

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

Konturen eines (nicht ganz) neuen Handlungsfeldes

Empirische Annäherung an die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen in Sachsen 2023

Vorstellung zentraler Ergebnisse der landesweiten Befragung zur Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen 2023

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

Redaktionsschluss

Dezember 2023

Layout & Satz:

Guillaume Robin

Konturen eines (nicht ganz) neuen Handlungsfeldes

Empirische Annäherung an die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen in Sachsen 2023

Vorstellung zentraler Ergebnisse der landesweiten Befragung zur Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen 2023

Inhalt

1. Einleitung	5
2. Was ist derzeit das wichtigste Thema bzw. Problem in Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen?	12
3. Einige Rahmendaten der Stichprobe – Umriss des (nicht ganz) neuen Handlungsfeldes	16
3.1. Weiblich, 41 Jahre, seit Dezember 2017 dabei... – Einige Rahmendaten der Stichproben	16
3.2. Freie Träger auf dem Rückzug? – Beschäftigte nach Art des Trägers	19
3.3. Keine weitere Verschiebung vom ländlichen Raum in die Großstadt?	20
4. Wovon reden wir überhaupt? – Berufsbilder, Aufgaben, Qualifikationen und Standards in einem immer noch ungeordneten Feld	23
4.1. Das Kind braucht einen Namen – Etikettierung des Handlungsfeldes und der Tätigkeiten	23
4.2. Trend zur Professionalisierung gestoppt? – Qualifikationen im Handlungsfeld	27
4.3. Auf der Suche nach dem spezifischen Profil oder: Was ist eigentlich zu tun? – Vielfältigkeit der Aufgaben der FSA	41
4.4. Zielgruppen der FSA – Welche Rolle spielen Geflüchtete aus der Ukraine?	45
4.5. Der Ruf nach Standards ... bleibt uneinheitlich	52
4.6. Sprache und Wohnen – zwei wesentliche Voraussetzungen erfolgreicher Integrationsarbeit mit Geflüchteten	62

5. Schon etabliert? – Einige zentrale Arbeits- und Rahmenbedingungen	71
5.1. Vieles wird schlechter – Einschätzung der Arbeitsbedingungen	71
5.2. Erstmals mehrheitlich unbefristet	73
5.3. Weniger als die Hälfte in Vollzeit – Umfang der Tätigkeit in der FSA	75
5.4. Nicht mehr und nicht weniger als anderswo – Bezahlung durchschnittlich	77
5.5. Nur 14 Minuten pro Klient*in und Woche – Problem Personalschlüssel	80
5.6. Von der Arztsuche bis zu ausufernden Dokumentationspflichten – Gründe für Überlastung	88
5.7. Schlechte Erfahrungen mit BAMF und Ausländerbehörden – Kooperation und Austausch im Handlungsfeld	92
6. Nur bei 11% kein Problem – Diskriminierung und Rassismus unverändert	97
Literatur	104

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 Mitarbeiter*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

-
- 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; Gemende et al. 2017, Gemende et al. 2018, Gemende et al. 2020 und Wagner et al. 2022.

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 (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 konturierten 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 154 verwertbaren Fragebögen³ haben wir 2023 fast exakt gleich viele Personen erreicht wie 2020 (155) und in den beiden Wiederholungsbefragungen 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!

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.

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 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-

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

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 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.

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]

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.

Abbildung 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)

Im Folgenden seien nur einige ausführlichere Anmerkungen exemplarisch zitiert, um einen ersten Eindruck von der Stimmungslage zu vermitteln, dabei sei das Zitat einer befragten Person vorangestellt, das für die gegenwärtige FSA/MSA programatisch ist: „Es ist nicht möglich, nur auf „ein Problem“ zu fokussieren, denn es sind viele.“

„Der Arbeitsbereich ist einfach sehr schwer geworden. Zu hohe Fluktuation bei Kollegen oder zu viele Quereinsteiger, die dann nach kurzer Zeit und hohe Kraft raubender Einarbeitungszeit wieder aufhören. Kann alles auf längere Sicht nicht mehr gut funktionieren. Alles nur kurz bis max. mittelfristig planbar. Da kann keine Rede mehr von Integration mehr sein. Will man überhaupt noch Asyl oder ist der gesellschaftliche Druck so hoch, dass das Asylsystem nur noch Lücken hat, niemand mehr so richtig erwünscht ist. Wir stehen alle vor großen Problemen, wenn alles restriktiver und „unerwünschter“ wird.“

„Überforderung und fehlendes, oft wechselndes Personal in der Ausländerbehörde, damit verbunden: mangelnde Professionalität der Beschäftigten, mangelnde fachliche und soziale Kompetenz; schlechte Erreichbarkeit und Problemlösung, dadurch verfestigter Eindruck, dass unsere Klientinnen und Klienten oft als Bürger zweiter Klasse gelten“

„bürokratische Abläufe insb. im Rahmen des AsylbLG, die alle Beteiligten (Sachbearbeiter, Geflüchtete, Sozialarbeiter) überfordern und in der Sache nicht zweckmäßig sind. Die eigentliche Arbeit (Schaffung von Teilhabe an der Gesellschaft, Hilfe zur Selbsthilfe) fällt unter den Tisch.“

„Das wichtigste Thema bzw. die Sorge der Asylbewerber ist noch immer die lange Wartezeit auf den BAMF-Bescheid ohne zu wissen: wie lange noch und ob ein Problem vorhanden ist. Natürlich kann man schriftlich per Email oder per Post eine Anfrage schicken, aber man bekommt fast immer die gleiche Antwort: Vielen Dank für Ihre Anfrage, Ihre Akte ist noch in Bearbeitung, bitte um Geduld!“

„Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter der Stadt (..) ist sehr zäh. Es gibt Wartezeiten von bis zu mehreren Monaten, in denen unsere Bewohner*innen zum Teil komplett ohne Leistungen auskommen müssen. Die Kommunikation läuft ausschließlich übers Telefon. Wir warten regelmäßig in der Warteschleife, bis wir nach 10 Minuten rausgeschmissen werden oder am Telefon oft doch nur die Info bekommen, dass eigentlich alles gut sei und man selber nicht wisse, warum bestimmte Fälle stagnieren. Ohne großen Zeitaufwand, einer verbalen Brechstange oder anderen Tricks ist es sehr schwer die Bewohner*innen in dieser Angelegenheit zu unterstützen.“

„Umzugsbereite größere Familien, für die wir keine Wohnungen finden und deshalb keinen Platz in der Gemeinschaftsunterkunft für neue Familien schaffen können.“

„Keine Kapazitäten bei Kinderärzt*innen. Deshalb kann Masernimpfung und Tauglichkeitsuntersuchung nicht durchgeführt werden. Die Kinder können somit monatelang die Einrichtungen nicht besuchen, obwohl schon Plätze vorhanden.“

„Das Thema Integrationskurse, bzw. Sprachangebote auch für Personen mit Duldung. Im Umkreis gibt es zu wenige Angebote, speziell Alphabetisierungskurse und Landessprachkurse werden nicht angeboten. Geflüchtete frustrieren und resignieren an Perspektivlosigkeit.“

„Es gibt keine Hausärzte und sollte man doch einen finden, ist die Behandlung für anerkannte Flüchtlinge ohne Deutschkenntnisse fast unmöglich, da ein Dolmetscher privat bezahlt werden muss.“

„Das wichtigste Problem ist, dass die infrastrukturellen Grenzen unserer Region durch die Vielzahl der Menschen erreicht ist. Wir bekommen sehr schwer Haus- oder Kinderarzttermine. Spezialärzte wie SPZ oder Autismusambulanz nehmen nicht mehr Personen auf. Der Wohnungsmarkt ist angespannt. Viele Menschen mit einer Aufenthaltserlaubnis leben in Unterbringungen des Ausländeramtes, obwohl sie sich privaten Wohnraum suchen dürfen und sollen. Sie finden aber keinen. Die NGO, welche bei der Wohnungssuche hilft, hat tausende Menschen auf Wartelisten. Es mangelt an Sprachkursen, ehrenamtlichen Helfern und Freizeitangeboten.“

„Das ‚System‘ Migrationssozialarbeit. Die Träger und einzelne MA sind zu stark mit Verwaltung, ausufernder Bürokratie, Rechtfertigung und Ökonomisierung (Fachleistungen) befasst. Da gehen gefühlt 40% unserer Arbeit drauf, die an der Zielgruppe fehlen. Das quartalsweise Aufstocken / Reduzieren von Personal in den Willkommensleistungen erlaubt keine Personalbindung; für die MA fühlt es sich an wie moderne Leiharbeiterschaft. Und das zu Zeiten von Arbeitskräftemangel.“

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

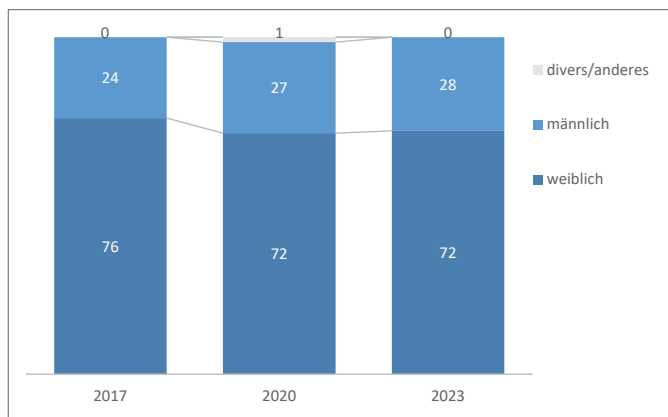
Zunächst ein paar grundlegende Daten zur Zusammensetzung unserer Stichprobe 2023.

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 (Abb. 2). Somit zeichnet sich unser Sample durch einen leichten Anstieg der männlichen Befragten gegenüber 2017 aus, bei weitgehender Stabilität der Geschlechterzusammensetzung seit 2020⁶. Damit bildet sich die weibliche Dominanz in sozialen Berufen erwartungsgemäß auch weiterhin in unserer Befragung ab; um aus den Veränderungen zu 2017 eine generelle Tendenz zu mehr männlichen Mitarbeitern in der FSA abzuleiten, dazu sind die Unterschiede zu gering.

Abbildung 2: Zusammensetzung der Befragten nach Geschlecht 2017, 2020 und 2023 (in %)

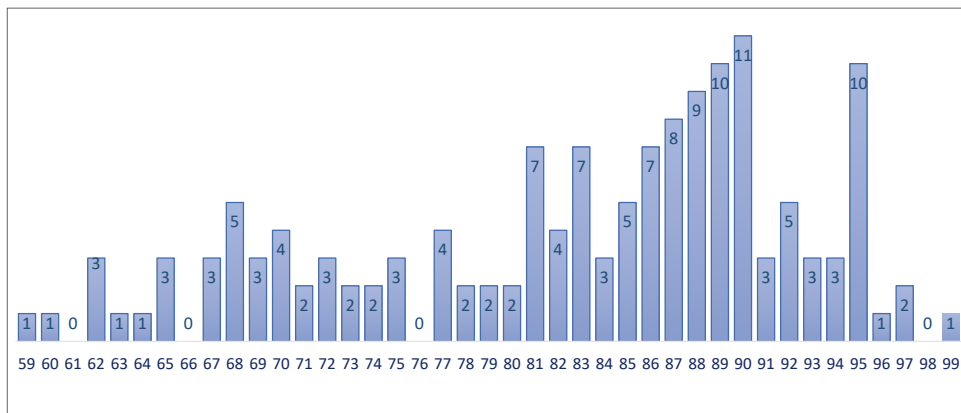


6 Während sich 2020 zwei Personen der diversen Geschlechterdefinition zuordneten, haben wir 2023 – wie schon 2018 – ausschließlich weibliche oder männliche Geschlechtszuordnungen.

Verglichen mit verfügbaren Daten zur deutschlandweiten Geschlechterverteilung in Berufsfeldern entsprachen die Geschlechteranteile 2017 ziemlich exakt den Verhältnissen im einschlägigen Berufsfeld „Gesundheits- und Sozialwesen“, 2023 liegt der Männeranteil in der sächsischen FSA (wie auch schon 2020) etwas höher. Zwar existieren keine belastbaren Daten zum Frauenanteil in der Sozialen Arbeit im engeren Sinne, der Anteil der Frauen im „Gesundheits- und Sozialwesen“ lag 2022 wie auch 2020 jeweils bei 77 % der dort sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2021: 13 und Bundesagentur für Arbeit 2023: 14). Nach der Kategorisierung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung lag der Frauenanteil im Jahr 2017 (neuere Daten fehlen) in der Berufsgruppe „Soziale Berufe“ (BF 45) sogar bei 83,6 % (IAB: Berufe im Spiegel der Statistik; vgl. auch Feldhoff 2018).

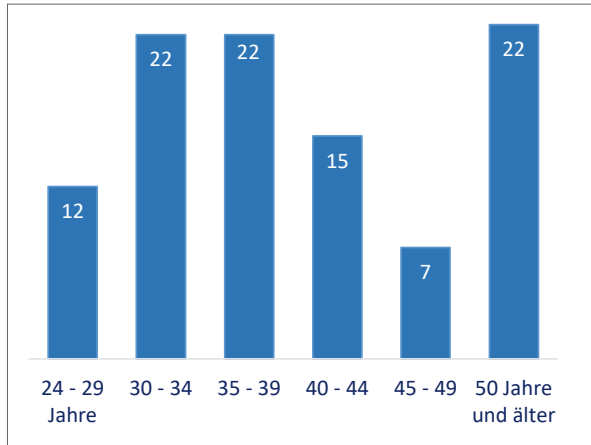
Das Durchschnittsalter der in der Flüchtlingssozialarbeit beschäftigten Befragten 2023 beträgt nun 41 Jahre, während der Mittelwert 2017 und 2020 noch bei 38 Jahren lag. Es kann also derzeit eine deutliche „Alterung“ der Fachkräfte beobachtet werden. Etwa ein Drittel der Befragten ist bis 1980 geboren – also zum Erhebungszeitpunkt 2023 bereits 43 Jahre oder älter, ein weiteres Drittel ist zwischen 1981 und 1988 geboren. Das restliche Drittel hat bereits zum bzw. nach dem Ende der DDR das Licht der Welt erblickt. Das jüngste 2023 angegebene Geburtsjahr ist 1999.

Abbildung 3: Geburtsjahre der befragten Fachkräfte in der FSA 2023 (abs.)



Zu Altersklassen zusammengefasst machen die 50 jährigen und Älteren nun 22% der Stichprobe aus, nur 12% sind noch unter 30 Jahre.

Abbildung 4: Altersstruktur der befragten Fachkräfte 2023 (in %)



Die Abb. 5, 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.

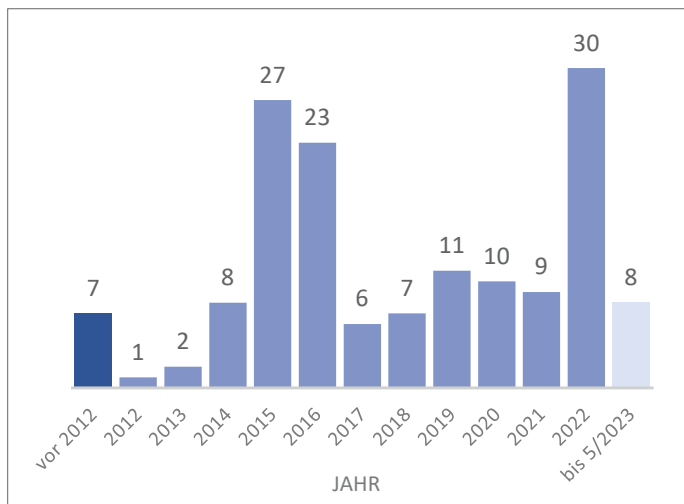
Im rechnerischen Durchschnitt sind unsere Befragten von 2023 seit Sommer 2017, also seit sechs Jahren in der FSA tätig. Das heißt, ziemlich genau die Hälfte unserer Befragten ist bereits seit 2017 oder länger im Handlungsfeld der Arbeit mit geflüchteten Menschen aktiv.

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.

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.

Abbildung 5: „Seit wann sind Sie beruflich in der Flüchtlingssozialarbeit bzw. der sozialen Betreuung von geflüchteten Menschen tätig?“ (abs.)*



* 2023 nur bis Juni erfasst

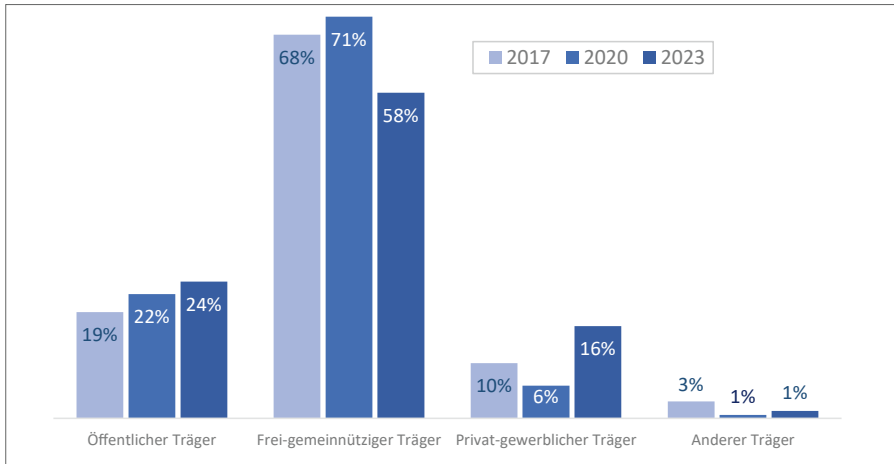
3.2. Freie Träger auf dem Rückzug? – Beschäftigte nach Art des Trägers

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. 6).

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, 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.

Abbildung 6: Befragte nach Art des Trägers 2017, 2020 und 2023 (in %)



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

Ordnet man die Stichprobe 2023 verschiedenen Ortsklassen (von Großstadt bis Dorf/ländliche Region)⁷ 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. 7).

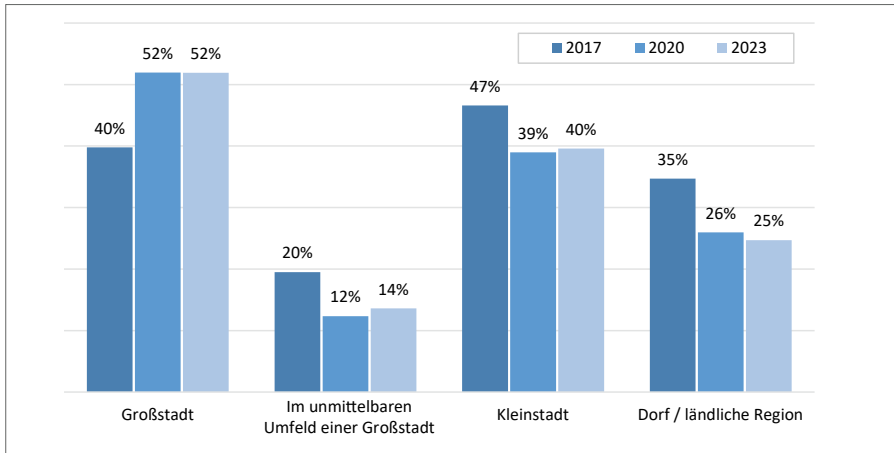
Inwieweit diese Tendenz, die ein Resultat der Beobachtung der letzten Jahre war, dass geflüchtete Menschen nach der Erstunterbringung (auf dem Land oder in Kleinstädten) überwiegend versuchen, in die größeren Städte zu ziehen (vgl. Gemeinde et al. 2020:87ff), nun zu einem Ende gekommen ist, bleibt zu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

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:

⁷ 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.

Abbildung 7: Befragte nach Ortsklassen 2017, 2020 und 2023 (Mehrfachantworten*)



* 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 (\bar{x} 45 Jahre) als im großstädtischen Bereich (\bar{x} 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 vorwiegend mit der häufigeren Teil-

zeitbeschäftigung 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 verortet werden: In Abb. 8 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.

Abbildung 8: Verteilung der Befragten nach Landkreisen/kreisfreien Städten (abs.)



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.

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. Das Kind braucht einen Namen – Etikettierung des Handlungsfeldes und der Tätigkeiten

Rekonstruiert man die Diskurse zur Sozialen Arbeit für und mit Menschen mit Fluchterfahrung, so begegnet einem nach wie vor eine ziemlich diffuse begriffliche Vielfalt. Neben dem – zwar weit verbreiteten, aber mittlerweile häufig abgelehnten – Begriff der „Flüchtlingssozialarbeit“⁸ und dem übergreifenden aber unspezifischen Alltagsbegriff der „Flüchtlingshilfe“ (vgl. Eppenstein 2018) findet sich in Literatur und Praxis eine Vielzahl begrifflicher Konstruktionen. Die Unterstützung geflüchteter Menschen wird in einschlägigen Richtlinien, in den Ämtern und Behörden, aber auch bei den freien Trägern und schließlich den dort Beschäftigten selbst mal als „Betreuung“, mal als „Beratung“ oder auch als „Begleitung“ geflüchteter Menschen bezeichnet (vgl. Gemeinde et al. 2017:27ff). Dass es dabei (auch) um Soziale Arbeit geht, wird von den einen sozusagen stillschweigend mitgedacht, von den anderen aber negiert. Und für den Begriff der „Flüchtlingssozialarbeit“ hat sich noch kein adäquater Ersatz gefunden, der prägnant und breit akzeptiert wäre.

Hinzu kommen alternative Begriffe wie etwa „Migrationssozialarbeit“ (MSA), die streng genommen eine übergeordnete Kategorie bezeichnet, da sie sich im Wortsinn auf alle Menschen mit Migrationshintergrund oder -erfahrung bezieht, von denen Geflüchtete wiederum nur eine Teilmenge darstellen. Andererseits wird der Begriff der MSA zwar mit programmatischem Anspruch vertreten⁹, aber häufig doch

8 Dabei wird eine bedenkliche Wortstruktur des Begriffs „Flüchtling“ unterstellt, da etwa die Endung „-ling“ sich auch in vorwiegend negativ konnotierten Wörtern (wie etwa „Fiesling“, „Schreiberling“) wiederfinde – was sich mit Beispielen wie „Liebling“ oder „Schmetterling“ relativ leicht widerlegen lässt. Andererseits wird der verniedlichende Charakter dieser Endung kritisiert. Zudem fällt es schwer, den „Flüchtling“ zu gendern (vgl. Kothen 2016).

9 Wie etwa im „Fachplan Asyl und Integration 2022“ der Stadt Dresden (vgl. Landeshauptstadt Dresden 2019).

nur als begriffliche Alternative neben der Flüchtlingssozialarbeit ohne genauere Differenzierung in den Raum gestellt, was zur weiteren Begriffsverwirrung beiträgt. Hinzu kommen – neben etablierten Bezeichnungen für bundesrechtlich verankerte Beratungsangebote wie die Beratungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE) oder die Jugendmigrationsdienste (JMD) – auch Wortschöpfungen wie „Asylsozialarbeit“ oder „Flüchtlingssozialdienst“ (vgl. AWO Bundesverband 2018:9) und viele andere.

Die weitestgehend inkonsistente, sowohl synonyme als auch separate Verwendung von Begriffen mit den Wortstämmen Sozialarbeit, Betreuung, Begleitung, Beratung u.a., die wir im Kontext der wissenschaftlichen Begleitung der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen schon seit 2016 auf der Basis qualitativer Expert*inneninterviews feststellen mussten, ist ein weiterhin ungelöstes Problem, „das im Interesse einer klaren Konturierung des Handlungsfeldes überwunden werden sollte.“ (ebd.: 10)¹⁰

Unsere Befragung richtete sich an alle hauptamtlich Beschäftigten, die auf der Basis der o.g. Richtlinien des Freistaates Sachsen mit geflüchteten Menschen arbeiten. Die Antworten auf die Frage „Wie lautet die konkrete Bezeichnung Ihrer Tätigkeit mit geflüchteten Menschen?“ zeigen, dass hier eine Vielzahl an unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen existiert und/oder die Bezeichnungen für diese Tätigkeiten stark variieren.

