

Heraus Gefordert

**zur Arbeit mit
Geflüchteten
und
MigrantInnen**

Rahmenkonzeption des
Diakonischen Werks Baden

Aktualisierung 2018

***„Wir wollen eine
menschliche Gesellschaft gestalten,
die von Freiheit, Gerechtigkeit
und Menschenwürde
geprägt ist.“***

Herausgeber:

Diakonisches Werk Baden, Vorholzstraße 3, 76137 Karlsruhe

2. Auflage Mai 2018

Für Rückmeldungen:

Fax: 0721-91 75 25 560

E-Mail: EOK-Migration@ekiba.de

Gesamtherstellung, Layout und Gestaltung:

Ariadne MedienAgentur Karlsruhe

www.Ariadne-Medienagentur.de

Heraus | Gefordert

zur Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen
Eine Rahmenkonzeption des Diakonischen Werks Baden

	Einleitung: Zur unmittelbaren Notwendigkeit einer Rahmenkonzeption für die Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen	5
1	Migration und Flucht als Herausforderung für Kirche und Gesellschaft	8
	1.1. Kirchlicher und diakonischer Auftrag	9
	1.2. Besondere Herausforderung: Integration	12
	1.3. Migration und Flucht als gesamtgesellschaftliche Aufgabe – Finanzverantwortung und Wächteramt der Kirche	13
2	Bedeutung des Gemeinwesens, des freiwilligen sozialen Engagements und der integrativen Funktion der Kirchengemeinde	15
	2.1. Migration – Integration – Gemeinwesen	16
	2.2. Bedeutung, Möglichkeiten und Grenzen freiwilligen sozialen Engagements	16
	2.3. Arbeit der Kirchengemeinden	18
	2.4. MigrantInnenorganisationen und Selbsthilfegruppen	19
	2.5. Kirchliche Kompetenz im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen	19
3	Diakonische Soziale Arbeit, Fachdienste für Geflüchtete und MigrantInnen und weitere Regeldienste der Sozialen Arbeit	20
	3.1. Besondere Bedarfslage	21
	3.2. Ziele diakonischer Sozialarbeit im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund	21
	3.3. Angebote der diakonischen Sozialarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund	22
	3.3.1. Überblick	22
	3.3.2. Fachdienste für Menschen mit Migrationshintergrund (Migrationsfachdienste)	22
	3.3.3. Interkulturelle Kompetenz der diakonischen Beratungsdienste neben den Migrationsfachdiensten	32

4	Kinder mit Migrationshintergrund als eine besondere Herausforderung für Evangelische Kindertageseinrichtungen	34
	4.1. Situation: Kinder mit Migrationshintergrund in Baden	35
	4.2. Anforderungen	36
	4.2.1. Interkulturelle Erziehung	36
	4.2.2. Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen	36
	4.2.3. Elternarbeit mit Familien mit Migrationshintergrund	37
	4.2.4. Abbau von Zugangsbarrieren	37
	4.2.5. Anforderungen an die Aus-, Fort- und Weiterbildung von ErzieherInnen	38
	4.2.6. Interkulturelle und mehrsprachige Teams	38
5	Menschen mit Migrationshintergrund in Diakonischen Einrichtungen wie z.B. in Jugendhilfeeinrichtungen, in der Psychologischen Beratung, Behindertenhilfe, im Bereich Alter, Pflege und Gesundheit	39
	5.1. Situation	40
	5.2. Herausforderung Interkulturelle Öffnung	42
6	Migration und Freiwilliges Soziales Jahr/ Bundesfreiwilligendienst (FSJ/BFD)	43
7	Interkulturelle Orientierung und Öffnung als Querschnittsaufgabe	45
	7.1. Interkulturelle Öffnung als Prozess der Organisationsentwicklung von diakonischen Einrichtungen	46
	7.2. Gezielte Analyse von Zugangsbarrieren - Beseitigung versteckter Ausgrenzungsmechanismen	46
	7.3. Anforderungen an das Qualitätsmanagement	47
	7.4. Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Einrichtungen	48
	7.4.1. Fort- und Weiterbildungen für MitarbeiterInnen	48
	7.4.2. Interkulturelle Teams	48
	7.4.3. Anforderungen an die Personalpolitik	49
	7.4.4. Weiterentwicklung von Einrichtungen und Anforderungen an Projekte	49
8	Die fachliche Begleitung auf landeskirchlicher/landesverbandlicher Ebene	50
	Schlussbemerkung	51

Einleitung:

Zur unmittelbaren Notwendigkeit einer Rahmenkonzeption für die Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen

Einwanderung nach Deutschland ist kein neues Phänomen. Während der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert sind viele Menschen aus anderen Teilen Europas in die entstehenden Industrieregionen Deutschlands zugewandert. Nach dem 2. Weltkrieg gelang es der neu entstandenen Bundesrepublik Millionen von Geflüchteten und Vertriebenen erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren. In den 60er und Anfang der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts wurden durch die Bundesrepublik in großer Zahl Menschen aus dem Ausland angeworben, die ganz wesentlich zum Wohlstand der Gesellschaft beigetragen haben. Erst spät erkannte die Politik, dass diese „Arbeitskräfte“ dauerhaft im Bundesgebiet benötigt werden und sich hier dauerhaft niederlassen sollten.

Seit 1973 war dann der sogenannte „Anwerbestopp“ oberste Leitlinie des deutschen Ausländerrechts. Dennoch zogen auch weiterhin Menschen ins Bundesgebiet, um sich hier niederzulassen. Gründe dafür sind: EU-Freizügigkeit, Familiennachzug, die völker- und verfassungsrechtlich zwingende Aufnahme von Geflüchteten und auch der politisch gewollte Zuzug von Aussiedlern. Gleichzeitig verließen aber auch viele der ursprünglichen Zuwanderer dauerhaft die Bundesrepublik. Nach 1973 lag daher der Zuwanderungssaldo in mehreren Jahren auch im negativen Bereich.

In Folge des eklatant zu Tage getretenen Mangels an Spitzenkräften und Fachkräften in der Informationstechnologie, aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen, vollzog die Politik im Sommer 2001 eine Abkehr von der bisherigen Praxis des nahezu absoluten „Anwerbestopps“, sowohl SPD

und Bündnis 90/Die Grünen wie auch CDU und FDP erarbeiteten Zuwanderungskonzepte. Die von der Bundesregierung eingerichtete „Unabhängige Kommission Zuwanderung“ unter Vorsitz von Frau Professor Rita Süßmuth sowie die CDU-Zuwanderungskommission unter Vorsitz des saarländischen Ministerpräsidenten Peter Müller empfahlen übereinstimmend:

- Aus demographischen und arbeitsmarktpolitischen Gründen wird Deutschland mittel- und langfristig verstärkt auf Zuwanderung angewiesen sein; ein neues Zuwanderungsrecht soll die Grundlagen schaffen, um Menschen für eine dauerhafte Niederlassung in Deutschland zu gewinnen.
- Deutschland muss aus völkerrechtlichen und verfassungsrechtlichen Gründen Geflüchtete aufnehmen, die Einheit der Familie schützen und nach Art. 116 des Grundgesetzes in den nächsten Jahren auch weiterhin Aussiedler aufnehmen.
- Eine umfassende Integrationspolitik ist zu entwickeln und zu finanzieren.

Diese Empfehlungen mündeten 2005 in ein neues Zuwanderungsrecht, das auch die Integration stärker in den Blick nahm. In mehreren Schritten wurde in der Folgezeit die Integrationsförderung ausgebaut, die Zuwanderungsmöglichkeiten im Rahmen der Gewinnung von internationalen Fachkräften und angehenden internationalen Fachkräften erweitert. Mit den hohen Zugangszahlen im Asylbereich erfolgten weitere teilweise sehr einschneidende gesetzgeberische Maßnahmen und viele Gesetzesänderungen.

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes (Stand 2016) leben in Deutschland derzeit 18,6 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Dies entspricht einem Zuwachs von 8,5% zum Vorjahr. Davon werden 10 Millionen als AusländerInnen erfasst (Menschen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit). Bei einer Gesamtbevölkerung von 82,4 Millionen Menschen macht dies 11,2% der Bevölkerung aus. Die Zahl der AusländerInnen hat vor allem in den Jahren 2015/16 stark zugenommen (+ 23,1%).¹

In Zukunft wird die Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund in der Wohnbevölkerung Deutschlands weiter zunehmen: In Baden-Württemberg ist der MigrantInnenanteil höher als im Bundesdurchschnitt: Der Ausländeranteil an der Wohnbevölkerung liegt bei 13,9%, hinzu kommen deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund. Insgesamt haben über 27% der Bevölkerung in Baden-Württemberg einen Migrationshintergrund². Gerade in Ballungsräumen liegt der MigrantInnen-Anteil heute teilweise schon bei 30% bis 40%. Aber auch in ländlichen Gebieten liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei ca. 20% der Gesamtbevölkerung.

In den Jahren zwischen 1991 und 1995 lag der Zuzug ins Bundesgebiet jährlich bei über einer Million und ist ab 1996 wieder unter die Millionen-grenze gesunken hin zum niedrigsten Stand im Jahr 2006 mit 661.855 Zugezogenen. Seit 2012 ist die Zahl der Zugezogenen wieder über eine Millionen Menschen gestiegen, aber auch die Zahl der Fortgezogenen

hat zugenommen. Im Jahr 2016 sind 1.866.155 Menschen zugezogen und 1.368.191 fortgezogen. Der Zuwanderungssaldo lag damit 2016 bei +497.964. Im Jahr 2015 lag der Zuwanderungssaldo noch bei 1.139.402 Millionen Menschen (Sondersituation aufgrund der hohen Zahl von Geflüchteten).

Die Gesellschaft hat sich infolge der Wanderungsbewegungen ethnisch, kulturell und religiös stark differenziert. Die zahlenmäßig bedeutendsten Zuwanderungsgruppen sind:

- EU-Binnenmigration (Zuzug 2016: 634.036; Wegzug 2016: 340.023)
- Zuwanderer als Fachkräfte
- Angehende Fachkräfte: ausländische Studierende (45.856 aus Drittstaaten im Jahr 2016) und Aufenthalte zum Zwecke der Berufsausbildung (3.913 aus Drittstaaten im Jahr 2016)
- Einreise von Familienangehörigen einer im Bundesgebiet lebenden Person (ca. 90.000/Jahr)
- Asylsuchende (ca. 150.000/Jahr - wobei hiervon nach Abschluss des Asylverfahrens ca. 30% bis 40% im Bundesgebiet verbleiben - als anerkannte Flüchtlinge, Personen mit subsidiärem Schutz bzw. Abschiebeschutz oder als längerfristig nicht abschiebbare Ausländer)
- Jüdische Zuwanderer (15.000 bis 20.000/Jahr)
- Spätaussiedler und ihre Familienangehörigen (ca. 5.500/Jahr)³

Zunächst vorübergehend halten sich außerdem z.B. Sprachkursteilnehmende, Au-pairs, Werkvertrags- und SaisonarbeitnehmerInnen in Deutschland auf.

1 Vgl. Pressemitteilung Statistisches Bundesamt, Nr. 227 vom 30.06.2017

2 27,1 % im Jahr 2014, siehe Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

3 Vgl. http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.pdf?__blob=publicationFile.

Menschen mit Migrationshintergrund sind signifikant häufiger von Armut, Arbeitslosigkeit und Wohnungslosigkeit betroffen, entsprechend häufiger sind sie auf die Dienstleistungen der diakonischen Sozialarbeit angewiesen.

Kirche und ihre Diakonie engagieren sich bereits seit vielen Jahrzehnten für einen gelingenden Integrationsprozess. Sie unterhalten spezielle

Beratungsstellen für Geflüchtete, Aussiedler und andere Zuwanderungsgruppen. Allgemein zugängliche Angebote werden verstärkt auch von MigrantInnen genutzt. Gerade die Regeldienste in der Diakonie müssen und wollen ihre Angebote verstärkt interkulturell für MigrantInnen öffnen. Vor diesem Hintergrund hat das Diakonische Werk Baden beschlossen, eine Gesamtkonzeption für die Arbeit mit MigrantInnen zu erarbeiten.



Teil 1

Migration und Flucht als Herausforderung für Kirche und Gesellschaft



1.1. Kirchlicher und diakonischer Auftrag

Die Fremdenliebe und die daraus folgende Ethik sind Wesensmerkmale des Gottesvolkes in der Welt. Zu Recht weist das *Gemeinsame Wort der Kirchen zu den Herausforderungen von Migration und Flucht* darauf hin, dass es unter den Geboten Gottes wenige gibt, die dem Schutzgebot gegenüber Fremden und Geflüchteten an Gewicht und Eindeutigkeit gleichkommen⁴. „*Einen Fremden sollst du nicht ausbeuten. Ihr wisst doch, wie einem Fremden zumute ist; denn ihr selbst seid in Ägypten Fremde gewesen.*“ (2. Mose/Ex 23,9). Im *Gemeinsamen Wort der Kirchen* heißt es weiter:⁵ Das 1. Gebot, *‘Ich bin der Herr, dein Gott, der dich aus Ägypten geführt hat, aus dem Sklavenhaus’* (2. Mose/Ex 20,2.3), macht die Befreiung von Sklaverei und Unterdrückung zum unvergesslichen und unablässbaren Attribut Gottes. Darum rücken Fremde, also Menschen, die von Gleichgültigkeit, Missachtung und Unterdrückung bedroht sind, in die Mitte der Schutzbestimmungen Gottes. Das Schutzgebot gegenüber Fremden durchzieht wie ein roter Faden die Sammlung der Gebote des Ersten Testaments. „*Wenn bei dir ein Fremder in eurem Land lebt, sollt ihr ihn nicht unterdrücken. Der Fremde, der sich bei euch aufhält, soll euch wie ein Einheimischer gelten, und du sollst ihn lieben wie dich selbst; denn ihr seid selbst Fremde in Ägypten gewesen. Ich bin der Herr, euer Gott.*“ (3. Mose/Lev 19,33f). Der theologische Rang dieser Gebote im Ersten Testament ist eindeutig. Schutz der Fremden, Liebe zu den Fremden und Gastrechte sind in der Mitte der ersttestamentlichen Theologie verwurzelt. Gott wird gesehen als der königliche Beschützer der Armen und Gefährdeten; entsprechend hat sein Volk sei-

ne Rechtsordnung zu gestalten. Die Rechtsordnung des Gottesvolkes, die im Glauben an Gott gründet, muss sich vor allem im Umgang mit den Fremden und Schwachen bewähren. Gastfreundschaft, rechtliche Absicherung und Integration für die Fremden sind Verpflichtungen für diejenigen, die ihr Leben als Einzelne wie auch als Gemeinschaft im Glauben an Gott gestalten.

Diese Haltung gegenüber den zugewanderten Fremden, insofern sie Not leidend und gesellschaftlich marginalisiert sind, steht im Handeln Jesu, seiner JüngerInnen grundsätzlich in der Tradition Israels und ist von der Maxime universaler Nächstenliebe geprägt. Das Neue Testament erhebt die Liebe zum Nächsten zu einem, die Grenzen der Fremdheit überwindenden, Gebot. Im Gleichnis vom barmherzigen Samaritaner (Lk 10,25-27) wird deutlich, dass nicht nur Menschen, die uns selbst durch familiäre oder ethnische Bindungen nahestehen, geliebt werden und damit zu ihrem Recht kommen sollen. Nicht bestimmte Nahestehende verlangen Zuwendung und Hilfe, vielmehr macht das umfassende Liebesgebot umgekehrt auch einen bisher fernstehenden Menschen zum Nächsten. Gerade daher beschreibt das Diakoniesgesetz unserer Landeskirche als Aufgabe der Diakonie das diakonische Handeln auch ausdrücklich bezogen auf „nah und fern“.

Die grenzüberwindende Kraft der Gemeinschaft in Christus wird in Gal 3,28 deutlich: „*Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht Mann und Frau; denn ihr alle seid ‚Eins‘ in Christus Jesus.*“ Weil Gott nicht auf den „Stand“ einer Person schaut, sondern Menschen aller Völker und gesellschaftlichen Gruppen in sein Reich ruft (Apg 10,34f; Röm 2,10f; Gal 2,6), kann von der christlichen Gemeinde ein weltumspannender Antrieb ausgehen, der auch bisher

⁴ „... und der Fremdling, der in deinen Toren ist.“ *Gemeinsames Wort der Kirchen zu den Herausforderungen durch Migration und Flucht*, Bonn, Frankfurt am Main, Hannover 1997, Nr. 98.

⁵ *Gemeinsames Wort*, Nr. 99-112.

fremde Teile der Gesellschaft erfasst und ein enges, national beschränktes Denken und Handeln auflöst.

