

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe

KRISTINA STUHRMANN

In den Jahren 2015-2018 sind laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) über 1,3 Millionen Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Die Integration dieser Menschen in die deutsche Gesellschaft, sowie in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellt nach wie vor eine zentrale Herausforderung dar. Um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern, den Integrationsprozess frühzeitig gezielt zu unterstützen und die Teilhabe und Orientierung von Geflüchteten zu fördern, wurde in Baden-Württemberg ein soziales Unterstützungsangebot speziell für Geflüchtete in der kommunalen Anschlussunterbringung geschaffen.

Rund 1.200 sogenannte Integrationsmanager*innen tragen dazu bei, den Integrationsprozess von Geflüchteten mit Bleibeperspektive in der Anschlussunterbringung durch eine flächendeckende soziale Beratung und Begleitung zu unterstützen und so die aufnehmenden Gemeinden und ehrenamtlichen Helferkreise zu entlasten. In anderen Bundesländern wurden ähnliche Unterstützungsstrukturen und Angebote für Geflüchtete installiert. Dieser Artikel beschäftigt sich jedoch hauptsächlich mit dem Integrationsmanagement als ein für Baden-Württemberg spezifisches Arbeitsfeld der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Die zentrale Aufgabe von Integrationsmanager*innen ist eine niedrighschwellige, einzelfallbezogene Sozialberatung und -begleitung zu allen Fragen und Belangen des täglichen Lebens. Sie fungieren dabei als Vermittler*innen, die je nach Bedarfslage an bereits bestehende Regeldienste verweisen und bei den nächsten (Integrations-)Schritten unterstützen. Durch Hilfe zur Selbsthilfe nach dem Prinzip des Case-Managements stärken Integrationsmanager*innen die Selbstständigkeit ihrer Adressat*innen, sodass sie die vorhandenen Hilfestrukturen und Angebote vor Ort kennen und langfristig selbständig nutzen können. Neben der Unterstützung bei konkreten Anliegen beraten Integrationsmanager*innen Geflüchtete auch zu ihren Perspektiven in Deutschland und speziell in der Kommune, in der sie leben. Diese Art von Beratung anhand eines sogenannten Integrationsplans wird jedoch seltener in Anspruch genommen.

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Die Sozialberatung, Betreuung und Unterstützung erfolgt bedarfsorientiert und kultursensibel und findet normalerweise zu bestimmten Sprechstunden im Büro oder in aufsuchender Arbeit statt. Im Gegensatz zur Betreuung von Geflüchteten in der Erstunterbringung, verfügen diejenigen, die bereits in der kommunalen Anschlussunterbringung wohnen, normalerweise über Orts- und deutsche Sprachkenntnisse, sodass eine Begleitung zu Terminen seltener nötig ist. Die Themen reichen von der Wohnungs-, Ausbildungs- oder Arbeitssuche, über den Spracherwerb, bis hin zu materieller Existenzsicherung durch den Bezug von Sozialleistungen, wie beispielsweise Arbeitslosen-, Eltern-, Kinder- oder Wohngeld. Auch die Gesundheit, (Schul-) Bildung, die gesellschaftliche Teilhabe, die Anerkennung von Abschlüssen sowie aufenthaltsrechtliche Fragestellungen werden in der Beratung angesprochen. Oftmals erhalten die Adressat*innen Briefe, deren Inhalt sowie die nächsten Schritte erklärt werden müssen. Trotz grundlegender Deutschkenntnisse erschwert das in den Briefen oft genutzte Amtsdeutsch das Verständnis und das Ableiten von Konsequenzen enorm. Integrationsmanager*innen unterstützen beim Verfassen von Bewerbungen, Anträgen, bei jeglichem Post- und Schriftverkehr, bei Telefonaten oder begleiten bei Bedarf Behördengänge.

Betrachtet man Soziale Arbeit mit Geflüchteten aus einer ethischen Perspektive, so ist sie ein Arbeitsfeld, das oftmals durch unbefriedigte Bedürfnisse, prekäre Lebensverhältnisse, Menschenrechtverletzungen und große Unsicherheit der Adressat*innen, beispielsweise durch den Aufenthaltsstatus geprägt ist. Da viele Rechte an die deutsche Staatsbürgerschaft geknüpft sind, ist oftmals eine Schlechterstellung von Geflüchteten per Gesetz geregelt (vgl. Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften 2016). Beispielsweise erhalten Geflüchtete mit prekärem Aufenthaltsstatus oft nur eine eingeschränkte medizinische Versorgung, Kosten für eine psychotherapeutische Behandlung werden normalerweise nicht übernommen. Die Unterbringung erfolgt meist in beengten Sammelunterkünften. Auch die Abschiebehaft, Abschiebung oder die ständige Angst davor sind Zustände, die im Hinblick auf die grundlegenden Menschenrechtsbestimmungen ethisch fragwürdig sind (vgl. Weber 2017).