Insgesamt haben 144 Befragte Angaben zu ihrer Tätigkeitsbezeichnung gemacht und dabei eine unüberschaubare Vielzahl unterschiedlicher Bezeichnungen ihrer Tätigkeit angegeben. Eine kleine willkürliche Auswahl – bewusst ohne die einschlägigen Begriffskonstruktionen um den Wortstamm der Sozialarbeit/Sozialen Arbeit oder Sozialpädagogik - mag die Vielfalt dieser Begriffswelt aufzeigen:

- Ausländer- und Flüchtlingsberatung
- Beratung für Ukrainische Zugewanderte
- Einrichtungsleitung / Soziale Betreuung
- Einrichtungsleitung Gemeinschaftsunterkunft
- Flüchtlingsbetreuer
- Flüchtlingsbetreuung für dezentral untergebrachte Asylsuchende
- Flüchtlingsbetreuung in Gemeinschaftsunterkunft
- Hausleitung und Soziale Betreuung in einer Gemeinschaftsunterkunft
- Leitung der Sozialbetreuung
- Migrationssozialarbeiterin und Beraterin für Arbeitsmarktintegration
- Mitarbeiter der Sozialen Betreuung / Sozialbetreuer
- Mitarbeiter Sozialbetreuung (Flüchtlingssozialberater)
- Mitarbeiterin in der sozialen Betreuung von Flüchtlingen
- Mobile Beratung

10 Vgl. darin zur Begriffsverwendung in der Praxis das ausführliche Kapitel „4.4 Begriffs(un)klarheiten – Flüchtlingssozialarbeit, Soziale Betreuung oder Beratung“, S. 27 ff.

- mobile Sozialbetreuung, Asyl- und Perspektivberatung
- Projektkoordinatorin in einem Projekt für Frauen mit Migrationserfahrung
- Sozialbetreuung in einer Notunterkunft für Flüchtlinge
- Sozialbetreuung in hausleitender Funktion
- Soziale Beratung der Asylsuchenden
- Soziale Betreuung für Flüchtlinge
- Soziale Betreuung in einer Gemeinschaftsunterkunft
- Soziale Betreuung in GU für suchtkranke Geflüchtete
- Soziale Betreuung und Suchtberater
- Soziale Betreuung von Flüchtlingen/Flüchtlingssozialarbeit
- Sprach-/ Kulturmittlerin, Projektmitarbeiterin, Migrationssozialarbeiterin
- Teamleitung Flüchtlingshilfe
- Teamleitung Soziale Beratung

Von den 144 Befragten, die hier 2023 explizit geantwortet haben, geben 58 eine Tätigkeitsbezeichnung an, die sich aus dem Wortstamm „Sozialarbeit“ ableitet, darunter „Flüchtlingssozialarbeit“, „Sozialarbeit“ oder „Migrationssozialarbeit“. 36 Antworten beziehen sich primär auf den Betreuungsbegriff. Auf den Beratungsbegriff fokussieren weitere 14 Antworten, die Koordinationsfunktion bildet für acht Befragte den Kern ihrer Tätigkeitsbezeichnung (darunter auch regionale oder kommunale „Integrationskoordinator*innen“). Schließlich geben 20 Befragte verschiedene Leitungsfunktionen an, die weiteren Antworten lassen sich keiner Gruppe zuordnen (Abb. 9).

Abbildung 9: Tätigkeitsbezeichnungen der Befragten 2023 (abs.)

Soziale Arbeit (FSA, MSA, SoA)	58
(Soziale) Betreuung	36
(Soziale) Beratung	14
Koordination	8
Leitung	20
Sonstige	8
(Keine Antwort)	(10)
Summe	154

- 2023 benennen 40% der gültigen Antworten explizit Tätigkeitsbezeichnungen mit dem Wortstamm „Sozialarbeit“ oder „Soziale Arbeit“ (2017: 30%; 2020: 38%). Damit wird in der Praxis meist die Erwartung einer grundlegenden Qualifikation über ein Studium und die Orientierung an professionellen Standards Sozialer Arbeit zum Ausdruck gebracht.

- Tätigkeiten mit der Hauptbezeichnung als „Beratung“ werden 2023 noch von 10% der Befragten gebraucht, 2017 und 2020 waren das etwas mehr. Dabei ist Beratung einerseits als Migrationsdienst ein eigenständiges Handlungsfeld (MBE, JMD und andere Beratungsstellen), aber auch wesentliches methodisches Instrumentarium von FSA.
- Deutlich häufiger als 2020 wird nun (von 25%) wieder der Betreuungsbegriff verwendet (2017: 29%; 2020: 14%). In der Sozialen Arbeit wird der Betreuungsbegriff meist mit gutem Grund abgelehnt, da er zumindest missverständlich ist. Er meint u.a. die Betreuung im rechtlichen Sinn nach dem Betreuungsrecht als eigenständiges Arbeitsfeld in der Sozialen Arbeit, das für volljährige Menschen geschaffen wurde, die ihre eigenen Angelegenheiten ganz oder zum Teil nicht mehr selbst regeln können und für die das Betreuungsgericht eine*n Betreuer*in bestellen kann. Im Gegensatz dazu ist aber in der FSA davon auszugehen, dass geflüchtete Menschen – gegebenenfalls mit zeitweiliger Unterstützung auch von Sozialarbeiter*innen – ihr Leben in der Migrationsgesellschaft in der Regel selbstständig bewältigen können. Dem Betreuungsbegriff haftet somit in gewisser Weise die Konnotation des Unmündigen an, dessen Verwendung läuft Gefahr, den geflüchteten Menschen im Grunde genommen Handlungsfähigkeit und Selbstständigkeit abzusprechen. Er ist aber – schon aufgrund seiner Verwendung in einschlägigen Richtlinien des Freistaats Sachsen – wohl derzeit nicht zu überwinden.

Im Übrigen steht die Bezeichnung der eigenen Tätigkeit nicht unbedingt in einem erkennbaren Zusammenhang mit der formalen beruflichen Qualifikation der Befragten:

So geben 2023 zwar 49% derjenigen, die über einen einschlägigen sozialen Abschluss (Studium oder Fachschule) verfügen, als konkrete Bezeichnung ihrer Tätigkeit mit geflüchteten Menschen „Soziale Arbeit“ (FSA oder MSA) an. Hingegen bezeichnen aus dieser Gruppe auch 16% ihre Tätigkeit als „Betreuung“, weitere 13% als „Beratung“. 13% aus dieser Gruppe geben eine Leitungstätigkeit an. Auf der anderen Seite bezeichnen 31% derjenigen, die keinen sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Berufsabschluss vorweisen, Ihre Tätigkeit ebenso als „Flüchtlingssozialarbeit“, „Sozialarbeit“ oder „Migrationssozialarbeit“; der Betreuungsbegriff wird von dieser Gruppe von 34% angegeben.

In der offensichtlich weitgehenden Beliebigkeit bei der Verwendung einschlägiger Berufs- oder Tätigkeitsbezeichnungen kommen doch deutliche professionspolitische Defizite der Sozialen Arbeit zum Ausdruck. Selbst in einschlägigen Handlungsfeldern, die man als Domänen der Sozialen Arbeit bezeichnen kann, sind „Sozialarbeiter“ oder der „Sozialarbeiterin“ keine eindeutigen, positiv und mit einem gewissen professionellen Anspruch konnotierten Begriffe.

Die bei den öffentlichen Trägern Beschäftigten weisen hier eine etwas stringenterere Entsprechung von Abschluss und Tätigkeit auf: Zumindest 60% der

Mitarbeiter*innen ordnen sich hier „FSA/Sozialarbeit“ oder „MSA“ zu. Bei den freien Trägern bezeichnen sich nur rund 44% der eigentlich einschlägig Qualifizierten als Sozialarbeiter*innen. Hier ist die Streuung über die weiteren Tätigkeitsbezeichnungen groß („Beratung“ 21%, „Betreuung“ 12%, „Leitung“ 19%). Offenbar tun hier stringendere Tätigkeitsbeschreibungen im öffentlichen Bereich ein Übriges.

Die hier beschriebenen begrifflichen Defizite sind kein marginales Randproblem – etwa nach dem Motto: die Arbeit muss getan werden, wie wir sie nennen spielt doch keine Rolle –, sondern erschwert den Diskurs über das Handlungsfeld und behindert eine angemessene professionelle Weiterentwicklung. Die Begriffsvielfalt im Feld der sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen belegt vor allem, dass es bislang nicht gelungen ist, etwa für identische Tätigkeitsprofile auch einheitliche Bezeichnungen zu finden. Dies erschwert weiterhin auch die Kommunikation über das Handlungsfeld, da häufig Gleiches unterschiedlich und wohl auch Unterschiedliches gleich benannt wird. Wenn kein Konsens zur Bezeichnung existiert, dann kann es auch kein einheitliches Verständnis von den zu lösenden Aufgaben – und damit auch keine einheitlichen Handlungsoptionen – geben. Um Kommunikationsbarrieren – auch bei der Aushandlung von Projektförderungen – zu überwinden, die in unterschiedlichen Begriffen (und dahinterliegenden Verständnissen) begründet sind, braucht es eine professionsadäquate Terminologie bei der Bezeichnung der wesentlichen Tätigkeiten.

Die FSA, die einerseits darauf angewiesen ist, dass auch („fachfremde“) Quereinsteiger*innen beschäftigt werden können und müssen, die andererseits aber nach Professionalisierung strebt – und dabei auch das sog. „Fachkräftegebot“ verteidigen muss – sollte ganz besonderen Wert darauf legen, dass die Bezeichnungen für das Handlungsfeld mit Bedacht und trennscharf gewählt werden.

Denn einem Handlungsfeld, das nicht einmal konsistente Tätigkeitsbezeichnungen kennt, mangelt es an Akzeptanz und Unterstützung, ein professionelles Selbstverständnis lässt sich so nicht entwickeln.

Zur genaueren Einschätzung unserer Stichprobe wollten wir dieses Mal zusätzlich wissen, inwieweit Befragte evtl. leitende oder koordinierende Funktionen ausüben, ohne direkten Kontakt zu Geflüchteten. Dabei stellt sich heraus, dass lediglich acht Personen (5%) in keinem direkten Kontakt mit den Zielgruppen der geflüchteten Menschen stehen. Weitere 26 Befragte (17%) üben (teilweise) Leitungsfunktionen aus, sind aber auch im direkten Kontakt mit Geflüchteten. Insofern setzt sich unsere Stichprobe weit überwiegend (zu 95%) aus Personen zusammen, die über persönliche Erfahrungen im direkten Kontakt mit den Zielgruppen verfügen.

4.2. 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

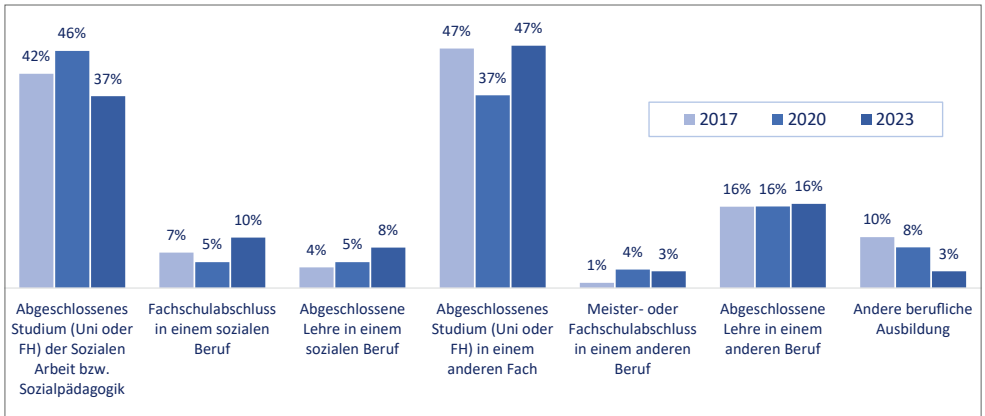
über keine Ausbildung in einem einschlägigen „sozialen“ Beruf verfügen. Dies mag für die Phase der ungeheueren Expansion des Handlungsfeldes seit 2015/16 eine zwangsläufige Begleiterscheinung gewesen sein, da ohne „Quereinsteiger*innen“ der Bedarf an Arbeitskräften, der sich in kürzester Zeit vervielfacht 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. 10) 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 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.

Abbildung 10: 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.

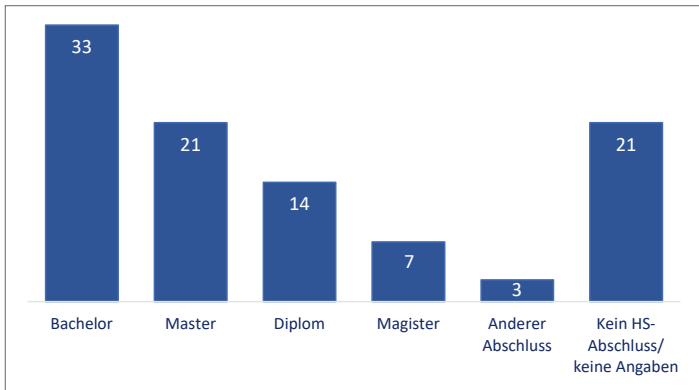
So verfügen 2023 nur mehr 37% unserer Befragten über einen Hochschulabschluss in einem einschlägigen Fach. Nimmt man Fachschulabschluss und Lehre hinzu, haben wir es mit 51% Befragten mit einem „Sozialen Abschluss“ zu tun¹¹. 2020 waren dies nur unwesentlich mehr, allerdings mit einem deutlich höheren Anteil von Hochschulabschlüssen.

4.2.1. 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.

Abbildung 11: 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.

11 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.

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“, „Traumaarbeit/-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.

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“.

4.2.2. *Professionalisierung und Quereinsteiger*innen*

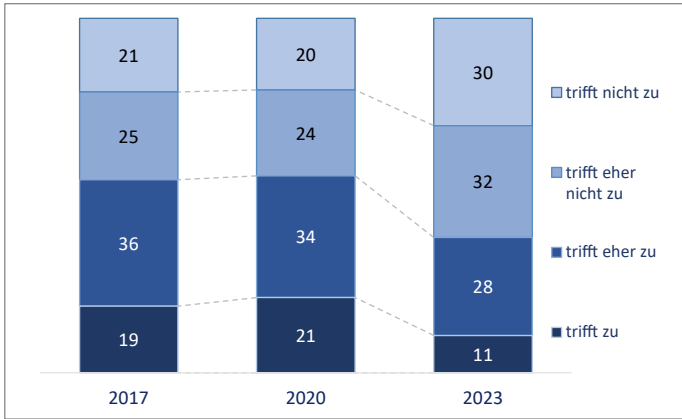
Quereinsteiger*innen – also in der (Sozialen) Arbeit mit geflüchteten Menschen Tätige ohne sozialarbeiterische berufliche Qualifikation – waren und sind in diesem Handlungsfeld seit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen 2015/16 zunächst unverzichtbar, schon allein weil es nicht ausreichend Sozialarbeiter*innen/ 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. 12)

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.

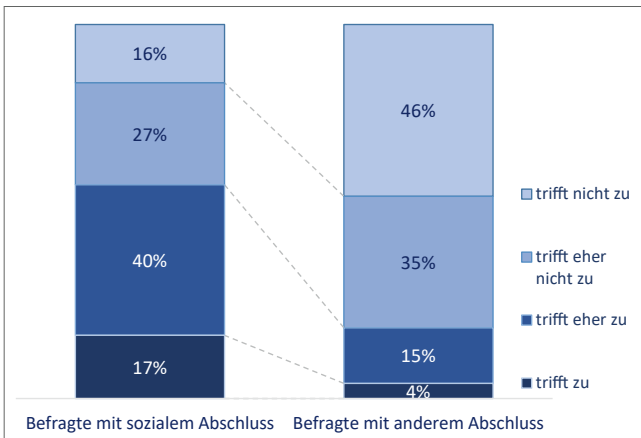
Abbildung 12: „Die Arbeit mit geflüchteten Menschen sollte nur von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen geleistet werden.“ – 2017, 2020 und 2023 (in %)



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. 13).

Abbildung 13: „Die Arbeit mit geflüchteten Menschen sollte nur von ausgebildeten Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen geleistet werden.“ – Befragte mit sozialem Abschluss vs. anderem Abschluss (in %)



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

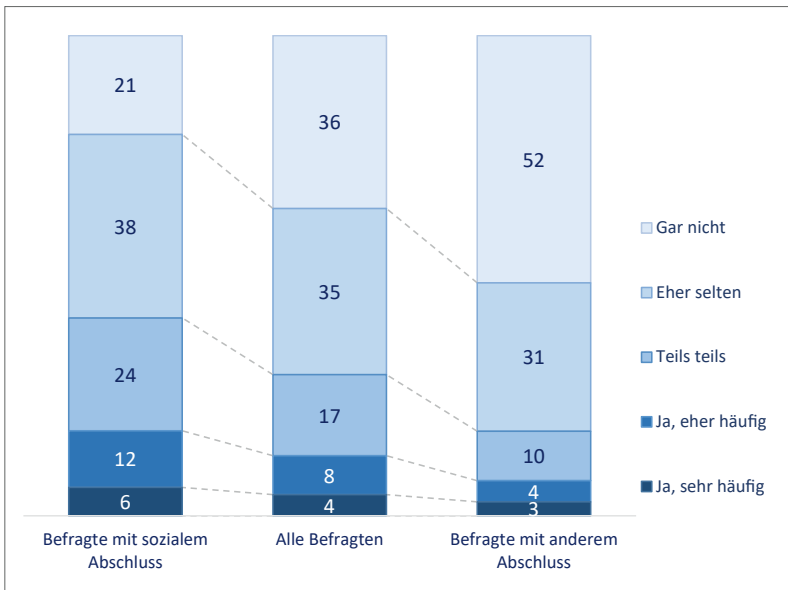
Mit zwei 2023 neu hinzugefügten Fragen wollten wir dieses angenommene Konfliktpotenzial etwas ausleuchten.

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. 14 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 zusammen 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 konfliktrträchtig wahrgenommen.

Abbildung 14: „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 %)



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 ankomme, 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 mit-*

bringen 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.

Hier noch einige exemplarische Beispiele entsprechender Statements:

„Hier sind Verallgemeinerungen schwierig, zudem gibt es in meinem Landkreis kaum qualifizierte FSA im Sinne von studierten Sozialpädagog*innen u.ä. Es gibt quereingestiegene Hauptamtliche, die sich sehr viel im Tun angeeignet haben und sich wenn nötig Beratung und Informationen suchen, es gibt Quereingestiegene, die daran keinerlei Interesse haben und nur das Minimum des „Soll“ erfüllen, das jedoch bleibt ohne sichtbare Konsequenzen. Insgesamt fehlt es an Fachkräften (die aber in den Stellenausschreibungen schon nicht genau definiert werden), angemessenen Bedingungen und Bezahlung, sowie an regelmäßiger Überprüfung“.

„ich bin selber quereinsteigerin und bin sehr froh dass mir diese möglichkeit gegeben wurde, unser team ist voll von quereinsteigern und es sind im team vom 12 Menschen gerade mal 2 Sozialpädagogen dabei, das finde ich viel zu wenig. die Teamleitung ist auch kein Sozialpädagoge und ist auch an weiterbildungen in diese richtung nicht interessiert, das finde ich sehr frustrierend. Quereinsteiger sollten zu grundlegenden weiterbildungen zum rollenverständnis der sozialen arbeit verpflichtet sein.“

*„Ich bin selbst Quereinsteiger (...) und habe im Laufe der letzten vier Jahre zu schätzen gelernt, welche Vorzüge das Studium der sozialen Arbeit hat. In Weiterbildungen und in Gesprächen mit befreundeten Sozialarbeiter*innen habe ich wichtige Impulse erhalten, die meine Arbeit mittlerweile begleiten. In vorübergehenden Beschäftigungen in anderen Gemeinschaftsunterkünften in Hand meines Trägers habe ich aber auch gesehen, dass ein Studium der sozialen Arbeit nicht zwangsläufig dazu führt, dass Personen für die Tätigkeit pauschal besser geeignet sind (fachliche Qualifizierung, eigene Belastbarkeit, Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen, Sprachkenntnisse, persönlicher Zugang zur Zielgruppe, Sensibilität für eigene Rassismen, usw.). Dass (meinem Eindruck nach) zunehmend mehr Fokus auf passender Berufsqualifizierung im Sinne eines einschlägigen Berufsabschlusses der sozialen Arbeit gelegt wird, halte ich trotzdem für sinnvoll. Der fehlende einschlägige Berufsabschluss sollte aber nicht zum gänzlichen Ausschlusskriterium werden. Insgesamt würde ich mich daher für multiprofessionelle Teams aussprechen.“*

*„Ich habe selbst ein abgeschlossenes Hochschulstudium im sozialwissenschaftlichen Bereich. Bin sozusagen kein anerkannter Sozialarbeiter, sehe meine Studieninhalte dennoch als sehr nah an meiner täglichen Arbeit. Ich habe in den vergangenen Jahren sowohl mit Absolvent*innen der Sozialen Arbeit zusammen gearbeitet, als auch mit kompletten Quereinsteigern. Es geht immer darum, was die Person an Lebenserfahrung mitbringt. Absolvent*innen mit Anfang 20 sind oft weniger bereichernd als Quereinsteiger*innen mit Anfang 30. Aber es kommt natürlich auch dabei immer auf die Person an. Ich denke ein Team mit einer gesunden Mischung aus Professionalität und Erfahrung ist sehr wertvoll. Blinde Flecken können außerdem immer durch entsprechende Fortbildungen erhell werden.“*

„An erster Stelle steht die Menschlichkeit und der soziale Aspekt.....diese kann man nicht erlernen. Alles andere ist erlernbar und bedarf nicht zwingend ein abgeschlossenes Studium. Hier muss man ganz klar sagen, die Erfahrung macht hier viel aus. Wer lang genug in diesem Berufsfeld arbeitet, sollte die Möglichkeit haben, diesen Beruf anerkannt zu bekommen. Oder zumindest ein Verkürztes Studium absolvieren, welches die Dauer von einem Jahr nicht überschreitet.“

„Die „Quereinsteiger“ sind immer nur so gut, wie der Sozialarbeiter, der sie einarbeitet. Was bedeutet: gute Einarbeitung garantiert gute Arbeit der „Quereinsteiger“ Weiterhin ist es Aufgabe des Arbeitgebers gute Weiterbildungsangebote für diese neuen Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, um ihnen die Gelegenheit zu geben, nützliche Kenntnisse zu erwerben.“

„Es erfordert ein hohes Maß an Lernbereitschaft, Empathievermögen und Kommunikationsfähigkeit von Quereinsteiger/innen. Dies erfordert genügend Raum und Zeit der Einarbeitung, m.E. 6 Monate mindestens.“

*„Finde ich gut, solange der*die Arbeitgeber*in Weiterbildungsmöglichkeiten schafft!“*

„Qualifizierte Weiterbildung wäre wünschenswert“

*„Wir sind alles Quereinsteiger*innen, teilweise selber mit Migrationshintergrund. Da wir inzwischen nur noch am Organisieren sind, kann die eigentliche Sozialarbeit nur noch marginal wahrgenommen werden (sie beschränkt sich auf Ausbildungs- oder Arbeitssuche oder Vermittlung an psychosoziale Stellen. Zudem fehlen weiterführende Angebote in der Fläche.“*

4.3. Auf der Suche nach dem spezifischen Profil oder: Was ist eigentlich zu tun? – Vielfältigkeit der Aufgaben der FSA¹²

Es ist vor dem Hintergrund der oben kurz skizzierten Diffusität und Vielstimmigkeit schon beim Begriffsverständnis der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen nicht überraschend, dass über deren konkrete Aufgaben, also das, wofür sie sich zuständig sieht und das, was ihr an Zuständigkeit zugeschrieben (bzw. vorenthalten) wird, kein Konsens besteht.