Fremde sind im Neuen Testament nicht mehr die im Unterschied zu den Stadtbewohnern und Volkszugehörigen Diskriminierten ohne Bürgerrecht (Eph 2,11f, 19), sondern Gäste, in denen Jesus selbst gegenwärtig ist. In der Szene des eschatologischen Gerichts in Mt 25,31-36 wird die Behandlung eines Fremden und anderer notleitender Menschen sogar zum entscheidenden Kriterium für das Heil oder Unheil des Menschen.

Grundlage für alles menschliche Zusammenleben ist darüber hinaus die Anerkennung dessen, dass jeder Mensch seinem Wesen nach Person ist. Darin liegt seine Würde. Er ist geist- und vernunftbegabt, fähig nach der Wahrheit zu fragen, sie zu erkennen und sich in Freiheit für das Gute zu entscheiden. Darin kommt ihm ein fundamentales Selbstbestimmungsrecht zu. Als Person ist jeder Mensch ursprünglicher Träger von Grundrechten, die in der Menschenwürde wurzeln und deshalb von besonderen Bestimmungen des Menschen (z.B. durch Geschlecht, Rasse, beruflichen Status, Vermögensverhältnisse, Gesundheit, Familienstand, Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft oder einem Staat) unabhängig sind. Die Grundrechte werden ihm durch keine innerweltliche Instanz „verliehen“. Die Grundrechte gewährleisten zum Beispiel, dass das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit unbedingt gewährleistet und geschützt werden muss. Wenn darum ein Mensch an Leib und Leben bedroht ist, hat er Anspruch auf Schutz. Das Asylrecht in Verbindung mit der Genfer Flüchtlingskonvention schützt Menschen, die politisch verfolgt sind, das heißt, die wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Nationalität, ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung

in der Unversehrtheit von Leib, Leben und Freiheit bedroht sind.

Wegen seiner sozialen Natur kann der Mensch nur zur Entfaltung seiner Persönlichkeit kommen, wenn er in einer Gemeinschaft lebt. Die Familie ist die Grundform menschlichen Zusammenlebens in Gemeinschaft und gegenseitiger Verantwortung. Darum kommt ihr ein besonderer Schutz zu. Dazu gehört das Recht, dass Eltern zusammenleben, ihre Kinder erziehen und Kinder in der Familie ihrer Eltern leben. Nach Artikel 6 des Grundgesetzes „*stehen Ehe und Familie unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung*“. In der Migration ist dieses Recht der Familie gefährdet und bedarf deshalb besonderen Schutzes.

Über alle Unterschiede von Hautfarbe oder ethnischer Zugehörigkeit, von Sprache und Kultur, von sozialer und wirtschaftlicher Entwicklung sowie über alle Grenzen hinweg bilden die Menschen eine fundamentale Einheit, eine Menschheitsfamilie. Denn allen Menschen kommt die gleiche personale Würde zu. Das hat Konsequenzen für das Verständnis und für die Gestaltung des Gemeinwohls, hier verstanden als die Summe der gesellschaftlichen Bedingungen, die es dem Einzelnen, der Familie und den verschiedenen Gruppen ermöglichen, unter Wahrung ihrer menschlichen Würde zu ihrer möglichst weitgehenden Entfaltung zu finden. Aus der immer engeren und allmählich die ganze Welt erfassenden gegenseitigen Abhängigkeit ergibt sich, dass das Gemeinwohl mehr und mehr eine weltweite Dimension annimmt und darum auch Rechte und Pflichten umfasst, die die ganze Menschheit betreffen. Jede Gruppe muss den Bedürfnissen und berechtigten Ansprüchen anderer Gruppen und Völker, ja dem Gemeinwohl der ganzen Menschenfamilie Rechnung tragen. Es gibt ein Weltgemeinwohl, das die ganze Menschheit einschließt und zu einer weltweiten Solidarität verpflichtet.

Für Kirche und ihre Diakonie heißt dies konkret:

- Kirche und ihre Diakonie treten für eine Beseitigung der Ursachen von Flucht und Zwangsmigration ein. Sie engagieren sich deshalb für die Förderung der Völkerverständigung, den interkulturellen und interreligiösen Dialog und für die Absage an Krieg und Gewalt als Mittel der politischen Auseinandersetzung, für die Wahrung der Menschenrechte, für Gerechtigkeit, den Schutz der Umwelt und die Schaffung lebensfähiger Verhältnisse in den Herkunftsländern. Dies geschieht z.B. durch Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, durch Einbeziehung von Geflüchteten und MigrantInnen in die Gemeinden, durch die Unterstützung von Partnerschaftsprojekten.
- Der Schutz der Menschenwürde und die sich daraus ergebenden Menschenrechte, vor allem die Unversehrtheit von Leib und Leben eines jeden Menschen, ist für Christen, Kirche und ihre Diakonie Anliegen und Aufgabe zugleich. Kirche und ihre Diakonie treten daher seit Langem für den Schutz und die konkrete Unterstützung von Geflüchteten vor Verfolgung ein. Sie sehen sich dann zum Handeln gefordert, wenn Menschenrechte von Geflüchteten und MigrantInnen verletzt werden. Sie engagieren sich konkret für die „bedrängten Menschen in der Nähe und in der Ferne“ (Diakoniegesezt §1 Abs. 1), damit diese den erforderlichen Schutz erhalten und menschenwürdige Lebensbedingungen vorfinden. Sie wirken auf gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen hin, die den christlichen und den damit einhergehenden ethischen Verpflichtungen entsprechen.
- Ein besonderes menschenrechtliches Anliegen von Kirche und ihrer Diakonie ist der Schutz von Ehe und Familie. Eine durch die Verweigerung des Familiennachzugs erzwungene Trennung von Ehepartnern oder von Eltern und ihren minderjährigen Kindern ist mit dem christlichen Menschenbild nicht vereinbar. Kirche und ihre Diakonie unterstützen daher Geflüchtete und MigrantInnen ihr Recht auf Familienzusammenführung wahrzunehmen.
- Aufgrund ihres Selbstverständnisses müssen sich Kirche und ihre Diakonie für den Schutz und die Hilfe besonders gefährdeter und oftmals rechtloser Menschen einsetzen, wie z.B. für Menschen ohne Aufenthaltsstatus, traumatisierte Geflüchtete, AusländerInnen in Gewahrsamseinrichtungen wie Abschiebehaft oder Flughafen-transitzonen, zur Prostitution gezwungene ausländische Frauen und unbegleitete minderjährige Geflüchtete.
- Kirche und ihre Diakonie treten dafür ein, dass für alle zugewanderten Menschen möglichst schnell eine gleichberechtigte und gleichverpflichtende Teilhabe am gesellschaftlichen, sozialen und politischen Leben ermöglicht wird. Integration kann nur gelingen, wenn diese möglichst früh nach der Ankunft in Deutschland ansetzt. Dazu Hilfestellungen anzubieten, ist eine wesentliche Aufgabe von Kirchengemeinden und diakonischen Fachdiensten. Hierzu gehört auch, dass mit zunehmender Aufenthaltsdauer die Rechtssicherheit über den Aufenthalt zunimmt (Aufenthaltsverfestigung) und Rechtsansprüche auf Einbürgerung nach einer gewissen Aufenthaltsdauer bzw. durch Geburt in Deutschland begründet werden.
- Gleichzeitig gilt es, Toleranz, Verständnis, Akzeptanz und Dialog zu fördern. Die Ermöglichung von Begegnung und Verständigung gerade auch in Konfliktsituationen ist wichtige Aufgabe von Kirchengemeinden und ihrer diakonischen

Werke. Für Christen sind Rassismus⁶ und Fremdenfeindlichkeit eine Verneinung der Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen, die seine Menschenwürde und seine grundsätzliche Gleichberechtigung missachten. Kirchengemeinden und diakonische Einrichtungen sollen daher bewusster und deutlicher auf Geflüchtete

und MigrantInnen zugehen, „Gastfreundschaft“ praktizieren und die bisher „Fremden“ in ihrer Würde ernst nehmen.

- Zum professionellen Selbstverständnis diakonischer Arbeit gehört die Orientierung an ganzheitlichen, auf die ganze Person von Rat- und Hilfesuchenden gerichteten Angeboten und Hilfen sowie die Orientierung an Hilfestellungen und Unterstützung, die die Selbsthilfefähigkeiten der Einzelnen fördern. Dabei dürfen sich Hilfen nicht auf die Einzelfallhilfe und Gruppenarbeit beschränken, sie bedürfen vielmehr der Ergänzung durch gemeinwesenorientierte Strategien.

6 Rassismus verstehen wir als „jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung“ – Art. 1 des Internationalen Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD).

1.2. Besondere Herausforderung: Integration

Staat und Gesellschaft stehen angesichts stattgefundener und weiter stattfindender Zuwanderung vor der Herausforderung, Integration und das „Miteinander leben“ gezielt zu fördern. Die Kirchen und ihre Diakonie sind bereit, ihre langjährigen Erfahrungen, Strukturen und Kompetenzen in diesen Prozess einzubringen.

Die Integration stellt Anforderungen an die Zugewanderten wie an die einheimische Mehrheitsbevölkerung in gleicher Weise. Integration ist ein dynamischer, lange andauernder und sehr differenzierter Prozess der wechselseitigen Annäherung. Integration zielt darauf ab, den in Deutschland lebenden MigrantInnen - ungeachtet ihrer Herkunft - eine gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Leben zu ermöglichen und muss auf Rechts- und Chancengleichheit sowie auf die Akzeptanz des Andersseins ausgerichtet sein. Um dies zu erreichen, ist eine gesellschaftliche, berufliche, soziale, wirtschaftliche, rechtliche und politische Integration aktiv zu fördern. Offenheit, Dialog und Toleranz von beiden Seiten sind ein wesentlicher Schlüssel dafür, dass

Integration gelingt. Die Grundwerte des Grundgesetzes sind dabei für hiesige BürgerInnen genauso verbindlich und verpflichtend wie für Zugewanderte. Von beiden wird verlangt, dass sie diese Verfassungsgrundsätze als Basis des Zusammenlebens anerkennen. Respekt, Akzeptanz und die Freiheit zu pluralen Lebensformen sind Ausdruck einer offenen und vom Grundsatz her vielfältigen Gesellschaft.

Eine wirkungsvolle Integrationspolitik setzt ausreichende gesetzliche Grundlagen voraus, um Diskriminierungen zu unterbinden und ihnen vorzubeugen. Erfahrungen von Diskriminierung, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit können auch integrationsbereite Menschen zu Außenseitern machen.

Eine umfassende Integrationspolitik muss vielschichtig angelegt sein. Sie beginnt bei einer intensiven Förderung von Deutschsprachkenntnissen bzw. der Zweisprachigkeit (→ **zu Kindertageseinrichtungen Weiterlesen Teil 4, ab S. 34**). Im Bereich der schulischen und beruflichen Integrationsförderung besteht ebenfalls ein erheblicher Nachholbedarf. Es

müssen insbesondere Möglichkeiten eröffnet werden, wie im Heimatland erworbene Kompetenzen hier anerkannt bzw. weiterentwickelt werden können, damit ZuwanderInnen ihre dort erworbenen Fähigkeiten auch in Deutschland weiter einsetzen können. Berufliche Integration ist dann gelungen, wenn zugewanderte Menschen im Berufsalltag mit gleichen Chancen wie Einheimische Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Um sich in der neuen Heimat zu recht zu finden und in migrations-spezifischen Fragestellungen die nötigen Hilfestellungen zu erhalten, benötigen Zuwanderer – gerade in den ersten Jahren ihres Aufenthaltes in Deutschland, oft aber auch viele Jahre nach der erfolgten Zuwanderung - ausreichend fachkompetente AnsprechpartnerInnen in spezialisierten Migrationssozialdiensten, die auch im Integrationsprozess begleiten (→ **Weiterlesen Teil 3, ab S. 20; zu migrationsspezifischen Fragestellungen vgl. Katalog S. 21f**).

Die Gesellschaft insgesamt ist gefordert, sich für Zugewanderte so zu öffnen, dass diese in Deutschland eine neue Heimat finden. Nur so kann Segregationsprozessen entgegengewirkt werden. Integration ist eine Querschnittsaufgabe. Interkulturelles Lernen muss in allen Lebensbereichen

gezielt gefördert werden - sei es in der Kindertagesstätte (→ **Weiterlesen Teil 4, ab S. 34**), in der Schule, am Arbeitsplatz oder beim Zusammenleben im Stadtviertel. Es müssen verstärkt Begegnungsmöglichkeiten entstehen, damit gegenseitiges Verständnis und persönliche Beziehungen wachsen. Gerade hier können Kirchengemeinden vorbildlich wirken.

Institutionen stehen vor der Herausforderung, sich für MigrantInnen zu öffnen. Integration kann auf Dauer nur erfolgreich gestaltet werden, wenn Prozesse der interkulturellen Öffnung von öffentlicher und sozialer Daseinsvorsorge eingeleitet und umgesetzt werden. Es gilt, den Anspruch von MigrantInnen auf Beratung, Hilfe, Betreuung und Pflege sicherzustellen und Versorgungsdefizite abzubauen (→ **Weiterlesen Teil 7, ab S. 45**).

Eine solche Integrationspolitik muss „nachhaltig“ und damit eine auf Dauer angelegte gesellschaftspolitische Aufgabe sein. Damit wird den in Deutschland lebenden Zugewanderten eindeutig signalisiert, dass sie ein Teil unserer Gesellschaft sind, dass diese Gesellschaft sie braucht und ein Interesse daran hat, dass sie über kurz oder lang Bürger dieser Republik mit gleichen Rechten und Pflichten werden.

1.3. Migration und Flucht als gesamtgesellschaftliche Aufgabe – Finanzverantwortung und Wächteramt der Kirche

Der Schutz von Geflüchteten und Fremden, die Förderung der Akzeptanz und die Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine Integration ins Gemeinwesen ermöglichen, ist eine gesamtgesellschaftliche und staatliche Aufgabe. Die notwendigen Beratungsdienste und Angebote, die Sprachförderung und Integrationsmaßnahmen sind von der Gesellschaft insgesamt und damit als staatliche Aufgabe zu finanzieren. Bund und Land stehen hier in einer besonderen Verantwortung, die Finanzierung die-

ser gesamtstaatlichen Aufgabe darf nicht auf die Kommunen abgewälzt werden, zumal dies auch negative Auswirkungen auf die Akzeptanz von Zuwanderern in der Gesellschaft zur Folge hätte.

Um eine qualifizierte, von staatlichen Interessen unabhängige Beratung und Unterstützung von Geflüchteten und MigrantInnen sicher zu stellen, ist es erforderlich, die staatlich zu finanzierende Aufgabe der Flüchtlingsberatung und Flüchtlingssozialarbeit sowie der Migrationssozialarbeit auf

freie, gemeinnützige Träger vor Ort zu übertragen. Für die Bundesprogramme Migrationsberatung für Erwachsene, die Jugendmigrationsdienste und die landesgeförderte Unabhängige Verfahrens- und Sozialberatung in den Erstaufnahmeeinrichtungen für Asylsuchende ist dies zurzeit gewährleistet. In der Flüchtlingssozialarbeit auf der Kreis- und Gemeindeebene dürfen die Kreise und Gemeinden die bereit gestellten Mittel auch verwenden, um die Aufgabe – entgegen dem Subsidiaritätsprinzip – mit eigenem Personal durchzuführen, obwohl für die Aufgabenstellung ein besonderes Vertrauensverhältnis zwischen den zu beratenden Personen und den Fachkräften der sozialen Arbeit erforderlich ist. Gerade hier kommt dem Wächteramt von Kirche und Diakonie durch die selbst finanzierten Ressourcen eine zentrale Bedeutung zu.

Die Evangelische Landeskirche in Baden und ihre Diakonischen Werke sind auch weiterhin bereit, ihre Fachkompetenz, personelle Möglichkeiten und in erheblichem Ausmaß auch finanzielle Eigenmittel in diesen

Arbeitsbereich zu investieren. Diese können aber die staatlich notwendigen Finanzierungen nicht ersetzen, die in den letzten Jahren immer stärker weggebrochen bzw. zurückgefahren worden sind.

Solange staatliche Finanzierungen für ausreichende Angebote in Baden-Württemberg nicht vorhanden sind, sind kirchliche Beratungsstellen in der Praxis oft gezwungen, das Angebot an Fachberatung auf bestimmte, einzelne Fälle zu beschränken. Nicht selten müssen derzeit Hilfesuchende auch abgewiesen werden, um überhaupt noch sinnvoll und gezielt arbeiten zu können. Dies widerspricht dem diakonischen Auftrag, ist aber angesichts der fehlenden staatlichen Finanzierung und der beschränkten kirchlichen Mittel gegenwärtig nicht anders zu handhaben. Ohne ausreichende staatliche Finanzierung ist es häufig nötig, sich auf das Wächteramt von Diakonie und Kirche zu beschränken. Gerade darum ist es wichtig, durch gezielte Gemeinwesenarbeit Akzeptanz zu fördern und die Rahmenbedingungen zu verbessern.



