

LaFaSt

FSA/MSA Sachsen

Dokumentation des Fachtages

am Mittwoch 15. November 2023 an der Evangelischen Hochschule Dresden

Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Zeiten des migrationspolitischen Klimawandels

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage
des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Gefördert durch



STAATSMINISTERIUM FÜR SOZIALES
UND GESELLSCHAFTLICHEN
ZUSAMMENHALT



Freistaat
SACHSEN

Projektträger



Impressum

Herausgeber

Projekt „Etablierung einer Landesfachstelle
Flüchtlingssozialarbeit / Migrationssozialarbeit in Sachsen“

Bernhard Wagner, Claudia Jerzak, Marianne Sand,
Dorit Starke, Mathias Duderstadt, Guillaume Robin

Evangelische Hochschule Dresden
Dürerstraße 25
01307 Dresden
Tel. +49 351 46902-399

info@lafast-sachsen.net
lafast-sachsen.net

Redaktion

Bernhard Wagner
Claudia Jerzak
Marianne Sand
Dorit Starke
Mathias Duderstadt

Redaktionsschluss

Dezember 2023

Fotografie, Layout & Satz:

Guillaume Robin

Inhalt

Grußwort	5
Programm	6
Keynote von von Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela: Abwehrkultur – Zum gesellschaftlichen Umgang mit Flucht	8
Vortrag LaFaSt: “Die Belastung ist grenzwertig” – Auswertung der sachsenweiten Fachkräftebefragung 2023	16
Foren – Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit:	
• Gemeinwesenarbeit und Möglichkeitsräume für alle im Quartier	56
• Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat?	66
• Zum Umgang mit mandatswidrigen Erwartungen an Sozialarbeiter*innen in der Arbeit mit Geflüchteten	74
Foren – Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten:	
• Multiprofessionelle Teams als Ressource und Herausforderung	78
• Übersicht rechtlicher Neuerungen im Kontext Asyl, Flucht und Migration	82
• Flächendeckende unabhängige Asylverfahrensberatung – Informationen und Erfahrungen aus neuen Beratungsstrukturen in Sachsen	90
Ausblick	96

Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Zeiten des migrationspolitischen Klimawandels

Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen in Sachsen durchlebte und durchlebt turbulente Zeiten. Auf der einen Seite eine Überforderung der Kommunen mit den steigenden Zuwanderungszahlen, Rufe nach Obergrenzen und Kürzungen der Leistungen für Geflüchtete sowie eine Reform des gemeinsamen europäischen Asylsystems (GEAS), die die Abschottung Europas weiter vorantreibt; auf der anderen Seite die Einführung des Chancenaufenthaltsrechts und die Hoffnung auf das neue Sächsische Integrations- und Teilhabegesetz.

Die Auswirkungen auf das gesellschaftliche Klima sind dementsprechend gravierend. In dieser dynamischen Gemengelage zwischen vielfältigen Restriktionen, oftmals mangelhaften Arbeitsbedingungen und ablehnender Haltung von großen Teilen der Bevölkerung und der Politik agiert Soziale Arbeit nicht selten als „gesellschaftlicher Feuerlöscher“. Die daraus entstehenden Mandatskonflikte erfordern immer wieder klare Positionen und die Bereitschaft, diese auch gegen Zugriffsversuche anderer Akteur:innen auf die eigene Arbeit zu verteidigen und zu behaupten.

Thematisch ging es im Rahmen des Fachtages zum einen um Fragen Sozialer Arbeit im Kontext aktueller politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen und zum anderen um Probleme in der Praxis der Geflüchtetensozialarbeit. In sechs Foren wurden spannende thematische Inputs diverser Expert:innen aus relevanten Feldern der Sozialen Arbeit angeboten.

Außerdem konnte Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela (Alice-Salomon-Hochschule Berlin), deren Forschungsschwerpunkte Postkoloniale Theorie und Studien, Rassismus- und Antisemitismusforschung sowie Kritische Migrationsforschung sind, für die Keynote gewonnen werden.

Die LaFaSt skizzierte ferner einige Ergebnisse aus der dritten landesweiten Befragung der Praktiker*innen der FSA: „Konturen eines (nicht ganz) neuen Handlungsfeldes. Empirische Annäherung an die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen in Sachsen 2023“.

Im Mittelpunkt des Fachtages standen aber nicht nur informative Inputs und Fachforen, sondern auch die Möglichkeit, in entspannter Atmosphäre miteinander ins Gespräch zu kommen.

Grußwort

Prof. Dr. Silke Geithner begrüßt als Rektorin die Teilnehmenden an der ehs und stimmt in ihrem einführenden Grußwort auf das vielschichtige Fachtagsthema ein.



Projektleiter Bernhard Wagner eröffnet den Fachtag.



Programm

09:30 Begrüßung

09:35 Grußworte

- Bernhard Wagner, Projektleitung LaFaSt
- Prof. Dr. Silke Geithner, Rektorin der Evangelischen Hochschule Dresden

10:00 **Keynote von Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela,**
Professorin für Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik, Alice Salomon Hochschule Berlin

Abwehrkultur – Zum gesellschaftlichen Umgang mit Flucht

10:45 Pause

11:00 **Vortrag LaFaSt**

“Die Belastung ist grenzwertig” – Auswertung der sachsenweiten Fachkräftebefragung 2023

11:30 Mittagspause

12:30 **Foren Teil A – Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit**

1. Gemeinwesenarbeit und Möglichkeitsräume für alle im Quartier
 - Prof.in Dr. Milena Riede, Hochschule für Soziale Arbeit und Pädagogik (HSAP) Berlin
2. Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat?
 - Tobias Burdukat, Sozialarbeiter, ehemals offene Jugendarbeit, Grimma
3. Zum Umgang mit mandatswidrigen Erwartungen an Sozialarbeiter*innen in der Arbeit mit Geflüchteten
 - Ruth Schilling, Sozialarbeiterin, Regionalkoordinatorin Ausländerrat Dresden e.V.
 - Matthias Resche, Sachgebietsleiter SG Asyl, LK Zwickau

14:00 Pause

14:30 **Foren Teil B – Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten**

4. Multiprofessionelle Teams als Ressource und Herausforderung
 - Petra Schickert, Kulturbüro Sachsen e.V.
 - Claudia Jerzak, Projekt LaFaSt
5. Übersicht rechtlicher Neuerungen im Kontext Asyl, Flucht und Migration
 - Jörg Eichler, Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.
6. Flächendeckende unabhängige Asylverfahrensberatung – Informationen und Erfahrungen aus neuen Beratungsstrukturen in Sachsen
 - Keno, AVB für queere Geflüchtete/Gerede e.V., Dresden
 - Hendrik Kreuzberg, Paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen
 - Tara Bonyad, AVB/Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.

16:00 Abschluss und Zeit für Austausch und Vernetzung

18:00 Ende

The image is a composite of two parts. The top part is a presentation slide with a light grey background and a stylized lightning bolt graphic at the top. The slide is divided into two main sections: 'Foren Teil A' (yellow background) and 'Foren Teil B' (blue background). The left side of the slide lists the program's schedule, including topics like 'Eingliederung und Ankommen', 'Begrüßung und Grußworte', and 'Teil A – Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit'. The right side lists specific topics for each forum, such as 'Gemeinwesenarbeit und Möglichkeitsräume für alle im Quartier' for A-1 and 'Multiprofessionelle Teams als Ressource und Herausforderung' for B-4. The bottom part of the image is a photograph of a man in a dark blue turtleneck standing at a podium in a lecture hall, addressing an audience. A chalkboard with some faint writing is visible behind him.

Eingliederung und Ankommen
Begrüßung und Grußworte
Einführungsvortrag von Prof.in Dr. Maria do Mar Castro Varela
Mittagspause
Foren Teil A – Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit
Mittagspause
Foren Teil B – Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten
Schluss und Zeit für Austausch und Vernetzung

Foren Teil A – Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit

- A-1 Gemeinwesenarbeit und Möglichkeitsräume für alle im Quartier
- A-2 Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat?
- A-3 Zum Umgang mit mandatswidrigen Erwartungen an Sozialarbeiter*innen in der Arbeit mit Geflüchteten

Foren Teil B – Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten

- B-4 Multiprofessionelle Teams als Ressource und Herausforderung
- B-5 Übersicht rechtlicher Neuerungen im Kontext Asyl, Flucht und Migration
- B-6 Flächendeckende unabhängige Asylverfahrensberatung – Informationen und Erfahrungen aus neuen Beratungsstrukturen in Sachsen

Moderation: Vince von Gynz-Rekowski, Kulturbüro Sachsen e.V.

– Keynote –

von **Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela**,
Professorin für Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik, Alice Salomon Hochschule Berlin

Abwehrkultur

Zum gesellschaftlichen Umgang mit Flucht

Gekürzter, leicht überarbeiteter Vortrag



In den Jahren 2015 und 2016 wurde im deutschsprachigen Flucht- und Migrationsdiskurs noch die “Willkommenskultur” gelobt. Viele, die im Feld der Arbeit mit geflüchteten Menschen arbeiten, ahnten schon damals, dass diese “Kultur des Willkommens” fragil und prekär ist. Heute deutet Vieles daraufhin, dass wir es eher mit einer allgemeinen “Abwehrkultur” zu tun haben, die Mauern baut, Grenzen kontrolliert und die Abschiebung von Menschen immer weiter optimiert.

Der Vortrag geht der Frage nach, was der Umgang mit geflüchteten Menschen aussagt über den Zustand der Gesellschaft und ihre demokratischen Werte und was dies für eine Soziale Arbeit bedeutet, die sich nicht zur Komplizin einer “Abwehrkultur” macht.

Das Video der gesamten Keynote finden Sie auf unserer Internetseite:

<https://lafast-sachsen.net/abwehrkultur-zum-gesellschaftlichen-umgang-mit-flucht/>

In Anbetracht des Fachtagsprogrammes, innerhalb dessen Sie sich in Foren unter anderem mit den Änderungen der Asylgesetzgebung (wenn man diese noch so bezeichnen kann) beschäftigen, möchte ich Ihnen in dieser Keynote einige Konzepte vorstellen, die Ihnen vielleicht helfen, Migrationsdiskurse einerseits besser einordnen und verstehen zu können und andererseits Widerstand gegen eine weitere Kriminalisierung von Migration und Flucht leisten zu können.

Für die aktuellen Ereignisse ist der Begriff des Klimawandels sehr gut gewählt, denn der migrationspolitische Klimawandel scheint mir ebenso unbesonnen wie die Veränderungen im Klima heftig und bedrohlich sind. Beide Veränderungen bedrohen unser (Zusammen)Leben ganz konkret. Viele von uns ziehen es aber vor, die Entwicklungen zu ignorieren. Es gab klare Anzeichen in den politischen Diskursen zu den Themen Migration und Flucht, die eindeutig in Richtung Verschärfung derselben deuteten. Jetzt können wir nicht mehr wegschauen. Die Änderungen des Asylrechts dehumanisieren nicht nur die Geflüchteten, sie stellen unser demokratisches Grundverständnis infrage. Wir sind dazu angehalten zu entscheiden, in welcher Gesellschaft wir leben wollen.

Lassen Sie mich mit dem Bild eines Protestes beginnen: „*Leave no one to die*“! Ein Banner auf einem kleinen Schiff auf hoher See: Wir wissen, dass in der EU darüber diskutiert wird, dass eine Seenotrettung strafrechtlich verfolgt werden soll. Dieser humanitäre Impuls, Menschen in der Not zu retten, diese ethische Pflicht, soll nun zur Straftat werden. Das ist ein weitreichender Einschnitt und wir sollten uns gut überlegen, ob wir hinnehmen wollen, dass Handlungen,

die ethischen Impulsen folgen, staatlicherseits kriminalisiert werden.

Mein Vortrag ist ein wenig theoretisch, aber um die erschütternden Änderungen so verstehen zu können, dass wir in diese intervenieren können, bedürfen wir des abstrakten Denkens. Theorie versucht letztlich Dinge sagbar zu machen, die sonst zu komplex und unverständlich erscheinen.

Ich beginne mit einem Zitat des französischen Philosophen Jacques Derrida (1930-2004):

„Es gibt noch keine Demokratie,
die ihres Namens würdig ist.
Die Demokratie bleibt im Kommen:
sie muß noch erzeugt oder erneuert,
regeneriert werden“

[Jacques Derrida]

Das scheint mir eine interessante Perspektive: Wir sollten nicht fragen: ‚Was ist das für eine Demokratie?‘, sondern sagen können: ‚die Demokratie bleibt immer im Kommen‘. Das heißt, sie bleibt im Prozess der Vervollkommnung und es unserer aller Pflicht, diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten. Wenn wir über Flucht und Migration sprechen, sprechen wir immer auch über Demokratie, sprechen wir immer auch darüber, in welcher Gesellschaft wir leben wollen. Und insoweit müssen wir daran arbeiten, dass die Demokratie sich demokratisiert und vielleicht irgendwann tatsächlich kommen mag.

Dabei ist zu beachten, dass es immer einen Unterschied gibt zwischen Recht und Gerechtigkeit. Das ist sehr wichtig.

Meine wichtigste Impulsgeberin ist Gayatri Chakravorty Spivak, eine indische Literaturwissenschaftlerin, die schon seit vielen Jahren in den USA lehrt und lebt und unter anderem bekannt für die Übersetzung „De la Grammatologie“ von Derrida aus dem Französischen ins Englische ist. Als feministische, marxistische Dekonstruktivistin versucht Spivak zu verstehen, wie wir diese Gesellschaft zu einer gerechteren Gesellschaft überführen können. Diesbezüglich bemerkt sie:

„Die Lücke zwischen Recht und Gerechtigkeit zu verringern, steht in etwa im selben Verhältnis wie der Versuch, in einer beharrlichen Kritik die Supplementierung der grundlegenden Kluft zwischen dem Historisch-Politischen und dem Ethischen zu suchen.“

[Gayatri Chakravorty Spivak]

Wir haben also einerseits historisch-politische Ereignisse (historische Ereignisse sind nicht immer eine Geschichte des Fortschritts, sondern wir fallen auch manchmal wieder zurück, zurzeit in einen furchtbaren Barbarismus, wie ich finde), und andererseits das Ethische. Das Ethische ist das Ideal, diese Idee, dass wir das Gute tatsächlich tun, bzw. dass wir eine Idee von dem Guten und Schönen entwickeln, die in Richtung Gerechtigkeit weist. Doch zwischen dem, was gesellschaftlich passiert und dem, was normativ und gut ist, klafft eine Lücke. Diese Lücke, die gerade ein wenig größer wird, ist die zwischen Recht und Gerechtigkeit.

Wir kämpfen mit der Verbesserung des Rechts oder gegen bestimmte Gesetzentwürfe dafür, dass etwa mehr Menschen Möglichkeiten haben Bildung zu erhalten, in Sicherheit zu leben, genügend zu verdienen, dass sie nicht nur von Brot und Wasser leben müssen etc. Wir folgen in der Sozialen Arbeit dabei u.a. den Menschenrechten. Wir bewegen uns auch im Rahmen des Grundgesetzes und das verfolgt die Idee, dass alle Menschen in Würde leben.

Aber die Gesetze stehen häufig auch in einem starken Widerspruch zu unserer Idee von Gerechtigkeit. Die Gesetze, die nach langer Deliberation von demokratisch gewählte Repräsentant:innen im Parlament verabschiedet werden, haben nicht immer viel mit Gerechtigkeit zu tun. Im Gegenteil, sie scheinen Gerechtigkeit zu verhindern. Die Lücke zwischen Recht und Gerechtigkeit zu schließen, das ist die Aufgabe von denjenigen, die sich nicht einfach damit zufrieden geben dem zu folgen, was die gewählten Repräsentant:innen verabschieden. Wir müssen wachsam bleiben und die Gerechtigkeit manchmal auch vor dem Recht schützen.

Das führt uns zu der Frage der Migration. Kennen sie den Satz: „We are here, because you were there“, also „Wir sind hier, weil ihr da wart“? Dieser Satz weist darauf hin, dass insbesondere die postkoloniale Migration auch eine Einwanderung ist, die kontinuierlich in Erinnerung ruft, dass Europa eine Verantwortung hat für die ehemals kolonialisierten Länder, auch wenn sie sich dessen nicht mehr bewusst werden will. Mitte des 19. Jahrhunderts, also zur Zeit der Aufklärung, sind 85 Prozent des gesamten Weltterritoriums unter der Herrschaft Europas. Die Kolonialherren plündern die Ressourcen, etablieren einen transatlantischen Handel mit versklavten Menschen, der Millionen von Menschen das Leben kostet. Aber sie setzen auch ein rassistisches Wissen durch: Die weißen Europäer sind in diesem das Epitome der Schöpfung. Sie haben die Weisheit; sie wissen, was gut und was böse ist; sie wissen, was schön und was hässlich ist, was Recht und Unrecht ist. Wie können wir einem solchen Wissen widerstehen? Wenn Sie einen Globus haben und ihn drehen und wollen mit dem Finger auf dem drehenden Globus auf Europa tippen, dann wird das wahrscheinlich nicht gelingen. Europa ist einfach viel zu klein. Und dieser große ‚Rest der Welt‘ denkt auch, verfügt über Wissen, Ideen, Vorstellungen von schön und gut, Vorstellungen, wie man zusammenlebt, hat Mythen, hat spirituelle Vorstellungen und folgt religiösen Ideen. Wenn wir uns mit dem Thema Flucht auseinandersetzen, so scheint es mir geboten, sich auch dafür zu interessieren, wo diese Menschen, die zu Geflüchteten geworden sind, herkommen und was sie für Ideen und Vorstellungen mitbringen. Es macht Sinn, zu hinterfragen wie unser Verhältnis zum ‚Rest der Welt ist‘. Ist es nicht ein gewaltvolles Verhältnis? Auch deswegen sollten wir uns nicht gut fühlen, „weil wir *denen* helfen“. Ich glaube vielmehr, dass wir eine Verantwortung haben. Verantwortung ist ein wunderschönes deutsches Wort, weil in darin das Wort „Antwort“ ent-

halten ist. Verantwortung bedeutet, eine Antwort zu finden auf das, was geschehen ist, und eine Antwort zu finden auch darauf, was für eine Zukunft wir haben wollen. Es gibt eine historische Verantwortung. Die bezieht sich nicht nur auf den Kolonialismus, sondern in Deutschland auch auf unseren Umgang mit dem Nationalsozialismus. Das ist der Grund, warum es im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland nach dem Ende des Nationalsozialismus aufgrund der historischen Verantwortung einen sehr weitreichenden Artikel gegeben hat, nämlich Artikel 16 [Art. 16aGG]. Eben weil während des Nationalsozialismus hunderttausende von Menschen ins Exil mussten und ihnen teilweise der Grenzübertritt verweigert wurde, gab es den Willen auf der normativen Ebene der Rechte - und das musste im Grundgesetz sein, es sollte nicht irgendein anderes Gesetz sein -, einen Artikel einzulassen, der politisch Verfolgten das unbedingte Recht auf Asyl gewährt. Das hat sehr gut funktioniert bis zu den 1990er Jahren der Bundesrepublik. In der Deutschen Demokratischen Republik hat man diese historische Verantwortung sehr wohl auch ernst genommen, sie aber anders interpretiert und auch anders eingelassen. So fanden etwa Menschen auf der Flucht vor der Diktatur in Chile ein neues Zuhause in der DDR. In beiden Staaten bedeutet Asyl aber nie, frei von Diskriminierung zu sein. Das Leben im Exil verlief nicht für alle Menschen gut.

Doch schauen wir kurz in die Bundesrepublik Deutschland in den 1990er Jahren. Die Kriege in Jugoslawien, der langsame und gewaltvolle Zerfall des Landes führt zu einer starken Auswanderung und Flucht (auch) in Richtung Deutschland. Die staatlichen Repräsentant:innen der damaligen Zeit empfinden diese als beunruhigend. Sie diskutieren, debattieren, argumentieren. Das Ergebnis ist der sogenannte Asylkompromiss, der 1993 im Bundestag beschlossen wird. Bei diesem Kompromiss handelt es sich de facto nicht um einen ‚Asylkompromiss‘ sondern um die Abschaffung des Grundrechts auf Asyl, so wie es im Grundgesetz bis dahin festgeschrieben war.

Lassen Sie mich kurz die wichtigsten Säulen des sog. Asylkompromisses nennen:

- Prinzip der sicheren Drittstaaten: wer aus einem sicheren Drittstaat kommt, hat kein Recht auf Asyl.
- Prinzip der sicheren Herkunftsstaaten: Deutschland schreibt vor, was ein sicherer Herkunftsstaat ist.



Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela

- Flughafenverfahren: Menschen, die Asyl am Flughafen begehen, werden in den Flughäfen untergebracht bis das Verfahren beendet ist. Sie werden solange an einem Grenzübertritt gehindert. Es handelt sich dabei um sog. Schnellverfahren, die mit einer Idee von Menschenrechten nicht vereinbar sind.
- Asylbewerberleistungsgesetz: Seit den 1990er Jahren gibt es Gemeinschaftsunterkünfte und ein Sachleistungsprinzip. Die Hilfe liegt dabei immer deutlich unter der damaligen Sozialhilfe. Nun sollen die Leistungen noch mal weiter

reduziert werden. In der Sozialen Arbeit wissen wir, dass die Leistungen, die der Staat Menschen gibt, wenn sie ohne Arbeit dastehen, wenn sie vielleicht keine Wohnung mehr haben, nicht immer mehr das Existenzminimum abdeckt. Wie leben Menschen, die noch weiter verarmt werden? Was ist mit dem Recht auf Würde?

Wenn wir uns mit den heutigen Veränderungen und den heutigen Verschärfungen des Migrations- und Asylrechts auseinandersetzen, müssen wir uns auch auseinandersetzen mit einer historischen Kontinuität des Distanzierens von historischer Verantwortung.

Avery Gordon, eine US-amerikanische Soziologin, hat diese tolle Buch mit dem Titel: „Ghostly matters“ geschrieben. Darin beschreibt sie warum die Geister der Vergangenheit wichtig sind. Sie bemerkt:

„Ein Spuk, ist eine ganz besondere Art zu wissen. Wir erfahren so, was einst geschah oder gerade geschieht. Von den Geistern der Geschichte verfolgt zu werden, zieht uns affektiv, manchmal gegen unseren Willen und immer ein wenig magisch, in die Gefühlsstruktur einer Realität, die wir erleben. Aber nicht als kaltes Wissen, sondern als (transformative) Bewegung.“

[Avery Gordon]

Ich lese das als ein Plädoyer dafür, sich mit diesen Geistern der Geschichte auseinanderzusetzen, gerade weil sie uns verfolgen und zuweilen schlaflose Nächte bereiten. Wir können nicht einfach den Standpunkt vertreten: ‚Damit haben wir nichts zu tun, das war im 19. Jahrhundert und wir sind jetzt im 21. Jahrhundert, jetzt müssen wir uns um andere Dinge kümmern‘. Die Geister verschwinden nicht einfach. Sie leben mit uns und wirken auf unser Denken, Wahrnehmen und Handeln ein. Wie stellen wir uns Menschen auf der Flucht vor? Welches Leben gewähren wir Ihnen? Sollen sie zufrieden sein mit dem was wir Ihnen bieten?

Wir müssen unsere eigenen Vorstellungen und Bilder vom ‚Rest der Welt‘ prüfen und uns fragen, wie sie

verflochten sind mit historischer Gewalt. Welche Kontinuitäten erkennen wir? Lässt uns schauern, dass wir immer noch unterschiedlichen Menschen Unterschiedliches zutrauen und zumuten?

1945 setzt sich die UNO zusammen (zum ersten Mal gibt es so etwas wie eine Zusammenkunft der Weltgemeinschaft) und diskutiert auch über eine Neuformulierung der Erklärung der Menschenrechte. Die Gründe dafür sind erstens der Beginn der Dekolonisierung und zweitens das Ende des Nationalsozialismus und des zweiten Weltkrieges. Die zentrale Frage scheint mir zu sein: ‚Wie können wir Gewalt in der Form wie sie uns in den zwei Weltkriegen und im Nationalsozialismus begegnet ist in Zukunft verhindern?‘. 1948 werden die Menschenrechte feierlich proklamiert. In einem berühmten Foto hebt Eleanor Roosevelt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte feierlich in die Höhe. Sie tut dies in New York, einer Stadt also, in der 1948 Schwarze und Weiße nicht auf einer Bank zusammensitzen durften. In der bekannte Musiker:innen bestimmt Lokale nicht betreten durften und bei Auftritten den Hintereingang nehmen mussten. Es sind diese Widersprüche, die die Geister der Vergangenheit erkennen lassen. Hier ist sie erneut: die Lücke zwischen Recht und Gerechtigkeit.

Lassen Sie mich, um diese Lücke und ihre Wirkmächtigkeit zu illustrieren, einige markante Beispiele nennen:

a) 1981: Das „Heidelberger Manifest“: Wissenschaftler deutscher Universitäten verkünden:

„Mit großer Sorge beobachten wir die Unterwanderung des deutschen Volkes durch Zuzug von vielen Millionen von Ausländern und ihren Familien, die Überfremdung unserer Sprache, unserer Kultur und unseres Volkstums. [...] Völker sind (biologisch und kybernetisch) lebende Systeme höherer Ordnung mit voneinander verschiedenen Systemeigenschaften, die genetisch und durch Traditionen weitergegeben werden. Die Integration großer Massen nichtdeutscher Ausländer ist daher bei gleichzeitiger Erhaltung unseres Volkes nicht möglich und führt zu den bekannten

ethnischen Katastrophen multikultureller Gesellschaften. Jedes Volk, auch das deutsche Volk, hat ein Naturrecht auf Erhaltung seiner Identität und Eigenart in seinem Wohngebiet. Die Achtung vor anderen Völkern gebietet ihre Erhaltung, nicht aber ihre Einschmelzung („Germanisierung“). Unser Problem sind nicht die Gastarbeiter schlechthin, sondern ihr asiatischer Anteil. [...] Wenn man das Spezialproblem Süditalien ausklammert, so kann man feststellen, dass die aus dem europäischen Raum zu uns kommenden Gastarbeiterfamilien nach ihrer Fertilität, ihrem kulturellen, soziologischen und religiösen Kontext Aussicht auf Akkulturation bieten [...]. Auf die Asiaten trifft all das nicht zu.“

[Heidelberger Manifest 1981, Hauptinitiatoren des Heidelberger Manifestes waren Theodor Schmidt-Kaler von der Universität Bochum und Helmut Schröcke von der Universität München]

Die Rede ist nicht von Geflüchteten, sondern von Menschen, die Verträge bekommen haben, um in Deutschland zu arbeiten. Und mit dem „*asiatischen Anteil*“ sind nicht etwa Arbeiter:innen aus Vietnam gemeint, sondern aus der Türkei. „*Wenn man das Spezialproblem Süditalien ausklammert, so kann man feststellen, dass die aus dem europäischen Raum zu uns kommenden Gastarbeiterfamilien nach ihrer Fertilität*“, - also die haben nicht so viele Kinder, außer die (Süd)Italiener-, „*ihren kulturellen soziologischen und religiösen Kontext*“, - das heißt, sie sind meistens christlich -, „*Aussicht auf Akkulturation bieten. Auf die Asiaten trifft all das nicht zu.*“ Das schreiben 1981 hochdotierte deutsche Professoren. Deswegen finde ich, dass die Aussage, Rassismus sei vorwissenschaftlich oder pseudowissenschaftlich, eine Lüge ist. Rassismus ist ein Wissen, welches auch im wissenschaftlichen Betrieb entwickelt und vertreten wurde und wird.

b) Thilo Sarrazin: Seine Bücher sind Bestseller, auch wenn ich glaube, dass nur eine kleine Minderheit sie wirklich liest, denn letztlich sind sie langweilig, schlecht geschrieben und miserabel recherchiert. Warum werden sie Bestseller? Eine Antwort darauf ist, dass Sarrazin eben das sagt, was die Mehrheit der Bevölkerung auch glaubt und denkt oder denken will. Deswegen interessiert mich Thilo Sarrazin als Person nicht, vielmehr interessiert mich, warum so viele Menschen diese Bücher kaufen und Thilo Sarrazin so viel positive Resonanz erhält. Sarrazin schreibt in gewisser Weise das Heidelberger Manifests weiter: „Deutschland schafft sich ab“ [Titel des Buches]. Das ist derselbe Tenor.

c) 2018 „Gemeinsame Erklärung“: Die „gemeinsame Erklärung“ wird am 8.10.2018 im Petitionsausschuss diskutiert. Wieder waren es Wissenschaftler aus unterschiedlichen Universitäten, die nun bemerken:

„Mit wachsendem Befremden beobachten wir, wie Deutschland durch die illegale Masseneinwanderung beschädigt wird. Wir solidarisieren uns mit denjenigen, die friedlich dafür demonstrieren, dass die rechtsstaatliche Ordnung an den Grenzen unseres Landes wiederhergestellt wird.“

[2018 „Gemeinsame Erklärung“]

Man kann fast von einer Kopie des Heidelberger Manifests sprechen, aber ein wenig freundlicher formuliert. Heute ist es nicht mehr möglich von ‚Überfremdung‘ zu sprechen, weswegen finden sich Worte wie ‚Befremden‘: „wir sind befremdet“.

d) 2020, die Covid-19-Pandemie: Und der Virus und damit auch alles Übel kommt wieder (oder immer noch) aus Asien. Asien wird immer wieder als Bedrohung wahrgenommen. In Berlin und in London protestieren asiatische Menschen und prägen den Slogan: „Ich bin kein Virus“ - „I’m not a virus“.

e) Heute, Bundeskanzler Scholz (SPD): In einem Spiegelinterview sagt dieser: „Wir müssen endlich im großen Stil abschieben“. Ich lasse das unkommentiert. Wir finden solche Aussagen auch von Ministerien, wie hier zum Beispiel vom BAMF, das für Migration und Flucht zuständig ist und auf dessen Webseite zu lesen ist: „*Menschen anderer Herkunft sollen sich mit den Grundwerten der deutschen Gesellschaft identifizieren und diese langfristig mittragen*“. Was sind die Grundwerte der deutschen Gesellschaft?

Und ja, es ist nicht alles immer nur gleichgeblieben. Die Diskurse haben sich verändert. Wir sprechen heute über die Wichtigkeit von Diversität und Rassismuskritik. Doch ist es nicht, wie Sara Ahmed bemerkt, dass vieles was in diesem Sinne gemacht wird nicht performativ ist. Sara Ahmed hat Anfang 2000 eine Studie angelegt, bei der englische Universitäten, wo es seit Jahrzehnten Antidiskriminierungsgesetze gibt, wo Empowermentgruppen Normalität sind, wo es Ombudsleute gibt usw., untersucht wurden. Sie fragte sich, ob das ganze Instrumentarium dazu geführt hat, dass sich die Universitäten tatsächlich verändert haben. Gibt es weniger Rassismus? Haben Studierende alle die gleiche Chance, gute Abschlüsse zu erreichen? Ahmed musste feststellen, dass zwar viel getan wird, aber sich nicht wirklich viel verändert: es bleibt eben nicht performativ. Wir tun etwas, aber es passiert nichts, es verändert sich nichts. Sie bemerkt:

„Wenn wir uns die Politik der Dokumentation von Diversity ansehen, können wir erkennen, dass Dokumente Fantasiebilder der Organisationen kreieren, die sie scheinbar beschreiben. Das Dokument sagt ‚wir sind divers‘, als ob diese Aussage sie dazu mache.“

[Sara Ahmed]

Also einfach zu proklamieren, ich sei antirassistisch, macht mich nicht zu einer Antirassistin.

Ich möchte mit einem Konzept von Gayatri Chakravorty Spivak enden: ethische Reflexe. Sie erinnern sich noch: die Lücke zwischen Recht und Gerechtigkeit, zwischen Ethik und dem historisch-politischem.

Nun bei Gerechtigkeit geht es um Ethik, bei Recht geht es auch um Rechtsverständnis und auch um Zugehörigkeit zu einer bestimmten Vorstellung von Recht, aber bei Ethik geht es weit darüber hinaus. Spivak schreibt:

“Für mich ist die Ethik der Moment, auf den das Subjekt vielleicht oder vielleicht auch nicht trifft und der den Reflex hervorruft, für den es geschult ist oder nicht.“

[Gayatri C.Spivak]

Es bleibt also die beunruhigende Frage, ob es uns gelingt, aus der Vergangenheit zu lernen und ob es uns gelingt, in der jetzigen Situation des migrationspolitischen Klimawandels Widerstand zu leisten, damit diese Gesellschaft nicht kippt in eine Diktatur, die im Kommen ist.

Die ethischen Reflexe müssen funktionieren. Wir wissen nicht, wann der Moment da ist, in dem wir das Richtige tun müssen. Aber eins wissen wir: Wir müssen darauf vorbereitet werden. Was uns darauf vorbereitet ist das, was Hannah Arendt bezeichnet hat als „Mitdenken“, nicht Mitleid zeigen, sondern Mitdenken. Denken Sie mit denen mit, die vielleicht auch anders denken als Sie. Wir, die wir kritische Soziale Arbeit ernst nehmen, müssen in Bewegung und wachsam bleiben, damit Europa eine Demokratie im Kommen bleibt.

Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela



Keynote von Prof.in Dr. María do Mar Castro Varela

– Vortrag der LaFaSt –

von **Bernhard Wagner**, Projektleitung LaFaSt

“Die Belastung ist grenzwertig”

Auswertung der sachsenweiten Fachkräftebefragung 2023

Es handelt sich bei der Darstellung um eine gekürzte Version der Gesamtauswertung
„Konturen eines (nicht ganz) neuen Handlungsfeldes.
Empirische Annäherung an die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen in Sachsen 2023“.



Abbildung 6:1
Größtstädte gegenüber den ländlichen Räumen...
Abbildung 6:2
Die Abbildung zeigt, dass...
Wovon reden wir überhaupt...
In diesem Abschnitt werden...
der Dienstleistungen...
schließlich mit...
Abbildung 6:3
Die Abbildung zeigt, dass...
der Raum Ostsachsen...
Abbildung 6:4
Die Abbildung zeigt, dass...
der Raum Ostsachsen...
Abbildung 6:5
Die Abbildung zeigt, dass...
der Raum Ostsachsen...

1. Einleitung

Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen ist in Sachsen kein gänzlich neues Handlungsfeld. Sie hat aber durch die kulminierende Fluchtdynamik seit 2015/2016 eine enorme Expansion erfahren und sich auch hier von einer marginalen, weitgehend unbemerkten Nischenexistenz zu einem sichtbaren und unverzichtbaren Arbeitsbereich in einer Einwanderungsgesellschaft entwickelt.

Im Freistaat Sachsen wurden die entsprechenden Aufgaben bis 2014 auf Landesebene noch als ehrenamtliche Struktur konzipiert. Die Ankunft einer bis dato nicht gekannten Anzahl geflüchteter Menschen führte dann zwar schnell dazu, dass diesem Handlungsfeld nun auch eine professionelle Struktur zugestanden wurde und es durch entsprechende Förderrichtlinien¹ eine beträchtliche Expansion erfahren konnte.

Vor Ort aber mussten öffentliche Träger sich in kurzer Zeit auf die neue Zielgruppe einstellen – fast alle zuständigen Abteilungen in den Landkreis- und Stadtverwaltungen wurden ausdifferenziert oder umstrukturiert – und freie (teilweise auch private) Träger für die Arbeit mit geflüchteten Menschen gewinnen. Darunter waren viele Akteure, die bisher nicht in der migrationsbezogenen Sozialarbeit tätig waren und ohne Vorbereitung, ohne ausreichende Ressourcen und ohne die nötigen Kompetenzen die Bühne betraten. Vielerorts waren zunächst keine konzeptuellen Grundlagen für die neue Herausforderung verfügbar und es war keine Zeit, planmäßig trägerinterne Strukturen einer Flüchtlingssozialarbeit aufzubauen. Die Situation war vielfach notgedrungen von Improvisation und Aktionismus geprägt².

Das insofern „neue“ Handlungsfeld entstand also zunächst unter enormem Zeitdruck, vielerorts unter chaotischen Vorzeichen. Eine große Zahl neuer Mit-



Vortrag der LaFaSt

arbeiter*innen musste hier wie da rekrutiert und eingearbeitet werden, überall musste erst einmal das Nötigste erledigt werden und das war natürlich zuallererst die halbwegs würdige Unterbringung von Menschen in Not, die hier wie anderswo Zuflucht suchen.

Durch die Richtlinien „Soziale Betreuung Flüchtlinge“ und „Integrative Maßnahmen“ der sächsischen Landesregierung (s. Fußnote 1) wurden die Voraussetzungen für den notwendigen Aus- und Umbau der freien Träger schnell bereitgestellt, aber eben nur auf dem Weg einer – jährlich neu zu beantragenden – Projektfinanzierung.

Insgesamt ist es in dieser Krisenphase überwiegend gelungen, die zunächst sich abzeichnende anarchische Situation in einigermaßen geordnete Bahnen zu lenken, zunächst die Erstversorgung sicherzustellen und zugleich auch darüberhinausgehende Angebote zu schaffen. Und das geschah in erstaunlich und bemerkenswert kurzer Zeit.

Seither sind eine Verstetigung des Handlungsfeldes und Tendenzen einer Professionalisierung mit Licht- und Schattenseiten zu beobachten – aktuell

1. Richtlinie Soziale Betreuung Flüchtlinge vom 5. Juni 2018 (SächsABl. S. 783), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 23. November 2021 (SächsABl. SDR. S. S 230) (<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17735>; 22.4.2022); Richtlinie Integrative Maßnahmen vom 10. März 2020 (SächsABl. S. 259), enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 23. November 2021 (SächsABl. SDR. S. S 230) (<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18616>; 22.4.2022).

2. Vgl. die ausführlichen Sachstandsberichte der wissenschaftlichen Begleitung; Gemeinde et al. 2017, Gemeinde et al. 2018, Gemeinde et al. 2020 und Wagner et al. 2022.



Bernhard Wagner, Projektleitung LaFaSt

(im Sommer 2023) überwiegen insofern die Schattenseiten, da die politischen Auseinandersetzungen um das - für 2022 avisierte, aber leider im Herbst 2023 immer noch nicht verabschiedete - geplante Sächsische Integrations- und Teilhabegesetz wie um die Novellierung der „Richtlinie Integrative Maßnahmen“ vor dem Hintergrund des radikal gewandelten gesellschaftspolitischen Klimas große Unsicherheiten erzeugt haben und die Zukunft der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen im Ungewissen lassen.

Die Arbeit mit geflüchteten Menschen geschieht vor Ort, in den Gemeinden und Städten, und gestaltet sich – wie wir inzwischen wissen – alles andere als einheitlich. Als übergreifendes Handlungsfeld mit einem eigenen professionellen Selbstverständnis – und Selbstbewusstsein – musste und muss sich dieses Feld weiterhin erst allmählich konsolidieren und weiterentwickeln.

Seit der Expansion 2015/2016 gab es über den beschränkten Fokus der einzelnen Kommunen hinaus kaum Antworten auf Fragen wie die folgenden:

- Wer arbeitet in diesem Feld, mit welchen Qualifikationen?
- Welche Aufgaben stehen an?
- Welche Rolle spielen Standards im Handlungsfeld, nach welchen Standards wird gearbeitet?
- Wie gestalten sich die Arbeitsbedingungen (die im Bereich der Sozialen Arbeit schon in den älteren und seit langem etablierten Handlungsfeldern – wie etwa in den unterschiedlichen Bereichen der Jugendhilfe – überwiegend alles andere als befriedigend wahrgenommen werden)?

- Wie kommt die FSA mit den (fachlichen, politischen und gesellschaftlichen) Rahmenbedingungen zurecht?
- In welcher Weise erfahren die Beschäftigten Akzeptanz und Wertschätzung für Ihre Arbeit in einer Gesellschaft, in der Ablehnung und Rassismus eine weit verbreitete Haltung gegenüber ihrer Klientel darstellen und die ohnehin schwierige Integrationsaufgabe erschweren?

Durch mittlerweile drei standardisierte, aber explorativ angelegte landesweite Befragungen (2017, 2020 und 2023) hat das seit 2016 an der Evangelischen Hochschule Dresden angesiedelte Projekt der „Wissenschaftlichen Begleitung der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen“ – seit 2021 weiterentwickelt zum Projekt der „Etablierung einer Landesfachstelle FSA/MSA in Sachsen“ – versucht, dieses im gegenwärtigen Umfang „neue“ Handlungsfeld empirisch zu vermessen und zu beschreiben. Unsere Daten sollen es ermöglichen, wesentliche Konturen des immer noch wenig bekannten und definierten Handlungsfeldes nachzuzeichnen. Dies geschieht hier auszugsweise und mit deskriptivem Anspruch.

Das Ziel der ersten, im Juni 2017 vor dem Hintergrund des damals noch recht undeutlich konturieren Arbeitsbereiches der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen durchgeführten landesweiten standardisierten Befragung war es, erste belastbare Daten zur Praxis und zur Situation der Flüchtlingssozialarbeit im Bundesland Sachsen zu generieren. Damit konnte eine erste Momentaufnahme zu den Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie Aufgaben und Erfahrungen in einem weitgehend unerforschten Handlungsfeld gezeichnet werden, das sich als wahrnehmbares Feld seit 2015 gerade erst neu konstituiert hatte, und das eine große Vielfalt und eine anfänglich recht chaotischen Struktur aufwies.

Drei Jahre später – im Herbst 2020 – und schließlich im Frühjahr 2023 konnten wir diese Befragung weitgehend identisch wiederholen. Wir haben es also im Gesamtdesign mit einer Wiederholungsbefragung (Trendstudie) zu tun (vgl. Scherer/Naab 2013). Es handelt sich um „wiederholte Querschnitte“ (vgl. Schnell 2019: 58), nicht um eine Panelstudie, die es erlauben würde, Veränderungen an einzelnen Individuen zu identifizieren. Feststellbar sind lediglich „Veränderungen zwischen den Gesamtheiten der Befragten, also Veränderungen der Aggregatstatistiken“ (ebd.: 59) Insofern kann dabei nicht eindeutig geklärt werden, ob Veränderungen in den Ergebnissen zwischen den drei Befragungen wirklich Veränderungen in den objektiven Gegebenheiten bedeuten oder „ob die vermeintliche Veränderung auf

unterschiedliche Erhebungsdetails zurückzuführen ist“ (ebd.: 60) bzw. eben auf eine zwischenzeitlich veränderte Zusammensetzung der Grundgesamtheit, die sich zwischen 2017 und 2020 und dann noch einmal bis 2023 tatsächlich stark verändert hat.

Alle drei Befragungen wurden online durchgeführt. Mit einem Rücklauf von 154³ verwertbaren Fragebögen haben wir 2023 fast exakt gleich viele Personen erreicht wie 2020 (155) und in den beiden Wieder-

holungsbefragungen jeweils etwas mehr als 2017, wo 130 Befragte geantwortet hatten.

Wir bedanken uns noch einmal ganz herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen in Sachsen, die – trotz immer enger werdender Zeitbudgets – durch ihre Teilnahme dazu beigetragen haben, dass wir hier einige Daten über den Stand und die Entwicklung der Rahmenbedingungen der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen vorlegen können!

Exkurs: Methodische Vorbemerkungen

Die empirische Annäherung an das Handlungsfeld ist mit erheblichen Hürden konfrontiert. Diese liegen begründet in

- der diffusen Grundgesamtheit aufgrund des einerseits noch im Entstehen begriffenen, andererseits schon permanenten Veränderungen – auch partiellen Schrumpfungsprozessen – unterworfenen Handlungsfeldes,
- der damit nicht immer realisierbaren Erreichbarkeit der Zielgruppe,
- dem dadurch bedingten „Coverage-Fehler“ (vgl. Groves et al. 2009: 87f), wodurch die Auswahlgesamtheit geringfügig von der Grundgesamtheit abweichen dürfte
- und dem hohen Nonresponse-Anteil.

Wir haben es mit einer diffusen Grundgesamtheit zu tun, schon weil deren Mitglieder sich in unterschiedlichen Funktionen und mit weit divergierenden Tätigkeitsprofilen auf zahlreiche Träger und unterschiedliche Beschäftigungssektoren verteilen (öffentlich, frei-gemeinnützig und auch privatwirtschaftlich). Sowohl nach ausgeführten Aufgaben als auch – erst recht – nach Qualifikationen der Beschäftigten ergeben sich nicht immer eindeutige Abgrenzungen: Wer bei dem einen Träger der FSA zugerechnet wird, wird das beim anderen Träger evtl. nicht. Hinzukommen – einige wenige – „Sonderfälle“, bspw. Personen mit Doppelfunktion (FSA und Leitungsposition), von Personen mit Funktionen, die im strengen Sinne nicht zu unserer Grundgesamtheit der Akteure gehören, die in Sachsen die Soziale Arbeit bzw. „Soziale Betreuung“ der geflüchteten Menschen erledigen – wie z.B. die bundesfinanzierten MBE oder Arbeitsbereiche an Schnittstellen zur FSA.