Zahlreiche Gesetzesverschärfungen wie das „Asylpaket I“, das 2015 festlegte, dass der Zeitpunkt der Abschiebung der betroffenen Person nicht mehr bekanntgegeben werden muss oder

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

das Asylpaket II“, das 2016 besonders restriktive Aufnahmeeinrichtungen schuf, in denen u. a. Asylbewerber*innen aus sicheren Herkunftsländern dauerhaft bis zur Ausreise bleiben müssen, haben die Möglichkeiten der Durchführung von Abschiebungen deutlich ausgeweitet. Auch das „Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht“ von 2017 zeugt von einer zunehmend stärkeren politischen Ausrichtung auf Rückkehrförderung.

Die Unterteilung von Asylbewerber*innen in solche mit „guter“ und jene mit „geringer Bleibeperspektive“, auf deren Grundlage vermehrt Teilhaberechte gewährt oder verweigert werden, ist ebenfalls als ethisch fragwürdig zu betrachten. So ist auch das Integrationsmanagement ursprünglich auf die „Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive in Anschlussunterbringung“ ausgerichtet, wobei der Begriff „Bleibeperspektive“ nicht klar definiert wird. Klient*innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus sind nicht die primäre Zielgruppe, werden aber trotzdem mitbetreut.

Soziale Arbeit mit Geflüchteten findet immer im Spannungsfeld zwischen der bereitgestellten Hilfe und gesellschaftlicher Kontrolle statt („doppeltes Mandat“). Dies verursacht einen gewissen Loyalitätskonflikt, bei dem Fachkräfte „ein stets gefährdetes Gleichgewicht zwischen den Rechtsansprüchen, Bedürfnissen und Interessen des Klienten einerseits und den jeweils verfolgten sozialen Kontrollinteressen seitens öffentlicher Steuerungsagenturen andererseits“ (Böhnisch & Lösch 1973: 27) aufrechterhalten müssen. So ergeben sich auch moralische Konflikte, wenn beispielsweise Sozialarbeiter*innen von einer geplanten Abschiebung wissen und aufgrund des Verbots für Behörden, Abschiebetermine bekannt zu geben, die betreffende Person nicht warnen dürfen oder sogar durch Herausgabe von Daten wie dem Aufenthaltsort bei der Abschiebung aktiv unterstützen sollen.

Als staatlicher Träger sieht mein Arbeitgeber den Vollzug von aufenthaltsbeendender Maßnahmen von ausreisepflichtigen Menschen als Umsetzung geltenden Rechts an und erwartet von den Mitarbeiter*innen die Kooperation mit den vollziehenden Behörden wie der Polizei. Zudem geht er von der Rechtmäßigkeit eines Asylablehnungsbescheids aus, weshalb die Mitarbeitenden angehalten sind, keine Rechtsmittel dagegen einzulegen. Im Gegensatz zu anderen Trägern, die teilweise umfassende Rechtsberatungen machen, Kontakt zu Anwält*innen

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

aufnehmen und sich mit diesen über rechtliche Schritte abstimmen, verweisen wir lediglich kurz auf rechtliche Handlungsoptionen und eine Liste mit Rechtsanwält*innen. Da in der Gemeinde, für die ich zuständig bin, hauptsächlich Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis leben, kommen solche Fälle in meiner beruflichen Praxis allerdings eher selten vor.

Basierend auf den Prinzipien der International Federation of Social Workers ergibt sich die Pflicht Adressat*innen umfassend zu beraten, Informationen weiterzugeben und sie bei der Umsetzung ihrer Rechte zu unterstützen: „Soziale Arbeit basiert auf der Achtung vor dem besonderen Wert und der Würde aller Menschen, und auf den Rechten, die sich daraus ergeben. Sozialarbeiterinnen sollen die körperliche, psychische, emotionale und spirituelle Integrität und das Wohlergehen einer jeden Person wahren und verteidigen.“ (ebd. und International Association of Schools of Social Work (IASSW) 2004) Dies spricht auch gegen die Amtshilfe für die Polizei bei aufenthaltsbeendenden Maßnahmen, da sie nicht nur das Vertraulichkeitsprinzip konterkariert, sondern auch Fachkräfte der Sozialen Arbeit in Widersprüche zu ihrem Berufsethos und fachlichen Selbstverständnis bringt und somit mandatswidrig ist. Auch der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) bestätigt, dass die Beteiligung an Abschiebungen der Berufsethik der Sozialen Arbeit widerspricht (vgl. Leinenbach 2017).

