

Migrationsfachdienste im Gemeinwesen

Einzelfallberatung und Netzwerk-
arbeit in der Migrationsberatung für
erwachsene Zuwanderer

**Diakonie für
Menschen**

Dezember 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1 Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)	5
Spezialisierte Sozialdienst	5
1.1. Aufgaben und Leistungsspektrum	7
1.2. Ratsuchende der MBE	9
1.3. MBE als integraler Bestandteil der Gemeinwesendiakonie (GWD)	14
2 Netzwerkarbeit als eine Aufgabe der MBE	21
2.1. Gestaltung der Netzwerkarbeit und ihrer Rahmenbedingungen	21
2.2. Kooperationen/ Akteurinnen und Akteure im Netzwerk von MBE	24
2.3. Netzwerkarbeit im Rahmen des Case Managements	26
3 Unterschiedliche Rahmenbedingungen stellen unterschiedliche Anforderungen	29
3.1. Strategische und operative Netzwerke	29
3.2. Steuerung und Koordination von Netzwerken	30
3.3. Rolle der Träger	31
3.4. Fachliche Rahmenbedingungen	31
4 Handlungsempfehlungen	34
Literatur	36
Anschriften der Landesverbände	38

Vorwort

Mit dem Jahresthema 2015/2016 „Wir sind Nachbarn. Alle“ verfolgt die Diakonie ehrgeizige Ziele: Wir wollen dazu beitragen, dass sich Menschen vernetzen. Lokal. Sozial. Real. Wir wollen dafür sorgen, dass Diakonie und Kirche sich vor Ort engagieren und zu einer guten Nachbarschaft beitragen. Sie sollen: Mutmacher sein. Eigeninitiativzünder. Nachbarschaftsstifter. Selbsthilfehelfer. Diakonie und Kirche wollen Lebensqualität steigern, Teilhabe fördern, nachhaltige Qualität schaffen.

Das Thema Nachbarschaft ist groß und facettenreich. Es ist im weiteren Lebensumfeld, im Sozialraum, im Stadtteil oder in der Kirchengemeinde. Jede Nachbarschaft ist anders. Die im Dorf funktioniert anders als die in der Stadt. Zur Nachbarschaft gehören Menschen ganz unterschiedlicher Kultur, Religion, Familienkonstellation, Alter, Beruf und mit ganz unterschiedlichen Bedürfnissen nach Kontakten, Förderung, Unterstützung und Hilfe.

Diakonie ist Dienst am Nächsten – und das jeden Tag. Doch „wer ist denn mein Nächster?“ (Lk 10,29) Das entscheidet sich in jeder Begegnung neu.

„Wir sind Nachbarn. Alle“, die gemeinsame Initiative der Diakonie und der evangelischen Kirchen steht für mehr Verantwortung miteinander. Diakonie und Kirche bringen sich im Sozialraum ein. Für einen Perspektivenwechsel von Fürsorge hin zu Befähigung und Teilhabe, vom Fachbereich hin zum Netzwerk von Akteurinnen und Akteuren im Gemeinwesen, in der Nachbarschaft.

Die Migrationsberatung mit ihren vielfältigen Möglichkeiten zur Gestaltung der lokalen Netzwerkarbeit prägt die Gemeinwesendiakonie und trägt dazu bei, dass sich Menschen mit unterschiedlichstem kulturellen Hintergrund in der Nachbarschaft zurecht finden und Teil einer inklusiven Nachbarschaft werden.

Grundlage der Beratung und Unterstützung ist unser christliches Menschenbild. Die Migrationsberatung arbeitet für eine offene, sozial gerechte und inklusive Gesellschaft, die die Würde jedes Menschen achtet und Teilhabe und Partizipation ermöglicht.