Somit wurden bei allen drei bisherigen Erhebungen auch – wie sich an den Angaben zur Funktion rekonstruieren lässt – in einigen wenigen Fällen Personen erreicht, die im strengen Sinne unter Umständen nicht unserer Grundgesamtheit angehören zu scheinen. Wir haben uns letztlich dafür entschieden, alle verwertbaren Fragebögen mit nicht eindeutiger Zugehörigkeit zur Grundgesamtheit in der Stichprobe zu belassen, da die Diffusität des Feldes eine Anwendung eindeutiger Ausschlussregeln ohnehin nicht erlaubt hätte.

Grundsätzlich zielten wir dabei in allen Befragungen auf eine Vollerhebung, allerdings mit einer wesentlichen Einschränkung: Die Grundgesamtheit unserer Befragungen ist jeweils definiert als alle Mitarbeitenden der freien, öffentlichen und privaten Träger im Handlungsfeld der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen in Sachsen zum Erhebungszeitpunkt. Somit ist diese Grundgesamtheit zwar auf den ersten Blick klar definierbar, allerdings ist die Frage der Zugehörigkeit zum o.g. Handlungsfeld unterschiedlichen Interpretationen ausgesetzt. De facto waren uns nicht alle entsprechenden Kolleg*innen zum Erhebungszeitpunkt bekannt.

Die Mitglieder der Grundgesamtheit waren zwar überwiegend direkt kontaktierbar, hier konnten wir – insbesondere 2020 und 2023 – auf eine im Zuge der Projektarbeit erstellte Liste mit entsprechenden

3. Da nicht alle Befragten alle Fragen beantwortet haben, ist die den im Folgenden referierten Prozentangaben zugrundeliegende Anzahl der Befragten meist jedoch geringer als 155.

Kontaktadressen zurückgreifen. Wo die Mitglieder unserer Zielgruppe nicht direkt erreichbar waren, mussten wir uns damit behelfen, die Träger der FSA in Sachsen (die uns wiederum alle bekannt sind) anzuschreiben, mit der Bitte, den Befragungslink an alle Mitarbeitenden in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen weiterzuleiten⁴. Das Vorgehen entspricht hier dem Weg bei einem Cluster Sampling, wenn auch mit dem Ziel einer Vollerhebung.

In Folge der Heterogenität und Volatilität des Feldes, dass (immer noch) keine „geordneten“ Wege des empirischen Zugangs zur Grundgesamtheit bietet, haben wir es bei der Befragung der Fachkräfte aller Wahrscheinlichkeit nach mit einem doppelten „Coverage-Fehler“ (Groves et al. 2009: 87). zu tun. Diese Fehler entstehen dadurch, dass die Auswahlgesamtheit – als tatsächlich für die Befragung kontaktierbare Auswahlmenge – trotz der grundsätzlich angestrebten Vollerhebung von der Grundgesamtheit abweicht. Ein Undercoverage-Fehler (vgl. dazu: Remer 2020: 133ff) liegt dann vor, wenn bestimmte Mitglieder der Grundgesamtheit strukturell nicht identifiziert werden können; das ist hier insofern der Fall, als uns einige Fachkräfte im Handlungsfeld nicht bekannt sind, wenn diese nicht durch den jeweiligen Träger oder andere Kanäle erreichbar sind; insbesondere trifft dies auf aktuelle Neueinstellungen zu, von denen das Forschungsteam nicht oder verspätet erfährt. Der Overcoverage-Fehler (vgl. ebd.) bezeichnet hingegen den Fall, dass Personen, die nicht zur Grundgesamtheit gehören, in die Auswahlgesamtheit geraten, also an der Befragung teilnehmen, obwohl sie bspw. ihre Tätigkeit beendet haben oder aufgrund ihres Anstellungsverhältnisses oder Aufgabenbereiches nicht zu den Fachkräften der FSA gehören, die eigentlich befragt werden sollen.

Der tatsächlichen Realisierung einer Vollerhebung steht hier auch ein massives Nonresponse-Problem entgegen: Nonresponse bezeichnet den Sachverhalt der Stichprobenausfälle, was bedeutet, dass bei standardisierten Befragungen ein Teil der Befragten nicht antwortet bzw. nicht erreichbar ist (Unit-Nonresponse). Im weiteren Sinne wird damit auch die Tatsache bezeichnet, dass einzelne Fragen nicht beantwortet werden (Item-Nonresponse; vgl. Schnell 2019: 145ff). Eine Verzerrung der Ergebnisse durch mangelnde Repräsentanz kann in beiden Fällen nicht ausgeschlossen werden.

Obwohl wir die Grundgesamtheit über die Träger potenziell zu jeweils annähernd 100% erreicht haben dürften, hat nur knapp die Hälfte der potenziell Befragten geantwortet. Nach unseren Berechnungen anhand der vorliegenden Daten aus den Landkreisen und kreisfreien Städten dürften wir zum Zeitpunkt der Befragung 2023 mit 154 verwertbaren Antworten einen Rücklauf von etwa 50% der Grundgesamtheit erreicht haben – eine für vergleichbare Settings eigentlich sehr gute Quote.

Dennoch lassen sich aus den genannten Gründen aus unseren Daten nur sehr begrenzte Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit ziehen, eine statistische Verallgemeinerbarkeit unserer Ergebnisse ist also nicht gegeben. Unserer Befragung kommt ein lediglich explorativer Charakter zu. Wir können aber davon ausgehen, dass unsere Daten tendenziell durchaus die Verhältnisse in der Flüchtlingssozialarbeit widerspiegeln. Die letztlich mit der Befragung erreichten 154 Personen bilden in Bezug auf deren soziodemografische Merkmale das Spektrum der in diesem Arbeitsfeld Beschäftigten nach allen uns vorliegenden Erkenntnissen durchaus gut ab. Auch die hohe Übereinstimmung der Querschnitte von 2017, 2020 und 2023 bei einigen Variablen bzw. die schlüssige Interpretierbarkeit von Veränderungen zwischen den beiden Samples vor dem Hintergrund unserer mittlerweile doch gründlichen Kenntnis des Feldes deuten darauf hin, dass wir hier nicht vorwiegend Forschungsartefakte, sondern durchaus relevante Trends abbilden können.

Hier sei schließlich noch der Hinweis vorangestellt, dass wir – um einen plastischeren Eindruck von der Realität hinter den abstrakten statistischen Daten zu vermitteln – vielfach ausführlich Originaltöne aus den Antworten auf unsere zahlreichen offenen Fragen zitieren. Die Zitate sind jeweils wörtlich aus den Fragebögen entnommen, allerdings ggf. in Bezug auf Rechtschreibfehler – die beim eiligen Ausfüllen eines Onlinefragebogens unter Zeitdruck in nicht geringem Ausmaß entstehen – korrigiert. Schließlich noch eine Vorbemerkung zur verwendeten Begrifflichkeit: Wir sprechen in diesem Bericht bei der Benennung des Handlungsfeldes überwiegend von „Flüchtlingssozialarbeit“. Damit folgen wir einem üblichen, der Mehrheit der Beschäftigten auch gerecht werdenden, aber natürlich streng genommen nicht immer korrekten Sprachgebrauch: Wir haben potenziell alle Personen befragt, die

4. Ergänzt wurde dies durch weitere Recherchewege, so etwa über online zugängliche Quellen und über persönliche Kontakte.

derzeit hauptberuflich in Sachsen und im Auftrag des Freistaates Sachsen bzw. durch ihn finanziert mit geflüchteten Menschen arbeiten, ob mit einem beruflichen Abschluss in der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik oder auch mit einem anderen Abschluss. Letztere können natürlich nicht als „Sozialarbeiter*innen“ tätig sein, sondern sind – als Quereinsteiger – als „Soziale Betreuer*innen“, „Flüchtlingsbegleiter*innen“, „Alltagsbegleiter*innen“ (bzw. mit zahlreichen weiteren Bezeichnungen) tätig. Hinzu kommt der Sonderfall der Landeshauptstadt Dresden, die 2019 im Zuge einer Neudefinition der Flüchtlingssozialarbeit den Begriff der „Migrationssozialarbeit“ eingeführt hat. In einer Mitteilung der Stadt Dresden heißt es dazu: „Das bisherige System der Flüchtlingssozialarbeit wird weiterqualifiziert hin zu einem personen- und bedarfsgerechten System der Migrationssozialarbeit, das mit Fachleistungsstunden dem individuellen Bedarf begegnet und in einem Integrationsplan klare Ziele formuliert.“⁵

Insofern ist in der Rede von der Flüchtlingssozialarbeit ggf. auch die Migrationssozialarbeit mit inbegriffen, ohne im weiteren jedes Mal auf diese Differenzierung zu verweisen.

Der folgende Überblick beschreibt nun ausgewählte Ergebnisse, die sich vorrangig auf die Wiederholungsbefragung von 2023 beziehen; wo es sich anbietet, wird vergleichend auf die Ergebnisse der beiden vorangehenden Befragungen von 2017 und 2020 rekurriert.

Dabei zeigen sich anhand der zu den unterschiedlichen Zeitpunkten verwendeten Variablen einige (meist eher moderate) Veränderungstendenzen,

im Großen und Ganzen jedoch durchaus auch eine gewisse Kontinuität in vielen Bereichen. Beides, Veränderung wie auch Kontinuität, kann je nach Fragestellung als „gutes“ wie auch als „schlechtes“ Ergebnis gewertet werden.

Doch was können wir nun aus den Daten über das Handlungsfeld aussagen? Im Folgenden werden einige ausgewählte Daten aus der deskriptiven Analyse präsentiert und knapp erörtert.

2.

Was ist derzeit das wichtigste Thema bzw. Problem in Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen?

Am Beginn des Fragebogens stand die Bitte, „eine kurze Antwort auf die folgende Frage zu formulieren: Was ist derzeit das wichtigste Thema bzw. Problem in Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen?“ Damit wurde den Befragten die Gelegenheit gegeben, in aller Kürze und ohne schon durch die Inhalte der folgenden Fragen beeinflusst zu sein, die Dinge zu benennen, die zum Zeitpunkt der Befragung am meisten „auf den Nägeln brennen“. Diese Gelegenheit wurde rege genutzt. Praktisch alle Befragten haben Anmerkungen hinterlassen. Insgesamt haben wir 336 Stichwörter bzw. Aussagen identifiziert.

Wir haben diese Anmerkungen zunächst thematischen Bereichen zugeordnet, um einen Eindruck davon zu bekommen, welche Themen gerade oben anstehen.



Vortrag der LaFaSt

5. Mitteilung der Landeshauptstadt Dresden vom 17.04.2019 zum „Fachplan Asyl und Integration 2022“. [https://www.dresden.de/de/rathaus/aktuelles/pressemitteilungen/archiv/2019/04/pm_060.php; 15.2.2022]

Abb. 1: Was ist derzeit das wichtigste Thema bzw. Problem in Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen?

Aktuell wichtigste Themen/Probleme	Anzahl der Nennungen
a) Wohnen/Unterbringung <ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Probleme bzgl. Wohnungssuche/Wohnungsmarkt, • aber auch Wohnungssuche für bestimmte Bedarfe – Personen nach Anerkennung, barrierefreie Wohnungen, größere Familien – • und Konflikte zwischen/mit Bewohner*innen, die aus der Unterbringungssituation entstehen. 	61
b) Medizinische Versorgung <ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Probleme der Arztsuche (insbes. Kinderärzte) und der dortigen Überlastung, • aber auch Sprachbarrieren, • Vorurteile/Ablehnung von Geflüchteten • und vielfach unzureichende psychosoziale Betreuung/Versorgung. 	55
c) Behörden und Bürokratie <ul style="list-style-type: none"> • hier geht es primär um überlange Wartezeiten und lange Bearbeitungsdauer • sowie die Nichtnachvollziehbarkeit der komplizierten Bürokratie • und generell um Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit (mangelnde Erreichbarkeit, Intransparenz, auch mangelndes Vertrauen von Behördenseite. 	54
d) Sprache, Sprach- und Integrationskurse <ul style="list-style-type: none"> • Fehlende/zu wenige Sprachkurse/Integrationskurse stehen hier im Mittelpunkt, • daneben das Fehlen von Sprachmittler*innen • und Verständigungsprobleme mit Klient*innen in der täglichen Arbeit. 	39
e) Schule und Kita <ul style="list-style-type: none"> • weit überwiegend geht es um den Mangel an Plätzen in Schule und Kita, • um zu lange Wartezeiten, • wobei auch die Unterversorgung von Schulen und der Lehrermangel als Probleme benannt werden. 	29
f) Personal-, Ressourcenmangel, Personalschlüssel <ul style="list-style-type: none"> • hier geht es um die Überforderung der Fachkräfte durch Personalmangel • und/oder nicht ausreichende Personalschlüssel 	20
g) Perspektivlosigkeit der Klient*innen	14
h) Arbeit/Arbeitserlaubnis	11
i) Finanzielle Absicherung der Klient*innen	5
j) Frustration bei Fachkräften	6
k) Fehlende Infrastruktur	6
l) Gesellschaftliches/politisches Klima	5
m) Bevorzugung Ukrainischer Flüchtlinge	4
n) Kultur- und Wertevermittlung	4
o) Konflikte der Zielgruppen	3
p) Weitere Probleme, jeweils maximal 2 Mal genannt, so z.B.: <ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Professionalität der Beschäftigten, • Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, • Anspruchshaltung der Geflüchteten/Ausnutzung des Systems, • Familiennachzug, • Suchtproblematik, • Das System „Migrationssozialarbeit“ • Unsicherheit über Zukunft des Projektes aufgrund nur jährlicher Förderung • u.a. 	(20)

3.

Einige Rahmendaten der Stichprobe – Umriss des (nicht ganz) neuen Handlungsfeldes

Zunächst ein paar grundlegende Daten zur Zusammensetzung unserer Stichprobe 2023.

3.1. Weiblich, 41 Jahre, seit Dezember 2017 dabei... – Einige Rahmendaten der Stichproben

Vorab seien kurz ein paar Variablen zur Zusammensetzung unserer Stichprobe vorgestellt.

Die Beschäftigten im Handlungsfeld der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen sind weiterhin – erwartungsgemäß – vorwiegend weiblich: 2023 standen 72% weiblichen Fachkräften 28% männliche gegenüber. Somit zeichnet sich unser Sample durch einen leichten Anstieg der männlichen Befragten gegenüber 2017 aus.

Das Durchschnittsalter der in der Flüchtlingssozialarbeit beschäftigten Befragten 2023 beträgt nun 41 Jahre, während der Mittelwert 2017 und 2020 noch bei 38 Jahren lag. Es kann also derzeit eine deutliche „Alterung“ der Fachkräfte beobachtet werden.

Die Abb. 2, aus der die Antworten auf die Frage nach der bisherigen Dauer der Beschäftigung im Bereich der FSA zu ersehen sind, illustriert schließlich noch einmal das abrupte Wachstum des Handlungsfeldes der Flüchtlingssozialarbeit in den Jahren 2015 und 2016 und eine erneute Welle der Neueinstellungen im Jahr 2022, nachdem zwischen 2017 und 2021 relativ wenige Neueinstellungen zu verzeichnen waren. Ein Teil der Neueinstellungen ist aber auch der natürlichen Fluktuation (nach Kündigungen) der Mitarbeitenden geschuldet.

Im rechnerischen Durchschnitt sind unsere Befragten von 2023 seit Sommer 2017, also seit sechs Jahren in der FSA tätig. Das heißt, ziemlich genau die Hälfte unserer Befragten ist bereits seit 2017 oder länger im Handlungsfeld der Arbeit mit geflüchteten Menschen aktiv.

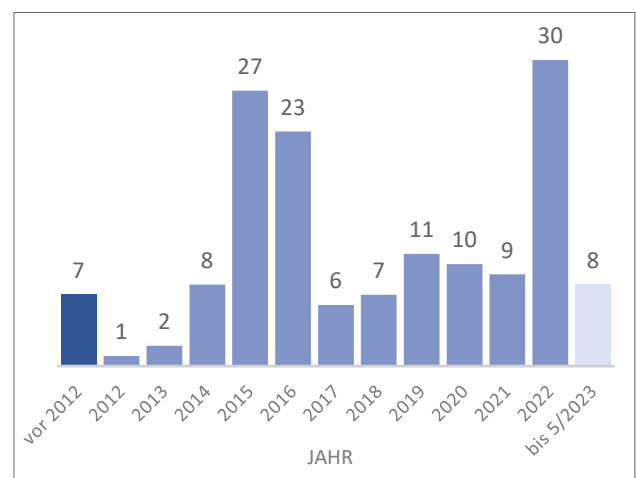
Von den Befragten sind

- 18 Personen bereits seit 2014 oder früher im Handlungsfeld aktiv,
- 50 Beschäftigte sind allein in den Jahren 2015 und 2016 dazugekommen,
- 43 Personen sind in den fünf Jahren zwischen

2017 und 2021 hinzugekommen,

- 38 Beschäftigte schließlich sind erst seit 2022 bzw. seit Anfang 2023 in der Arbeit mit geflüchteten Menschen.

Abb. 2: „Seit wann sind Sie beruflich in der Flüchtlingssozialarbeit bzw. der sozialen Betreuung von geflüchteten Menschen tätig?“ (abs.)*



* 2023 nur bis Juni erfasst

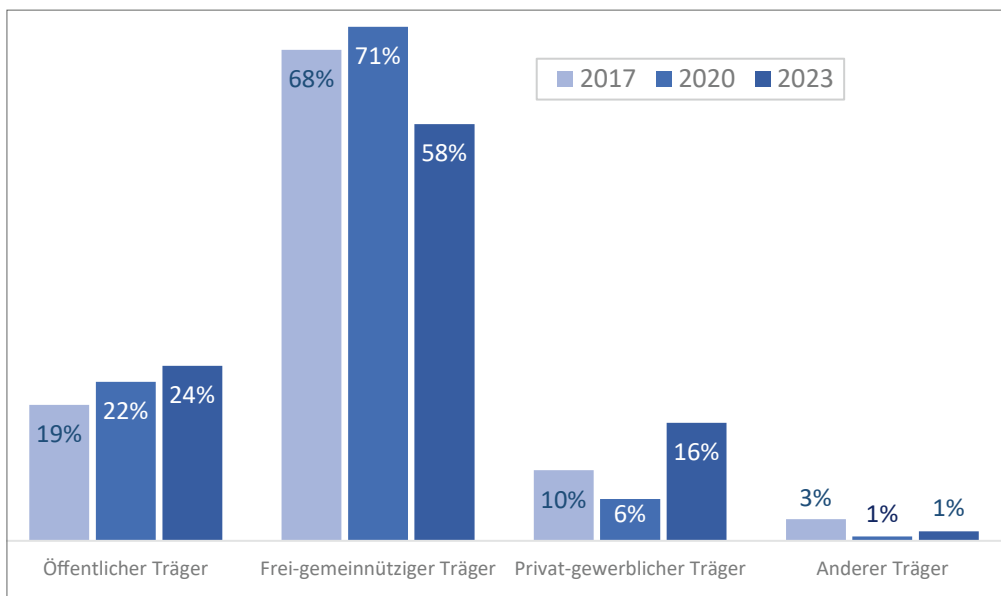
Es dürfte auch kaum jemals in der jüngeren Vergangenheit ein Handlungsfeld der Sozialen Arbeit gegeben haben, das in derart kurzer Zeit ein derart immenses Wachstum zu verzeichnen hatte.

3.2. Freie Träger auf dem Rückzug? – Beschäftigte nach Art des Trägers

Die große Mehrheit unserer Befragten ist zwar noch bei freien Trägern angestellt, 58% arbeiten 2023 dort. Allerdings waren dies 2020 noch 71% (2017: 68%). Neben einer leichten Zunahme der direkt bei öffentlichen Trägern Beschäftigten, sehen wir – zumindest in unserem Sample – seit 2020 eine deutliche Zunahme der Beschäftigten von privaten Trägern (Abb. 3).

Vor dem Hintergrund der in Sachsen in den letzten Jahren immer wieder aufflammenden Debatte um das Subsidiaritätsprinzip in der Flüchtlingssozialarbeit, kann hier zumindest festgehalten werden, dass die freien Träger gemessen an der Zahl der Mitarbeiter*innen zumindest in unserer Stichprobe tatsächlich derzeit tendenziell auf dem Rückzug scheinen,

Abb. 3: Befragte nach Art des Trägers 2017, 2020 und 2023 (in %)



Inwieweit diese Tendenz, die ein Resultat der Beobachtung der letzten Jahre war, dass geflüchtete Menschen nach der Erstunterbringung (auf dem Land oder in Kleinstädten) überwiegend versuchen, in die größeren Städte zu ziehen (vgl. Gemeinde et al. 2020:87ff), nun zu einem Ende gekommen ist, bleibt zu beobachten.

obwohl sie natürlich noch deutlich die Mehrheit der Beschäftigten stellen. Mittlerweile wird offenbar tatsächlich ein nicht unerheblicher Teil der Aufgaben von privaten Trägern ausgeführt.

Ob es sich dabei um einen Befragungseffekt handelt, oder ob die sich hier abzeichnende Tendenz reale Verschiebungen im Handlungsfeld abbildet, kann aufgrund unserer Daten hier nicht entschieden werden. Es bleibt aber eine weiter zu verfolgende Frage, zumal es hier ja um die Grundstrukturen der Trägerlandschaft geht.

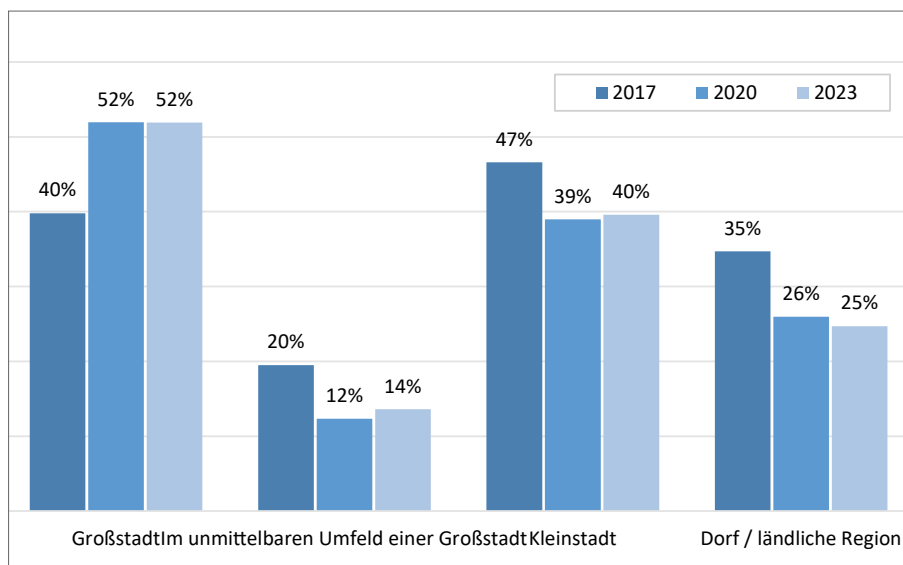
3.3. Keine weitere Verschiebung vom ländlichen Raum in die Großstadt?

Ordnet man die Stichprobe 2023 verschiedenen Ortsklassen (von Großstadt bis Dorf/ländliche Region)⁶ zu, so fällt auf, dass sich die Verschiebung vom ländlichen Raum und von Kleinstädten in Richtung Großstadt, die noch 2017 zu konstatieren war, in unseren Daten (hinsichtlich des Umfeldes der eigenen Tätigkeit) nicht fortgesetzt hat (Abb. 4).

2023 sind – in anderer Gruppierung der Daten – knapp 55% der Befragten ausschließlich in Großstädten oder deren unmittelbarem Umfeld tätig, 38% ausschließlich in Kleinstädten oder ländlichen Regionen und acht Prozent in beiden Regionstypen.

Sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der befragten Fachkräfte als auch in Bezug auf die strukturellen Kontextbedingungen im Handlungsfeld ergeben sich durchaus – teilweise deutliche und nicht immer in die gleiche Richtung weisende – Differenzen zwischen dem großstädtischen und dem kleinstädtisch-ländlichen Umfeld. Einige seien bereits an dieser Stelle erwähnt:

Abb. 4: Befragte nach Ortsklassen 2017, 2020 und 2023 (Mehrfachantworten*)



6. Wir haben dazu die am häufigsten verwendeten siedlungsstrukturellen Kreis- und Regionstypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (kreisfreie Großstädte, städtische Kreise, ländliche Kreise mit Verdichtungsansätzen und dünn besiedelte ländliche Kreise) etwas modifiziert und um eine Zuordnung zu den vier Kategorien „Großstadt“, „Im unmittelbaren Umfeld einer Großstadt“, „Kleinstadt“ und „Dorf/ländliche Region“ gebeten, da diese Kategorien verständlicher sein dürften und somit die entsprechende Frage leichter zu beantworten ist.

* Da sich zahlreiche Befragte mehreren Ortsklassen zuordnen, ergibt die Summe der Antworten über 100%

Bei den acht auf die Beschäftigungsverhältnisse bzw. Arbeitsbedingungen der FSA-Kräfte bezogenen Indikatoren (vgl. 5. Abschnitt) verweisen zumindest drei Items auf Vorteile der Beschäftigten im ländlichen Raum: So werden die Vergütung, die Sachausstattung, wie auch der Umfang der verfügbaren Arbeitsräume von den Befragten im kleinstädtisch-ländlichen Bereich als deutlich günstiger eingeschätzt als von den Kolleg*innen aus dem großstädtischen Arbeitsumfeld. Lediglich bei der Frage nach ausreichend Zeit für Dokumentationen und Berichte scheinen die Bedingungen im großstädtischen Bereich etwas besser zu sein.

Bei den anderen Statements zu den Arbeitsbedingungen (Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung, Unterstützung durch die Leitung, persönliche Freiraum bei der Arbeit und Personalschlüssel) ergeben sich keine über den zu vermutenden Standardfehler hinausgehenden Unterschiede hinsichtlich der siedlungsstrukturellen Regionstypen.

Ein klarer Vorteil für die Beschäftigten im kleinstädtisch-ländlichen Bereich ergibt sich übrigens auch bei der Frage nach befristeten Arbeitsverhältnisse: So sind mittlerweile 48% der Arbeitsverträge in Großstadt und Umfeld unbefristet, aber bereits 67% im ländlichen oder kleinstädtischen Umfeld.

Darüber hinaus sind die im Kontext der FSA Beschäftigten im Durchschnitt in Kleinstädten und auf dem Land deutlich älter (Ø 45 Jahre) als im großstädtischen Bereich (Ø 38 Jahre).

Schließlich verdienen die großstädtischen Befragten aus unserer Stichprobe zwar de facto mit 1.989 Euro netto monatlich etwas weniger als die Kolleg*innen auf dem Land (2.083 Euro); dies hängt allerdings vor-

wiegend mit der häufigeren Teilzeitbeschäftigung in den Großstädten zusammen: Hochgerechnet auf Vollzeitstellen werden in der Großstadt + Umfeld monatlich 2.413 Euro verdient, auf dem Land (Kleinstädte und Dorf) hingegen nur 2.251 Euro.

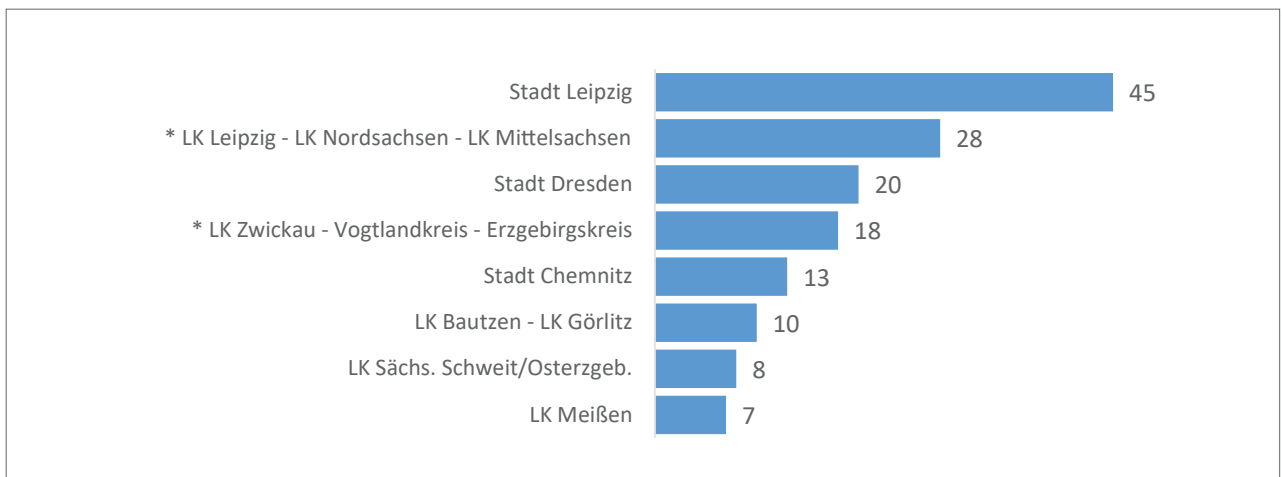
Weitere, aber insgesamt eher geringere Unterschiede zwischen den Siedlungstypen ergeben sich tendenziell auch im Hinblick auf Fragen von Wertschätzung und Anfeindungen gegenüber der FSA und ihrer Klientel (vgl. dazu Abschnitt 6.).

Selbstredend gestalten sich einige infrastrukturelle Rahmenbedingungen, wie die Verfügbarkeit von bezahlbarem Wohnraum (Land deutlich im Vorteil) oder die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Stadt deutlich im Vorteil) recht unterschiedlich.

Schließlich soll die Stichprobe hier noch lokal vertortet werden: In Abb. 5 sind die Teilnehmer*innen unserer Befragung ihrem (primären) Arbeitsort, also dem Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt zugeordnet. Da aus Gründen der Anonymität nur die ersten drei Stellen der Postleitzahl erfragt wurden und die Landkreisgrenzen sich mit Postleitzahlgebieten teilweise überschneiden, mussten die Landkreise Leipzig, Nordsachsen und Mittelsachsen, die Landkreise Zwickau, Erzgebirgskreis und Vogtlandkreis sowie die Landkreise Bautzen und Görlitz zu jeweils einem Gebiet zusammengefasst werden.

Die Abbildung zeigt, dass das nördliche Sachsen, insbesondere Leipzig, in der Befragung sehr stark vertreten sind, der Raum Ostsachsen (einschließlich Dresden) aber deutlich unterrepräsentiert erscheint.

Abb. 5: Verteilung der Befragten nach Landkreisen/kreisfreien Städten (abs.)



4.

Wovon reden wir überhaupt? – Berufsbilder, Aufgaben, Qualifikationen und Standards in einem immer noch ungeordneten Feld

In diesem Abschnitt werden einige wesentliche Determinanten des Handlungsfeldes vorgestellt. Es geht um die Bezeichnung der Tätigkeiten, um die Abschlüsse und Qualifikationen der Beschäftigten, dabei auch um die Frage der „Quereinsteiger*innen“ sowie um zu erledigenden Aufgaben und die Frage der Standards. Das Kapitel wird schließlich mit ein paar Ergebnissen zum Thema Sprachkompetenzen und zur Unterbringungssituation ergänzt.

4.1. Trend zur Professionalisierung gestoppt? – Qualifikationen im Handlungsfeld

In der Arbeit mit geflüchteten Menschen haben wir es – ganz im Gegensatz zu den etablierten Feldern der Sozialen Arbeit, wie etwa den verschiedenen Bereichen der Jugendhilfe – mit einem außerordentlich großen Anteil von Beschäftigten zu tun, die über keine Ausbildung in einem einschlägigen „sozialen“ Beruf verfügen. Dies mag für die Phase der ungeheuren Expansion des Handlungsfeldes seit 2015/16 eine zwangsläufige Begleiterscheinung gewesen sein, da ohne „Quereinsteiger*innen“ der Bedarf an Arbeitskräften, der sich in kürzester Zeit vervielfacht

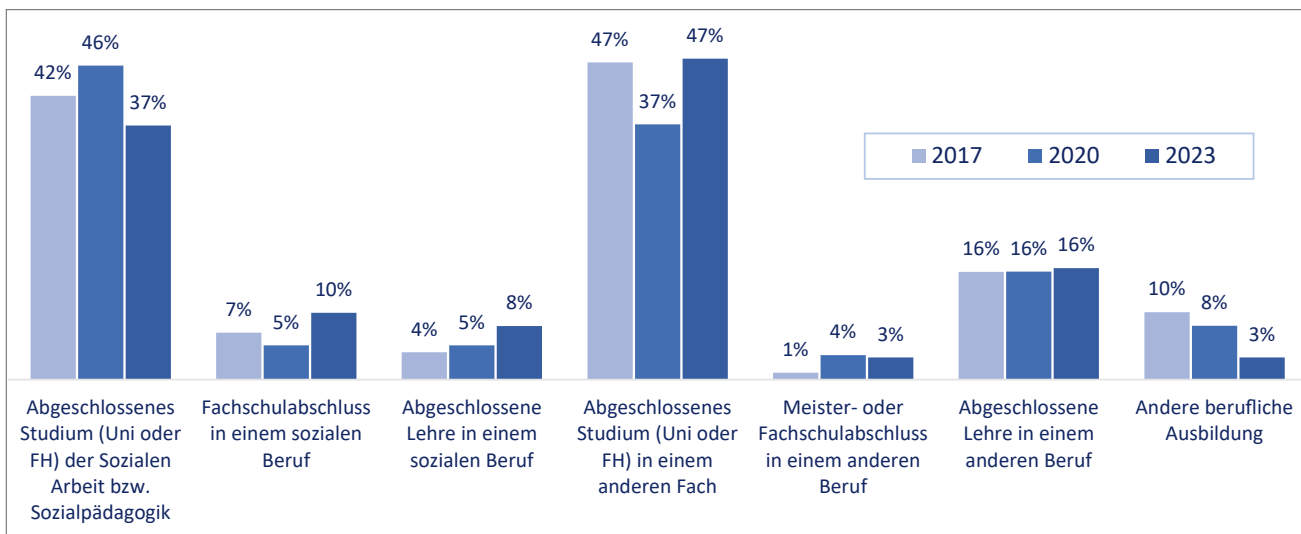
hat, in keiner Weise zu decken gewesen wäre.

Die Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen empfiehlt vor diesem Hintergrund in ihrem Standardpapier (Fachausschuss Migration 2017) als Grundqualifikation für „Flüchtlingssozialarbeiter*innen“ ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium in einer der Fachrichtungen Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Pädagogik oder Erziehungswissenschaft. „Bei Eignung“ sollen aber auch „andere vergleichbare Abschlüsse“ akzeptiert werden. Daneben wird auch ein „Bestandsschutz für langjährig tätige Mitarbeiter*innen der FSA“ gefordert.

Doch wie sieht es nun, ca. sieben Jahre nach der großen Expansionswelle aus?

Betrachten wir die Angaben der Beschäftigten im Handlungsfeld der FSA in Sachsen zu deren beruflichen Ausbildungsabschlüssen, so lassen diese auch hier eine deutliche Vielfalt erkennen (vgl. Abb. 6) und belegen den immer noch sehr großen, und zumindest in den Daten unserer Befragungen seit 2020 wieder angestiegenen Anteil der Quereinsteiger*innen. Stellten die Beschäftigten mit einem einschlägigen Studienabschluss in der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik 2020 noch die größte Gruppe, was einen leichten Trend zu

Abb. 6: Beschäftigte in der FSA nach beruflicher Qualifikation 2017, 2020 und 2023 (Mehrfachantworten*)



* Mehrere Beschäftigte haben mehr als einen Abschluss, weshalb die Summe der Prozentanteile auch hier wieder mehr als 100% ergibt – ohne „(Noch) keine abgeschlossene Ausbildung“, was 2023 von nur einer Person angegeben wurde.

höher bzw. adäquater qualifizierten Beschäftigten im Tätigkeitsfeld der FSA anzudeuten schien, so haben sich die Relationen seither wieder umgekehrt und wiederum den Verhältnissen von 2017 angenähert.

So verfügen 2023 nur mehr 37% unserer Befragten über einen Hochschulabschluss in einem einschlägigen Fach. Nimmt man Fachschulabschluss und Lehre hinzu, haben wir es mit 51% Befragten mit einem „Sozialen Abschluss“ zu tun⁷. 2020 waren dies nur unwesentlich mehr, allerdings mit einem deutlich höheren Anteil von Hochschulabschlüssen.

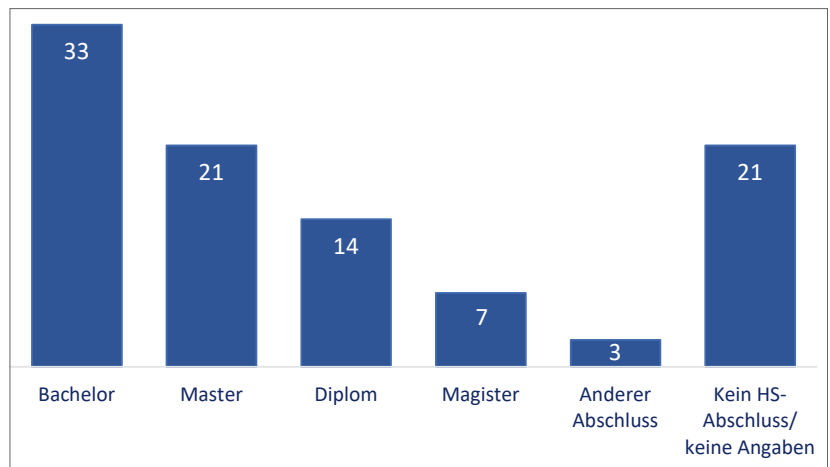
4.1.1. Nur die Hälfte aus sozialen Berufen

Nimmt man alle einschlägigen sozialen Berufsabschlüsse zusammen, so verfügen in unserem Sample 78 Befragte (51%) über (mindestens einen) einen Abschluss in einem sozialen Beruf (Studium, Fachschule oder Lehre), 76 Befragte (49%) verfügen über Studien- oder Ausbildungsabschlüsse aus anderen, nicht-sozialen Berufen.

Knapp 79% der Befragten geben an, über (mindestens) einen Hochschulabschluss zu verfügen. Dabei stellen die Bachelorabsolvent*innen jetzt mit einem

Drittel aller Befragten die größte Gruppe dar, 21% haben einen Masterabschluss.

Abb. 7: Art des Hochschulabschlusses (in %)



Der weiterhin relativ konstante Anteil an Qualifikationen außerhalb des Bereiches „Sozialer Berufe“ legt nach wie vor die Frage nahe, über welche spezifischen Qualifikationen die mit Geflüchteten arbeitenden Beschäftigten eigentlich verfügen. Auch das Thema der Anerkennung bzw. Weiterqualifizierung der Quereinsteiger*innen wird in diesem Zusammenhang auf absehbare Zeit erhalten bleiben.

Was qualifiziert Sie zur Sozialen Arbeit mit Geflüchteten

Aber was qualifiziert oder befähigt nun die Beschäftigten aus deren eigener Sicht zur Arbeit mit geflüchteten Menschen?

Wir haben im Anschluss an die Frage nach den beruflichen Abschlüssen die offene Frage „Über welche (weiteren) spezifischen Qualifikationen für die Arbeit mit geflüchteten Menschen verfügen Sie?“ gestellt. Hier bestätigt sich zunächst die im Bereich der Sozialen Arbeit ohnehin überaus große Bedeutung der im Rahmen von Fort- und Weiterbildungen erworbenen Zusatzqualifikationen.

Von den ca. 150 identifizierbaren Stichworten als Antworten auf diese Frage konnten 54 der Kategorie Fort- und Weiterbildungen zugeordnet werden. Die Antworten reichen hier von – selten konkret genannten – Zusatzqualifikationen in den Bereichen Traumapädagogik, systemische Beratung oder interkulturelles Training (u.a.) über den Hinweis auf „längerfristige zertifizierte Weiterbildungen“ bis hin zu allgemeinen Verweisen auf (teilweise „zahlreiche Fort- und Weiterbildungen“, so auch die Antwort „diverse Weiterbildungen“ oder „diverse Zertifikate“.

Thematisch reicht das Spektrum dieser Zusatzqualifikationen von den häufig vorkommenden Inhalten „systemische Beratung“, „Traumaaarbeit/-pädagogik“, „Asyl- und Aufenthaltsrecht“, „Deeskalation“ und „interkulturelle Kompetenzen“ über „Antidiskriminierung“, „Beratungstechniken“, „Biografische Verfahren“, „Demokratieförderung“, „Diversity Management“, „geschlechtersensible Arbeit“, „Gesprächsführung“, „Mediation“, „Menschenrechte“, „Moderationstechniken“ und „Projektmanagement“ bis hin zur „rassismuskritischen Migrationspädagogik“ und vielen anderen.

7. Dass sich die 37% mit Hochschulabschluss und die beiden Kategorien Fachschulabschluss (10%) und „abgeschlossene Lehre“ (8%) nicht einfach zu 55% aufsummieren, hängt damit zusammen, dass einige Befragte sowohl (zunächst) eine außerhochschulische Ausbildung in einem Sozialen Beruf, anschließend aber auch noch ein Studium absolvierten.

Daneben bildet der – meist recht allgemeine – Hinweis auf „interkulturelle Kompetenzen“ oder „Erfahrungen“, gelegentlich mit dem Hinweis auf eigenen Migrationshintergrund, die zweithäufigste Antwort (20 Antworten). Dazu kommen 15 Antworten, die eigene sprachliche Kenntnisse als wesentliches Qualifikationsmerkmal für die Arbeit mit geflüchteten Menschen angeben.

Berufliche Erfahrungen in Feldern mit unterstellter Relevanz für die Arbeit mit Geflüchteten (wie DaF-Lehrerin, Fallmanager, „Führungskraft“, insgesamt 13 Antworten) bilden einen weiteren Schwerpunkt der Antworten.

Studienabschlüsse jenseits von Sozialarbeit oder Sozialpädagogik (so Interkulturelle Kommunikation, Sozialwissenschaften, Soziologie, Ethnologie, Arabistik, Psychologie, Politikwissenschaft u.a.) bzw. Themen von Bachelor- oder Masterarbeiten führen 13 weitere Befragte als Qualifikationsmerkmal an.

Ein gutes Dutzend Befragte verweisen auf ehrenamtliche Erfahrungen, acht Befragte auf eigene Auslandserfahrungen, vier Befragte explizit auf die eigene Migrationsgeschichte, ebenso vier auf Praktika.

Schließlich sehen 10 weitere Befragte in persönlichen Eigenschaften, die nicht primär in Zusammenhang mit einschlägigen beruflichen Kompetenzen gebracht werden, ihre wesentliche Qualifikation für die Arbeit mit Geflüchteten. Die Antworten beziehen sich hier auf „wertschätzende Grundhaltung“, „Empathie“, „versiert im Umgang mit Ämtern und Behörden“, „Technisches Verständnis“ über „Organisationsgeschick“ bis hin zum „Durchsetzungsvermögen“.

4.1.2. Professionalisierung und Quereinsteiger*innen

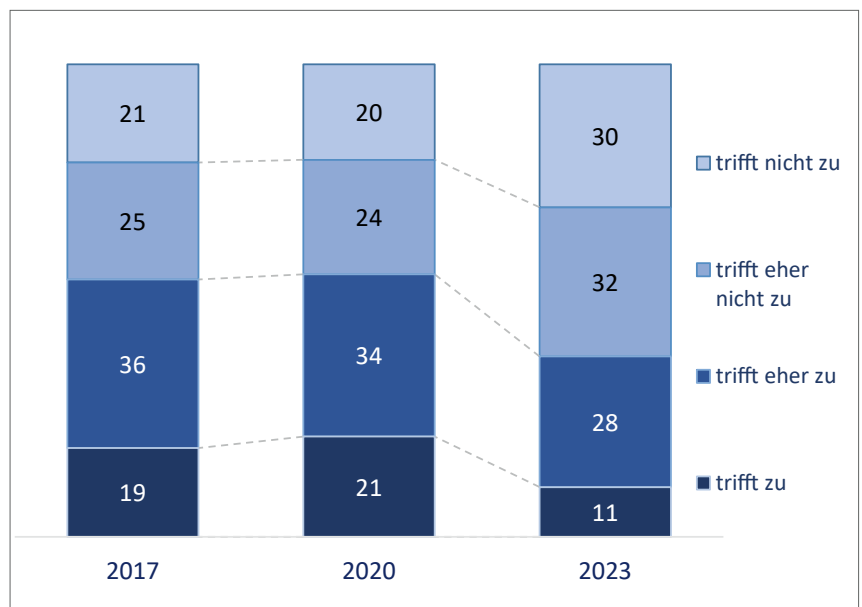
Quereinsteiger*innen – also in der (Sozialen) Arbeit mit geflüchteten Menschen Tätige ohne sozialarbeiterische berufliche Qualifikation – waren und sind in diesem Handlungsfeld seit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen 2015/16 zunächst unverzichtbar, schon allein weil es nicht ausreichend Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen für die Bewältigung der entsprechenden Aufgaben gibt. Diese Situation hat sich bislang nicht verändert, die Zahl der Quereinsteiger*innen ist seit unserer ersten Befragung 2017 relativ konstant.