Landesweite Vorgaben¹³ bzw. Richtlinien stecken nur den Rahmen ab, geben die Leitplanken vor, innerhalb derer Flüchtlingssozialarbeit stattfindet. Es obliegt den Landkreisen und kreisfreien Städten als „unteren Unterbringungsbehörden“, die Aufgaben der FSA zu definieren, in Leistungsbeschreibungen festzuhalten und dann freie Träger mit der Durchführung zu beauftragen oder FSA in Eigenregie durchzuführen¹⁴.

Diese kommunal jeweils vorgegebenen oder – im günstigsten Fall – mit den freien Trägern ausgehandelten Leistungsbeschreibungen fallen – je nach Grundverständnis, politischen Vorgaben, regionalen Gegebenheiten, Arbeitsteilungen vor Ort usw. – recht unterschiedlich aus. Zwar versuchen u.a. Fachverbände freier Träger in den

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

13 Sächsisches Flüchtlingsaufnahmegesetz – SächsFlüAG [<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/9524-Saechsisches-Fluechtlingsaufnahmegesetz#ef;15.2.2022>]

14 Vgl. dazu den Beitrag von Margit Lehr und Marion Gemende „Warum FSA in freier Trägerschaft agieren sollte und Öffentliche Träger dennoch Verantwortung tragen“ in Gemeinde et al. (2022), S. 71 – 79.

letzten Jahren, über entsprechende Empfehlungen ein gewisses Grundverständnis bzw. „Standards“ für dieses Handlungsfeld durchzusetzen (vgl. AWO Bundesverband 2018; Fachausschuss Migration 2017; Deutscher Caritasverband e.V. 2016; vgl. auch Initiative Hochschullehrender 2016; Landesarbeitsgemeinschaft Flüchtlings- & Migrationssozialarbeit in Sachsen 2020). Ein konsensualer Kanon zu einer Aufgabenbeschreibung für Flüchtlingssozialarbeit ist aber nicht in Sicht.

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.

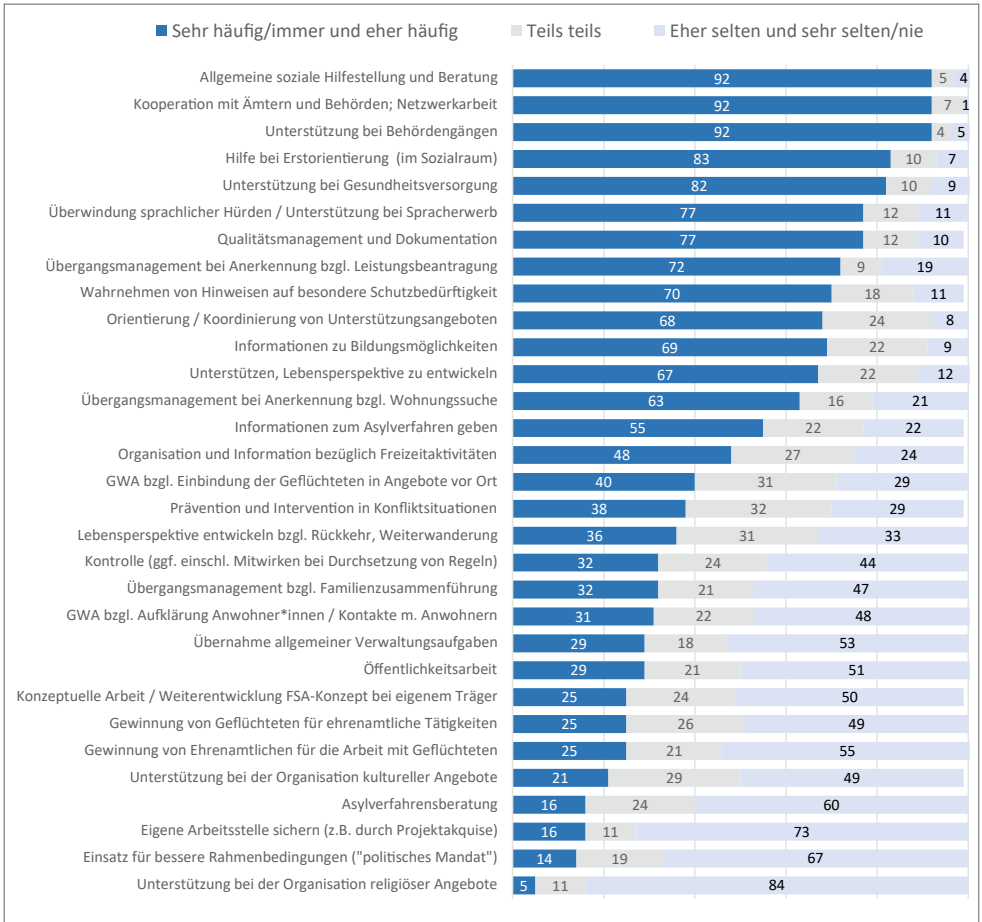
Dabei sind in der Befragung 2023

- „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. 15).

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.

Abbildung 15: Häufigkeit der zu erledigenden Aufgaben in der FSA (in %)



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 Rollenkonflikte 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%).

Da sich diese Befragung auf Praxisakteure mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen bzw. Funktionen bezieht, mag hier eine genauere Analyse Anhaltspunkte dafür liefern, inwieweit solche (und andere) umstrittene Aufgaben von bestimmten Teilgruppen der Beschäftigten (bspw. Sozialarbeiter*innen vs. Quereinsteiger*innen, Beschäftigte öffentlicher vs. freier Träger) verstärkt wahrgenommen werden (müssen). Dies lässt sich hier nicht leisten. Immerhin lässt sich aber ad hoc – gewissermaßen zur Ehrenrettung der Profession der Sozialen Arbeit – festhalten, dass Fachkräfte mit sozialem Berufsabschluss Kontrollaufgaben nur zu neun Prozent „sehr häufig“ wahrnehmen, ihre Kolleg*innen ohne einschlägigen Abschluss hingegen zu 23%. Beim Einsatz für bessere Rahmenbedingungen sind freilich keine Unterschiede zwischen den beiden Qualifikationsgruppen auszumachen.

Einen kleinen Anhaltspunkt für die unterschiedliche Häufigkeit, mit der bestimmte Aufgaben von den unterschiedlichen Qualifikationsgruppen übernommen werden, mag der folgende Überblick geben. Berücksichtigt wurden hier nur die drei zahlenmäßig stärksten Qualifikationsgruppen in unserem Sample, die Sozialarbeiter*innen mit Hochschulabschluss (n=63), die Absolvent*innen anderer („nicht-sozialer“) Studiengänge (n = 51) sowie die Absolvent*innen einer anderen Berufsausbildung (nicht-sozialer Ausrichtung; n = 22). Vergleicht man die Mittelwerte auf die Frage nach der Häufigkeit der ausgeführten Aufgaben auf der fünfstufigen Likert-Skala (1 = „sehr häufig/immer“ bis 5 = „sehr selten/nie“) so ergeben sich zumindest Anhaltspunkte für de facto stattfindende „Arbeitsteilungen“.

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,
- Übergangmanagement bei Anerkennung bzgl. Familienzusammenführung,

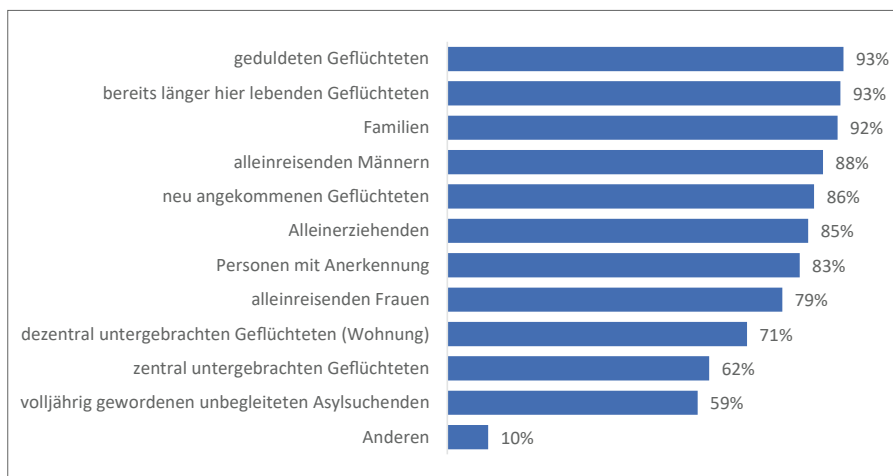
- Konzeptuelle Arbeit / Weiterentwicklung des FSA-Konzepts beim eigenen Träger.

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.

4.4. 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. 16).

Abbildung 16: „Arbeiten Sie derzeit (Juni 2023) mit ...“ (Mehrfachantworten)



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. Herkunftten die Praxiskräfte es im Handlungsfeld der FSA im Juni 2023 zu tun hatten.

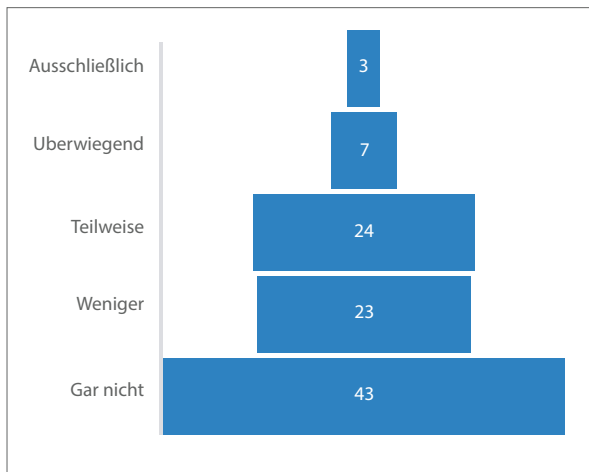
Dabei fällt auf, dass die Menschen aus der Ukraine im Frühjahr 2023 „nur“ am fünfthäufigsten genannt wurden, dass aber Georgien und Russland annähernd genauso häufig angegeben werden. Palästina wurde nur sechs Mal als Herkunftsregion genannt – dies dürfte sich mit dem jüngsten Nahost-Krieg in Folge des Terrorüberfalls der Hamas auf Israel zwischenzeitlich ändern (Abb. 17).

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. 18).

Abbildung 18:

„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

Abbildung 17:

„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
Libyen	24
Indien	21
Somalia	17
Kamerun	16
Eritrea	15
Nigeria	13
Tunesien	12
Tschetschenien (tw. als „russ. Föderation/Tschetschenien“)	10
Marokko	7
Algerien	6
Albanien	6
Vietnam	6
Palästina/Palästinensische Gebiete	6
Äthiopien	4
Kosovo	4
Afrikanischer Raum/Afrikanische Länder	4
„Maghreb-Staaten“ (Algerien, Libyen, Marokko, Mauretanien und Tunesien)	3
Myanmar	3
Nordmazedonien	3
Bulgarien	2
Rumänien	2
Kurdistan	2
Nordafrika	2
arabischer Raum	2
Staatenlos	2
Je einmal wurde angegeben: Armenien, Bosnien, Brasilien, Kuba, Gambia, Ghana, Griechenland, Italien, Jordanien, Kenia, Mazedonien, Pakistan, Peru, Polen, Südsudan, Tschechien, Ungarn, Weißrussland, Westbalkanstaaten, Ungeklärt, Staatenlos, Osteuropa, sonstige Asiat. Länder, „Gemischt“	(23)

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 verfallen 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 werdenden 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 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.“

„Dass die Bearbeitung der anderen Geflüchteten sich verzögert und dadurch auch eine hohe Psychische Belastung der Klienten entsteht. Auch das es sich anfühlt wie zwei Klassen Geflüchtete. Der gute und böse Flüchtling.“

„Die großen Unterschiede welche gesellschaftlich zwischen „Regelasylsuchenden“ und ukrainischen Geflüchteten gemacht werden, belastet mein Klientel und mich sehr. Offene Benachteiligungen (z.B. extra DAZ Klasse für ukr. Kinder im Wohnort, keine DAZ Klasse für „Regelasyll“- Schülerinnen im Wohnort) frus-

trieren die Menschen sehr. Auch bei der Suche nach Wohnraum macht ich die Ungleichbehandlung deutlich bemerkbar. Fragen nach Nationalität und systematischer Ausschluss einiger Herkunftsländer gehören zum Alltag.“

*„Darüber hinaus führte die starke Bevorzugung der Ukrainer*innen dazu, dass sich Personen aus anderen Herkunftsländern stark degradiert, rassistisch behandelt und diskriminiert fühlten bzw. fühlen. Auch in Bezug auf die Unterbringung ist deutlich, dass Personen bevorzugt werden, was zu großem Unmut führt. Diese Umstände führen zu Verzweiflung und schüren einmal mehr die gesellschaftliche Unterteilung von geflüchteten Menschen. Zu sehen, dass vieles möglich ist (Berufsanerkennung, mit Pass umsonst Zug fahren, Aufenthaltstitel etc.), jedoch nur für Personen aus der Ukraine, führt zu einer großen Frustration.“*

„die Ungleichbehandlung hat bewirkt, dass die ANDEREN kaum Deutschkurse bekommen, keine Schulplätze, keine Wohnungen“;

„Es ist deutlich geworden, dass viel für „ALLE“ gemacht werden könnte. (kostenloses Ticket, Krankenkarte, Behördensprache in Ukrainisch...) Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Nur manche sind eben gleicher als gleich.“

„Es wurde deutlich, dass es im Bezug zu Geflüchteten eine Zwei-Klassen-Gesellschaft, mit privilegierten und nicht-privilegierten Menschen gibt.“

„Geflüchtete, die nicht aus der Ukraine stammen, werden nachrangig bzw. als Geflüchtete ‚2. Klasse‘ behandelt; dies ungleiche Behandlung meinen Klienten ‚zu erklären‘ ist unfassbar schwierig; es gibt noch weniger verfügbaren Wohnraum für Nicht-Ukrainer sowie sehr lange Wartelisten bei (Sprach-) Schulen, Kita etc.“

„Ich kann meinen Klienten nicht erklären, warum geflüchtete Menschen unterschiedlich behandelt werden. 2022 war ein sehr schwieriges Jahr. Natürlich lag die Priorität bei Geflüchteten aus der Ukraine, andere Asylsuchende fühlten sich wie ungewollte Menschen 3. Klasse. Es war einfach unmöglich, die politische Trennung zwischen Ukraine und den Rest der Asylsuchenden und Geflüchteten zu erklären.“

„Eine große Veränderung war auch die Auslebung und Realisierung eines Zweiklassensystems für Geflüchtete. Das war in der Arbeit oft nur schwer auszuhalten, auch wenn die Betroffenen absolut nichts dafür konnten und eine schnelle Hilfe absolut wünschenswert ist.“

„Rückmeldungen, warum die Ukrainer alles bekommen und ‚wir nicht‘ (Wohnung, Arbeit, Jobcenter, Schulplätze etc.)“.

„Schwierig gerechte Kommunikation aufrecht zu halten, da den Menschen aus der Ukraine bessere Möglichkeiten geschaffen wurden in kürzester Zeit, die ge-

flüchteten Menschen werden in Kategorien eingeteilt. Das ist nicht richtig.“

„Sehr viele Sprachkurse/Plätze fallen weg, dies führt zu Unmut unter den Geflüchteten. Zudem wird viel Wohnungsraum an die ukrainischen Flüchtlinge vergeben, sodass andere geflüchtete Menschen auf der Strecke bleiben. Selbst die, die schon seit sehr vielen Jahren in Deutschland leben. Auch sehen die anderen Nationalitäten, dass Ukrainer sofort eine Wohnung und Bürgergeld beziehen dürfen. Es kommt wieder zu Unverständnis und Unmut. Sie fühlen sich als eine 2-Klassen-Gesellschaft unter den Geflüchteten.“

„die Ungerechtigkeit von gewollten und ungewollten Geflüchteten wird deutlicher.“

Unterschiede sind in der Zusammenarbeit mit Behörden und Institutionen bemerkbar. Zum Beispiel spezielle Hotlines nur für ukrainische Geflüchtete, schnellere Anbindung an DAZ Klasse, schnellere Anbindung an Ärzte, dadurch Absage für ‚die anderen‘ Geflüchteten.“

*„Das Finden von Wohnungen ist für Ukrainer*innen weiterhin ungewohnt einfach. Schade, wenn ich dabei an die ganzen Jahre denke, in denen Bewohner*innen aus anderen Ländern so gut wie nie im [örtlichen] Wohnungsmarkt Fuß fassen konnten.“*

4.5. 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 Kommunen.¹⁵

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 „zähmbaren“ Pro-

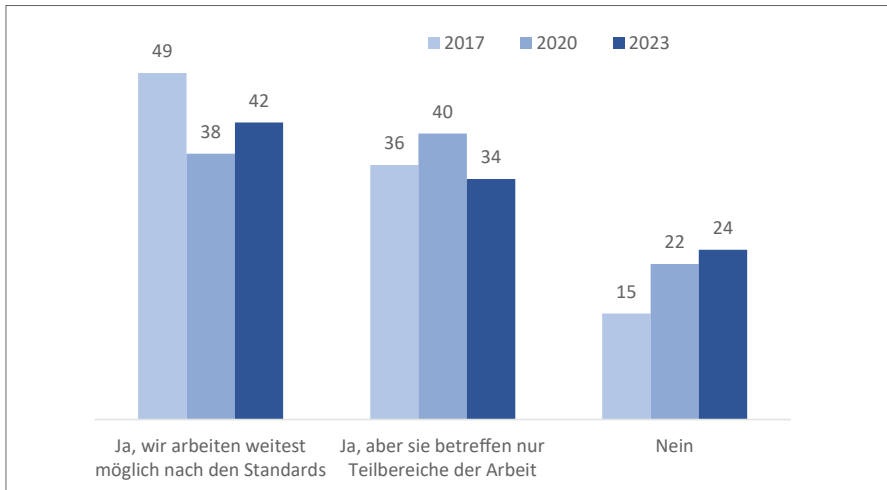
¹⁵ Ein ausführlicher Beitrag zur Debatte um Standards (Marianne Sand/Marion Gemeinde/Margit Lehr: Die zwiespältige Debatte um fachliche Standards in der FSA) findet sich in: Gemeinde et al. (2022). S. 98 - 114

bleme 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 sollen.¹⁶

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.

Abbildung 19: „Existieren bei Ihrem Träger einheitliche Standards für die Arbeit mit geflüchteten Menschen?“ (2017, 2020 und 2023, in %)

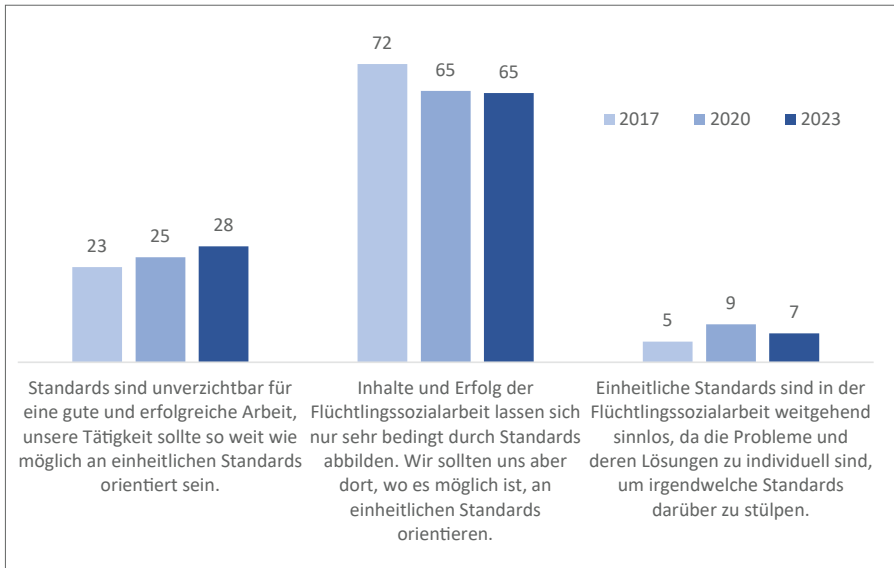


Ein anderes Ergebnis korrespondiert nur teilweise mit diesen uneinheitlichen Tendenzen: In der Folgefrage sollten sich die Befragten gegenüber drei vorgelegten

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

Statements zur (Un-)Verzichtbarkeit bzw. Notwendigkeit von Standards in der FSA positionieren (Abb. 20).

Abbildung 20: Haltung zu Standards in der FSA („Wie stehen Sie zur Diskussion über Standardisierung und einheitliche Standards?“; 2017, 2020 und 2023)



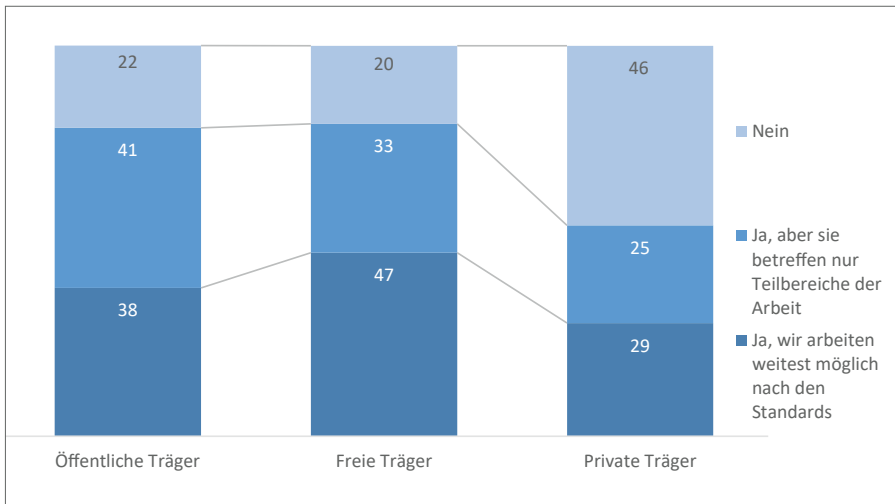
Hier ist der Anteil unserer Befragten, die Standards für unverzichtbar halten, erneut leicht gestiegen (von 23% in 2017 über 25% in 2020 zu 28% in 2023). Zum anderen bleibt der sehr geringe Anteil derer, die Standards in der FSA für „weitgehend sinnlos“ halten seit 2017 auf einem sehr niedrigen Niveau unter 10%. Etwa gleich geblieben ist auch seit 2020 der Anteil derer, die zwar konstatieren, dass 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 Tendenzen 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 verharret 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. 21).

Abbildung 21: „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.

Standardisierbar:

- 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

Nicht standardisierbar:

- 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.

Schließlich seien noch einige Stellungnahmen aus den offenen Fragen zur Standardisierbarkeit oder Nicht-Standardisierbarkeit zitiert, die einen Eindruck von der Vielfältigkeit der Positionen vermitteln können.