Diese Handreichung stellt die Beratungs- und Netzwerkarbeit der Migrationsfachdienste für Erwachsene dar und zeigt das große Potential dieser Arbeit für ein gelingendes Miteinander in den Nachbarschaften auf. Die Handreichung will Kirche und Diakonie dazu anregen dieses Potential gemeinsam mit unterschiedlichen Kooperationspartnern noch besser auszuschöpfen. Sie weist aber auch auf die rechtlichen Hürden, auf gesetzliche Regelungen und eine Verwaltungspraxis hin, die den Zuwandernden und den Beratenden Probleme bereiten und die das Ankommen in unserer Gesellschaft erschweren. Bei der Suche nach guten Lösungen brauchen wir das Gespräch mit den Verantwortlichen in Politik und Verwaltung.

Maria Loheide
Vorstand Sozialpolitik
Diakonie Deutschland

1 Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Spezialisierte Sozialdienst

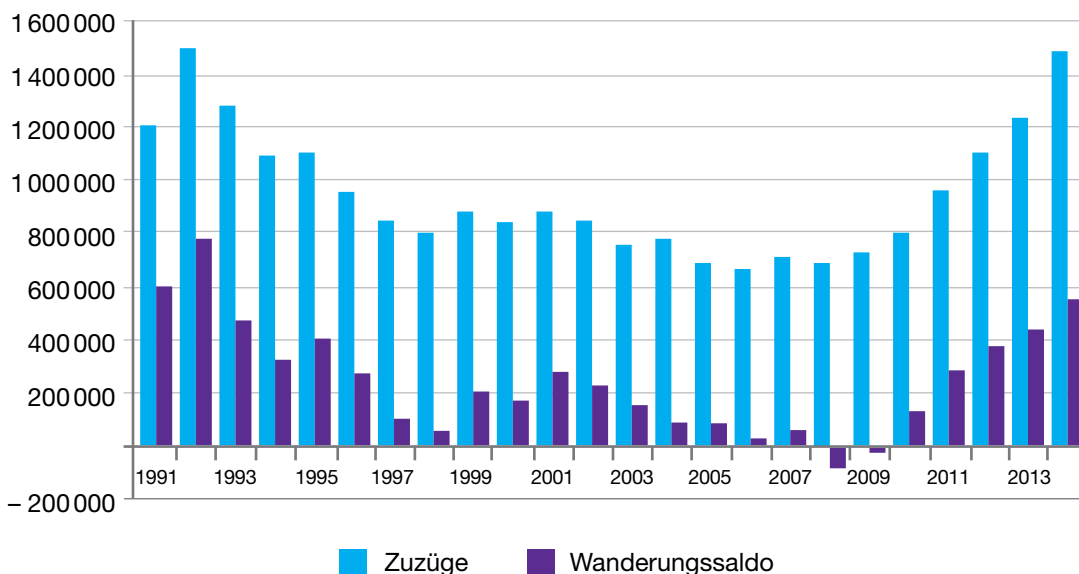
Die Bundesrepublik Deutschland ist seit Jahren Ziel von Menschen, die aus dem Ausland einreisen, um hier zu leben. Im Jahr 2014 sind nach den Daten des Statistischen Bundesamtes insgesamt 1,5 Millionen Menschen aus dem Ausland in das Bundesgebiet gezogen. Bei circa 8 Prozent der Zugezogenen handelt es sich um Deutsche, der weit überwiegende Anteil hat eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit. Im gleichen Jahr sind 914.000 Menschen aus Deutschland fortgezogen. Per Saldo ergibt sich ein Nettozuzug von 550.000 Personen. Im längerfristigen Vergleich zeigt sich seit 2008 ein Anstieg der Zuwanderungen und seit 2010 ein positiver Wanderungssaldo mit steigender Tendenz (vergleiche [Abbildung 1](#)).