Sozialarbeiter*innen setzen sich für die Förderung des Wohlergehens von gesellschaftlich benachteiligten Menschen und deren rechtliche und faktische Gleichstellung ein. Dementsprechend gilt es insbesondere Geflüchtete mit prekärem Aufenthaltsstatus, die von bestimmten Sozialleistungen ausgeschlossen sind, zu unterstützen und deren rechtliche Schlechterstellung, (drohende) Abschiebungen und ihre Konsequenzen für die Betroffenen zu kritisieren.

Die Teilhabe der Adressat*innen des Integrationsmanagements lässt sich durch verschiedene Faktoren messen: zum einen ist der Auszug aus dem oftmals beengten Wohnverhältnis mit wenig Privatsphäre in der Gemeinschaftsunterkunft in eine Anschlussunterbringung ein wichtiger Teilhabefaktor. Allerdings ist hier zu unterscheiden, ob die Person aus eigener Kraft eine angemessene Wohnung gefunden hat, oder sie in eine Obdachlosenunterbringung der Gemeinde eingewiesen wurde, damit diese die Quotenregelung bzgl. Geflüchteter in der Anschlussunterbringung erfüllt. Auch werden Geflüchteten oft ältere, teilweise heruntergekommene Wohnun-

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

gen angeboten. Wahre Teilhabe ließe sich daran erkennen, dass Geflüchtete die gleichen Chancen auf dem Wohnungsmarkt wie die anderen Mitbewerber*innen hätten. Auch die Aufnahme einer Arbeit, einer Ausbildungsstelle oder eines Studiums ist ein wichtiger Teilhabefaktor. Hierbei kommt es unter anderem darauf an, ob ein bereits im Ausland erworbener Abschluss oder berufliche Kompetenzen in Deutschland anerkannt werden können. Oftmals scheidet dies jedoch an den hiesigen bürokratischen Hürden, wenn keine offiziellen Dokumente vorliegen, sodass Geflüchtete trotz beruflicher Erfahrungen im Heimatland gezwungen sind, schlechter bezahlte Hilfsjobs anzunehmen. Müssen Sie mit dem Gehalt eine Familie ernähren, verbleiben sie oft im Sozialleistungsbezug.

Eine essenzielle Voraussetzung um eine Arbeit, eine Ausbildungsstelle oder ein Studium aufnehmen zu können, ist der Zugang zu Sprachkursen. Dieser ist besonders für bestimmte Zielgruppen, wie Menschen mit geringer Bleibeperspektive, Geflüchtete, deren Asylantrag bereits abgelehnt wurde (Geduldete) oder Mütter erschwert. Spezielle Kurse wie beispielsweise Elternintegrationskurse mit Kinderbetreuung schaffen Abhilfe, müssen aber noch weiter flächendeckend und auch in ländlichen Gegenden ausgebaut werden. Außerdem ist auch die Anbindung an ein lokales Unterstützungsnetzwerk sowie das Knüpfen freundschaftlicher Kontakte vor Ort ein wichtiger Bestandteil der Teilhabe von Geflüchteten.

Integrationsmanager*innen sind bei verschiedenen Trägern wie Städten, Gemeinden, Landratsämtern oder der freien Wohlfahrtspflege angestellt, wobei in 65% der Kommunen das Integrationsmanagement zentral über das Landratsamt als Koordinationsstelle organisiert wird (Institut für Mittelstandsforschung 2020). Das Landratsamt ist als Teil der öffentlichen Verwaltung ein typischer Träger von Sozialer Arbeit bzw. Sozialpolitik. Neben anderen Verwaltungsaufgaben ist es auch für die Integrationsplanung oder die Berechnung und Auszahlung von Asylbewerberleistungen verantwortlich. Weiter sind dort beispielsweise das Sozial- und Versorgungs- sowie das Jugendamt und die Ausländerbehörde angesiedelt.

