Wenn dies auch immer in Vernetzung mit den Regeldiensten geschähe, wäre dies eine interkulturelle Öffnung durch die Praxis.

Impressum neue caritas Migration und Integration – Info

POLITIK PRAXIS FORSCHUNG

Redaktion: Dr. Andrea Schlenker (verantwortlich), Antonella Serio, Manuela Blum, Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Redaktionssekretariat: Catia Mazzocchi, Tel. 07 61/200-511, Fax: 200-211
E-Mail: migration.integration@caritas.de

Vertrieb: Rupert Weber

Tel. 07 61/200-420, Fax: 200-509, E-Mail: zeitschriftenvertrieb@caritas.de

Titelfoto: grafikplusfoto/fotolia.de

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.

Herausgegeben vom Referat Migration und Integration, Deutscher Caritasverband e.V. in Freiburg

Ein derart organisiertes migrationsspezifisches Angebot würde die Regeldienste nicht von einer Öffnung zu anderen Klientengruppen hin befreien, sondern diese in ihrem Öffnungsprozess unterstützen. Außerdem würde der Arbeitsansatz dieser Migrationsdienste nicht darin bestehen, die individuellen Migrant(inn)en durch Einzelfallhilfe fit für die hiesigen Strukturen zu machen, sondern diese durch kollektive Angebote der Selbstorganisation und Selbstermächtigung zu unterstützen und eine Konfrontation aller Bereiche der Gesellschaft mit Migration zu erreichen.

Die Mitarbeitenden stehen so vor hohen Anforderungen. Sie arbeiten einerseits mit der Zielgruppe Migrant(inn)en, andererseits mit der Mehrheitsgesellschaft. Sie machen ein spezifiziertes und zugleich ein allgemeines Angebot. Migrationsberatung wird zu einem sich verflüchtigenden und zugleich bleibenden Arbeitsfeld. Auch stehen die Mitarbeiter(innen) unter großem Druck, da Politik und Gesellschaft ein Gelingen von Integration von ihnen erwarten beziehungsweise sie für Misserfolge verantwortlich machen. Für diese Arbeit ist eine besondere Selbstreflexionskompetenz notwendig, die immer wieder Perspektivwechsel vollzieht und nur durch Supervision und ständigen Austausch lebendig bleiben kann. Auch dem Erwartungsdruck kann beispielsweise mit Supervision begegnet werden. Zugleich müssen aber Träger und Politik klarmachen, dass Integration weder von der Migrationsberatung abhängt noch von Migrant(inn)en, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt.

Prof. Dr. habil. Nausikaa Schirilla

Katholische Hochschule Freiburg, Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Migration und interkulturelle Kompetenz

Anmerkung

1. BRANDT, L.; RISCH, R.; LOCHNER, S.: *Zehn Jahre Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). Erfolge, Wirkungen und Potenziale aus Sicht der Klienten. Forschungsbericht 25, 2015, Nürnberg: BAMF (Hrsg.), www.bamf.de*

Praxis: Caritas Stuttgart

► Interkulturelle Öffnungsprozesse zahlen sich aus

Mit der Erweiterung der Europäischen Union, aber vor allem mit der sehr stark gestiegenen Zahl von Flüchtlingen in den Jahren 2015/2016 haben sich für nahezu alle Bereiche des Caritasverbandes Stuttgart neue große Herausforderungen in der täglichen sozialen Arbeit ergeben. Stuttgart ist bundesweit eines der attraktivsten Ziele nicht nur für neu nach Deutschland zugewanderte Menschen. Weit mehr als 40 Prozent der Stuttgarter Einwohner(innen) haben eine Migrationsgeschichte. Die Attraktivität Stuttgarts hat jedoch ihre negativen Seiten, mit denen unsere Dienste und Einrichtungen immer häufiger befasst sind. Das