So wird zum einen das Problem der Standardisierbarkeit im Kontext der politisch zu gestaltenden Rahmenbedingungen verortet:

„Ich tendiere zu Standards, dies lässt aber die politische und strukturelle Lage gar nicht zu. So muss für jeden Menschen, ein individuell angepasstes Konzept entstehen. Ich habe Bedenken, dass sich die Strukturen im ländlichen Raum zeitnah bessern. Aus diesem Grunde wäre es besser, die Standards als Empfehlung für politische Aktivitäten vorzuhalten. Und so die Differenzen zur eigentlichen Arbeit anzuzeigen.“

Daneben werden zahlreiche konkrete Ideen geäußert:

„Bei den Formularen und Anträgen; da würde eine digitalisierte Version schon seeeehr helfen... Auch die Dokumentation (Aktenführung) könnte helfen; wir haben zu diesen Punkten eigene teaminterne Standards definiert. Diese helfen bei Routinearbeiten wie z.B. Ablauf bei Neuzuweisungen.“

*„Abfolge-Pläne, v.a. auch für Quereinsteiger*innen (bspw. bzgl. Integration). Zusammenfassendes schriftliches Handreichungsmaterial in vielen verschiedenen Sprachen, die einheitlich, übersichtlich, verständlich und handlungsorientiert*

sind. zugängliche Übersichten von verschiedenen Beratungsstellen (aktuell, mit Kontaktdaten)“

„Anbindung an die ärztliche Versorgung (z. B. wäre es super zu wissen, dass wenn eine Familie einen Kinderarzt braucht, es eine Stelle gibt, wo es wirklich klappt) -Anbindung an die Regeldienste (eine deutliche Trennung zwischen den Zuständigkeiten verschiedener Beratungsstellen wäre sehr hilfreich) -Fehler/Problemmanagement (was mache ich, wenn ich nicht weiter komme; wer unterstützt den Klienten wenn ich an meine Grenzen komme)“

Die Lektüre der beiden letzten hier zitierten Statements deutet schon an, wieso sich die Standarddiskussion in der FSA so schwierig gestaltet, da die hier benannten Inhalte überaus anspruchsvoll sind:

*„Ausgestaltung Beratung - Wie viele Klienten am Tag beraten? Welche Themen decken wir ab und wo verweisen wir auf andere Stellen/ Experten? Wie fördern wir Klienten selbstständig zu werden und ab wann müssen Klienten etwas selbst leisten können? Ab wann gibt man Klienten ab bzw. Möglichkeit ggfs. weiter Beratung in besonderen Fällen abzulehnen? Einzelne Abläufe/Prozesse standardisieren - Umgang mit Klienten in psychischen Krisen/ Suizidgedanken, Arbeit mit Betroffenen von häuslicher Gewalt und Kindeswohlgefährdungen; würde v.a. für Berufseinsteiger*innen Sicherheit bieten und Rückversicherung für Agierende alles wichtige Bedacht zu haben (Rechtssicherheit)“*

*„v.a. in Bezug auf die eigene Haltung, die man in Bezug auf die Klient*innen einnimmt -> wertebasiert (Orientierung an der Menschenwürde, Transparenz, Augenhöhe, Empowerment, Ressourcenorientierung) - Standardisierung des Beratungsprozesses insofern, als dass in einer Art Anamnese-Prozess (Problemerkhebung) der Bedarf formuliert wird -> daran kann immer wieder gemessen werden, wie die Beratung läuft und wann der Prozess abgeschlossen ist - regelmäßige Fallvorstellungen im Rahmen von kollegialen Fallbesprechungen, um für Impulse von außen offen zu sein“*

Auf die Frage, in welchen Bereichen der Arbeit mit geflüchteten Menschen Standards nicht sinnvoll seien bzw. wo eine Standardisierung nicht möglich sei, werden einige grundlegende Merkmale der Arbeit mit geflüchteten Menschen aufgegriffen und einige Missverständnisse bzgl. der Möglichkeit fokussiert, eindeutige Standards zu bestimmen:

„Wir können nicht allen Klienten gleich nach Schema F Unterstützung geben. Jeder muss als Mensch mit seinen eigenen Ideen und Bedürfnissen gesehen werden um dem Beratungsauftrag gerecht zu werden.“

„Arzt-, Schul- und Kinderangelegenheiten. Integrationsbogen z.B. helfen überhaupt NICHTS, wenn sich im Anschluss niemand weiter darum kümmert. Einige Asylbewerber werden selber aktiv und fragen nach, diesen soll man helfen. Andere wollen gar nicht, hier ist „pushen“ vergebene Liebesmüh. Das Eine vom Anderen zu unterscheiden ist die hohe Kunst...“

„Standardisierung ist nicht möglich in Bezug auf Umfang und Inhalt der Beratungen -> alles darf sein und es darf auch mal länger dauern; die Bedarfe sind so verschieden wie die Menschen, die in die Beratung kommen -> v.a. Dauer von Beratungsprozessen + Anzahl von Beratungsgesprächen nicht zu eng sehen, sondern offenes Konzept beibehalten“

„Ablauf eines Beratungsgesprächs und Verlauf eines Hilfeprozesses. Diese sind zu unterschiedlich. Auch die Art und Weise, welche Interventionen eingesetzt werden, kann kaum vorgegeben werden.“

„Es muss auf Unterbringungsart eingegangen/geachtete werden. Standards können nicht für Zelte und Häuser gleichermaßen überall gelten.“

„Sehr standardisierte Statistik (wir haben nur eine begrenzte Zahl an Hilfebedarfen, die wir statistisch erfassen sollen, die Problemlagen der Klienten sind aber häufig sehr individuell)“

„In der Festlegung von Zeiten die eine Beratung zum Thema X, eine Begleitung zum Termin Y, ein Gespräch über Z dauern soll. Wird beispielsweise für die Übergabe und Erklärung eines Leistungsbescheides nach AsylBLG eine Zeitdauer von 10 Minuten festgelegt, kann das reichen, oder auch nicht. Die Integration eines Menschen in den 1. Arbeitsmarkt kann innerhalb von 3 Monaten oder 3 Jahren gelingen - auch hier sind zeitliche Festlegungen wenig sinnvoll.“

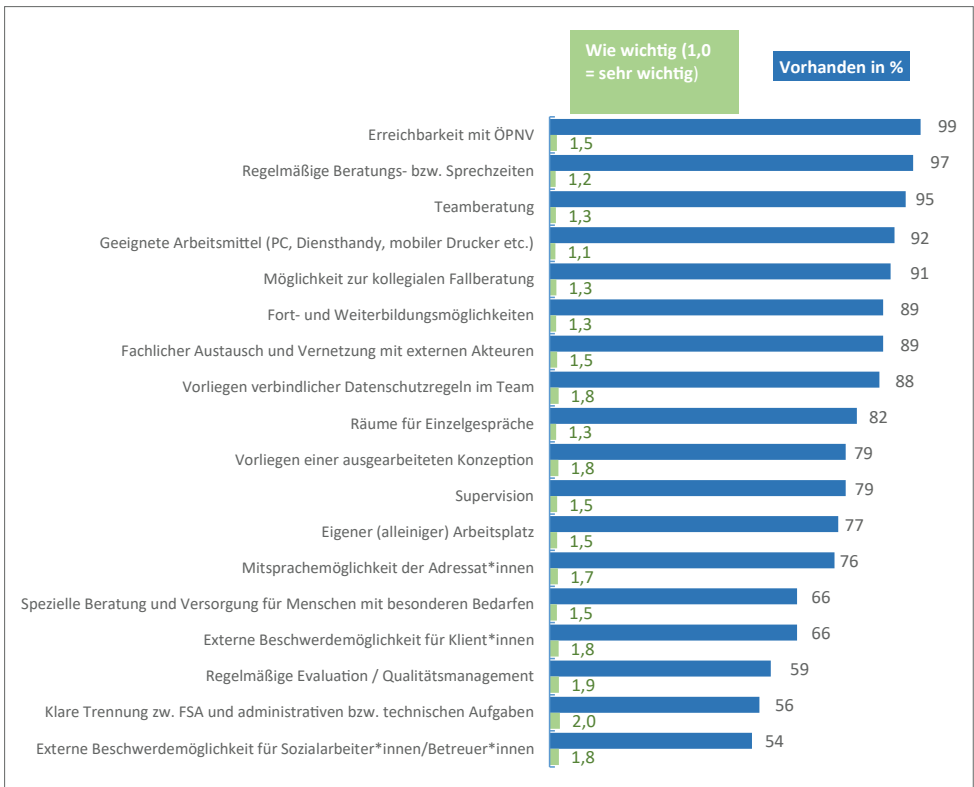
*„Ich habe täglich die Formulare von Ämter vor mir, die ich mit den Informationen der Bewohner*innen nicht ausfüllen kann. Ich moge und presse die Anliegen und Informationen der Bewohner*innen oft in diese Papiere und wir drücken die Daumen, dass sie am anderen Ende verstanden werden.“*

Um nun noch einen Eindruck dessen zu bekommen, was an „Standards“ oder – etwas niedriger gehängt – an Voraussetzungen und Merkmalen der Arbeit mit geflüchteten Menschen bei den Trägern vor Ort vorhanden ist – und zwar bezogen sowohl auf Gegebenheiten im Hinblick auf die Zielgruppe der geflüchteten Menschen als auch auf die Fachkräfte der FSA selbst –, haben wir den Befragten eine längere Liste mit ausgewählten Items vorgelegt. Wir haben uns dabei auf vermeintlich einfach zu messende Merkmale beschränkt (Abb. 22).

Insgesamt zeigt Abbildung 22, dass auch 2023 die von unseren Befragten berichtete Wirklichkeit neben einer nahezu flächendeckenden Ausstattung mit einigen

sozialarbeiterischen „Selbstverständlichkeiten“ (wie regelmäßiger Erreichbarkeit, Sprechzeiten, Teambesprechung) auch sehr vieles vermissen lässt, was man als Voraussetzungen – und in diesem Sinne als „Standards“ – einer professionellen Sozialen Arbeit mit Geflüchteten bezeichnen muss. Negativ formuliert ermangelt es immerhin rund 10% der Befragten an geeigneten Arbeitsmitteln, der Möglichkeit zu kollegialer Fallberatung, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder auch an fachlichem Austausch/Vernetzung. Bei rund 20% fehlen Räume für Einzelgespräche, eine Konzeption, Supervision und ein allein nutzbarer Arbeitsplatz.

Abbildung 22: „Geben Sie bitte an, ob die im Folgenden aufgelisteten Gegebenheiten im Rahmen Ihrer derzeitigen täglichen Arbeit vorhanden sind bzw. ob Sie darüber verfügen!“ (2023; in %) und „Geben Sie nun noch an, wie wichtig diese Gegebenheiten im Rahmen Ihrer derzeitigen täglichen Arbeit für Sie sind bzw. wären!“ (2023; Mittelwert auf Skala von 1 (sehr wichtig) bis 5 (völlig unwichtig))



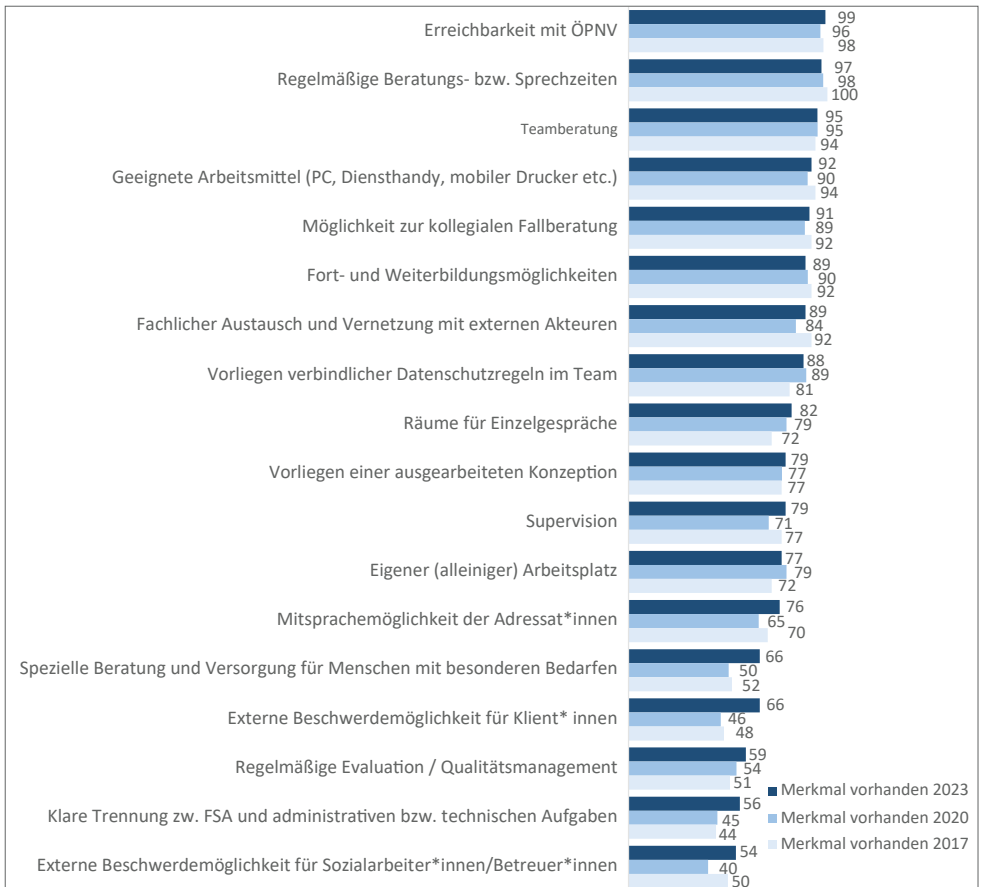
Auf eine regelmäßige Evaluation oder ein Qualitätsmanagement müssen sogar über 40% der Befragten verzichten. Schließlich mangelt es auch deutlich an externen Beschwerdemöglichkeiten (für Klient*innen und insbesondere für Fachkräfte selbst).

Im Vergleich zum Befragungszeitpunkt 2020 haben die Häufigkeiten 2023 für vier Items relativ deutlich¹⁷ 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, wengleich viele eigentlichen Selbstverständlichkeiten vielerorts noch nicht selbstverständlich sind (Abb. 23).

Abbildung 23: „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 %)

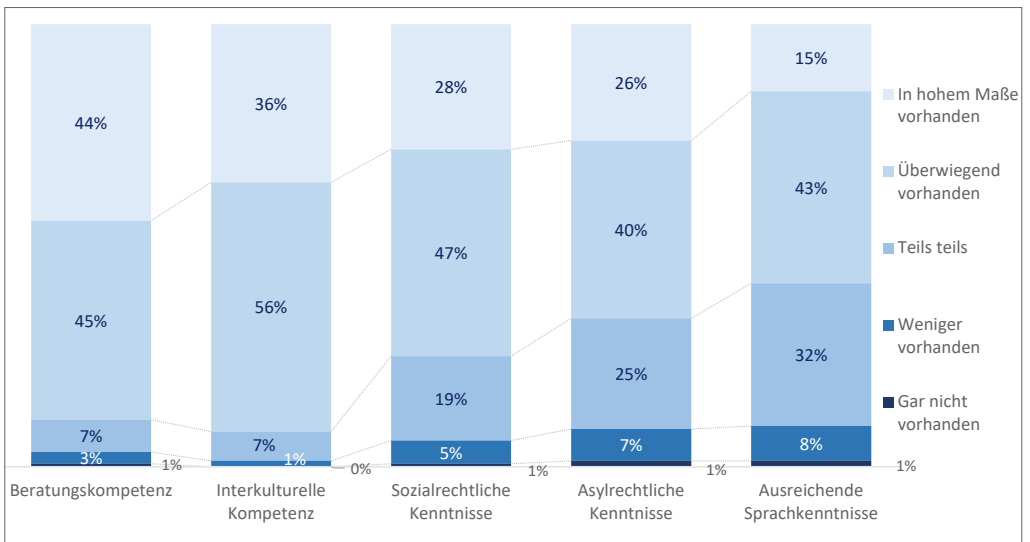


17 Wir berücksichtigen hier nur Abweichungen von mindestens fünf Prozent.

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. 24).

Abbildung 24: Inwieweit sind die im Folgenden aufgelisteten Kompetenzen im Rahmen Ihrer derzeitigen täglichen Arbeit vorhanden?



4.6. 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 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.

4.6.1. 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. 25 und 26 hervor. Hier zeigt sich wie zu erwarten, dass die Beschäftigten in der FSA neben Deutsch und Englisch nur über 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. 27).

Abbildung 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

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

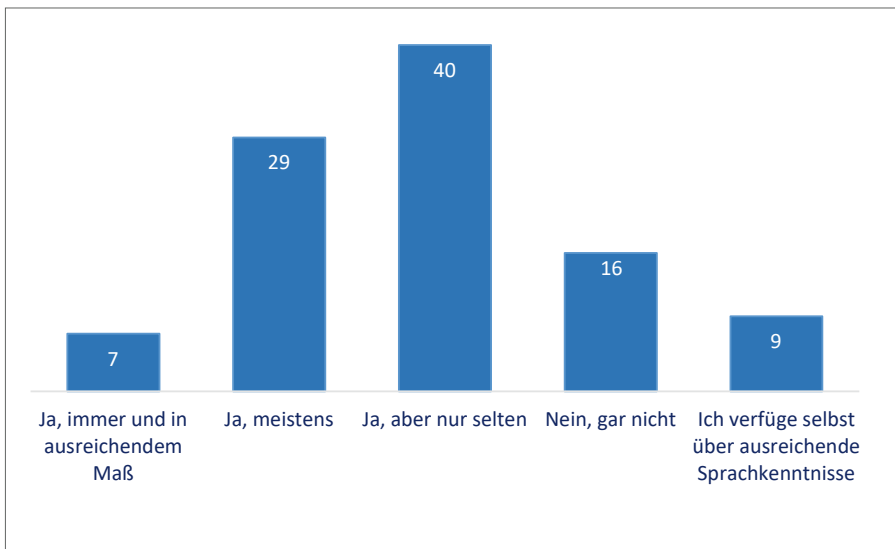
Sprache	Häufigkeit
französisch	39
russisch	37
spanisch	31
englisch	22
arabisch	22
italienisch	7
polnisch	6
portugiesisch	6
tschechisch	4
dänisch	3
farsi	3
persisch	3
norwegisch	2
bengalisch	1
hocharabisch	1
isländisch	1
latein	1
lateinisch	1
schwedisch	1
tigrinya	1
„alle slawischen Sprachen“	1
„Handytranslater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

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 4.4), rückt natürlich die Möglichkeit auf Sprachmittler*innen zurückgreifen zu können in den Fokus (Abb. 27).

Abbildung 27:

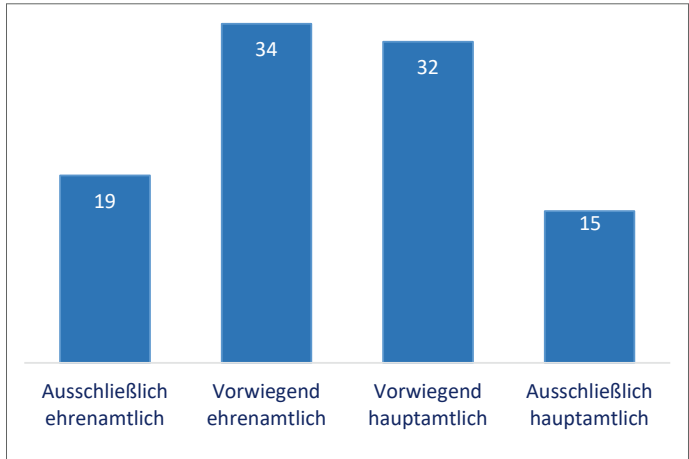
„Können Sie bei Ihrem Träger auf Sprachmittler*innen für die tägliche Arbeit zurückgreifen?“ (in %)



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.

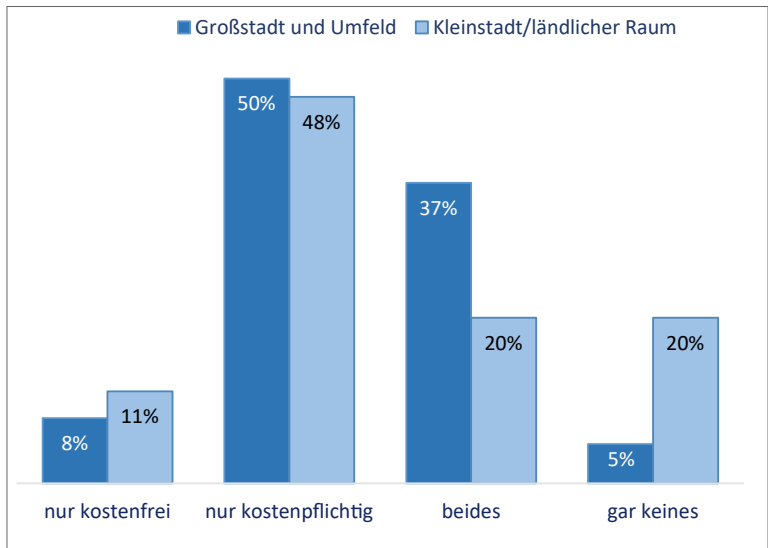
Abbildung 28 zeigt, dass hauptamtliche Sprachmittler*innen insgesamt in der Minderheit sind.

Abbildung 28: „Sind diese Sprachmittler*innen ehrenamtlich oder hauptamtlich tätig?“ (in %)



Auch bezüglich der Frage, inwieweit Angebote zur Sprachmittlung kostenfrei oder kostenpflichtig sind, ergeben sich wenig Unterschiede. Bei der Kategorie „gar keines“ sind aber wieder die Nachteile des ländlichen Raums (insbesondere Dorf) manifest.

Abbildung 29: Existiert ein kostenfreies/kostenpflichtiges Angebot zur Sprachmittlung, Vergleich Großstädtischer vs. Ländlicher Raum



4.6.2. 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 (Abb. 30).

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. 31 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.

Abbildung 30: „Wie stellt sich derzeit die räumliche Unterbringungssituation für Geflüchtete in Ihrem Einzugsgebiet dar?“ (in %)

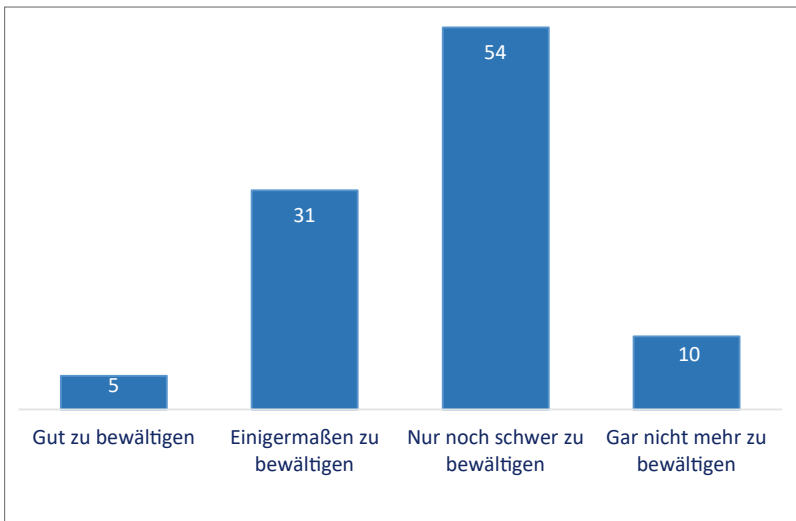
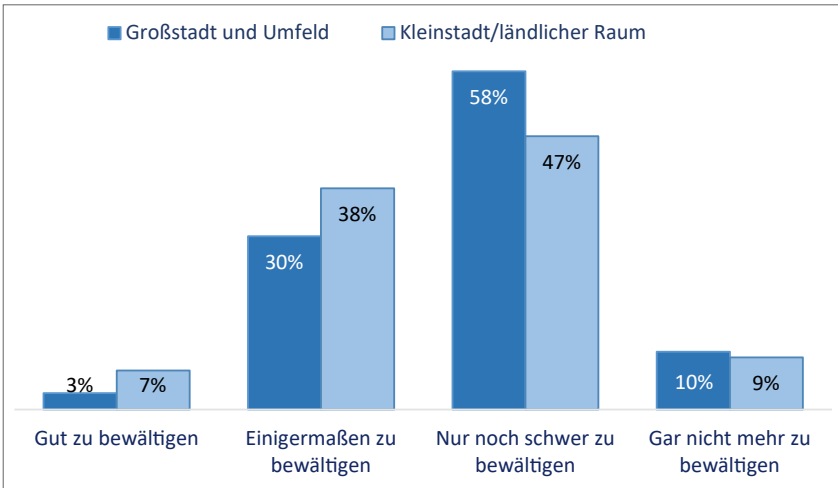


Abbildung 31: „Wie stellt sich derzeit die räumliche Unterbringungssituation für Geflüchtete in Ihrem Einzugsgebiet dar?“ – nach Ortsklassen



Die Frage nach Veränderungen in der Unterbringungssituation der letzten beiden Jahre im Hinblick auf zentrale und dezentrale Unterbringung ergibt ein sehr uneinheitliches Bild ohne klare Tendenz (Abb. 32).