Der Arbeit mit Geflüchteten liegen verschiedene sozialrechtliche Rahmenbedingungen zugrunde, wie beispielsweise asyl- und ausländerrechtliche Grundlagen auf internationaler (Genfer Flüchtlingskonvention, UN-Kinderrechtskonvention), europäischer (Dublin Verordnung,

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Asyl-Richtlinien) und deutscher Ebene (Asylgesetz, Aufenthaltsgesetz, Asylbewerberleistungsgesetz).

Das Asylgesetz (AsylG) und das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) bilden die rechtliche Grundlage für die Aufnahme, Unterbringung und Verteilung von Asylbewerber*innen in Deutschland. In Baden-Württemberg findet zudem das Flüchtlingsaufnahmegesetz (FlüAG) Anwendung; in anderen Bundesländern gibt es ähnliche landesrechtliche Regelungen.

Während die Sozialberatung und Betreuung von Geflüchteten in den Gemeinschaftsunterkünften bereits im § 12 FlüAG gesetzlich geregelt ist, musste eine Lösung für die Unterstützung der Geflüchteten in der Anschlussunterbringung erst durch die Verwaltungsvorschrift Integrationsmanagement geschaffen werden. In dieser ist auch die Tätigkeit der Integrationsmanager*innen geregelt und bildet daher die Grundlage der Arbeit. Weiter sind Grundkenntnisse der Sozialgesetzbücher und die damit verbundenen Ansprüche auf Sozialleistungen wichtig, um bei der Antragstellung unterstützen und an die jeweiligen Stellen verweisen zu können. Außerdem bildet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine wichtige Grundlage, um gegen Diskriminierungen, die die Adressat*innen erfahren, vorgehen zu können.

Da soziale Dienstleistungsangebote und Zuständigkeiten für Geflüchtete sehr undurchsichtig sind und es für jedes Problem unterschiedliche Regeldienste gibt, nutzen Integrationsmanager*innen hauptsächlich die Methode des Case Managements, die die jeweiligen Hilfsangebote im regionalen Versorgungsgefüge zur Lösung des Problems koordiniert und den Adressat*innen zugänglich macht. Case Manager*innen schaffen Orientierung und vermitteln an die zuständigen Stellen im Hilfesystem. Der „Case“ (Fall) ist dabei nicht die Person selbst, sondern die problematische Lebenssituation, in der sich die Adressat*innen befinden und bei deren Bewältigung sie professionellen Unterstützungsbedarf benötigen. Der Gesamtprozess der Beratung, Begleitung und Betreuung ist an diesem konkreten Bedarf sowie den subjektiven Wünschen der Person ausgerichtet und erfolgt in Zusammenarbeit mit dieser (vgl. DGCC 2020: 2).

Um kompetent an entsprechende Ansprechpartner*innen vermitteln zu können, ist die Kenntnis und Vernetzung mit den bereits ortsansässigen Stellen und Ansprechpartner*innen, wie kommunalen Integrations- und Flüchtlingsbeauftragten, Fallmanager*innen und Leitungssachbear-

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

beiter*innen des Jobcenters, Sprachkursträgern oder lokalen Ehrenamtskreisen notwendig. Eine Vernetzung erfolgt außerdem üblicherweise mit den Sozialarbeiter*innen, die mit den Asylbewerber*innen und Geflüchteten in der vorläufigen Unterbringung vor Ort arbeiten, der Gemeindeverwaltung oder dem Landratsamt sowie mit den Jugendmigrationsdiensten (JMD) und der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE). Je nach örtlichen Gegebenheiten sind sie auch mit weiteren am Integrationsprozess beteiligten Akteur*innen wie Vereinen, Jugendhäusern oder der Ausländerbehörde im Gespräch. Neben aktiver Kontaktpflege und Informationsaustausch dient die Vernetzung auch zur Rückmeldung über strukturelle Bedarfe. Somit ist Case Management nicht nur reines Fallmanagement im Sinne der Steuerung des Unterstützungsprozesses und der Verbesserung der persönlichen Netzwerke im konkreten Fall, sondern auch Systemmanagement im Sinne der Verbesserung der Versorgungsstrukturen und somit des Hilfesystems (vgl. Löcherbach et al. 2002).