heißt zum Beispiel für unsere Wohnungsnotfallhilfe, dass die Mitarbeiter(innen) inzwischen mit vielen anerkannten Flüchtlingen aus den neuen Bundesländern konfrontiert sind, die sich hier eine bessere Zukunft versprechen, aber keine Wohnung haben. Viele unserer Beratungsstellen werden von verzweifelten Migrant(inn)en aufgesucht, die in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen tätig sind und kein Deutsch können. Die Flüchtlingshilfe hatte Ende 2014 noch etwa 900 Flüchtlinge zu beraten, inzwischen sind es mehr als 3500 (Stand Ende Mai 2016). Viele von ihnen drängen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, womit wiederum Mitarbeiter(innen) anderer Bereiche gefordert und mitunter auch überfordert sind. In dieser herausfordernden und in der Dimension noch nicht da gewesenen Situation hat sich der bereits im Jahr 2009 begonnene, sich über den ganzen Verband erstreckende Prozess der interkulturellen Öffnung als sehr hilfreich erwiesen. Die Caritas Stuttgart ist als großer Stadtverband nahezu auf allen Feldern sozialer Arbeit tätig und hat diese organisatorisch in sieben (Fach-)Bereiche gegliedert. Die Versäulung unserer sozialen Arbeit erschwerte die interne Vernetzung. Unser interkultureller Öffnungsprozess hatte als wesentliche Ziele daher neben der Öffnung der Dienste und Einrichtungen für die Bedarfe von Migrant(inn)en, dem Abbau von Zugangsbarrieren, der Stärkung der interkulturellen Kompetenz für Führungskräfte und Mitarbeiter(innen) und der Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber auch den Abbau der Versäulung und die Stärkung der internen Vernetzung definiert.

Wir haben seit 2009 in Diensten und Einrichtungen aller sieben Bereiche dezentrale interkulturelle Öffnungsprozesse umgesetzt. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit interner Vernetzung zur Qualitätsverbesserung unserer sozialen Arbeit wurde dadurch so gestärkt, dass der gesamte Verband auf die aktuelle Situation angemessen und schnell reagieren konnte.

Ich möchte das anhand von zwei Projekten verdeutlichen. Insbesondere bei den frühen Hilfen für traumatisierte Flüchtlinge machen sich die interkulturellen Öffnungsprozesse und die vernetzte Zusammenarbeit sehr positiv bemerkbar. Die Begleitung und psychotherapeutische Unterstützung traumatisierter Flüchtlinge ist schon seit Jahren ein sehr unzureichend gelöstes Problem gewesen. In Stuttgart müssen traumatisierte Flüchtlinge circa zwölf Monate auf ein Erstgespräch bei einem der beiden psychosozialen Zentren warten. Durch den interkulturellen Öffnungsprozess hatten Mitarbeitende des Migrationsdienstes, der sozialpsychiatrischen Hilfen und der psychologischen Beratungsstelle bereits bereichsübergreifende Kommunikationsstrukturen geschaffen. Gemeinsam entwickelten sie das Projekt „Omid – frühe Hilfen für traumatisierte Flüchtlinge“. Seit Oktober 2014 begleiten acht Kolleg(inn)en, die berufliche Praxis in der Sozialpsychiatrie, der Arbeit mit traumatisierten Menschen oder in der Flüchtlingsarbeit haben, in den Gemeinschaftsunterkünften traumatisierte Flüchtlinge. Die bisherigen Erfahrungen sind sehr positiv. Die Kolleg(inn)en

in der Flüchtlingssozialarbeit werden entlastet, Flüchtlinge, die von Omid-Mitarbeitenden begleitet werden, stabilisieren sich deutlich. In akuten Fällen greifen wir auf zwei Psycholog(inn)en mit psychotherapeutischer Zusatzqualifikation zurück, die in der psychologischen Beratungsstelle der Jugend- und Familienhilfe tätig sind.¹

Ähnlich wie die Stabilisierung traumatisierter Flüchtlinge ist der Zugang von Flüchtlingen zu Ausbildung und Arbeit äußerst

wichtig. Allerdings können sich die Kolleg(inn)en, die die Flüchtlinge vor Ort in den Gemeinschaftsunterkünften beraten, angesichts des umfangreichen Aufgabenspektrums nicht in der notwendigen Art und Weise um die Erarbeitung beruflicher Perspektiven mit den Flüchtlingen kümmern. Es bedarf gerade bei dieser für eine gelingende Integration entscheidenden Weichenstellung zusätzlicher Unterstützung durch Mitarbeitende mit Erfahrungen in den Arbeitsfeldern berufliche Qualifikation

NACHGEFRAGT

„Integration darf nicht dem Zufall überlassen sein“



Der Caritasverband Geldern-Kevelaer berät und unterstützt Menschen mit Migrationshintergrund – vom Asylbewerber mit ungesichertem Aufenthaltsrecht bis hin zum EU-Bürger, der schon seit mehreren Jahren in Deutschland lebt. Der Fachdienst bietet Migrationsberatung für Erwachsene (MBE), Asylverfahrensberatung, Integrationsagentur, Beschwerdemanagement sowie

Rückkehrberatung. Zur aktuellen Situation im Fachdienst sprach Antonella Serio vom Deutschen Caritasverband mit dem Leiter des Fachdienstes, Gerrit Hermans.

Serio: Wie sieht die Arbeitssituation in der Migrationsberatung aus?