Menschen kommen aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland. Einige ziehen hierher, weil sie angeworben wurden. Unternehmen benötigen sie für bestimmte Tätigkei-

ten, für die sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt keine hinreichende Anzahl von Arbeitskräften mit den gewünschten Qualifikationen finden. Andere kommen, weil sie in ihrer Heimat verfolgt werden, weil sie sich in Deutschland ein sichereres Leben versprechen, weil sie zu hier lebenden Familienangehörigen ziehen oder aus anderen Gründen. Für die meisten von ihnen gilt, dass sie ihren vertrauten Kulturkreis verlassen haben und in eine Gesellschaft gekommen sind, in der sie sich neu zurechtfinden müssen.

Mit der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) existiert ein soziales Beratungsangebot, das sich an aus dem Ausland zugezogene Menschen richtet, um sie insbesondere in der ersten Phase ihres Lebens in Deutschland zu unterstützen. Die MBE steht erwachsenen Migrantinnen und Migranten über 27 Jahren offen. Für Jugendliche (ab 12 Jahren) und junge

Abbildung 1
Zuzüge aus dem Ausland nach Deutschland und Wanderungssaldo



Erwachsene (bis 27 Jahren) mit Migrationshintergrund existiert mit den Jugendmigrationsdiensten (JMD) ein eigenes Beratungsangebot. Beide Angebote werden aus Bundesmitteln gefördert, allerdings über unterschiedliche Ministerien. Während die MBE Finanzmittel des Bundesministeriums des Inneren (BMI) erhalten, werden die JMD vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Rechtliche Grundlage für die MBE sind § 45 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sowie § 9 des Bundesvertriebenengesetzes (BVFG). Mit den sozialpädagogischen und integrations-spezifischen Beratungsangeboten, die ein eigenständiges Programm neben den Integrationskursen darstellen, soll die Integration von Eingewanderten begleitet und unterstützt werden. Die Angebote richten sich ebenso an Neueingewanderte wie an bereits längere Zeit in Deutschland lebende Zugewanderte mit entsprechenden Bedarfen. Für die Programmdurchführung der MBE ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verantwortlich, die Beratungsleistungen werden von Einrichtungen und Diensten der Wohlfahrtsverbände oder des Bundes der Vertriebenen erbracht¹.

Diese wenigen Hinweise machen deutlich, dass die MBE in einem Rahmen agieren, der durch die Gesetzgebung und durch Förderrichtlinien gespannt ist. Innerhalb dieses Rahmens haben die Einrichtungen und Dienste der Freien Träger – wie es dem Subsidiaritätsgedanken entspricht – Möglichkeiten der eigenen Gestaltung der Angebote. Trägerspezifische Ausrichtungen sind der Garant für Vielfalt in der Beratung. Dadurch haben die eingewanderten Menschen die Möglichkeit zwischen im Detail unterschiedlichen Beratungsangeboten zu wählen. Für die Bereitschaft der Annahme entsprechender Unterstützung gilt solch eine Wahlmöglichkeit als förderlich.

¹ Für die Diakonie sind diese Beratungsangebote nur ein Teil des gesamten verbandlichen Engagements in der Migrationsarbeit (zu dem gesamten Aufgabenspektrum vgl. Diakonie 2007a, S. 41 ff.).

1.1. Aufgaben und Leistungsspektrum

Die Diakonie unterhält bundesweit 120 Einrichtungen der MBE. Eine wichtige Aufgabe dieser spezialisierten Beratungsdienste ist die Durchführung bedarfsorientierter Einzelfallberatungen. Sofern notwendig und angemessen erfolgt die Beratung unter Anwendung von Case Management (CM). Neben der Beratung sehen die Förderrichtlinien der MBE

- die Mitarbeit in kommunalen Netzwerken,
- die Mitwirkung bei der interkulturellen Öffnung der Regeldienste sowie
- eine aktive Öffentlichkeitsarbeit

als Tätigkeitsbereiche vor. In den genannten Bereichen engagieren sich die MBE der Diakonie in einem beachtlichen Stundenumfang, wobei das größte Zeitbudget auf die Netzwerkarbeit entfällt (vergleiche [Tabelle 1](#)).