Neben der Optimierung, Koordination und Steuerung des Hilfeprozesses erfolgt das Case Management hauptsächlich in Form von einzelfallbezogener Beratung von Geflüchteten. Im Integrationsprozess treten vielfältige Unterstützungsbedarfe oftmals parallel auf. Demnach werden auch in der Beratung unterschiedliche Methoden und Verfahren, wie beispielsweise systemisches, ressourcen- und lösungsorientiertes oder motivationsförderndes Case Management angewendet. Oftmals nutze ich Komplimente, um die Ressourcen der Adressat*innen positiv hervorzuheben, zu stärken und eine vertrauensvolle Beziehung auszubauen. Ich würdige Verhaltensweisen und Anstrengungen, die sie zur erfolgreichen Problembewältigung eingesetzt haben (vgl. Caby u. Caby 2011). Ist eine stabile Beziehung etabliert, setze ich auch ab und zu eine gezielte Konfrontation und Provokation ein, um die Aufmerksamkeit auf ein Thema zu lenken und bewusst zu irritieren (vgl. Caby u. Caby 2009). So lasse ich bei einem Antrag gelegentlich die Frauen unterschreiben, um die Gleichberechtigung der Geschlechter zu betonen.

Zur Einschätzung des Hilfebedarfs und zur Ergreifung weiterer Maßnahmen bedienen sich Integrationsmanager*innen des sogenannten Integrationsplans. In diesem werden in persönlichen Gesprächen auf freiwilliger Basis personenspezifische Daten, Bedarfe und konkrete Ziele und Verantwortlichkeiten erfasst und schriftlich vermerkt. Zunächst werden in Zusammenarbeit mit

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

den Adressat*innen insbesondere vermittlungsrelevante Informationen wie Sprachkenntnisse, Berufs- und Schulabschlüsse, Qualifikationen und Kompetenzen erfasst (Teil A). Davon ausgehend werden im Integrationsplan persönliche Ziele und Aufträge vereinbart und festgehalten, welche Schritte unternommen werden, um diese zu erreichen (Teil B). Zielsetzungen können beispielsweise den Spracherwerb, die Arbeitsmarktintegration, die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen, das Finden einer Wohnung, oder Themen wie Schule oder Ausbildung betreffen und werden schriftlich dokumentiert. Integrationsmanager*innen unterstützen bei der Umsetzung der einzelnen geplanten Integrationsschritte, indem sie die Adressat*innen über andere Regeldienste, Angebote von Ehrenamtlichen, Vereine oder andere Unterstützungsstrukturen informieren und an diese vermitteln. Die Zielvereinbarungen sollen regelmäßig überprüft und bei Bedarf angeglichen werden, um den Beratungsprozess zu strukturieren, bisher erreichte Ziele sichtbar und die Beratung evaluierbar zu machen.

Eine begleitende Studie zu Einführung des Integrationsmanagements ergab allerdings, dass die Umsetzung des Integrationsmanagements bzgl. der Dokumentation und der Anwendung des Integrationsplans auf unterschiedliche Weise erfolgte. Nur 38% der befragten Integrationsmanager*innen gaben an, Teil A häufig oder sehr häufig zu nutzen. Bei Teil B waren es weniger als ein Drittel (31%). Bis Anfang 2020 wurde für 59% der Geflüchteten im Integrationsmanagement ein Integrationsplan angelegt. Gründe für die geringe Nutzung waren u.a., dass personenbezogene Daten bereits von anderen Stellen erfasst wurden, die Erfassung den Beziehungsaufbau störte oder aufgrund von Zeitmangel nicht erfasst werden konnten. Außerdem wollten manche Adressat*innen die Integrationspläne und darin vereinbarten Ziele nicht unterschreiben, weil sie in ihrem Herkunftsland negative Erfahrungen mit Behörden gemacht hatten. Viele der zu erfassenden Daten wurden außerdem als nicht relevant für den Beratungsprozess empfunden. Weiter ließ sich die Erreichung der zuvor festgelegten Ziele nur schwer überprüfen, sodass der Aufwand sehr groß war, diese regelmäßig zu aktualisieren. Des Weiteren kommen Geflüchtete meist mit konkreten Problemstellungen in die Beratung, die bearbeitet werden sollen. Die persönliche Entwicklung oder die Arbeit an Integrationszielen sind daher leider meist nachrangig. Auch fehlt manchen Geflüchteten aufgrund ihres Aufenthaltsstatus teilweise eine langfristige Perspektive (Institut für Mittelstandsforschung 2020). Ich habe ebenfalls die

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Erfahrung gemacht, dass der Integrationsplan als deutsches Konstrukt dem zirkulären Zeitverständnis vieler Geflüchteter widerspricht. Die Vereinbarung von Zielen und das Festlegen von langfristigen Plänen werden von vielen Adressat*innen nicht als sinnvoll erachtet und daher nicht konsequent umgesetzt. Daher stellen auch einige Integrationsmanager*innen den Nutzen der Integrationspläne infrage und wenden dieses Instrument seltener an als vom Ministerium erhofft.