Hermans: Die Anzahl und Vielfalt der Beratungsanfragen sind enorm hoch. Neben den Klientengesprächen sind wir täglich mit Behörden, Institutionen, Rechtsanwälten und Ehrenamtlichen in regem Austausch. Für die zahlreichen Kontakte und Beratungstermine ist die zur Verfügung stehende Zeit jedoch meist sehr knapp. Da bleibt zwischendurch wenig Zeit, um die eigene Arbeit zu strukturieren.

Können Sie das momentane Aufgabenspektrum in der Flüchtlingsberatung und in der MBE näher beschreiben?

Die häufigsten Fragen drehen sich um die Beschleunigung des Asylverfahrens: Wie bekomme ich endlich meinen Aufenthaltstitel und damit Sicherheit? Wann hat das Warten ein Ende? Viele verzweifeln an den langwierigen Prozessen, insbesondere wenn man von Angehörigen getrennt wurde und die Familienzusammenführung ungewiss ist. Neben den asylrechtlichen

Fragestellungen rückt auch die Integrationsarbeit immer mehr in den Mittelpunkt. Zentrale Themen sind hier: Sprache, Arbeit und Wohnen. Die Grenzen zwischen der Flüchtlingsberatung und der Migrationsberatung für Erwachsene sind hier fließend.

Durch gute Einzelfallbegleitung und Zusammenarbeit mit anderen Akteuren können wir für die Klienten viel erreichen. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, ausreichende Angebote und Strukturen auf den Weg zu bringen, um eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen. Manche Integrationsbemühungen bleiben jedoch unberücksichtigt. Die Verschärfungen des Asylrechts führen nicht zuletzt auch dazu, dass wir in der Beratungsarbeit neuerdings vermehrt mit Abschiebung und freiwilliger Ausreise konfrontiert werden.

Gibt es über die Einzelfallarbeit hinaus weitere Aufgaben, die Sie wahrnehmen müssen?

Im vergangenen Jahr sind nicht nur die reinen Beratungskontakte pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter um ein Vielfaches gestiegen. Als Berater sind wir nun zunehmend gefordert, am Aufbau von funktionierenden Strukturen vor Ort aktiv mitzuwirken. Dem entsprechend häuft sich die Anzahl von Abendveranstaltungen, Netzwerk- und Austauschtreffen, Ehrenamtsschulungen, Arbeits- und Projektgruppen. Auch innerverbandlich werden wir als Experten aus anderen Bereichen angefragt und sind an der Neukonzeption von Projekten beteiligt.

Kann die Qualität der Beratung bei der gegenwärtigen Vielzahl von Klientinnen und Klienten, der gestiegenen Arbeitsbelastung, den Erwartungen der Kommunen und den vielfältigen Anfragen von Ehrenamtlichen aufrechterhalten werden?

Ohne zusätzliche Personalressourcen ist es kaum möglich, den gegenwärtigen Herausforderungen gerecht zu werden. Integration darf nicht dem Zufall überlassen sein und davon abhängen, ob vor Ort Kommunen oder freie Träger ausreichende Bera-

und Flüchtlingssozialarbeit. Auch an dieser Stelle bewährten sich die im interkulturellen Öffnungsprozess geknüpften Netze. Mitarbeitende der Bereiche Arbeit sowie Migration und Integration entwickelten ein Projekt (Zifa – Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit), damit Flüchtlinge auf Ausbildung und Arbeit vorbereitet und in diese vermittelt werden können. Es werden die im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen und formale wie nichtformale Qualifikationen in

einem ausführlichen Profilingverfahren erfasst und gemeinsam die nächsten Schritte festgelegt, wie etwa der Besuch eines Deutschkurses, betriebliche Praktika und Hospitationen, das Nachholen eines Schulabschlusses und anderes mehr. Bei ihrer Arbeit können die vier Projektmitarbeiterinnen, die seit dem 1. Januar 2016 im Projekt Zifa tätig sind, die bereits bestehenden internen und externen Netzwerke des Bereichs Arbeit unter anderem bei der Vermittlung in Betriebe nutzen. →

tungs- und Unterstützungsstrukturen vorhalten können. Hier sollten die Rahmenbedingungen für den Ausbau einer bedarfsdeckenden Migrations- und Integrationsberatung gesetzlich besser geregelt werden. Als Verband haben wir selbst frühzeitig zusätzliche Fördergelder, zum Beispiel über den Europäischen Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) sowie über Kommunen einwerben können. Ohne diese Projektmittel hätten wir unsere Personalkapazitäten nicht erhöhen und damit viele Aufgaben nicht in dem bisherigen Umfang leisten können. Dennoch müssen auch wir angesichts des Arbeitsumfangs Abstriche machen.