Die hohe Relevanz der Netzwerkarbeit im Tätigkeitsspektrum der MBE ist unmittelbar plausibel. Sie ergibt sich aus dem spezifischen Beratungsfeld, das auf gesellschaftliche Teilhabe zielt. Für die Unterstützung der Integration von Eingewanderten ist es unabdingbar, mit unterschiedlichsten Institutionen, Organisationen und Menschen vor Ort zusammenzuarbeiten. Integration ist nicht von einer Sozialberatungsstelle allein zu leisten.

Andere müssen ebenfalls dazu beitragen, entweder mit ihrem spezifischen Know-how oder indem sie zum Beispiel

Barrieren abbauen, der Zielgruppe offen gegenüber treten und dadurch Zugänge sowie Teilhabe ermöglichen.

Die Relevanz von Netzwerkaktivitäten lässt sich darüber hinaus mit der Anwendung des Case Managements begründen. Dieser methodische Ansatz setzt für vergleichsweise kleine Beratungsstellen zwingend Kooperationsstrukturen voraus, die über die eigene Organisation hinausweisen. Kooperations- oder Netzwerkpartner können andere spezialisierte Beratungsstellen sein, häufig sind es Jobcenter, Kommunen, Kindertagesstätten und Schulen, um nur einige mögliche Institutionen zu nennen. Auf das Thema Netzwerke, Netzwerkmanagement und Kooperationen wird ausführlicher in den Kapiteln 2 und 3 eingegangen. Zudem sind Beispiele dokumentiert, die einen Eindruck von der Vielfältigkeit von Netzwerken und Netzwerkaktivitäten der MBE geben.

Die Netzwerke und die Netzwerkarbeit dienen der Förderung der Integration von Eingewanderten in der jeweiligen Region und sind ein wichtiger Baustein der erfolgreichen Arbeit mit den die Beratungsstellen aufsuchenden Menschen.

Die MBE sehen sich mit vielfältigen Bedarfen konfrontiert, und die Zielgruppe ist äußerst heterogen. Die Gemeinsamkeit der Menschen, die sich in unterschiedlichen Lebenslagen befinden, die eine je individuelle Biographie haben, die sich in Herkunft, kultureller Prägung und in ihrer Fähigkeit, den Herausforde-

Tabelle 1
Aktivitäten und Zeitaufwand

	Aktivitäten 2014			
	Anzahl	Prozent von Insgesamt	Stunden	Prozent von Insgesamt
Netzwerkaktivitäten	2.875	66,6	7.309,42	64,0
Interkulturelle Öffnung	964	22,3	2.894,08	25,3
Öffentlichkeitsarbeit	481	11,1	1.217,25	10,7
Summe	4.320	100	11.420,75	100

rungen des täglichen Lebens in Deutschland und in ihrem spezifischen Umfeld angemessen begegnen zu können unterscheiden, liegt ausschließlich in ihrem Einwanderungsstatus². Diese Vielfalt stellt die Fachkräfte in den Beratungsstellen immer wieder vor neue Herausforderungen und macht die Mitarbeit häufig in mehreren Netzwerken notwendig. Um eine Vorstellung von der Heterogenität der Ratsuchenden der MBE zu erhalten, werden im folgenden Abschnitt 1.2 ausgewählte Ergebnisse der MBE-Statistik der Diakonie für das Jahr 2014 präsentiert. Zunächst werden aber noch einige Hinweise zu den Beratungsfällen gegeben.