Teil 2

Bedeutung des Gemeinwesens, des freiwilligen sozialen Engagements und der integrativen Funktion der Kirchengemeinde



2.1. Migration – Integration – Gemeinwesen

Die Integration von Geflüchteten und MigrantInnen ins Gemeinwesen kann nur gelingen, wenn die Gesellschaft insgesamt und ihre Strukturen auf Toleranz und gesellschaftliche Teilhabe ausgerichtet sind. Integrationsarbeit ist daher sozialraum- und lebensweltorientiert und muss darauf ausgerichtet sein, Partizipation in der Gesellschaft zu ermöglichen. Diese kann nur erfolgreich gelingen, wenn Kirchengemeinden, freiwilliges soziales Engagement, MigrantInnenorganisationen und andere gesellschaftliche Gruppen eng zusammenarbeiten und ein Umfeld, geprägt von Toleranz und Partizipationsmöglichkeiten, gezielt fördern und pflegen.

Hierbei kommt gemeinwesenorientierter Sozialarbeit ein besonderer

Stellenwert zu. Alltagsorientierung, Sozialraum, Netzwerke und Milieus sind die Koordinaten, in denen diese Gemeinwesenarbeit verortet ist. Sozialarbeit im Sinne von Gemeinwesenarbeit ist daher kommunikationsstiftende Arbeit. Sie erforscht Meinungen, Stimmungen, Themen in der Nachbarschaft, versucht Menschen zu diesen Themen zusammenzubringen und entwickelt Lösungsansätze dazu. Im lokalen Gemeinwesen muss die Integrationsarbeit verankert sein. Gemeinwesenorientierte Sozialarbeit handelt hierbei in enger Kooperation mit MigrantInnen und Einheimischen und dem freiwilligen sozialen Engagement. Den Kirchengemeinden kommt hierbei als relevanten Organisationen des Gemeinwesens eine besondere Bedeutung zu.

2.2. Bedeutung, Möglichkeiten und Grenzen freiwilligen sozialen Engagements

Integration in das Gemeinwesen ist ohne die Arbeit der großen Zahl von

Ehrenamtlichen und ihren Initiativen nicht denkbar.

Ehrenamtliches Engagement ist vielfältig, je nach Interesse, Eignung, Vorkenntnissen und zeitlichen Möglichkeiten sind Ehrenamtliche in ganz unterschiedlichen Bereichen tätig:

- Mitwirken bei Begegnungsmöglichkeiten (z.B. „Cafe International“, Gestaltung von Gemeindeabenden, Begegnungswochenenden, Freizeitprogrammen für Kinder und Jugendliche, Sportangeboten, musisch-kreativen Angeboten)
- Mitwirkung bei Sprachkursen und Unterstützung bei der beruflichen Qualifikation
- Unterstützung von Kindern aus Zuwandererfamilien bei Hausaufgaben u.ä.
- verschiedenste Formen von Nachbarschaftshilfen

- Unterstützung bei der Arbeits- und Wohnungssuche, bei Behördengängen, beim Erklären und Übersetzen von Behördenbriefen, beim Schreiben von Briefen und Ausfüllen von Antragsformularen
- gezielte Unterstützung von Asylsuchenden in ihren Asylverfahren: Aufarbeitung von Fluchtgründen, Unterstützung bei der Recherche von Beweismaterial, Begleitung zu Behörden usw. in enger Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen und Rechtsanwalt/-anwältin nach entsprechender Qualifizierung
- Patenschaften vor allem für unbegleitete minderjährige Kinder

Ehren- und nebenamtliches Engagement kann hauptamtliche, hochqualifizierte und professionelle Sozialarbeit nicht ersetzen, sie jedoch sehr wirkungsvoll ergänzen (zur hauptamtlichen Sozialarbeit vgl. Teil 3). So begegnen z.B. Ehrenamtliche in der praktischen Arbeit immer wieder Menschen in Problemlagen, die ein hauptamtliches Engagement erfordern. Angesichts der Ressourcen ehrenamtlicher Arbeit und der Anforderungen an eine qualifizierte Sozialarbeit sind ausreichende Kapazitäten im hauptamtlichen Bereich unabdingbar.

Es ist Aufgabe der Diakonischen Werke, die Arbeit von Ehrenamtlichen gezielt zu fördern. Ehrenamtlichen sollten Möglichkeiten aufgezeigt werden, sich in zeitlich überschaubaren Dimensionen zu betätigen.

Die Grundlagen in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit und die sich daraus ergebenden Anforderungen sind so vielschichtig, dass eine kontinuierliche und fachliche Begleitung der Ehrenamtlichen durch die hauptamtlichen Kräfte in der Migrationsarbeit dringend notwendig ist. Wichtig ist eine kontinuierliche Ansprechperson in den Fachberatungsstellen, mit der Einzelfälle und konkrete Handlungsschritte abgesprochen und reflektiert werden können. In der Arbeit mit MigrantInnen – insbesondere in der Arbeit mit Asylsuchenden – ist Supervision für Ehrenamtliche äußerst sinnvoll. Gerade dadurch kann auch einer zu starken Identifikation mit einzelnen Fluchtschicksalen entgegengewirkt werden. Die Kirchengemeinden haben die Aufgabe, nach Möglichkeit notwendige finanzielle Aufwendungen von Ehrenamtlichen zu erstatten (Telefon-, Fax-, Internet- und Fahrtkosten, Fortbildungskosten u.ä.). Ehrenamtlichen sollte auf Wunsch eine Bescheinigung über Ihre Mitarbeit ausgestellt werden, die erworbene Qualifikationen und Fähigkeiten dokumentiert. Die Frühjahrssynode verabschiedete 2016 ein Grundla-

genpapier zum Thema Ehrenamt, das zu beachten ist.⁷

Ehrenamtliche Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen soll Hilfe zur Selbsthilfe sein, vorhandene Ressourcen gezielt unterstützen sowie das gleichberechtigte Miteinander fördern und begleiten. Es gilt, die Eigenkräfte, das Selbst- und Verantwortungsbewusstsein von Geflüchteten/MigrantInnen zu stärken. Geflüchtete und MigrantInnen müssen von Anfang an als aktive TeilnehmerInnen in alle Bemühungen zur Verbesserung ihrer Lebenssituation einbezogen sein.

Ehrenamtliche wissen um ihren Wert. Sie verstehen sich als selbständige MitarbeiterInnen, PartnerInnen und KollegInnen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die gleichberechtigte Kooperation zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden auf Dauer die beste Aussicht auf eine erfolgreiche mittelfristige und langfristige Zusammenarbeit bietet. Haupt- und Ehrenamtliche sind aufeinander angewiesen. Je nach den konkret vorhandenen Gegebenheiten sollten Aufgaben und Kompetenzen im Detail miteinander abgestimmt werden. Es ist sinnvoll, wenn Ehrenamtliche sich in Gruppen zusammenschließen, um sich gegenseitig auszutauschen und zu ermutigen, sowie Enttäuschung und Erschöpfungserfahrungen zu verarbeiten. Aus der konkreten Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen heraus möchten viele Ehrenamtliche oft auch für bessere Rahmenbedingungen politisch aktiv werden. Hierzu wünschen sich viele Ehrenamtliche fachliche Unterstützung, Solidarität und den nötigen Freiraum. Ehrenamtliche, die sich in eigenen Initiativen mit einem gewählten Vorstand – sei es als nicht-rechtsfähiger oder als eingetragener Verein – organisieren, haben größere Hand-

⁷ „Das Ehrenamt in der Evangelischen Landeskirche in Baden – Ein Grundlagenpapier“, zu finden online unter: http://www.ekiba.de/html/content/selbstverstaendnis_ehrenamt.html

lungsspielräume. Sie sind damit auch in der Lage, eine eigene Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

Die Mitarbeit von Geflüchteten/MigrantInnen in Ehrenamtlichen-Gruppen ist von besonderer Bedeutung, da sie nicht nur als Sprachmittler fungieren, sondern wesentlich zu einem interkulturellen Lernprozess beitragen. Ihre Mitarbeit ist Ausdruck gelungener Partizipation.

Die Kirchengemeinden sind für die Ehrenamtlichen ein wesentlicher Bezugspunkt. In Kirchengemeinden können sich vielfältige Formen der Unterstützung entwickeln. Besonders wertvoll ist der Erfahrungsaustausch zwischen Ehrenamtlichen-Gruppen und (anderen) Gemeindemitgliedern sowie die unterschiedliche Unterstüt-

zung bei den verschiedenen Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Auch örtliche Weiterbildungsmaßnahmen können angeregt und durchgeführt werden. Die Anwesenheit von Geflüchteten und MigrantInnen im Kirchenbezirk ist für die Gemeinden eine besondere Herausforderung. Kirchengemeinden können den Kontakt mit Geflüchteten, Aussiedlern sowie anderen MigrantInnen fördern, indem sie Begegnungsmöglichkeiten schaffen. Genauso sollten Kirchengemeinden mit Menschen das Gespräch suchen, die sich in der Begleitung von Geflüchteten und MigrantInnen engagieren. Kirchengemeinden können ein Raum sein, um über Ängste und Vorurteile zu sprechen. Nur wenn Ängste bei der einheimischen Bevölkerung ernstgenommen werden, lassen sie sich bewältigen.

2.3. Arbeit der Kirchengemeinden

Die Diakonie ist oft auch das Bindeglied zwischen Geflüchteten und MigrantInnen einerseits und einheimischer Kirchengemeinde andererseits. Kirchengemeinden können durch ihre Verankerung im Gemeinwesen in besonderer Weise Akzeptanz und Aufnahmebereitschaft in der einheimischen Gesellschaft fördern und Begegnungen ermöglichen. Migran-

Innen und Geflüchtete bereichern die Gemeinde mit ihren Erfahrungen und eigenen religiösen wie auch kulturellen Traditionen.

Integration selbst wird aber nur möglich durch die Bereitschaft der Kirchengemeinden, auf MigrantInnen zuzugehen, sie aufzunehmen und ihnen eine neue Heimat zu geben.

Die Kirchengemeinde kann hierfür die Voraussetzungen schaffen durch:

- Einladung von Geflüchteten, AussiedlerInnen und anderen MigrantInnen in die Gemeinde und zu Gemeindeveranstaltungen
- Aufgreifen der Anliegen von Geflüchteten, AussiedlerInnen und anderen MigrantInnen in Ältestenkreis, Kirchengemeinderat, Diakonieausschuss und weiteren kircheninternen Gremien und die Entwicklung einer auch nach außen erkennbaren Vertretung der entsprechenden Gruppen
- Aufnehmen der besonderen Situation der Geflüchteten, AussiedlerInnen und anderer MigrantInnen in Gottesdienst und Predigt
- Bearbeitung von Abgrenzungs- und Ausgrenzungstendenzen in Kirchengemeinde und Gesellschaft
- Einladung in Gottesdienste (bei nicht-christlichen MigrantInnen nur, soweit gewünscht)
- Einbeziehung in das Gemeindeleben, seine Dienste und seine Gruppen (Nachbarschaftshilfe, Besuchsdienst, Jugendarbeit, Konfirmandenunterricht, Chöre)

Viele christliche MigrantInnen möchten Kontakt zur Kirchengemeinde und dort auch eine neue Heimat finden.

Sie vermitteln deshalb eine einzigartige Chance zum ökumenischen Lernen.

2.4. MigrantInnenorganisationen und Selbsthilfegruppen

Das Spektrum von MigrantInnenorganisationen, die es in jeder Stadt gibt, ist breit gefächert, aber der deutschen Öffentlichkeit in aller Regel fast unbekannt. MigrantInnen haben sich mit ethnischen, politischen, kulturellen, sportlichen und religiösen Aktivitäten in Clubs, Vereinen und Gruppierungen eine eigene Infrastruktur geschaffen. Dieses Netz der verschiedenen Gemeinschaften („Communities“) ist für das soziale Leben, für Kommunikation und psychische Gesundheit der Angehörigen solcher Gemeinschaften von großer Bedeutung. Diese Selbsthilfeorganisationen leisten oft einen

unverzichtbaren Beitrag zur sozialen Versorgung der MigrantInnen.

Die Diakonie sucht das Gespräch und die Zusammenarbeit mit VertreterInnen von MigrantInnenorganisationen und hilft bei der Suche nach Räumen und ihrer Finanzierung. Sie kann den MigrantInnenorganisationen Unterstützung bei dem Weg in die Öffentlichkeit anbieten. Sie sollte die Chance des interkulturellen Lernens für alle an diesen Prozessen Beteiligten erkennen und ihre Angebote auch nicht fachlich ausgebildeten MultiplikatorInnen dieser Gruppen öffnen.

2.5. Kirchliche Kompetenz im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen

Asylsuchende, Geflüchtete, MigrantInnen sind in besonderer Weise von sozialer Ausgrenzung sowie einer de facto und teilweise auch de jure vorhandenen Rechtlosigkeit betroffen. Ausländer sind vom politischen Partizipationsprozess weitgehend ausgeschlossen. In den letzten Jahren musste immer wieder beobachtet werden, dass Asyl- und Migrationspolitik zum Gegenstand der politischen Auseinandersetzung wurde, bestehende Vorurteile wurden zu Wahlkampfzwecken ausgenutzt und damit teilweise sogar noch verstärkt.

Kirche und ihre Diakonie werden hier eindeutig zugunsten der berechtigten Interessen und der Menschenwürde von Betroffenen Position beziehen. Kirchliche und diakonische Arbeit hat hier sozial-anwaltschaftliche Funktion und muss Probleme, politische Verantwortlichkeiten und Handlungsnotwendigkeiten offen benennen.

Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen ist daher nicht immer frei von Konflikten. Als hilfreich hat es sich häufig erwiesen – gerade bei der Übernahme der Sozialarbeit in Asylbewerber- oder Aussiedlerunterkünften – fest installierte Gesprächskreise bzw. „Runde Tische“ zu bilden, an denen Sozialarbeit, kirchliche Verantwortungsträger, Initiativen, VertreterInnen der MigrantInnen, BehördenvertreterInnen und VertreterInnen der Politik sich über Erfahrungen und Probleme austauschen und gemeinsam nach Lösungen suchen. Missverständnisse und Irritationen können dadurch oft im Vorfeld ausgeräumt werden, das gegenseitige Verständnis wird gefördert. Dennoch können Kirche und ihre Diakonie gefordert sein, auf Handlungsnotwendigkeiten auch öffentlich aufmerksam zu machen.

Teil 3

Diakonische Soziale Arbeit, Fachdienste für Geflüchtete und MigrantInnen und weitere Regeldienste der Sozialen Arbeit



3.1. Besondere Bedarfslage

Wenn auch viele MigrantInnen sozial in die deutsche Gesellschaft integriert sind, zeigen doch die statistischen Daten Deutschlands eine signifikante Schlechterstellung von MigrantInnen gegenüber Deutschen in vielen Bereichen. Besonders deutlich wird dies bei den erreichten bzw. nicht-erreichten Schul- und Ausbildungsabschlüssen: Im Verhältnis zu deutschen SchülerInnen erreichen nur wenige ausländische SchülerInnen die Allgemeine Hochschulreife; der MigrantInnen-Anteil bei den Schulabgängen ohne Schulabschluss ist dagegen überrepräsentativ hoch (bei Personen ohne Migrationshintergrund liegt der Wert derer, die keinen Schulabschluss haben, bei 3,6%, bei Personen mit Migrationshintergrund bei 12,2%)⁸. Menschen mit Migrationshintergrund gelingt seltener ein beruflicher Aufstieg; sie sind signifikant häufiger von Arbeitslosigkeit, materieller Armut und Wohnungslosigkeit betroffen. Entsprechend ihrem höheren Beschäftigungs-

anteil im Niedriglohnsektor treten auch die typischen Berufskrankheiten häufiger auf. Suchtproblematiken und psychische Erkrankungen können ebenfalls einen Migrationshintergrund haben.

Besonders prekär ist die Lage von Asylsuchenden und anderen MigrantInnen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus. Diese MigrantInnen sind auf der Grundlage verschiedener Sonderregelungen aus dem normalen System der sozialen Absicherung herausgenommen (Asylbewerberleistungsgesetz, keine Familienbeihilfen u.a.). Viele sind daher gezwungen, unter dem allgemeinen Existenzminimum zu leben. Gerade Personen, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz nur abgesenkte Leistungen, z.T. auch in Sachleistungen zuzüglich eines Barbetrags leben müssen, sind von sozialer Ausgrenzung und Rechtlosigkeit besonders betroffen.⁹

⁸ Vgl. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/11/PD17_413_12521.html

⁹ Zu den Einzelheiten vgl. „Soll ich meines Bruders Hüter sein?“ Zur Lage von Asylsuchenden und Flüchtlingen. Ein Bericht zur Frühjahrssynode 2000, Karlsruhe, 15. April 2000.