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. 33).

Abbildung 32: „Gab es in den letzten beiden Jahren Veränderungen in der Unterbringungssituation für geflüchtete Menschen?“ (in %)

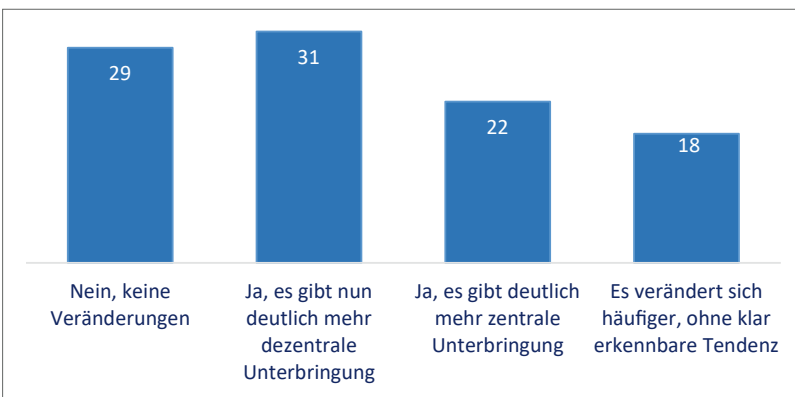
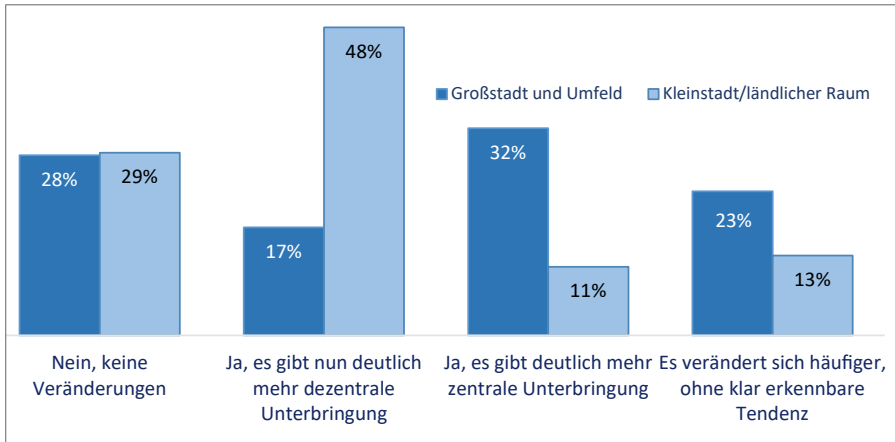


Abbildung 33: „Gab es in den letzten beiden Jahren Veränderungen in der Unterbringungssituation für geflüchtete Menschen?“ – nach Ortsklassen



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. 34).

Bekanntermaßen ist die Lage in den Großstädten noch einmal zugespitzter (Abb. 35).

Abbildung 34: „Wie schätzen Sie das allgemeine Wohnungsangebot in Ihrer Region ein?“ (in %)

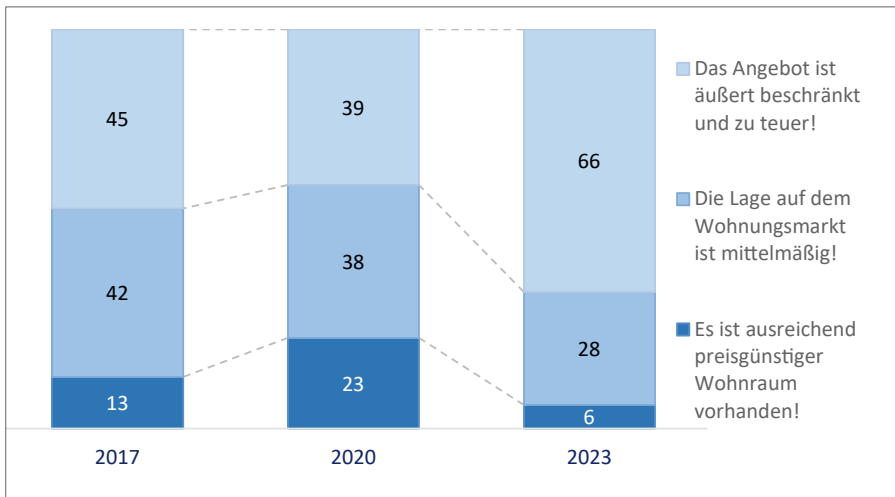
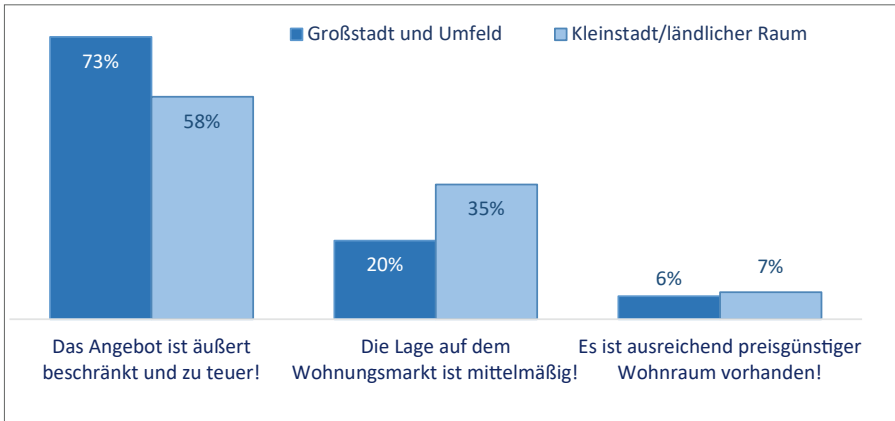


Abbildung 35:

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



Was die Wohnungssituation für geflüchtete Menschen jenseits der völlig überhöhten Mietpreise besonders schwierig gestaltet, das ist schließlich die diskriminierende Haltung von Vermieter*innen: 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 (Ann. 36).

In der Großstadt wird dies noch einmal deutlich häufiger beobachtet als in Kleinstädten und auf dem Land (Abb. 37).

Abbildung 36: „Vermieter*innen weigern sich, an Geflüchtete zu vermieten“ (in %)

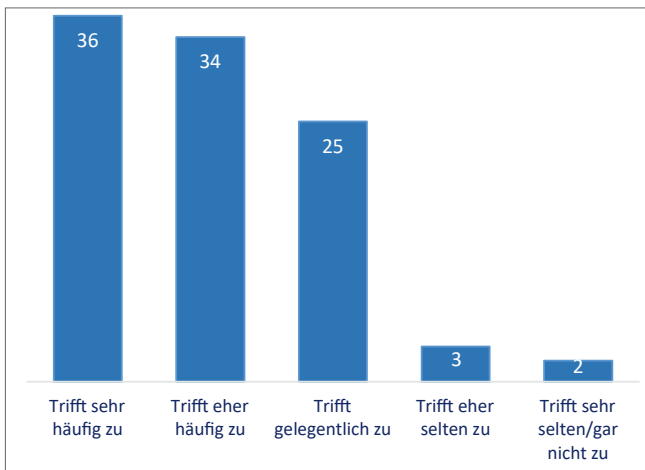


Abbildung 37: „Vermieter*innen weigern sich, an Geflüchtete zu vermieten“ – nach Ortsklassen

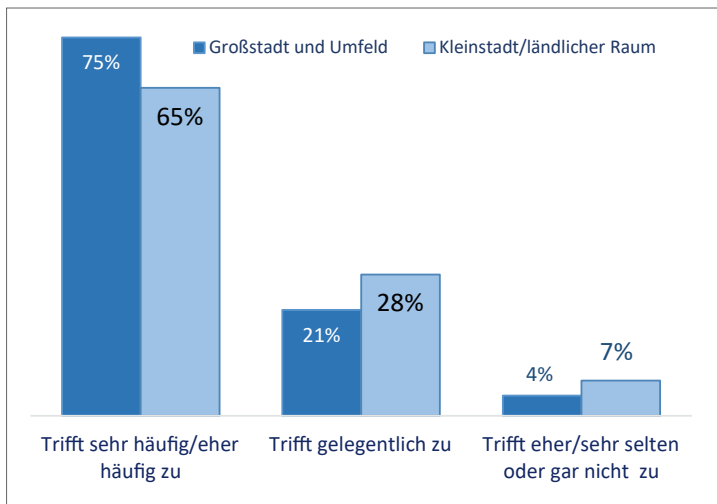
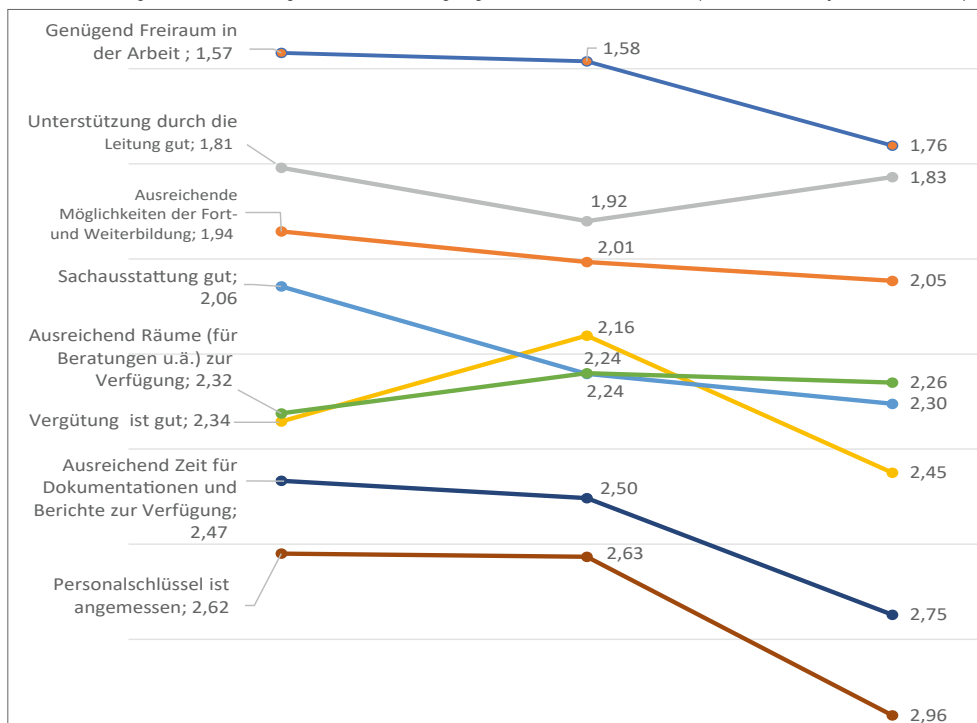


Abbildung 38: Einschätzung der Arbeitsbedingungen 2017, 2020 und 2023 (Mittelwerte auf Skala von 1 - 4)



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 38 illustriert zunächst die Veränderungen in den 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 Abbildung 39 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.

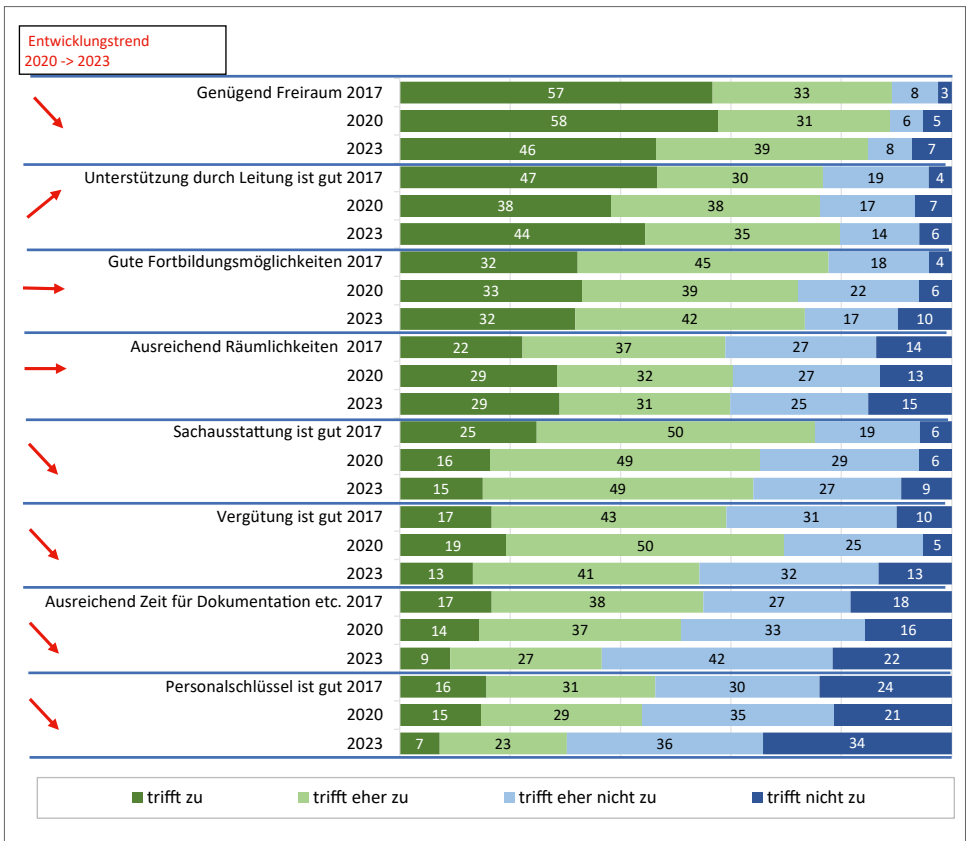
Am anderen Ende der Skala ist zu erkennen, dass der Aussage „Der Personalschlüssel (bzw. die Personalsituation) ist völlig angemessen“ nur noch sieben Pro-

zent 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.

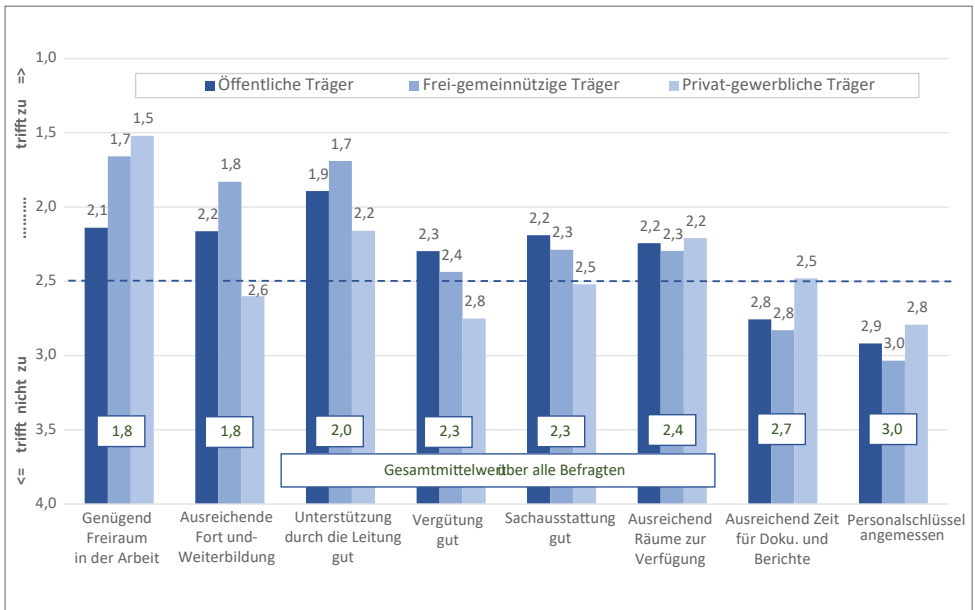
Abbildung 39: Einschätzung zentraler Merkmale der Arbeitsbedingungen 2017, 2020 und 2023 (in %)



Vergleicht man diese Einschätzungen auf der Basis der Mittelwerte nach den unterschiedlichen Trägertypen, 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. 40).

Abbildung 40: Einschätzung der Arbeitsbedingungen 2023 nach Trägerart
(Mittelwerte: 1 = „trifft zu“ - 4 = „trifft nicht zu“)

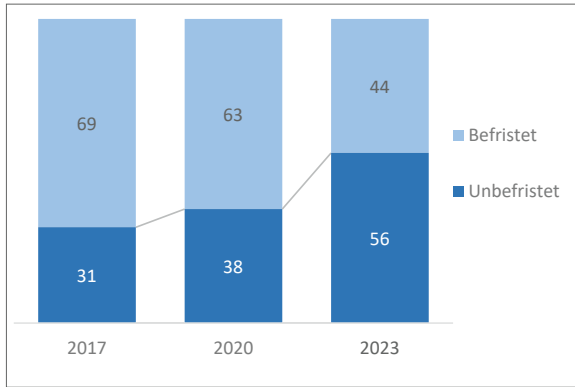


Werfen wir im Folgenden noch einen etwas detaillierteren Blick auf vier bedeutende Determinanten der Arbeitsbedingungen im Handlungsfeld der Flüchtlingssozialarbeit in Sachsen: Befristung, Stellenumfang, Bezahlung und Personalschlüssel.

5.2. Erstmals mehrheitlich unbefristet

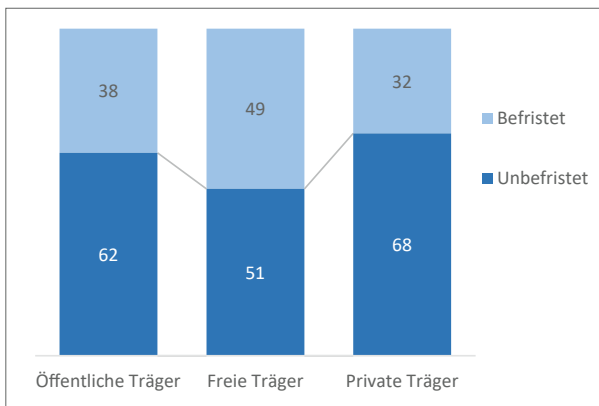
Ein recht erfreulicher Trend lässt sich zunächst hinsichtlich des doch deutlich zurückgegangenen Anteils befristeter Arbeitsverträge vermuten: So steigt der Anteil unbefristeter Beschäftigungen innerhalb unseres Samples von 31% (2017) über 38% (2020) auf nun 56% (Abb. 41).

Abbildung 41: Befristete Arbeitsverträge 2017, 2020 und 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%¹⁸). Bei den privaten Trägern sind sogar 68% der Befragten unbefristet beschäftigt (Abb. 42).

Abbildung 42: Befristete Arbeitsverträge nach Trägerart (2023) (in %)



Allerdings sind die Unterschiede zu etablierten Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit natürlich weiterhin enorm: So sind nach Lochner/Möller (2017: 48) im Bereich der

¹⁸ 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.

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. Weniger als die Hälfte in Vollzeit – Umfang der Tätigkeit in der FSA

2023 arbeiten 46% unserer Befragten in einer Vollzeitstelle¹⁹. Bei einer geringfügigen und uneinheitlichen Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse mit höheren Stundenanteilen (30 Stunden und mehr) wird 2023 mit 46% annähernd wieder der Anteil der Vollzeitstellen von 2017 (48%) erreicht (Abb. 43 – 45).

Abbildung 43: Umfang der Tätigkeit in der FSA - wöchentliche Arbeitszeit (abs.)

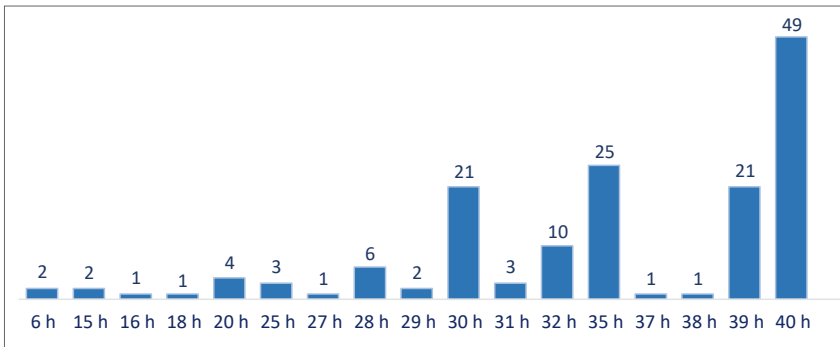
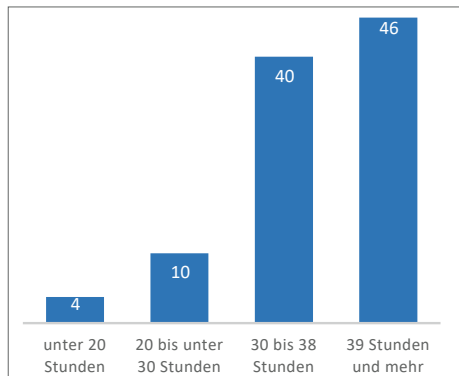


Abbildung 44: Umfang der Tätigkeit in der FSA - wöchentliche Arbeitszeit in Klassen (in %)



19 Dabei rechnen wir alle Arbeitsumfänge ab 39 Stunden zur Vollzeit.

Abbildung 45: Wöchentliche Arbeitszeit in Klassen (2017, 2020 und 2023)

Wöchentliche Arbeitszeit (Vollzeit = ab 39h)	2017	2020	2023
unter 20 Stunden	8 %	5 %	4 %
20 bis unter 30 Stunden	8 %	15 %	10 %
30 bis 38 Stunden	36 %	37 %	40 %
39 Stunden und mehr (=„Vollzeit“)	48 %	43 %	46 %

Während nach Lochner/Möller (2017: 48) in den Hilfen zur Erziehung die Teilzeitquote bei 47% liegt, haben wir es in dem hier untersuchten Handlungsfeld der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen mit einer deutlich höheren Quote zu tun. 2023 sind 54% der Befragten in Teilzeit tätig, 2020 waren es noch 57% (2017: 52%).

Inwieweit das Arbeitsfeld der FSA insgesamt prädestiniert erscheint, einen (weiteren) Bereich prekärer Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit zu generieren, lässt sich anhand der Daten noch nicht entscheiden. Geht man von der Idee eines Normalarbeitsverhältnisses (mit sozialversicherungspflichtiger, unbefristeter Vollzeitbeschäftigung) aus, so weisen die Abnahme der befristeten Beschäftigten (vgl. Abschnitt 5.2) einerseits, der weiterhin hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigten andererseits in unterschiedliche Richtungen.

Aus den Daten kann grob vereinfacht abgelesen werden, dass sich in diesem Handlungsfeld momentan „atypische“ und „reguläre“ Beschäftigungen in etwa die Waage halten. Ein Zusammenhang zwischen Befristung und Teilzeit ist aus den Daten nicht abzuleiten. Und atypisch bedeutet nicht zwangsläufig prekär, „da die Form der Tätigkeit gewünscht sein kann und nicht zwingend gesellschaftliche Desintegration befördert“ (Henn/Lochner/Meiner-Teubner 2017: 14).

Schließlich befindet sich das Arbeitsfeld der FSA nach seiner immensen Expansion vor sieben bis acht Jahren immer noch in der Konstituierungsphase, die zunächst in gewissem Grad zwangsläufig atypische Verhältnisse mit sich bringt. Allerdings sollte fach- und berufspolitisch in den kommenden Jahren darauf geachtet werden, dass die Entwicklung angemessener Arbeitsbedingungen – als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit – mit der weiteren inhaltlichen Profilierung des Handlungsfeldes Schritt hält.