In dem Betrachtungszeitraum 2014 registrieren die MBE der Diakonie 28.588 Beratungsfälle. Nicht ganz zwei Drittel dieser Fälle (63 Prozent) sind aus dem Vorjahr übernommen, befanden sich also bereits 2013 in der Beratung. Mehr als ein Drittel der Fälle (37 Prozent) sind Neuaufnahmen. Bei den Fällen im Case Management ist der Anteil der Übernahmen mit 69 Prozent

² Im rechtlichen Status der Eingewanderten gibt es erhebliche Unterschiede. Der Begriff des Einwanderungsstatus bezieht sich hier auf das Vorhandensein einer Einwanderungsbiografie.

höher als bei den Fällen, für die kein Förderplan erstellt ist (Übernahmen: 57 Prozent). Beratung durch die MBE, das belegen diese Daten, ist in der Regel ein längerfristiger Prozess. Häufig geht die Beratungsdauer über ein Jahr hinaus. Das spiegelt sich auch in der vergleichsweise niedrigen Anzahl der abgeschlossenen Fälle pro Jahr. Im Berichtsjahr wurden 6.743 Fälle abgeschlossen, was einem Anteil von 24 Prozent an allen Beratungsfällen entspricht.

Aufschluss über die Gründe für die Beendigung der Beratung gibt [Tabelle 2](#), in der die wesentlichen erfassten Abschlussgründe aufgeführt sind. An erster Stelle stehen die Kurzberatungen, gefolgt von den Abschlüssen, die zustande kommen, weil entweder kein Beratungsbedarf seitens der Zugewanderten mehr besteht oder sie aus anderen Gründen die Beratungsstelle für ein Jahr nicht mehr aufgesucht haben. Gut jede zehnte Beratung wird einvernehmlich beendet, annähernd ebenso viele durch Abschluss des Case Managements. Es gibt aber auch etliche Abbrüche des Case Managements (9,7 Prozent aller Abschlüsse). Quantitativ relevant ist zudem die Verweisung an andere Stellen (7,8 Prozent) sowie die Umsetzung des Förderplans (7,1 Prozent).

Tabelle 2
Gründe für das Ende von Beratungen

Abschlussgründe	Anzahl	Prozent von Insgesamt
Kurzberatung	1.380	20,5
letzter Kontakt liegt über 12 Monate zurück	1.144	17,0
einvernehmlich beendet	833	12,4
CM abgeschlossen	765	11,3
CM abgebrochen	651	9,7
Weiterverweisung	528	7,8
Förderplan umgesetzt	477	7,1
Umzug	327	4,8
Weitere Gründe und unbekannt	638	9,5
Insgesamt	6.743	100,0

1.2. Ratsuchende der MBE

Hinter den Fällen und den dokumentierten Fallzahlen verbergen sich Menschen und individuelle Schicksale. Über deren spezifische Situation geben die Daten im Detail keinen Aufschluss. Daten geben lediglich grobe Hinweise, die Rückschlüsse auf Lebenslagen, kulturelle Unterschiede und so weiter zulassen. Für gelingende soziale Teilhabe können entsprechende Kenntnisse, die den Blick über den Einzelfall hinaus richten, hilfreich sein. Solche Kenntnisse können auch für die Identifizierung möglicher Netzwerkpartner nützlich sein.

Die Menschen, die Rat bei den MBE suchen, kommen aus 145 Ländern. Dennoch gibt es eine gewisse Konzentration der Herkunftsländer. Im Berichtsjahr 2014 kommen über die Hälfte der Ratsuchenden (52 Prozent) aus den sieben Ländern (in der Reihenfolge der Häufigkeit): Griechenland, russische Föderation, Kasachstan, Irak, Türkei, Polen und Syrien. Die quantitative Bedeutung der Herkunftsregionen ist nicht statisch, sie verändert sich vielmehr im Zeitablauf. Hierauf haben unterschiedliche Entwicklungen in den jeweiligen Ländern Einfluss.

In [Tabelle 3](#) sind zum Vergleich die Daten aus dem Jahr 2009 für die 2014 am häufigsten genannten Herkunftsländer aufgeführt. Daran ist unschwer zu erkennen, dass sich die Rangfolge der Länder deutlich verändert hat. Während 2009 vergleichsweise wenige Ratsuchende aus Polen und Syrien kamen, hat die Ukraine als damals fünftwichtigstes Herkunftsland 2014 an Bedeutung verloren. Zudem fällt auf, dass in dem aktuell betrachteten Zeitraum (2014) kein einzelnes Land eine herausragende Bedeutung hat. 2009 war das anders als über 20 % der Ratsuchenden aus der Russischen Föderation einreisten.