Mit Blick auf die Professionalisierungsdebatte in der Flüchtlingssozialarbeit wird hier vielfach die drohende Gefahr einer Deprofessionalisierung gesehen, geht es doch um die Frage, inwieweit eine Beschäftigung in diesem Handlungsfeld ohne einschlägige berufliche Qualifikation die Qualität der Arbeit – zuungunsten der Zielgruppen – beeinträchtigt und eine Absenkung professioneller Standards die Folge sein könnte. Ein wesentliches Thema in diesem Zusammenhang ist die Notwendigkeit von „nachholenden“ Qualifizierungsmöglichkeiten für diese Quereinsteiger*innen.

Nachdem – wie oben dargestellt – nur die Hälfte der im Handlungsfeld Tätigen einen sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Abschluss besitzt, drängt

sich natürlich die Frage auf, inwieweit überhaupt ein einschlägiger Abschluss für eine qualifizierte Arbeit mit geflüchteten Menschen notwendig erscheint. Während nun in unseren beiden ersten Befragungen 2017 und 2020 mit 55% jeweils eine klare Mehrheit unserer Befragten der Aussage (gänzlich oder eher) zustimmte „Die Arbeit mit geflüchteten Menschen sollte nur von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen geleistet werden“, ergeben sich in der aktuellen Befragung deutliche Verschiebungen: 2023 sind nur noch 39% der Befragten (ganz oder eher) dieser Ansicht, mittlerweile 62% stimmen dem nicht zu (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: „Die Arbeit mit geflüchteten Menschen sollte nur von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen geleistet werden.“ – 2017, 2020 und 2023 (in %)



Ob dieses Ergebnis auf eine größere Akzeptanz gegenüber Quereinsteiger*innen aufgrund zwischenzeitlich positiver Erfahrungen oder aufgrund der Einsicht in die vermeintlich unabänderliche Notwendigkeit der Beschäftigung „fachfremder“ Personen zurückzuführen ist, muss hier zunächst offen bleiben.

Etwas anders sieht es natürlich erwartungsgemäß aus, wenn man die Antworten der Befragten mit einschlägigem sozialen Berufsabschluss mit den Antworten der Befragten mit anderen beruflichen Qualifikationen kontrastiert.

Während die sozialarbeiterisch Qualifizierten die Fahne der Fachlichkeit einigermaßen hochhalten und zu 57% (ganz oder eher) befinden, die Arbeit mit Geflüchteten müsse von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen geleistet werden, sind dies bei den Befragten mit anderen Abschlüssen nur noch 19%. 43% der Befragten mit sozialem Abschluss, aber 81% derjenigen mit anderen Abschlüssen sind der Ansicht, das fragliche Statement treffe nicht zu (vgl. Abb. 9).

Hier prallen natürlich zwei Positionen aufeinander, die Konfliktpotenzial erwarten lassen.

Mit zwei 2023 neu hinzugefügten Fragen wollten wir dieses angenommene Konfliktpotenzial etwas ausleuchten.

Zunächst haben wir die standardisierte Frage vorgelegt „Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich Konflikte oder Probleme in Bezug auf das Nebeneinander von professionellen Sozialarbeiter*innen und Quereinsteiger*innen ohne einschlägigen Berufsabschluss?“.

Wie aus Abb. 10 hervorgeht, werden insgesamt doch recht selten Konflikte in diesem Kontext gesehen. 12% aller Befragten konstatieren hier „sehr“ oder „eher häufig“, weitere 17% sehen „teils teils“ Konflikte. Während also zusammen 29% aller Befragten zumindest teilweise Konflikte wahrnehmen, sind es bei den Befragten mit sozialem Abschluss zusam-

Abb. 9: „Die Arbeit mit geflüchteten Menschen sollte nur von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen geleistet werden.“ – Befragte mit sozialem Abschluss vs. anderem Abschluss (in %)

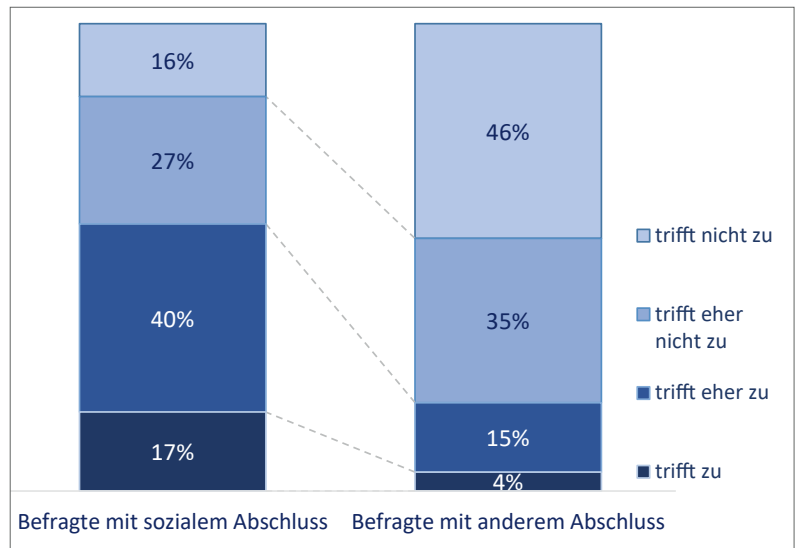
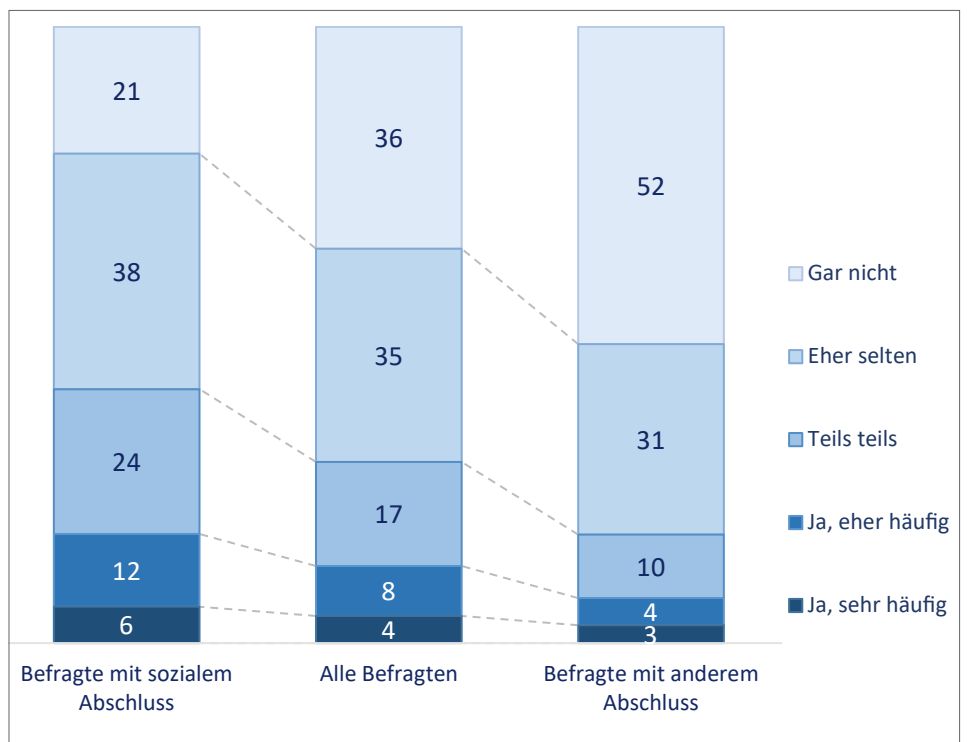


Abb. 10: „Gibt es in Ihrem Arbeitsbereich Konflikte oder Probleme in Bezug auf das Nebeneinander von professionellen Sozialarbeiter*innen und Quereinsteiger*innen ohne einschlägigen Berufsabschluss?“ – Befragte aus sozialen Berufen vs. andere Abschlüsse (in %)



men schon 42%; die Befragten mit einem anderen, „nicht-sozialen“ Berufsabschluss sagen das nur zu 17%.

Das Nebeneinander von Absolvent*innen sozialer Abschlüsse und anderer beruflicher Qualifikationen wird jedenfalls von beiden Seiten recht unterschiedlich konfliktträchtig wahrgenommen.

In einer offenen Frage („Bitte erläutern Sie Ihre Einschätzung bzw. nehmen Sie Stellung zur Frage der

Beschäftigung von Quereinsteiger*innen bzw. Personen ohne einschlägigen Berufsabschluss in der Arbeit mit geflüchteten Menschen!“) konnten die Befragten zu diesem Thema Stellung beziehen.

Dabei kommen etwas häufiger als in der o.g. standardisierten Frage zu vermuten, schon auch kritische Einschätzungen zu Tage, andererseits aber doch noch mehrheitlich positive Erfahrungen. Viele recht differenzierte und abwägende Statements runden das Bild ab.

Im Grunde kommen in unzähligen Varianten drei Grundpositionen zum Ausdruck:

1.

Die Arbeit mit Quereinsteiger*innen ist per se problematisch, da diese nicht über spezifische Grundkompetenzen verfügen und dadurch ggf. auch die Arbeit des Teams erschweren. Diskussions- und Konfliktpotential bieten Unterschiede in der Qualifizierung, da sich die verschiedenen fachlichen Kompetenzen und Zugänge zu Grundlagen, Theorien und Methoden der Sozialen Arbeit auf Beratungsqualität, Qualitätsmanagement, Orientierung an fachlichen Leitlinien und Anleitung, aber auch in Team-Hierarchien auswirken (können). Fehlende Rechtskenntnisse können zu falscher Beratung vor allem im Asylverfahren führen, Unverständnis hinsichtlich der Hilfesysteme und -netzwerke zu falscher Verweisberatung.

Explizit kommen v.a. die folgenden konfliktbehafteten Erfahrungen zum Ausdruck:

Wissens- und Methodendefizite

„Kein Hintergrundwissen, gefährliches Halbwissen demzufolge Falschaussagen und das kann zu Problemen im Asylprozess führen“;

„Grundlagenwissen über FSA ist da kaum vorhanden“;

„Wir erleben Inkompetenz und falsche Informationen“;

„wenig rechtliche Kenntnisse über AsylG oder AufenthG oder Leistungsrecht“;

„bei Quereinsteigern fehlt das Basiswissen der sozialen Arbeit, gesetzliche Grundlagen“;

„kollegiale Fallberatung nach fachlichen Standards schwierig/nicht möglich“;

„Eine qualitativ-methodische Arbeit wird windmühlenartig blockiert und abgelehnt durch „Meinung“, „Glauben“, nicht Umsetzung und Handlung geleitet durch vermeintlich besseres Wissen / persönlichen Erfahrungen“;

Ganzheitlicher Blick fehlt

„keine Ganzheitlichkeit im Blick“;

„sehen häufig nur die Interessen des Einzelnen, sie sehen nicht das ganzheitliche Asylsystem“;

„Oft fehlt auch ein ‚sinnvoller Plan‘, wie die Integration gelingen kann“;

Probleme mit Nähe und Distanz

„Ein großes Problem ist auch Nähe-Distanz zum Klienten“;

„können aber schwerer Distanz wahren“;

„es fehlt der ‚nüchterne‘ soziale Blick auf den Fall“;

„Probleme mit ausgeprägten Helfersyndrom vs. Hilfe zur Selbsthilfe“;

„Grade das Thema Abgrenzung in der Arbeit und Umgang mit Klient*innen aus den eigenen Communities führt häufig zu konflikthaften Situationen in Teams“;

Empathie fehlt

„oftmals fehlt das Gespür für den Klienten“;

„Auch lassen manchmal die Interventionen bei Konfliktfällen auf wenig Erfahrung mit Konfliktlösungsstrategien und Empathie schließen“;

Rassismus und diskriminierende Äußerungen im Umgang mit Zielgruppen

„gab es oft von Betreuer:innen rassistische, sexistische oder allgemein diskriminierende Äußerungen gegenüber Bewohnenden einer Erstaufnahmeeinrichtung“;

„Auch keine migrantischen, unausgebildeten Quereinsteiger, denn diese sind auch nicht frei von Rassismus“;

„Mir persönlich missfällt bei manchen Kollegen einfach der generelle Umgang und der Umgangston gegenüber den Geflüchteten“;

Überforderung und schnelle Kündigung

„einige sehen in diesem Bereich die Möglichkeit sich auszuprobieren mit dem Ergebnis, dass sie sich oft überfordert fühlen und kündigen (Problem: Einarbeitungszeit bündelt personelle/zeitliche Ressourcen anderer, Vertrauensaufbau zu KlientInnen und dann schlagartiger Wegfall der Bezugsperson ...)“;

„Sensibilität und Methoden fehlen. Führt zu Überforderung, falschen Informationen und

„einem schnellen Ausstieg aus dem Berufszweig“;

Als Leitung besonders schwierig

„Einrichtungsleitung ist Quereinsteiger ohne pädagogische Qualifikation, ... Durch die vorhandene Hierarchie kommt es teils dazu, dass die ‚schlechter‘ qualifizierte Person Entscheidungen trifft, die pädagogisch fragwürdig sind; zudem führt es dazu, dass praktisch kein pädagogisches Konzept vorhanden ist bzw. umgesetzt wird; meiner Erfahrung nach ist also vor allem der Einsatz von Quereinsteiger*innen in Leitungspositionen extrem schwierig“;

Unselbständigkeit

„sehr häufige Fragen (die auch z.T. nach 1 Jahr noch nicht beherrscht werden), ständiges Absichern und keine eigenen Entscheidungen treffen“;

Fehlende Sprachkenntnisse (bei Quereinsteiger*innen mit eigener Migrationsgeschichte)

„Quereinsteiger mit fehlenden Sprachkenntnissen führen zu Konflikten, da sie Telefonate nicht verstehen. Anträge ausfüllen dauert sehr lange. Kurze formlose Schreiben dauern sehr lange“.

2.

Quereinsteiger*innen sind per se gut für die Arbeit mit Geflüchteten geeignet und bereichern die – dann multiprofessionellen – Teams (da es auf Qualifikationen/Ressourcen und Haltungen ankommt, die nicht durch ein Studium erlernt werden könnten: respektvoller Umgang, Gerechtigkeitsempfinden, Menschlichkeit, wertschätzenden Grundhaltung, Lernbereitschaft, eigene Migrationsgeschichte etc.). Multiprofessionelle oder „divers zusammengesetzte“ Teams werden als Gewinn angesehen.

Als Ressourcen multiprofessioneller Teams werden erfahren: verschiedene Berufserfahrungen insbesondere in der Arbeit mit geflüchteten Adressat*innen, Sprach- und Kulturkenntnisse, sowie eigene Fluchterfahrungen, und daraus erwachsende persönliche Zugänge zu den Zielgruppen, Sensibilität für (eigene) Rassismen, Belastbarkeit, Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen.

Diese Position ist sehr oft gepaart mit dem Hinweis darauf, dass ein Studienabschluss keine Gewähr für eine qualitativ hochwertige Soziale Arbeit mit Geflüchteten sei und auch „studierte Sozialarbeiter*innen“ häufig entsprechende Kompetenzen vermissen ließen.

Vorteile multiprofessioneller Teams

„Ich bin sehr froh, Menschen mit diversen Kompetenzen im Team zu haben. In meiner Arbeit sind die Problemlagen so multipel, dass ich es als Bereicherung empfinde, aus den Kompetenzen der anderen zu schöpfen.“

„Ich bin selbst Quereinsteigerin, genauso wie viele andere meiner Kolleg*innen. Ich sehe darin eher eine Bereicherung für das Team, da viele unterschiedliche Vorkenntnisse und Kompetenzen eingebracht werden können. Ich finde es wichtig, dass auch Personen mit eigener Migrationsgeschichte Teil des Teams sind. Ich selbst bringe viele Fremdsprachenkenntnisse mit und finde auch das eine Bereicherung in der Beratung.“

„Ich denke, dass eine Beschäftigung von Quereinsteiger*innen sinnvoll ist, wenn sie bereits Erfahrung mit der Zielgruppe haben und andere Qualifikationen mitbringen wie bspw. Beratungserfahrung/-ausbildung, Sprachkenntnisse, Kenntnisse in Sozial, Asyl- oder Aufenthaltsrecht, Netzwerk, eigene Migrationserfahrung. Ich finde ein divers zusammengesetztes Team eher bereichernd und habe nicht den Eindruck, dass man sich bspw. das Wissen zu den SGB nicht „on the job“ mit Weiterbildung und guter Einarbeitung aneignen kann.“

„Ich selbst habe gute Erfahrungen mit einem multiprofessionellem Team gemacht. Die Klient*innen bringen unterschiedliche Fragen und Problemlagen mit, damit ist multiprofessionelles Team und kollegialer Austausch sehr wertvoll.“

„Quereinsteiger*innen sind eine wertvolle Bereicherung im Team und bieten andere/ wertvolle Perspektiven.“

„Sie sind ein wichtiges Mitglied im Team, bringen des Öfteren eigene Fluchterfahrung mit, sprechen verschiedenen Sprachen, fühlen sich in der Gesellschaft angekommen und sind ein sehr gutes Vorbild für eigene Landsleute“;

„fast alle bei uns sind Quereinsteiger:innen, uns ist allen klar, dass wir noch sehr wenig Ahnung haben Klar ist es schön, viel einschlägige Erfahrung in der sozialen Arbeit zu haben andererseits macht auch gerade der Mix diese Arbeit aus, ich denke man kann sich schnell reinfinden auch ohne ein einschlägiges Studium“

„Der Abschluss eines Studiums der Sozialen Arbeit o.ä. sorgt noch lange nicht für gute Soziale Arbeit. Ein multiprofessionelles Team ist das Optimum.“

„Quereinsteigerinnen sind manchmal motivierter oder engagieren sich aus anderen als finanziellen Gründen“.

„Personen ohne entsprechende Ausbildung werden eingestellt, wenn sie andere passende Fähigkeiten und/oder Kenntnisse haben. Dann sind sie im Team auch angesehen und die Zusammenarbeit geht gut. Ein guter Mix von Fähigkeiten/Kenntnissen im Team ist zu bevorzugen. Allein Sozialpädagogen werden den Anforderungen nicht gerecht.“

Sozialarbeiterische Ausbildung garantiert keine bessere Arbeit

„Ob eine Person ihre Arbeit professionell macht, liegt nicht unbedingt am Hochschulabschluss. Auch Quereinsteiger*innen können durch Ihre Erfahrungen, Menschenkenntnis, Fortbildungen professionell und gut beraten. Ebenso gibt es Menschen mit einschlägigem Hochschulabschluss, die ihre Arbeit meiner Meinung nach nicht gut machen.“

„Ich habe diesbezüglich noch keine negativen Erfahrungen gemacht, ich glaube nicht, dass es unbedingt nötig ist, einen Abschluss in Sozialer Arbeit zu haben, um diese Arbeit gut machen zu können“;

„Es gibt sehr geeignete und engagierte Quereinsteiger, die ihren Job gut machen. Gleichzeitig gibt es Menschen mit der passenden Ausbildung, die die Arbeit weit schlechter beherrschen. Es kommt auf den Einzelfall an und man kann nicht generalisieren.“

„Ich bin selber Quereinsteigerin, von daher stehe ich dem sehr offen gegenüber. Während der letzten Jahre habe ich zahlreiche Personen kennengelernt, die Quereinsteiger waren. Ich habe die Erfahrung gemacht, wenn man mehrere Jahre spezifische Berufserfahrung hat, ist es nicht so wichtig, welchen Abschluss man hat. Ich finde die Berufserfahrung wichtiger als einen Abschluss. In meiner letzten Bewerbungsphase wurde mir dies auch von Arbeitgebern bestätigt („Was soll ich mit einer Person, die zwar den Abschluss als Sozialarbeiter hat, aber über keine praktische Erfahrung verfügt? Da nehme ich lieber Sie ohne den spezifischen Abschluss, aber mit jahrelanger Erfahrung.“). Spezifisches

Wissen kann man sich auch aneignen.“

„Arbeit mit Kolleg*innen zeigt, dass Studien-/Berufsabschlüsse kein Abbild der Sozialkompetenz sind“.

Es kommt auf Haltung und Persönlichkeit an

„Ich persönlich finde, der jeweilige Studienabschluss macht keinen merklichen Unterschied, persönliche Eignung und Erfahrung hingegen sehr“;

„Außerdem finde ich eine wertschätzende, offene Haltung gegenüber geflüchteten Menschen und Menschen allgemein sehr wichtig und diese lernt man nicht in einem bestimmten Berufsabschluss, sondern hier kommt es auch auf die Persönlichkeit an.“

„Mich stört es gar nicht, da ich selber ein Quereinsteiger bin. Das Fachliche kann man sich durch Fleiß und über die Zeit beibringen. Aber das wichtigste in der Arbeit mit geflüchteten Menschen ist die Menschlichkeit selber und der Umgang, diesen kann man in keiner Ausbildung oder Studium der Welt erlernen. Entweder man hat es oder nicht. Natürlich gibt es Bereiche in dem ein Studium von Vorteil ist, aber in der allgemeinen Flüchtlingsbetreuung sehe ich dies für nicht notwendig an.“

„solange die Haltung stimmt und Empathie gegeben ist, kann vieles erlernt werden“;

„Wenn der Mensch offen und respektvoll den Geflüchteten gegenübertritt und eine gewisse Bildung vorweisen kann, ist es meines Erachtens nicht unbedingt notwendig professioneller Sozialarbeiter zu sein. Man kann sich so gut wie alles aneignen.“

„Wer in diesen Beruf einsteigt hat ein hohes soziales Gerechtigkeitsverständnis. Da kann man dankbar sein das Menschen sich hierzu bereiterklären und dies sollte auch mehr gewürdigt werden.“

„Es kommt nicht auf den Berufsabschluss an. Wichtig ist ein Verständnis für die Situation von Flüchtlingen zu haben. Man sollte gern mit Ämtern und Behörden sachlich kommunizieren können.“

„Es muss nicht zwingend ein pädagogischer Abschluss sein. Am Ende steht und fällt alles mit dem Menschen selbst und auch der Erfahrung.“

Verzicht auf Quereinsteiger*innen wäre keine Alternative

„Ich bin fest davon überzeugt, dass Quereinsteiger mit der richtigen fachlichen Anleitung, dem Willen zu helfen und der richtigen sozialen Einstellung vertretbar. Die Alternative sind schlechte Sozialarbeit durch Überlastung oder Menschen bleiben ganz ohne Hilfe“;

„Ich bin selber Quereinsteigerin, habe aber durch meine persönlichen Lebensumstände sehr viel Erfahrung im Umgang mit Menschen unterschiedlicher Nationen und eine Ausbildung im Sozialen Sektor. Daher empfinde ich mich als geeignet für meine derzeitige Rolle und es wird mir regelmäßig von meinem Umfeld gespiegelt, dass ich gute Arbeit leiste. Des Weiteren würde es ohne Quereinsteiger in dieser Region keine FSA geben.“

„Und es gibt einfach nicht genügend Sozialarbeiter für die vielen Stellen.“

3

Erfahrungen bzgl. Quereinsteiger*innen sind ambivalent. Einige Statements von Befragten wägen deshalb Vor- und Nachteile ab und münden überwiegend in die Feststellung, Quereinsteiger*innen seien unbedingt notwendig (schon weil es nicht genügend sozialarbeiterisch ausgebildete Fachkräfte gibt) und würden ggf. auch überwiegend eine gute Arbeit machen. Als roter Faden zieht sich durch diese Anmerkungen aber immer wieder die Feststellung, es komme darauf an, den Quereinsteiger*innen durch eine gründliche und längerfristige Einarbeitung und/oder umfassende Weiterqualifizierung entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.

4.2. Auf der Suche nach dem spezifischen Profil oder: Was ist eigentlich zu tun? – Vielfältigkeit der Aufgaben der FSA⁸

Wir haben aus Praxiserfahrungen und Leistungsbeschreibungen eine größere Zahl an möglichen Aufgaben innerhalb des Handlungsfeldes der Flüchtlingssozialarbeit herausdestilliert und zusammengefasst. Um die Relevanz der unterschiedlichen möglichen Aufgaben in der alltäglichen Praxis der FSA zu ermitteln, haben wir den Befragten eine Liste mit zahlreichen Items vorgelegt und sie gebeten, anhand einer fünfstufigen Skala einzuschätzen, „in welchem

Umfang Sie persönlich in Ihrer Arbeit mit den folgenden Inhalten beschäftigt sind“.

Damit soll ein grobes Aufgabenprofil entstehen, das zumindest Aussagen darüber zulässt, welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten von der Häufigkeit des faktischen Vorkommens her zu den Kernaufgaben in der Arbeit mit geflüchteten Menschen gezählt werden können.

Dabei sind in der Befragung 2023

- „Allgemeine soziale Hilfestellung und Beratung (u.a. auch psychosoziale Beratung / Übergabe an andere Träger / Informationen zu Rechten und Pflichten in Deutschland / Informationen und Hilfe beim Beantragen von Leistungen)“;
- „Kooperation mit Ämtern und Behörden; Netzwerkarbeit“ und
- „Unterstützung bei Behördengängen (telefonische Rückfragen, Emailverkehr, ggf. Begleitung)“

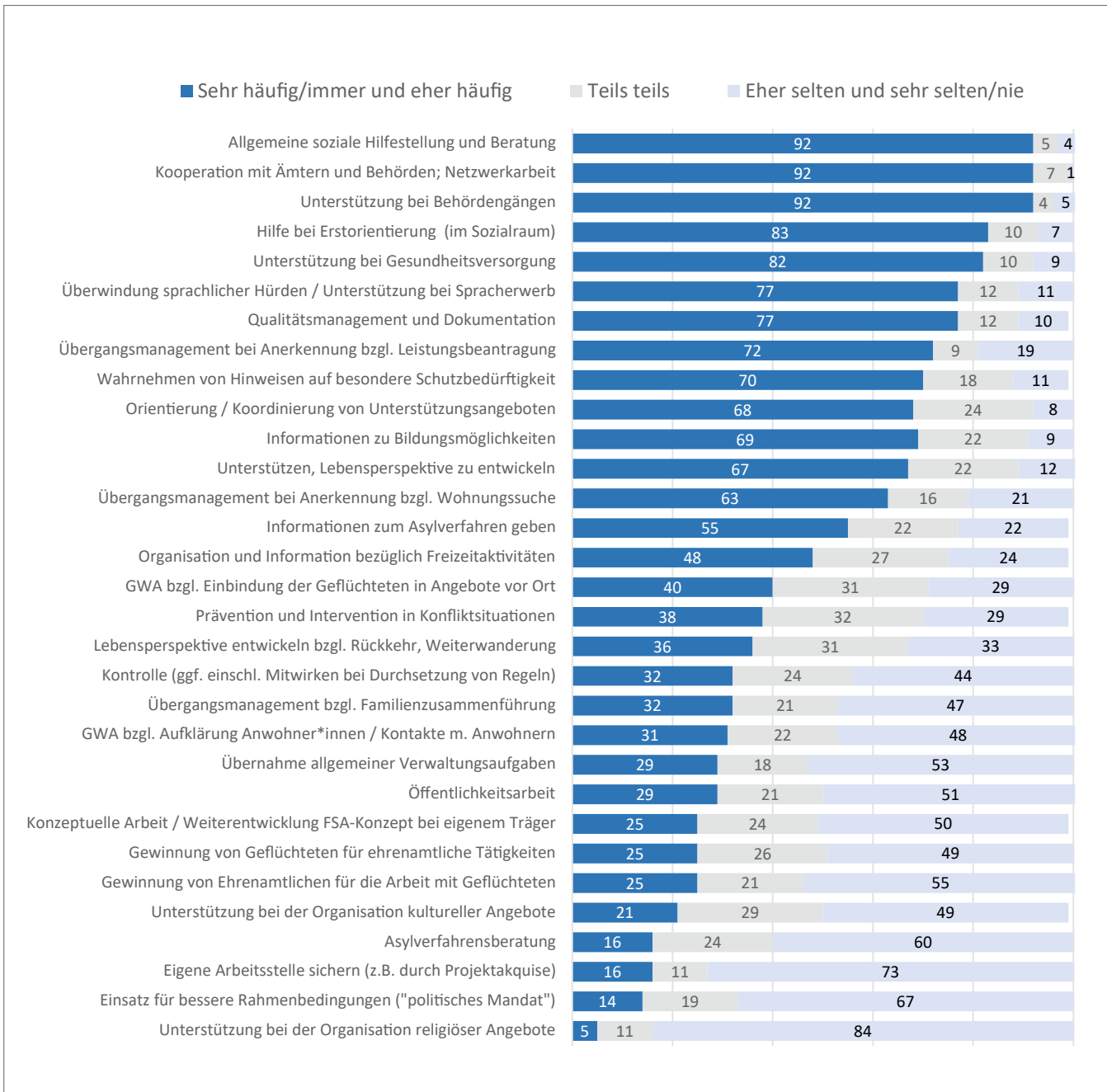
die häufigsten regelmäßigen Aufgaben. Jeweils 92% der Befragten sind „sehr häufig/immer“ oder „eher häufig“ damit beschäftigt. Gemessen an der Häufigkeit der Nennungen kann man diese drei – immer noch recht allgemein formulierten – Aufgaben wohl zurecht als den Kern der FSA bezeichnen, die auch schon in den beiden vorhergehenden Befragungen ganz oben standen, wenn auch als etwas weniger häufig eingeschätzt (Abb. 11).

Ein in der Praxis recht umstrittener Aufgabenbereich, die Kontrollfunktionen, die in der Sozialen Arbeit nach weitgehender Übereinstimmung innerhalb der Profession keinen Platz haben, wird 2023 noch von 32% der befragten Praxisakteure als „häufige/sehr häufige“ Tätigkeit eingeschätzt, gleichzeitig aber von 44% selten oder nie durchgeführt. 2020 gaben noch 41% an, diese Aufgabe gehöre zu den (sehr) häufigen; ebenfalls 44% sahen darin schon damals keine wesentliche Aufgabe der FSA. 2017 wurden Kontrollaufgaben ebenfalls noch von 41% der befragten Fachkräfte (sehr) häufig durchgeführt. Vielleicht drückt sich darin eine Verschiebung im Rollenverständnis der Flüchtlingssozialarbeit aus.

Das Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle reproduziert sich in der Flüchtlingssozialarbeit in der häufig gegensätzlichen Aufgabenzuschreibung freier und öffentlicher Träger. Soziale Arbeit als „Menschenrechtsprofession“ ist hier im Kontext von Flucht und Asyl besonders herausgefordert. Dies gilt potenziell besonders für FSA-Kräfte, die direkt beim öffentlichen Träger angestellt sind, weil sich hier Rol-

8. Mit dem Thema der Aufgaben in der FSA befasst sich eingehender ein Beitrag von Marianne Sand „Handlungspraxis konkret in der Flüchtlingssozialarbeit“ in Gemende et al. (2022), S. 80 – 97.

Abb. 11: Häufigkeit der zu erledigenden Aufgaben in der FSA (in %)



lenkonflikte der Sozialen Arbeit strukturell bedingt verschärfen.

Schließlich mag es aber andererseits dem Bild vom gesellschaftlich engagierten Sozialarbeiter einen gewissen Abbruch tun, dass der „Einsatz für bessere Rahmenbedingungen“ fast ganz am Ende der Liste der wahrgenommenen Aufgaben steht. Nur noch für 14% der Befragten gehört dieser Einsatz im Sinne eines „politischen Mandats“ der sozialen Arbeit zu den (eher) häufig wahrgenommenen Aufgaben; 2020 waren es mit immerhin 24% noch deutlich mehr (auch 2017 mit 20%).

Es finden sich dabei lediglich acht unserer 31 vorgelegten Items, bezüglich derer die Sozialarbeiter*innen mit Hochschulabschluss signifikant häufiger aktiv sind als die beiden Vergleichsgruppen:

- Wahrnehmen von Hinweisen auf Menschen mit besonderer Schutzbedürftigkeit (Behinderungen, Traumatisierungen, chronische Krankheiten, Schwangerschaft),
- Orientierung / Koordinierung von Unterstützungsangeboten (Traumaambulanz / Opferberatungsstelle / andere Beratungsstellen / Jugendamt / Ehrenamtliche),

- Unterstützen, Lebensperspektive zu entwickeln bzgl. Rückkehr, Weiterwanderung,
- Prävention und Intervention in Konfliktsituationen (Umgang mit Rassismus und Vorurteilen / Konflikte zwischen Geflüchteten und Betreibern / Behörden und Geflüchteten / Geflüchteten und FSA / Anwohner*innen und Geflüchteten / Geflüchtete untereinander,
- Informationen zum Asylverfahren geben (allg. Infos und spezielle Informationen nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz, Unterstützung bei Anwaltssuche),
- Asylverfahrensberatung,
- Übergangsmanagement bei Anerkennung bzgl. Familienzusammenführung,
- Konzeptuelle Arbeit / Weiterentwicklung des FSA-Konzepts beim eigenen Träger.

Die Beschäftigten ohne einschlägigen sozialen Berufsabschluss sind lediglich mit der „Organisation und Information bezüglich Freizeitaktivitäten (sammeln und weitergeben der Informationen, ggf. bei Anmeldung unterstützen)“ deutlich häufiger beschäftigt. Daneben sind sie öfter für die „Überwindung sprachlicher Hürden / Unterstützung bei Spracherwerb“ zuständig.

4.3. Zielgruppen der FSA – Welche Rolle spielen Geflüchtete aus der Ukraine?

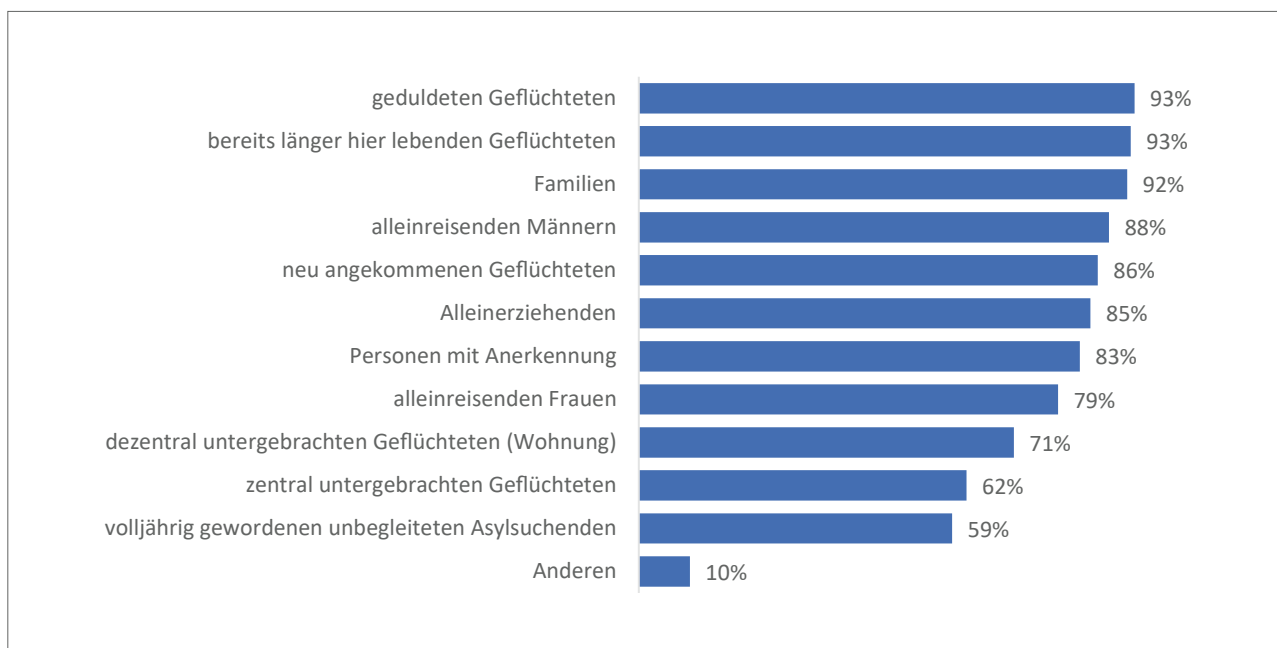
Die Frage zur Charakterisierung der Zielgruppen in der aktuellen Tätigkeit mit geflüchteten Menschen brachte eine beinahe Allzuständigkeit der Befragten zu Tage. Fast alle arbeiten mit geduldeten Geflüchteten und auch mit bereits länger hier lebenden Geflüchteten (jeweils 93%). Selbst mit volljährig gewordenen unbegleiteten Minderjährigen sind mehr als die Hälfte unserer Befragten befasst (Abb. 12).

Und woher kommen nun die Geflüchteten?

Auf die Bitte im Fragebogen „Bitte geben Sie an, über welche Nationalitäten die Zielgruppen Ihrer Arbeit (vorwiegend) verfügen!“ bekamen wir insgesamt 875 Nennungen. Dabei ist die folgende Tabelle natürlich nicht mit einer statistisch validen Angabe über die tatsächlichen Herkunftsländer der Geflüchteten zu verwechseln, die in Sachsen ankommen. Die – sicherlich in keiner Weise vollständigen – Angaben zeigen lediglich auf, mit welchen Nationalitäten bzw. Herkünften die Praxiskräfte es im Handlungsfeld der FSA im Juni 2023 zu tun hatten.

Dabei fällt auf, dass die Menschen aus der Ukraine im Frühjahr 2023 „nur“ am fünft häufigsten genannt wurden, dass aber Georgien und Russland annähernd genauso häufig angegeben werden. Palästina

Abb. 12: „Arbeiten Sie derzeit (Juni 2023) mit ...“ (Mehrfachantworten)



wurde nur sechs Mal als Herkunftsregion genannt – dies dürfte sich mit dem jüngsten Nahost-Krieg in Folge des Terror-Überfalls der Hamas auf Israel zwischenzeitlich ändern (Abb. 13).

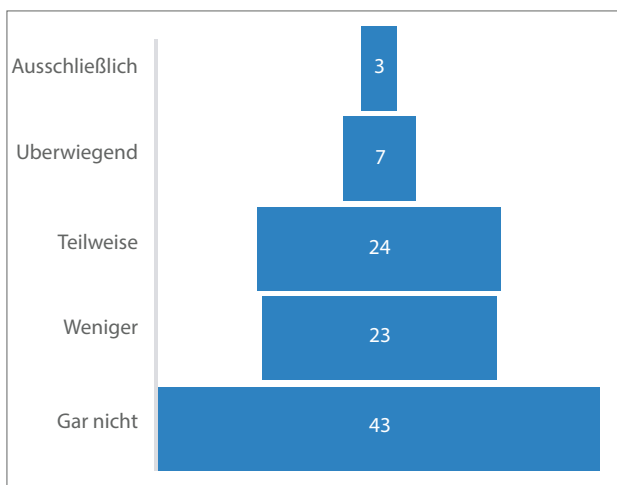
Abb. 13: „Bitte geben Sie an, über welche Nationalitäten die Zielgruppen Ihrer Arbeit (vorwiegend) verfügen!“

(Vorwiegende) Nationalitäten bzw. Herkunftsregionen der geflüchteten Menschen	Anzahl der Befragten (n=154), die diese Angabe machten
Syrien	122
Afghanistan	104
Venezuela	84
Irak	78
Ukraine (einschl. „Drittstaatler aus der Ukraine“)	52
Georgien	44
Iran	40
Russland/Russische Föderation (5 Mal mit dem Zusatz „Tschetschenien“)	39
Pakistan	34
Türkei	33
Libanon	30

Geflüchtete aus der Ukraine sind nur (noch) eine marginale Zielgruppe der FSA in Sachsen – verändern aber die Bedingungen grundlegend

Folgerichtig hat auch eine Mehrheit der Befragten „gar nicht“ oder „weniger“ mit Geflüchteten aus der Ukraine zu tun. Aufgrund von deren besonderem Hintergrund und Status stellen die aus der Ukraine kommenden Menschen offenbar nur in Ausnahmefällen eine Zielgruppe der Flüchtlingssozialarbeit dar. Lediglich 10% der Befragten geben an, „ausschließlich“ oder „überwiegend“ mit Ukrainer*innen zu arbeiten, immerhin ein Viertel hat „teilweise“ damit zu tun (Abb. 14).

Abb. 14: Bitte geben Sie an, in welchem Umfang Sie derzeit mit Geflüchteten aus der Ukraine arbeiten! (in %)



Nur zum Teil unmittelbare Auswirkungen bzgl. der Bewältigung der täglichen Arbeit, aber grundlegende Veränderung der Situation für geflüchtete Menschen - Versorgungsinfrastruktur für andere Geflüchtete verschlechtert, Zwei-Klassen-Gesellschaft Geflüchteter etabliert

Schließlich haben wir gefragt, inwieweit sich die tägliche Arbeit durch die geflüchteten Menschen aus der Ukraine seit 2022 verändert hat. Etwa ein Drittel der Befragten hat darauf mit Anmerkungen reagiert, davon haben aber auch noch einmal gut 20 von Ihnen angegeben, dass sich ihre Arbeit dadurch nicht dauerhaft oder kaum verändert habe. Hinzu kommen zahlreiche Anmerkungen, die Veränderungen (Mehrbelastungen, Unsicherheit im Umgang mit der Situation) für das Jahr 2022 konstatieren, allerdings habe sich die Lage mittlerweile wieder normalisiert.

Zu Beginn des Ukraine-Krieges gab es einen sehr hohen Unterstützungsbedarf, der sich später durch neu geschaffene Beratungsstrukturen bzw. durch den Rechtskreiswechsel (die Verweisung an die MBE/JMD – „von 03 - 12/2022 Begleitung der ukrainischen Flüchtlinge; danach wurde in Regelstruktur (MBE/JMD) überführt“ – und die Geltung des § 24 AufenthG [„Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz“, d.V.] verringerte. Die Arbeitsbelastung hatte sich durch ukrainische Geflüchtete für einige Befragte zu Beginn des Krieges stark erhöht (z.B. auch „Zunächst wurden viele Arbeitsstunden für die Recherche und die Beschaffung relevanter Informationen aufgewendet.“), hat aber mittlerweile wieder deutlich abgenommen. Bei einigen Befragten ist sie jedoch immer noch etwas höher als vor dem Kriegsbeginn. So wird anfangs ein hoher Beratungsaufwand berichtet, was sich aber durch die Einbindung in Regeldienste größtenteils wieder erübrigt habe.

„Die stärksten Veränderungen waren vom 25.02.2022 bis zum Sommer 2022 zu spüren...“, als es überall Unsicherheiten über Aufenthalt und Vorgehensweise bzgl. geflüchteten Menschen aus der Ukraine gab. Die Zahl der betreuten Ukrainer habe sich vor allem auch durch den Umzug in eigene Wohnungen verringert.