Wie gehen Berater(innen) mit den an sie gestellten Erwartungen um? Halten sie diesen Erwartungsdruck auf Dauer aus?

Viele kommen zwangsläufig an ihre Grenzen, auch wenn die Arbeitsmotivation hoch ist. Durch den gemeinsamen Austausch im Fachteam versuchen wir, gut aufeinander aufzupassen. Die Unterstützungsbereitschaft in der Öffentlichkeit und die Besonderheit der Lage haben der eigenen Arbeitssituation anfänglich trotz aller Belastungen den nötigen Rückenwind verschafft. Aktuelle rechtspopulistische Tendenzen in unserer Gesellschaft und die jüngsten asylrechtlichen Verschärfungen machen die tägliche Arbeit nicht einfacher. Die Bedarfe der Geflüchteten und die politischen Entscheidungsprozesse gehen oftmals aneinander vorbei. Es fällt zunehmend schwerer zu erklären, warum sich die Asylverfahren so lange hinziehen oder bestimmte Zuwanderergruppen trotz guter Bleibeperspektive von Integrationskursen ausgeschlossen sind. Weniger die Erwartungen von Klienten als das Unverständnis über behördliche Regelungen und damit verbundene Grenzen der Interventionsmöglichkeiten machen mir da zu schaffen.

Bei alledem darf aber nicht vergessen werden, wie viel gemeinsam von Kommunen, Ehrenamtlichen, den freien Trägern und natürlich den Geflüchteten selbst in den vergangenen Monaten auf die Beine gestellt worden ist. Es gibt viele kleine Erfolge, die

die Kolleginnen und Kollegen trotz aller widrigen Umstände für sich zu würdigen wissen.

Als persönlichen Ausgleich suche ich mir meine Rückzugs- und Erholungsräume. Beim Spiel mit meinen beiden kleinen Kindern erlebe ich ausgelassene und unbesorgte Momente, die mich daran erinnern, wie glücklich wir uns schätzen dürfen.

Was wären sinnvolle Maßnahmen, um die Flüchtlings- und Migrationsberatung vor Ort zu stärken?

Der Fachdienst für Integration und Migration ist ein wichtiger Teil im caritativen Portfolio. Deshalb müssen entsprechende strukturelle Rahmenbedingungen gegeben sein, wie zum Beispiel die Sicherung ausreichender Personalressourcen, Möglichkeiten des kollegialen Austauschs, Supervision und nicht zuletzt die Anerkennung und Unterstützungsbereitschaft der gesamten Organisation. Vor dem Hintergrund, dass sich auch in anderen verbandlichen Aufgabenbereichen, wie zum Beispiel in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Beschäftigungsförderung, neue Herausforderungen durch die Migrationsbewegungen auftun, sollte der Fachdienst als Hinweisgeber bei der konzeptionellen Entwicklung und Mitakteur in der Umsetzung von Projekten beteiligt sein.

Auf kommunaler Ebene sollten wir weniger über die Pflicht zur Integration als über ein Recht auf Integration diskutieren. Dies beinhaltet den Ausbau eines flächendeckenden Beratungs- und Unterstützungsangebotes zur Gewährleistung eines individuellen Fallmanagements, das den persönlichen Integrationsbedürfnissen der neu zugewanderten Menschen gerecht werden kann. Im Zusammenwirken von kommunalen Akteuren, bürgerschaftlich Engagierten, den Fachdiensten für Integration und Migration und natürlich den Geflüchteten selbst können meines Erachtens die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen angepackt werden. Unabhängig von aller rechtspopulistischen Stimmungsmache zeigt sich in der Praxis eben auch ein starkes solidarisches Miteinander.

Beide Projekte zeigen einerseits sehr deutlich, wie notwendig es ist, vorhandene Kompetenzen im Verband über Bereichs- und Zuschussgrenzen hinweg zu nutzen. Andererseits könnten sie nicht ohne ausreichende finanzielle Ausstattung realisiert werden. Omid und Zifa werden ausschließlich aus Eigenmitteln der Caritas Stuttgart und Geldern aus dem Flüchtlingsfonds der Diözese Rottenburg-Stuttgart finanziert. Das Fazit: Der interkulturelle Öffnungsprozess der Caritas Stuttgart hat sich als ein wesentlicher Baustein professioneller sozialer Arbeit erwiesen. Er ist nicht nur für die Migrant(inn)en sehr förderlich, sondern für alle Klient(inn)en, alle Mitarbeitenden und für die Qualität unserer Angebote in allen Bereichen.