Die skizzierten Unterschiede in dem Vergleich zweier Erhebungsjahre machen deutlich, dass es trotz gewisser Strukturstabilitäten im mittelfristigen Vergleich (hier: fünf Jahre) immer Veränderungen gibt, die Beratungsstellen vor neue Herausforderungen stellen. Noch etwas wird an den Daten zu den Herkunftsländern deutlich: Die Heterogenität der in den MBE Rat suchenden Menschen hat zugenommen.

Tabelle 3
Wichtigste Herkunftsländer 2014 und Vergleichszahlen für 2009

Herkunftsland	2014		2009	
	Anzahl Ratsuchende	Prozent von Insgesamt	Anzahl Ratsuchende	Prozent von Insgesamt
Griechenland	3.315	11,6	2.209	9,0
Russische Föderation	3.034	10,6	5.277	21,4
Kasachstan	1.889	6,6	3.191	13,0
Irak	1.839	6,4	1.571	6,4
Türkei	1.750	6,1	2.468	10,0
Polen	1.696	5,9	576	2,3
Syrien	1.583	5,5	187	0,8
Übrige Staaten	13.482	47,2	9.152	37,2
Insgesamt	28.588	100,0	24.631	100,0

Die Statistik der MBE der Diakonie weist für 2014 insgesamt 16.082 weibliche Ratsuchende aus und 12.506 männliche. Wie die Daten belegen suchen Frauen die Beratungsstellen relativ häufiger auf als Männer: 56 Prozent der Ratsuchenden sind im Berichtszeitraum Frauen. Die absolut höhere Anzahl weiblicher Ratsuchender wird auch in [Abbildung 2](#) deutlich, in der die absolute Darstellung der Altersverteilung gewählt ist, um den Niveaueffekt deutlich zu machen.

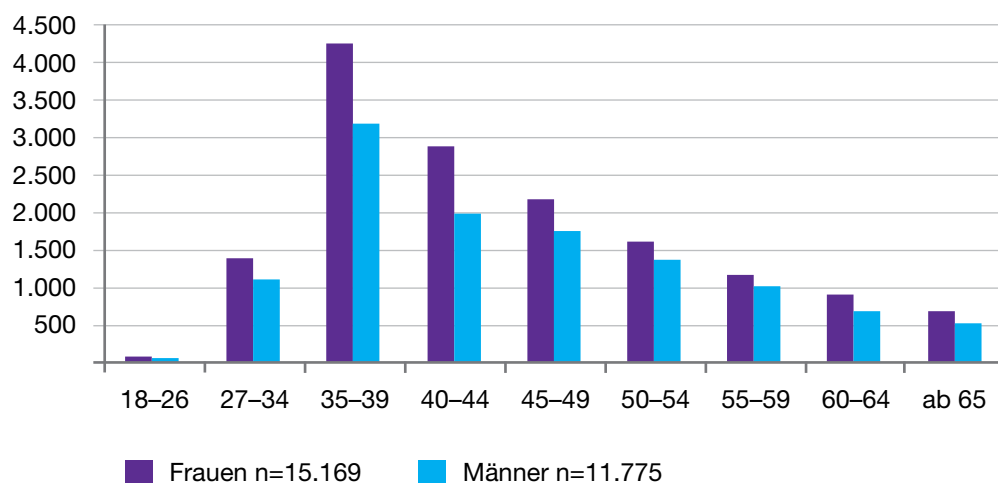
In der relativen Betrachtung – also bezogen auf die jeweilige Gruppe – ergeben sich keine größeren Unterschiede in der Altersverteilung von Männern und Frauen³. Ein Blick auf die Altersverteilung veranschaulicht einerseits die insgesamt