3.2. Ziele diakonischer Sozialarbeit im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund

Die Ziele diakonischer Sozialarbeit im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Sicherung der Grundbedürfnisse wie Bildung, Ausbildung, Arbeit und Existenzgrundlage, Wohnung, soziale Absicherung und Gesundheit
- Stärkung von Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl, Selbsthilfekräften, Eigeninitiative, Handlungs- und Entscheidungskompetenz und gesellschaftlichem Engagement
- Förderung der Akzeptanz für die und in der Aufnahmegesellschaft, Abbau jeglicher Art von Diskriminierung und Ausgrenzung
- Umfassende Integration und Partizipation auf der Grundlage gleicher Rechte und Pflichten
- Gewährleistung des Schutzes von Geflüchteten - Statussicherung und Statusverbesserung

3.3. Angebote der diakonischen Sozialarbeit für Menschen mit Migrationshintergrund

3.3.1. Überblick

Alle Angebote diakonischer Sozialarbeit stehen allen Menschen ohne Ansehen der Person oder der Herkunft offen. Die Dienste der Diakonie verstehen sich als interkulturell geöffnete Dienste, in der sich Menschen in ihrer Vielfalt – ob mit oder Migrationshintergrund – in gleicher Weise angenommen und unterstützt fühlen (vgl. hierzu 3.3.3.).

Oft erfordern jedoch migrationsspezifische Fragestellungen eine spezielle Fachkompetenz: Besondere interkulturelle Kompetenz, spezielles Wissen, wie z.B. im Hinblick auf Migrationshintergründe, besondere Rechtskenntnisse oder besondere Fremdsprachenkenntnisse. In solchen Fällen ist es häufig effizienter und in vielen Fällen auch erforderlich, dass MigrantInnen spezialisierte

Fachdienste (Migrationsfachdienste) angeboten werden.

Die gute Vernetzung zwischen den Migrationsfachdiensten und den anderen Diensten der Diakonie gewährleistet optimale Ergebnisse. Mitarbeitende in den nicht migrationsspezifischen Fachbereichen erkennen, wann Spezialwissen der Migrationsfachdienste erforderlich ist (und umgekehrt) und vermitteln gegebenenfalls an diese weiter. Migrationsfachdienste begleiten MigrantInnen vor allem zu Beginn ihres Aufenthaltes in Deutschland und wirken darauf hin, dass diese längerfristig bei nicht-migrationsspezifischen Fragestellungen dafür spezialisierte Angebote nutzen können.¹⁰

¹⁰ Eine ausführliche Auflistung aller Beratungsleistungen des Diakonischen Werks Baden unter: www.diakonie-baden.de

3.3.2. Fachdienste für Menschen mit Migrationshintergrund (Migrationsfachdienste)

3.3.2.1. Überblick über die derzeitige Struktur der Migrationsfachdienste

Die Angebote der Migrationsfachdienste richten sich grundsätzlich an alle Zugewanderten, d.h. Neuzugewanderte wie bereits vor längerer Zeit Zugewanderte, Aus- und Weiterwandernde und Rückkehrende. Sie unterstützen Menschen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthalt ebenso wie Menschen mit nur temporärem Aufenthalt in Deutschland und „illegale“ MigrantInnen. Sie zielen mit einem Teil ihrer Aktivitäten auch auf die einheimische Bevölkerung.

Der unterschiedliche Rechtsstatus der verschiedenen Zuwanderergruppen und unterschiedliche Förderstrukturen führten zu weiterer Differenzierung der Migrationsfachdienste nach Zielgruppen:

- Sozialdienste für Geflüchtete wie z.B.
 - die Verfahrens- und Sozialberatung in den Erstaufnahmeeinrichtungen des Landes
 - die Flüchtlingssozialarbeit für Personen in der vorläufigen Unterbringung (Ebene der Stadt- und Landkreise)
 - Flüchtlingssozialarbeit/Integrationsmanagement für Geflüchtete in der Anschlussunterbringung (Ebene der Gemeinden)
 - Kirchlich-diakonische Fachberatung Flucht (kirchlich finanziert)
 - Einrichtungen und Angebote der Jugendhilfe für unbegleitete minderjährige Ausländer/unbegleitete minderjährige Flüchtlinge

- Beratungsstellen Freiwillige Rückkehr
- Psychosoziale Zentren, Behandlungszentren für Folteropfer
- Verschiedene Projekte und weitere spezialisierte Beratungsangebote
- Migrationsberatungsstellen wie z.B.
 - Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer/-innen
 - Jugendmigrationsdienste
 - Kirchlich-diakonische Migrationsberatung
 - Integrationsprojekte u.v.m.
- Beratungsstrukturen zur Beratung von Zuwanderern im Kontext der legalen Zuwanderung schon vor der Einreise: AMIF-Projekt „Vorbereitet und erfolgreich nach Deutschland“
- Spezialisierte Dienste im Migrationsbereich, wie z.B.
 - die Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den vier Regierungsbezirken der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg sowie des IQ-Netzwerkes

In der praktischen Arbeit der Migrationsdienste gewinnen zunehmend auch lebenslagenbezogene Kriterien an Bedeutung. Diese verlaufen quer zu den einzelnen Statusgruppen, den eigentlichen Zuwanderungsgründen und (subjektiven) Wanderungszielen. Sie ergeben sich aus den Anforderungen des Lebensalltages der MigrantInnen, deren untrennbaren Lebenszusammenhängen und Problemen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die bestehenden Migrationsfachdienste weiter zu vernetzen und ggf. auch unter einem Dach zusammenzufassen. Angebote können dann stärker lebenslagenorientiert ausgerichtet werden. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass Flüchtlingssozialarbeit eine besondere, spezifische Fachkompetenz erfordert. Diese kann nur erhalten werden, wenn in einem solchen übergreifenden Migrationsdienst ausreichend auf Flüchtlingssozialarbeit spezialisierte MitarbeiterInnen vorhanden sind.

Die Flüchtlings- und Migrationsberatung/ Flüchtlings- und Migrationssozialarbeit wird derzeit unterschiedlich finanziert und gefördert. In der Praxis arbeiten diese Dienste vor Ort sehr eng zusammen.

Im Flucht- und Migrationsbereich ist es von zentraler Bedeutung, dass für die Beratung und Unterstützung – neben den staatlich finanzierten Strukturen – kirchlich finanzierte unabhängige Fachberatungsstrukturen bestehen. Dies sind die kirchlich-diakonische Fachberatung Flüchtlinge sowie die kirchlich-diakonische Migrationsberatung. Diese Stellen sind die Basis einer qualifizierten fachlichen Begleitung der Kirchengemeinden und der vielen ehrenamtlichen Initiativen, die in diesem Bereich tätig sind. Aufgrund der hohen Komplexität im Flucht und Migrationsbereich (erforderliches Fachwissen z.B. im ausländerrechtlichen und flüchtlingsrechtlichen Bereich, im Umgang mit den psychosozialen Folgen von Migration und Flucht, z.B. posttraumatischen Belastungsstörungen, mit Ausgrenzung und Diskriminierung) benötigt es einer entsprechend ausgestatteten Fachstruktur in den Stadt- und Landkreisen, die dauerhaft gesichert sein muss. Sie unterstützt u.a. auch die anderen Regeldienste (KASA, Schwangerenberatung, etc.) und die diakonischen Einrichtungen entsprechend durch fachliche kollegiale Beratung in Einzelfällen sowie in der Gemeinwesenarbeit. In enger Zusammenarbeit mit den Kirchenbezirken und Kirchengemeinden fördert sie die Akzeptanz der Aufnahme von Geflüchteten sowie von Zuwanderung in der Gesellschaft und befördert die Integrationsprozesse.

Entsprechend der derzeitigen Förderungsstruktur gibt es derzeit folgende Angebote:

A) Sozialarbeit mit Geflüchteten und Asylsuchenden

Flüchtlingsberatung/Flüchtlingssozialarbeit ist einerseits notwendig zum

Schutz der Geflüchteten und ihrer Würde und andererseits unverzichtbar zur Bewahrung des sozialen Friedens.

Zielgruppen:

- Menschen, die Asyl, den Flüchtlingsstatus nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder andere Formen des ergänzenden oder vorübergehenden Schutzes beantragt haben oder diesen begehren
- Menschen, die Asyl, den Flüchtlingsstatus nach der Genfer Flüchtlingskonvention oder eine andere Form des ergänzenden oder vorübergehenden Schutzes erhalten haben
- Menschen, deren Antrag auf eine solche Schutzform abgelehnt wurde, bis sie die Bundesrepublik Deutschland verlassen haben bzw. einen anderen Aufenthaltsstatus erlangt haben
- Menschen, die einen solchen Schutz benötigen
- Familienangehörige dieser Personen

Kirchliche und diakonische Beistandschaft orientiert sich an der Not der Betroffenen und den aktuellen Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Die christliche Nächstenliebe verpflichtet dazu unabhängig davon, welchen Status die Betroffenen haben.

Weitere Differenzierung:

a) die unabhängige Verfahrens- und Sozialberatung in den Erstaufnahmeeinrichtungen des Landes sowie die Flüchtlingssozialarbeit für Personen in der vorläufigen Unterbringung (Ebene der Stadt- und Landkreise)

Asylsuchende und abgelehnte AsylbewerberInnen sind nach dem Asylgesetz (Bund) und dem Landes-Flüchtlingsaufnahmegesetz (FlüAG) über längere Zeiträume verpflichtet, in Aufnahmeeinrichtungen bzw. in größeren Unterkünften zu leben, seit dem Inkrafttreten des neuen Flüchtlingsaufnahmegesetzes 2014 dürfen

die Stadt- und Landkreise AsylbewerberInnen in der vorläufigen Unterbringung auch in kleineren Wohneinheiten oder Wohnungen unterbringen.

Vor dem 1. April 1998 verantworteten die Sozialarbeit in diesen Unterkünften die Verbände der Liga der Freien Wohlfahrtspflege auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung mit dem Innenministerium Baden-Württemberg. Mit Inkrafttreten des FlüAG 1998 wurde diese Vereinbarung einseitig vom Land aufgekündigt. Mit dem neuen Flüchtlingsaufnahmegesetz (2014) wurde die unabhängige Verfahrens- und Sozialberatung in den Landes-Erstaufnahmeeinrichtungen den Verbänden der Liga der Wohlfahrtsverbände übertragen. In den Stadt- und Landkreisen ist die Flüchtlingssozialarbeit in den Unterkünften der vorläufigen Unterbringung auf freie, gemeinnützige Träger übertragen worden; allerdings dürfen Kreise, die die Sozialarbeit bisher mit eigenen Personal betrieben haben, dies auch weiterhin in Eigenregie machen. Nach wie vor verantworten nur in einem Teil der Stadt- und Landkreise die Wohlfahrtsverbände (wie z.B. die Diakonie) die Flüchtlingssozialarbeit, an vielen Standorten ist mittlerweile staatliches Personal für die Sozialarbeit bzw. „Sozialbetreuung“ zuständig.

Die Diakonie ist auch weiterhin bereit, durch von ihr verantwortete Flüchtlingssozialarbeit einen wichtigen Beitrag zur Akzeptanz der Flüchtlingsaufnahme in unserer Gesellschaft zu leisten. Eine kompetente, gesellschaftsnahe, von staatlichen Interessen unabhängige Sozialarbeit durch die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege hat sich bewährt, um den sozialen Frieden im Umfeld dieser Einrichtungen zu sichern und die Integration der Asylsuchenden zu fördern bzw. ihre Integrationsfähigkeit zu erhalten.

b) Sozialarbeit mit Geflüchteten in der Anschlussunterbringung

Anerkannte Flüchtlinge und Personen, die nicht abgeschoben werden

können, oder deren Asylverfahren länger als 24 Monate andauert, werden nach dem FlüAG aus der vorläufigen Unterbringung (zuständig die Stadt- und Landkreise) auf die Gemeinden verteilt und der Anschlussunterbringung zugewiesen. Diese Personen brauchen Beratung und Begleitung, gerade um ihre Integration zu ermöglichen. Eine ausreichende Sozialarbeit wurde bis 2017 aus Landesmitteln nicht finanziert. Mit dem Pakt mit den Kommunen erhalten seit 2017 die Gemeinden für zunächst 2 Jahre Mittel, um IntegrationsmanagerInnen zu finanzieren, die diese Personengruppe beraten und unterstützen sollen. Diese Aufgabe kann auf die Verbände der Liga der freien Wohlfahrtspflege übertragen werden, die Gemeinden bzw. die Kreise dürfen sie aber auch mit eigenem Personal durchführen.

c) Kirchlich-diakonische Fachberatung Geflüchtete

In vielen Stadt- und Landkreisen findet seit dem 1. April 1998 eine von staatlichen Interessen unabhängige, anwaltschaftliche und gemeinwesenorientierte Sozialarbeit mit Asylsuchenden und Geflüchteten nicht mehr statt. Kirche und ihre Diakonie können dies mit den eigenen Ressourcen nicht kompensieren. Vor diesem Hintergrund kommt aber dem Wächteramt von Kirche und ihrer Diakonie eine besondere Bedeutung zu. Hier stehen die Kirchliche Allgemeine Sozialarbeit (KASA) sowie die durch kirchliche Mittel finanzierten Beratungsstellen für Geflüchtete in einer besonderen Verantwortung. Die kirchlich finanzierten Beratungsstellen für Geflüchtete sollen sicherstellen, dass Kirchengemeinden, Ehrenamtliche und in anderen Beratungsfeldern tätige Hauptamtliche – sowie in besonders gelagerten Fällen auch Asylsuchende und Geflüchtete – im jeweiligen Stadt- und Landkreis eine von staatlichen Interessen unabhängige Beratung erhalten. Durch gezielte Gemeinwesen- und Öffentlichkeitsarbeit tragen sie dazu bei, die Akzeptanz der Flüchtlingsaufnahme

zu erhalten und zu verbessern. Sie fördern und begleiten das notwendige Engagement von Kirchengemeinden und Asylinitiativen. In Zusammenarbeit mit dem Evangelischen Oberkirchenrat bzw. dem Diakonischen Werk Baden wirken sie darauf hin, dass Staat und Kirche in ihrer gemeinsamen Verantwortung Rahmenbedingungen erhalten bzw. schaffen, die die Aufnahme und Integration von Geflüchteten gewährleisten. Die Diakonie versteht ihr Wächteramt in diesem Zusammenhang auch dahingehend, dass sie bei staatlichen Verantwortungsträgern den Handlungsbedarf aufzeigt.

d) Rechtliche Unterstützung

Das Asylverfahren ist sehr komplex, in vielen Fällen ist deshalb die Unterstützung von Geflüchteten durch Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte unverzichtbar. Neben der konkreten Durchsetzung der Rechte von Geflüchteten leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung der ehren- und hauptamtlichen Arbeit. Die in diesem Bereich engagierten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte müssen zu ihrer Finanzierung häufig auch von mittellosen Asylsuchenden Gebührenvorschüsse verlangen. Selten kann kostendeckend gearbeitet werden. Prozesskostenhilfe wird nur im verwaltungsgerichtlichen Verfahren und auch hier oft erst dann gewährt, nachdem Asylfälle grundlegend aufgearbeitet und die Erfolgsaussichten des Falles dargelegt wurden. Diese Arbeit muss aber vorfinanziert werden. Hierfür ist die Einrichtung von Rechtshilfefonds, Rechtsberatungsverträgen oder die Übernahme der Kosten eines konkreten Mandats durch Kirchengemeinden äußerst wertvoll. Darüber hinaus sind die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte angewiesen auf ein aktives Zusammenwirken mit den Stellen der Sozialarbeit, mit Ehrenamtlichen oder Kirchengemeinden z.B. zur Aufarbeitung der Fluchtgründe oder für Recherchen zur Gefährdung im Herkunftsland.