Dabei wird diese mittlerweile zu beobachtende „Normalisierung“ aber durchaus auch kritisch gesehen: „Zunächst waren Dinge einfacher und es gab gute Strukturen und ein hohes Maß an Solidarität bei den Stellen, mit denen wir zusammenarbeiteten. Nun scheinen Behörden wie die Ausländerbehörde oder das Jobcenter wieder in die Arbeitsweise ver-

fallen zu sein, die jede Interaktionen mit denen sehr zäh gestaltet.“

Aber von einem nicht unwesentlichen Teil der befragten Fachkräfte (27 Anmerkungen verweisen darauf) wird weiterhin von einer bleibenden starken Belastung bzw. Überlastung durch Ukraine-Geflüchtete berichtet:

„sehr viele Anfragen bzw. kommen sehr viel Menschen in die Beratung und wollen sich anmelden/registrieren, wissen an wem sie sich wenden können (MBE) - Probleme die bereits bestehen werden größer“

„Es ist Akkordarbeit geworden, man kommt nicht mehr zu ausführlichen Gesprächen wo es auch mal um die kleinen Sorgen und Nöte gehen kann.“

„Ich habe von meiner ukrainischen Kollegin (Übernahme ukrainische Flüchtlinge) KlientInnen aus anderen Herkunftsländern übernommen. Durch die zusätzlich übernommenen KlientInnen hat sich mein Arbeitsaufwand erhöht.“

„Alles in Allem lässt sich sagen: die Arbeit hat sich seit dem letzten Jahr verdreifacht, während die Arbeitsstunden gleichgeblieben sind.“

„mehr Klienten, weniger Zeit, große Überlastung, da ich allein bin“

„Mehraufwand durch mehr Beratungsgespräche und Einarbeitung neuer Kolleginnen“;

„weniger Zeit, da mehr Anfragen - mehr Aufwand, da sich die Möglichkeiten von ukr. Geflüchteten unterscheiden und so mehr Wege nötig sind“.

Die beiden häufigsten im Zusammenhang mit dem Überfall auf die Ukraine und den daraus folgenden Fluchtbewegungen berichteten Veränderungen betreffen nicht so sehr das unmittelbare alltägliche Arbeitsaufkommen unserer befragten Fachkräfte im engeren Sinne, weisen aber auf in zweierlei Hinsicht veränderte Rahmenbedingungen hin, die dennoch enorme Auswirkungen auf deren Arbeit haben:

So hat sich

a) die Infrastruktur bzgl. der elementaren Versorgung Geflüchteter deutlich verschlechtert (24 Anmerkungen verweisen darauf),

zum anderen wird

b) mit Abstand am häufigsten (43 Anmerkungen) auf das Problem der bevorzugten Behandlung der Geflüchteten aus der Ukraine gegenüber Geflüchteten aus anderen Herkunftsländern verwiesen

bzw. auf den dadurch offensichtlich werden- den Rassismus, der zu einer Herausbildung von „Flüchtlingen 1. und 2. Klasse“ geführt habe wie auch auf Konflikte unter den Flüchtlingen selbst.

ad a) Bezüglich elementarer Versorgungsstrukturen werden die zunehmende Knappheit der Wohnungs(markt)situation, das Fehlen von Schul- und Kitaplätzen, fehlende Sprachkurse, längere Wartezeiten bzw. schwerere Erreichbarkeit von Behörden sowie der noch schwierigere Zugang zu medizinischer Versorgung, vor allem für Geflüchtete aus allen anderen Herkunftsländern genannt. Einige exemplarische Äußerungen von vielen:

„Probleme bei der Vorhaltung elementarer Versorgung (keine Ärzte, keine Lehrer, keine Kita-Plätze, keine I-Kurse, zu wenig Personal in den Ausländerbehörden, kein Wohnraum)“;

„Dadurch fehlen Kita und Schulplätze für Flüchtlinge aus anderen Ländern. Ebenfalls nimmt kein Hausarzt/ Kinderarzt mehr Patienten auf. Fachärzte nur bedingt möglich.“

„Zuspitzung bereits vorhandener Problemlagen wie Ärztemangel, Wohnungssuche, Schul-/ Kitaplätze“;

„Außerdem natürlich der nun noch mehr überlastete Wohnungsmarkt, da alle Geflüchteten aus der Ukraine sofort einen Anspruch auf eine eigene Wohnung haben. Und wie bereits erwähnt - ausgeschöpfte Kapazitäten in allen Bereichen (Schule, Kita, Ärzte, etc.).“

„längere Wartezeiten für Schulplätze u. Integrationskurse sowie längere Bearbeitungsdauer / Antragsbearbeitungen (z.B. Jobcenter) für Geflüchtete anderer Nationalitäten, Erschwerung der Wohnungssuche / Wohnungsfindung“;

ad b) Die Befragten beschreiben vielfach die Ungleichbehandlung von Geflüchteten aus der Ukraine im Vergleich zu Geflüchteten aus anderen Ländern. Diese Ungleichheit zeige sich in allen der oben genannten Bereiche wie der Unterbringung, der medizinischen Versorgung, dem Zugang zu Schulen und Kitas wie auch in der Arbeitsplatzsuche. Es gibt spezielle Strukturen, Angebote und Hilfen, die nur für Ukrainer*innen zugänglich sind, was bei anderen Geflüchteten zu dem (berechtigten) Gefühl der Benachteiligung, zu Unmut und Frustration führt. Es wird vielfach der Eindruck einer Zwei-Klassen-Gesellschaft unter den Geflüchteten geschildert. Die Behörden hätten sich (zu) stark auf die ukrainischen Geflüchteten konzentriert, was in der Tat dazu

führe, dass andere Geflüchtete massiv benachteiligt würden. Es komme zu Beschwerden über Rassismus und Diskriminierung – zugleich werde der ohnehin latente und manifeste Rassismus in der Bevölkerung (gegenüber außereuropäischen Geflüchteten) dadurch befeuert. Die Arbeit mit den Klient*innen würde dadurch erschwert, da es schwierig sei, die Ungleichbehandlung zu erklären. Es wird fast einhellig gefordert, alle Geflüchteten gleich zu behandeln.

„Der Rassismus und die hierdurch resultierende Benachteiligung gegen nicht weiß-christliche Geflüchtete (EU Entscheidung bzgl. Aufenthalt, Unterbringung, Bevorzugung, etc.) hat sich Anfang des Krieges auf vielen Ebenen und an vielen Stellen deutlich gemacht - z.B. Schulanmeldungen (keine Plätze für unserer Bewohner:innen/Kinder verfügbar, Beratung bei externen Stellen: nur für Ukrainer:innen, Verzögerung aller Anträge beim Sozialamt/AB: Ukrainer:innen werden zuerst bearbeitet (macht z.T. auch Sinn aber sollte bspw. gleichermaßen für afghanische Ortskräfte gelten), Sachspenden, Freizeitangebote, Wohnungen, etc.; nur für Ukrainer:innen.) - Verknappung der Kapazitäten in med. Praxen, Beratungsstellen, etc. - liegt aber nicht nur an geflüchteten Ukrainer:innen sondern an den generell steigenden Zahlen + zu wenig Förderung durch Bund/Staat, etc. (...) vor allem in der Anfangszeit schwer den Klient:innen klar zu machen, weswegen die gleichen Rechte und Optionen nicht auch für alle anderen gelten.“

4.4. Der Ruf nach Standards ... bleibt uneinheitlich

In den Diskursen zur Konstituierung des neuen Handlungsfeldes der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen seit 2015/16 war der Ruf nach „Standards“ - in besonderem Maße von Seiten der öffentlichen Träger (wie auch der Politik), aber auch von den Wohlfahrtsverbänden (vgl. Fachausschuss Migration/Liga Sachsen 2017) und vielen freien Trägern der FSA – von Anfang an recht deutlich vernehmbar. Von Standards versprochen und verspricht man sich einiges: Sie gelten einmal als notwendige Blaupause für die Konstituierung des neuen Handlungsfeldes, als Orientierungshilfe für die Fachkräfte in einem noch unbekanntem Arbeitsbereich, als bedeutendes Vehikel zur Professionalisierung der Arbeit, aber

auch als Instrument zur Vergleichbarkeit und „Abrechenbarkeit“ der ausgeführten Aufgaben – letzteres natürlich vorwiegend von Seiten der öffentlichen Träger bzw. zuständigen Verwaltungen bei den verantwortlichen Kommunen⁹.

Obwohl Standardisierungsbemühungen im Kontext sozialer Arbeit ansonsten überwiegend kritisch gesehen werden, da sie häufig im Kontext neoliberaler Bestrebungen zur Ökonomisierung Sozialer Arbeit forciert werden, allerdings kaum eine interaktionssensible oder personenzentrierte Einzelfallarbeit anleiten oder gar ersetzen können (vgl. Schilling 2017: 47f) und die „wildern“, schwer „zählbaren“ Probleme Sozialer Arbeit (Gaitanides 2000: 129) sich nicht mit Standards bewältigen lassen, begegnet uns im Bereich der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten seit 2015/16 erstaunlich häufig die – naive? – Hoffnung, dass alles (oder doch vieles) besser werde, wenn erst einmal die Standards für die Flüchtlingssozialarbeit entwickelt seien.

Hier ist nicht der Ort, der Frage nachzugehen, was denn nun Standards eigentlich sein und leisten können und sollen¹⁰.

Im Bewusstsein der Unschärfe des Standardbegriffs und der sehr unterschiedlichen Lesarten des Themas haben wir den Fachkräften der FSA in Sachsen 2017, 2020 und 2023 die Frage vorgelegt, ob bei deren Trägern einheitliche Standards für die Arbeit mit geflüchteten Menschen existieren. Wie aus der Abb. 19 hervorgeht, steigt der Anteil unserer Befragten, die dies bejahen, 2023 wieder auf rund 42% an. 2020 waren es noch 38% der Befragten, während sich drei Jahre zuvor noch knapp die Hälfte an Standards orientierten. Wieder gesunken ist der Anteil derer, die der zurückhaltenderen Antwortvariante von Standards in Teilbereichen der Arbeit zuneigen, also die in Teilbereichen mit Standards arbeiten (von 36% über 40% zu jetzt 34%). Der Anteil der kategorischen Nein-Antworten ist allerdings auch seit 2017 kontinuierlich angestiegen und beträgt nun etwa ein Viertel der Befragten.

Ein anderes Ergebnis korrespondiert nur teilweise mit diesen uneinheitlichen Tendenzen: In der Folgefrage sollten sich die Befragten gegenüber drei vorgelegten Statements zur (Un-)Verzichtbarkeit bzw. Notwendigkeit von Standards in der FSA positionieren (Abb. 16).

9. Ein ausführlicher Beitrag zur Debatte um Standards (*Marianne Sand/Marion Gemende/Margit Lehr*: Die zwiespältige Debatte um fachliche Standards in der FSA) findet sich in: Gemende et al. (2022). S. 98- 114

10. Vgl. ausführlicher zum Thema Standards in der Flüchtlingssozialarbeit: Gemende et al. 2017: S. 82ff; Gemende et al. 2018

Abb. 15: „Existieren bei Ihrem Träger einheitliche Standards für die Arbeit mit geflüchteten Menschen?“ (2017, 2020 und 2023, in %)

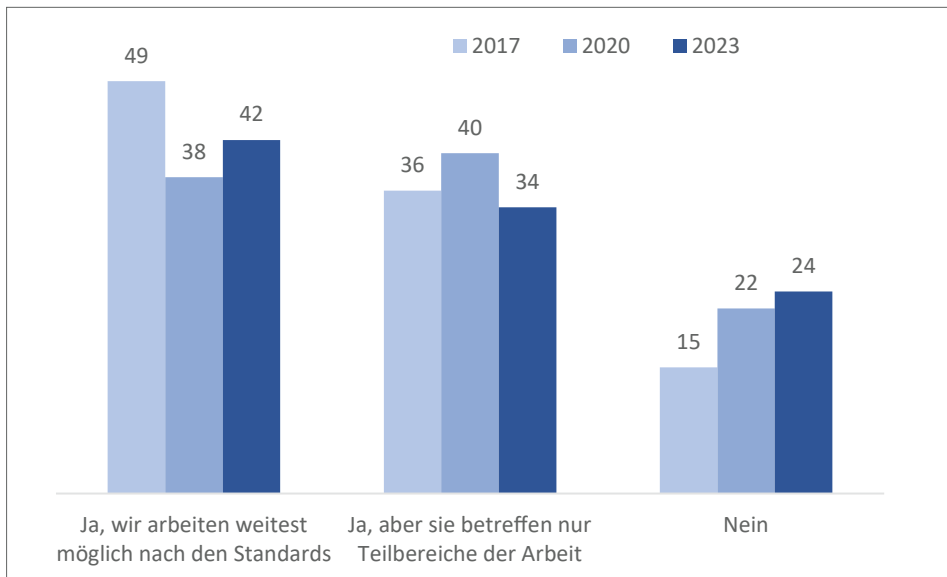
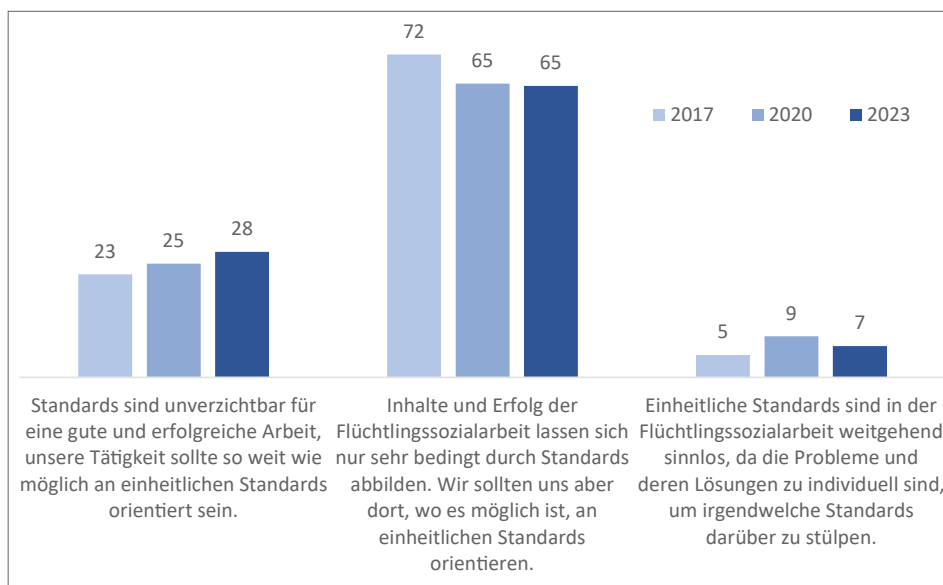


Abb. 16: Haltung zu Standards in der FSA („Wie stehen Sie zur Diskussion über Standardisierung und einheitliche Standards?“; 2017, 2020 und 2023)



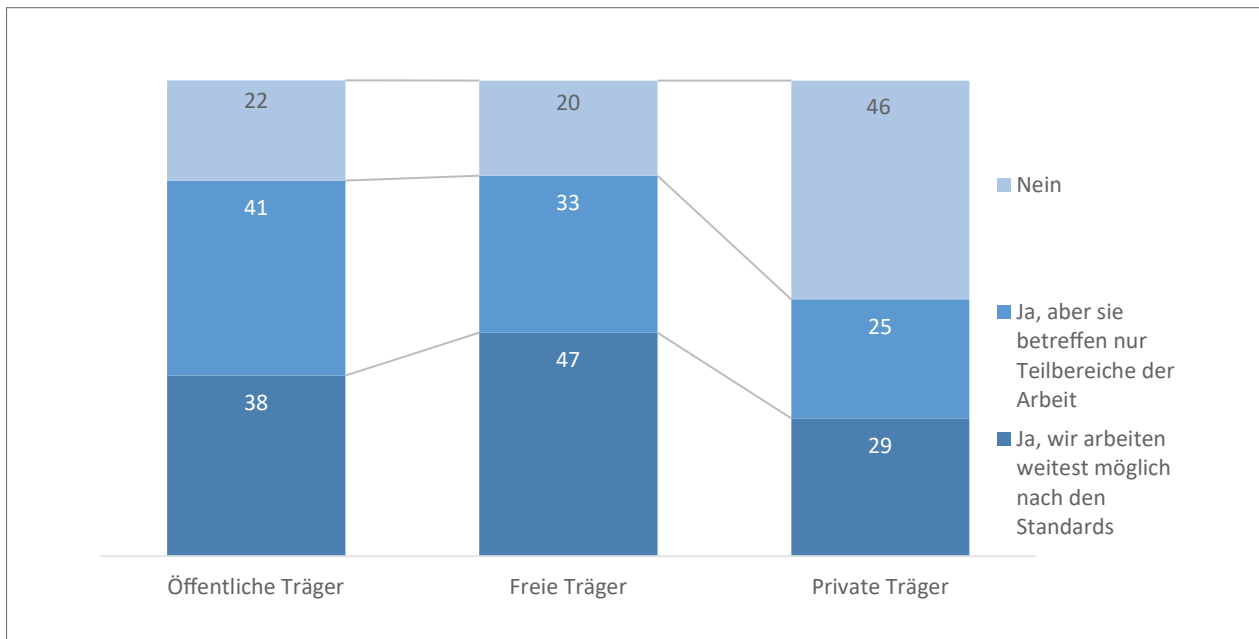
Hier ist der Anteil unserer Befragten, die Standards für unverzichtbar halten, erneut leicht gestiegen (von 23% in 2017 über 25% in 2020 zu 28% in 2023). Zum anderen bleibt der sehr geringe Anteil derer, die Standards in der FSA für „weitgehend sinnlos“ halten seit 2017 auf einem sehr niedrigen Niveau unter 10%. Etwa gleich geblieben ist auch seit 2020 der Anteil derer, die zwar konstatieren, dass sich Inhalte und Erfolg der Flüchtlingssozialarbeit sich nur sehr bedingt durch Standards abbilden lassen, die sich aber „dort, wo es möglich ist“ an einheitlichen

Standards orientieren wollen.

Hier gibt es also eine deutliche Diskrepanz zwischen dem weit überwiegenden Wunsch nach Standards für die eigene Arbeit und der Tatsache, dass nur ein abnehmender Teil der Befragten solche Standards mehr oder weniger umfassend tatsächlich vorfindet. Diese teilweise durchaus widersprüchlichen Tendenz könnten zumindest auf eine gewisse Desillusionierung hinsichtlich der Hoffnung auf die heilende Wirkung der Standards hindeuten; andererseits rufen die Fachkräfte mehrheitlich weiterhin nach Standards, allerdings verharren der Anteil derjenigen, die ohne Einschränkung angeben nach Standards zu arbeiten, bei deutlich unter 50%.

Während sich bei der Frage nach der Haltung zu Standards bzw. dem Wunsch danach in der FSA keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Mitarbeiter*innen frei-gemeinnütziger und öffentlicher Träger ergeben, unterscheiden sich die Antworten der beiden Gruppen doch insofern, als bei den frei-gemeinnützigen Trägern (mit 47%) mittlerweile tendenziell häufiger „weitest möglich“ nach – wie auch immer definierten – Standards gearbeitet wird als bei den öffentlichen Trägern (38%). 2020 war das noch umgekehrt. Aus dem Rahmen fallen hier die befragten Beschäftigten bei privaten Trägern, bei denen eine knappe Hälfte angibt, gar nicht nach Standards zu arbeiten. (Abb. 17).

Abb. 17: „Existieren bei Ihrem Träger (Arbeitgeber) einheitliche Standards für die Arbeit mit geflüchteten Menschen?“ nach Trägerart (2023; in%)



Interessanterweise ist gerade bei den Befragten von privaten Trägern die Zustimmung zur Aussage „Standards sind unverzichtbar für eine gute und erfolgreiche Arbeit. Unsere Tätigkeit sollte so weit wie möglich an einheitlichen Standards orientiert sein“ mit Abstand am höchsten. Weitere 56% der Befragten privater Träger stimmen dem Statement „Inhalte und Erfolg der Flüchtlingssozialarbeit lassen sich nur sehr bedingt durch Standards abbilden. Wir sollten uns aber dort, wo es möglich ist, an einheitlichen Standards orientieren“ zu. Was man nicht hat vermisst man am meisten.

Angesichts der Heterogenität der Zielgruppe der FSA und ihrer „Allzuständigkeit“ in den Aufgaben bleibt die Diskussion fachlicher Standards eine Daueraufgabe; dies muss auch so sein, da Standardentwicklung ein dauerhafter Prozess ist und kein ein für alle Mal fertiges Ergebnis liefern kann. Zudem muss gelingende FSA immer fallabhängig sein und kann – je nach Konzept des Trägers (derer es durchaus unterschiedliche geben kann und muss) und je nach (regionalen) Besonderheiten – sehr unterschiedlich ausfallen.

Mit der offenen Frage „In welchen Bereichen Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen wären Standards Ihrer Ansicht nach hilfreich?“ haben wir die FSA-Fachkräfte in Sachsen gebeten, entsprechende Arbeitsinhalte zu benennen. Zentrale standardisierbare Arbeitsbereiche sind aus Sicht der Praktiker*innen das Beratungssetting (vertraulich, unabhängig) und die Beratungsinhalte (Aufgabenbereiche, Eingrenzung), die Qualifikation des Personals (Aus- und

Weiterbildung) sowie Instrumente/Methoden der Sozialarbeit allgemein (Supervision, kollegiale Fallberatung, Anamnese, Empowerment, Dokumentation etc.).

Standards werden auch gefordert im Hinblick auf

- die Gewährleistung von Sprachmittlung,
- die Unterbringung (Standards in der Ausstattung),
- die Erstgespräche,
- das Übergangsmanagement,
- die Sicherstellung der Finanzierung.

Auf der anderen Seite benennen die Fachkräfte Bereiche, in denen sich ihre Arbeit nicht regulieren bzw. formalisieren lässt:

Als nicht standardisierbar werden die Anforderungen bzgl. komplexer, individueller Lebenssituationen und die verschiedenen Bedarfe und somit Beratungs- und Unterstützungsaufträge der Zielgruppe eingeschätzt; ebenso die Art der Beratung, konkrete Beratungsinhalte, beanspruchte Beratungszeit. Konkrete Beratungsinhalte erforderten individuelle Handlungsspielräume. Daneben werden Einzelfallentscheidungen benannt, welche individuelle Einschätzungen und Beurteilungen benötigen.

Die Beziehungsarbeit zu den Adressat*innen unterliege keiner Standardisierbarkeit, ebenso wird der Umgang mit psychosozialen Herausforderungen als nicht standardisierbar benannt.

Aber auch regionale Unterschiede in der Umsetzung der FSA entziehen sich einer Standardisierbarkeit.

<p>Standardisierbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art der Hilfe bzw. Beratungsleistung als Komm- und/oder Gehstruktur • Ausstattung wie regelmäßige Sprechzeiten, eigener Arbeitsplatz • Qualifikation des Personals • allgemeine Wirkungsziele und Aufgabenbereiche • angemessener Betreuungsschlüssel • Bereitstellung von Übersetzungsleistungen • Zeit für kollegiale Fallberatung • Aus- und Weiterbildung, Vernetzung, fachlichen Austausch 	<p>Nicht standardisierbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die fachliche Verortung der FSA mit ihren jeweiligen theoretischen und methodischen Konzepten • Prozesse, Beratungsabläufe • Art und Dauer der Beratungsgespräche • Umfang der Unterstützung (z.B. wie lange nach der Ankunft Personen Unterstützung durch FSA/MSA benötigen) • die konkrete Zielaushandlung und methodische Zielerreichung im Einzelfall, v.a. mittels Beratung, Kooperation und Arbeitsteilung mit anderen Systemen • Flexibilität im Umgang mit individuellen Problemlagen und Fähigkeiten der Adressat*innen
--	---

So lassen sich zwar einerseits bestimmte „strukturelle Leitplanken“ zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Qualität in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen bestimmen, die auch ihren Niederschlag in gesetzlichen Regelungen finden sollten; diese sollten aber ein situationsangemessenes und flexibles Handeln nicht behindern.

Im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2020 haben die Häufigkeiten 2023 für vier Items relativ deutlich¹¹ zugenommen: für die Supervision, die klare Trennung zw. FSA und administrativen bzw. technischen Aufgaben, den externen Beschwerdemöglichkeit für Klient*innen und die spezielle Beratung und Versorgung für Menschen mit besonderen Bedarfen.

Lediglich beim Vorliegen verbindlicher Datenschutzregeln im Team ist der Wert mit 5% deutlich geringer als noch 2020.

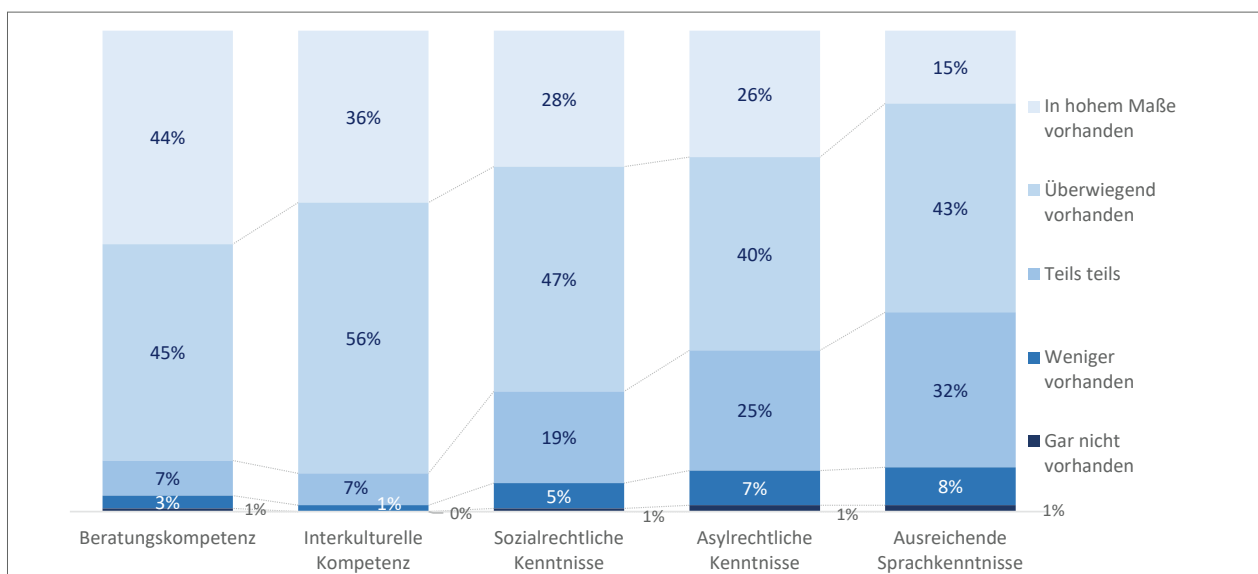
Darüber hinaus lassen sich im Vergleich zu 2020 nur leichte bzw. keine Veränderungen feststellen. Man

kann also hier von einer gewissen Konsolidierung sprechen, wenngleich viele eigentlichen Selbstverständlichkeiten vielerorts noch nicht selbstverständlich sind (Abb. 18).

Daneben haben wir 2023 in Bezug auf fünf zentrale Kompetenzen in der Arbeit mit geflüchteten Menschen nach dem Ausmaß gefragt, in dem diese als in der FSA vorhanden angesehen werden.

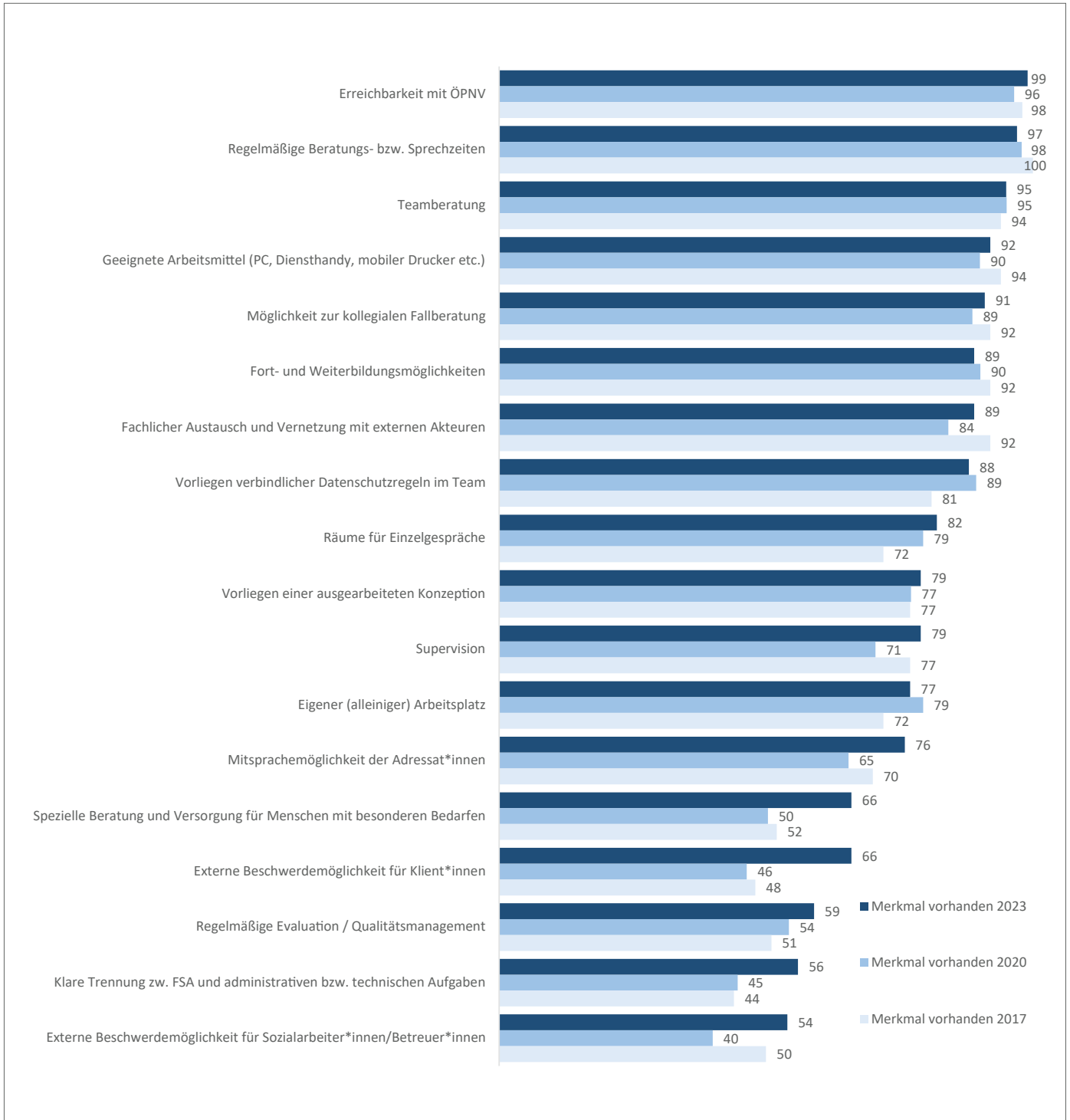
Dabei sind die Befragten zu jeweils 90% oder mehr davon überzeugt, „in hohem Maße“ oder „überwiegend“ über Beratungskompetenz und interkulturelle Kompetenz zu verfügen; gleichzeitig werden diese beiden Kompetenzen als die im Rahmen ihrer derzeitigen täglichen Arbeit wichtigsten Merkmale angesehen (Mittelwerte 1,2 bzw. 1,3 auf der 5er-Skala von 1 = sehr wichtig bis 5 = völlig unwichtig). Sozial- und asylrechtliche Kenntnisse und insbesondere ausreichende Sprachkenntnisse werden deutlich seltener, aber immer noch weit überwiegend als vorhanden eingeschätzt (Abb. 19).

Abb. 19: Inwieweit sind die im Folgenden aufgelisteten Kompetenzen im Rahmen Ihrer derzeitigen täglichen Arbeit vorhanden?



11. Wir berücksichtigen hier nur Abweichungen von mindestens fünf Prozent.

Abb. 18: „Geben Sie bitte an, ob die im Folgenden aufgelisteten Gegebenheiten im Rahmen Ihrer derzeitigen täglichen Arbeit vorhanden sind bzw. ob Sie darüber verfügen!“ (2017, 2020 und 2023; in %)



4.5. Sprache und Wohnen

– zwei wesentliche Voraussetzungen erfolgreicher Integrationsarbeit mit Geflüchteten

Die Arbeit mit geflüchteten Menschen und damit „Integration“ kann nur gelingen, wenn eine sprachliche Verständigung möglich ist und wenn es für die ankommenden Menschen eine adäquate (und menschenwürdige) Unterbringung möglich ist.

Diese beiden Aspekte sollen im Folgenden kurz von der Seite der vorhandenen Voraussetzungen betrachtet werden.

4.5.1. Sprachkompetenzen nicht ausreichend, Sprachmittler*innen zu selten verfügbar

Zunächst wollten wir feststellen, über welche Sprachkompetenzen die Fachkräfte in der Arbeit mit geflüchteten überhaupt von sich aus verfügen – welche Sprachen „flüssig“ gesprochen werden und in welchen zumindest Grundkenntnisse vorhanden sind. Dies geht aus den Abb. 20 und 21 hervor. Hier zeigt sich wie zu erwarten, dass die Beschäftigten in der FSA neben Deutsch und Englisch nur über

Abb. 20: „Welche Sprachen sprechen Sie flüssig, in Wort und Schrift“? (abs.)

Sprache	Häufigkeit
englisch	115
deutsch*	110
russisch	17
französisch	16
spanisch	15
arabisch	7
ukrainisch	3
bulgarisch	1
englisch	1
indonesisch	1
mazedonisch	1
niederländisch	1
persisch	1
polnisch	1
rumänisch	1
scots	1
tschechisch	1
türkisch	1
Gebärdensprache	1

* Hier kann davon ausgegangen werden, dass viele Befragte deutsch als Selbstverständlichkeit angesehen und die Sprache deshalb nicht gesondert angegeben haben

recht wenige Sprachkompetenzen verfügen. Immerhin geben 54 Befragte an, Russisch fließend oder in Grundkenntnissen zu beherrschen. Und 22 Befragte verfügen über Grundkenntnisse in Arabisch. Dies dürfte aber – auch zusammen mit den sieben Personen mit „flüssiger“ Beherrschung der arabischen Sprache – kaum ausreichen, um die Anforderungen der täglichen Arbeit mit den Zielgruppen selbständig zu bewältigen. So geben nur neun Prozent der Befragten an, selbst über ausreichende Sprachkenntnisse zu verfügen (vgl. Abb. 22).

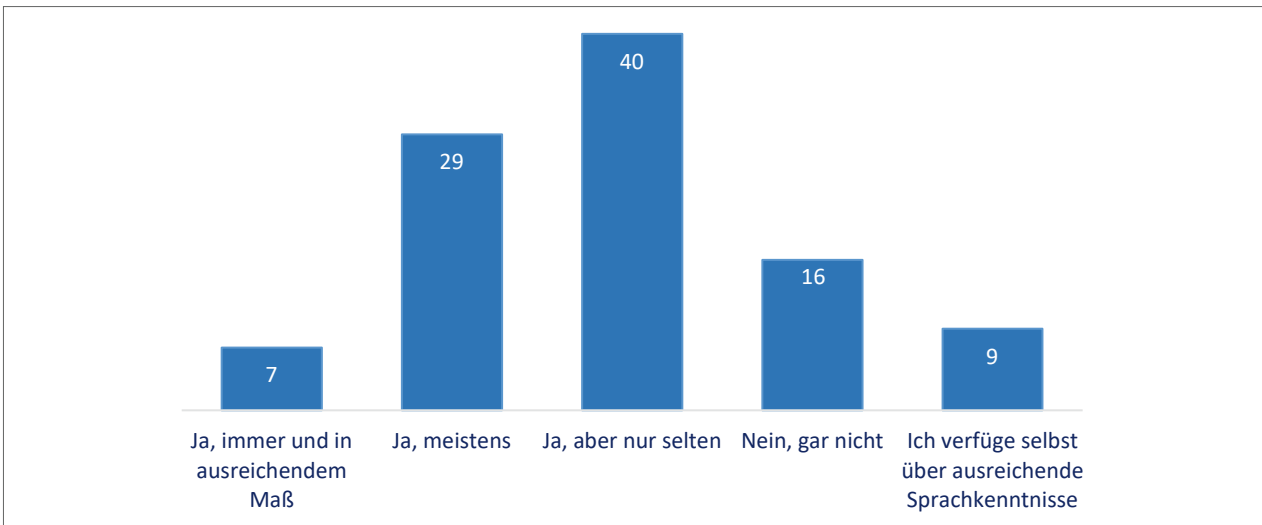
Zur Erinnerung: Bei der zu Beginn dieses Berichtes kurz angerissenen offenen Frage nach den aktuellen Problemen in der Arbeit mit geflüchteten Menschen sind Aussagen im Zusammenhang mit Sprache und Verständigung das vierthäufigste Thema.

Nachdem die erforderlichen Sprachkompetenzen – wie die obigen Übersichten zeigen – nur zu einem kleineren Teil für eine intensive sprachliche Verständigung ausreichen dürften, insbesondere mit Blick auf die häufigsten Herkunftsländer der Geflüchteten (vgl. Abschnitt 4.3), rückt natürlich die Möglichkeit auf Sprachmittler*innen zurückgreifen zu können in den Fokus (Abb. 22).

Abb. 21: „In welchen Sprachen verfügen Sie über Grundkenntnisse?“ (abs.)

Sprache	Häufigkeit
französisch	39
russisch	37
spanisch	31
englisch	22
arabisch	22
italienisch	7
polnisch	6
portugiesisch	6
tschechisch	4
dänisch	3
farsi	3
persisch	3
norwegisch	2
bengalisch	1
hocharabisch	1
isländisch	1
latein	1
lateinisch	1
schwedisch	1
tigrinya	1
„alle slawischen Sprachen“	1
„Handytranslater funktioniert super (unabhängig von meiner Arbeit)“	1

Abb. 22: „Können Sie bei Ihrem Träger auf Sprachmittler*innen für die tägliche Arbeit zurückgreifen?“ (in %)



Dabei sind die Unterschiede zwischen den Ortsklassen in unserem Sample – überraschenderweise? – sehr gering, wenn zwischen den beiden Kategorien „Großstadt und Umfeld“ und „Kleinstadt und ländlicher Raum“ differenziert wird; hier sind die Unterschiede in den Häufigkeitsverteilungen kleiner als der Zufallsfehler. Lediglich die Befragten, die sich ausschließlich der Kategorie „Dorf/Land“ zuordnen, geben fast geschlossen an, dass sie nur selten oder gar nicht auf Sprachmittler*innen beim eigenen Träger zurückgreifen können. Allerdings handelt es sich dabei nur um sieben Personen, die Stichprobe ist also hier zu klein für weitere Interpretationen.

4.5.2. Sehr angespannt, aber nicht überall – Unterbringung und Wohnen Geflüchteter

Verfolgt man die Diskussionen im Sommer und Herbst 2023, so müsste man zu der Schlussfolgerung gelangen, die Situation bezüglich der Unterbringung geflüchteter Menschen sei längst nicht nur an ihre Grenzen gelangt, sondern weit darüber hinaus. Nur noch Katastrophenszenarios von (potenziell allen) Kommunen am Limit wechseln einander in (fast) allen Medien und politischen Stellungnahmen ab.

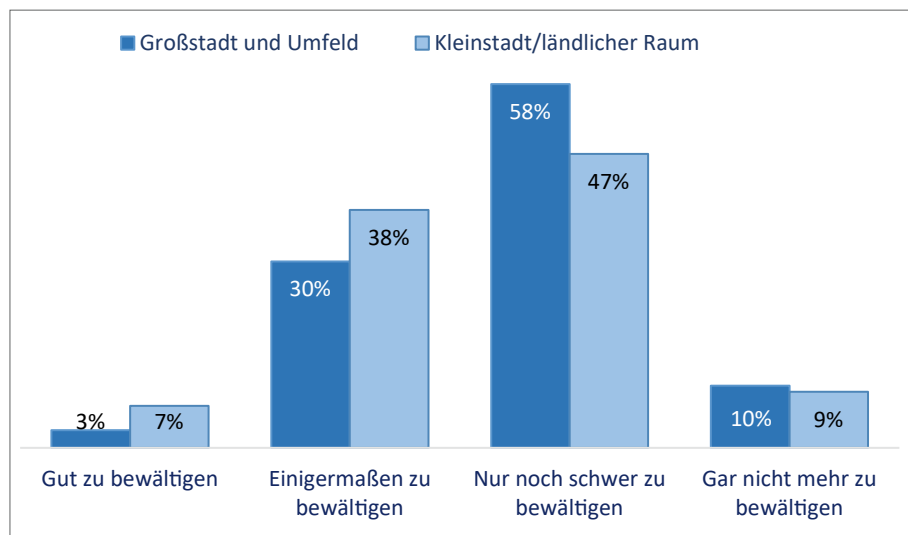
In der Tat erscheint die Unterbringungssituation auch schon in den Antworten unserer Befragten im Juni 2023 als sehr angespannt. Auf die Frage nach der derzeitigen Unterbringungssituation wählen mehr als die

Hälfte der Befragten die Antwort, die Situation sei „nur noch schwer zu bewältigen“, allerdings wird die Antwort „gar nicht mehr zu bewältigen“ nur von 10% der Befragten gewählt. Bei zusammen 36% ist die Situation einigermaßen oder gut zu bewältigen.

Der in den Mediendiskursen vermittelte Eindruck, die Situation sei überall im Land schon deutlich an ihre Grenzen gestoßen, erscheint also – bei aller Dramatik der Lage – zumindest etwas übertrieben.

Schließlich vermittelt die Abb. 23. auch Unterschiede in den Einschätzungen zwischen den großstädtischen und den Beschäftigten im kleinstädtisch-ländlichen Bereich: In Kleinstädten und auf dem Land zeigt sich die Unterbringungssituation etwas weniger angespannt als in den Großstädten und ihrem Umfeld.

Abb. 23: „Wie stellt sich derzeit die räumliche Unterbringungssituation für Geflüchtete in Ihrem Einzugsgebiet dar?“ – nach Ortsklassen



Die Frage nach Veränderungen in der Unterbringungssituation der letzten beiden Jahre im Hinblick auf zentrale – dezentrale Unterbringung ergibt ein sehr uneinheitliches Bild ohne klare Tendenz (Abb. 24).

Allerdings lässt sich auf dem Land bzw. in Kleinstädten eine deutliche Tendenz zu mehr dezentraler Unterbringung, in den Großstädten hingegen zu mehr zentraler Unterbringung feststellen (Abb. 25).

In der Frage nach dem allgemeinen Wohnungsangebot in der Region zeigen sich allerdings wiederum deutliche Unterschiede zu den Vorbefragungen. Nur noch sechs Prozent sehen 2023 ausreichend preisgünstigen Wohnraum in ihrer Region, der Wert ist also auf ein Viertel gefallen. Und 66% sagen 2023, das Angebot sei äußerst beschränkt und zu teuer, 2020 waren das nur 39% (Abb. 26).

Bekanntermaßen ist die Lage in den Großstädten noch einmal zugespitzter (Abb. 27).

Was die Wohnungssituation für geflüchtete Menschen jenseits der völlig überhöhten Mietpreise besonders schwierig gestaltet, das ist schließlich die diskriminierende Haltung von Vermietern: Sie weigern sich sehr häufig, an geflüchtete Menschen zu vermieten. Dies bestätigen unsere Befragten mit erschreckender Klarheit: Nur zusammen fünf Prozent berichten, diese Weigerung treffe selten oder gar nicht zu.

In der Großstadt wird dies noch einmal deutlich häufiger beobachtet als in Kleinstädten und auf dem Land (Abb. 28).