Die Einführung des Integrationsmanagements in Baden-Württemberg wurde im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim wissenschaftlich begleitet und erforscht. Die mehrjährige Evaluation zielte auf die wissenschaftliche Begleitung des Aufbaus des Integrationsmanagements sowie auf die Evaluation der Bedeutung der Integrationsmanager*innen für die Integration von Geflüchteten ab. Anhand einer quantitativen Wirkungsanalyse des Integrationsmanagements sollte unter anderem festgestellt werden, ob und inwieweit es zu einer verbesserten und schnelleren Integration von Geflüchteten führt. Außerdem fanden auch mehrere quantitative Interviews mit unterschiedlichen Integrationsakteur*innen statt (vgl. ebd. 2020).

Für die quantitative Forschung und das Fördercontrolling mussten alle Integrationsmanager*innen kontinuierlich verschiedene Kennzahlen nach einem landeseinheitlichen Muster erheben und regelmäßig melden. Indikatoren waren die Anzahl und Art (Einzelpersonen oder Familienberatung) der Beratungs- und Vernetzungsgespräche, die Beratungsthemen (wie Arbeit, Sprache, Wohnen, Gesundheit oder Bildung) und Kontaktformen (Beratung, Begleitung, Vermittlung oder Vernetzung), die Anzahl der erstellten Integrationspläne, sowie die Anzahl und Art der Regeldienste, an die die Adressat*innenvermittelt wurden. Auch nach Beendigung der Forschungsarbeiten am neuen Arbeitsfeld des Integrationsmanagements werden weiterhin regelmäßig Kennzahlen erhoben, allerdings wurde die Erhebung vereinfacht und weitere Beratungsthemen, wie der Bezug von Sozialleistungen und Regeldienste wie Schuldnerberatung ergänzt.

Bereits 2016 legte die Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften ein Positionspapier vor, in dem verschiedene professionelle Kompetenzen für Fachkräfte der Sozialen Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften vorgeschlagen wurden. Da die Tätig-

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

keit des Integrationsmanagements meistens außerhalb von Gemeinschaftsunterkünften stattfindet, aber ähnliche Adressat*innen bedient, können viele der Kompetenzen auch auf die Arbeit mit Geflüchteten in der kommunalen Anschlussunterbringung übertragen werden: Neben interkulturellen Kompetenzen sind sozialwissenschaftliche Kenntnisse im Bereich Migration und Flucht, sowie den damit verbundenen biografischen ggf. traumatisierenden Erfahrungen und damit einhergehenden Herausforderungen wichtig. Hintergrundwissen über die (politische) Situation in den verschiedenen Herkunftsländern sowie traumapädagogische Kompetenzen sind ebenfalls hilfreich.

Um Geflüchtete bestmöglich bei ihrem Integrationsprozess zu unterstützen, müssen außerdem spezifische Bedürfnisse und Vulnerabilität, wie mögliche Traumatisierung, Diskriminierungserfahrungen oder Kindeswohlgefährdung erkannt werden. Neben diskriminierungssensiblen Kompetenzen ist auch die Auseinandersetzung mit Kulturalisierung und Rassismus wichtig. So sollten auch eigene Stereotype, Vorurteile und Rassismen reflektiert werden, um sich kompetent gegen jegliche Form von Diskriminierung einsetzen zu können.

Nicht nur hinsichtlich moralisch-ethischer Konflikte, die u. a. durch Unterstützungserwartungen bei Abschiebung entstehen können, ist eine reflektierte Parteilichkeit, eine professionsethische Reflexivität, ein Mandatsverständnis, das sich an den Menschenrechten orientiert, sowie Konfliktfähigkeit nötig. Ebenso wichtig sind Kommunikations- und Beratungskompetenz. Fremdsprachkenntnisse sind oftmals von Vorteil (vgl. Initiative Hochschullehrender 2016: 9 f.).