Die im Bereich des Flüchtlings- und Migrationsrechts engagierten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte benötigen in diesem schwierigen und belastenden Arbeitsfeld ein Forum des Erfahrungsaustausches und der fachlichen und politischen Unterstützung. Deshalb lädt die Abteilung Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz und Interreligiöses Gespräch im Evangelischen Oberkirchenrat, in Absprache mit dem Diakonischen Werk Württemberg und den Diözesancharitasverbänden, die in Baden-Württemberg aktiven Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte im Bereich des Flüchtlings- und Migrationsrechts zur regelmäßig tagenden baden-württembergischen Rechtsberatungskonferenz ein, an der auch VertreterInnen von Ministerien, Behörden und Gerichten regelmäßig teilnehmen. Im Rahmen dieses Netzwerkes bietet der Jurist im Fachbereich Flucht, Migration und interkulturelle Kompetenz den im Flüchtlings- und Ausländerrecht tätigen AnwältenInnen auch weitergehende konkrete Unterstützung an.

e) Unbegleitete minderjährige Ausländer/Geflüchtete

Unbegleitete minderjährige Ausländer/Geflüchtete, die sich ohne ihre Eltern im Bundesgebiet aufhalten, sind von den Jugendämtern nach den Vorschriften des SGB VIII in Obhut zu nehmen und in Jugendhilfeeinrichtungen bzw. in Pflegefamilien unterzubringen. Sie erhalten einen Vormund und werden durch Fachkräfte der Jugendhilfe nach Jugendhilfestandards betreut. Die Fachkräfte der Jugendhilfe der Diakonie arbeiten dabei eng mit der Flüchtlingsberatung der Diakonie zusammen. Die Diakonie hat im Bereich der Jugendhilfe in Jugendhilfeeinrichtungen teilweise Gruppen zur Begleitung unbegleiteter, minderjähriger Ausländer/Flüchtlinge. Gemeinsam mit der Flüchtlingsberatung stellen sie sicher, dass die unbegleiteten Minderjährigen entsprechend den Standards der Jugendhilfe betreut, in

ihren Verfahren fachkundig beraten, begleitet und unterstützt und im Integrationsprozess gefördert werden.

f) Besondere Angebote

Die qualifizierte Flüchtlingssozialarbeit der Diakonie kann durch Angebote für spezifische Zielgruppen, z.B. für besonders schutzbedürftige Personen, ergänzt werden:

- Behandlung für Menschen, die durch Krieg und Flucht traumatisiert wurden
- Unterbringung für Flüchtlingsfrauen, die vor ihren Ehemännern oder Familien geschützt werden müssen
- Projekte zur Ausbildung und Qualifizierung von Geflüchteten
- Einrichtungen und Unterstützungsangebote für unbegleitete, minderjährige Geflüchtete

B) Migrationssozialarbeit

Zielgruppe:

Zielgruppe sind vor allem Zuwanderer mit Aufenthaltsstatus. Es handelt sich hier sowohl um Neuzuwanderer als auch bereits länger in Deutschland lebende MigrantInnen, die sich aus unterschiedlichen Gründen im Bundesgebiet aufhalten bzw. aufhalten möchten, z.B. EU-Freizügigkeit, Arbeitsmigration, Familienzusammenführung, Studierende, in Deutschland Geborene aus Familien mit Migrationshintergrund.

Zu der Migrationsberatung/Migrationssozialarbeit gehören:

- Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
- Jugendmigrationsdienste
- Kirchlich-diakonische Migrationsberatung
- Integrationsprojekte
- die Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den vier Regierungsbezirken der Liga der Freien Wohlfahrtspflege Baden-Württemberg sowie des IQ-Netzwerkes

- die Beratungsstrukturen zur Beratung von Zuwanderern im Kontext der legalen Zuwanderung schon vor der Einreise:
- AMIF-Projekt Vorbereitet und erfolgreich nach Deutschland
- u.v.m.

3.3.2.2. Die besondere Fachkompetenz in den Migrationsfachdiensten

Beratung und Unterstützung in migrationsspezifischen Fragestellungen erfordern ein hohes Maß an Fachkom-

petenz und Spezialwissen, welches in den Migrationsfachdiensten gebündelt ist:

- Gute Rechtskenntnisse in speziellen Rechtsgebieten wie Flüchtlings- und Zuwanderungsrecht, Bundesvertriebenengesetz, Internationales Sozial- und Familienrecht u.a., zudem Berücksichtigung der häufigen Veränderungen; Kenntnisse in Hinblick auf Fragestellungen binationaler Art (z.B. in Bezug auf Wehrpflicht, Trennung von Ehen, Unterstützung von Angehörigen u.a.)
 - Kenntnis der kirchlich-diakonischen Grundlagen für den Umgang mit MigrantInnen und bestehender kirchlich-diakonischer Angebote, Maßnahmen, Programme für MigrantInnen und Geflüchtete, Kenntnisse über Maßnahmen und Programme anderer Träger, entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten und -verfahren
 - Hintergrundwissen über politische, ökonomische, soziokulturelle Ursachen von Flucht und Migration und deren wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen auf Ursprungs- und Zielstaaten, Hintergrundwissen in Bezug auf die jeweiligen Herkunftsländer
 - migrationsspezifische soziale und psychosoziale Kenntnisse (insbesondere Sozialisationsbedingungen in den Herkunftsländern, die sozialen und psychischen Folgen von Flucht und Migration für die betroffenen Menschen, Probleme mit dem Gesellschaftswechsel wie Entwurzelungssyndrom, migrationstypische Familienkonflikte, Migration und Gesundheit u.a.)
 - Fachkompetenz zur Gestaltung von Integration, Wissen über Ursachen und Erscheinungsformen von Rassismus, Vorurteilen, Fremdenfeindlichkeit und Fremdenangst, Methodenwissen zum Umgang hiermit im praktischen Arbeitsalltag
 - ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz, Erfahrung im Konfliktmanagement
 - Arbeitsmethoden wie systemische Beratung, „Casemanagement“, Empowerment, Biografiearbeit, Mediation, De-Eskalationstraining, Aufbau von Gruppen, Öffentlichkeits- und Gemeinwesenarbeit bis hin zu speziellen Kenntnissen über den Umgang mit traumatisierten Personen
 - hohe kommunikative Kompetenz, Fremdsprachkenntnisse, die Fähigkeit zur Überwindung von Kommunikationsschwierigkeiten, Fähigkeit zur interkulturellen Kommunikation
 - Empathiefähigkeit, Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, Geduld und Frustrationstoleranz, hohe Vermittlungskompetenz und Fähigkeit zur Kooperation sowie zur Arbeit in Netzwerken
- Die Mitarbeit in Migrationsfachdiensten erfordert die Bereitschaft, im Team zu arbeiten, sich auf Menschen mit anderen Lebensstilen und Sichtweisen einzulassen, eigene Handlungen zu reflektieren, Konflikte konstruktiv zu bearbeiten und sich komplexen Herausforderungen zu stellen.
- Darüber hinaus sind eigener Migrationshintergrund wie auch anderweitige interkulturelle Erfahrung von großem Nutzen.

Regelmäßige Weiterbildung ist aufgrund der komplexen Aufgabenstellung für MitarbeiterInnen im Flüchtlings- und Migrationsbereich eine dringende Notwendigkeit. Sie wird durch das Diakonische Werk Baden sichergestellt. Supervision ist in diesem schwierigen Arbeitsfeld unverzichtbar.

Migrations- und Flüchtlingssozialarbeit ist aufgrund ihrer Komplexität und Vielschichtigkeit nur von MitarbeiterInnen zu leisten, die zumindest mit einem Teilzeitdeputat ausschließlich in diesem Bereich tätig sind.

3.3.2.3. Angebote der Fachdienste für Menschen mit Migrationshintergrund:

Die „Fachdienste für Menschen mit Migrationshintergrund“ unterstützen

den Integrationsprozess durch:

■ Orientierungshilfen

- Hilfen bei der Alltagsorientierung
- Informationen über Rechte und Pflichten, Orientierungshilfe bei den notwendigen Behördengängen und konkrete Hilfestellung bei dort auftretenden Schwierigkeiten, Begleitung bei Behördengängen
- Orientierungsseminare, z.B. zur Vermittlung von notwendigen Informationen über Gesellschaft, Kulturen und das Leben in Deutschland

■ Beratung in Statusfragen

- Beratung im Hinblick auf Aufenthalt, Aufenthaltsverfestigung, Verfahrensberatung, Hilfen bei der Wahrnehmung von Rechtsschutz
- Hilfen bei Familienzusammenführungen
- Beratung über Bleibeperspektiven, Weiterwanderungs- und Rückkehrmöglichkeiten

■ Unterstützung bei der Sicherung von Grundbedürfnissen, bei besonderen Problemlagen und umfassende Integrationsbegleitung

- Vermittlung in Sprachkurse (sofern angeboten), ggf. Organisation solcher Kurse; sozialpädagogische Begleitung während der Kurse
- Beratung bezüglich Schule, Ausbildung, Vermittlung in

Kindertageseinrichtungen, in geeignete Schulen und ggf. Nachhilfeunterricht

- Unterstützung im Hinblick auf berufliche Perspektiven, Vermittlung und ggf. auch Durchführung von berufsqualifizierenden Maßnahmen
- Hilfen und Unterstützung bei der Suche nach Arbeit und Wohnung (soweit sinnvoll und rechtlich möglich), Fragen der Unterbringung und sozialen Versorgung
- weitergehende soziale Beratung, Unterstützung bei der Durchsetzung von Leistungsansprüchen, Verbraucherfragen, Beratung in Gesundheitsfragen (z.B. Vermittlung geeigneter Ärzte, Sexualberatung)
- psychosoziale Beratung, Beratung in Erziehungsfragen und bei familiären Problemen, Unterstützung beim Umgang mit Verlust-, Fremdheits- und Ausgrenzungserfahrungen, besondere Unterstützung von Traumatisierten, Kranken, Behinderten

■ Gemeinwesenarbeit¹¹ / Förderung der Akzeptanz

- Informationsvermittlung (z.B. über Kirchengemeinden); Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten (z.B. Freizeiten);

Vermittlung von Geflüchteten und MigrantInnen in Vereine, Aktivitäten; Gesprächsgruppen; Informationsveranstaltungen; Organisation von Patenschaften; Vermittlung christlicher MigrantInnen in Kirchengemeinden, Kulturangebote und vieles andere mehr

- Öffentlichkeits- u. Lobbyarbeit
- Antidiskriminierungsarbeit
- Vermittlung interkultureller Kompetenz, Mediation bei Konflikten

■ Beratung und Begleitung von Ehrenamtlichen und Initiativen

■ Förderung von Selbsthilfepotentialen

- Unterstützung beim Aufbau von Initiativ- und Selbsthilfegruppen oder von Vereinen

■ spezielle Angebote für bestimmte, besonders schutzbedürftige Gruppen

- z. B. Kinder, Jugendliche, unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, Frauen, Alte, Kranke, traumatisierte Geflüchtete

■ Projektarbeit

■ Koordination, Vernetzung, Weitervermittlung in spezifische Fachdienste

- Schuldner-, Sucht-, Schwangerschaftskonflikts- und Aidsberatung, psychosoziale Beratung

Besonderheiten einzelner Fachdienste

Die allgemein beschriebenen Angebote müssen in der konkreten Situation auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmt werden:

Allgemeine Migrationsdienste

Bei MigrantInnen mit einem auf Dauer angelegten Aufenthalt sind Integrationsmaßnahmen auf eine vollständige sprachliche, berufliche, soziale, rechtliche und politische Partizipation ausgerichtet.

Aussiedlerarbeit als Teil der Migrationsberatung

Personen, die über das Bundesvertriebenengesetz aufgenommen werden, erhalten mit der Spätaussiedlerbescheinigung die deutsche Staatsangehörigkeit.

In der Erstberatung ist von entscheidender Bedeutung, dass die neu Ankommenden willkommen sind und vorbehaltlose Akzeptanz und Unterstützung erfahren. Sie brauchen Hilfe bei der Klärung von Fragen der materiellen Existenzsicherung, beim Umgang mit Behörden und der Wohnungs- und Arbeitsplatzsuche. Da zu-

nehmend ausländische Familienangehörige mit einreisen, gewinnen auch Fragen des Familiennachzugs und der Statussicherung an Bedeutung. Die Sozialarbeit der Diakonischen Werke richtet sich an den gesamten Familienverband, mit dem Ziel, dieses Potential zu stärken, und zielt auf die vollständige sprachliche, berufliche, soziale, rechtliche und politische Partizipation.

Flüchtlingsberatung/Flüchtlingssozialarbeit

Bei als schutzbedürftig anerkannten Flüchtlingen steht ebenfalls die vollständige sprachliche, berufliche, soziale, rechtliche und politische Partizipation im Vordergrund.

Bei Personen ohne gesicherten Aufenthalt geht es zunächst vordringlich um die Statussicherung, die Sicherstellung der Grundbedürfnisse und darum, ihnen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Sozialarbeit mit Geflüchteten und Asylsuchenden bedeutet, die Aktivität und Fähigkeiten des einzelnen Flüchtlings bei seiner Existenzsicherung im Bedarfsfall zu unterstützen. Prävention hat angesichts hoher Mitwirkungspflichten insbesondere im Asylverfahren einen besonderen Stellenwert. Ausgrenzung soll auf al-

len Ebenen entgegengewirkt werden. Flüchtlingssozialarbeit unterstützt den Integrationsprozess von Asylsuchenden und Geflüchteten, der um so eher gelingt, je früher dieser gefördert wird. Bei Asylsuchenden muss zumindest darauf hingewirkt werden, dass die Integrationsfähigkeit erhalten bleibt.

Unter anderem benötigen bestimmte Flüchtlingsgruppen eine besondere – regelmäßig sehr zeitaufwändige – Unterstützung: Kinder und Jugendliche aus Flüchtlingsfamilien, unbegleitete, minderjährige Geflüchtete, Flüchtlingsfrauen, alleinstehende Frauen, traumatisierte, kranke, behinderte und alte Menschen.

Unabhängige Verfahrens- und Sozialberatung in den Erstaufnahmeeinrichtungen

Die Grundlagen der Arbeit (Ziele, Aufgaben, Anforderungen an die Qualifikation) sind in der Konzeption „Unabhängige Verfahrens- und Sozialberatung in den Landeserstaufnahmeeinrichtungen in Baden-Württemberg“ der Liga der freien Wohlfahrtspflege

bzw. den geltenden Förderbestimmungen des Landes Baden-Württemberg geregelt.

Sozialarbeit in der vorläufigen Unterbringung

Die Verbände der Liga der Freien Wohlfahrtspflege fühlen sich nach wie vor den Qualitätsgrundsätzen verpflichtet, die mit dem Land Baden-Württemberg vereinbart wurden. Diese „Rahmenkonzeption für die verbandlichen Sozialdienste in staatlichen Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete in Baden-Württemberg“ war über Jahre Grundlage der Zusammenarbeit zwischen der Liga der Freien Wohlfahrtspflege und dem Innenministerium Baden-Württemberg. Das Innenministerium Baden-Württemberg hat im Gesetzgebungsverfahren zum Flüchtlingsaufnahme und Flüchtlingsunterbringungsgesetz bekräftigt, dass diese Standards der Sozialarbeit mit Geflüchteten auch nach Inkrafttreten des Gesetzes (1. April 1998) weiterhin in der Praxis Anwendung finden sollen. In diesen Grundsätzen heißt es:

„Die Verbände der Liga verantworten die Sozialarbeit in den einzelnen staatlichen Gemeinschaftsunterkünften entsprechend dem jeweiligen verbandlichen Selbstverständnis. Die Sozialarbeit der Verbände erfolgt unabhängig von behördlichem, hoheitlichem Handeln. Die Übernahme hoheitlicher Aufgaben ist ausgeschlossen.“

Ziele und Aufgaben der Sozialarbeit in den staatlichen Sammelunterkünften sind:

- Sozialarbeiterische Hilfestellungen, Beratung und Vermittlung von Informationen, die das Asylverfahren und den damit verbunden Aufenthalt in Deutschland betreffen.
- Besondere Angebote für geflüchtete Frauen und Kinder
- Mitwirken an der Erarbeitung einer Lebensperspektive des Flüchtlings für die Zeit des Aufenthaltes hier,

die Weiterwanderung in ein Drittland oder die Rückkehr in die Heimat.

- Durchführung von pädagogischen und sozialen Aktivitäten mit Geflüchteten und Bürgern aus dem Umfeld der Einrichtung.
- Förderung des gegenseitigen Verständnisses und Hinwirken auf ein friedvolles Miteinander zwischen Fremden und Einheimischen.
- Gewinnung, Begleitung und Schulung ehrenamtlicher MitarbeiterInnen.
- Konstruktive Zusammenarbeit mit den mit staatlichen Aufgaben befassten Behörden bzw. deren MitarbeiterInnen.

Für die Sozialarbeit in den staatlichen Gemeinschaftsunterkünften werden in der Regel SozialarbeiterInnen / SozialpädagogInnen oder MitarbeiterInnen mit vergleichbarer Qualifikation eingestellt.

Die Anstellungsträger (hier insbesondere: das Diakonische Werk Baden) gewährleisten eine fachliche Begleitung aller MitarbeiterInnen. Die Teilnahme an Fortbildungen – insbesondere verbandsinterne Veranstaltungen – und Supervisionen ist verbindlich.

Grundvoraussetzung für die Sozialarbeit mit Geflüchteten ist ein Vertrauensverhältnis zwischen MitarbeiterInnen und ihrem Klientel. Die MitarbeiterInnen können nicht mit Maßnahmen beauftragt werden, die den jeweiligen verbandlichen Grund-

sätzen widersprechen. Ausgeschlossen sind Vollzugsaufgaben der Grundversorgung auf der Grundlage des Asylbewerberleistungsgesetzes oder des BSHG sowie haustechnische Aufgaben.