Abb. 24: „Gab es in den letzten beiden Jahren Veränderungen in der Unterbringungssituation für geflüchtete Menschen?“ (in %)

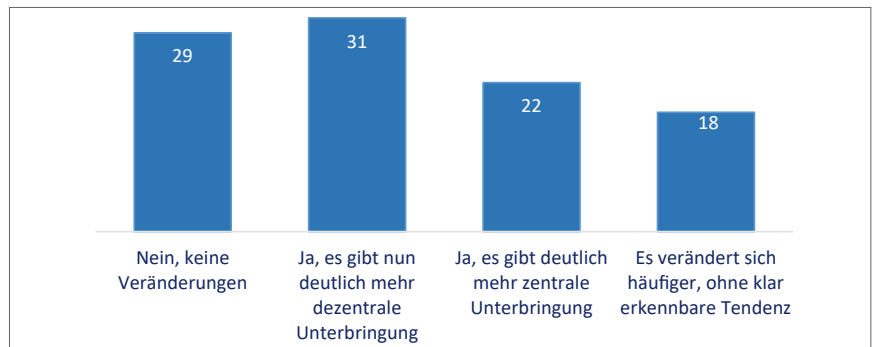


Abb. 25: „Gab es in den letzten beiden Jahren Veränderungen in der Unterbringungssituation für geflüchtete Menschen?“ – nach Ortsklassen

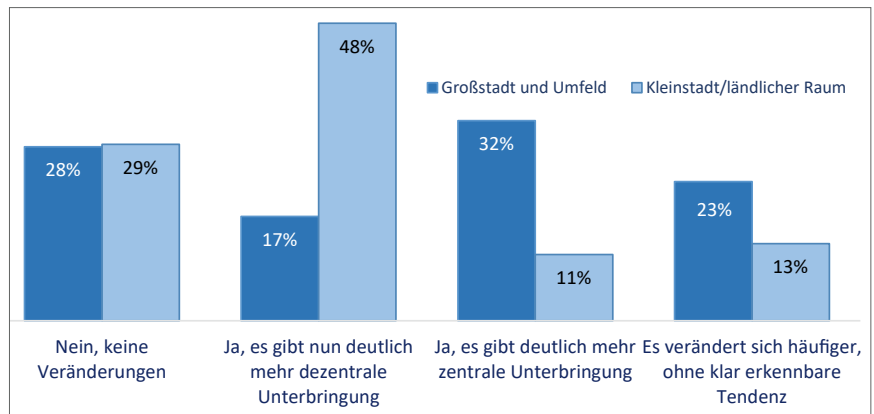


Abb. 26: „Wie schätzen Sie das allgemeine Wohnungsangebot in Ihrer Region ein?“ (in %)

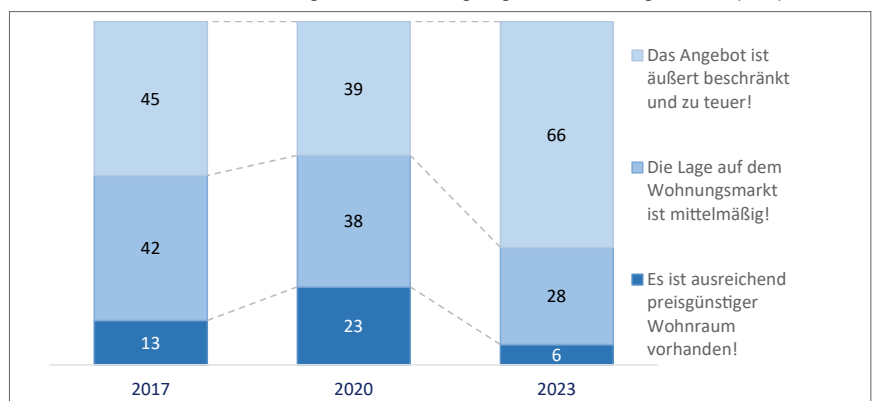


Abb. 27: „Wie schätzen Sie das allgemeine Wohnungsangebot in Ihrer Region ein?“ – nach Ortsklassen

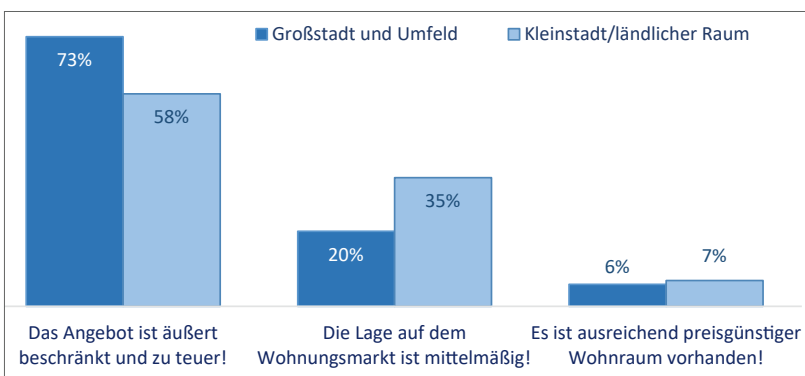
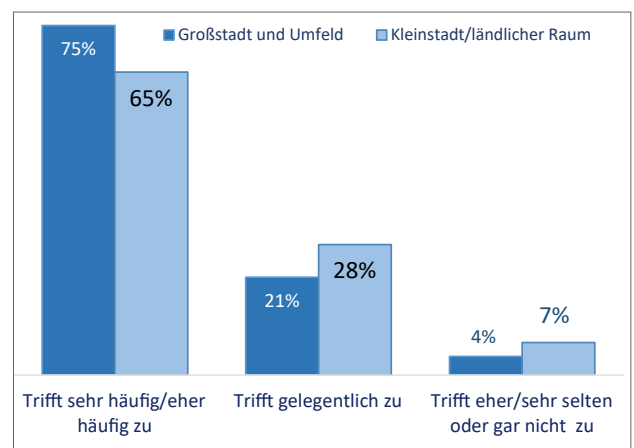


Abb. 28: „Vermieter*innen weigern sich, an Geflüchtete zu vermieten“ – nach Ortsklassen



5. Schon etabliert? – Einige zentrale Arbeits- und Rahmenbedingungen

In Sachsen ist nach 2015 – aufgrund der Forcierung durch die Landesregierung durch die o.g. Richtlinien – recht schnell ein ausgedehntes Arbeitsfeld zur Flüchtlingssozialarbeit entstanden. Dieses Feld ist nach wie vor im Fluss und bedarf der kontinuierlichen Nachjustierung.

2020 konnten wir in unserer ersten Wiederholungsbefragung noch feststellen, dass sich für die beiden Befragungszeiträume 2017 und 2020 auch hinsichtlich der Einschätzung der Arbeitsbedingungen erstaunlich konstante Ergebnisse zeigten.

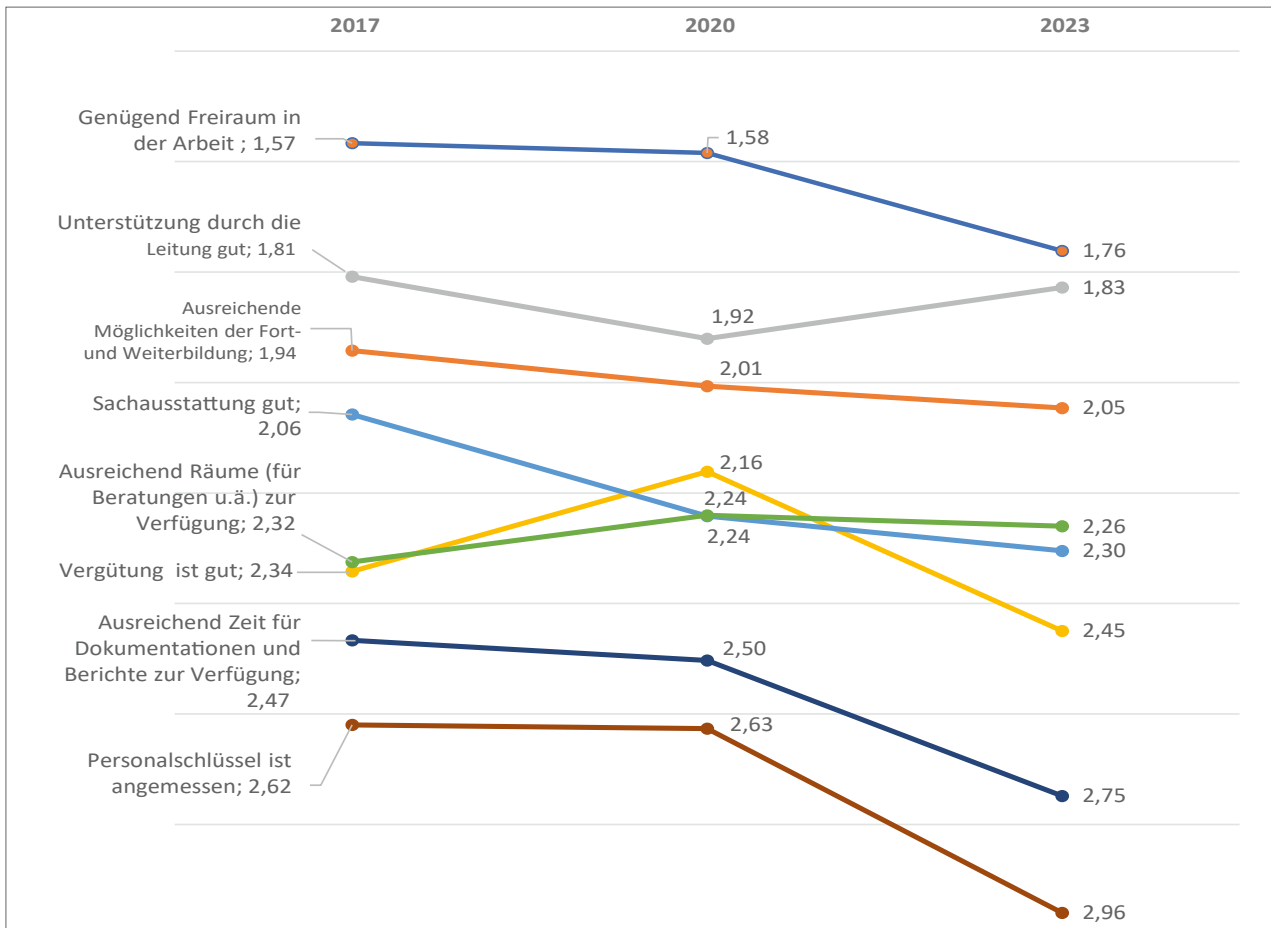
Das hat sich nun verändert. Bei fünf der acht den Fachkräften vorgelegten und im Folgenden beschriebenen Items hat sich die Einschätzung merklich verschlechtert. Das gilt in Bezug auf die Angemessenheit der Personalschlüssel/Personalrelationen, die Vergütung, die Zeit für Dokumentationen und

Berichte, für die Sachausstattung am Arbeitsplatz und auch für den persönlichen Freiraum bei der Arbeit. Die Einschätzungen hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und der verfügbaren Räumlichkeiten sind in etwa gleich geblieben, lediglich die Unterstützung durch die Leitung wird nun wieder geringfügig besser eingeschätzt als 2020.

5.1. Vieles wird schlechter – Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Wir haben die Beschäftigten gebeten, die Stimmigkeit der – jeweils positiv formulierten – Aussagen zu den zentralen Aspekten ihres Arbeitsverhältnisses jeweils auf einer Ratingskala von 1 (= „trifft zu“) bis 4 (= „trifft nicht zu“) einzuschätzen. Die Abbildung 29 illustriert zunächst die Veränderungen in den

Abb. 29: Einschätzung der Arbeitsbedingungen 2017, 2020 und 2023 (Mittelwerte auf Skala von 1- 4)



Mittelwerten zwischen 2017 und 2020. Dabei gilt: je höher der Mittelwert, desto schlechter die Einschätzung. Dabei zeigen die meisten Kurven einen unverkennbaren Negativtrend, am deutlichsten bei den Personalschlüsseln, der Vergütung und der Zeit für Dokumentationen und Berichte.

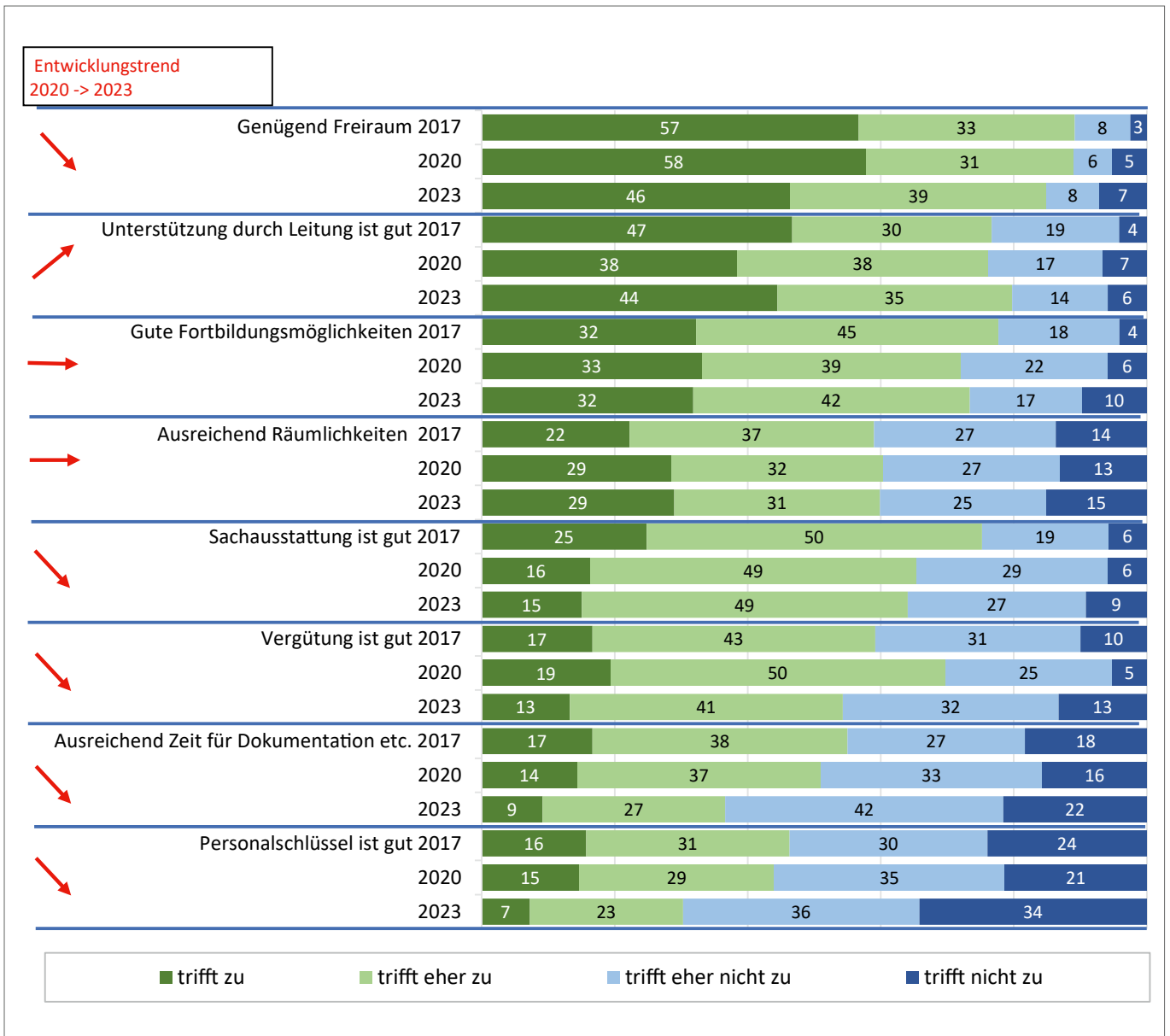
In der Abb. 30 werden die Häufigkeiten aller Einschätzungen auf der genannten Viererskala wiedergegeben. Zunächst ist zu erkennen, dass der Freiraum bei der Arbeit und die Unterstützung durch die Leitung von allen Aspekten die beste Einschätzung erhalten. 46 bzw. 44% stimmen der positiv formulierten Aussage vorbehaltlos zu – dabei hat sich allerdings die Zustimmung zum Statement „Ich habe genügend Freiraum in meiner Arbeit“ seit 2020 um 12% reduziert.

Am anderen Ende der Skala ist zu erkennen, dass der Aussage „Der Personalschlüssel (bzw. die Personalsituation) ist völlig angemessen“ nur noch sieben Prozent vorbehaltlos zustimmen, während zusammen 70% meinen, dies träfe nicht oder eher nicht zu.

Während sich bei der Vergütung die Einschätzung zwischen 2017 und 2020 zunächst deutlich verbessert hatte, ist die Zustimmung zur Aussage „Die Vergütung ist sehr gut“ nun wieder deutlich, noch hinter den Wert von 2017 gefallen.

Zu erkennen ist auch, dass sich die Werte für die Aspekte „Sachausstattung“, „Zeit für Dokumentationen/Berichte“ und „Personalschlüssel“ seit 2017 kontinuierlich verschlechtert haben.

Abb. 30: Einschätzung zentraler Merkmale der Arbeitsbedingungen 2017, 2020 und 2023 (in %)



Vergleicht man diese Einschätzungen auf der Basis der Mittelwerte nach den unterschiedlichen Trägerarten, so liegen die frei-gemeinnützigen Träger beim Freiraum in der Arbeit, den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und der Unterstützung durch die Leitung in der Einschätzung vor den öffentlichen Trägern. Bei allen anderen Items sind die Unterschiede marginal, die öffentlichen Träger haben die Nase aber leicht vorn. Die Beschäftigten der privaten Träger schätzen den Freiraum bei der Arbeit, die Zeit für Dokumentationen und auch die Personalschlüssel oder -relationen am besten ein; dafür liegen sie bei der Vergütung und der Fort- und Weiterbildung deutlich hinter den beiden anderen Trägerarten (Abb. 31).

Werfen wir im Folgenden noch einen etwas detaillierteren Blick auf vier bedeutende Determinanten der Arbeitsbedingungen im Handlungsfeld der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen: Befristung, Stellenumfang, Bezahlung und Personalschlüssel.

5.2. Erstmals mehrheitlich unbefristet

Ein recht erfreulicher Trend lässt sich zunächst hinsichtlich des doch deutlich zurückgegangenen Anteils befristeter Arbeitsverträge vermuten: So steigt der Anteil unbefristeter Beschäftigungen innerhalb unseres Samples von 31% (2017) über 38% (2020) auf nun 56% (Abb. 32).

Abb. 31: Einschätzung der Arbeitsbedingungen 2023 nach Trägerart (Mittelwerte: 1 = „trifft zu“ - 4 = „trifft nicht zu“)

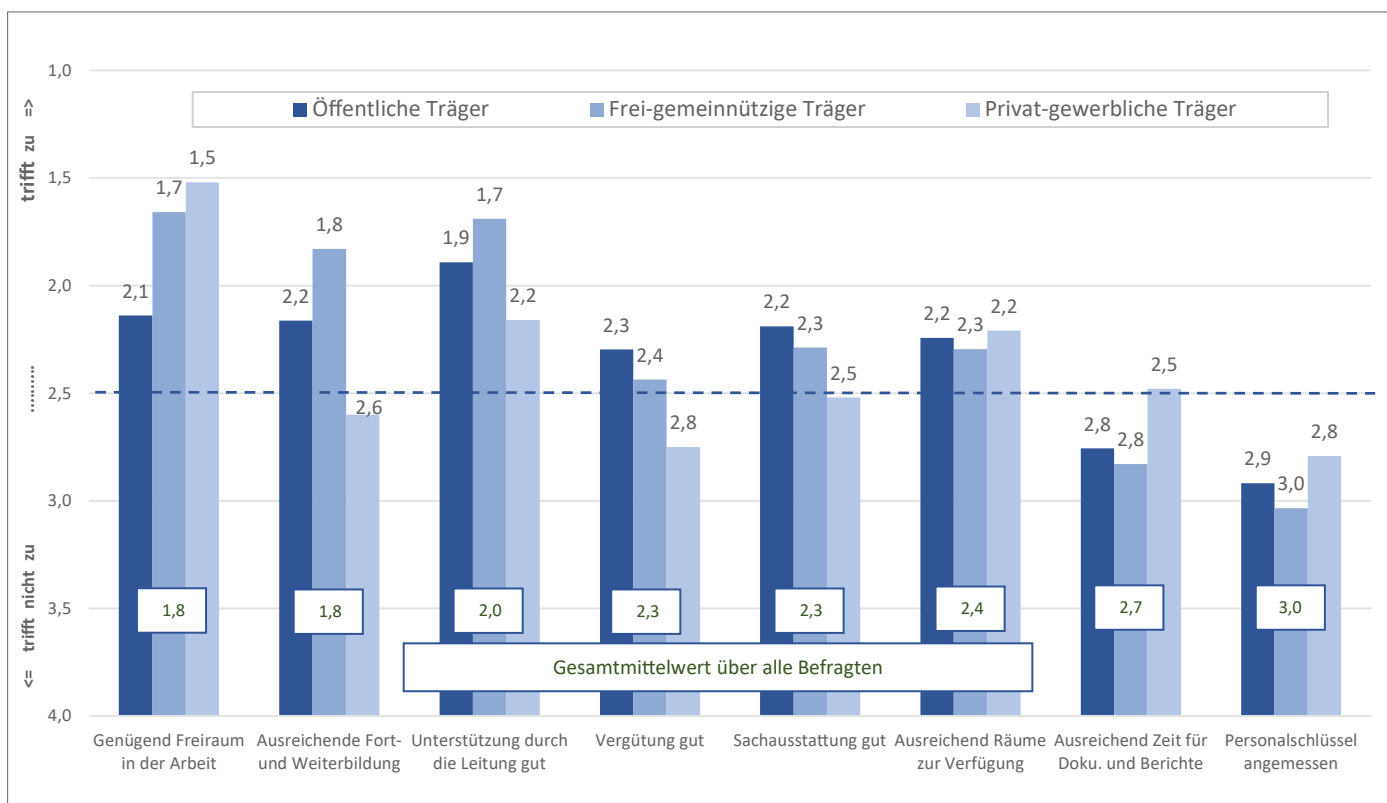


Abb. 32: Befristete Arbeitsverträge 2017, 2020 und 2023 (in %)

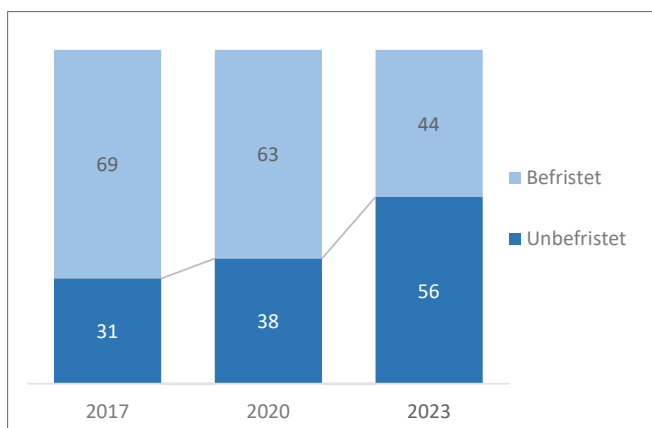
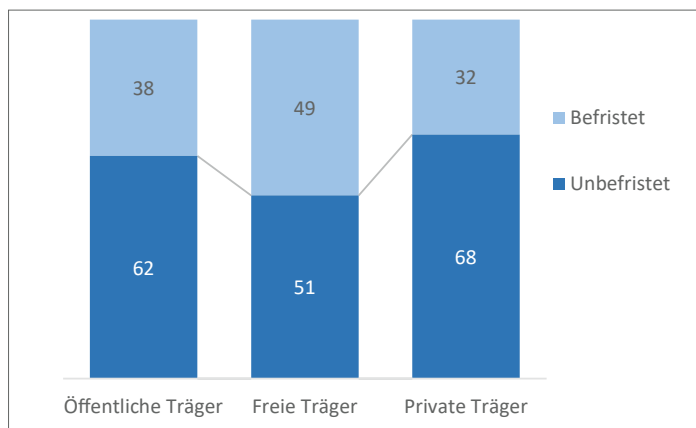


Abb. 33: Befristete Arbeitsverträge nach Trägerart (2023) (in %)



Hier liegen übrigens die öffentlichen weiterhin deutlich vor den freien Trägern: Bei den öffentlichen Trägern sind 2023 schon 62% der Arbeitsverträge unbefristet (2020: 47%; 2017: 36%); bei den freien liegt dieser Anteil mittlerweile bei 51% (2020: 30%; 2017: 26%)¹². Bei den privaten Trägern sind sogar 68% der Befragten unbefristet beschäftigt (Abb. 33).

Allerdings sind die Unterschiede zu etablierten Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit natürlich weiterhin enorm: So sind nach Lochner/Möller (2017: 48) im Bereich der Hilfen zur Erziehung bundesweit nur etwa zehn Prozent der Arbeitsverhältnisse befristet. Dies deutet einmal mehr darauf hin, dass das Feld der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen noch weit vom Status eines etablierten und gesicherten Arbeitsfeldes entfernt ist.

Nimmt man nur die Beschäftigten mit sozialem Abschluss aus unserem Sample, dann haben von diesen immerhin 62% einen unbefristeten Vertrag, bei den Beschäftigten ohne sozialen Abschluss sind das 49%.

5.3. Nicht mehr und nicht weniger als anderswo – Bezahlung durchschnittlich

Der oben berichtete deutliche Rückgang der Zufriedenheit mit der Vergütung zwischen 2020 und 2023 mag vor allem einer subjektiven Wahrnehmung angesichts der enormen Inflation seit 2022 entspringen. In den Daten zum Einkommen sieht es für die Verhältnisse in der Sozialen Arbeit nicht so schlecht aus. Das Beschäftigungsfeld der Flüchtlingssozialarbeit scheint also zumindest im Hinblick auf die zu erzielenden Einkommen mit den etablierteren Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit mithalten zu können.

Wir haben in diesem Zusammenhang nach den Netto-Monatseinkommen gefragt, da diese trotz schwerer Vergleichbarkeit die Lebenswirklichkeit besser abbilden als die Bruttogehälter.

Der arithmetische Mittelwert der monatlichen de facto Nettoeinkommen liegt nach den Angaben unserer Befragten 2023 bei 2.040 Euro (Median: 2.000 Euro), 2020 waren es noch 1.797 Euro (Median: 1.800 Euro). 2017 lag der arithmetische

Mittelwert der Netto-Einkommen noch bei 1.569 Euro (Median: 1.585 Euro).

Da aber nun wie gesehen ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten nicht in Vollzeit arbeitet, haben wir die angegebenen de facto Einkommen jeweils unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auf Vollzeiteinkommen hochgerechnet¹³. Somit erhalten wir – mit einer gewissen Unschärfe behaftete - fiktive Vollzeiteinkommen, die eine Vergleichbarkeit der Einkommen auf der Basis einer angenommenen 40-Stunden-Stelle zulassen.

Dieses fiktive Netto-Vollzeiteinkommen beläuft sich in der sächsischen FSA 2023 auf durchschnittlich 2.357 Euro, 2020 waren es noch durchschnittlich 2.178 Euro. Der Median liegt 2023 bei 2.300 Euro, 2020 bei 2.160 Euro.

Dies dürfte ziemlich gut den durchschnittlich in Sachsen im Bereich der Sozialen Arbeit zu erzielenden Einkommen für eine Vollzeitstelle entsprechen, vielleicht sogar etwas darüber liegen (was wiederum mit dem hohen Durchschnittsalter der in der FSA beschäftigten zusammenhängen dürfte). Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen im Bereich der Sozialen Arbeit im Bundesland Sachsen schätzen wir auf der Basis der Daten des „Entgeltatlas“ der Bundesagentur für Arbeit¹⁴ bei einem Median von Brutto 3.400 Euro auf netto etwa 2.200 Euro für eine ledige Person ohne Kind im Alter unseres Sample-Durchschnitts (41 Jahre)¹⁵.

In der Abbildung 34 werden die beiden Werte des De-facto-Einkommens und des fiktiven Vollzeiteinkommens gegenübergestellt.

Vergleicht man wiederum wichtige Teilgruppen unseres Samples, so zeigen sich einige Besonderheiten (Abb. 35):

- Die Lohndiskriminierung von Frauen ist zwar auch hier gegeben, allerdings ist der Abstand von männlichen zu weiblichen Gehältern relativ gering; Frauen erreichen 98% der männlichen Einkommen.
- Öffentliche Träger zahlen deutlich besser als freie und private Träger, was mit der Tarifbindung im öffentlichen Dienst zusammenhängen dürfte.
- Nach Ortsklassen ist die Bezahlung in den Großstädten am besten, in den Kleinstädten am schlechtesten.

12. Bei den privaten Trägern sind nur 11% der Befragten befristet angestellt, dieser Wert basiert allerdings nur auf neun Befragten, die bei Privaten angestellt sind, ist also nur sehr bedingt aussagefähig.

13. Dabei nehmen wir eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden für eine Vollzeitstelle an.

14. <https://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/tabelle?dkz=58775&geschlecht=1&alter=1&branche=1> [15.2.2022]

15. Unter den Annahmen: gesetzlich versichert und keine Kirchensteuerpflicht.

Abb. 34: Netto-Monatseinkommen 2020 de facto und auf fiktive Vollzeitstelle gerechnet (in %)

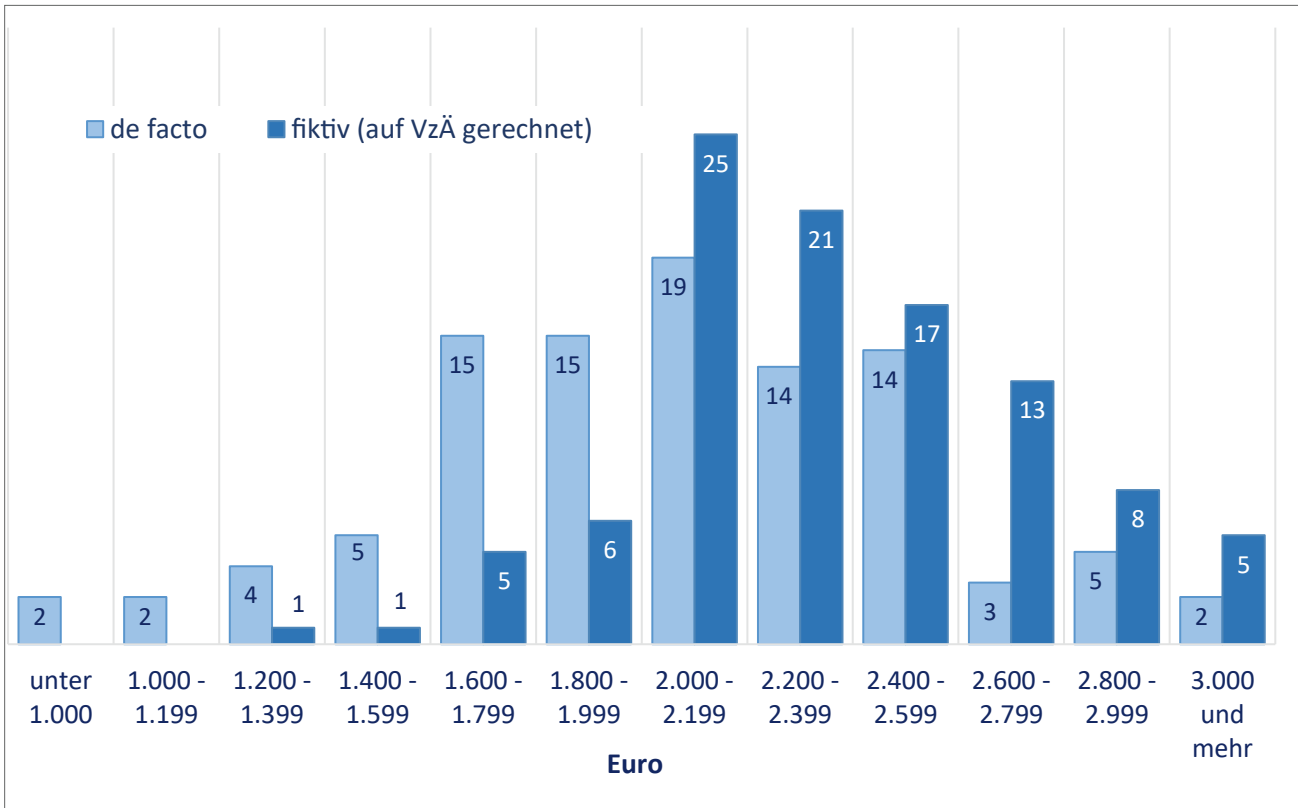


Abb. 35: Fiktives (auf Vollzeitäquivalente hochgerechnetes) monatliches Nettoeinkommen - Mittelwertvergleiche wichtiger Gruppen (in Euro)

		Mittelwert (Euro)	Median (Euro)
Geschlecht	männlich	2.383	2.300
	weiblich	2.336	2.300
Art des Trägers	Öffentliche Träger	2.541	2.400
	Freie Träger	2.308	2.251
	Private Träger	2.276	2.283
Ortsklasse	Großstadt	2.432	2.317
	Umfeld Großstadt	2.349	2.308
	Kleinstadt	2.245	2.211
	Dorf/Land	2.340	2.500
Befristung	Befristet	2.281	2.267
	Unbefristet	2.421	2.354
Berufsabschluss	Sozialer Abschluss	2.438	2.400
	Anderer Beruf	2.266	2.200

- Unbefristet Beschäftigte verdienen auch deutlich mehr als befristete Beschäftigte.
- Beschäftigte mit sozialem Berufsabschluss verdienen – bezogen auf eine Vollzeitstelle - ca. 170 Euro netto mehr als Kolleg*innen ohne sozialen Abschluss.

5.4. Nur 14 Minuten pro Klient*in und Woche – Problem Personalschlüssel

Eine wesentliche Determinante der Arbeitsbedingungen unserer Befragten ist natürlich der jeweilige Personalschlüssel¹⁶, unter dem sie Ihre Arbeit leisten müssen.

Wie oben (vgl. Abschnitt 5.1) bereits berichtet, erfährt der Personalschlüssel (bzw. die Personalsituation) von allen dort betrachteten Arbeitsmerkmalen die kritischste Einschätzung: 70% der Befragten halten die vorhandenen Personalrelationen für (eher) nicht angemessen.

Zunächst bleibt allerdings festzuhalten, dass 2023 von unseren 154 Befragten nur 61 (40%) angegeben haben, dass sie mit einem Personalschlüssel arbeiten, nur 51 Befragte konnten dazu genaue Angaben machen; 16 Befragte (10%) arbeiten nach dem Fachleistungsstundenprinzip¹⁷, die restlichen 77 Personen (50%) haben angegeben „Weiß ich nicht“ bzw. „Trifft nicht zu“. Die folgenden Aussagen beziehen sich somit auf die Angaben der 51 Befragten, die explizit mit Personalschlüsseln arbeiten und diesen auch angeben konnten.

Der arithmetische Mittelwert der angegebenen Personalschlüssel (Ist-Stand) beträgt 2023 nach den Angaben unserer Befragten 1:114, das ist deutlich schlechter als 2017 und 2020, wo es noch 1:108 und 1:105 waren. Der höchste 2023 (von einem Einzelfall) angegebene Schlüssel liegt bei 1:400 (2020 war der höchste Einzelwert noch 1:200). Der Median – also der Wert, von dem aus die eine Hälfte der Stichprobe darunter und die andere Hälfte darüber

liegt – beläuft sich 2023 auf 1:110. Am häufigsten (Modus) wird 2023 (vgl. Abb. 35) – wie schon in den beiden vorhergehenden Befragungen – der Wert 1:150 angegeben.

Schließlich liegt der Mittelwert des gewünschten, „idealen“ Personalschlüssels bei allen drei bisherigen Befragungen unverändert bei ungefähr 1:60, im Jahr 2023 genau genommen bei 1:59. Daraus lässt sich schließen, dass der Ideal-Wert von ca. 1:60 durchaus begründet ist und von den Beschäftigten mit einer deutlichen Kontinuität als Zielwert angesehen wird.

5.5. Von der Arztsuche bis zu ausufernden Dokumentationspflichten – Gründe für Überlastung

Unmittelbare Folge zu knapper Personalschlüssel sind natürlich vielfältige Überlastungen der Beschäftigten. Mit der Frage „Wie schätzen Sie alles in allem die gegenwärtige Belastungssituation in der Arbeit mit geflüchteten Menschen ein?“ wollten wir zunächst einen Überblick über die Lage im Juni 2023 gewinnen. Und in der Tat: Die größte Gruppe mit 44% der Antworten sagt „Die Belastung ist grenzwertig“, weitere 14% sehen sich gar als „völlig überlastet“ an (Abb. 37).

Differenziert man die Antworten nach Art des Trägers (Abb. 38), so zeigt sich, dass sich insbesondere die öffentlichen Träger an den Belastungsgrenzen und darüber sehen: bei 52% ist die Belastung grenzwertig, bei 19% gar herrscht völlige Überlastung. Wenn nur noch zusammen 12% die Situation gut oder mit Einschränkungen bewältigen können, dann herrscht hier dringender Handlungsbedarf, auch wenn die Situation bei den freien und insbesondere den privaten Trägern doch etwas besser eingeschätzt wird.

Wenn man grob nach Ort Klassen differenziert, dann

Abb. 36: Personalschlüssel – Ist-Stand und Ideal (Mittelwerte 2017, 2020 und 2023)

	Mit welchem Personalschlüssel arbeiten Sie derzeit?			Welcher Personalschlüssel wäre dafür Ihrer Ansicht nach ideal?		
	2017	2020	2023	2017	2020	2023
Mittelwert	1:108	1:105	1:114	1:60	1:60	1:59
Median	1:100	1:120	1:100	1:55	1:50	1:50
Modus	1:150	1:150	1:150	1:80	1:50	1:80

16. Er drückt die Relation aus, für wie viele Klient*innen eine Fachkraft zuständig ist.

17. Dies bezieht sich auf die Stadt Dresden, die 2019 im Zuge einer Neudefinition der „Flüchtlingssozialarbeit“ als „Migrationssozialarbeit“ eine Abkehr vom Prinzip der Personalschlüssel und die Einführung des Prinzips der Fachleistungsstunden in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen beschlossen hat.

Abb. 37: „Wie schätzen Sie alles in allem die gegenwärtige Belastungssituation in der Arbeit mit geflüchteten Menschen ein?“ (in %)

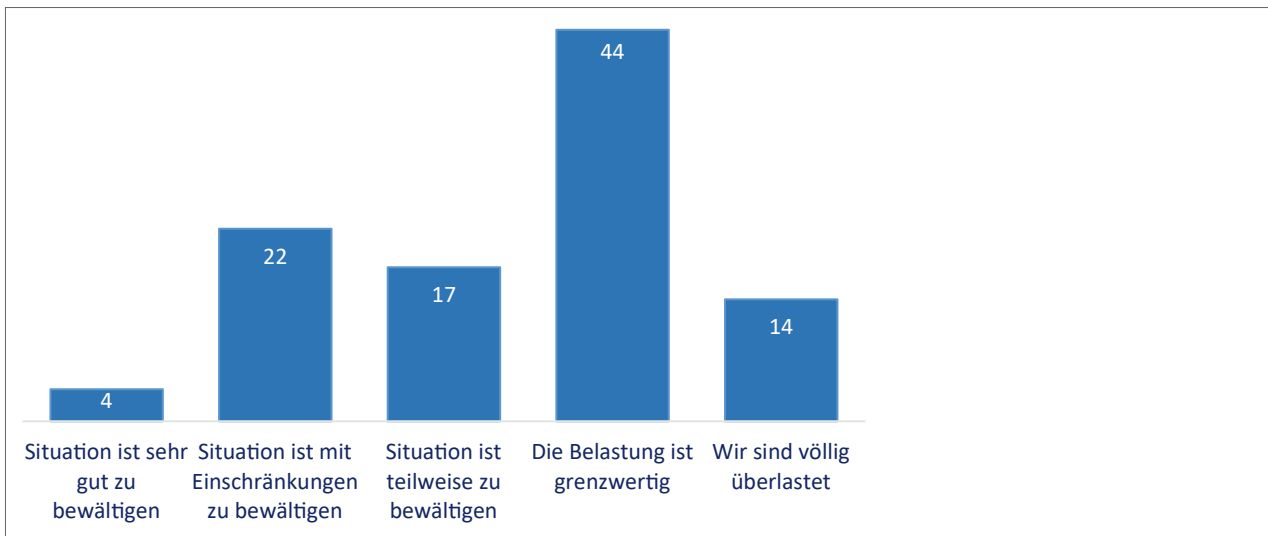
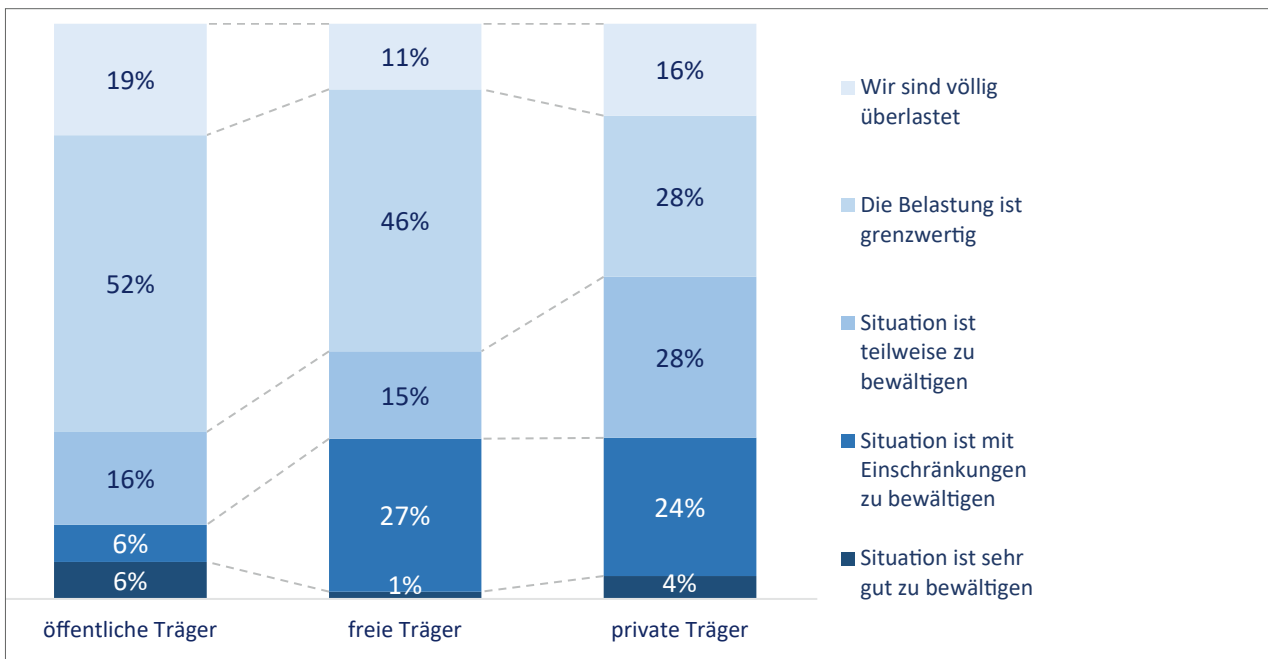


Abb. 38: „Wie schätzen Sie alles in allem die gegenwärtige Belastungssituation in der Arbeit mit geflüchteten Menschen ein?“ – nach Trägerart



ergibt sich ein moderater Unterschied dahingehen, dass die Belastungssituation im kleinstädtischen/ländlichen Raum etwas größer empfunden wird, als in den Großstädten und ihrem Umfeld; die Quote derer, die sich „völlig überlastet“ sehen, liegt in Kleinstädten und Dörfern mit 18% über der in den Großstädten (10%).

Schließlich wollten wir Befragten Gelegenheit geben, Überlastungsgründe oder -situationen zu benennen und ggf. ausführlicher darzustellen. Die folgende Übersicht der Antworten auf die offene Frage „Gibt es Aufgaben oder Tätigkeiten, bei denen es in besonderem Maße zu Überlastung kommt?“ (Abb. 39) veranschaulicht zum einen noch einmal die Vielfältigkeit des Aufgabenspektrums in

der Arbeit mit geflüchteten Menschen. Zum anderen zeigt die folgende Übersicht diejenigen Kontexte auf, in denen Belastungsgrenzen typischerweise überschritten werden.

Über 100 Befragte haben hierzu – sehr unterschiedlich ausführliche – Antworten eingetragen. Da in zahlreichen Antworten auf mehrere thematische Aspekte gleichzeitig Bezug genommen wird, konnten wir ca. 210 Einzelantworten identifizieren, die im folgenden Überblick thematischen Antwortclustern zugeordnet sind.

Anschließend werden einige interessante exemplarische Antworten zu den am häufigsten thematisierten Problembereichen wiedergegeben.

Abb. 39: Gibt es Aufgaben oder Tätigkeiten, bei denen es in besonderem Maße zu Überlastung kommt

Knapp 100 Anmerkungen lassen sich den drei häufigsten thematischen Bereichen zuordnen:

Am häufigsten berichtet (jeweils ca. 28 – 33 Antworten) werden Überlastungen...

- ▶ aufgrund **problembelasteter Zielgruppen**, dabei vorwiegend Personen mit Behinderung/Krankheit/Traumatisierung, aber auch große Familien und Angehöriger bestimmter Nationalitäten (z.B. mit besonderen Sprachproblemen)
- ▶ aufgrund der **Probleme bei Unterbringung und Wohnungssuche**,
- ▶ im Zusammenhang mit der **medizinischen Versorgung** der Klient*innen, dabei geht es weit überwiegend um die zeit- und nervenraubende Suche nach Ärzten, aber auch um den Bedarf an psychologischer Unterstützung

Regelmäßig (jeweils über 10 – 20 Antworten) kommt es offenbar auch zu Überlastungen...