Fritz Weller

Bereichsleiter Migration und Integration,
Caritasverband für Stuttgart e.V.

Anmerkung

1. Siehe www.caritas-stuttgart.de/hilfe-beratung/migranten-und-fluechtlinge/projekte/omid

Publikation

► Hilfe für traumatisierte Flüchtlinge

Der von der Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) herausgegebene Ratgeber „Wie kann ich traumatisierten Flüchtlingen helfen?“ richtet sich an Haupt- und Ehrenamtliche, die wissen möchten, wie sie mit traumatisierten Flüchtlingen umgehen können. Der BPTK-Ratgeber „Wie helfe ich meinem traumatisierten Kind?“ wendet sich an Eltern von Flüchtlingskindern. Der Ratgeber (auch auf Englisch und Arabisch) zeigt auf, wie sich traumatisierte Kinder verhalten und wie Eltern richtig reagieren können. Die Broschüren können unter www.bptk.de/publikationen/aktuelle-publicationen.html heruntergeladen oder bei der BPTK bestellt werden.



NACHGEDACHT



Kai Diekelmann

Abteilungsleiter
Integration und
Migration, Diözesan-
Caritasverband Köln e.V.
E-Mail: kai.diekelmann@caritasnet.de

Solidaritätsstiftende Begegnungen organisieren

Der Hype um Flüchtlinge und Willkommenskultur hat spontan viel Gutes, nach und nach aber auch

Bedenkliches bis Erschreckendes ausgelöst. Rechtsrucktendenzen mischen das Parteiensystem auf, zusätzlich aufgeblasen durch den Schwenk der Medien: Willkommenskultur ist out, AfD und die Folgen sind in. Trübsal blasen wäre trotzdem verfehlt. Denn so viel Dynamik war nie in der Migrations- und Integrationssozialarbeit.

Seit die Integration mehrerer Hunderttausend Flüchtlinge als riesige gesellschaftliche Herausforderung erkannt ist, wird ein Investitionsprogramm nach dem anderen aufgelegt, für Wohnungsbau, Bildung, Arbeitsmarkt oder das Gesundheitssystem. Projektmittel schießen wie Pilze aus dem Boden. Der Prozess der interkulturellen Öffnung hat (endlich!) rasant Fahrt aufgenommen. Fachkräfte mit interkulturellem Know-how sind bereits Mangelware. Was wird bleiben von so viel Gutgemeintem? Welche Perspektiven für die Migrationssozialarbeit der Caritas sind absehbar?

Flüchtlinge und andere Migrant(inn)en sind zur Querschnittszielgruppe geworden. Die Migrationsdienste sind mehr denn je als Supporter und Vernetzer anderer Leistungserbringer gefragt. Face-to-face-Beratung der Migrationsfachdienste als klassi-

sche Einzelfallhilfe wird nicht überflüssig. Aber die enormen Investitionen in Qualifizierung, Begleitung und Unterstützung von bürgerschaftlich Engagierten werden die Schwerpunkte verschieben. Die Migrationsfachkräfte werden sich noch stärker auf die Vorklärung besonders kniffliger Fragen im Aufenthaltsrecht und zu sozialen Ansprüchen konzentrieren. Solidaritätsstiftung muss und wird zum zweiten, mindestens gleich starken Standbein der Migrationsdienste werden. Dazu fordert die Wählerwanderung zu den Rechtspopulisten ebenso wie die Abschottungstendenzen der gesamten EU die Caritas heraus. Solidaritätsstiftung zielt nicht vorrangig auf das Teilen des eigenen Wohlstands ab, wohl aber auf eine positive, zumindest tolerante Haltung gegenüber Geflüchteten und anderen Migrant(inn)en. Alle einschlägigen Studien sagen, dass sich Ängste, Vorbehalte und Vorurteile gegenüber Fremdem und Fremden nur durch Begegnung und gute Erfahrungen reduzieren lassen. Also gilt es, Begegnungen und Erfahrungen mit Vielfalt in allen Dimensionen zu organisieren. Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenzubringen ist besonders wichtig für die Akzeptanz von Vielfalt. Nicht mit pädagogischem Zeigefinger, sondern mittels attraktiver Anreize und Kombinationen mit Unterhaltung, Kultur, Sport, Medien. So verstandene Solidaritätsstiftung wird zum zweiten großen Auftrag der Caritas-Migrationsdienste und gleichzeitig zu einem unschätzbaren Dienst am Gemeinwohl der Vielfaltsgesellschaft.

Ihr Kai Diekelmann