Die MitarbeiterInnen der Sozialdienste stehen in einem schwierigen Aufgabenfeld mit hohem Konfliktpotential. Die Anstellungsträger unterstützen sie bei der unabhängigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben insbesondere auch gegenüber Behörden und der öffentlichen Verwaltung.“

Diese Grundsätze sind in die Regelung über die Flüchtlingssozialarbeit in das neue Flüchtlingsaufnahme- und unterbringungsgesetz Baden-Württemberg von 2014 eingeflossen. Die Flüchtlingssozialarbeit ist gemäß § 12 FlüAG auf geeignete nichtstaatliche Träger der Flüchtlingssozialarbeit zu übertragen. Hiervon kann abgewichen werden, soweit eine Untere Aufnahmebehörde diese Aufgabe zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes selbst wahrnimmt. Die Mitwirkung durch sonstige, insbesondere ehrenamtlich tätige, Dritte kann unterstützend einbezogen werden. Die Aufgabe der Flüchtlingssozialarbeit ist

strikt von den hoheitlichen Aufgaben zu trennen. Die Aufgaben der Flüchtlingssozialarbeit sowie die Qualifikationsanforderungen an das Personal sind entsprechend den o.g. Standards in der Durchführungsverordnung zum FlüAG geregelt.

Sozialarbeit mit Geflüchteten in der Anschlussunterbringung

Das Integrationsmanagement (Flüchtlingsberatung/Flüchtlingssozialarbeit) für die Personen in der Anschlussunterbringung ist in der VwV-Integrationsmanagement geregelt.

3.3.2.5. Möglichkeiten der Weiterentwicklung von vorhanden Ressourcen

Im Bereich der **Flüchtlingssozialarbeit** ist es dringend erforderlich, die Ressourcen verbandlicher Flüchtlingssozialarbeit zu stärken.

Von Seiten des Landes Baden-Württemberg werden geeignete Maßnahmen der Finanzkontrolle erwartet, um zu gewährleisten, dass die Pauschalen für die Sozialarbeit in Staatlichen Sammelunterkünften zweckentsprechend nur für die Sozialarbeit verwendet werden. Für die Übertragung der Sozialarbeit in Staatlichen Sammelunterkünften an freie Träger muss verstärkt geworben werden. Staatsferne und gleichzeitig gesellschaftsnahe Sozialarbeit mit Geflüchteten in die-

sen Einrichtungen hat sich bewährt. Daneben gilt es sicherzustellen, dass die Standards für die Sozialarbeit mit Asylsuchenden in Staatlichen Sammelunterkünften auch in allen Stadt- und Landkreisen umgesetzt werden (vgl. 3.3.2.3. – Besonderheiten einzelner Fachdienste – Sozialarbeit in Sammelunterkünften).

Solange dies nicht gelingt, ist eine Konzentration kirchlicher Mittel in diesem wichtigen Arbeitsbereich weiterhin unverzichtbar, um zumindest eine gewisse Auffangstruktur sowie die Beratung und Unterstützung der wichtigen ehrenamtlichen Arbeit garantieren zu können. Der Einsatz kirchlicher Mittel

in diesem Bereich ist notwendig, damit Geflüchtete auch weiterhin Schutz und Aufnahme finden. Anzustreben ist, dass die kirchlich finanzierten Beratungsstellen weiter erhalten bleiben, gegebenenfalls auch aufgestockt werden, um möglichst effektiv arbeiten zu können. Bei Teilzeitstellen bzw. Stellen mit einem geringen Deputatsanteil für Flüchtlingssozialarbeit muss das Verhältnis zwischen notwendigem Ressourceneinsatz und effektiver, sichtbarer Arbeit gewährleistet sein, z.B. durch Einsatz langjährig in der Flüchtlingssozialarbeit erfahrener MitarbeiterInnen. Zudem müssen die Finanzierungen dauerhaft abgesichert werden, um qualifizierte MitarbeiterInnen in diesem schwierigen Arbeitsfeld halten zu können bzw. neu zu gewinnen.

Im Bereich der ehemaligen **Aussiedlersozialarbeit** ist zwar längerfristig mit einem Rückgang der Zugangszahlen zu rechnen. Die bereits hier lebenden Spätaussiedler haben jedoch einen nach wie vor hohen Bedarf an Beratung und Unterstützung. Sie treffen oft auf erhebliche Vorbehalte der einheimischen Bevölkerung. Der Integrationsprozess bedarf daher besonderer Förderung. Spätaussiedler besitzen die Fähigkeit, sich unter widrigen Umständen auf die eigenen sozialen Netzwerke zurückzuziehen. Dieses Verhalten hat ihnen in den Herkunftsländern ermöglicht, ihre Kultur und Identität zu bewahren und war in dieser Hinsicht außerordentlich erfolgreich. In der neuen Umgebung bleiben ihnen so jedoch viele Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten verschlossen. Sozialarbeit der Diakonie zielt aber auf die umfassende gesellschaftliche

Teilhabe aller ab. Für den Erfolg des weiteren Integrationsprozesses dieser großen Bevölkerungsgruppe ist deshalb von entscheidender Bedeutung, dass eine ausreichende Finanzierung der erforderlichen Beratungsdienste für jugendliche und erwachsene SpätaussiedlerInnen bereitgestellt wird. Viele der in den letzten Jahren zugewanderten SpätaussiedlerInnen mit ihren Familienangehörigen benötigen weiterhin fachkompetente AnsprechpartnerInnen. Projekte zur langfristigen Integrationssicherung, insbesondere von Jugendlichen, und Maßnahmen der gezielten Gemeinwesenarbeit sollten weitergeführt werden, um langfristig Integrationserfolge zu sichern.

Bund und Land müssen auch weiterhin die notwendigen Finanzmittel zur Verfügung stellen, damit für alle Zuwanderer ausreichend migrations-spezifische Beratungs- und Unterstützungsstrukturen zur Verfügung stehen. Bund und Länder stehen hier in der besonderen Finanzierungsverantwortung. Auch hier geht es darum, die Kapazitäten zu stärken, um insbesondere die sog. „nachholende“ Integration zu ermöglichen. MigrantInn*en und junge Erwachsene nicht nur der 1. Generation, Frauen, alte MigrantInn*en, Neuzuwanderer (insbesondere auch im Zusammenhang mit der EU-Binnenmigration) sind auch hier eine besondere Zielgruppe.

Eine stärkere Vernetzung mit den geplanten Integrationskursen / Sprachfördermaßnahmen ebenso wie mit Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung ist anzustreben.

3.3.3. Interkulturelle Kompetenz der diakonischen Beratungsdienste neben den Migrationsfachdiensten

Unter den Ratsuchenden der Beratungsstellen der Diakonie, die nicht speziell für die Anliegen von MigrantInn*en oder Geflüchtete zuständig sind, finden sich eine hohe Anzahl von Menschen mit Migrationshintergrund.

Das soziale Risiko für MigrantInn*en ist oft höher; materielle Armut, geringeres Einkommen, schlechtere Bildungschancen, familiäres Konfliktpotential, z.B. aufgrund von Spannungen zwischen den Generationen und andere

Risikofaktoren finden sich häufiger. So werden z.B. die Leistungen der Beratungsstellen für Schwangere von Frauen mit Migrationshintergrund stark in Anspruch genommen. Dort liegt der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund bei über 50 Prozent. Auch in den Beratungsstellen der Kirchlichen Allgemeinen Sozialarbeit, der Wohnungslosenhilfe sowie in den Bahnhofsmissionen tauchen verstärkt MigrantInnen auf, zunehmend auch Menschen ohne gültigen Aufenthaltsstatus (sogenannte „Illegale“).

Die allgemeinen und speziellen Angebote der Dienste, die sich nicht ausschließlich an MigrantInnen richten (z.B. Kirchliche allgemeine Sozialarbeit, Schuldnerberatung, Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung, Frauenschutzhäuser, Beratung und Unterstützung von Suchtkranken, Unterstützung von Behinderten, Angebote für psychisch Kranke) sind Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge und damit Angebote, die sich an alle Menschen, also auch an Menschen mit Migrationshintergrund richten.

Die interkulturelle Öffnung der Dienste wird stetig weiterentwickelt. Zugangsbarrieren werden analysiert und nach Möglichkeit beseitigt. Die MitarbeiterInnen verfügen zunehmend über die notwendige interkulturelle und sprachliche Kompetenz. Kenntnisse des Aufenthaltsrechts sind Voraussetzung, um die Einforderung staatlicher Hilfen abhängig vom Aufenthaltsstatus einschätzen zu können. Auf die Verbesserung des Aufenthaltsstatus wird hingewirkt. Die diakonische Sozialarbeit

weiß, in welchen Fällen Spezialwissen der Migrationsfachdienste erforderlich ist und vermittelt MigrantInnen in den entsprechenden Dienst. Die Mitarbeitenden der Beratungsstellen arbeiten eng mit spezialisierten Fachdiensten zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Fremdsprachenkenntnisse sind in allen Beratungseinrichtungen von großer Bedeutung. Interkulturelle Teams erhöhen gerade in Diensten und Projekten mit hohem MigrantInnenanteil die interkulturelle Kompetenz und erleichtern den Zugang zu bzw. von MigrantInnen. Die Aussagen unter Teil 7 zu den Einrichtungen der Diakonie lassen sich sinngemäß auf die diakonische Sozialarbeit übertragen (→ **Weiterlesen Teil 7, ab S. 45**).

Ausländische **MigrantInnen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus** fordern alle Dienste der Diakonie besonders heraus. Gerade die sogenannten „Illegalen“ sind auf niederschwellige diakonische Angebote besonders angewiesen. Für alle Angebote von Kirche und Diakonie ist es selbstverständlich, auch Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus zu beraten und nach Möglichkeiten zu unterstützen, um ein Mindestmaß an Menschenwürde zu erhalten: Gesundheitsversorgung, Schulbesuch von Kindern, Schutz von Frauen vor Gewalt und sexuellen Übergriffen und anderes. Die Mitarbeitenden in den allgemeinen Beratungsstellen benötigen spezielle Fachkenntnisse, um das Gefährdungspotential von Menschen in einer solchen Beratungssituation angemessen einschätzen zu können und sinnvolle Handlungsschritte zu entwickeln.

Teil 4

Kinder mit Migrationshintergrund als eine besondere Herausforderung für Evangelische Kindertageseinrichtungen



Die Evangelischen Kindertageseinrichtungen sind offen für alle Kinder; sie sind gesetzlich verpflichtet, Kinder unabhängig von Herkunft, Staatsangehörigkeit oder Konfession aufzunehmen (vgl. § 1 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VIII und Leitfaden des Diakonischen Werks Baden zur Aufnahme von Kindern, Juni 2002).

Das Zusammenleben von Kindern mit verschiedenen kulturellen und religiösen Hintergründen kann das Leben jeder Kindertageseinrichtung und jeder Kirchengemeinde bereichern. In einer Atmosphäre der Offenheit wird Kindern ermöglicht, sich selbst anzunehmen. Sie werden befähigt, sich anderen zuzuwenden und andere einführend zu verstehen. Sie lernen Vorurteile zu überwinden, sich zu entscheiden und Entscheidungen anderer zu respektieren. Sie reden und spielen miteinander und lernen Konflikte zu bewältigen. Toleranz und Respekt sind Grundhaltungen, die bereits in frühen Lebensjahren in einer Gesellschaft unterschiedlicher kultureller und religiöser Wurzeln vermittelt und eingeübt werden müssen.

Kindertageseinrichtungen sind Orte der Begegnung für Kinder und Erwachsene verschiedener kultureller und religiöser Herkunft. Segregation in der Gesellschaft kann nur dadurch wirksam begegnet werden, dass die Einrichtungen eine solche Offenheit ernst nehmen. Evangelische Kindertageseinrichtungen stehen hier in einer besonderen gesamtgesellschaftlichen Verantwortung.

Die Evangelischen Kindertageseinrichtungen sind eingebettet in die staatliche Aufgabe, wohnortsnah ein bedarfsgerechtes Angebot an Kindergartenplätzen sicherzustellen. Kinder - unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Aufenthaltsstatus - haben zwischen der Vollendung des dritten Lebensjahrs und dem Schuleintritt Anspruch auf einen Kindergartenplatz (vgl. § 24 SGB VIII). Gleiches gilt auch für den Anspruch auf einen Krippenplatz für unter 3-Jährige. Soziale Spannungen lassen sich nur dadurch vermeiden, dass genügend Plätze für alle Kinder wohnortsnah angeboten werden.

4.1. Situation: Kinder mit Migrationshintergrund in Baden

Aktuell wird in den Evang. Kindertageseinrichtungen in Baden die Anzahl der Kinder mit ausländischer Herkunft erfasst. Maßgeblich ist hierbei, ob die Mutter und/oder der Vater aus dem Ausland stammen. Die aktuelle Staatsangehörigkeit der Eltern ist nicht ausschlaggebend. Darüber hinaus wird erhoben, ob in der Familie des Kindes vorrangig deutsch oder eine andere Sprache gespro-

chen wird. In diesem Fall kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die Kultur des Herkunftslands, die die Erziehungsberechtigten noch mitgeprägt hat, durch diese auch an die Kinder mehr oder weniger weitervermittelt wird. Ebenso wird in einem solchen Fall mindestens ein Elternteil in der Regel Deutsch nicht als Muttersprache sprechen.

Der Anteil der Kinder ausländischer Herkunft in den Evangelischen Kindertageseinrichtungen in Baden stellt sich wie folgt dar:

Einrichtungen	Kinder
633 Einrichtungen	33.907 angemeldete Kinder
1.962 Gruppen	davon
38.659 genehmigte Plätze	12.526 Kinder mit ausländischer Herkunft (36,96%)
	7.722 Kinder, in deren Familie eine andere Sprache als Deutsch gesprochen wird (22,78%)

4.2. Anforderungen

4.2.1. Interkulturelle Erziehung

Die Arbeit in Evangelischen Kindertageseinrichtungen ist Teil der Arbeit einer Kirchengemeinde. In der Begegnung mit Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Herkunft erhalten Kirchengemeinden die Chance, ihre eigene christliche Identität neu zu überdenken. Fragen nach den Grundlagen unseres Glaubens können unsere religiöse Identität festigen. Die im biblischen Zeugnis begründete Fremdenliebe nimmt uns in eine besondere Verantwortung auch gegenüber Kindern aus anderen kulturellen und religiösen Hintergründen. Wenn wir kennen lernen, was andere glauben, können wir Kindern eine Begegnung mit christlichen Inhalten und Glaubensformen auch unsererseits leichter zugänglich machen. So wird unser eigener Glaube dialogfähig.

Das Zusammenleben von verschiedenen Menschen aus unterschiedlich geprägten Kulturen und Religionen geschieht nicht immer reibungslos. Unterschiedliche Werte und Traditionen können zu Missverständnissen führen. Über- und Unterlegenheitsgefühle von Menschen unterschiedlicher Herkunft verschärfen die Probleme. Das kann zu Konflikten führen, wenn sie nicht im Gespräch und in der Begegnung thematisiert werden. Auch in dieser Weise einen Beitrag für die Integrationsarbeit zu leisten, stellt für die Kirchengemeinden eine Herausforderung dar.

Ein solches Zusammenleben kann in der Kindertageseinrichtung eingeübt und mit Leben gefüllt werden. Interkulturelle Pädagogik bejaht die Diversität von Kindern und sieht sie als Potential und Kompetenz, die eine Gesellschaft in ihrer Vielfalt bereichert. Es geht nicht darum, die Probleme der Kinder oder Eltern ausländischer Herkunft in den Vordergrund zu stellen und sie zur Begründung des pädagogischen Handelns heranzuziehen. Weder die Unterschiedlichkeit kultureller Einflüsse soll im Vordergrund stehen, noch eine Egalisierung der kulturellen Unterschiede. Interkulturelle Pädagogik setzt heute an den Einstellungen und Haltungen der Mehrheitskultur an.

Interkulturelle Erziehung ist eine pädagogische Grundhaltung, die Kinder mit Migrationshintergrund und einheimische Kinder gleichermaßen im Blick hat. Anzustreben ist eine Dezentrierung der Sichtweise und eine Relativierung der ethnozentristischen Bewertungen, zunächst und gerade auch von trivialen Andersartigkeiten. Interkulturelle Erziehung darf sich nicht auf folkloristische Besonderheiten der Herkunftskulturen beschränken, sie setzt ein Gesamtkonzept der Einrichtung voraus. Ziel ist die Förderung aller Kinder, unabhängig von ihrer Ethnie, ihrer kulturellen Prägung und religiöser Zugehörigkeit. Ziel ist die Entwicklung von Fähigkeiten, die es ermöglichen, in einer interkulturellen Gesellschaft zurechtzukommen und zu kommunizieren.