- ▶ im **Umgang mit Behörden**, dabei werden überwiegend lange Wartezeiten, die lange Dauer der Bearbeitung und schlechte Erreichbarkeit thematisiert, aber auch der generelle Umgang mit Behörden angesichts von Ignoranz, Fehlern und „Steinen, die uns in den Weg gelegt werden“
- ▶ aufgrund von **eklatantem Personal- oder Ressourcenmangel**
- ▶ bei der Suche bzw. **Organisation benötigter Infrastruktur** (Sprach- und Integrationskurse, Kitaplätze u.a.)
- ▶ wegen der **ausufernden Dokumentations- und Berichtspflichten**
- ▶ wegen der **Bürokratie bei Anträgen für Klient*innen**.

Gelegentlich (jeweils 5 – 10 Nennungen) wirken die folgenden Aspekte überlastend:

- ▶ **Konflikte und Krisensituationen der Zielgruppen**
- ▶ **Neuzuweisungen**
- ▶ **Vor Ort-Termine**, Begleitung, Hausbesuche
- ▶ Die **Gestaltung des Übergangs** von Klient*innen in andere Ämter
- ▶ Das **Fachleistungsstundensystem**

Daneben werden vereinzelt weitere Aspekte berichtet, aufgrund derer es zu Überlastungen kom

Die ungekürzte Version der Auswertung der standardisierten Befragung der Fachkräfte von 2023 finden Sie auf unserer Internetseite:

<https://lafast-sachsen.net/forschung/fachkraeftebefragungen/konturen-eines-nicht-ganz-neuen-handlungsfeldes-empirische-annäherung-an-die-soziale-arbeit-mit-gefluchteten-menschen-in-sachsen-2023/>

Literatur

- **AWO Bundesverband (2018)**: Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen. Ein Leitfaden für die AWO Beratungspraxis. Berlin: AWO Bundesverband
- **Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2005)**: Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin/Heidelberg: Springer.
- **Bundesagentur für Arbeit (2021)**: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
- **Bundesagentur für Arbeit (2023)**: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
- **Deutscher Caritasverband e.V. (2016)**: Von der Unterbringung zum Wohnen. Standards und Empfehlungen. Heft 4 der Reihe Fluchtpunkte. Freiburg: Deutscher Caritasverband e.V., Abteilung Soziales und Gesundheit, Referat Migration und Integration.
- **Eppenstein, Thomas (2018)**. Flüchtlingshilfe. In: socialnet Lexikon. Bonn: socialnet. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/Fluechtlingshilfe> [Zugriff am: 20.02.2022].
- **Fachausschuss Migration/Liga Sachsen (2017)**: Standards der Flüchtlingssozialarbeit. Empfehlungen der Liga der Freien Wohlfahrtspflege Sachsens [https://liga-sachsen.de/fileadmin/user_upload/news/2017/fluechtlingssozialarbeit.pdf; 15.2.2022].
- **Feldhoff, Kerstin (2018)**: Soziale Arbeit als Frauenberuf – gering geschätzt, gering bewertet!? In: PARTNERSchaftlich. Das Online-Magazin des Gesamtverbandes für Suchthilfe e.V. - Fachverband der Diakonie Deutschland. 01/2018. Berlin [https://www.partnerschaftlich.org/themenmagazine/2018-01.html; 15.2.2022].
- **Gaitanides, Stefan (2000)**: Soziale Arbeit – im Spagat zwischen Ökonomisierung und Menschenrechtsprofession. In: Elsen, Susanne/Lange, Dietrich/Wallimann, Isidor (Hg.): Soziale Arbeit und Ökonomie. Neuwied: ????. S. 125-135.
- **Gemede, Marion/Jerzak, Claudia/Lehr, Margit/Sand, Marianne/Wagner, Bernhard (2017)**: Abschlussbericht 2016 zum Projekt „Wissenschaftliche Begleitung der Flüchtlingssozialarbeit (FSA) in Sachsen – Strukturen, Kooperationen, Handlungsansätze“. Dresden. Evangelische Hochschule Dresden.
- **Gemede, Marion/Jerzak, Claudia/Lehr, Margit/Sand, Marianne/Wagner, Bernhard (2018)**: Abschlussbericht 2017 zum Projekt „Wissenschaftliche Begleitung der Flüchtlingssozialarbeit (FSA) in Sachsen – die Weiterentwicklung von professionellem Selbstverständnis und fachlichen Standards der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten“. Dresden: Evangelische Hochschule Dresden.
- **Gemede, Marion/Jerzak, Claudia/Lehr, Margit/Sand, Marianne/Wagner, Bernhard (2020)**: Abschlussbericht 2018/2019 zum Projekt „Wissenschaftliche Begleitung der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen – Zusammenarbeit in Integrationsnetzwerken im ländlichen Raum“. Dresden: Evangelische Hochschule Dresden.
- **Gemede, Marion/Jerzak, Claudia/Lehr, Margit/Sand, Marianne/Starke, Dorit/Wagner, Bernhard (Hrsg.) (2022)**: Flüchtlingssozialarbeit in Bewegung. Ein Handlungsfeld der Sozialen Arbeit am Beispiel der FSA in Sachsen. Weinheim/Basel: Beltz/Juventa.
- **Groves, Robert M./ Fowler, Floyd J.Jr./ Couper, Mick P./ Lepkowski, James M./ Singer, Eleanor/ Tourangeau, Roger (2009)**: Survey Methodology. 2. Aufl. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- **Henn, Sarah/Lochner, Barbara/Meiner-Teubner, Christiane (2017)**: Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Broschüre der Reihe „Jugendhilfe und Sozialarbeit“ der GEW. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft [https://www.gew-bw.de/aktuelles/detailseite/arbeitsbedingungen-als-ausdruck-gesellschaftlicher-erkennung-sozialer-arbeit; 15.2.2022].
- **Initiative Hochschullehrender zu Sozialer Arbeit in Gemeinschaftsunterkünften (2016)**: Positionspapier: Soziale Arbeit mit Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften. Professionelle Standards und sozialpolitische Basis, Berlin: Alice Salomon Hochschule Berlin, [http://www.fluechtlingssozialarbeit.de/Positionspapier_

- [Soziale Arbeit mit Geflüchteten.pdf; 15.2.2022\].](#)
- [Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung \(IAB\) \(o.J\)](#): Berufe im Spiegel der Statistik. Online-Plattform [<http://bisds.iab.de/Default.aspx?beruf=BG831®ion=1&qualifikation=0>; 15.2.2022].
 - [Jerzak, Claudia/Lehr, Margit/Sand, Marianne/Starke, Dorit/Wagner, Bernhard \(2020\)](#): Flüchtlingssozialarbeit auf dem Weg der Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund. Entwicklungen, Positionierungen, (Herausforderungen. Dokumentation des Online-Fachtages am 8. Dezember 2020 an der Evangelischen Hochschule Dresden. Dresden: Evangelische Hochschule.
 - [Kothén, Andrea \(2016\)](#): Sagt man jetzt Flüchtling oder Geflüchtete? Eine Randnotiz. In: Pro Asyl (Hrsg.): Menschenrechte kennen keine Grenzen. Tag des Flüchtlings 2016. Frankfurt a. M.: Förderverein. Pro Asyl e.V., S. 24.
 - [Landesarbeitsgemeinschaft Flüchtlings- & Migrationssozialarbeit in Sachsen \(2020\)](#): Positionen der LAG zur Flüchtlingssozialarbeit [<https://test.lag-migration-sachsen.de/arbeitsmittel-archiv-publikationen-positionspapiere/unsere-positionspapiere/positionen-der-lag-zur-fluechtlingssozialarbeit/>; 15.2.2022].
 - [Landeshauptstadt Dresden \(2019\)](#): Fachplan Asyl und Integration 2022. Dresden.
 - [Lochner Barbara/Möller, Denny \(2017\)](#): Professionelle Hilfen zur Erziehung unter prekären Arbeitsbedingungen? Workshop-Bericht des Thüringer Bündnisses für Gute Arbeit in der Sozialen Arbeit. In: Sozial Extra, 4/2017. S. 48-50 [DOI 10.1007/s12054-017-0051-6].
 - [Remer, Uwe \(2020\)](#): Partizipative und deliberative Demokratie auf lokaler Ebene. Eine Vermessung der Beteiligungslandschaft Baden-Württembergs. Wiesbaden: Springer VS.
 - [Richtlinie Integrative Maßnahmen vom 10. März 2020 \(SächsABl. S. 259\)](#), enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 23. November 2021 (SächsABl. SDr. S. S 230) (<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18616>; 22.4.2022).
 - [Richtlinie Soziale Betreuung Flüchtlinge vom 5. Juni 2018 \(SächsABl. S. 783\)](#), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 23. November 2021 (SächsABl. SDr. S. S 230) (<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17735>; 22.4.2022).
 - [Sand, Marianne \(2022\)](#): Handlungspraxis konkret in der sächsischen Flüchtlingssozialarbeit. In: Gemeinde, Marion/Jerzak, Claudia/Lehr, Margit/Sand, Marianne/Starke, Dorit/Wagner, Bernhard (Hrsg.) (2022): Flüchtlingssozialarbeit in Bewegung. Ein Handlungsfeld der Sozialen Arbeit am Beispiel der FSA in Sachsen. Weinheim/Basel: Beltz/Juventa. Seite 80 – 97.
 - [Scherer, Helmut/Naab, Teresa K. \(2013\)](#): Messen im Zeitverlauf. In: Möhring, Wiebke/Schlüt, Daniela (Hrsg.): Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft. Wiesbaden: Springer VS. S. 103-123.
 - [Schilling, Ruth \(2017\)](#): Welche Standards benötigt und wie viel Standardisierung verträgt Flüchtlingssozialarbeit? Eine dialektische Erörterung der Standardisierungsanforderungen der Flüchtlingssozialarbeit. Dresden (Masterarbeit an der EHS Dresden).
 - [Schnell, Rainer \(2019\)](#): Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.



Bernhard Wagner, Projektleitung LaFaSt

– Foren –
Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit

Gemeinwesenarbeit und Möglichkeitsräume für alle im Quartier

Referentin:

Prof.in Dr. Milena Riede, Hochschule für Soziale Arbeit und Pädagogik (HSAP) Berlin



Gemeinwesenarbeit (GWA) gilt neben der Einzelfallhilfe und der Gruppenarbeit, als eine der drei Methoden Sozialer Arbeit und ist ein traditions- und facettenreiches Konzept bzw. Arbeitsprinzip und Handlungsfeld sozialraumbezogener Arbeit mit dem Ziel, die materiellen und immateriellen Lebensbedingungen in sozial benachteiligten Quartieren und/oder von spezifischen Bevölkerungsgruppen zu verbessern. Gerade im Prozess des Ankommens



Prof.in Dr. Milena Riede, HSAP, Berlin

kommt dem Gemeinwesen – also der Nachbarschaft bzw. dem Sozialraum – eine wichtige Bedeutung zu, denn hier halten sich die Menschen auf, hier leben sie und hier treffen auch unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen aufeinander, welche oft einer Vermittlung bedürfen. Integration als langfristiger Such- und Lernprozess für alle Beteiligten muss adäquat begleitet werden. Vor allem für sozialräumliche Veränderungsprozesse im Kontext von Flucht und Migration ist die GWA besonders geeignet, die damit einhergehenden Herausforderungen strukturiert und nachhaltig anzugehen. FSA/MSA als Akteur im Sozialraum ist nah an den Bedürfnissen und Interessen geflüchteter Menschen und kann durch gute Gemeinwesenarbeit entscheidend zur migrationsgesellschaftlichen Öffnung der Sozialräume beitragen und damit mehr Teilhabe von Geflüchteten ermöglichen.

Obwohl viele Leistungsbeschreibungen für die Projekte der FSA/MSA Gemeinwesenarbeit bzw. gemeinwesenorientierte Arbeitsansätze beinhalten bzw. vorsehen, scheitert die praktische Umsetzung dieser Ansätze und Konzepte vielerorts u. a. an fehlenden zeitlichen Kapazitäten und Ressourcen aufgrund der hohen Arbeitsbelastung durch immer weiter steigende Fallzahlen.

Prof.in Dr.in Milena Riede thematisierte in ihrem Einstieg Ansätze und Methoden der GWA und stellte sie in den Kontext von Migration und Flucht. Daneben ermöglichte sie einen Einblick in ihre Forschungsergebnisse.

Im Anschluss daran konnten die Teilnehmer*innen in einen Austausch kommen. Im Zentrum dieser Diskussion standen Fragen nach der Umsetzbarkeit der vorgestellten Ansätze bezüglich der Bedingun-

gen vor Ort. Gerade in ländlichen Regionen stehen die Fachkräfte vor schwierigen Ausgangssituationen. Hier haben die Fachkräfte oft mit Ängsten und rassistischen Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft zu kämpfen, welche einer neuen diverseren Nachbarschaft mit Ablehnung begegnen. Es scheint schwer, großstädtische Projekte konzeptionell für den ländlichen Raum zu adaptieren. Der Anteil der zugewandten Menschen ist oft gering. Gerade in ländlichen Regionen ist es schwierig Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen, da wenig Partizipations- und Mitentscheidungsmöglichkeiten existieren. Ebenso scheinen nur begrenzte Ressourcen vorhanden zu sein.

Die Orientierung an den Bedürfnissen und Themen aller Menschen, die in einer Region leben, scheint besonders schwierig umzusetzen, denn die Bedürfnisse und Themen der „Einheimischen“ stehen im Konflikt mit den Bedürfnissen und Themen der neu zugezogenen Geflüchteten. Es wird davon berichtet, dass es großen Widerstand gegen die Unterbringung von Geflüchteten in den Landkreisen gibt. Die Geflüchteten dagegen wollen bzw. sollen sich integrieren. Dafür braucht eine spezielle Infrastruktur, um die Menschen bspw. in Sprachkurse und in Arbeit zu vermitteln.

Projekte der GWA müssen in ländlichen Regionen gut vorbereitet werden, um alle Menschen zu erreichen und zu integrieren. Dabei scheinen folgende Fragen wesentlich:

- wie kann Alltagssolidarität erreicht werden?
- Wie schafft man es, alle Einwohner*innen eines Gebiets gleichermaßen gut zu erreichen?

1. Gesellschaftliche Herausforderungen in Deutschland

Aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen

- Klimawandel
- Megatrends wie Globalisierung und Individualisierung
- Kriege
- Pandemie
- Wanderungsbewegungen



Bildquelle Globus: primap.com
<http://www.bing.com/images/search?q=weitzugel+globus&id=472C8509259F103520E-865A7CC64BE2B8E0DDDF69&FORM=IQFRBA> [26.6.2016]

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

werden, ob sich die Gesellschaft spaltet und dadurch das Auseinanderdriften verschiedener sozialer Schichten befördert.

All diese Veränderungen können zu Verunsicherungen führen.

Aktuelle Stimmung im Land scheint zu sein:

Geht alle weg! Wir sind überfordert und haben so viele andere Probleme! Die müssen wir zuerst lösen, bevor wir uns um Euch kümmern können...

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

Gemeinwesenarbeit in Deutschland wird durch verschiedene Herausforderungen und aktuelle gesellschaftliche Veränderungen beeinflusst. Die fortschreitende Globalisierung wird als spannungsvoll empfunden. Diese Entwicklungen beziehen viele Lebensbereiche ein und können lokalem Handeln konträr entgegenwirken. Hinzu kommen durch eine stetige Digitalisierung Veränderungen, welche sich ebenfalls auf ein Quartier auswirken können. Durch die Digitalisierung können einerseits Entscheidungen schneller getroffen werden – es muss nicht immer alles „Face to Face“ entschieden werden. Andererseits können die Menschen aber auch in eine digitale Welt abtauchen und ihren Freizeitbereich im digitalen Raum erleben.

Ebenso werden die Effekte durch den Klimawandel zunehmend sichtbar. Menschen, welche aus Regionen stammen, in denen der Klimawandel bereits jetzt schon zu verheerenden Auswirkungen führt (Hitze, Wasserknappheit, Nahrungsmangel und somit keine Selbstversorgung mehr möglich), müssen ihre Heimat verlassen und fliehen in gemäßigtere Klimazonen. Somit steigt auch in den deutschen Kommunen die Zahl an Zugewanderten, die somit zu Adressat*innen von Gemeinwesenarbeit werden.

Aber nicht nur die neuen Nachbar*innen in den Stadtteilen und Gemeinden führen zur Pluralisierung von verschiedenen Lebenswelten. Eine wachsende soziale Ungleichheit wird von allen Bewohner*innen empfunden. Gerade die migrantische Nachbarschaft gerät dabei in den Fokus.

Ein Miteinander in den Wohnarealen erscheint durch die oben aufgeführten Entwicklungen verringert. An dieser Stelle muss die Frage gestellt

1.1. Herausforderungen durch Bevölkerungszunahme

Wenn über neue migrantische Nachbarschaften als eine Herausforderung in den Quartieren nachgedacht wird, gilt es einige Aspekte genauer zu betrachten. Es handelt sich hierbei nicht um eine „Flüchtlingskrise“, sondern vielmehr um eine Verwaltungs- und Politikkrise, da diese Akteure nicht in der Lage sind, auf aktuelle Veränderungen in der Bevölkerung adäquat zu reagieren. Auch Infrastrukturproblemen durch eine Bevölkerungszunahme wird zu langsam begegnet. Daneben führen die Asylgesetzgebung, der Bürokratieapparat und oft auch der Umgang der Behörden zu verminderten Teilhabemöglichkeiten.

Viele Menschen fühlen sich überfordert von den schnellen Veränderungen, was zu Konkurrenzen unter benachteiligten Gruppen führen kann. Neue Nachbar*innen müssen erst in den bestehenden Communities ankommen. Menschen mit Migrationsgeschichte, welche schon längere Zeit an einem Ort leben, sind bereits Teil dieser Communities und als Adressat*innen von Gemeinwesenarbeit in Teilhabeprozesse involviert.

1.2. Drei Modi von Teilhabe und Zugehörigkeit

Die Möglichkeit von Teilhabe und das Gefühl von Zugehörigkeit ist an bestimmte Bedingungen geknüpft. Auch die Einbindung in die Arbeit der Communities und deren Angebote erhöhen die Teilhabechancen und somit auch das Zugehörigkeits-

gefühl zu einer Gruppe. Die Mitglieder der Organisationen können aktiv diese Angebote mitgestalten. Durch die Nutzung stadtteilbezogener Angebote können soziale Beziehungen ausgebaut und gefestigt werden. Kommen mehrere Mitglieder einer Familie bei den Angeboten an, kann dies einen positiven Einfluss auf familiäre Bindungen haben, da alle Familienmitglieder von den Verbindungen in die Communities und somit den Beziehungen der anderen profitieren können, wodurch sich größere soziale Netzwerke bilden.

1.3. Was braucht es

Um den erwähnten Herausforderungen begegnen zu können, kann festgehalten werden, welche Handlungsstrategien verfolgt werden sollten:

- Angebote für mehr Miteinander,
- Begegnung, Austausch und ein miteinander Tun,
- Religions- und parteipolitisch neutrale Orte für Begegnung,
- Teilhabe-, Bildungs- und Partizipationsangebote für alle,
- Neuen Umgang mit Diversität lernen und üben,
- Vermeidung von Konkurrenzen – gemeinsam gute Lösungen entwickeln,
- Zukunftsvisionen.

All dies dient der Stärkung der Menschen in einem Quartier. Sie können somit Selbstwirksamkeitserfahrungen machen, welche einem Ohnmachtsgefühl entgegenwirken.

2. Konzeptionelle Grundlagen der Gemeinwesenarbeit

Konzept Gemeinwesenarbeit

„Gemeinwesenarbeit (GWA) ist ein traditions- und variantenreiches Konzept und Handlungsfeld Sozialer Arbeit.“

(Stövesand 2018)

„Gemeinwesenarbeit geht es um die Verbesserung der Lebensbedingungen in Sozialen Räumen im Sinne der dort lebenden Menschen.“

(Lüttringhaus 2011, S. 277)

PowerPoint Präsentation - Prof.in Dr. Milena Riede

Im „Handbuch Gemeinwesenarbeit“ wird sie wie folgt definiert:

„Gemeinwesenarbeit richtet sich ganzheitlich auf die Lebenszusammenhänge von Menschen. Ziel ist die Verbesserung von materiellen (z.B. Wohnraum, Existenzsicherung), infrastrukturellen (z.B. Verkehrsanbindung, Einkaufsmöglichkeiten, Grünflächen) und immateriellen (z.B. Qualität sozialer Beziehungen, Partizipation, Kultur) Bedingungen unter maßgeblicher Einbeziehung der Betroffenen. GWA integriert die Bearbeitung individueller und struktureller Aspekte in sozialräumlicher Perspektive. Sie fördert Handlungsfähigkeit und Selbstorganisation im Sinne von kollektivem Empowerment sowie den Aufbau von Netzwerken und Kooperationsstrukturen. GWA ist somit immer sowohl Bildungsarbeit als auch sozial- bzw. lokalpolitisch ausgerichtet“

(Stövesand und Stoik 2013, S. 23)

Gemeinwesenarbeit beinhaltet somit Beziehungs- und Bildungsarbeit sowie Managementaufgaben, um Entwicklungen im Stadtteil im Sinne der dort lebenden Menschen anzuregen und zu unterstützen. Gemeinwesenarbeiter*innen sind in einem Stadtteil unterwegs und erhalten Informationen durch Gespräche und aktivierende Angebote. Zu ihren wesentlichen Aufgaben zählen:

- Das Erfragen und Erforschen von Problemen
- Das Sammeln und Bündeln von Interessen und Ressourcen der Bewohner*innen
- Das Verändern und Gestalten des Sozialraumes unter Einbeziehung der Lebensbedingungen der Adressat*innen

Dabei integrieren sie unterschiedliche Methoden wie z.B. Sozialraumanalyse, niedrigschwellige Beratung, alltagsorientierte Bildungsarbeit, Netzwerkarbeit, kollektives Empowerment bis hin zu gesell-



Prof.in Dr. Milena Riede, HSAP, Berlin

schaftlicher Einmischung. Partizipation und die Unterstützung von Selbstorganisation werden dabei zu ihren handlungsleitenden Prinzipien (vgl. Lüttringhaus 2011, S. 277;).

Da Gemeinwesenarbeit von ihren Theoriesträngen und Handlungsansätzen her sehr vielfältig ist, kann nicht von dem einem gültigen Konzept gesprochen werden. Die Ansätze von GWA können technischer oder managerieller Natur sein oder eine gesellschaftliche Veränderung verfolgen.

2.1. Historische Vorläufer und Entwicklung von GWA

Die Entstehung der Gemeinwesenarbeit ist, wie die der Sozialen Arbeit, eng mit der industriellen Entwicklung, dem „Manchesterkapitalismus“ des 19. Jahrhunderts verbunden. Im Zuge der Industrialisierung wuchsen und veränderten sich die Städte, die zu Wohnorten des sich herausbildenden Proletariats und des Massenelends wurden. Dort entwickeln

sich in Großbritannien und den USA mit den Settlements die historischen Vorreiter von Gemeinwesenarbeit (Bingel 2011; Landhäußer 2009; Müller 2013; Wendt 1989).

In Deutschland entstanden zu Beginn des 19. Jahrhunderts erste Nachbarschaftsheime, welche neben praktischen Hilfen (Volksküchen, medizinische Versorgung, Unterbringung) auch Bildungsarbeit, Freizeitangebote und politische Partizipation umsetzen.

Einen knappen Überblick soll an dieser Stelle die Grafik „Die Entwicklung der Gemeinwesenarbeit“ bieten (siehe unten).

Ab 1980 kann von Gemeinwesenarbeit als einem Arbeitsprinzip innerhalb der Sozialen Arbeit gesprochen werden. Aktuell finden verschiedene Varianten der Gemeinwesenarbeit verstärkt in alle Handlungsfelder der Sozialen Arbeit Einzug, im Speziellen in die Handlungsfelder GWA und Fachkonzept Sozialraumorientierung.

Die Entwicklung der Gemeinwesenarbeit



Modifizierte Darstellung aufbauend auf Britt Holubec, Silvio Markewitz und Robert Götz – (2005): Die Entwicklung der Gemeinwesenarbeit in Deutschland - Ihre Einflüsse und Ursprünge. E-Learning Programm. <https://stadtteilarbeit.de/themen/theorie-stadtteilarbeit/lp-stadtteilarbeit.html>

2.2. Konzeptionelle Grundlagen

Gemeinwesenarbeit kann verschiedenen Intentionen folgen. Sie kann als allgemeines, übergreifendes Arbeitsprinzip der Sozialen Arbeit verstanden werden. Aber auch als ein eigenes Handlungsfeld mit eigenen Handlungsabläufen, Institutionen, Projekten und eigenen Netzwerken findet sie Beachtung. Wenn von GWA als einem Konzept Sozialer Arbeit die Rede ist, so entwickelte sie eigene Ziele, handlungsleitende Prinzipien und Methoden und stellt diese in einen begründeten Zusammenhang.

Konzeptionelle Grundlagen der Gemeinwesenarbeit

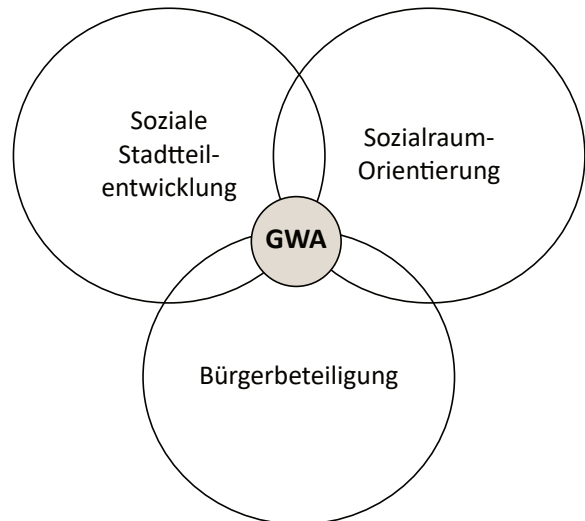
- Professionelles Handeln im Stadtteil/ in territorialer Einheit/ „benachteiligtem Wohngebiet“
- Ganzheitlich auf Lebenszusammenhänge aller Menschen vor Ort
- bezogen
- Fördert Entwicklung gemeinsamer Handlungsfähigkeit und kollektives Empowerment
- Maßgebliche Einbeziehung der Bevölkerung vor Ort
- Ziel ist die Verbesserung von
 - materiellen
 - infrastrukturellen
 - immateriellen Bedingungen

Vgl. Stövesand, S.; Stoik, Christoph (2013) Gemeinwesenarbeit als Konzept Sozialer Arbeit – eine Einleitung. In: Stövesand, S.; Stoik, C.; Troxler, U.(Hrsg.) (2013) Handbuch Gemeinwesenarbeit. Verlag Barbara Budrich, Opladen, S. 21

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

Rothschuh und Spitzenberger (Rothschuh, M./Spitzenberger, E. (2010), S. 82) lokalisieren Gemeinwesenarbeit in der Schnittmenge aus Sozialer Stadtentwicklung, Sozialraumorientierung und Bürgerbeteiligung. In Theorie und Praxis verwischen die Grenzen der Begrifflichkeiten, insbesondere zwischen Sozialer Stadtentwicklung und Sozialraumorientierung. Gemeinwesenarbeit zielt auf Kontinuität ab und möchte ihre Adressat*innen ermutigen, an Beteiligungsprozessen zu partizipieren. Dafür braucht es eine gute Vertrauensbasis zu den Gemeinwesenarbeiter*innen, gerade damit sie gezielt Menschen in die Angebote involvieren.

Kontexte der Gemeinwesenarbeit



Rothschuh, M./ Spitzenberger, E. (2010) Auf dem Weg zu handlungsbezogenen Theorien der Gemeinwesenarbeit. In: Gahlleitner/ Effinger/Kraus/ Miethe/ Stövesand/ Sagebiel (Hrsg.)(2010) Disziplin und Profession Sozialer Arbeit. Budrich S. 82

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

Maria Lüttringhaus (Lüttringhaus, M. (2011) S. 277-282.) entwickelte Leitstandards, die sie für die GWA vorschlägt:

- 1) Zielgruppenübergreifendes Handeln
- 2) Orientierung an den Bedürfnissen und Themen der Menschen
- 3) Förderung der Selbstorganisation und der Selbsthilfekräfte
- 4) Nutzung der vorhandenen Ressourcen
- 5) Ressortübergreifendes Handeln
- 6) Vernetzung und Kooperation

3. Ansatz: Gemeinwesenarbeit als Brückenbauerin (in heterogenen Nachbarschaften)

Moderne Nachbarschaften nehmen an Heterogenität zu. Es braucht Akteur*innen, die alle Bewohner*innen eines Quartiers bedenken, und so die Partizipation aller zu sichern. Um eine gemeinsame Zukunftsvision aller Bewohner*innen zu entwickeln, muss einerseits Vertrauen geschaffen werden, andererseits sollten die Ergebnisse auf Nachhaltigkeit zielen und die Ressourcen eines Sozialraumes berücksichtigt werden.

„Im Sinne einer Teilhabe für alle und angesichts aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen gilt es, die konzeptionellen Aspekte der Gemeinwesenarbeit zu einem innovativen, demokratiefördernden, nachhaltigen und inklusiven Ansatz im Gemeinwesen weiterzuentwickeln.“ (Riede (2017), S. 73f.)

Dabei können drei Schritte benannt werden, welche in diesem Sinne Beachtung finden sollten:

- 1) Soziales Kapital ausbauen – Zielgruppenübergreifendes Miteinander fördern (bindende, brückenbildende und institutionenbezogene Beziehungen)
- 2) Kommunikativer Austausch und Konfliktvermittlung verbessern
- 3) Nachhaltige Gesellschaftsentwicklung anstreben – Gemeinwesenökonomie und gemeinsame Visionssuche

3.1. Zielgruppenübergreifendes Miteinander fördern

Gemeinwesenarbeit nimmt alle Menschen eines Sozialraum in den Fokus. Daneben werden auch verschiedene Personen und Gruppen zusammengebracht. Gleichzeitig muss mit den diversen Personengruppen (z. B. Familien, Frauen, Arbeitslose, geflüchtete Frauen, Senior*innen) gearbeitet werden, um diese gezielt zu befähigen und zu unterstützen. Aber auch themenbezogene Angebote (z. B. zu den Themen Wohnen, Verkehr, Freizeitgestaltung, Grünflächenverbesserung) sollen die einzelnen Menschen in Austausch bringen. Dadurch kann ein wechselseitiger Ressourcenaustausch und ein voneinander Lernen ermöglicht werden.

Zielgruppenübergreifendes Miteinander fördern

- Begegnung z.B. durch Nachbarschaftscafé
- Gemeinsames Tun- Aktivitäten durchführen
- (Interkulturelle) Feste
- Soziokulturelle Aktivitäten
- Ausbildung von Peer-Helfern (z.B. Stadtteilmütter oder Jugendliche am Spielplatz)
- Themengruppen (mit Übersetzung)
- Methode Aktivierende Befragung
- Erzählcafé
- Kiezbegehung
- Soziale Inszenierung
- Nachbarschaftsrat
- Aufsuchende Arbeit

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

3.2. Kommunikativer Austausch und Konfliktvermittlung

GWA versteht sich als Mittlerin zwischen den Menschen, ihren verschiedenen Interessen und Bedürfnissen. Somit fördert sie die Kommunikation über Veränderungsprozesse und kann den Umgang mit zunehmender Diversität über den Abbau von Vorurteilen verbessern. Dafür braucht es Begegnungsräume um positive Erlebnisse miteinander zu erfahren. Dabei fördert die Gemeinwesenarbeit in offenen, lösungsorientierten und dialogischen Settings die notwendigen Austauschprozesse im Sozialraum.

Kommunikativer Austausch und Konfliktvermittlung

- Institutionalisierung von lokalem Austausch und einer Diskussionskultur
- Lebendige, vielfältige kleinere/größere Dialog- und Partizipationsangebote im Stadtteil
- Einbeziehung von Menschen aller Heterogenitätsdimensionen/Akteur*innen im Stadtteil
- Gemeinsame Themenauswahl und Schwerpunktsetzung
- Austausch mit Politik und Verwaltung

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

3.3. Nachhaltige Gesellschaftsentwicklung anstreben – Gemeinwesenökonomie und gemeinsame Visionssuche

Gemeinwesenarbeiter*innen betrachten ihre Arbeit auch aus sozialer, ökonomischer und ökologischer Perspektive. Das heißt, sie entwickeln einzelne Maßnahmen und ganze Projekte mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung des Quartiers. Dabei steht ein

sozial gerechter Blickpunkt im Vordergrund, welcher auch Umweltthemen nicht aus den Augen verlieren sollte. Eine lokale Bezugnahme bleibt dabei immer zentral.

Nachhaltige Gesellschaftsentwicklung anstreben – Gemeinwesenökonomie und gemeinsame Visionssuche

- Zukunftsorientierte Methoden: Aktivierende Befragung und Zukunftswerkstatt
- Nachhaltigkeitsorientierter Blick auf den Stadtteil- „ökologische“, „ökonomische“ und „soziale“ Belange zusammendenken
- Gemeinwesenökonomie als zentraler Strang der GWA!? (Oelschlägel 2013)
- Aktuelle Konzepte der Gemeinwesenökonomie u.a. Tauschökonomie, Schenk- und Umsonstökonomie, Gemeinschaftsgärten (Vgl. Notz 2012, S. 124ff.)
- Beispiele: Tauschringe, Repair Cafés, Solidarische Landwirtschaft, Genossenschaften, Büchertausch, Food-Sharing, Sperrgutmarkt

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

4. Studie: Potenziale der Gemeinwesenarbeit für lokale Demokratie

Studie „Potenziale der Gemeinwesenarbeit für lokale Demokratie

Kooperationsprojekt:

Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration (DESI- Sozialforschung Berlin)
Hochschule für angewandte Pädagogik (HSAP)

Auftraggeber: vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e.V.

Zeitraum: 9/2018- 3/2020

https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publicationen/vhw-schriftenreihe-tagungsband/PDFs/vhw_Schriftenreihe_Nr._21_GWA_und_lokale_Demokratie.pdf



Theoretische Vorexpertise

Bestandsaufnahme

Fallbeispiele - Fünf kontrastierende Fallstudien

- Berlin Spandau – Heerstraße Nord – Gemeinwesenverein Heerstraße Nord e.V. Hamburg St. Pauli – GWA St. Pauli e.V.
- Dortmund Nordstadt – Planerladen e.V.
- Dresden Prohlis – Quartiersmanagement Prohlis
- Düren – Büro für Gemeinwesenarbeit und Soziale Stadtentwicklung

Quantitative Untersuchung - standardisierte Querschnittsbefragung

- Leitfadengestützte Interviews mit Bewohnenden (120 pro Gebiet)

Qualitative Untersuchung

- 38 Expert:innengespräche mit Akteuren und Trägern der lokalen Gemeinwesenarbeit, zuständigen Stellen in der Verwaltung, Politikerinnen und Politiker
- 10 Fokusgruppengespräche (zwei pro Gebiet) Netzwerkpartner_innen sowie engagierten Bewohnerinnen und Bewohnern (Schlüsselpersonen)

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

Was wir unter Demokratie verstehen...

- John Dewey- Demokratie als „eine Form des Zusammenlebens, der gemeinsam und miteinander geteilten Erfahrung“
- Robert Putnam- Eine lebendige Zivilgesellschaft und ein hohes Maß an sozialem Vertrauen als wesentliche Voraussetzung für die Funktionsfähigkeit und Qualität demokratischer Institutionen und Verfahren
- Jürgen Habermas- Politische Legitimität als Resultat demokratischer Willensbildung in einer lebendigen Zivilgesellschaft, die gesellschaftliche Erfahrungen und Interessen aufnimmt und bündelt

In: Gesemann/ Riede 2021 Potenziale der Gemeinwesenarbeit für lokale Demokratie S.16ff.

Studienergebnisse - Gemeinwesenarbeit gelingt es...

- eine aktive Zivilgesellschaft und stabilisierende Netzwerke aufzubauen- „Dörfliche Strukturen zu schaffen“
- diversitätssensible Partizipationsmöglichkeiten zu schaffen- dauerhafte Beteiligungsstrukturen/ innovative Formate
- der sozialen und politischen Ungleichheit entgegen zu wirken und die politische Responsivität zu verbessern
- zur Demokratisierung der Konfliktbewältigung beizutragen
- ein solidarisches, inklusives Miteinander und den sozialen Zusammenhalt im Gebiet zu fördern

...und damit die Qualität lokaler Demokratie nachhaltig zu verbessern!

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

5. Möglichkeiten für alle im Quartier

An dieser Stelle sollen Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie Quartiere gestalten werden können, so dass sie Teilhabechancen für alle in ihnen lebenden Menschen gewährleisten können.

Um die Quartiere gestalten zu können, braucht es Räume die verschiedenste Angebote für alle bereithalten:

- Beratung für sämtliche Bereiche, welche die Adressat*innen betreffen, wie bspw. Sozial-, Miet-, Schulden-, Asyl-, und Familienberatung
- Begegnungen mit anderen Menschen und/oder Gruppen ermöglichen
- Alltagsdinge ausleihen (wie Spiele, Werkzeuge, ÖPNV-Karten und ähnliches)
- Verschiedene soziokulturelle Angebote
- Familienfreundliche Angebote
- Verweilen können bei einer Tasse Tee
- Jemanden finden, der*die mit einem*r redet und einen sieht
- ...

Möglichkeitenräume für alle im QuartierOrte im Freien

- Parks/ Grünanlagen
- Plätze
- Sportplätze
- Spielplätze...

Innenräume

- Imbiss/ Café
- Nachbarschaftstreff
- Bibliotheken
- Leerstehende Gewerberäume
- Bürgerhaus
- Familienzentren
- Quartiersläden
- Sprachcafé
- Repair Cafés
- etc.

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

Für eine gelingende GWA braucht es eine ressourcenorientierte und diversitätssensible Haltung. Diese Einstellung sollten Gemeinwesenarbeiter*innen auf die Adressat*innen übertragen. Dafür ist ein achtsames, nicht bevormundendes Miteinander erforderlich. Nicht nur für Zugewanderte, aber auch gerade für diese Zielgruppe, braucht es einen Umgang, welcher das Vertrauen in ihre Selbstwirk-

samkeit bestärkt, was durch Mitgestaltung und Mitwirkung gestärkt werden kann.

Es braucht eine niedrigschwellige Unterstützung der Wünsche und Aktivitäten der Bewohner*innen eines Quartiers. Hierfür müssen bürokratische

Hürden geringgehalten werden. Jede*r innerhalb einer Nachbarschaft hat besondere Qualifizierungen, welche zu einem vielfältigen Wissen, Können innerhalb dieser Gruppe beitragen. Die bestehende Infrastruktur sollte so ausgebaut werden, dass kostenlose Begegnungsorte entstehen.

Ausblick für Möglichkeitsräume mit GWA

- Zentrale Bedeutung von Nachbarschaftseinrichtungen und Bildungsinstitutionen für diversitätssensibles Miteinander
- Gemeinsam Angebote für ALLE entwickeln, die auch von Geflüchteten wahrgenommen werden können
- Projektunabhängige, langfristige Finanzierung der Förderung eines inklusiven Zusammenlebens – Gemeinwesenarbeit!
- Aufbau interkultureller und vielfältiger Teams
- Achtsames Miteinander und selber offen für eigene Lernprozesse sein!
- Weiterbildungen hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt, Rassismus, Kommunikation und Gemeinwesenarbeit
- Thematisieren von und Austausch über Konkurrenzen unter unterschiedlichen ökonomisch und/oder sozial benachteiligten Gruppen und gemeinsame Auflösung der Probleme
- Gemeinsam Zukunftsvisionen entwickeln!

Abbau bürokratischer Hürden

PowerPoint Präsentation- Prof.in Dr. Milena Riede

Literatur

- **Gesemann, F.; Riede, M. (Hrsg.)** (2021): Potentiale der Gemeinwesenarbeit für lokale Demokratie. VHW Schriftreihe Nr. 21. Abrufbar unter: https://www.vhw.de/fileadmin/user_upload/08_publicationen/vhw-schriftenreihe-tagungsband/PDFs/vhw_Schriftenreihe_Nr._21_GWA_und_lokale_Demokratie.pdf
- **Kronauer, M.** (2010): Inklusion – Exklusion. In: Kronauer, M. (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld: Bertelsmann, S. 24-58.
- **Lüttringhaus, M.** (2011): Zusammenfassender Überblick: Leitstandards der Gemeinwesenarbeit. In Hinte, W.; Lüttringhaus, M.; Oelschlägel, D. (Hrsg.): Grundlagen und Standards der Gemeinwesenarbeit. Weinheim: Juventa, S. 277-282.
- **Oelschlägel, D.** (2013): Geschichte der GWA in der Bundesrepublik Deutschland. In: Stövesand u.a. (Hrsg.): Handbuch Gemeinwesenarbeit. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich, S. 181-202.
- **Riede, M.** (2016): Gemeinwesenarbeit als Brückenbauerin – zur Neuauflage eines bewährten Konzeptes in heterogenen Nachbarschaften. In: Soziale Arbeit 9, 2016, S. 325-332.
- **Riede, M.; Rothschuh, M.; Stracke-Baumann, C.; Zychlinski, J.** (2017): Gemeinwesenarbeit und Geflüchtete – Inklusive Gemeinwesenarbeit in neuen Nachbarschaften. In: Ried, M.; Noack, M. (Hrsg.): Gemeinwesenarbeit und Migration. Bonn: Stiftung Masterarbeit, S. 30-36.
- **Riede, M.; Noack, M.** (2017): Gemeinwesenarbeit und Migration. Bonn: Stiftung Masterarbeit.
- **Stövesand, S.** (2018): Gemeinwesenarbeit als sozialraumbezogenes Konzept und Handlungsfeld. In: Kessl, F. u.a. (Hrsg.): Handbuch Sozialraum. Grundlagen für den Bildungs- und Sozialbereich. Wiesbaden: Springer VS., S. 557-580.
- **Stövesand, S.; Stoik, C.** (2013): Gemeinwesenarbeit als Konzept Sozialer Arbeit – eine Einleitung. In: Stövesand, S.; Stoik, C.; Troxler, U. (Hrsg.): Handbuch Gemeinwesenarbeit. Opladen: Budrich, S. 14-35.
- **Rothschuh, M.; Spitzenberger, E.** (2010): Auf dem Weg zu handlungsbezogenen Theorien der Gemeinwesenarbeit. In: Gahleitner, S. B. u.a. (Hrsg.): Disziplin und Profession Sozialer Arbeit. Budrich, S. 82.
- **Voß, E.** (2015): Wegweiser solidarische Ökonomie. 2. aktualisierte und erweiterter Auflage. Neu-Ulm: AG Spak Bücher.

– Foren –
Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit

von **Tobias Burdukat**, Sozialarbeiter, ehemals offene Jugendarbeit, Grimma

Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat?



„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit.“

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (2016)



Tobias Burdukat, Sozialarbeiter, ehemals offene Jugendarbeit, Grimma

Gerade im Feld der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen sind die Fachkräfte mit Menschenrechtsverletzungen konfrontiert. Hinzu kommt, dass die Bedürfnisse der Adressat*innen oft nicht ausreichend erfüllbar sind. So stehen beispielsweise dem Bedürfnis nach selbständiger Lebensführung vielfache rechtliche Restriktionen gegenüber, die die Möglichkeiten der Teilhabe enorm einschränken.

Die Erweiterung des Doppelmandats zu einem Tripelmandat macht Soziale Arbeit zu einer Menschenrechtsprofession (Staub-Bernasconi, S. (2007), S. 8–17. / Staub-Bernasconi, S. (2007), S. 20–53.), wodurch sie sich als politisch unabhängig und als nur sich selbst, ihrem Wissen und ihrer Ethik verpflichtet, verstehen sollte. Diese Erweiterung und die Verpflichtung der Zielgruppe gegenüber kann als Legitimation gelesen werden, dass Sozialarbeiter*innen auch auf politischer Ebene agieren – sei es für die Verbesserung der Lebensbedingungen ihrer Klient*innen oder für die Veränderung gesellschaftlicher Bedingungen. Diese Theorie ist allerdings nicht immer konfliktfrei in der Praxis umsetzbar. So waren Überlegungen über eine Soziale Arbeit, welche durch einen staatlichen Auftrag nicht unabhängig agieren kann, zentrale Bestandteile der Diskussion dieses Arbeitsforums.

Hypothesen

- ▶ Bei der Arbeit mit Minoritäten (Geflüchtete, Jugendliche, etc.) darf es kein Doppeltes Mandat geben.
- ▶ Formale Regeln der Gleichberechtigung verhindern Gleichheit (z.B. AEMR).