Vergleicht man die Vollzeitquoten zentraler Teilgruppen der Erhebung, dann ergeben sich doch deutliche Unterschiede: So sind 60% der Befragten bei öffentlichen Trägern in Vollzeit beschäftigt, bei freien Trägern nur 41%. Die meisten Vollzeitbeschäftigten sind im kleinstädtisch-ländlichen Bereich mit 65% angesiedelt, in den Großstädten arbeiten nur 32% unserer Befragten in Vollzeit.

Abbildung 46: Arbeitszeiten unterschiedlicher Teilgruppen

	Vollzeitbeschäftigung (39/40h)	Teilzeit- beschäftigung	Durchschnittliche wöchent- liche de facto-Arbeitszeit unserer Befragten
Öffentliche Träger	60 %	40 %	36,5 h
Freie Träger	41 %	59 %	33,8 h
Private Träger	36 %	64 %	32,5 h
Frauen	42 %	58 %	34,1 h
Männer	55 %	45 %	34,6 h
Großstadt und Umfeld	32 %	68 %	32,7 h
Kleinstadt/ ländlicher Bereich	65 %	35 %	36,5 h

Auf dem Dorf arbeiten praktisch alle Befragten in Vollzeit. Die jüngste Altersgruppe der 24 – 29 jährigen arbeitet im Mittel nur 31,9 h pro Woche in der FSA, die älteste Gruppe der über 50jährigen hingegen 37,4 h. Es gibt kaum Unterschiede im Umfang der Arbeitszeit zwischen Beschäftigten mit sozialem Abschluss und ohne: 47% der Beschäftigten mit sozialem Abschluss arbeiten in Vollzeit, bei den „nicht-sozialen“ Abschlüssen sind es 45%.

5.4. 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).

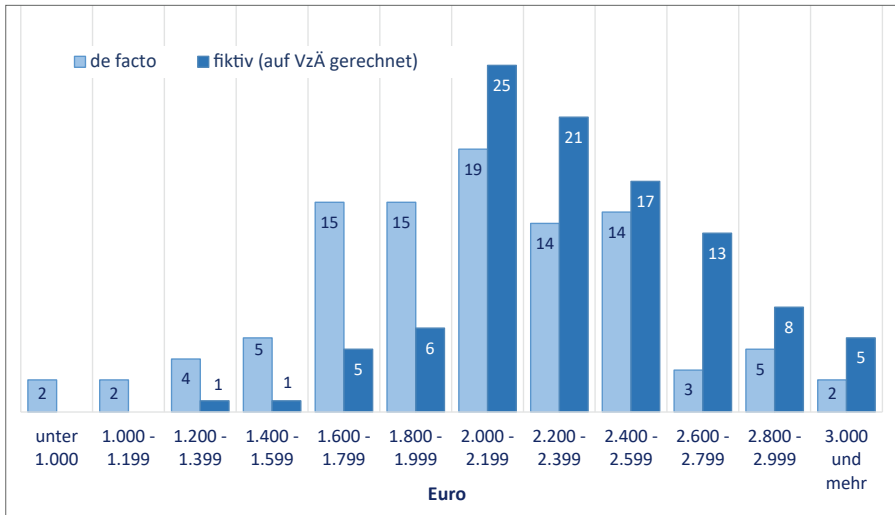
Da aber nun wie gesehen ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten nicht in Vollzeit arbeitet (vgl. Abb. 43ff), haben wir die angegebenen de facto Einkommen jeweils unter Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auf Vollzeiteinkommen hochgerechnet²⁰. Somit erhalten wir – mit einer gewissen 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 Arbeit²¹ 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)²².

In der Abbildung 47 werden die beiden Werte des De-facto-Einkommens und des fiktiven Vollzeiteinkommens gegenübergestellt.

Abbildung 47: Netto-Monatseinkommen 2020 de facto und auf fiktive Vollzeitstelle gerechnet (in %)



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

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

22 Unter den Annahmen: gesetzlich versichert und keine Kirchensteuerpflicht.

Vergleicht man wiederum wichtige Teilgruppen unseres Samples, so zeigen sich einige Besonderheiten (Abb. 48):

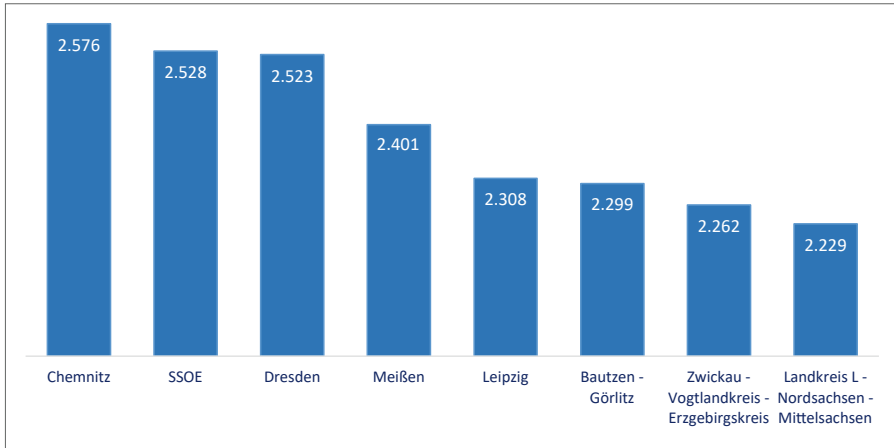
- Die Lohndiskriminierung von Frauen ist zwar auch hier gegeben, allerdings ist der Abstand von männlichen zu weiblichen Gehältern relativ gering; Frauen erreichen 98% der männlichen Einkommen.
- Öffentliche Träger zahlen deutlich besser als freie und private Träger, was mit der Tarifbindung im öffentlichen Dienst zusammenhängen dürfte.
- Nach Ortsklassen ist die Bezahlung in den Großstädten am besten, in den Kleinstädten am schlechtesten.
- Unbefristet Beschäftigte verdienen auch deutlich mehr als befristet Beschäftigte.
- Beschäftigte mit sozialem Berufsabschluss verdienen – bezogen auf eine Vollzeitstelle - ca. 170 Euro netto mehr als Kolleg*innen ohne sozialen Abschluss.

Abbildung 48: 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

Aufgrund der teilweise geringen Fallzahlen von weniger als 10 für manche Landkreise ist die folgende Übersicht (Abb. 49) mit großer Vorsicht zu interpretieren. Hier haben wir wiederum die fiktiven (auf eine Vollzeitstelle hochgerechneten) Einkommen abgebildet.

Abbildung 49: Netto-Monateinkommen 2023 der Befragten – Mittelwert nach Landkreis/Stadt (in Euro)



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

Eine wesentliche Determinante der Arbeitsbedingungen unserer Befragten ist natürlich der jeweilige Personalschlüssel²³, 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 Fachleistungsstundenprinzip²⁴, 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

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

24 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.

1:110. Am häufigsten (Modus) wird 2023 (vgl. Abb. 50) – wie schon in den beiden vorhergehenden Befragungen – der Wert 1:150 angegeben.

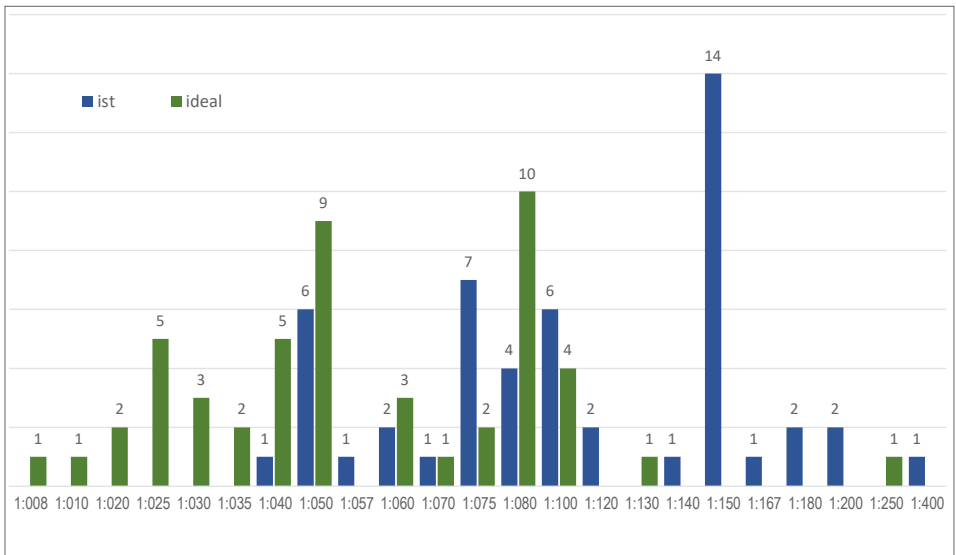
Schließlich liegt der Mittelwert des gewünschten, „idealen“ Personalschlüssels bei allen drei bisherigen Befragungen unverändert bei ungefähr 1:60, im Jahr 2023 genau genommen bei 1:59. Daraus lässt sich schließen, dass der Ideal-Wert von ca. 1:60 durchaus begründet ist und von den Beschäftigten mit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

Abbildung 50: 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

In der folgenden Abbildung 51 sind alle Einzelantworten zur Frage des de facto bestehenden und des „idealen“ Betreuungsschlüssels aufgeführt. Es sticht vor allem die breite Streuung der Antworten ins Auge.

51: Personalschlüssel – Ist-Stand und Ideal (2023; abs., n = 51)



Festzuhalten bleibt jedenfalls, dass mit den in der Praxis verbreiteten Personalschlüsseln zwischen 1:100 und 1:150 eine qualifizierte Soziale Arbeit mit Geflüchteten nur schwer möglich erscheint, wie betroffene Fachkräfte dies weit überwiegend in unterschiedlichsten Zusammenhängen betonen.

Um den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen bei der Arbeit mit bestimmten (in der Praxis häufig vorkommenden) Personalschlüsseln zu verdeutlichen, sei hier nochmals auf unsere grobe Modellrechnung²⁵ verwiesen, die aufzeigt, wieviel Zeit pro Klient*in bei drei gängigen Schlüsseln zur Verfügung steht:

Zeit pro Klient*in:

- Bei einem Schlüssel von 1:100 durchschnittlich **21 Min**/Woche/Klient*in
- Bei einem Schlüssel von 1:120 durchschnittlich **18 Min**/Woche/Klient*in
- Bei einem Schlüssel von 1:150 durchschnittlich **14 Min**/Woche/Klient*in

Eingerechnet sind hier bereits pauschale Zeitspannen für Teamberatungen, Dokumentation, Weiterbildung/Supervision/Fachaustausch. Abgezogen werden müssen allerdings noch Fahrtzeiten, Wartezeiten bei Ämtern und Behörden sowie Zeit für Sprachmittlung (welche in der Beratung die Beratungszeit teilweise verdoppelt).

Vielfach geforderte Schlüssel von 1:50 (LAG Flüchtlings- und Migrationssozialarbeit Sachsen 2020) oder 1:80 (Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen 2017) werden faktisch nur in Ausnahmefällen erreicht. Entscheidend erscheint eine Differenzierung der Schlüssel nach besonderen Bedarfslagen der Klient*innen wie nach lokalen bzw. kommunalen Gegebenheiten, wie sie von Fachverbänden gefordert werden, in der Praxis in Sachsen aber bislang nur ansatzweise umgesetzt sind. Schließlich sollte auch die Frage geklärt sein, inwieweit der Personalschlüssel eine Mitfinanzierung von Leitung, Assistenz und Weiterbildung sowie finanzielle Bedarfe für Sachkosten impliziert.

Mit einer offenen Frage wurden die Teilnehmer*innen gebeten, „Anmerkungen zum Thema Personalschlüssel / Fachleistungsstunden“ zu machen. Diese Möglichkeit wurde rege genutzt. Um einen Eindruck von den Aussagen der Befragten zu vermitteln, werden exemplarische Statements im Folgenden zu sieben thematischen Bereichen geordnet, zu denen dann jeweils einige Aussagen im O-Ton wiedergegeben werden.

a) Der Schlüssel ist höher als offiziell angegeben / vorgesehen:

Die tatsächliche Höhe des Personalschlüssels ist mehreren Fällen nicht bekannt, liegt aber bei weitem über den Aushandlungen mit dem öffentlichen Träger. In der Realität beträgt er wohl 1:200 bis 1:300.

Beispielsweise für einen Schlüssel von 1:167 gibt eine befragte Person an, dass die Anliegen der Adressat*innen und die vom öffentlichen Träger geforderte Dokumentation nicht innerhalb der Arbeitszeit bearbeitet und erledigt werden können. Die Folge ist die Akkumulation von Überstunden und gravierender Stress.

25 Vgl. Sand 2022: 91f

Wenn zusätzlich noch Urlaubsvertretungen für Kolleg*innen übernommen werden müssen und der Schlüssel sich damit de facto verdoppelt, ist eine Erledigung der Aufgaben nahezu unmöglich.

Oft gibt es auch keinen festen Personalschlüssel. An einem Ort stieg er zuletzt von 1:80 auf 1:150 und liegt nun noch höher, da Personal gekürzt wurde obwohl die Anzahl der Klient*innen nicht gesunken ist. Erschwerend kommt hinzu, dass Personen mit weniger Unterstützungsbedarf an diesem Ort nun keinen Anspruch mehr auf die Unterstützung durch die FSA haben und damit keine Klient*innen mehr sind. Damit haben die Sozialarbeiter*innen nun mehr Fälle, die insgesamt auch alle höheren Unterstützungsbedarf haben und damit intensivere Arbeit erfordern.

„Der gegenwärtige Personalschlüssel liegt bei mir bei 1:167. Bearbeitung von Klienten-Anliegen und Dokumentation nur unter erheblichen Stress und Aufsummierung von Überstunden möglich. Bei Urlaub von Kollegen/innen kommt es zur Doppelbelastung, da man als Vertretung ebenfalls diese Klienten on top zu betreuen hat, was kaum zu schaffen ist. Hier muss sich dringend etwas ändern!“

„Der offizielle Personalschlüssel liegt bei 1:150. Der tatsächliche Personalschlüssel liegt jedoch bei 1:300.“

„Der Personalschlüssel ist mir unbekannt, aber bei weitem höher als der Mittelgeber angesetzt hat und ist auch über das Jahr nicht gleich.“

„real liegt der Personalschlüssel über 1:150, etwa bei 1:200“

„Es gibt aktuell keinen festen Personalschlüssel. Vom Sozialamt wird keiner benannt. Für dieses Jahr war die Rede von 1:150. Letztes Jahr waren es noch 1:80. Also Personal wurde gekürzt bei gleicher Klientenanzahl. Weniger problematische Fälle, wie DEZ II oder Personen die schon relativ selbstständig waren, wurden aus der Betreuung genommen. Somit hat man nun ca. 120 Klienten mit überwiegend sehr hohem Arbeitsaufwand.“

b) Dynamischer Schlüssel aufgrund dynamischer Situation (welche nicht berücksichtigt wird)

Es gibt bei mehreren der Antwortenden keinen festen Personalschlüssel – dieser ist immer abhängig von der Zahl der Adressat*innen, die gerade zu begleiten sind. Bei steigenden wie sinkenden Zuweisungszahlen werden die Schlüssel der Sozialarbeiter*innen aber nicht angepasst, da eine konkrete Anzahl an Stellen bei Vertragsschließung ausgehandelt wurde, welche nicht angepasst wird.

Eine Person gibt an, dass es durch Kürzungen nun weniger Sozialarbeiter*innen, aber aufgrund der steigenden Fluchtmigration mehr Klient*innen gibt.

In Anbetracht der Dynamik in den Zuweisungen und der Arbeit mit Personen mit Beeinträchtigungen wäre ein niedrigerer Schlüssel eine bessere Ausgangsbasis (um Spitzen gut abfedern zu können).

„keine Anpassung an die sehr dynamischen Zahlen --> ausverhandelte VzÄ bleiben bestehen, egal wie hoch der Zuzug/Verteilung im eigenen Arbeitsgebiet ist“

„Durch die höhere Dynamik und unser Engagement für Gehörlose wäre ein niedrigerer Schlüssel besser.“

„schwankend je nach Zuweisungen – und teils Klienten im Übergang zu begleiten (Rechtskreiswechsel Asyl -> Aufenthalt)“

*„Personalschlüssel existiert seit Jahresbeginn nicht mehr -> weniger Personal (aufgrund von Kürzungen), mehr Klient*innen“*

c) Mit so vielen Klient*innen ist keine qualitativ gute Sozialarbeit umzusetzen

Die eigentlichen Inhalte Sozialer Arbeit mit den Asylsuchenden können nicht umgesetzt werden, da für die Anzahl der Klient*innen mit dem bestehenden Personalschlüssel nur Unterstützung für die notwendigsten Anträge zu leisten ist. Die Qualität, die angestrebt und auch erwartet wird, kann mit dem aktuellen Personalschlüssel nicht erfüllt werden.

Aus Zeitgründen können nur die bürokratischen Anliegen bearbeitet werden, Beziehungsarbeit als ein Kernpunkt Sozialer Arbeit ist nicht zu leisten. Auch werden Personen, die sich nicht aktiv an die Sozialarbeiter*innen wenden, nicht unterstützt, da deren Probleme nicht gesehen werden können, wenn aus Zeitmangel nur Sprechstunden angeboten werden können.

Aktuell ist die Unterstützung bei der Wohnungssuche ein zentrales Anliegen der Klient*innen. Da die Berater*innen keine Kapazitäten für die aufwendige Wohnungssuche haben, müssen die Klient*innen länger als nötig in der Gemeinschaftsunterkunft wohnen.

Mit einem besseren Schlüssel könnten die Bewohner*innen aktiv, nachhaltiger und erfolgreicher in ihrem persönlichen Integrationsprozess unterstützt werden. Aktuell können die Sozialarbeiter*innen die Probleme mit den Klient*innen nicht wirklich angehen, sondern nur „verwalten“, d.h. auf Krisen reagieren sowie bei der Reaktion auf Forderungen durch Behörden unterstützen.

„bei diesem Personalschlüssel ist man nur am Organisieren des Notwendigen (Schule, Ärzte, Behörden, Wohnungen etc.) Integration und Perspektiven erarbeiten bleibt komplett aus.“

„Für die Qualität der Integrationsarbeit, die wir leisten sollen und wollen, ist der Betreuungsschlüssel unangemessen.“

„momentan haben wir keine Kapazitäten, um bspw. bei der Wohnungssuche zu unterstützen. Das führt oft dazu, dass Menschen (trotz Weiterleitung an externe Beratungsstellen) lange nicht ausziehen können, da sie keine Wohnung alleine

finden. Außerdem ist wenig Zeit, um über die bürokratische Arbeit mit den BewohnerInnen hinaus eine tiefere Verbindung einzugehen und andere Dinge zu besprechen. Generell können wir nur helfen, wenn die BewohnerInnen aufsuchend zu uns kommen – oft werden Probleme in der GU nicht wahrgenommen, wenn die Menschen nicht zu uns kommen.“

„Um so besser der Personalschlüssel, desto nachhaltiger kann an Themen der Integration und Selbstständigkeit gearbeitet werden. Mit einem besseren Personalschlüssel könnten Hilfepläne ausgearbeitet und verfolgt werden. In der aktuellen Situation fungieren wir eher als „Verwalter“ der sozialen Problemlagen. Wir reagieren auf Krisen und unverständliche Briefe, Mitwirkungspflichten, die vorgegeben werden. Proaktive Arbeit ist nur sehr eingeschränkt möglich.“

d) Selbst bei möglicher Finanzierung neuer Stellen ist kein Personal zu finden

Für die Arbeit würde dringend mehr qualifiziertes Personal benötigt, welches aber schwer zu finden ist. Die Rahmenbedingungen der Tätigkeit in der FSA sind so unattraktiv, dass sich keine gut ausgebildeten Fachkräfte für diese Arbeit interessieren. Ein wichtiger Grund ist die schlechte Bezahlung für eine so anspruchsvolle und anstrengende Arbeit.

In manchen Teams sind die Räumlichkeiten des Trägers ausgereizt und geben keine Möglichkeit für die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze her.

„kaum qualifiziertes Personal für die Tätigkeit zu finden“

„mehr Personal ist dringend nötig“

„Wegen des Gehalts können keine neuen und gut ausgebildeten Mitarbeitenden gefunden werden. Es ist zu unattraktiv und die Arbeit zu intensiv, um sich schlecht bezahlen zu lassen. Mehr Personal mit guten Sachkenntnissen bedeutet höhere finanzielle Anreize. Bei uns arbeiten übrigens 9 Mitarbeiter in 2 Büros an 6 Arbeitsplätzen. Es gibt keine Räume, um neue MA einzustellen. Es gibt keinen Aufenthaltsraum und ein Waschbecken anstelle einer Küche. Wer will so arbeiten?“

e) Höhere Schlüssel an Aufenthaltstitel festzumachen ist problematisch

An einem Ort wird der Schlüssel davon beeinflusst, ob die Klient*innen viel oder wenig Unterstützungsbedarf haben. (Wie dieser Bedarf ermittelt wird, wird nicht angegeben).

In Leipzig ist der Personalschlüssel für Personen, die mit Menschen im Asylverfahren und mit Duldung arbeiten bei 1:50, für die Arbeit mit Menschen, die einen Aufenthaltstitel haben und Leistungen nach SGB II oder XII beziehen liegt er bei 1:100.

Die Annahme, dass Personen mit einem Aufenthaltstitel kaum noch Unterstützung benötigen, ist ein Trugschluss, da der rechtliche Status der Geflüchteten nicht

angemessen den Unterstützungsbedarf widerspiegelt. Der Wechsel von AsylbLG zum Jobcenter als Leistungsträger ist künstlich gesetzt und bedeutet nicht, dass die Klient*innen von einem Tag auf den anderen über mehr Wissen und Autonomie verfügen.

In der Praxis erhalten viele Personen mittlerweile bereits kurz nach ihrer Zuweisung in eine Gemeinschaftsunterkunft oder gar noch in der Erstaufnahme ihren positiven Bescheid vom BAMF. Aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und zur Orientierung brauchen sie dennoch unbedingt Unterstützung. Ukrainische Geflüchtete kommen beispielsweise direkt mit ihrer Ankunft in den SGB II Leistungsbezug. Bei einem Personalschlüssel von 1:100 sind das Ausfüllen der Erstanträge und das Begreiflichmachen der Bürokratie nicht zu leisten. Auch ist für Personen mit positivem Bescheid oft der Familiennachzug ein nächster wichtiger Schritt – die Unterstützung in diesem Prozess ist für Sozialarbeiter*innen sehr zeitintensiv.

Manche öffentliche Träger fordern eine vorrangige Beratung der Geflüchteten, die neu zugewiesen werden. In der Realität haben natürlich auch Menschen, die schon länger in Deutschland sind, Beratungs- und Unterstützungsbedarfe. Die Berater*innen führen diese Beratungen also zusätzlich durch in dem Wissen, dass es vor Ort oder in erreichbarer Nähe keine weiteren Beratungsangebote gibt.