Ein professionelles Nähe-Distanzverhältnis kann ebenfalls dabei unterstützen Überforderung oder eine indirekte Traumatisierung durch die Arbeit mit besonders bewegenden Schicksalen zu vermeiden. Kenntnisse des Case-Managements, des deutschen Sozialsystems und seiner verschiedenen Hilfeleistungen sowie die Kenntnis lokaler Hilfsnetzwerke und deren Maßnahmen und Angebote sind besonders wichtig, um die Adressat*innen kompetent an Regel-dienste vermitteln zu können.

Je nach Träger findet normalerweise ein entsprechender Tarifvertrag Anwendung. Im Fall von staatlichen Trägern wie dem Landratsamt ist dies der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes des

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Sozial- und Erziehungsdienstes (TVÖD-SuE). Die Eingruppierung erfolgt üblicherweise in Stufe 12. Je nach Berufserfahrung wird man innerhalb dieser Stufe in Erfahrungsstufen eingruppiert, die mit der Dauer der Berufserfahrung ansteigen. Brutto beträgt das Gehalt für eine*n Berufsanfänger*in beispielweise in Stufe 12 in der ersten Erfahrungsstufe Stand 2021 3292€, ab 01.04.2022 3351€. Bei anderen Trägern kann ein anderer Tarifvertrag angewandt werden.

Fähigkeiten entwickeln sich mit zunehmender Berufserfahrung weiter. So hat sich meine interkulturelle Kompetenz durch die Arbeit mit Geflüchteten gesteigert. Oftmals kommen viele Geflüchtete mit ähnlichen Anliegen zu mir. Beispielsweise muss alle sechs Monate der Antrag auf Weiterbewilligung von Arbeitslosengeld II gestellt werden. Hierbei gilt es, solche Routineanfragen trotzdem mit Offenheit zu behandeln und den Klient*innen zuzuhören, anstatt das Anliegen oberflächlich abzuhandeln. Auch bei hohen Fallzahlen und Arbeitsbelastung muss immer der Mensch als Individuum mit seinen persönlichen Wünschen, Bedürfnissen und Geschichten wahrgenommen und nicht als abzuarbeitende Nummer betrachtet werden. Geflüchtete sind keine homogene Gruppe und können auch nicht in verschiedene ethnische Subgruppen (z. B. „die Syrer*innen“, „die Afghan*innen“) eingeteilt werden. Vereinfachende Pauschalierungen haben zur Folge, dass den Adressat*innen ggf. eine passendere Hilfe verwehrt wird und grundlegende Rechte eventuell nur unzureichend umgesetzt werden. Hier gilt es, sich selbst immer wieder zu hinterfragen und die eigene Haltung regelmäßig kritisch zu reflektieren.

Ebenso ist es wichtig, stets auf die Hilfe zur Selbsthilfe hinzuwirken. Trotz hohem Arbeitsaufkommen und Zeitknappheit, müssen Wege und Möglichkeiten gefunden werden, die Anträge nicht für die Geflüchteten auszufüllen, sondern ihre bereits vorhandenen Sprachkenntnisse dafür zu nutzen, sie zu ermächtigen, selbständig ihre Angelegenheit zu erledigen und Vertrauen in sich zu gewinnen. Obwohl dieser Ansatz mehr Zeit und Geduld in Anspruch nimmt, zeigt er doch insofern Wirkung, dass mittlerweile manche Geflüchtete nur zu mir kommen, um von mir ihre selbstausgefüllten Unterlagen überprüfen und korrigieren zu lassen.

Da ich als Integrationsmanagerin bei unterschiedlichen Thematiken unterstütze, konnte ich mich im Laufe der letzten Jahre mit sehr vielen verschiedenen Arbeitsfeldern und Aufgabenstellungen beschäftigen, mir neues Wissen erarbeiten und mich fachlich weiterentwickeln.