Der heutige Sozial- oder Wohlfahrtsstaat in der BRD ist durch seine gesamte Entstehungsgeschichte nach der Typologie, welche Esping-Andersen (vgl. Benz 2014, S. 211) entwickelte, am ehesten als korporatistisches oder konservatives Wohlfahrtsregime zu bezeichnen. Wenngleich hier deutlich herauszustellen ist, dass diese Einteilung nur eine Orientierung in den Wesensmerkmalen darstellt. Durch die historische Entwicklung der einzeln betrachteten Länder haben sich die Regime in vielen Merkmalen vermischt. Wenn die jeweiligen Regime in Reinform existieren würden, wäre dies auf ein bestimmtes und einheitliches Wertesystem zurück zu führen, welches jedoch in seiner Homogenität, bezogen auf ein Land, in Frage zu stellen ist und real nicht existiert. In Deutschland kann z.B. das Gesundheitssystem als ein solidarisches Regime bezeichnet werden, was nach der Typologie von Esping-Andersen eher in den skandinavischen Ländern zu finden ist.

Eine spannende und für die weitere Betrachtung relevante Erkenntnis von Benz ist, dass im Zentrum des konservativen Wohlfahrtsstaates tradierte und hierarchische soziale Gemeinschaften wie Familie, Volk und Stände stehen, auf denen bestimmte Machtstrukturen in Form von Sozialleistungen und dessen Zugang aufbauen. Dadurch werden der Sozialstaat und das damit verbundene System, in welchem sich die Frage des Mandates der Sozialen Arbeit stellt, zu einem historisch gewachsenen und im Grundgesetz unter Artikel 20 Abs. 1 verankerten Konstrukt. Durch diese Verankerung stellen auch die historische Verankerung und die damit verbundenen Konflikte eine nicht einfach zu verändernde Lebensrealität dar.

Um zu erklären, welchen tiefsitzenden Widerspruch die Debatte über das Mandat der Sozialen Arbeit

anspricht, müssen wir zuerst einen genaueren Blick auf die Logik des Sozialstaates werfen. Die Realität unserer Gesellschaft und des Staates konstituiert sich in erster Linie aus dem System der Ökonomie, welches mit dem Markt die anderen Systeme Politik und Kultur miteinander verbindet und bestimmt (vgl. Fuchs-Goldschmidt 2012, S. 129). Nun sind wir durch die Literatur davon überzeugt, dass sich durch die Macht des Marktes die zuvor beschriebenen, tradierten Strukturen auflösen und bei der Konstituierung unserer Gesellschaft und dem ständigen Wandel nur noch eine nachrangige Rolle spielen. Doch blicken wir in die Regelungen unseres Sozialstaates, stellen wir an vielen Stellen fest, dass zuerst auf die tradierten Gemeinschaften geschaut wird und nicht auf eine Gerechtigkeit innerhalb der betroffenen Gruppen. Dabei wird das Dilemma der Sozialen Arbeit besonders stark herausgestellt, wenn man die Soziale Arbeit nicht als Teil der Zivilgesellschaft, sondern als Teil der Intellektuellen versteht (vgl. Hirschfeld 2015, S. 70ff), die mit Aufträgen versehen sind, die sich aus dem Sozialstaat herleiten lassen. Dort unterscheidet sich z.B. das Gesundheitssystem grundlegend, denn dort wird eine Solidargemeinschaft, zwischen gesunden und kranken Menschen gebildet, welche unabhängig von die Hierarchien bei einem kranken Menschen greift. Dies ist so in der Sozialen Arbeit nicht vorgesehen, es besteht hier keine Solidargemeinschaft zwischen Adressat*innen und dem Rest der Gesellschaft. Sozialarbeiter*innen können nicht als medizinisches Personal verstanden werden, welches den Auftrag einer Solidargemeinschaft hat, weshalb die Konstruktion des Sozialstaates ursächlich für Mandatsdebatten betrachtet werden kann.

Besonders in der Jugendhilfe wird das Dilemma der tradierten Gemeinschaften häufig zur größten Schwierigkeit, mit der sich die Soziale Arbeit auseinandersetzen muss, womit sie häufig an die Grenzen des Machbaren und somit ihrer Möglichkeiten stößt. Sie verkommt genau an diesem Punkt zu einer Dienstleistung, die angeboten, durchgeführt und abgerechnet wird, ohne wirklich entsprechend ihrer eigenen professionellen Zielvorgabe handeln zu können. Dies wird wiederum bestärkt durch die Einbettung in das System der Ökonomie, in welchem es grundsätzlich darum geht, defizitäre Erscheinungen bei Individuen abzubauen, damit sie wieder innerhalb des Systems funktionieren. Dadurch wird Soziale Arbeit zu einem Dienstleister und Stabilisator für das jeweilige System, welches sich hauptsächlich um Aktivierung, Inklusion und Integration in das bestehende System kümmert. Diese re-integrative Funk-

tion Sozialer Arbeit lässt sich sichtbar machen und wird dadurch im Sinne des Systems abrechenbar.

Durch die Reduzierung der Sozialen Arbeit auf eine Dienstleistung wird das Verhältnis zum*r Klient*in zu einer Art Geschäftsbeziehung. Die Klient*innen werden damit zu Kund*innen und es findet eine Art Unterwerfung statt. Diese ergibt sich aus den Abhängigkeiten der Sozialen Arbeit und ihrer Finanzierung durch den Staat. Dort kommen zum einen der politische Wille und zum anderen ökonomische Mechanismen zum Tragen, die dazu führen, dass Bedarfe der Klient*innen gegeneinander abgewogen werden, wodurch sich Soziale Arbeit den Interessen der Politik und des Marktes unterwirft. Damit ist die von Rawls (Rawls 1996) beschriebene Gerechtigkeitstheorie, welcher ein Sozialstaat nach seiner Auffassung folgt, in Verbindung mit der Sozialen Arbeit innerhalb eines Dienstleistungsverständnisses stark in Frage zu stellen. Es ist schlichtweg nicht möglich, im heutigen Kontext Gleichheit und Gerechtigkeit bezogen auf Bedarfe und die Lebensrealitäten und -lagen sowie die Lebenswelten von Klient*innen herzustellen. Vielmehr greifen hier die Beschreibungen von Kraus, der das Verhältnis zwischen Staat, Sozialer Arbeit und Klient*in mit Destruktiver Macht und damit verbunden, der Destruktiver Kontrolle beschreibt (Kraus 2021, S. 109). Es ist in diesem Zusammenhang durchaus möglich sich der Destruktiven Macht des Staates als Sozialarbeiter*in zu entziehen, jedoch führt dies im Kontext des Dienstleistungsverständnisses dazu, dass damit die eigene wirtschaftliche Situation gefährdet wird. Somit reduziert und unterwirft sich Soziale Arbeit dem aktuellen System des Sozialstaates und die Wahrnehmung einer anwaltlichen Funktion für die Klient*innen wird nahezu unmöglich gemacht. Diese strukturell bedingte Unmöglichkeit des doppelten und Tripelmandates führt uns immer wieder an den Punkt, dass wir Fachtage und Debatten innerhalb unserer Profession zu eben genau diesem Thema durchführen, weil wir uns fragen, welches Mandat wir überhaupt haben und wie wir dies wahrnehmen können.

Die starke ökonomische Prägung der Sozialen Arbeit als Soziale Dienstleistung und die mittlerweile akzeptierte Lehre über einen Wirtschaftssektor, den sogenannten Dritten Sektor, die damit verbundenen Überlegungen zur Sozialwirtschaft, zeigen sehr deutlich die heutige Ausrichtung unseres Sozialstaates. Die Soziale Arbeit hat sich hier, nach meiner Meinung, zu sehr in den Markt bewegt und hat in vielen Organisationsprozessen ihren Fokus auf betriebswirtschaftliche Vorgehensweisen

ausgerichtet. Sie verwischt dadurch ihre Kernaufgaben und vor allem entfernt sie sich dadurch von den Klient*innen. Wenn wir sagen wollen, dass der Sozialstaat einen Umverteilungsauftrag hat, müssen wir feststellen, dass die Soziale Arbeit in ihrer aktuellen Struktur nicht in der Lage ist, diesen Auftrag zu begleiten und im Sinne von Gleichheit und Freiheit zu agieren. Silvia Staub-Bernasconi beschreibt diese Ungleichheitsordnung nach Popitz als ein Legitimationsprinzip, um seine Macht zu sichern. Dabei werden illegitime Machtstrukturen durch die Soziale Arbeit ertragen, welche sie im Sinne ihres Auftrages eigentlich hinterfragen sollte (Staub-Bernasconi 2021). Vielmehr leben wir in einem Sozialstaat, der in den meisten Bereichen auf Ordnung, Kontrolle und Stabilisierung der Verhältnisse im Sinne einer neoliberalen Marktlogik ausgerichtet ist. Soziale Arbeit ist in den meisten ihrer Arbeitsfelder dabei ein vielversprechender und notwendiger Erfüllungshelfer, der sicher notwendig und wichtig ist. Jedoch kann festgehalten werden, dass diese Aufgaben mit der emanzipatorischen Perspektive und der Wahrnehmung eines politischen Mandates nichts mehr gemein haben.

Besonders schwer wiegt dies im Kontext der Jugendarbeit, aber auch im Zusammenhang mit der Arbeit mit geflüchteten Menschen. Es muss hier explizit auf die ursprünglich angedachte Funktion der Wohlfahrtsverbände rekurriert werden. Deren Kernaufgabe besteht darin, die sozialen Interessen ihrer Klient*innen und der Hilfebedürftigen gegenüber dem Staat zu vertreten und ihm somit immer wieder seine Umverteilungsfunktion näher zu bringen (vgl. Bauer 2017). Aus diesem Wechselspiel entsteht der Sozialstaat. Nun müssen wir aber bedenken, dass wir von lediglich sechs Wohlfahrtsverbänden sprechen, die eine Art Lobbyismus für die sozialen Interessen praktizieren und diese dadurch kommunizieren und durchsetzen sollen. Durch die unterschiedlichen Moral- und Wertevorstellungen der Träger soll eine möglichst breite und vielfältige Interessengemeinschaft entstehen, die im Sinne der Gleichheit und Freiheit eine Wechselwirkung zwischen Leistung und Gegenleistung herstellt, welche dann Gerechtigkeit und eine Art Reproduktion der Gesellschaft erzeugen soll (Fuchs-Goldschmidt 2012, S. 129). Häufig findet man dazu den Begriff der „intermediären Funktion“ (Bauer 2017, S. 1020), welcher eine Vermittlung von sich widersprechenden Interessen und Logiken meint. Diese Funktion wird durch die Wohlfahrtsverbände unumstritten wahrgenommen, doch im Kontext der Sozialwirtschaft und der professionellen und strukturellen Einbettung bzw. ihrer

verbandsinternen Selbstbilder muss hier kritisch hinterfragt werden, auf welchen Interessen ein besonderer Fokus liegt und in wie weit die Verbandsinteressen, im Sinne einer wirtschaftlichen Orientierung, mit den Interessen der Klient*innen kollidieren. Einen Wohlfahrtsverband, der explizit für die Interessen von Jugendlichen oder für die Interessen von geflüchteten Menschen einsteht, gibt es nicht.

Kurz umrissen stellen die Wohlfahrtsverbände heute keinen authentischen Spiegel unserer Gesellschaft mit allen existenten Gruppen mehr dar, da auch die Partizipations- und Beteiligungsmöglichkeiten innerhalb der Organisationsstruktur sehr begrenzt sind. Dadurch entstehen ein Dilemma und gleichzeitig eine Herausforderung für den Sozialstaat und damit für die Soziale Arbeit sowie für die Wohlfahrtsverbände (ebd.). Eine intersoziale Umverteilung von gesellschaftlichem Reichtum kann so nur schwer stattfinden, da die Wohlfahrtsverbände, wie auch der Staat, im Zentrum ihrer Arbeit entsprechend dem konservativen Wohlfahrtsregime, die tradierten Hierarchien Familie, Volk und Stand betrachten (Benz 2014). Die breit gefächerte Bündelung von Interessen führt dazu, dass die teilweise schwer greifbaren und sich fortlaufend wandelnden Interessen junger Menschen hinten runterfallen. Der Fokus entsprechend der Machtsicherungslogik, basierend auf gegenseitiger Legitimation zwischen Wohlfahrtsverbänden als intermediäre Dienstleistungsorganisationen, dem Staat und dem Markt als formelle Sektoren sowie der Familie (etc.) als informeller Sektor, liegt dementsprechend auf den Bereichen mit den stärksten und kontinuierlichsten Finanzströmen (vgl. Staub-Bernasconi 2014, S. 372). Zu diesen kontinuierlichen Strömen gehören die Jugend oder die geflüchteten Menschen und eine damit verbundene emanzipatorische Arbeit, die ein politisches Mandat wahrnehmen kann, nicht.

Durch die Logik der Dienstleistung und die Bündelung von Interessen der unterschiedlichsten Adressat*innen wird der Blick von den Zielgruppen Jugend oder Geflüchtete abgewandt und die Fallstricke für deren Unterstützung können durch unsere Arbeit nicht mehr sichtbar gemacht werden (vgl. Benz 2014). Dadurch setzen die von Kraus beschriebenen Mechanismen der destruktiven Macht und Kontrolle ein (vgl. Kraus 2014, S. 109). Diese Mechanismen führen dann, unabhängig vom Widerspruch dazu, dass es immer weniger Angebote gibt. Der Widerspruch, der sich teilweise regt, kann vernachlässigt werden, da er nicht wirkmächtig genug ist, um eine tatsächliche Stimme im Rahmen der Aushandlungsprozesse zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden

zu haben. Wie zuvor beschrieben, würde er anderen Interessen der Verbände zum Opfer fallen.

Dies alles ist verbunden mit einem Kreislauf, der dazu führt, dass die Macht der Erwachsenen, der Bestandsbevölkerung, des Staates und der Träger immer weiter wächst, da die Gruppen keinerlei Entfaltungs- und Organisationsmöglichkeit mehr haben. Entsprechend der durch Silvia Staub-Bernasconi erörterten Theoreme zur Machtstabilisierung greift hier auf der einen Seite das Bedürfnis-, Abhängigkeitstheorem, welches auf die Jugend bezogen meint, dass die häufig utopischen Wünsche der Jugendlichen an der Macht der Erwachsenen und der Institutionen scheitern.

Je besser der Staat, das Jugendamt, aber auch die Verbände diese Bedürfnisse kennen, desto größer wird nach Staub-Bernasconi die Macht, die über die Jugendlichen entscheidet. Bringen wir dies nun noch mit dem Organisationstheorem in Verbindung, bedeutet dies für die Jugendlichen, dass sie keine eigenen Organisationsstrukturen entsprechend einem Gegenmachtmodell aufbauen und etablieren können (Staub-Bernasconi 2014). Ohne die Existenz von derartigen Strukturen erlangen die Jugendlichen im Rahmen des Sozialstaates und der Wohlfahrtsverbände kein Mitspracherecht, bezüglich der auch sie beeinflussenden Systeme Markt, Politik und Kultur. Die kulturelle Schichtung schafft zusätzlich noch soziale Ungleichheit, die auf die Jugendlichen einwirkt und sie zu unvollständigen Mitgliedern unserer Gesellschaft stigmatisiert. Dies äußert sich in Gesetzen und Rechten an denen Jugendliche, aber auch Geflüchtete, nicht teilhaben dürfen, obwohl sie unmittelbar von denselben betroffen sind. Die so auf die Adressat*innen einwirkenden Hierarchien und Ungleichheitsordnungen sind so allumfassend, dass es eigene Verbände je nach Adressat*innen und selbstorganisiert, von ihnen selbst gestaltet braucht, um diese Ungleichheitsordnung zu durchbrechen. Es gibt zwar Jugend- und Geflüchtetenverbände, die auch bis in die Bundesebene vertreten und organisiert sind, jedoch sprechen diese Verbände nur bedingt für eine repräsentative Mehrheit. Zum anderen sind sie denselben Zwängen und Ordnungen unterworfen wie andere Vereine, Träger und Verbände. Unterm Strich genießen sie nicht denselben Status wie ein Wohlfahrtsverband, welcher den Sozialstaat gemeinsam mit der Politik und dem Markt ausgestaltet.

Betrachtet man Soziale Arbeit also mit der Brille eines politischen Mandates, muss sie sich dieses Mandat auch von den Adressat*innen ihrer Arbeit und nicht vom Staat geben lassen. Dadurch wird das

professionelle politisch und die Soziale Arbeit kann das Mandat der Adressat*innen wahrnehmen.

Das System in dem wir arbeiten

„anti-wohlfahrtsstaatliche Ressentiments sind im Verlaufe des letzten Jahrzehnts (1980er) allgemein am geringsten gewesen, als die Sozialausgaben am höchsten waren – und umgekehrt. Warum das? Das Risiko eines Rückschlags für den Wohlfahrtsstaat hängt nicht von dessen Ausgaben ab, sondern von seinem Klassencharakter. Mittelschichts-Wohlfahrtsstaaten, seien sie nun sozialdemokratischer (wie Skandinavien) oder korporatistischer Art (wie Deutschland), erzeugen Mittelschichtsloyalitäten. Hingegen beruhen liberale, residuale Wohlfahrtsstaaten, wie wir sie in den Vereinigten Staaten, in Kanada und zunehmend auch in Großbritannien finden, auf der Unterstützung einer zahlenmäßig schwachen und häufig auch politisch residualen sozialen Schicht.“

Esping- Andersen, Gøsta (1998)

Merkmale der drei Wohlfahrtsregime nach Gøsta Esping-Andersen S. 6 aus Benz (2021)

Typus des Wohlfahrtsstaates	liberal	konservativ	sozialdemokratisch
Klassische Vertreter	Großbritannien	Deutschland	Schweden
Dekommodifizierung: Schutz gegen Marktkräfte und Einkommensausfälle	schwach	mittel	stark
• Einkommensersatzquote			
• Anteil individueller Finanzierungsbeiträge			
Residualismus	stark	stark	schwach
• Anteil von Fürsorgeleistungen an gesamten Sozialausgaben			
Privatisierung	hoch	niedrig	niedrig
• Anteil privater Ausgaben für Alter bzw. Gesundheit an den Gesamtausgaben			
Korporatismus/Etatismus	schwach	stark	schwach
• Anzahl von nach Berufsgruppen differenzierten Sicherungssystemen			
• Anteil der Ausgaben für Beamtenversorgung			
Umverteilungskapazität	schwach	schwach	stark
• Progressionsgrad des Steuersystems			
• Gleichheit der Leistungen			
Vollbeschäftigungsgarantie	schwach	mittel	stark
• Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik			
• Arbeitslosenquoten, gewichtet mit Erwerbsbeteiligung			
• Staat als Arbeitgeber			

Diskussion

In einem zweiten Teil wurden im Forum Fragen nach dem politischen Mandat der Sozialen Arbeit diskutiert.

Welches Model der Verhandlung wird favorisiert?

- **Dialog:** Verständigung - Konsens
- **Diskurs/Diskussion:** Widerstand - Konflikt

Politik ist „...wenn die natürliche Ordnung der Herrschaft unterbrochen ist durch die Einrichtung eines Anteils der Anteilslosen.“

Rancière 2018

Welches Mandat haben wir und sollten wir uns annehmen?

Warum haben sich Sozialarbeiter*innen noch nicht so organisiert, dass sie eine relevante Machtposition haben?

Hierbei wurde von den Teilnehmenden die Frage gestellt, in wieweit Macht in der sozialen Arbeit, im Speziellen mit geflüchteten Menschen, eine Rolle spielt. Auf der einen Seite wurde eine höhere, staatliche Macht benannt, welche über Finanzierungsmöglichkeiten und somit über das Arbeitsverhältnis entscheidet. Auf der anderen Seite benannten die Teilnehmenden das Machtverhältnis der Sozialarbeitenden/Beratenden gegenüber ihren Klient*innen. Dabei war die Frage nach der Auftragserteilung in der Sozialen Arbeit zentral.

Wie kann Macht transparent gemacht werden? Es braucht dafür Diskurse/Auseinandersetzungen im Team und in den Netzwerken. Ungleichheitsverhältnisse müssen sichtbar gemacht und Adressat*innen gestärkt werden.

Wenn davon ausgegangen wird, dass staatliche Macht den Auftrag an Soziale Arbeit erteilt, müssen Fragen nach der Bewertung von Erfolg in der Sozialen Arbeit diskutiert werden. Ein Erfolg ist je nach Auftragslage verschieden zu beurteilen.

Wird die Eingangsfrage nach einem politischen Mandat der Sozialen Arbeit aufgegriffen, scheint es doch äußerst schwierig, diese zu beantworten. Eine politische Betätigung Sozialarbeitender ist sehr ein-



Forum 2- Diskussion

geschränkt. So ist die Nutzung des Streikrechts aus politischen Gründen in Deutschland rechtlich untersagt. Daneben untersagen diverse Förderrichtlinien eine politische Betätigung. Diese kann ausschließlich in der Freizeit wahrgenommen werden um sich für eine Verbesserung der Adressat*innen einzusetzen. Betrachten wir die Adressat*innen als unsere Auftraggebenden, verändert sich einerseits das Machtverhältnis und andererseits werden Konzepte wie beispielsweise „Empowerment“ zu einem wirklichen partizipativen Moment.

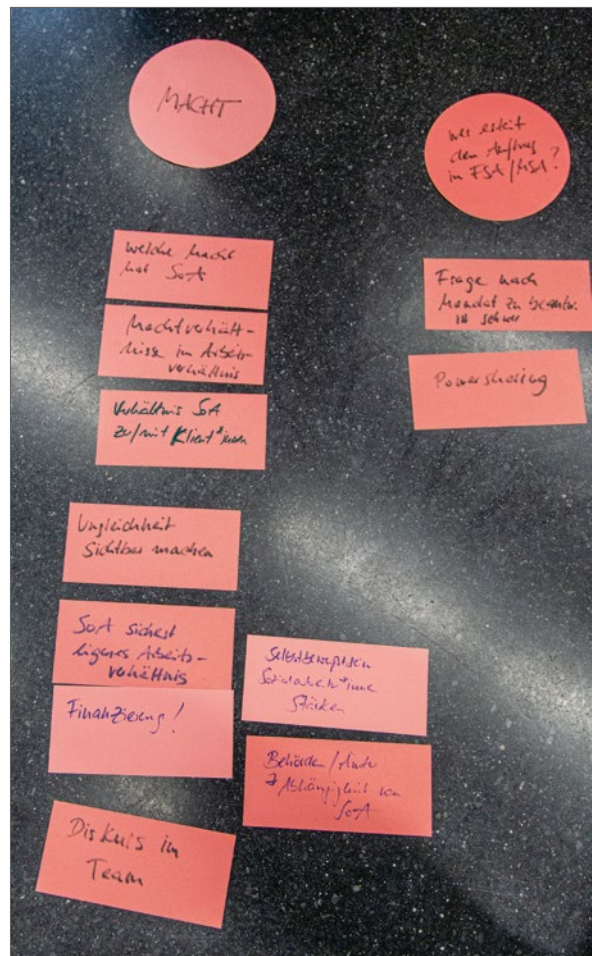


Dem Mächtigen mag es möglich sein den „Ohnmächtigen“ an bestimmten Überlegungen oder Handlungen zu hindern, indem er ihm das hierzu notwendige Wissen vorenthält. Aber auch auf diesem Weg kann er keinesfalls bestimmte Handlungen oder gar Denkweisen determinieren.

Kraus 2014

Eine Machtstruktur, besser: einen Aspekt davon, hat man aber erst dann verändert, wenn man die sie stabilisierende soziale Regel verändert oder abgeschafft hat.

Staub-Bernasconi 2021



Forum 2- Diskussion

Literatur

- **Bauer, R.** (2017): Wohlfahrtsverbände. In: Kreft, D.; Mielenz, I. (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Weinheim: Beltz Juventa, S. 1019–1023.
- **Benz, B.** (2021): Wohlfahrtsstaatlichkeit und Soziale Arbeit in machtresourcentheoretischer Perspektive. In: Kraus, B.; Krieger, W. (Hrsg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. Detmold: Jacobs, S. 197-228.
- **Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.** (2016): Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH [online]. Berlin: Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V., 10.09.2016. Verfügbar unter: www.dbsh.de/profession/definition-der-sozialen-arbeit/deutsche-fassung.html
- **Fuchs-Goldschmidt, I.** (2012). "Moral, Gerechtigkeit, Inklusion - Begründungslinien eines modernen Sozialstaates". In: Spieker, M. (Hrsg.): Der Sozialstaat. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 123–138.
- **Hirschfeld, U.** (2015). Beiträge zur politischen Theorie Sozialer Arbeit. Hamburg: Argument Verlag.
- **Kraus, B.** (2021): Soziale Arbeit – Macht – Hilfe und Kontrolle. Die Entwicklung und Anwendung eines systemisch-konstruktivistischen Machtmodells. In: Kraus, B.; Krieger, W. (Hrsg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. Detmold: Jacobs, S. 95-118.
- **Rawls, J.** (1996). Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- **Staub-Bernasconi, S.** (2007): Vom beruflichen Doppel- zum professionellen Tripelmandat. Wissenschaft und Menschenrechte als Begründungsbasis der Profession Soziale Arbeit. In: SiO – Sozialarbeit in Österreich. 02/07, S. 8–17.
- **Staub-Bernasconi, S.** (2007): Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft. In: Lob-Hüdepohl, A.; Lesch, W. (Hrsg.): Ethik Sozialer Arbeit: Ein Handbuch. Paderborn: Schöningh, S. 20–53.
- **Staub-Bernasconi, S.** (2021): Macht und (kritische) Soziale Arbeit. Kraus, B.; Krieger, W. (Hrsg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. Detmold: Jacobs, S. 363-392.

Tobias Burdukat

– Foren –
Fokus: Politik, Gesellschaft und Soziale Arbeit

Zum Umgang mit mandatswidrigen Erwartungen an Sozialarbeiter*innen in der Arbeit mit Geflüchteten

Referent*innen:

Ruth Schilling, Sozialarbeiterin, Regionalkoordinatorin Ausländerrat Dresden e.V.

Matthias Resche, Sachgebietsleiter SG Asyl, LK Zwickau

Bernhard Wagner, Projektleitung LaFaSt



In der Zuspitzung auf die Frage nach dem Umgang mit mandatswidrigen Erwartungen sollte das Dilemma aufgegriffen werden, in dem sich Flüchtlingssozialarbeiter*innen wiederfinden, wenn sie einerseits zum Wohle ihrer Klient*innen agieren (wollen), andererseits aber Aufträge der öffentlichen Träger zu erfüllen haben, die ihrer professionellen Haltung möglicherweise widersprechen.

Dies ist nicht nur relevant im Hinblick auf die Frage der evtl. von den Ämtern erwarteten Kontrollaufgaben oder bzgl. der – nicht zuletzt durch das geplante „Gesetz zur Förderung der Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund im Freistaat Sachsen“ stärker in den Fokus rückenden – „Rückkehrberatung“. Generell sorgen die unterschiedlichen Handlungslogiken öffentlicher und freier Träger in Bezug auf die Aufgaben und Ziele der FSA immer wieder für Reibungspunkte.

Im Workshop wurden nach einem Input zu den abweichenden Handlungslogiken öffentlicher und freier Träger durch Bernhard Wagner (LaFaSt FSA/MSA) zunächst die unterschiedlichen Perspektiven auf Flüchtlingssozialarbeit herausgearbeitet, die sich

a) auf Seiten der freien Träger als Menschenrechtsprofession versteht – was von Ruth Schilling in einem engagierten Plädoyer zur grundsätzlichen Haltung des Trägers zum Thema mandatswidriger Aufträge auf den Punkt gebracht wurde;

b) aus der Perspektive der sog. „unteren Integrationsbehörden“ als Auftraggeber neben der Integrationsförderung auch für Kontroll- und Sanktionsaufgaben zuständig sieht – was von Matthias Resche in einem systematischen Überblick über Strukturen, Zuständigkeiten und „Erwartungen an die FSA aus Behördensicht“ am Beispiel des Landkreises Zwickau anschaulich dargestellt wurde.

Bevor in einer engagierten Diskussionsrunde mit zahlreichen Akteuren von freien wie auch von öffentlichen Trägern zunächst einige Beispiele einschlägiger Konflikte berichtet und schließlich nach Schnittmengen und Lösungsansätzen gefahndet wurde, zeichnete Bernhard Wagner in einigen einleitenden Thesen noch einmal die grundsätzlichen Dimensionen der latenten und manifesten Konfliktlinien nach.



Ruth Schilling (oben) und Matthias Resche (unten)

These 1

Die Konfliktlinie zwischen öffentlichen Trägern (Ämtern und Behörden, also Verwaltung) und Sozialer Arbeit ist systemimmanent und damit unvermeidbar. Verwaltung und Soziale Arbeit funktionieren nicht nur mit unterschiedlichen Zielen, sondern auch nach unterschiedlichen Handlungslogiken und Prinzipien.

So lässt sich ein Großteil der in der wissenschaftlichen Begleitung der FSA manifest werdenden Konflikte letztlich auf die unterschiedlichen Perspektiven und Handlungszwänge von öffentlicher Verwaltung einerseits und freien Trägern bzw. Sozialarbeiter*innen andererseits zurückführen.

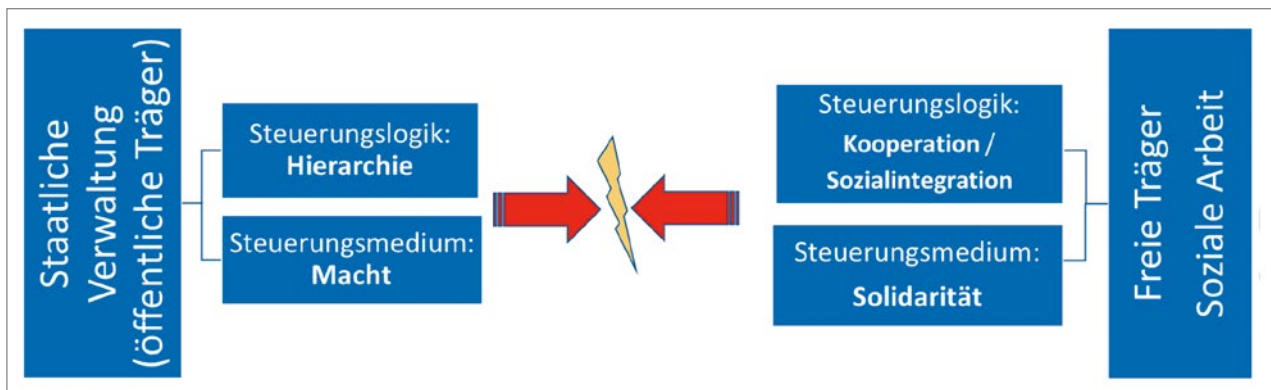
Für die Soziale Arbeit geht es hier um das alte Dilemma, das in der bekannten Metapher vom „doppelten Mandat“ (gegenüber dem öffentlichen Auftraggeber auf der einen Seite und dem Klienten/der Klientin auf der anderen Seite – ergänzt um die Perspektive des dritten Mandats, das von der eigenen Fachlichkeit als Profession abgeleitet wird) seinen Ausdruck findet.

Demgegenüber steht die Perspektive der Verwaltung als Auftraggeber, die zuallererst die hoheitliche Durchsetzung von Aufgaben (und deren Finanzierbarkeit) im Blick hat.

In Anlehnung an die systemtheoretische Terminologie wird den staatlichen Organisationen die Steuer-

rungslogik „Hierarchie“ zugeordnet, mit dem Steuerungsmedium der „Macht“. Staatliche Verwaltung funktioniert demnach grundsätzlich innerhalb hierarchischer Strukturen und ist gehalten, ihr Handeln an der Durchsetzung staatlicher Machtansprüche auszurichten – was in heutigen neoliberalen Zeiten gepaart ist mit den Effizienzvorstellungen einer durchökonomisierten Gesellschaft und das heißt vor allem mit der Durchsetzung von Einsparungen in „nicht-produktiven“ Bereichen. Den Organisationen des sozialen Sektors kann dagegen die Steuerungslogik der „Kooperation“ bzw. „Sozialintegration“ zugewiesen werden, mit „Solidarität“ als Steuerungsmedium.

Abb. 1: Die grundlegende Differenz der Handlungslogiken von Verwaltung und Sozialer Arbeit / Bernhard Wagner, Projektleitung LaFaSt



These 2

Staatliche Verwaltung ist gehalten, ihr Handeln an der Durchsetzung staatlicher Machtansprüche auszurichten. Kooperationsorgane funktionieren somit aus der Perspektive der öffentlichen Verwaltung am besten nach dem „top down“-Prinzip, nach dem sie sozusagen als Verwaltungsakt von oben initiiert werden.

Die Handlungslogik sozialer Organisationen steht dieser hierarchiebasierten Kommunikation der Ämter natürlich diametral entgegen. Sie funktioniert nach dem Prinzip: Intrinsisch motivierte Akteure sind vor Ort aktiv, investieren Solidarität und vernetzen sich nach dem „bottom up“-Prinzip, also von unten nach oben.

These 3

Eine auf Durchsetzung von Regeln oder Interessen innerhalb hierarchischer Strukturen orientierte Organisation (wie das Sozialamt) agiert und kommuniziert also grundlegend anders als auf Solidarität und Sozialintegration bzw. Kooperation orientierte soziale Organisationen.

In der Praxis führt dieser Gegensatz zu Irritationen auf beiden Seiten. Die Kommunikation ist nicht auf

egalitären Austausch gerichtet, wie es sich die Sozialarbeiter*innen aufgrund ihrer Eigenlogik wünschen, sondern auf Informationsweitergabe und Durchsetzung von „Macht“. Ein direkter Kommunikationsstil steht hier einem egalitären gegenüber.

Folge: Das Amt ist verärgert und die Sozialarbeiter*innen sind enttäuscht...

Vor diesem Hintergrund wurden in der ausführlichen Diskussion zahlreiche Beispiele eingebracht und erörtert, die sich als Interessenskonflikte zwischen freien (privaten) und öffentlichen Trägern in Bezug auf den Auftrag der FSA entlang der beschriebenen Konfliktlinie verorten lassen.

In der Diskussion wurden v.a. die folgenden Fragen thematisiert:

- Wo liegt das eigentliche Konfliktpotenzial im Verhältnis zwischen öffentlichem Auftraggeber und freien Trägern/Flüchtlingssozialarbeiter*innen? Wo liegen die wesentlichen Interessenkonflikte oder Gegensätze bzgl. der je eigenen Ziele?
- Wie verträgt sich die Handlungslogik der „unteren Integrationsbehörden“ (Ämter) mit einer Flüchtlingssozialarbeit, die sich als Menschenrechtsprofession definiert und die „parteiisch“ für ihr Klientel agieren will?
- Welche (potenziell) mandatswidrigen Erwartungen spielen in der Praxis eine Rolle?
- Ist die Verweigerung eines Mandats von Seiten der Sozialen Arbeit überhaupt eine Option? Gibt es Erfahrungen mit Auftragsverweigerung durch FSA-Kräfte?
- Wie wird der Umgang mit Kontrollaufgaben in der FSA in der Praxis bewältigt?
- Wird die verpflichtende „Rückkehrberatung“ zu einem Konfliktherd zwischen Behörden und Flüchtlingssozialarbeiter*innen?
- Wie lässt sich auf der Basis der unterschiedlichen Handlungslogiken eine konstruktive und produktive Kooperation zwischen Ämtern und FSA-Kräften erreichen? Wo liegen Schnittmengen möglicher gemeinsamer Interessen und Ziele?

Im Mittelpunkt stand dabei zunächst immer wieder die Übernahme von Kontrollaufgaben gegenüber den Klient*innen der FSA, die Sozialarbeiter*innen vor dem Hintergrund ihres Selbstverständnisses als Vertreter*innen einer Menschenrechtsprofession bzw. des Postulates der „Parteilichkeit“ sozialer Arbeit in Konfliktsituationen bringen.

Dabei kamen aber auch recht unterschiedliche – und damit auch unterschiedlich konfliktträchtige – Umgangsweisen von Seiten der öffentlichen Träger mit diesem Thema zum Ausdruck.

Abhängig von der jeweiligen Problemlage und der vorhandenen Kommunikationskultur auf beiden Seiten sollte es – so ein Fazit der Diskussion – in gewissem Grad möglich sein, diese grundlegende Differenz zwischen öffentlichen und freien Trä-

gern zu überwinden. Dies erfordert allerdings ein Bewusstsein für die Grenzen, die dem je anderen aufgrund seiner Handlungslogik gegeben sind.

Hierzu konnte die Diskussion im Forum 3 hoffentlich einen gewissen Anstoß geben.

Sozialarbeit in Asylunterkünften

Grundlage: Mindestanforderungskatalog (15 Seiten, Vertragsbestandteil)

Sozialarbeiter

Qualifikation

- ▶ abgeschlossenes, staatlich anerkanntes Hochschulstudium in den Fachrichtungen Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Heilpädagogik oder Soziale Arbeit oder einen gleichwertigen Abschluss

Aufgaben

- ▶ Aufnahmegespräch nach Ankunft
- ▶ Unterstützung zu sozialadäquatem Verhalten
- ▶ Information über Rechte und Pflichten
- ▶ Informationen zu Leistungsansprüchen und Mitwirkungspflichten
- ▶ Unterstützung zu Alltagsfragen, bspw. Schriftverkehr
- ▶ Unterstützung bei der Gesundheitsfürsorge
- ▶ Verweisberatung zu relevanten Fachstellen
- ▶ Hilfestellung in familiären Angelegenheiten
- ▶ Beratung bei Umverteilungsanträgen
- ▶ Auszugsmanagement (inkl. Wohnungssuche, SGB II Anträge)

Sozialbetreuung in Asylunterkünften

Grundlage: Mindestanforderungskatalog (15 Seiten, Vertragsbestandteil)

Sozialbetreuer

Qualifikation

- ▶ abgeschlossene 3-jährige Ausbildung in einem sozialen Beruf oder eine mindestens 3-jährige praktische Erfahrung in der sozialen Beratung und/oder sozialen Betreuung

Aufgaben

- ▶ Information zur Unterbringung und Betreuung in der Einrichtung
- ▶ Hinweise zur Nutzung des ÖPNV
- ▶ Aufklärung über Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und sportlicher Möglichkeiten
- ▶ Hinweise zu Sprachkursangeboten
- ▶ Unterstützung bei Suche von Arztterminen
- ▶ Ansprechpartnerfunktion in der Einrichtung (Deeskalation)
- ▶ Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen
- ▶ Koordinierung Poststelle
- ▶ Aufklärungsangebote zum Energiesparen

– Foren –
Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten

Multiprofessionelle Teams als Ressource und Herausforderung

Moderation:

Petra Schickert, Kulturbüro Sachsen e.V.

Claudia Jerzak, Projekt LaFaSt



In der landesweiten Fachkräfte-Befragung 2023 haben wir um die Einschätzung bzw. Stellungnahme zur Frage der Beschäftigung von Quereinsteiger*innen und daraus erwachsenden Ressourcen sowie Konflikten in den multiprofessionellen Teams. Als Ressourcen multiprofessioneller Teams werden erfahren: verschiedene Berufserfahrungen insbesondere in der Arbeit mit geflüchteten Adressat*innen, Sprach- und Kulturkenntnisse, sowie eigene Fluchterfahrungen, und daraus erwachsende persönliche Zugänge zu den Zielgruppen, Sensibilität für (eigene) Rassismen, Belastbarkeit, Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen.

Rund ein Drittel erfahren multiprofessionelle Teams als Anlass von Konflikten. Diskussions- und Konfliktpotential bieten Unterschiede in der Qualifizierung, da sich die verschiedenen fachlichen Kompetenzen und Zugänge zur Grundlagen, Theorien und Methoden der Sozialen Arbeit auf Beratungsqualität, Qualitätsmanagement, Orientierung an fachlichen Leitlinien und Anleitung, aber auch in Team-Hierarchien auswirken (können). Fehlende Rechtskenntnisse können zu falscher Beratung vor allem im Asylver-

fahren führen, Unverständnis hinsichtlich der Hilfesysteme und -netzwerke zu falscher Verweisberatung.

Allerdings sind Qualifizierungsanforderungen auch begrenzt. Die Träger resp. die Teams benötigen Zeit und Personal für die Einarbeitung und spätere nachholende Qualifizierungen resp. eine entsprechende Konzepterarbeitung.

Das Forum 4 war als offener Austausch konzipiert und wurde moderiert von Petra Schickert (Kulturbüro Sachsen).

Folgende Fragen standen im Mittelpunkt:

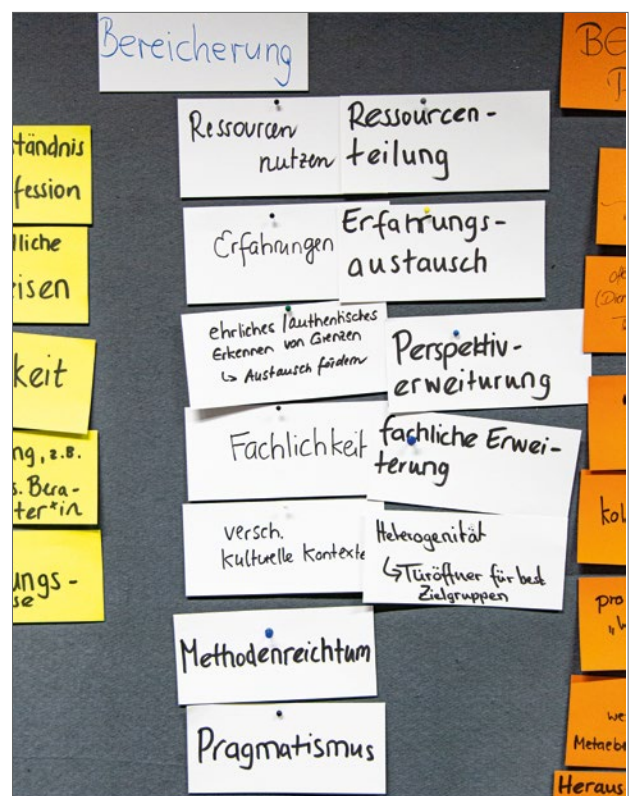
- Wo erleben Sie/ihr die Arbeit in einem multiprofessionellen Team als Bereicherung? Und wo als Konflikt?
- Welche Lösungsansätze für diese Konflikte haben Sie/habt ihr entwickelt?

Begleitet wurde der Austausch durch eine Reflexion auf die Ergebnisse der Fachkräftebefragung (siehe den diesbezüglichen Vortrag der LaFaSt in dieser Dokumentation).

Wo erleben Sie die Arbeit in einem multiprofessionellen Team als Bereicherung?

Ergänzend zu den Antworten der Fachkräftebefragung beschrieben die Teilnehmenden des Workshops nach dem Austausch mit Kolleg*innen die Arbeit in multiprofessionellen Teams als Bereicherung, da:

- viele und verschiedene Erfahrungen und Ressourcen im Team zur Verfügung stehen und auf dessen Grundlage ein breiter Austausch entstehen kann, der wiederum Perspektiven auf Zielgruppen und Aufgaben und die eigene und kollektive Fachlichkeit erweitern kann;
- eigene Grenzen erkannt (und anerkannt) werden können und dies wiederum den offenen, hierarchiefreien Austausch fördert;
- Heterogenität des Teams sowie verschiedene (herkunfts-)sprachliche Kompetenzen und kulturelle Hintergründe können als Türöffner für die Zielgruppen dienen;
- Methoden verschiedener Professionen ins Team getragen werden;
- zahlreichere und breitere Personalrekrutierung und -einstellungen ermöglicht werden.