„Da die Stunden nach Zugehörigkeit sich berechnen, entstehen große Probleme. Man braucht nicht weniger Zeit für Klienten, die beim Jobcenter sind.“

*„Der Personalschlüssel errechnet sich aus dem Leistungsbezug/den Aufenthaltstiteln der Bewohner*innen der GU. Dieser ist aber nicht repräsentativ für den tatsächlichen Betreuungsaufwand.“*

*„In Leipzig wird durch das Sozialamt angegeben, dass Personen, die einen Aufenthalt haben und nunmehr beim JC angegliedert sind, weniger Unterstützung durch die Soziale Betreuung benötigen als diejenigen Personen, die Leistungen durch das AsylbLG erhalten. Der Personalschlüssel ist so angesetzt, dass die Personen mit Aufenthaltstitel quasi kaum noch Unterstützung benötigen. Dies ist jedoch ein großer Trugschluss und müsste anders von den Entscheider*innen miteinbezogen werden. U.A. aufgrund von Kosten wird dies wahrscheinlich nicht gemacht. Mittlerweile erhalten oftmals Personen kurz nach ihrem Umzug in eine Gemeinschaftsunterkunft oder aber auch schon in der EAE einen positiven BAMF-Bescheid, sprechen jedoch weder Deutsch, noch sind sie bereits lange in Dt. und können sich dementsprechend nicht eigenständig zurechtfinden. Darüber hinaus spielt bei diesen Personen u.a. Familiennachzug eine große Rolle, was ein weiterer zeitintensiver Aspekt ist.“*

„Laut Auftraggeber sollen wir Fokus auf Neuzuweisungen legen. Und Menschen mit einer Duldung, welche länger als 2 Jahre alt ist, brauchen weniger Beratung. Übergangsmanagement gibt es nicht mehr und Menschen mit Aufenthalt

werden nicht beraten. Die Menschen stehen aber vor unserer Beratungstür und brauchen Hilfe, wie soll man sie wegschicken, wenn man weiß, es gibt keine weiteren Beratungsangebote mit Kapazitäten?“

„Nur weil Menschen vom AsylbLG ins SGBII wechseln, sind sie nicht automatisch selbstständiger. Die Ukrainischen Geflüchteten sind z.T. gerade erst angekommen. Erstanträge und das Erklären unserer aufgeblähten, auf Papier basierenden Bürokratie in einem Schlüssel von 1:100 ist Wahnsinn.“

f) Keine Ahnung, wie der Schlüssel ist

Viele der Antwortenden wissen nicht, welcher Personalschlüssel die Grundlage ihrer Arbeit ist (vgl. oben) oder wie dieser vom öffentlichen Träger berechnet wird. Sie beraten einfach alle Personen, die in die offene Beratungszeit kommen.

„Keine Ahnung wie der errechnet wird – auf welcher Grundlage Entscheidungen dazu getroffen werden“

„Wir wissen unseren Schlüssel nicht. Wir haben mehrmals die Woche Beratung. Wir nehmen alle Personen dran die vor der Tür stehen. Oft warten die Menschen 2 Stunden.“

g) Kritik am Fachleistungsprinzip

Das Fachleistungsprinzip (wie es in Dresden umgesetzt wird), schränkt nach Meinung mehrerer Befragter die Soziale Arbeit ein und ist sehr ineffizient. Mehrere Antwortende sprechen sich für eine Abschaffung aus.

Nach dem Fachleistungsprinzip sind die Fachleistungsstunden besser finanziert als Stunden für die offene Beratung. Das kann zu einem erhöhten Druck für die Mitarbeitenden führen, mehr Fachleistungsstunden als offene Beratungsstunden durchzuführen, damit der Träger sein vereinbartes Stundenkontingent erreicht.

Das Fachleistungsprinzip hat für die Praktiker*innen keinen Nutzen. Es schränkt im Gegenteil die Möglichkeiten sozialarbeiterischer Unterstützung extrem ein. Das System ist zu unflexibel, um den Bedürfnissen von Menschen mit großem Unterstützungsbedarf/in Multiproblemlagen gerecht zu werden. Es ist eher auf diejenigen zugeschnitten, die „gut mitarbeiten“. Oft unterzeichnen Klient*innen die Vereinbarungen, ohne die volle Tragweite zu begreifen, was erheblichen Druck erzeugt.

Die Lebenssituation der Ratsuchenden ist zu dynamisch, um über einen Zeitraum von einem Jahr im Voraus zu planen, an welchen Themen gearbeitet werden muss.

„Das Prinzip der Fachleistungsstunden schränkt unsere Arbeit in vielen Bereichen ein und erzeugt einen sehr hohen Mehraufwand, der kaum Nutzen mit sich bringt. Ich würde mir sehr wünschen, dass das Fachleistungssystem abgeschafft wird.“

*„Ich finde es schade, dass die Fachleistungsstunden größeren Wert haben, als z. B. offene Beratung. Ich persönlich fühle mich ständig unter Druck, diese Stunden zu absolvieren, damit unser Träger am Ende des Jahres zu dem geforderten Stundenkontingent kommt. Dieser Druck kommt eher von mir selbst, und nicht von meinen Regionalkoordinator*innen, da sie gut darauf achten, dass es zu keiner Überforderung der Mitarbeiter kommt. Ich fühle mich aber trotzdem irgendwie verpflichtet, Stunden zu leisten.“*

„ich finde das Fachleistungssystem absolut ablehnenswert. Es ist schlecht kalkulierbar und ich erkenne keinen Vorteil außer, dass das Sozialamt kontrollieren will, für was der Träger sein Geld ausgibt. Das System ist viel zu eng, als dass es für wirklich hilfsbedürftige Menschen passend ist. Das Fachleistungssystem passt nur für ‚gut‘ mitarbeitende hilfsbedürftige Menschen. Die Menschen unterschreiben die Fachleistung, ohne dass sie wirklich verstehen, was sie unterschreiben. Es macht unglaublichen Druck. Das Leben der ratsuchenden Menschen ist viel zu dynamisch, als dass man über einen einjährigen Zeitraum planen kann, an welchen Themen jetzt gearbeitet wird.“

5.6. 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. 52).

Differenziert man die Antworten nach Art des Trägers (Abb. 53), so zeigt sich, dass sich insbesondere die öffentlichen Träger an den Belastungsgrenzen und darüber sehen: bei 52% ist die Belastung grenzwertig, bei 19% herrscht gar 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 Ortclassen differenziert, dann ergibt sich ein moderater Unterschied dahingehend, 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 den Befragten Gelegenheit geben, Überlastungsgründe oder -situationen zu benennen und ggf. ausführlicher darzustellen. Die folgende Übersicht der Antworten auf die offen gestellte Frage „Gibt es Aufgaben oder Tätigkeiten, bei denen es in besonderem Maße zu Überlastung kommt?“ (Abb. 54)

Abbildung 52: „Wie schätzen Sie alles in allem die gegenwärtige Belastungssituation in der Arbeit mit geflüchteten Menschen ein?“ (in %)

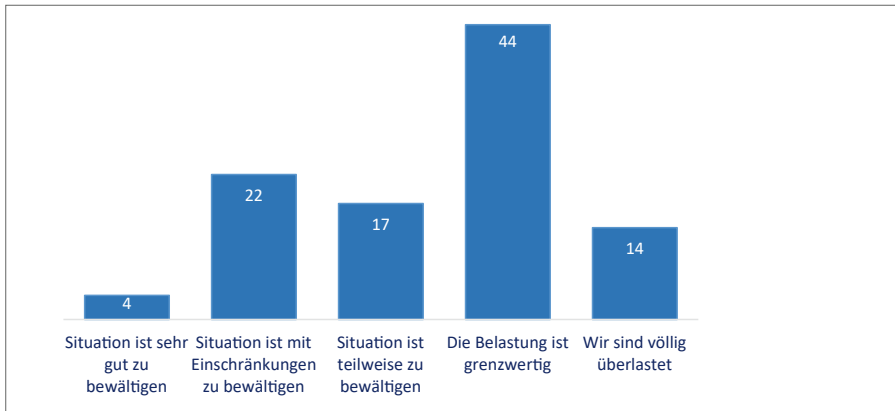
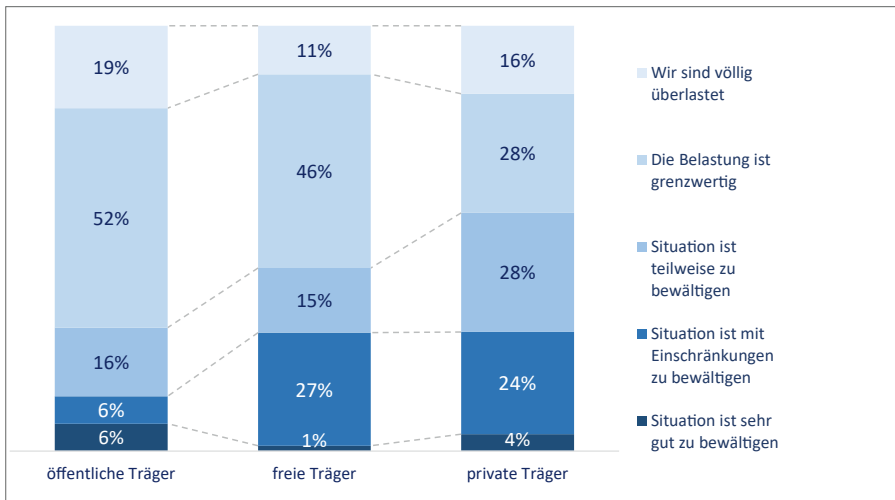


Abbildung 53: „Wie schätzen Sie alles in allem die gegenwärtige Belastungssituation in der Arbeit mit geflüchteten Menschen ein?“ – nach Trägerart



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.

Abbildung 54:

„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 **Fachleistungstundensystem**

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

Doch wie beschreiben die Befragten ihre Überlastungssituationen? Hier nun einige Originalzitate aus der offenen Frage:

„Neue Fachleistungsklienten, da sie oft dringende Themen haben (oftmals auch Notlagen), die schnellstmöglich geklärt werden müssen. Ich habe das Gefühl, dass die ganze Last und auch die Erwartungen auf mir liegen, den Menschen schnellstmöglich zu helfen (sonst haben die Menschen keine Leistungen, Krankenversicherung, dringende Krankenbehandlung...) 2) persönliche Geschichten der Klienten zu begleiten, die mir nahe kommen 3) Offene Sprechzeit, weil die Menschen oftmals mit den Problemen kommen, bei denen ich nicht vorbereitet bin. 4) Themen, in denen ich noch keine Kompetenzen habe (Asylverfahren und insbesondere Abschiebung, Sucht, Schulden...) 5) Insgesamt die Vielfältigkeit der Themen, die wir bearbeiten/bei denen wir begleiten. Es geht schwer, Experte in einem Themengebiet zu sein, man soll in vielen Bereichen fit sein. 6) schlechte Erreichbarkeit der Ämter. Es frustriert, wenn man niemanden erreicht und ein Thema nicht schnell abschließen kann.“

*„Bei der Vereinbarung von Terminen bei Ärzt*innen. Fast alle Bewohner*innen benötigen Betreuung von mehreren Fachärzt*innen, für die regelmäßig Termine vereinbart werden müssen, die Sprachmittlung organisiert werden muss (häufig ist man hier auf Ehrenamtliche angewiesen, nicht jede Sprache ist verfügbar etc.). Außerdem braucht das System mit den Krankenbehandlungsscheinen und Überweisungen, Einreichung von 3 Kostenvoranschlägen bei Hilfsmitteln etc. viel Erklärungs- und Organisationszeit (die man sich sparen könnte, wenn alle Menschen eine Krankenversicherung hätten!)“*

„Betreuung von jungen weiblichen Geflüchteten mit schwerem Trauma und/oder psychischen Problemen, wo das (Gesundheits-)System diese Personen tatsächlich fallen lässt. Lange Wartelisten für betreutes Wohnen, zu wenig Zeit und mangelnde Kenntnisse und Fähigkeiten des Personals in einer Gemeinschaftsunterkunft, um die professionelle Hilfe anzubieten, die sie tatsächlich benötigen. Die Krankenhäuser sind überlastet und können sie nicht aufnehmen. Sie werden irgendwo sich selbst überlassen.“

*„Das parallele Managen von vielen existentiellen Problemen der Bewohner*innen sorgen für Stress. Die Bewohner*innen selbst erlebe ich im Vergleich zu manch anderen Gemeinschaftsunterkünften als entspannt. Die Steine die uns die Ämter in den Weg legen, sind der Stress. Und zu sehen, dass es Geflüchtete Menschen ausbaden müssen, sorgt bei mir für Unverständnis, Wut und Überlastung.“*

„Die Arbeit im Rahmen der Willkommensleistung führt regelmäßig zur Überlastung. Die vorgehaltenen Pauschalstunden von 1 Stunde pro Woche für neu angekommene Geflüchtete ist viel zu gering, zumal sich das Stundenkontingent

nicht nach Personenanzahl sondern lediglich nach Haushalt richtet. Ein Haushalt kann aus vielen Personen bestehen (bspw. Großfamilien mit bis zu 10/11 Familienmitgliedern). Eine Bearbeitung der Anliegen ist selbst ohne Problematiken mit 1 Stunde pro Woche nicht leistbar.“

„Die Familien sind am Aufwendigsten. Alles muss von A-Z organisiert und erklärt werden. Einen Kinderarzt zu finden, der noch neue Patienten aufnimmt. Im Moment wird verstärkt §60 beantragt. Es hat sich herum gesprochen, dass man damit gute Chancen hat. Somit bekommen mehr Personen und teilweise viel schneller, als vor ein paar Jahren, einen Aufenthaltstitel. Die Personen ziehen dann von der Wohnung der ABH in eine eigene Wohnung. Man bekommt dadurch schneller neue Asylsuchende zugewiesen und die ganze Sozialarbeit fängt wieder bei Null an.“

„Gespräche oder Beratungen können schon lange nicht mehr durchgeführt werden. Grund: zu viel Arbeit, zu wenig Unterstützung von Extern, zu hoher Betreuungsschlüssel, etc. - Kein Personalersatz bei Urlaub/Krankheit da keine Finanzierung durch Stadt/Träger.“

„Arztsuche (Beratende geraten unter emotionalen Druck, wenn sie den Klienten nicht genügend helfen können, da kein Arzt diese Menschen versorgen will)“

„behördliche Angelegenheiten klären, da die Zeit für den Kommunikationsaufbau sehr hoch, Warteschleifen am Telefon, keine Beantwortung von emails, keine erfolgreiche Nutzung von Onlineterminvergabe möglich, da keine Termine eingestellt werden...“

„Beratung, obwohl ich dafür nicht zuständig bin, die aber notwendig gebraucht wird; Wohnungssuche, obwohl ich dafür nicht zuständig bin, die aber notwendig gebraucht wird; Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen, obwohl ich dafür nicht zuständig bin, die aber notwendig gebraucht wird...“

5.7. Schlechte Erfahrungen mit BAMF und Ausländerbehörden – Kooperation und Austausch im Handlungsfeld

Zum Thema Kooperation und Austausch wollten wir von unseren Befragten zum einen wissen, wie gut die Kooperation mit den unterschiedlichen Akteuren im Kontext der Flüchtlingssozialarbeit funktioniert. Zum anderen geht es um die Möglichkeiten zum Austausch mit Kolleg*innen in- und außerhalb des eigenen Trägers/der eigenen Kommune. Und schließlich wollten wir – im eigenen Interesse – wissen, inwieweit in diesem Zusammenhang eine Landesfachstelle FSA/MSA in Sachsen für sinnvoll angesehen wird und über welche Kanäle die Fachkräfte sich Kommunikation wünschen.

5.7.1. Kooperation mit anderen Akteuren

Zur Bewertung der Qualität der Kooperation im Kontext der eigenen Arbeit in der FSA haben wir wiederum eine längere Liste mit allen wichtigen potenziellen Akteuren vorgelegt.

In aller Kürze fällt dabei zunächst wenig überraschend auf, dass man am besten mit den eigenen Kolleg*innen bzw. den Kolleg*innen bei anderen Trägern kommuniziert. Dass die Kommunikation mit den eigenen Kolleg*innen ganz oben steht, war zu erwarten. Dennoch scheint das eindeutige Ergebnis, dass nur vier Prozent hier eine mittelmäßige Qualität der Kooperation sehen und gar nur ein Prozent eine schlechte Qualität, doch ziemlich beruhigend. Auch mit Schulen, ehrenamtlichen Helfer*innen und über institutionalisierte Kooperationsebenen wie Netzwerke läuft es offenbar weitgehend problemlos.

Auf der anderen Seite kristallisieren sich einige Akteure heraus, bei denen weniger als die Hälfte der Befragten²⁶ mit „sehr gut“ oder „gut“ antwortet: Diese schwierigen Kommunikationspartner sind: Die Flüchtlingsambulanzen, die Sozialämter, die Jobcenter/Arbeitsagenturen, Akteure der Kommunalpolitik, die Ausländerbehörden, Ärzte und Ärztinnen und ganz am Ende der Skala das BAMF, mit dem nur 21% die Kommunikation als „gut“ oder „sehr gut“ einschätzen (Abb. 55). Ausländerbehörden und das BAMF stehen in unseren Befragungen hingegen regelmäßig auf den letzten Plätzen, was schon durch deren ganz andere Handlungslogik und deren Ziele, die von den Zielen einer (ggf. „menschenrechtsbasierten“) Sozialen Arbeit stark abweichen, zu erklären sein dürfte. Individuelle Kommunikationsprobleme sind dann zu einem guten Teil eine logische Konsequenz der Systemlogik, nach der diese Institutionen funktionieren.

In einer offenen Frage fragten wir, ob es daneben weitere für die Beschäftigten wichtige Kooperationspartner*innen gibt und welche:

- Sehr wichtig ist den Fachkräften die Kooperation mit Akteur*innen aus dem Gesundheitsbereich wie z.B. stationäre und ambulante Pflege, Krankenkassen, Psychiatrien (Verbund gemeindenahe Psychiatrien, PSZ bzw. Dachverband der psychosozialen Zentren für Menschen mit Fluchterfahrung: BAfF (Bundesweite Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge & Folteropfer)), und insbesondere auch dem Behindertenverband und „sehr wichtige Kooperationspartner*innen sind EUTBs („da in unserer GU viele Personen mit Einschränkungen & chronischen Erkrankungen leben“).
- Im Allgemeinen sind Wohlfahrtsverbände, lokale soziale Träger und ASD wichtige Partner*innen. Vor allem sozialraumbezogen sind das konkret dann einerseits kulturelle Einrichtungen wie Bibliotheken und künstlerischen Einrichtungen sowie andererseits Akteure von Nachbarschaftsprojekten in der unmittelbaren

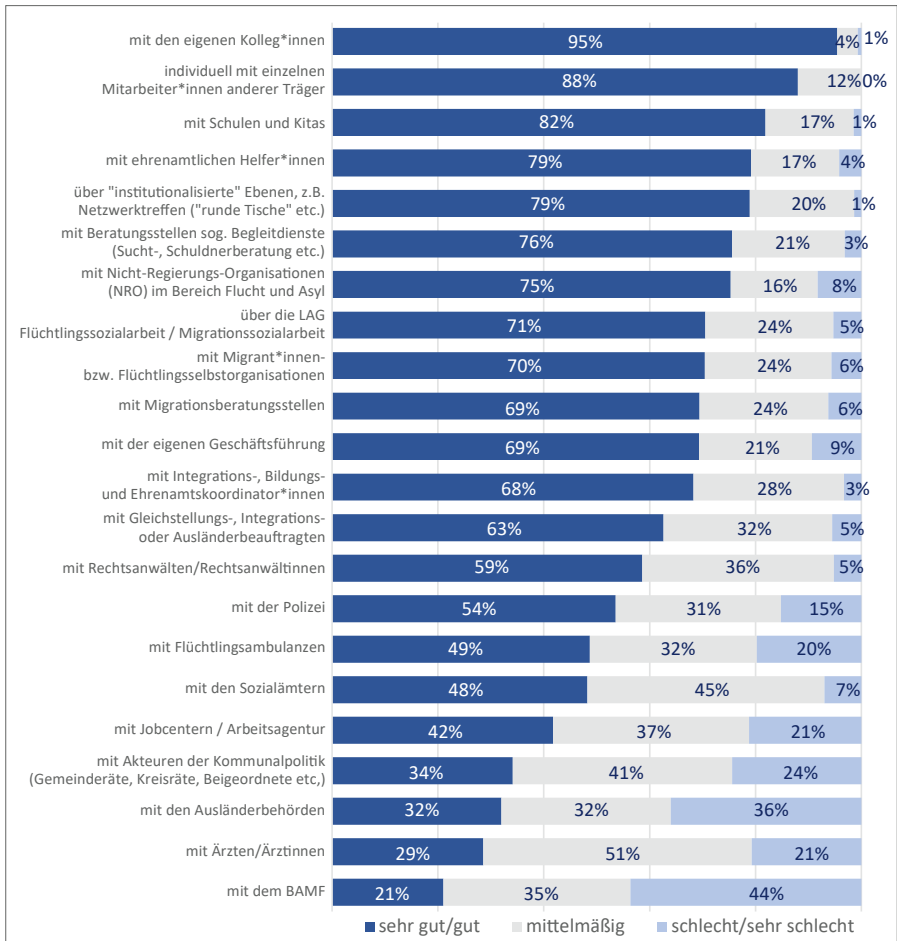
²⁶ Berücksichtigt werden nur diejenigen Befragten, die dazu auch eine Einschätzung abgegeben haben. Daneben gab es nämlich noch die hier nicht abgebildete Kategorie „Trifft nicht zu“ für diejenigen Befragten, die mit einem Akteur keine Erfahrungen haben.

Umgebung, und soziokulturelle Einrichtungen wie Jugendclub resp. soziokulturelles Zentren, Vereine mit Bildungs- und Begegnungsmöglichkeiten für spezielle Zielgruppen wie z.B. Frauentreff sowie Kirchgemeinden. Auch Sportvereine werden von den Fachkräften benannt.

- Schulen sind generell wichtig Kooperationspartner. Allerdings ist „die Zusammenarbeit mit den Schulen [...] sehr unterschiedlich und hängt häufig von Schulsozialpädagogen ab.“
- Im Bereich Rechtsberatung ist es der Opferschutz der Polizei (besonders in Fällen häuslicher Gewalt) sowie die Refugee Law Clinic und weitere im Asylrecht kompetente und engagierte Vereine.

Abbildung 55:

„Bitte geben Sie an, wie gut die Kooperation mit den folgenden Akteuren aus Ihrer Sicht funktioniert!“



- Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit der Verwaltung, insbesondere in Meldeangelegenheiten (Meldeamt, Standesamt, Elterngeldstelle, Schwerbehindertestelle, LASUB), aber auch mit lokalen Sozial-Koordinator*innen („sind sehr gute Kontakte entstanden“) bis hin zu Botschaften und Konsulaten. Ein guter Kontakt zur Familien- und Rentenkasse ist förderlich.
- Kompetente Ansprechpartner*innen in Wohnungsbaugesellschaften, bei örtlichen Krankenkassen, Sparkassen, „sämtlichen Vertragspartnern (Mobilfunk, Internet, Fernsehen, online shopping, Vermieter, Versicherungen)“, Inkasso Unternehmen werden benötigt und geschätzt.

Schließlich wurde gefragt „Gibt es darüber hinaus wünschenswerte Kooperationspartner*innen, die für Ihre tägliche Arbeit wichtig wären, zu denen aber bisher kein Kooperationsverhältnis besteht?“

- Als wünschenswert wird hier in einigen Fällen eine (intensivere/bessere) Kooperation mit Arbeitgebern resp. Ausbildungsstellen in der Region, IHK, Hochschulen, oder auch dem Jobcenter genannt – für letzteres wären direkte Ansprechpartner*innen gewünscht, mittels derer das Kommunikationshindernis Telefonwarteschlange umgangen werden könnte.
- Im Gesundheitsbereich werden in einem Fall Krankenhäuser benannt. So benötige der Landkreis bzw. die Stadt Zwickau „DRINGEND eine Flüchtlingsambulanz“.
- Insbesondere sei eine unabhängige Beschwerdestelle für Geflüchtete einzurichten. Weitere Angebote der politischen oder rechtlichen Interessensvertretung werden gewünscht und dafür eine Kooperation mit Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V., unabhängiger Rechtsberatung, Ausländerbeauftragten (die z.T. in den Landkreisen nicht vorhanden sind), Ehrenamtskoordination (nie zu erreichen), Jugendhilferechtsverein (ist bereits angefragt) avisiert. Benannt werden auch eine Schuldnerberatung für Personen, die keinen Aufenthaltstitel haben, die Familienkasse, Sportvereine, Vermieter.