4.2.2. Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen

Ein in der Integrationsdebatte wichtiger und viel erörterter Aspekt ist die Bedeutung von Kenntnissen der deutschen Sprache, sowie die Möglichkeiten diese zu erwerben. Kindertageseinrichtungen sind oft die erste

Bildungsinstitution, über die Kinder ausländischer Herkunft mit der deutschen Sprache in Kontakt kommen. Die Fähigkeit interkulturell zu kommunizieren, setzt eine breite kommunikative Kompetenz voraus. Dazu gehört

neben der nonverbalen Kommunikation die Akzeptanz und Unterstützung vorhandener Zwei- oder Mehrsprachigkeit der Kinder. Die Grundkenntnisse der Muttersprache zu beherrschen und zu verstehen ist für Kinder eine Grundvoraussetzung um eine weitere Sprache erlernen zu können.

Die Motivation aller Kinder zum Sprachenlernen kann und soll gefördert werden. Die Förderung der deutschen Sprache soll alltagsintegriert erfolgen und individuell auf das jeweilige Kind abgestimmt sein.

4.2.3. Elternarbeit mit Familien mit Migrationshintergrund

Die Zusammenarbeit mit den Eltern und deren Einbeziehung als Experten für ihre jeweilige Lebenssituation ist eine notwendige Voraussetzung für ein gelingendes Förderungskonzept der Kindertageseinrichtung. Gegenseitige Achtung und Akzeptanz der Erwachsenen untereinander hat Vorbild-

funktion für die Kinder. ErzieherInnen kommt daher auch die Aufgabe zu, die Kommunikation unter den Eltern anzuregen und zu verbessern. Dabei ist die Entwicklung neuer Formen der Zusammenarbeit und der Aktivierung der Eltern wichtig.

4.2.4. Abbau von Zugangsbarrieren

Für den Schulerfolg von Kindern in Deutschland ist der vorherige Besuch einer Kindertageseinrichtung von wesentlicher Bedeutung. Dies gilt in besonderer Weise dann, wenn die Eltern eine nicht-deutsche Muttersprache sprechen. Schon deshalb gewinnt der Besuch einer Kindertageseinrichtung für Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund zwischen dem 3. Lebensjahr und dem Schuleintritt eine besonders hohe Bedeutung. Gezielte Erhebungen im Einzugsbereich von Kindertageseinrichtungen sind hilfreich, um festzustellen, ob Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Verhältnis zur Gesamtwohnbevölkerung des Einzugsbereichs der Einrichtung in der Einrichtung repräsentiert sind.

Mit Hilfe einer solchen Erhebung lässt sich gezielt feststellen, weshalb das kommunale und kirchliche Betreuungsangebot von Eltern mit Migrationshintergrund möglicherweise nicht oder nur zurückhaltend angenommen wird. Ursachen können etwa sein: zu hohe Kindergartenbeiträge, Wartelisten, die Zuziehende benachteiligen, ungünstige Rahmenbedingungen, aber auch kulturelle

und religiöse Vorbehalte. Sind solche Vorbehalte vorhanden, ist häufig das offene und unvoreingenommene Gespräch mit Eltern ein Weg, um herauszufinden, ob diese Vorbehalte auf Fehlvorstellungen oder tatsächlichen Gegebenheiten beruhen. Gerade die Angst vor kultureller Überfremdung oder christlicher Mission können solche Vorbehalte auslösen. Gezielte Informationsabende für Eltern aus bestimmten Migrantengruppen, mehrsprachige Informationsblätter und ähnliche Kommunikationsangebote können hier eine wichtige Hilfe sein, um Fehlvorstellungen abzubauen und zum Besuch einer evangelischen Kindertageseinrichtung zu ermutigen. Interkulturelle Teamstrukturen können ebenfalls dazu beitragen, Vorbehalte abzubauen. Beruhen die Vorbehalte auf tatsächlichen Gegebenheiten, bietet der interkulturelle und religiöse Dialog von Eltern unterschiedlicher kultureller und religiöser Identität einen Weg, Brücken zu bauen, auf notwendige Veränderungen aufmerksam zu werden und diese dann auch umzusetzen.

4.2.5. Anforderungen an die Aus-, Fort- und Weiterbildung von ErzieherInnen

ErzieherInnen von Kindertageseinrichtungen mit einem hohen Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund, sehen sich besonderen Anforderungen ausgesetzt. Bereits bei einem geringeren Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund ist die Aneignung interkultureller Kompetenz erforderlich. Vertiefte Kenntnisse über andere Kulturen und Religionen, aber auch eine ausreichende Sprachfähigkeit und Sensibilität über die eigene Kultur und Religion sind nötig. Ausgrenzungsmechanismen und Rassismen im Kindergartenalltag aufgrund anderer Hautfarbe, anderer Herkunft, anderer Sprache, anderer kulturell geprägter Verhaltensweisen müssen erkannt und kindgerecht aufgearbeitet werden. Nicht selten müssen als selbstverständlich vorausgesetzte Grundannahmen – etwa die Meinung, Deutsch müsse als gemeinsame Sprache für alle verbindlich sein – sehr sensibel bearbeitet werden, um ein gelingendes Integrationsgeschehen entwickeln zu können.

Die ErzieherInnen müssen im Alltag kulturelle Besonderheiten von individuellen Eigenarten unterscheiden und einschätzen lernen. Sie haben neben der individuellen Beziehung zu jedem einzelnen Kind und der Gesamtgrupsituation auch die verschiedenen kulturellen Untergruppen in ihrem Arbeitsalltag zu beachten und schließlich auch den Kontakt mit den Eltern der ausländischen Kinder besonders zu pflegen. Solche Ansätze für eine gute Zusammenarbeit mit den Eltern bedürfen der speziellen Förderung. Aufgrund der besonderen Anforderungen benötigen die ErzieherInnen sowohl die Unterstützung der Kirchengemeinde als auch gezielte Fortbildung und Begleitung. Interkulturelle Pädagogik und die Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache müssen daher notwendiger Bestandteil der ErzieherInnen-ausbildung, sowie fester Bestandteil in der Fort- und Weiterbildung sein.

4.2.6. Interkulturelle und mehrsprachige Teams

Interkulturelles Lernen wird insbesondere durch den alltäglichen Erfahrungsaustausch in interkulturellen Teams gefördert. Mehrsprachige MitarbeiterInnen bieten einen erleichterten Zugang zu Eltern, die Deutsch nicht als ihre Muttersprache sprechen. Sie können ihre Kenntnisse von sprachlichen Unterschieden in die Sprachförderung einbringen. Die Einstellung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ist erforderlich, um deutlich zu machen, dass MigrantInnen als gleichberechtigte EinwohnerInnen wahrgenommen werden und

nicht nur EmpfängerInnen von Dienstleistungen sind.

In Kindertageseinrichtungen, in denen auch nicht-christliche Kinder sind, ist es im Rahmen des Ausnahmegenehmigungsverfahrens möglich, eingebettet in das pädagogische Gesamtkonzept des Kindergartens auch eine/n Erzieher/in nicht-christlichen Glaubens einzustellen, sofern diese/r in das Team eingebunden ist und die Konzeption des Kindergartens mitträgt.

Teil 5

Menschen mit Migrationshintergrund in Diakonischen Einrichtungen

wie z.B. in Jugendhilfeeinrichtungen, in der Psychologischen Beratung, Behindertenhilfe, im Bereich Alter, Pflege und Gesundheit



5.1. Situation

27% der Bevölkerung in Baden-Württemberg hat einen Migrationshintergrund¹². Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund wird weiter zunehmen, die Gesellschaft kulturell, wie auch religiös vielfältiger werden. Zu den Zahlen siehe Einleitung.

Zur Situation in der Jugendhilfe:

Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in der jüngeren Generation noch höher als im älteren Teil der Bevölkerung. Bei den unter 18-jährigen haben mehr als 1/3 der Kinder und Jugendlichen einen Migrationshintergrund, in den Städten teilweise die Hälfte aller Kinder und Jugendlichen. Die meisten dieser Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Diese Jugendlichen haben im Alltag immer wieder mit Diskriminierung, Rassismus und anderen Formen der Benachteiligung zu tun. Sie haben es nach wie vor schwerer, den Übergang der Grundschule zu Realschule oder Gymnasium zu erlangen. Vor allem gegenüber muslimischen Jugendlichen gibt es oftmals Vorurteile.¹³

Zur Situation im Bereich der Erziehungs-, Paar-, Familien- und Lebensberatung (Psychologische Beratung):

An den 16 Psychologischen Beratungsstellen in evangelischer/diakonischer Trägerschaft in Baden finden Menschen in belastenden Lebenssituationen, bei Beziehungsschwierigkeiten und in Krisen Unterstützung und Begleitung. Insbesondere die Erziehungsberatung, verankert im § 28 SGB VIII, hat die Aufgabe, die

Entwicklung von Kindern und Jugendlichen zu fördern sowie die Eltern im Erziehungsprozess zu unterstützen, bevor gravierende Probleme auftreten.

Zum Kerngeschäft gehören neben der psychologischen Beratungsarbeit (mit psychotherapeutischen Mitteln) präventive Angebote und Vernetzungsaktivitäten. Die multiprofessionellen Teams sind gut vernetzt mit anderen psychosozialen Diensten und Angeboten der Umgebung, an sie wird verwiesen und sie können bei Bedarf vermitteln.

Seit Jahren wird an der Verbesserung des niedrigschwelligen unmittelbaren Zugangs für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung gearbeitet. Dies geschieht sowohl auf fachlicher Ebene im multiprofessionellen Team (zugunsten einer migrations-, kultur- und religionssensiblen Beratung sowie für die Ausbildung des beratungsfachlichen Umgangs mit Traumatisierung) als auch auf struktureller Ebene, etwa womöglich durch das Angebot muttersprachlicher Beratung, durch fremdsprachige Öffentlichkeitsarbeit, Kontakte mit Kultureinrichtungen in der Region, Bemühung um Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund.

Dennoch ist unter diesen guten Voraussetzungen der Prozentsatz von MigrantInnen und Geflüchteten an den Psychologischen Beratungsstellen noch gering und nicht in der Entsprechung zum Bevölkerungsanteil im Einzugsgebiet.

Eine der hemmenden Herausforderungen ist die sprachliche Verständigung. Der Einsatz von SprachmittlerInnen braucht ein besonderes Augenmerk auf das Setting, die Dauer und den Ablauf der Gespräche, die Schweigepflicht, den Datenschutz, die Rollenklarheit. Schon die Gewinnung von qualifizierten und seriösen DolmetscherInnen stellt in verschiedenen Regionen eine

¹² 27,1 % im Jahr 2014, siehe Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

¹³ Aus: Jugend ermöglichen!, Borschüre zum 15. Kinder- und Jugendbericht, BMFSFJ 2017

grundlegende Schwierigkeit dar, zumal (weitgehend ungedeckte) Dolmetscherkosten entstehen.

Davon abgesehen gibt es weitere Barrieren. Je nach Herkunft und kulturell-religiöser Prägung ist jede Form außerfamiliärer Beratung mehr oder weniger tabu, oder das Verständnis von Familie, von Beziehung, vom Verhältnis Individuum – familiäre Gemeinschaft – Gesellschaft ist anders geartet, so dass zunächst eine Ebene des Vertrauens trotz Verschiedenheit im Zugang gesucht und im Kontakt gefunden werden muss.

Bislang beziehen sich die Aktivitäten der multiprofessionellen Teams weitgehend auf die Schulung und fachliche Begleitung von MultiplikatorInnen, etwa durch Fortbildung und Supervision.

Deshalb sollen insbesondere durch Projektangebote in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Migrationsfachdiensten geeignete Zugänge und Angebotsformate für Kinder, Jugendliche und deren Familien, auch für Einzelne, (binationale) Paare und ältere Menschen erprobt werden.

In jedem Fall benötigen die Psychologischen Beratungsstellen zusätzliche Ressourcen, um auch in Zukunft ihrem Markenzeichen gerecht werden zu können, niedrigschwellige, unmittelbare und präventive Unterstützung zu leisten.

Zur Situation in der Behindertenhilfe:

Entsprechend dem Anteil in der Bevölkerung sind Menschen mit Migrationshintergrund auch in der Behindertenhilfe vertreten. Insbesondere durch die Angebote der offenen Behindertenhilfe konnten die noch vor Jahren bestehenden Vorbehalte gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund abgebaut werden. Dennoch gibt es nach wie vor einen Zusammenhang zwischen Verweildauer und Sprachkenntnissen und dem Kontakt zu den Angeboten der Behindertenhilfe.

Zur Situation im Bereich Gesundheit, Alter, Pflege:

Diakonische Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenhilfe sowie in Krankenhäusern der Diakonie stehen vor besonderen Herausforderungen:

Es gibt momentan etwa 300.000 pflegebedürftige Menschen in Baden-Württemberg, ihre Zahl wird bis 2030 vermutlich um ein Drittel steigen. Das bedeutet neben einer wachsenden Gruppe bedürftiger Menschen auch einen wachsenden Bedarf an Pflege(fach)kräften um etwa 40%.

In unserer kulturell und religiös diverser werdenden Gesellschaft hat das Auswirkungen sowohl für die zu Pflegenden, als auch für die Teams in den Krankenhäusern, der ambulanten und stationären Langzeitpflege.

Pflegekräfte werden in der täglichen Praxis verstärkt darauf angewiesen sein, Sprach- und Kulturbarrieren erfolgreich zu überwinden. Gerade bei alternden MigrantInnen sind oft nur eingeschränkte Deutschsprachkenntnisse vorhanden, da zur Zeit ihrer Anwerbung das Erlernen von Deutsch als Fremdsprache bei ausländischen ArbeitnehmerInnen nicht besonders gefördert wurde. Dieses Sprachniveau und das Wissen um Pflegesysteme und -settings können zudem mit dem Eintritt in die Rente und alters- wie krankheitsbedingtem Rückzug aus dem öffentlichen Leben zurückgehen. Die kulturelle und religiöse Verwurzelung in der Kultur und Religion der Herkunftsländer ist gerade bei MigrantInnen der ersten Generation erfahrungsgemäß besonders groß. Das Leben in Deutschland hat bei einigen die Rückbesinnung auf kulturelle Werte und Traditionen im Herkunftsland noch verstärkt.

Hinzu kommt, dass Menschen aus anderen Kulturen und Gesellschaften unter Umständen auch ein ungewohntes Krankheitsverständnis mitbringen und deshalb möglicher-

weise unsicher und ängstlich sind im Umgang mit dem deutschen Gesundheits- und Pflegesystem. Aufgrund von – auch kulturell bedingten – Kommunikationsschwierigkeiten besteht die Gefahr, dass ärztliche Diagnosen falsch gestellt oder empfohlene Behandlungen nicht entsprechend umgesetzt werden. Somit besteht die Herausforderung darin, kultur- und religionssensible Pflegearrangements in ambulanten und stationären Settings zu gestalten und so den Bedürfnissen der Klienten/ Familien entgegen zu kommen.

Gleichzeitig wird durch die Alterung der Bevölkerung insgesamt auch der Bedarf an Pflegekräften und medizinischer Versorgung zunehmen, da mit steigender Lebenserwartung das Risiko der Pflegebedürftigkeit, für Multi-

morbidität und Demenzerkrankungen größer wird und damit die Pflegeintensität zunimmt. Daher sind Anstrengungen seitens der Arbeitgeber vonnöten, auch in der Gruppe (junger) MigrantInnen für die Ausbildung in Pflegeberufen zu werben und Auszubildende kultursensibel zu begleiten und in die Arbeitswelt zu führen. Es ist bereits jetzt absehbar, dass der Bedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu weiteren Anwerbungen von Zuwanderern führen wird. Für stationäre und ambulante Einrichtungen besteht daher die dringende Notwendigkeit, ein Betriebsklima zu fördern, in dem nach Deutschland zugewanderte und einheimische MitarbeiterInnen als gleichberechtigte KollegInnen kooperativ zusammenarbeiten.

5.2. Herausforderung Interkulturelle Öffnung

Vor dem Hintergrund einer vielfältiger gewordenen Gesellschaft ist die interkulturelle Orientierung und Öffnung der diakonischen Einrichtungen und Diversity-Management grundlegend

für die Zukunftsfähigkeit zur Erfüllung des diakonischen Auftrags. Die notwendigen Schritte zur Umsetzung werden im Teil 7 beschrieben.

Teil 6

Migration und Freiwilliges Soziales Jahr/ Bundesfreiwilligendienst (FSJ/BFD)



Männer und Frauen mit Migrationshintergrund absolvieren ein Freiwilliges Soziales Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst in Einrichtungen der Diakonie. Auch für Geflüchtete werden zunehmend FSJ/BFD-Stellen angeboten und auch angenommen. Oft ist es die multikulturelle Lebenssituation, die zur Arbeit mit Menschen, die Einfühlung und Zuwendung benötigen, prädisponiert. Auch nutzen es viele um ihre Sprachfähigkeit zu verbessern, Arbeitserfahrung zu sammeln oder eine Anerkennung ihrer

Qualifikationen aus dem Herkunftsland zu erreichen. Im Rahmen der Bildungsarbeit im FSJ/BFD bietet es sich an, interkulturelle und interreligiöse Fragestellungen aufzugreifen und Kompetenzen zu vermitteln. In den diakonischen Einrichtungen wird die mitgebrachte und während des FSJ/BFD erworbene Kompetenz in die tägliche Arbeit eingebracht und bewusst genutzt. Mitarbeitende und Anleitende sprechen die Erfahrungen der Freiwilligen an und entwickeln sie mit ihnen weiter.