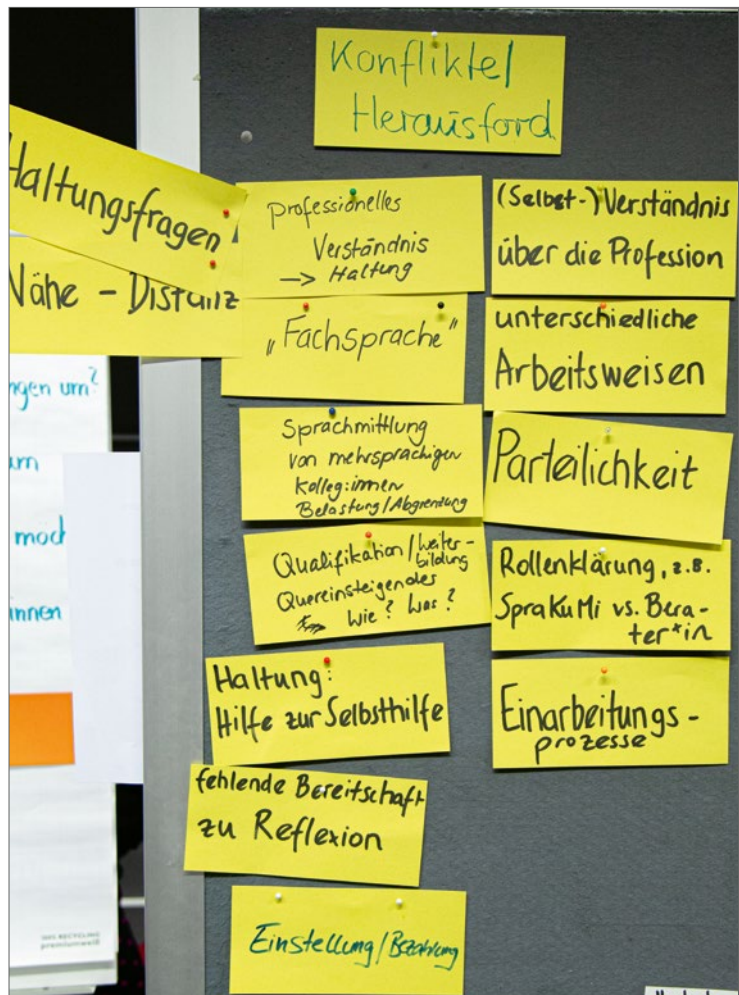


Wo erleben Sie die Arbeit in einem multiprofessionellen Team als konflikthaft?

Die Entscheidung für multiprofessionelle Teams kann dazu führen, dass Standards der FSA herabgesetzt werden. In der Diskussion stehen hier in erster Linie professionelles (Selbst-)Verständnis, Mandat und Haltungen, fachliche Grundlagen wie Begriffe, die eine Positionierung zwischen Nähe und Distanz als Qualität der Beziehungsarbeit, des Sich-Einlassens, den Aufbau von vertrauensvoller Beziehungen und Empowerment begründen. Auch Zugang zu und Umgang mit Methoden und Konzepten führt zur unterschiedlichen Arbeitsweisen. Zusätzliche Anforderung durch Übernahme von Sprachmittlung kann für die jeweiligen herkunftssprachlichen Kolleg*innen zur Belastung werden. In dem Fall der Sprach- und Kulturmittlung ist insbesondere eine Rollenklärung gegenüber der Beratung notwendig.

Fehlt die Bereitschaft, diese fachlichen Aspekte zur Kenntnis zu nehmen und zu reflektieren, sich auf Qualifikation und Weiterbildungen einzulassen, entstehen Konflikte in den Teams. Die ersten Schritte dazu gehen die neuen Mitarbeitenden und die bestehenden Teams in der Einarbeitungsphase. Diese könne als Herausforderung und Aufwand wahrgenommen werden, insbesondere da es Einarbeitungszeit personelle und zeitliche Ressourcen bindet. Sie bietet aber auch die Chance, Standards im Team bzw. Träger von Beginn an aufzuzeigen und zu begründen.

Die Diskussion um die Anerkennung verschiedener Kompetenzen spiegelt sich darüber hinaus in den unterschiedlichen Gehaltsansprüchen wider.



Forum 4

Welche Lösungsansätze für diese Konflikte haben Sie entwickelt?

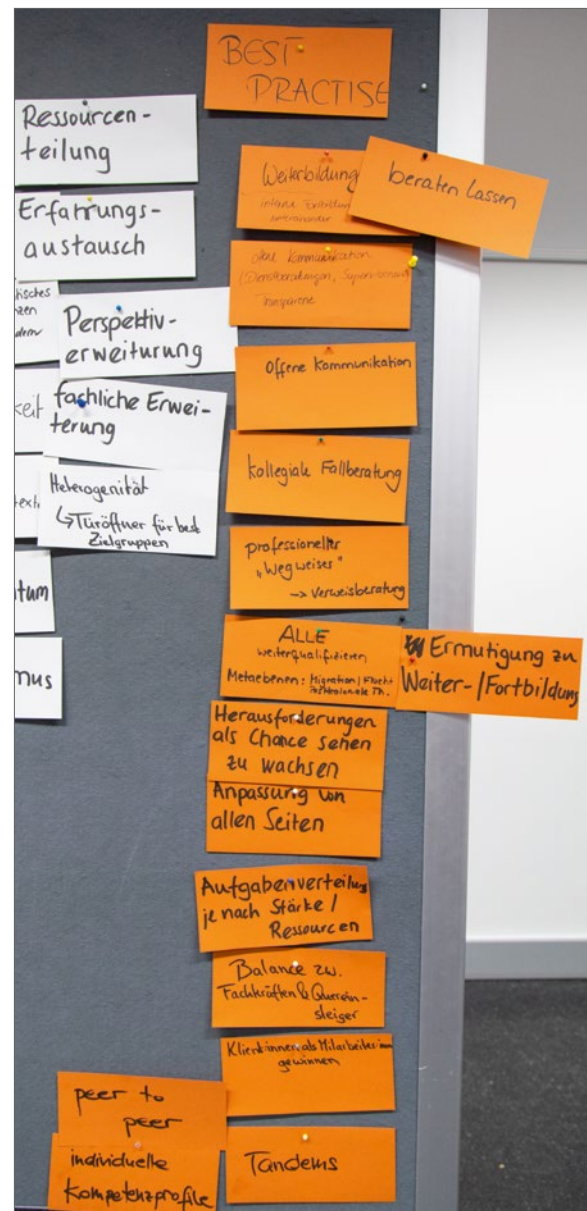
„Wege aus der Krise“ wurden in mehreren Richtungen gefunden - zum einen in der teaminternen Kommunikation und Interaktion, zum anderen im Bereich der Qualifizierungen.

Zu ersterem - der teaminternen Kommunikation und Interaktion – gab es folgende Ideen und zum Teil erprobte Ansätze:

- Aufgaben im Team können je nach Ressourcen verteilt werden. Hilfreich dafür sind individuelle Kompetenzprofile.
- Die Möglichkeit, Adressat*innen bzw. Klient*innen als Mitarbeiter*innen zu gewinnen, sollte aus zahlreichen Gründen genutzt werden und war bislang häufig erfolgreich, insbesondere nach längerer ehrenamtlicher Mitarbeit in der FSA und damit einhergehendem Wissen um kollegiale Zusammenarbeit im Team. Die Balance zwischen Anzahl und Kompetenzverteilung von Fachkräften und Quereinsteigenden sollte dabei im Blick bleiben.
- Gewünscht wird eine offene Kommunikation im Team, sowohl in Dienstberatungen, bei Supervisionen, kollegialen Fallberatungen oder in peer-to-peer-Formaten, sowie Transparenz über Strukturen und Prozesse.
- Herausforderungen, die mit der Einarbeitung von Quereinsteigenden entstehen, können auch als Chance verstanden werden, als Team in der FSA konzeptionell, fachlich und sozial zu wachsen. Grundbedingung dafür ist die Bereitschaft bei allen Mitarbeitenden sich für die Anliegen im Team zu öffnen und sowohl neues als auch etabliertes (Handlungs-)Wissen zur Kenntnis und ggf. anzunehmen.
- Für diese Teamkultur findet sich eine Entsprechung auf der Ebene der einzelnen Mitarbeitenden: das Tandem. Dieses peer-to-peer-Format bietet Austausch auf Augenhöhe. Teil davon kann eine Hospitation bei Beratungsgesprächen sein, die anschließend gemeinsam ausgewertet und so ein Perspektivwechsel in beide Richtungen ermöglicht wird.

Zum zweiten Aspekt, den Qualifizierungen, werden verschiedene Möglichkeiten ins Spiel gebracht:

- Auch hier sollten sich grundsätzlich alle Mitarbeitenden angesprochen fühlen, an Weiterbildungen teilzunehmen. In der FSA stehen vor allem grundsätzliche Reflexionsbedarfe zu Migration und Flucht an, einschließlich postkolonialer Ansätze und Theorien, Rassismuskritik, Critical Whiteness etc.
- Neben den externen Fort- und Weiterbildungsangeboten können auch interne Fortbildungen organisiert werden.



– Foren –
Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten

von Jörg Eichler, Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.

Übersicht rechtlicher Neuerungen im Kontext Asyl, Flucht und Migration



Änderungen zum 18.11.2023 – Folgen

Neue **Spurwechsel** Möglichkeiten nach §§ 18a/b AufenthG = Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit in D anerkanntem Abschluss: Berufs- / akademische Ausbildung

- **Wahrscheinlich laufendem Asylverfahren** möglich
- **Einreiseperrre** § 30 Abs. 1 AufenthG greift nicht (mehr): Anspruch
- **Visumverlust**: befallbar über § 39 Nr. 4 AufenthV
- **Aus Schengen-Visum oder visumfreien Aufenthalt**
 - Wenn Voraussetzungen nach Einreise entstanden sind (Job gefunden)
- **Mit Aufenthaltstitel aus anderem Schengen-Staat**: Antrag innerhalb von 90 Tagen möglich, § 39 Nr. 6 AufenthV
- **Aus neuem Ausbildungs-Aufenthalt** (§ 16g) kann (direkt) in §§ 18a/b gewechselt werden (schnellere NE)

Für eine gute, umfassende und vor allem zuverlässige Beratung der Adressat*innen der Geflüchtetensozialarbeit müssen sich die Beratenden vor allem in Bezug auf die ständigen rechtlichen Neuerungen weiterbilden.

Der sächsische Flüchtlingsrat e.V. bietet umfangreiche Informationen zum Thema und in verschiedenen Projekten auch Schulungen und Weiterbildungsformate für Beratende und Ehrenamtliche im Bereich Flucht, Migration und Asyl an.

In diesem Forum konnten die Teilnehmenden einen Überblick über relevante rechtliche Neuerungen (insbesondere zum Chancenaufenthalt und dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz) bekommen, konkrete Fälle ansprechen und gezielte Rückfragen stellen.

Der SFR und seine Projekte

- 1991 gegründet
- Engagiert sich für den Schutz von geflüchteten Menschen und menschenwürdige Unterbringung in Sachsen
- Ergreift Partei für die schutzwürdigen Interessen Geflüchteter
- Öffentliche Kontrolle bei Umsetzung des Asylverfahrens
- Dokumentation von Menschenrechtsverstößen
- Beratung
 - Asylverfahren und Aufenthalt, Perspektivberatung (ACT)
 - Zugang zu Ausbildung und Arbeit, Bildung, Schule (RESQUE forward, IvAF-Teilprojekt)
 - Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (IBAS ProFlex, Chemnitz)
 - Patenschaftsvermittlung (Save Me, Chemnitz)
 - Empowerment, Digitalisierung und Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen (EDA, Chemnitz)
 - Qualifizierung und Beratung: Fachberatungstelle (QuBe³)
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Mitglied in der Härtefallkommission

Mehr Informationen und Kontakte unter: <http://sfrev.de> → Menü: „Was wir machen“

QuBe³ – Qualifizierung und Beratung Fachberatungs- und Koordinierungsstelle Asyl

- **Fachberatung:** Beratungsstelle für Beratungsstellen
- **Zielgruppe:** in der Flüchtlingsarbeit tätige Haupt- und Ehrenamtliche
 - Beratung
 - Schulungen & Weiterbildungen
 - Öffentlichkeitsarbeit



Mehr Informationen und Kontakte unter: <https://www.saechsischer-fluechtlingsrat.de/de/projekte/qube/>
Kontakt (Dresden): Jörg Eichler, Dammweg 5, 01097 Dresden, E: eichler@sfrev.de, M: 01575 / 96 76 220

NEU

Chancen-Aufenthaltsrecht § 104c Abs. 1 AufenthG

Grundidee: Chancen-Aufenthaltsrecht für ein Jahr als Brücke in Bleiberecht, um

- Identität zu klären und Pass zu beschaffen
- Weitere Voraussetzungen der Bleiberechtsregelung zu erfüllen:
Arbeit, anteilige Lebensunterhaltssicherung

Voraussetzungen:

- geduldete*r“ Ausländer*in
- **mind. 5 Jahre** Aufenthalt (geduldet, gestattet, erlaubt) zum Stichtag 01.10.2022
- Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung
- Keine strafrechtliche Verurteilung (Vorsatztat); wobei Verurteilungen bis 50 bzw. 90 Tagessätze (bei Ausländerstraftaten) grsl. außer Betracht bleiben
- Zeiten der **60b-Duldung sind anzurechnen**
- **Versagung:** bei wiederholt vorsätzlich **falschen Angaben** oder **Täuschung** über ID/StA und dadurch Abschiebung verhindert („Soll“-Versagung)
- Erteilung abweichend von:
 - Identitätsklärung, Passpflicht + Lebensunterhaltssicherung (LUS)
 - kann abweichend von § 10 Abs. 3 S. 2 AufenthG
(versch. Titel elektronischer Aufenthaltstitel nach qualif. Offensichtlich-Unbegründet-Ablehnung) erteilt werden

Folge:

- Erteilung für 18 Monat, nicht verlängerbar
- Familie: „soll“-Erteilung für auch Ehegatten/Lebenspartner und minderjährige Kinder (auch wenn selbst nicht 5 Jahre Voraufenthalt), auch: vollj. Kinder, wenn zum Ztpkt der Einreise minderj.
- Verlängerung durch bzw. Umstieg auf § 25a/b AufenthG, wenn dortige Voraussetzungen vorliegen
 - strengere Anforderungen an geklärte ID, Passpflicht
 - LUS (überwiegend) bzw. erfolgreicher Schulbesuch/-abschluss)
- Zeiten 60b-Duldung dürfen für § 104c AufenthG grsl. angerechnet werden (nicht aber bei Täuschung!), nicht aber für AE § 25a/b

Probleme in der Praxis:

- „geduldeter Ausländer“: Zettelbescheinigungen (BüvA) gelten nicht als Duldung
- Umdeutung fehlende Mitwirkung bei Passbeschaffung als Täuschung
- Bekenntnis: setzt Grundkenntnisse voraus, wird tw. in Gesprächen geprüft und verneint
- Erreichen der Voraussetzungen für Anschluss-AE §§ 25a/b AufenthG scheint ausgeschlossen/unwahrscheinlich: als atypische Konstellation

Geändert Bleiberechts-Regelung §§ 25a/b AufenthG

Gut integrierte Jugendliche, § 25a AufenthG

Voraussetzungen:

- **Jugendlicher** (ab 14 Jahre) oder **junger Volljähriger** (bis Vollendung des 27. LJ) – **zuvor: bis 21. LJ**
- **3 Jahre ununterbrochener Aufenthalt:** Zeiten von Duldung (D), Aufenthaltsgestattung (AG) oder Aufenthaltserlaubnis (AE) in Summe – **zuvor: 4 Jahre**
 - Keine Anrechnung von Zeiten der „Duldung light“ nach § 60b AufenthG
- In der Regel seit **3 Jahren erfolgreicher Schulbesuch** oder **Schul- oder Berufsabschluss** – **zuvor: 4 J.**
- **Antragstellung:** vor Vollendung **27. Lebensjahr** – **zuvor: 21. LJ.**
- Unverändert
 - **Positive Integrationsprognose:** wenn es gewährleistet erscheint, dass aufgrund bisheriger Ausbildung und Lebensverhältnisse in die Lebensverhältnisse der BRD einfügen kann

- **Keine konkreten Anhaltspunkte** bestehen, dass A. sich **nicht zur freiheitlich demokratische Grundordnung** bekennt (negativ formuliert; kein aktives Bekenntnis)

- **Verschärfung: Status**

- **Vorduldung: seit 12 Monaten im Besitz einer Duldung** (D-Anspruch ausreichend) oder
- AE § 104c AufenthG (ChAR)

§ 25b AufenthG: AE bei nachhaltiger Integration

Voraussetzungen:

- Status: „**geduldete*r**“ Ausländer*in oder **AE § 104c AufenthG**
- **Nachhaltige Integration** in die Lebensverhältnisse der BRD – setzt **regelmäßig** voraus:
 - Voraufenthalt: mind. 6 Jahre – **zuvor: 8 Jahre**
 - » **4 Jahre** für Familien **mit mindj. Kindern** – **zuvor: 6 Jahre**
 - » Zeiten von D, AG oder AE, nicht: D nach § 60b AufenthG
 - **Bekenntnis** zur freiheitlich demokratischen Grundordnung & Grundkenntnisse der Rechts – und Gesellschaftsordnung
 - **LUS: überwiegend** durch Erwerbstätigkeit (> 50% – für gesamte Bedarfsgemeinschaft)
 - » **Oder:** nach bisherigen Schul-, Ausbildungs-, Einkommens- und familiären Lebenssituation zu erwarten ist, dass perspektivisch LUS (vollständig; Bezug von WohnG unschädlich)
 - » **Vorübergehender** Sozialleistungsbezug unschädlich:
bei Studierenden/Auszubildenden oder Alleinerziehenden, Familien mit minderj. Kindern, die auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen sind, Alleinerziehenden (wenn Arbeitsaufnahme nicht zumutbar), Pflege naher pflegebedürftiger Angehöriger
- **Deutschkenntnisse: mdl. A2**
- **Kinder:** tatsächlicher Schulbesuch

Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung („FEG 2.0“)

Änderungen zum 18.11.2023, 01.03.2024 und 01.06.2024

Änderungen zum 18.11.2023

- **Zweck:** § 1 AufenthG: „dient der Steuerung ~~und Begrenzung~~ des Zuzugs von Ausländern“
- § 38a AufenthG: Aufenthalt für **EU-Daueraufenthaltsberechtigte** („kleine Freizügigkeit“): ~~Vorrangprüfung wird gestrichen~~
- **Blaue Karte:** neu § 18g statt § 18 Abs. 2: Erleichterungen (ua Öffnung für Personen mit subsidiärem Schutz in D, Senkung der Einkommensgrenze, Erweiterung der Liste der Engpassberufe)

- **Erwerbstätigkeits-Aufenthalte**, §§ 18a, 18b AufenthG:
 - Für jede qualifizierte Beschäftigung (bislang: für die Qualifikation „befähigt“)
 - Anspruch (bislang: Ermessen)

Änderungen zum 18.11.2023 – Folgen

Neue **Spurwechsel**-Möglichkeiten nach §§ 18a/b AufenthG – Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit in D anerkanntem Abschluss: Berufs- / akademische Ausbildung

- Während **laufendem Asylverfahren** möglich
 - Titelerteilungssperre § 10 Ab. 1 AufenthG greift nicht (mehr): Anspruch
 - Visumverstoß: heilbar über § 39 Nr. 4 AufenthV
- Aus **Schengen-Visum** oder **visumfreien Aufenthalt**
 - Wenn Voraussetzungen nach Einreise entstanden sind (Job gefunden)
- Mit **Aufenthaltstitel aus anderem Schengen-Staat**: Antrag innerhalb von 90 Tagen möglich, § 39 Nr. 6 AufenthV
- Aus **neuem Ausbildungs-Aufenthalt** (§ 16g) kann (direkt) in §§ 18a/b gewechselt werden (schnellere Niederlassungserlaubnis)

Was (weiterhin) nicht gehen wird

- Spurwechsel nach **Rücknahme des Asylantrags**
 - Titelerteilungssperre § 10 Ab. 3 AufenthG (aber ab 01.03.24 denkbar)
- **Aus Duldung** nach Ablehnung Asylantrag: Wechsel in AE §§ 18a/b AufenthG

Änderungen zum 01.03.2024

§ 16a AufenthG – Ausbildung

- „soll“ statt „kann“
- Nebenbeschäftigung: 20Wh statt 10 Wh
- Keine ~~Vorrangprüfung~~ mehr

§ 16b AufenthG – Studium

- Ausweitung Nebenbeschäftigung
- Erweiterung des vorzeitiger Zweckwechsel vor Beendigung des Studiums: in alle anderen Aufenthalte (außer § 19c AufenthG, Au-Pair, Freiwilligendienst...)

§ 16d AufenthG – berufliche Anerkennung

- **Höchstdauer:** 3 statt 2 Jahre
- **Nebentätigkeit:** 20 Wh statt 10 Wh
- Einführung Aufenthalt für **Qualifikationsanalyse** für 6 Monate
- Streichung von **Zweckwechselverboten** nach Ablauf Höchstdauer
- **Anerkennungspartnerschaft:** auch ohne Anerkennung/Defizitbescheid vor Einreise ist qualifizierte Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen möglich, wenn
 - Im Ausland anerkannter, mind. 2-jähriger Abschluss
 - Nachholung Anerkennungsverfahren nach Einreise

§ 16f AufenthG – Sprachkurs

- Nebentätigkeiten möglich (20Wh)
- Streichung der Zweckwechselverbote

§ 16g AufenthG – Ausbildungs-AE statt Duldung

- 16g für 60c AufenthG, Wortlaut im Wesentlichen übernommen, Anspruch
- Probleme: LUS (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG), nur Absehen von Visumerfordernis geregelt
- Faktischer Ausschluss schulischer Ausbildung ohne Vergütung, da bislang kein Bafög- Anspruch und kein BAB

§ 17 AufenthG – Ausbildungsplatzsuche, Erweiterungen/Ereichterungen

- Altersgrenze: 35 Jahre statt 25 Jahre
- Dauer: 9 statt 6 Monate
- Sprachniveau: B1 statt B2
- Nebentätigkeit: 20 Wh

§ 18c AufenthG – Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte

- **Dauer:** Nach 3 statt 4 Jahren bei ausländischem Abschluss, nach 2 Jahren bei inländischem Abschluss
- **Ehegatten:** von Inhabern NE § 18c nach 3 Jahren AE, 20 Wh Beschäftigung, B1, § 9 Abs. 3a-Neu

NE bei Blauer Karte

- und Deutsch A1: nach 27 statt 33 Monaten
- B1 (unverändert) nach 21 Monaten

Westbalkan-Regelung: Entfristung, Erhöhung des Kontingents 25T → 50T / Jahr

§ 19d AufenthG – Aufenthalt für qualifizierte Geduldete

- „Soll“ statt „kann“
- Auch für Pflegehilfstätigkeit nach Ausbildung in D

§ 20 AufenthG – Arbeitsplatzsuche

- Anspruch für 18 Monate nach Ausbildung, Studium oder Anerkennung

Spurwechsel und Absehen vom Visumverfahren (sehr begrenzt)

- Spurwechsel in AE §§ 18a/b (Berufsausbildung/Studium) und 19c Abs. 2 (berufspraktische Kenntnisse) möglich nach Rücknahme Asylantrag
- Absehen v. Visumverfahren, § 5 Abs. 3 S. 4 AufenthG
- Aufhebung der Titelerteilungssperre, § 10 Abs. 3 S. 4 AufenthG

• Wenn

- Einreise vor 29.03.2024
- Rücknahme Asylantrag

„Chancenkarte“, § 20a/b AufenthG

- Aufenthalt für Arbeitssuche mit ausländischem Abschluss oder Suche nach Anerkennungsmaßnahme bis zu 1 Jahr
- Bei in D anerkanntem Abschluss: ohne weiteres
- Ansonsten:
 - Im Ausland anerkannt, mind. 2Jährig
 - A1-Deutsch oder B2-Englisch
 - Mind. 6 Punkte: Defizitbescheid, Alter, bessere Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, rm Voraufenthalt Am Horizont...
- Erweiterung der Liste der **sicheren HKL** (Georgien, Moldau)
- **Analogleistungen** erst nach 36 (statt derzeit: 18) Monaten – offen verfassungswidrig!
- „**Bezahlkarte**“: um Rücküberweisungen in HKL zu verhindern
- Prüfung: **Asylverfahren in Drittstaaten** („Ruanda-Modell“)
- **Abschiebungen** „in großem Stil“, ua durch Migrationsabkommen
- Erweiterung **Ausreisegewahrsam**: 28 statt bislang 10 Tage
- **EU-Ebene: GEAS**: ua Einigung auf Asyl-Grenzverfahren unter Haftbedingungen



– Foren –
Fokus: Praxis der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten

Flächendeckende unabhängige Asyl- verfahrensberatung

Informationen und Erfahrungen aus neuen Beratungsstrukturen in Sachsen

Referent*innen:

[Keno](#), AVB für queere Geflüchtete/Gerede e.V., Dresden

[Hendrik Kreuzberg](#), Paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen

[Tara Bonyad](#), AVB/Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.



Allgemeine Informationen und Eckpunkte der Förderung

Auf Grundlage der Novellierung des § 12a AsylG und der damit zu etablierenden Asylverfahrensberatung (AVB) über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Wohlfahrtsverbände entstanden seit Anfang Juli 2023 einige behördenunabhängige Beratungsstellen mit verschiedenen Schwerpunkten in Sachsen.

Die Einführung der AVB löst damit das bis dahin praktizierte zweistufige Beratungsverfahren des BAMF ab. Die erste Stufe der Beratung – also die Gruppengespräche zu den allgemeinen Informationen über das Verfahren – erfolgt zwar weiterhin an den jeweiligen BAMF-Standorten. Die zweite Stufe – also die individuelle behördenunabhängige Asylverfahrensberatung – ist jedoch auf die Träger der Wohlfahrtspflege übergegangen und wird grundsätzlich als freiwillige, unentgeltliche, flächendeckende sowie ergebnisoffene Beratung angeboten.

Zielstellungen der Beratung sind neben der individuellen Informationsweitergabe zu Sinn und Zweck sowie Ablauf und Inhalt des Asylverfahrens auch die Beratung und Unterstützung im Verlauf des Verfahrens, die Verbesserung des Verständnisses des Verfahrens und dessen einzelner Schritte, die Stärkung der Ratsuchenden in der Wahrnehmung ihrer Rechte und Pflichten, die Steigerung von Effizienz und Qualität der Verfahren (Vermeidung von weiteren Verfahren, etc.) und letztlich auch die Identifikation von besonderen (Schutz-)Bedarfen.

Eine Beratung ist ab dem Zeitpunkt der Antragsstellung bzw. Stellung des Schutzgesuches bis zur unanfechtbaren Entscheidung im Asylverfahren sowie im Dublin-Verfahren möglich und umfasst auch die Beratung zu Zweit- und Folgeanträgen sowie Widerrufsverfahren. Die Beratung in diesem Kontext ist der Rechtsberatung gemäß Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) zuzuordnen und stellt keine Prozessbegleitung im Sinne einer anwaltlichen Vertretung dar. Auf Grundlage des Merkblattes zum Konzept der behördenunabhängigen Asylverfahrensberatung¹ ist eine Projektantragstellung gemäß des Zentralstellensystems, d.h. über den jeweiligen Dachverband bzw. Bundesverband möglich und wird durch das BAMF als Bewilligungs- und Controllingbehörde geprüft. Im Zuge des Antragsverfahrens müssen

Asylgesetz (AsylG)

§ 12a Asylverfahrensberatung

(1) Der Bund fördert eine behördenunabhängige, ergebnisoffene, unentgeltliche, individuelle und freiwillige Asylverfahrensberatung. Die Förderung setzt voraus, dass die Träger der Asylverfahrensberatung ihre Zuverlässigkeit, die ordnungsgemäße und gewissenhafte Durchführung der Beratung sowie Verfahren zur Qualitätssicherung und -entwicklung nachweisen.

(2) Die Asylverfahrensberatung umfasst Auskünfte zum Verfahren und kann nach Maßgabe des Rechtsdienstleistungsgesetzes auch Rechtsdienstleistungen zum Gegenstand haben. Die Beratung berücksichtigt die besonderen Umstände des Ausländers, insbesondere ob dieser besondere Verfahrensgarantien oder besondere Garantien bei der Aufnahme benötigt. Die Beratung soll bereits vor der Anhörung erfolgen und kann bis zum unanfechtbaren Abschluss des Asylverfahrens durchgeführt werden.

(3) Die Träger der Asylverfahrensberatung übermitteln dem Bundesamt und der obersten Landesbehörde oder der von der obersten Landesbehörde bestimmten Stelle personenbezogene Daten, die darauf hinweisen, dass der Ausländer besondere Verfahrensgarantien benötigt oder besondere Bedürfnisse bei der Aufnahme hat, wenn der Ausländer in die Übermittlung der Daten eingewilligt hat.

potenzielle Träger*innen zum einen die adäquate Qualifikation ihrer Berater*innen sicherstellen und in diesem Zusammenhang auch fachliche Kooperationen mit Rechtsanwält*innen eingehen sowie Zugänge zur Zielgruppe vorweisen bzw. aufbauen. Förderfähig im Rahmen dieses Verfahrens sind beispielsweise Kosten für Personal, Sprachmittlungs- und Dolmetscher*innenkosten, Verwaltungskosten oder Kosten für die juristische Begleitung.

1. <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/AsylFluechtlingsschutz/Asylverfahren/merkblatt-foerderfaehige-kosten-avb.html?nn=283216> [20.12.2023]

Informationen zum Stand der Einführung in Sachsen

Von den im Jahr 2023 bundesweit bereitgestellten rund 15 Mio. Euro für die behördenunabhängige Asylverfahrensberatung, stehen 4,8 Prozent (etwa 780.000 Euro) Projektträger*innen aus Sachsen nach Beantragung und Bewilligung zur Verfügung. Trotz der Antragstellung im Februar/ März bzw. Mai 2023 stehen die abschließenden Bewilligungen sowie die

entsprechenden Weiterleitungsverträge in großen Teilen weiterhin aus (Stand: 15.11.2023). Der vorzeitige Maßnahmenbeginn erlaubt es jedoch, dass beantragende Träger*innen die Beratung bereits seit dem Beginn der zweiten Jahreshälfte 2023 anbieten können, auch wenn sie dementsprechend in erhebliche Vorleistung gehen müssen.

Aktuelle Standorte

Reguläre Asylverfahrensberatung

- ▶ **Dresden**
 - Sächsischer Flüchtlingsrat e.V., Caritasverband für Dresden e.V.
- ▶ **Chemnitz**
 - AWO KV Chemnitz und Umgebung e.V.
- ▶ **Leipzig**
 - Internationaler Bund Leipzig e.V.
 - Diakonisches Werk Leipzig e.V.,
 - Caritasverband Leipzig e.V.
 - Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.
- ▶ **Schneeberg** (plus angrenzende Landkreise)
 - HELP e.V.
 - DRK KV Vogtland / Reichenbach e.V.
- ▶ **Meißen**
 - Diakonisches Werk Meißen e.V.

Asylverfahrensberatung für besonders schutzbedürftige Personen

- ▶ **Dresden**
 - Besondere Rechtsberatung für queere Schutzsuchende / Gerede e.V.
- ▶ **Chemnitz**
 - AVB für Personen mit Behinderungen, schweren körperlichen Erkrankungen / AGIUA e.V.
- ▶ **Leipzig**
 - RosaLinde Leipzig e.V.

Projektvorstellungen I – Besondere Rechtsberatung für queere Geflüchtete

Das Projekt der besonderen Rechtsberatung für queere Geflüchtete ist ein Projekt des **Gerede e.V.** und wird durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden, in unserem Fall konkret mit der Parität, gefördert. Das Projekt arbeitet, gemeinsam mit anderen besonderen Rechtsberatungen für besonders vulnerable Schutzsuchende sowie anderen Asylverfahrensberatungen, sachsenweit. Der Gerede e.V. versucht hierbei den Beratungsbedarf der Region Dresden und Ostsachsen sowie in Teilen der Region Chemnitz und Umland abzudecken.

Der Gerede e.V. ist ein Verein für Menschen mit vielfältigen Liebes- und Lebensweisen und unterstützt vor allem lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, non-binäre, asexuelle und queere (kurz: **lsbtinaq*** oder **queer**) Personen sowie deren Angehörige. Neben der Beratungsarbeit und den Begegnungsangeboten bietet der Verein ebenso verschiedene Bildungsangebote an und hat somit auch verschiedene Multiplikator*innen als Zielgruppe. Das Projekt „borderless diversity“ ist ein Projekt aus dem Gerede e.V., welches Angebote für queere Geflüchtete zur Verfügung stellt. Psychosoziale Beratungen, Unterstützung bei (akuten) psychischen und anderen Krisen, Begleitung und Unterstützung im Asylprozess, Begleitung bei Behördengängen oder Besuchen bei anderen Institutionen sowie das Finden einer sichereren Unterbringungsmöglichkeit und das Zugänglichmachen zu und Anbieten von Empowerment- und Selbstorganisationsstrukturen bilden die Schwerpunkte der Projektarbeit.

Ein Hauptziel des Projektes der Rechtsberatung für besonders vulnerable Schutzsuchende, in unserem Fall queere Menschen, ist es, queere Personen (möglichst vor der inhaltlichen Anhörung zum Asylverfahren) als besonders vulnerabel zu identifizieren, ihnen Informationen zum Asylverfahren und ihrer spezifischen Situation als queere Person im Asylverfahren zur Verfügung zu stellen und sie so bestenfalls in die Lage zu versetzen, den teilweise sehr hohen Anforderungen des Asylverfahrens gerecht werden zu können und ihre Asylver-

fahren unter fairen Bedingungen zu durchlaufen. Queere Geflüchtete sollen über Sinn und Zweck sowie Ablauf und Inhalte des Asylverfahrens informiert und in dessen Verlauf beraten und unterstützt werden. Die Beratung soll dazu beitragen, dass queere Geflüchtete ihre Handlungsoptionen besser kennen und einschätzen können. Langfristig soll dieses Projekt dazu beitragen, den flächendeckenden Aufbau und die Durchführung niedrigschwelliger Rechtsberatung für queere Schutzsuchende im Freistaat Sachsen voranzutreiben und anzubieten. Auf Grund der besonderen Vulnerabilität der Zielgruppe ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Asylverfahrensberatung und psychosozialer Beratung unabdingbar. Eine tragende Rolle hierbei spielt der Zusammenschluss des Projektverbundes „Fachberatung für queere Geflüchtete in Sachsen“, indem die Vereine LSVD Sachsen, RosaLinde Leipzig e.V. und der Gerede e.V. mit ihren bisherigen Projekten für psychosoziale Beratung für queere Geflüchtete zusammengeschlossen sind. In dieser Struktur wird neben der flächendeckenden sachsenweiten Absicherung ebenso qualitätssichernd gearbeitet, dokumentiert und unterstützt.

Inhaltlicher Schwerpunkt des Projektes zur Asylverfahrensberatung ist die Rechtsberatung im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) für queere Geflüchtete im Asylverfahren. Die Schutzsuchenden haben entsprechend während der gesamten Projektlaufzeit die Möglichkeit, individuelle sowie vertrauliche Einzelberatungstermine zu allen Verfahrensfragen im Status vom Beginn des Asylgesuches bis zum rechtskräftigen Abschluss mit Asylverfahrensberater*innen wahrzunehmen. Neben den bereits genannten Zielen soll in der besonderen Rechtsberatung dabei auch sichergestellt werden, dass besondere Schutzbedarfe identifiziert, entsprechende Garantien gem. der EU-Asylverfahrensrichtlinie (2013/32/EU)² wie auch der EU-Aufnahmerichtlinie (2013/33/EU)³ gewährt und mit diesen Bedarfen verbundene Fluchtgründe effektiv vorgetragen werden können. Gegenstand einer solchen Rechtsberatung können neben verschiedenen Aspekten des Asylverfahrens in Deutschland (Schutzformen, Verfahrens-

2. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0060:0095:DE:PDF> [20.12.2023]

3. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0096:0116:DE:PDF> [20.12.2023]

schritte, Dublin-Verfahren, Aufnahmeverfahren, Wohnpflicht in Erstaufnahmeeinrichtungen (EAEs), Arbeitsverbote, Residenzpflichten, Mitwirkungspflichten) auch eine rechtliche Beratung zur Antragstellung und zu Anhörung bzw. zu weiteren Schritten im laufenden Asylverfahren sein. Zentral ist hierbei die vollumfängliche rechtliche Prüfung der individuellen Verfolgungs- und Fluchtgründe unter Einbeziehung der Situation des Herkunftslandes und der gängigen Rechtsprechung. Ein weiterer wichti-

ger Aspekt der Beratung ist die Prüfung der Niederschrift der Anhörung wie auch die Erläuterung des Bescheids. Ebenso Teil der Arbeit kann die Erstellung von Gutachten und Stellungnahmen sowie die Begleitung zu Anhörungen und Behördenterminen im Rahmen des Asylverfahrens sein. Zur Sicherstellung einer qualifizierten Rechtsberatung im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes erfolgt die Beratung unter juristischer Begleitung.

Projektvorstellung II – Reguläre Asylverfahrensberatung

Bei diesem Beratungsangebot handelt es sich um ein Projekt des Sächsischen Flüchtlingsrats. Der Sächsische Flüchtlingsrat e. V. (SFR) setzt sich für die Interessen und Rechte von Geflüchteten und Asylsuchenden im Freistaat Sachsen ein und berät Menschen vor, während und nach ihrem Asylverfahren in Belangen rund um das Asyl- und Aufenthaltsgesetz, Leistungskürzungen, sowie zur Bleibereichtsperspektive. Zudem bietet der SFR Informationen und Beratung im Bereich der Arbeitsmarktintegration. Mit seiner Öffentlichkeitsarbeit dokumentiert, veröffentlicht und kritisiert der SFR menschenrechtliche Missstände im Bereich Asyl und Migration in Sachsen.

Das Projekt zur Asylverfahrensberatung ist im August 2023 gestartet und verteilt sich aktuell auf die Standorte Dresden und Leipzig. Außerdem findet die Beratung im Rahmen des Projekts einmal wöchentlich in der Erstaufnahmeeinrichtung (EAE) Dölzig statt. Dabei kann die Beratung auf Deutsch und Englisch

sowie in Dresden auf Französisch und Arabisch bzw. in Leipzig auch auf Farsi/Dari angeboten werden. Außerdem kann je nach Bedarf und Möglichkeiten eine Sprachmittlung organisiert werden.

In den ersten Monaten lag der Fokus des Projekts eher auf dem Aufbau des Angebots und der notwendigen Strukturen sowie auf der Vernetzung und Organisation des Projekts. Seit Mitte Oktober 2023 läuft die Beratungsarbeit kontinuierlich und mit steigender Tendenz. Die Inanspruchnahme der Beratung ist sowohl innerhalb einer offenen Sprechstunde als auch zu im Vorfeld vereinbarten Terminen möglich. Am häufigsten nehmen bisher Personen aus den Herkunftsländern Venezuela und Syrien die Beratung in Anspruch.

Die Mobilien Beratungsangebote können bisher nur in einer Erstaufnahmeeinrichtung stattfinden, da alle weiteren EAEs den Mitarbeitenden der Asylverfahrensberatung aktuell noch keinen Zugang zur Einrichtung gewähren.

Ausblick 2024

Die ursprüngliche geplante Erhöhung der Bundesmittel auf 40 Mio. Euro für die behördenunabhängige Asylverfahrensberatung im Jahr 2024 kann nach aktuellen Haushaltsplanungen nicht realisiert werden. Ferner sieht der aktuelle Entwurf des Bundeshaushalts 2024 eine Festsetzung der Fördermittel in Höhe von 20 Mio. Euro – plus eine eventuelle Erhöhung um 5 Mio. Euro – vor. Laut Konzept der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen zur Einführung der AVB, ist eine Etablierung der Beratungsstrukturen an den Standorten der Landesaufnahmeeinrichtungen im Jahr 2023 und eine Erweiterung

der Standorte (Landesaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünfte) für das Jahr 2024 vorgesehen. Aufgrund der ausbleibenden Mittelerhöhung müssen diese Pläne jedoch zurückgestellt und die aufgebauten Strukturen zunächst gestärkt und schrittweise weiterentwickelt werden.

Diskussion und Austausch

Im Anschluss an die dokumentierten Inputs durch die Vertreter*innen der Projekte und der Verbands-ebene wurden vor allem die Aspekte des erschwer-ten Zugangs zu den Erstaufnahmeeinrichtungen und die Abgrenzung bzw. das Verhältnis zu anderen Unterstützungsangeboten, insbesondere Flücht-lingssozialarbeit/Migrationssozialarbeit, mit den anwesenden Teilnehmenden des Forums – unter deren sich auch weitere Vertreter*innen von AVB-Projekten aus verschiedenen sächsischen Regionen befanden – diskutiert. Darüber hinaus konnte das Forum zum Erfahrungsaustausch und zur Vernet-zung der Fachkräfte aus unterschiedlichen Projekten und Strukturen genutzt werden.



Tara Bonyad, AVB/Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.



Forum 6



Keno, AVB für queere Geflüchtete/Gerede e.V., Dresden



Hendrik Kreuzberg, Paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen

Ausblick

Herzlicher Dank und (vielleicht) auch Abschied

Dieser Fachtag war der (vorläufig) letzte in einer Reihe von ähnlichen Veranstaltungen in den letzten Jahren. Als „Landesfachstelle FSA/MSA in Sachsen“ haben wir versucht, diese Fachtage als feste Institution, zunächst einmal jährlich, zu verankern. Der Zuspruch von Seiten der Fachkräfte in Sachsen war zuletzt recht hoch – auch die Resonanzen waren weit überwiegend positiv.

Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken, die zum Gelingen beigetragen haben!

Dennoch: Vielleicht war dies der letzte Fachtag dieser Art. Wie viele andere Projekte im Land wissen wir zu diesem Zeitpunkt (Dezember 2023) nicht, ob unser Vorhaben eines Folgeprojektes weiter gefördert wird.

Als wir uns im Frühjahr den Fachtagstitel des „migrationspolitischen Klimawandels“ ausgedacht haben, konnten wir uns noch nicht vorstellen, wie sehr dieser Titel im Herbst 2023 zutreffen sollte, wie sehr sich das gesellschaftspolitische Klima, in dem dieser Diskurs stattfindet, noch einmal zuspitzen würde...

Was wir seither erlebt haben, ist eine Dynamik im gesellschaftlichen und politischen Diskurs über Flucht, Migration und Zuwanderung, die zu einem geradezu eskalierenden Überbietungswettbewerb an restriktiven populistischen Vorschlägen geraten ist, so dass mittlerweile nicht nur über Auffanglager außerhalb Europas gerungen oder gar über den Einsatz von physischer Gewalt gegen Flüchtlinge an stark zu befestigenden Außengrenzen diskutiert wird. Selbst Kinder sollen wohl in den Lagern an diesen Außengrenzen festgehalten werden. Mittlerweile steht auch die Abschaffung des – ohnehin schon in den 90er Jahren eingeschränkten – individuellen Asylrechts zur Debatte.

Die Rhetorik – auch der demokratischen Parteien – wird, vom Erfolg der sog. Rechtspopulisten getrieben, immer schärfer. Mittlerweile dreht sich die migrationspolitische Debatte nur noch darum, wie abschreckend und unzumutbar man die Bedingungen gestalten kann, um möglichst viele potenzielle Migrant*innen abschrecken zu können.

Und das widerspricht natürlich diametral dem, wozu wir und vor allem die zahlreichen integrativen Projekte im Land angetreten sind, nämlich durch die Arbeit für geflüchtete und mit geflüchteten Menschen deren Situation zu verbessern.

Zum konstatierten migrationspolitischen Klimawandel sind in Sachsen – gewissermaßen als Katalysator dieses Wandels – auch noch dunkle migrationspolitische Gewitterwolken aufgezogen.

Durch die zunächst gar nicht und dann verspätet und völlig intransparent stattfindende Neuformulierung der Richtlinie Integrative Maßnahmen sehen sich zahlreiche Projekte in Sachsen in ihrer Existenz bedroht.

Aktuell sind jedenfalls zahlreiche Projekte gefährdet, Fachkräfte orientieren sich schon neu, weil keiner weiß, wie es kommendes Jahr mit der Förderung der Richtlinie weitergeht, und nicht zuletzt die geflüchteten Menschen selbst sind die eigentlichen Leidtragenden.

Seit 2015 wurden die integrativen Unterstützungsstrukturen in Sachsen mit viel migrationspolitischer Ein- und Weitsicht auf die Bedarfe angepasst und ausdifferenziert. Netzwerkstrukturen wurden erfolgreich etabliert, die Flüchtlingssozialarbeit ausgebaut und zusätzliche Unterbringungsmöglichkeiten geschaffen sowie verbessert. Seitdem verstetigte und professionalisierte sich diese Arbeit. In der Konsequenz konnten gesellschaftliche Konflikte entschärft und struktureller Rassismus bekämpft werden. Angesichts des aktuellen migrationspolitischen Klimawandels sollten diese Bemühungen weiterverfolgt werden (können).

In der Hoffnung, dass wir – und vor allem Sie alle, die die Arbeit vor Ort erledigen – dem Druck standhalten können und es irgendwie weitergeht, verbleiben wir (erst mal) mit herzlichem Dank für die zahlreichen Kooperationen und den besten Wünschen für die nahe und fernere Zukunft!

Das Team der Landesfachstelle
Flüchtlingssozialarbeit / Migrationssozialarbeit
in Sachsen