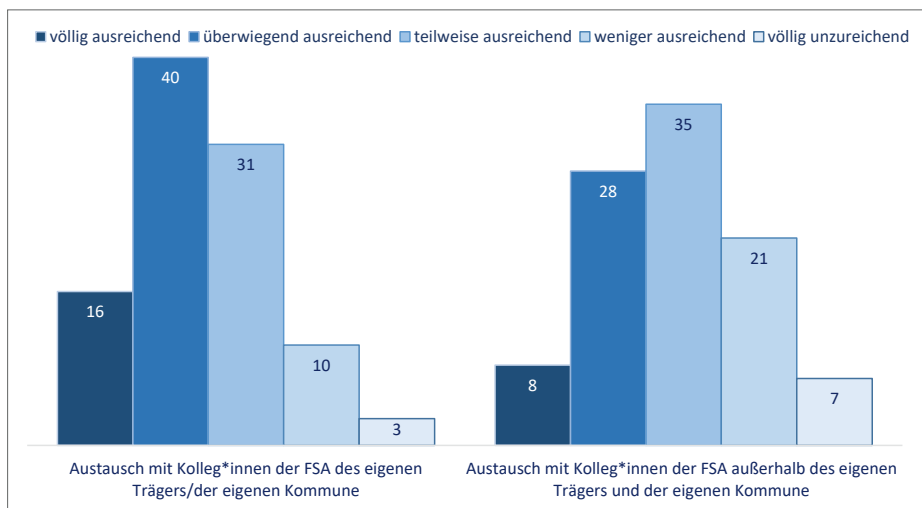
5.7.2. Austausch mit Kolleg*innen

Als eine zentrale Aufgabe unserer Landesfachstelle FSA/MSA in Sachsen sehen wir es an, den fachlichen Austausch im Handlungsfeld zu ermöglichen und zu fördern, da dies bei vielen Gelegenheiten immer wieder eingefordert wird.

Die Antworten zu den beiden Fragen nach den vorhandenen Möglichkeiten zum Austausch mit Kolleg*innen in- und außerhalb des eigenen Trägers/der eigenen Kommune (Abb. 56) zeigt nun, dass zwar überwiegend hier offenbar wenig Defizite gesehen werden, dass allerdings eine starke Minderheit (zusammen 28%) den Austausch mit Kolleg*innen außerhalb des eigenen Trägern/der eigenen Kommune für weniger ausreichend oder völlig unzureichend hält. Der größte Anteil von 35% sieht die vorhandenen Möglichkeiten nur teilweise als ausreichend an.

Beim Austausch mit Kolleg*innen innerhalb des eigenen Trägers oder der eigenen Kommunen sind hingegen 56% davon überzeugt, die Möglichkeiten seien überwiegend oder völlig ausreichend.

Abbildung 56: Möglichkeiten zum Austausch mit Kolleg*innen in- und außerhalb des eigenen Trägers/der eigenen Kommune 2023 (in %)

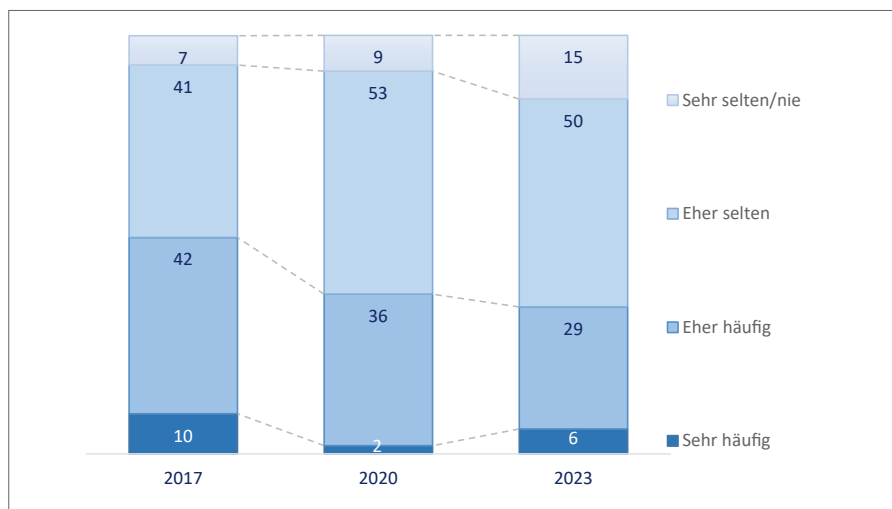


6. Nur bei 11% kein Problem – Diskriminierung und Rassismus unverändert

Ein wesentlicher Aspekt der Rahmenbedingungen der Flüchtlingssozialarbeit bezieht sich auf das soziale Klima im Land hinsichtlich des Themas Migration, das diesen Überblick über ausgewählte Ergebnisse abschließen soll. Gerade in Sachsen, mit seinen unzähligen Übergriffen gegen migrantisch gelesene Personen und zuletzt einschlägigen Wahlergebnissen, sollte der Frage nach der „Stimmung“ in der Bevölkerung ein besonderes Augenmerk zukommen.

Wir haben die im Kontext der FSA Beschäftigten seit 2017 zunächst immer gefragt, inwieweit sie Wertschätzung und Akzeptanz von Seiten der einheimischen Bevölkerung erfahren. Das Ergebnis war für die schwierige und aufreibende Tätigkeit sicherlich 2017 schon desillusionierend. Die Situation hat sich aber seither kontinuierlich verschlechtert: Haben 2017 noch zusammen 52% berichtet, dass sie „sehr häufig“ oder „eher häufig“ Wertschätzung von Seiten der einheimischen Bevölkerung erfahren haben, waren dies 2020 noch 38 % und sind es 2023 nur noch 35%. (Abb. 57).

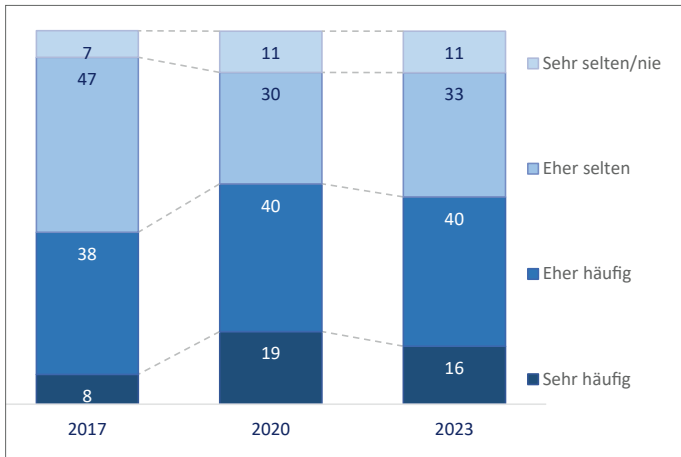
Abbildung 57: „Inwieweit begegnen Ihnen persönlich Wertschätzung und Akzeptanz von Seiten der einheimischen Bevölkerung?“ (2017, 2020 und 2023; in %)



Die Darstellung zur Frage nach rassistischen / fremdenfeindlichen Reaktionen von Seiten der einheimischen Bevölkerung gegenüber geflüchteten Menschen (Abb. 58) zeigt auf, dass solche Verhaltensweisen zunächst bis 2020 offenbar noch deutlich zugenommen hatten – von 46% „häufiger“ oder „sehr häufiger“ rassistischen Anfeindungen auf 59% im Jahr 2020. 2023 haben sich diese Zahlen bei nun 56% stabilisiert. Dabei sind nur die „sehr häufigen“ Anfeindungen um drei Prozent zurückgegangen (was innerhalb des Standardfehlers liegt). Diese Zahlen bestätigen die allgemeine Beobachtung einer zunehmenden Aggressivität und Verrohung auf der – in Sachsen überproportional großen – rechten Flanke des politischen Spektrums.

Wenn also insgesamt ca. 90 % der Befragten – mehr oder weniger häufig – solchen alltäglichen Rassismus gegenüber geflüchteten Menschen wahrnehmen, dann erscheint das eines zivilisierten Landes unwürdig.

Abbildung 58: „Wie häufig begegnen Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit rassistische/fremdenfeindliche Reaktionen von Seiten der einheimischen Bevölkerung gegenüber geflüchteten Menschen?“ (2017, 2020 und 2023; in %)



Insofern vermag es auch nicht zu beruhigen, dass „nur“ 15% (2020: 17%; 2017: 8%) der Sozialarbeiter*innen bzw. Betreuer*innen (eher) häufig solche Reaktionen persönlich erdulden mussten, wie aus der Abb. 59 hervorgeht. Auch hat hier der Anteil derer, die mit solchen persönlichen Anfeindungen sehr selten / nie konfrontiert sind, dramatisch abgenommen. Nur 35% der Befragten (und damit 7% mehr als 2020) können sagen, dass dies „sehr selten/nie“ der Fall sei.

Schließlich hat sich auch Negativtrend bei der folgenden Frage stabilisiert: Auch die in den Institutionen bzw. Ämtern und Behörden mit dem Thema Flüchtlingssozialarbeit befassten Akteure sind nicht vor fremdenfeindlichen Tendenzen gewappnet. Der tägliche professionelle Umgang mit der Flucht- und Migrationsproblematik

Abbildung 59: „Wie häufig begegnen Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit rassistische/fremdenfeindliche Reaktionen von Seiten der einheimischen Bevölkerung gegenüber Sozialarbeiter*innen oder Betreuer*innen“ (2017, 2020 und 2023; in %)

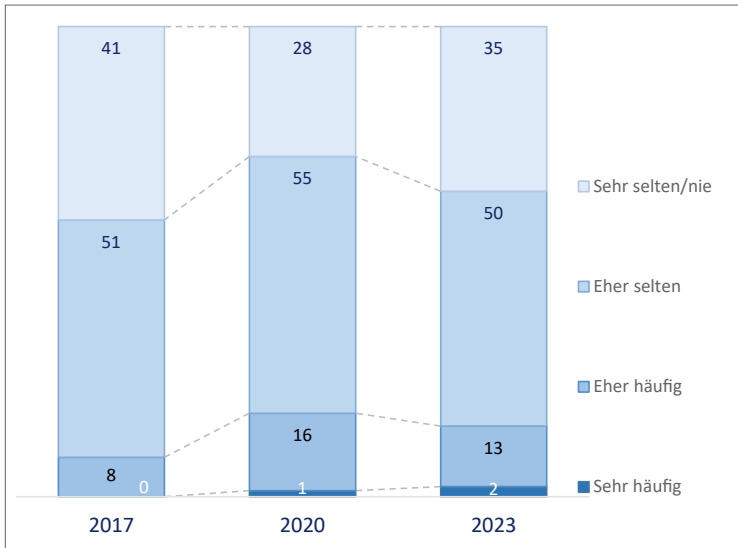
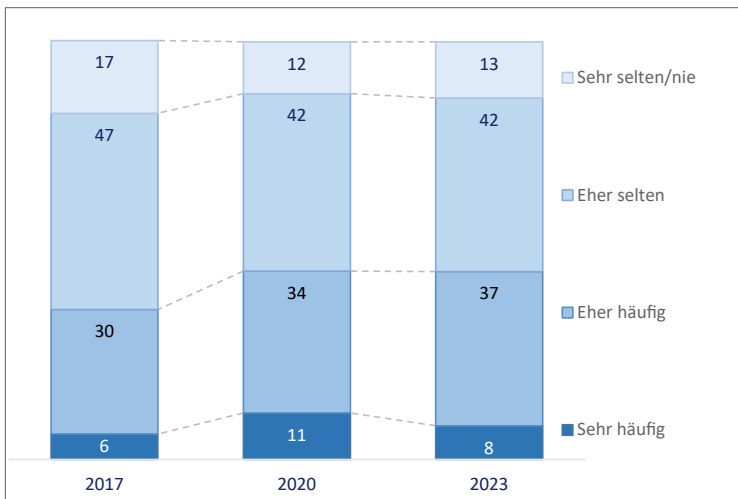


Abbildung 60: Wie häufig begegnen Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit rassistische/fremdenfeindliche Reaktionen von Seiten der Akteure in den beteiligten Institutionen (Ämtern etc.)? (2017, 2020 und 2023, in %)

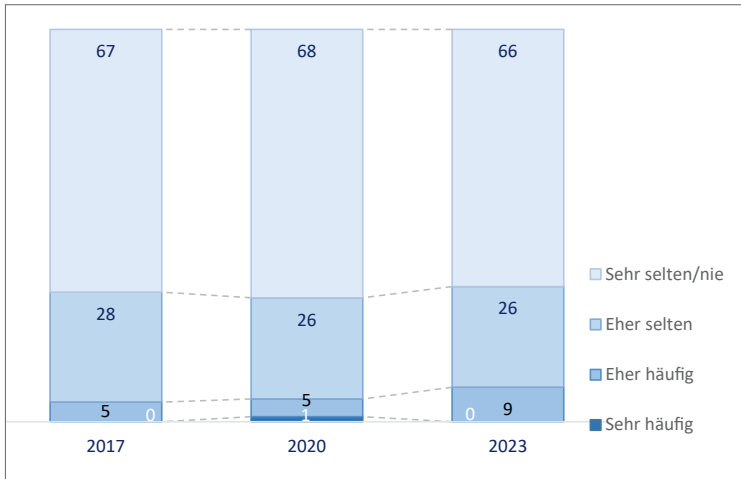


schützt offenbar 2023 genauso wenig vor rassistischen Weltbildern als noch vor drei Jahren: nach wie sind es zusammen 45 % der Befragten, die über „eher“ oder „sehr“ häufige rassistische Reaktionen von dieser Seite berichten. 2017 waren es noch 36% (Abb. 60).

Die Diskriminierung Geflüchteter projiziert sich natürlich auf prekäre Rahmenbedingungen der FSA; Vorbehalte und Ablehnung gegenüber geflüchteten Menschen – auch auf der Ebene der zuständigen Exekutive – erschweren die professionelle Arbeit vor Ort.

Doch auch von Seiten der Kolleg*innen in der Flüchtlingssozialarbeit/Betreuung gibt es rassistische Reaktionen. Immerhin neun Prozent der Befragten nehmen diese „eher häufig“ wahr, nur 66% sehr selten oder gar nicht (Abb. 61).

Abbildung 61: „Wie häufig begegnen Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit rassistische/fremdenfeindliche Reaktionen von Seiten der Kolleg*innen in der Flüchtlingssozialarbeit/Betreuung?“ (2017, 2020 und 2023, in %)



Lediglich von Seiten der ehrenamtlichen Helfer*innen kommen rassistische Reaktionen nur zu drei Prozent „eher häufig“ vor, bei 63% sehr selten/nie. Diese Zahlen sind seit 2017 praktisch identisch.

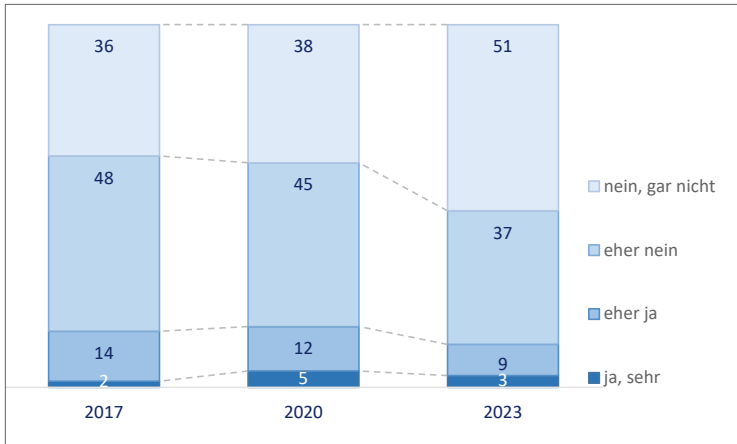
Doch wie schlagen sich diese Erfahrungen nun im emotionalen Haushalt derjenigen nieder, die sich vor dem Hintergrund dieser zu einem beträchtlichen Teil feindseligen Umwelt für die geflüchteten Menschen einsetzen?

Der einzige einigermaßen positive Trend in diesem Zusammenhang: Wie aus der Abb. 62 hervorgeht, haben 2023 zusammen „nur“ noch 12% der Befragten „sehr“ oder „eher“ persönlich Angst vor Übergriffen oder Anfeindungen. Das waren 2020 noch 17%.

Dennoch: Wenn nur ziemlich genau die Hälfte der Beschäftigten im Handlungsfeld (51%) sagen können, sie hätten bei der Ausübung ihres Berufes gar keine Angst

vor Übergriffen, dann ist das in keiner Weise ein gutes Ergebnis, auch wenn sich dieser Anteil seit 2020 um 13% erhöht hat. Vielleicht hat hier ein gewisser Gewöhnungseffekt eingesetzt?

Abbildung 62: „Haben Sie persönlich Angst vor rassistischen/fremdenfeindlichen Übergriffen oder Anfeindungen?“ (2017, 2020 und 2023; in %)



Schließlich wollten wir wissen, inwieweit sich die Erfahrungen der befragten Fachkräfte bzgl. Wertschätzung und Anfeindungen zwischen dem großstädtischen Bereich bzw. Umfeld und dem ländlichen Raum (einschließlich Kleinstädten) unterscheiden. Die Abb. 63 zeigt teilweise geringe, teilweise doch deutlich Unterschiede:

Das großstädtische Umfeld bringt offenbar mit sich, dass die dort beschäftigten Fachkräfte doch deutlich häufiger Wertschätzung von Seiten der „einheimischen Bevölkerung“ erfahren als auf dem Land. Andererseits werden rassistische bzw. fremdenfeindliche Reaktionen von Seiten der einheimischen Bevölkerung gegenüber geflüchteten Menschen von den Befragten aus der Großstadt mit 64% ebenfalls deutlich häufiger berichtet. Vielleicht lässt sich dies durch das stärkere Ausmaß sozialer Kontrolle auf dem Land erklären, das es ggf. erschwert, in entsprechender Weise ausfällig zu werden. Dies würde aber nur bedeuten, dass Hass und Wut aufgrund dieser sozialen Kontrolle eher mal unterdrückt werden. Dabei vermag es auch nicht zu beruhigen, dass in Frage stehende Anfeindungen von Seiten der Kolleg*innen der FSA und der ehrenamtlichen Helfer*innen sich jeweils im einstelligen Bereich bewegen.

Interessanterweise wird auch von Rassismus mit entsprechenden Reaktionen von Seiten der Akteure in den beteiligten Institutionen im großstädtischen Raum mit 50% deutlich häufiger berichtet als auf dem Land (mit 33%). Die persönliche Angst vor Übergriffen ist der Großstadt und auf dem Land (mit jeweils 11%) gleich hoch.

Abbildung 63: Wertschätzungen und Anfeindungen im großstädtischen und ländlichen Umfeld (2020)

Befragung 2020	Großstadt und Umfeld	Kleinstadt/ Ländlicher Raum
Wertschätzung und Akzeptanz von Seiten der einheimischen Bevölkerung gegenüber FSA sehr/eher häufig:	40%	26%

Rassistische/fremdenfeindliche Reaktionen sehr/eher häufig von Seiten der einheimischen Bevölkerung gegenüber ...		
... geflüchteten Menschen:	64%	48%
... Sozialarbeiter*innen oder Betreuer*innen:	15%	13%

Rassistische/fremdenfeindliche Reaktionen sehr/eher häufig in der täglichen Arbeit von Seiten der ...		
... FSA-Kolleg*innen:	8%	5%
... ehrenamtlichen Helfer*innen:	2%	4%
... Akteure in den beteiligten Institutionen (Ämtern etc.):	50%	33%

Persönliche Angst vor rassistischen/fremdenfeindlichen Übergriffen oder Anfeindungen:	11%	11%
---	-----	-----

Einige weitere Ergebnisse aus dem Vergleich zwischen Teilgruppen sollen noch in Stichworten angefügt werden:

- Weibliche Befragte erfahren zu 38% Wertschätzung, männliche Befragte nur zu 29%.
- Beschäftigte mit sozialem Abschluss erfahren zu 28% Wertschätzung, mit anderem Abschluss sind es 42%.
- Beschäftigte öffentlicher Träger sagen zu 53%, dass sie Rassismus gegenüber Geflüchteten erleben, bei den freien Trägern sagen das 63%, bei den privaten Trägern 35%.
- Befragte mit sozialem Abschluss nehmen zu 61% Rassismus gegenüber Geflüchteten wahr, ihre Kolleg*innen mit anderem Abschluss nur zu 50%.
- Frauen nehmen Rassismus gegenüber Geflüchteten zu 61% wahr, männliche Beschäftigte zu 44%.

- Rassismus und Anfeindungen gegenüber Sozialarbeiter*innen/Betreuer*innen nehmen Frauen zu 13%, Männer zu 21% wahr.
- Fremdenfeindliche Reaktionen von Seiten der Akteure der beteiligten Institutionen nehmen Frauen zu 49% (sehr oder eher häufig) wahr, Männer zu 34%;
- Frauen haben nur zu 48% „sehr selten/nie“ persönlich Angst vor Übergriffen, Männer zu 60%.

Natürlich muss noch einmal darauf verwiesen werden, dass die in diesem Abschnitt geschilderten Eindrücke subjektive Einschätzungen unserer Befragten sind, keine Erhebung der tatsächlichen Situation. Entsprechende Wahrnehmungen von Rassismus, Übergriffen oder Bedrohungen hängen natürlich vor allem auch mit der Sensibilität der Wahrnehmung zusammen.

Dennoch: Um es abschließend auf eine rhetorische Frage zuzuspitzen: In welchem Handlungsfeld bewegen wir uns eigentlich, wenn in diesem Bundesland lediglich 51% der Befragten, die sich die Unterstützung für hilfebedürftige Menschen auf der Flucht zu ihrer beruflichen Aufgabe gemacht haben, gänzlich angstfrei zur Arbeit gehen können? Und wie mögen sich erst die geflüchteten Menschen fühlen, die um ein Vielfaches häufiger solchen Übergriffen und Anfeindungen ausgesetzt sind?

Die noch vor einigen Jahren vielbeschworene „Willkommenskultur“ sieht anders aus – vielleicht kann die Soziale Arbeit im Handlungsfeld Flucht künftig noch mehr dazu beitragen, dass sich hier langfristig wieder Menschlichkeit und Solidarität anstelle von Ablehnung und Rassismus breitmachen. Im Herbst 2023 sieht es aber leider nicht danach aus.

Literatur

- AWO Bundesverband* (2018): Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen. Ein Leitfa-
den 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 Arbeitsmarktsitua-
tion von Frauen und Männern 2020. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für
Arbeit.
- Bundesagentur für Arbeit* (2023): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsitua-
tion von Frauen und Männern 2022. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für
Arbeit.
- Deutscher Caritasverband e.V.* (2016): Von der Unterbringung zum Wohnen. Stan-
dards 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 Flüchtlingssozialar-
beit. Empfehlungen der Liga der Freien Wohlfahrtspflege Sachsens [[https://liga-
sachsen.de/fileadmin/user_upload/news/2017/fluechtlingsozialarbeit.pdf](https://liga-sachsen.de/fileadmin/user_upload/news/2017/fluechtlingsozialarbeit.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 [[ht-
tps://www.partnerschaftlich.org/themenmagazine/2018-01.html](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, Isi-
dor (Hg.): Soziale Arbeit und Ökonomie. Neuwied: Luchterhand. S. 125-135.

- Gemeinde, 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.
- Gemeinde, 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.
- Gemeinde, 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.
- 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.
- 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-anerkennung-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_Gef%C3%BChteten.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, (Heraus) Forderungen. Dokumentation des Online-Fachtages am 8. Dezember 2020 an der Evangelischen Hochschule Dresden. Dresden: Evangelische Hochschule.
- Kothen, 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/Schlütz, 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.