Teil 7

Interkulturelle Orientierung und Öffnung als Querschnittsaufgabe



7.1. Interkulturelle Öffnung als Prozess der Organisationsentwicklung von diakonischen Einrichtungen

Einrichtungen der Diakonie sind Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge und stehen der gesamten Bevölkerung offen. Für christliche Einrichtungen ist es eine Selbstverständlichkeit, allen Menschen Gastfreundschaft zu erweisen, sie in diakonischen Einrichtungen willkommen zu heißen und ihre Religion und Kultur zu respektieren.

Diakonische Einrichtungen verstehen sich als kulturell und religiös offene Einrichtungen. Um in der Praxis diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, ist die interkulturelle Öffnung als eine institutionelle Aufgabe zu verstehen. Sie möchte gezielt ein Umfeld gestalten, das Menschen unterschiedlicher Herkunft nicht benachteiligt, sondern ihren spezifischen Bedürfnissen gerecht wird. Erste Aufgabe ist dabei, bestehende Zugangsbarrieren abzubauen. Dies betrifft die Mitarbeitenden der Einrichtung sowie die jeweiligen NutzerInnen des Angebots.

Interkulturelle Öffnung ist darüber hinaus eine umfassende Aufgabe der Organisationsentwicklung. Sie muss in den jeweiligen Leitbildern und Konzeptionen verankert und nach außen sichtbar gemacht werden. Offene sowie versteckte Rassismen und Ausgrenzungsmechanismen sollten bewusst wahrgenommen und zugunsten einer vorbildlichen und der christlichen Botschaft entsprechenden Gemeinwesenorientierung bearbeitet werden. Interkulturelle Öffnung muss ebenso bei der Entwicklung des Qualitätsmanagements mit bedacht werden. Es muss eine kontinuierliche Fortbildungs- und Reflexionsstruktur der MitarbeiterInnen etabliert werden,

um Arbeitsstile und -methoden für die Bedürfnisse aller potentiellen Klienten/NutzerInnen zu öffnen und unvermeidbare Konflikte in sinnvoller Weise bearbeiten zu können.

Interkulturelle Kompetenz als die Fähigkeit, angemessen und erfolgreich in einer fremdkulturellen Umgebung zu kommunizieren, ist eine Voraussetzung für die gelungene interkulturelle Öffnung der Institution. Interkulturell kompetente MitarbeiterInnen alleine können diese institutionelle Öffnung nicht ersetzen. Ohne eine interkulturelle Öffnung der Institution durch eine konzeptionelle Selbstverpflichtung besteht die Gefahr, dass engagierte MitarbeiterInnen sehr schnell an ihre Grenzen stoßen, ihre Kräfte verschleiben und resignieren.

Eine interkulturelle Öffnung muss daher innerhalb der Institution oder Trägerschaft ansetzen und dort institutionelle Veränderungen und individuelle Lernprozesse miteinander verzahnen. Sie kann nur in einem dauerhaften Prozess gelingen, der zumindest über einen gewissen Zeitraum der kompetenten Begleitung und Unterstützung von außen bedarf. Dieser Prozess kann nur gelingen, wenn er in dieser umfassenden Weise von der Institution gewollt ist.¹⁴

¹⁴ Trainings- und Methodenhandbuch. Bausteine zur interkulturellen Öffnung, Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg, Stuttgart, April 2001.
Wolfgang Hinz-Rommel, „Interkulturelle Öffnung - ein Prozess, Hindernisse und Ansatzpunkte“ (im Anhang) in: afw-NOW-Projekt, Angeworben, Hiergeblieben, Altgeworden, Darmstadt 1998.

7.2. Gezielte Analyse von Zugangsbarrieren - Beseitigung versteckter Ausgrenzungsmechanismen

Jede Form sozialer Arbeit grenzt bestimmte Personen oder Personengruppen – bewusst oder unbewusst

– aus. Das Ziel professioneller Arbeit muss daher sein, die unbewussten Ausgrenzungsmechanismen bewusst

zu machen und sie einer kritischen Reflexion zu unterziehen.

Sofern aufgrund bestehender Zugangsbarrieren bestimmte MigrantInnengruppen innerhalb der Zielgruppe das Angebot der Einrichtung nur in geringem Umfang annehmen, ist es erforderlich, die Hintergründe hierfür gezielt zu erheben. Wichtig ist daher zunächst festzustellen, wie viele Personen mit Migrationshintergrund (ggf. auch differenziert nach Herkunftsland, Aufenthaltsdauer, Religionszugehörigkeit) es innerhalb der Zielgruppe und dem Einzugsbereich einer Einrichtung gibt und ob diese entsprechend ihrer Präsenz in der Zielgruppe auch in der Einrichtung repräsentiert sind. Ist dies nicht der Fall, ist eine Analyse der Ursachen unumgänglich. Hierzu bieten sich verschiedene Methoden an: Informationsabende für bestimmte MigrantInnengruppen in der jeweiligen Sprache, um miteinander ins Gespräch zu kommen; Einzelgespräche mit VertreterInnen der jeweiligen MigrantInnengruppe; muttersprachlich abgefasste Fragebögen; Kombination verschiedener Methoden. Es empfiehlt sich, eng mit den Migrationsfachdiensten und MigrantInnenorganisationen zu kooperieren, um deren Erfahrung einzubeziehen. Erforderlich ist einerseits Flexibilität bei der Methodenwahl und eine hohe

Kommunikations- und Sprachkompetenz, andererseits setzt eine erfolgreiche Analyse aber auch bei den MitarbeiterInnen in hohem Maße Bewusstsein um die kulturellen Hintergründe der Klientel voraus – und die Bereitschaft sich darauf einzulassen.

Ebenso wichtig ist es, in Zusammenarbeit mit den Betroffenen, mit Selbstorganisationen, bikulturell qualifizierten und muttersprachlichen Beschäftigten sowie unter Aktivierung bestehender Selbsthilfestrukturen spezifische Beratungs- und Informationsangebote für MigrantInnen zu entwickeln und durchzuführen. Schriftliche Informationen, übersetzt in mehrere Sprachen, können hier ein Ansatz sein. Wesentlich wirkungsvoller sind jedoch z.B. Informationsveranstaltungen oder Tage der offenen Tür unter Einsatz muttersprachlicher MultiplikatorInnen, der Selbstorganisationen und der Migrationsfachdienste. Speziell niederschwellige sozialintegrative Angebote (wie z.B. Tagesstätten) können stärker auf die Bedürfnisse der MigrantInnen ausgerichtet werden.¹⁵ Unterstützungsangebote für Familien (z.B. Unterstützung der Angehörigenarbeit in der Altenhilfe) können die Kontaktschwelle senken.

¹⁵ Vgl. die Empfehlungen im zweiten Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“.

7.3. Anforderungen an das Qualitätsmanagement

Qualitätssicherungsverfahren sind ein geeignetes Mittel, aus dem Leitbild abgeleitete „interkulturelle Ziele“ in konkretes und überprüfbares Handeln zu übersetzen.

Das allgemeine Qualitätssicherungsverfahren der Einrichtung ist daraufhin zu überprüfen

- ob es die „Kundenzufriedenheit“ von MigrantInnen gesondert erfasst
- ob die Fragestellungen auch migrantenspezifische Besonderheiten mit berücksichtigt (z.B.:

„Fühlten Sie sich in ihren kulturellen und religiösen Belangen ernst genommen und respektiert?“)

- ob Fragen generell für alle – Einheimische und MigrantInnen - formuliert sind und somit nicht stigmatisierend wirken
- ob Verständigungsschwierigkeiten gezielt überwunden werden
- ob das Qualitätssicherungsverfahren von MigrantInnen in gleicher Weise genutzt wird wie vom anderen Klientel der Einrichtung

7.4. Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Einrichtungen

7.4.1. Fort- und Weiterbildungen für MitarbeiterInnen

Interkulturell geöffnete Einrichtungen setzen voraus, dass MitarbeiterInnen ausreichend über interkulturelle Kompetenz verfügen. Die Vermittlung interkultureller Kompetenz ist daher notwendigerweise in die Ausbildung von Pflegekräften, ÄrztInnen, SozialarbeiterInnen und anderen Berufsgruppen zu integrieren. Auch für Ehrenamtliche sollten geeignete Fort- und Weiterbildungsangebote offen stehen. Fort- und Weiterbildungen sind in ausreichendem Maße für die im diakonischen Bereich tätigen Berufsgruppen anzubieten. Träger von Einrichtungen

sollten ihre Mitarbeitenden ermutigen, an solchen Qualifizierungen teilzunehmen und diese auch finanzieren. Gegebenenfalls bietet es sich auch an, „Inhouse -Veranstaltungen“ durchzuführen. Mittel- und langfristiges Ziel ist es, dass in diakonischen Einrichtungen, die in ihrem Adressatenkreis viele Menschen mit Migrationshintergrund haben, zumindest einige MitarbeiterInnen über die erforderliche interkulturelle Kompetenz verfügen, um als Multiplikatoren fungieren zu können.

Interkulturelle Kompetenz im hier verstandenen Sinne beinhaltet

- das Entwickeln eines sensiblen Bewusstseins für die eigene und fremde Kultur und damit Wahrnehmung von Kultur und kultureller Prägung
- eine offene und tolerante Grundhaltung für Menschen aus anderen Kulturen, geprägt von Interesse, Verständnis, Respekt und Flexibilität
- das notwendige Faktenwissen und die Fähigkeit, fremde kulturelle und religiöse Prägungen in ihren Unterschieden wahrzunehmen
- die Fähigkeit zu unterscheiden zwischen individuellen Eigenschaften und individuellen, kulturellen Prägungen
- das Erkennen von und einen sinnvollen Umgang mit Vorurteilen, sozialer und rassistischer Aus-

grenzung

- ein Erkennen von und die Fähigkeit zum Umgang mit interkulturellen Barrieren
- die Fähigkeit zur erfolgreichen Kommunikation mit Menschen aus anderen Kulturen und anderer Muttersprache auf „gleicher Augenhöhe“
- Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen und Religionen gemeinsame Regeln des Zusammenlebens zu entwickeln
- Fähigkeiten, mit interkulturellen Konflikten produktiv umzugehen (Grundlagen des Konfliktmanagements)
- Fähigkeit, in interkulturellen Teams respektvoll zusammenzuarbeiten
- eine spezifische Handlungskompetenz in den einzelnen Praxisfeldern.

7.4.2. Interkulturelle Teams

Der Erwerb von interkultureller Kompetenz ist ein kontinuierlicher Prozess der Persönlichkeitsentwicklung. Dieser gelingt in der Praxis besonders dann erfolgreich, wenn in einem Team KollegInnen anderer kultureller und sprachlicher Herkunft ihre Erfah-

rungen und Sichtweisen in den Arbeitsalltag einbringen. Dies funktioniert jedoch nur dann, wenn eine Art von Offenheit und Gesprächskultur in der Einrichtung entwickelt wird, die es ermöglicht, dass sich MitarbeiterInnen über diese anderen Erfahrungen

und Sichtweisen austauschen und diese produktiv nutzen. In aller Regel braucht dies einen Anstoß und eine geeignete Form der Institutionalisierung, z.B. über die Thematisierung im Rahmen von Dienstbesprechung

oder Supervision; fachkundige externe Moderation kann hierzu ebenfalls hilfreich sein.

7.4.3. Anforderungen an die Personalpolitik

Um eine interkulturelle Orientierung und Öffnung der Einrichtung zu erreichen, ist eine entsprechende Personalpolitik erforderlich. Bei der Einstellung, Förderung und Beförderung von Personal sollten interkultureller Kompetenz und Sprachkompetenz ein besonderer Stellenwert zugemessen werden. Aufgrund der oben beschriebenen Ausgangssituation haben sich in den letzten Jahren die Rahmenbedingungen wie beispielsweise Fachkräftemangel, demografischer Wandel in der Bevölkerung und Änderungen in der Zusammensetzung der Gesell-

schaft verändert. Dies spiegelt sich in der Zusammensetzung der Menschen wieder, die zu uns kommen und stellt eine Herausforderung für die Angebote dar. Daher sollte die fehlende Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche kein Hinderungsgrund für eine Anstellung darstellen. Dabei ist die Einbindung in vorhandene Teamstrukturen Voraussetzung. Wichtig ist allein die Gewähr, dass der/die Mitarbeitende die vorliegende Rahmenkonzeption sowie das evangelische Profil der Einrichtung mitträgt.

7.4.4. Weiterentwicklung von Einrichtungen und Anforderungen an Projekte

Bei der Weiterentwicklung von diakonischen Einrichtungen und bei der Umsetzung von Projekten sollte es eine Selbstverständlichkeit werden, die Anliegen und Erfahrungen von MigrantInnen ebenso wie die von Einheimischen in die Planung, Durchführung und Auswertung aller Maßnah-

men einzubeziehen und angemessen zu berücksichtigen. Gerade deshalb ist es erforderlich, die Repräsentanz von Personen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund in Entscheidungsgremien gezielt zu erhöhen, damit deren Interessen Entscheidungsprozesse mitgestalten können.

Teil 8

Die fachliche Begleitung auf landeskirchlicher/ landesverbandlicher Ebene



Von Seiten der Landeskirche und des Diakonischen Werks Baden muss die erforderliche fachliche Begleitung des Arbeitsfeldes sichergestellt werden. Erforderlich ist insbesondere:

- Regelmäßige Fachdiensttreffen, Fort- und Weiterbildungen für die MitarbeiterInnen in diesem Arbeitsbereich
- Intensive Beratung und Hilfestellung gegenüber den MitarbeiterInnen im Rahmen der Einzelfallberatung - insbesondere auch in rechtlicher Hinsicht - und in Grundsatzfragen, intensive Beratung im Hinblick auf Kirchenasyl
- Vertretung der Diakonie Baden gegenüber Politik und Verwaltung in Einzelfällen und in Grundsatzfragen
- Regelmäßige Informationen, ggf. auch Fortbildungen für die Leitungsebene
- Unterstützung und fachliche Begleitung bei Finanzierungsfragen, Projektanträgen u.a.
- konzeptionelle Weiterentwicklung des Arbeitsbereiches, theologische Begleitung des Arbeitsfeldes
- Unterstützung und fachliche Begleitung des Badischen Rechtsberatungsnetzes; bessere Verzahnung

mit den Fachdiensten der Diakonie

- Fachliche Unterstützung der ehrenamtlichen Struktur und der Arbeit in den Kirchengemeinden in enger Kooperation mit den Fachdiensten
- Öffentlichkeitsarbeit, Lobbyarbeit und Referententätigkeit
- Stärkung des Arbeitsfeldes in den Kirchenbezirken und Gemeinden
- Unterstützung der EKD und Church Commission for Migrants in Europe, damit die kirchlich-diakonischen Anliegen auf Bundesebene und EU-Ebene wirksam vertreten werden können und die Rückkopplung zu den Erfahrungen vor Ort sichergestellt ist
- aktive Mitarbeit in den Fachgremien auf Landes- und Bundesebene (Liga, ACK, EKD und DW-Bundesverband Gremien).

Hierfür bedarf es einer entsprechenden personellen Ausstattung der Abteilung Flucht, Migration, Interkulturelle Kompetenz und Interreligiöses Gespräch beim Evangelischen Oberkirchenrat, zugleich Stabsstelle Migration des Diakonischen Werks Baden.

Schlussbemerkung

Die hier vorgelegte Rahmenkonzeption beschreibt Grundlinien für die Arbeit mit Geflüchteten und MigrantInnen. Für die konkreten Arbeitsformen vor Ort wünschen wir uns, dass sich diese Grundlinien als sinnvolle Orientierung und als Ermutigung für alle erweisen, die sich für menschenwürdige Lebensmöglichkeiten von verfolgten, bedrohten und bei uns noch fremden Menschen einsetzen.

Weitere Anregungen und Hilfestellungen für die praktische Arbeit sind ständig aktualisiert zu finden unter www.ekiba.de/migration über „Arbeitsbereiche“ „Migranten“. Rückmeldungen oder Erfahrungsberichte zur Arbeit mit dieser Rahmenkonzeption insgesamt oder mit einzelnen Elementen sind herzlich willkommen und können gerichtet werden per E-Mail an EOK-Migration@ekiba.de oder per Fax-Nachricht an 0721 91 75 25 560.

*« Wir wollen eine
menschliche Gesellschaft
gestalten, die von
Freiheit, Gerechtigkeit
und Menschenwürde
geprägt ist! »*

„Leitsatz“ der evangelischen Landeskirche in Baden

Diakonie 

Baden