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Abschließend möchte ich zusammenfassend einige Empfehlungen weitergeben, um sich bei Interesse vertieft mit diesem Praxisfeld auseinanderzusetzen. Das Integrationsmanagement ist ein baden-württembergsspezifisches Arbeitsfeld der kommunalen Flüchtlingshilfe, das in ähnlicher Form und mit anderem Namen auch in anderen Bundesländern existiert. Die Unterstützung in der Anschlussunterbringung unterscheidet sich von der in den Erstaufnahmeeinrichtungen insofern, dass oftmals asylrechtliche Themenstellungen in den Hintergrund rücken und andere sozialrechtliche Fragestellungen an Bedeutung gewinnen. Da zunächst jegliches Problem in der Beratung thematisiert werden kann, ist der Unterstützungsrahmen sehr weit gefasst. Die in der VwV Integrationsmanagement definierten Tätigkeiten lassen Spielraum in der Ausgestaltung der Arbeit. So kann die Arbeitsleistung zu geregelten Zeiten an Werktagen, teilweise je nach Träger sogar im Homeoffice erbracht werden. Zugleich besteht die Möglichkeit, Hausbesuche zu machen und bei Bedarf die Adressat*innen bei Behördengängen oder Informationsveranstaltungen zu begleiten. Die teilweise nicht immer eindeutig definierten Aufgaben können aber auch zu Unsicherheiten im Hinblick auf die Rolle führen. Das jeweilige Rollenverständnis bestimmt auch, ob Integrationsmanager*innen hauptsächlich eine Lotsenfunktion einnehmen, also überwiegend an andere Stellen verweisen, oder sie eine umfassende Sozialbetreuung während der einzelnen Integrationsschritte gewährleisten.

Setzen Sie sich, bevor Sie eine Stelle antreten, zunächst mit dem Träger auseinander. Zum einen können unterschiedliche Tarifverträge Anwendung finden, die sich auf Ihre Bezahlung auswirken. Zum anderen kann die Wahl des Trägers auch die inhaltliche Ausrichtung beeinflussen, beispielsweise bezüglich des Rollenverständnisses.

Die Tätigkeit als Integrationsmanager*in ist sehr vielfältig. Auf der einen Seite müssen Sie sich so in unterschiedlichste Themenfelder einarbeiten und Ihr Wissen über Sozialleistungen und Unterstützungsstellen ständig erweitern und sich mit diesen vernetzen. Auf der anderen Seite sind Sie durch das breite Spektrum sehr generalistisch aufgestellt und schaffen so eine solide Grundlage, um in vielen anderen sozialen Arbeitsfeldern angestellt zu werden.

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Lernfrage

Wo liegen die Chancen, Herausforderungen und Grenzen der Sozialen Arbeit in der Praxis mit Geflüchteten und deren gelungene Integration in eine diverse Gesellschaft?

Quellen

Böhnisch, L. & Lösch, H. (1973). Das Handlungsverständnis des Sozialarbeiters und seine institutionelle Determination. In: H. Otto & Schneider (Hrsg.). Gesellschaftliche Perspektiven der Sozialarbeit. Bd. 2, 21-40. Neuwied/Berlin: Luchterhand
Caby, F., Caby, A. (2009). Die kleine psychotherapeutische Schatzkiste. Dortmund: Modernes Lernen

Caby, F., Caby, A. (2011). Die kleine psychotherapeutische Schatzkiste 2. Weitere systemisch-lösungsorientierte Interventionen. Dortmund: Modernes Lernen

DGCC (2020). Case Management Leitlinien. Rahmenempfehlungen, Standards und ethische Grundlagen. 2-3. Heidelberg: medhochzwei

Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften (2016). Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften. Professionelle Standards und sozialpolitische Basis, Berlin <http://www.fluechtlingssozialarbeit.de/> [Zugriff: 12.09.2021]

Institut für Mittelstandsforschung (2020). Evaluation des Integrationsmanagements in Baden-Württemberg. Module 1 und 2. Endbericht. Mannheim

International Federation of Social Workers (IFSW), International Association of Schools of Social Work (IASSW) (2004). Ethik in der Sozialen Arbeit – Erklärung der Prinzipien. Adelaide

Leinenbach, M. (2017). Kann Soziale Arbeit im Rahmen von Abschiebungen stattfinden? https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/downloads/Kann_Soziale_Arbeit_im_Rahmen_von_Abschiebungen_stattfinden_3_2017_02.pdf [Zugriff: 26.09.2021]

Stuhrmann, Kristina (2021). Soziale Arbeit in der kommunalen Flüchtlingshilfe.

Wirth, J. V. (Hrsg.). Sozialarbeiter*innen und ihr professioneller Alltag. Theorien, Konzepte, Methoden und Recht in der Praxis. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Löcherbach, P.; Klug, W.; Wendt, W. R; Rimmel-Faßbender, R. (2002). Case Management. Fall- und Systemsteuerung in Theorie und Praxis, Neuwied/Kriftel: Luchterhand

Weber, K. (2017): „Wir sind Sozialarbeiter*innen und keine Abschiebehelfer*innen!“
<http://www.aks-muenchen.de/wp-content/uploads/AKSAbschiebehelferPositionspapier2.pdf>
[Zugriff: 26.09.2021]