³ Da die Angaben in der MBE-Statistik zu den einzelnen Merkmalsausprägungen in der Regel nicht vollständig sind, beziehen sich die Angaben zu relativen Häufigkeiten (Verteilung innerhalb der Gruppe) in diesem Kapitel immer nur auf die Fallzahlen, für die Angaben vorliegen. In Abbildungen und Tabellen sind die entsprechende Anzahl der Nennungen (n=) ausgewiesen. Bei diesem Vorgehen ist unterstellt, dass die fehlenden Werte genauso verteilt sind wie die in der Statistik erfassten Werte.

breite Altersspanne aller Beraterinnen, andererseits zeigt sich aber auch eine gewisse Konzentration in der mittleren Altersgruppe (35 bis 50 Jahre). Circa 60 Prozent der Klientinnen und Klienten der MBE sind in dem Alter von 35 bis 50 Jahre, in dem erwerbsfähige Menschen üblicherweise gut in den Beruf integriert sind.

Wie oben ausgeführt ist die Arbeit der MBE vom Gesetzgeber als zusätzliches und eigenständiges Angebot zu den Integrationskursen gedacht. Eingewanderte sollen – so sehen es die Förderrichtlinien (BAMF 2010) vor – durch die Beratung „zu selbstständigem Handeln in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens“ (BAMF 2010, S. 261) befähigt werden. Es geht bei dem Beratungsangebot entsprechend um eine Unterstützung zur „eigenverantwortlichen Lebensführung“ (BAMF 2013, S. 10). Hierzu werden bei erwerbsfähigen Personen in der Regel auch Angebote gezählt, die die Teilnahme an Integrationskursen oder am Erwerbsleben ermöglichen (zum Beispiel Kinderbetreuung).

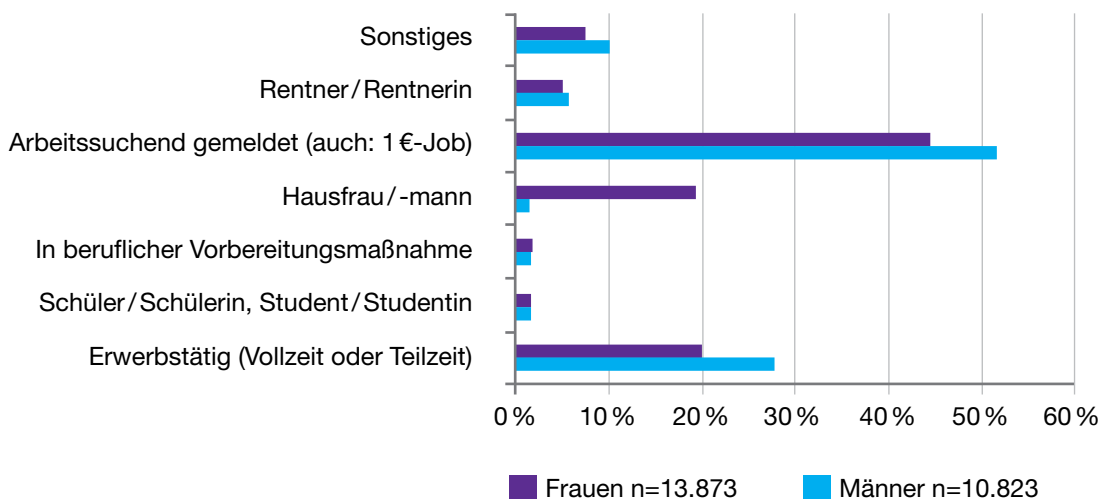
Abbildung 2
Ratsuchende der MBE nach Geschlecht und Altersgruppe (2014)



Die berufliche Situation von weiblichen und männlichen Ratsuchenden der MBE unterscheidet sich erwartungsgemäß (vergleiche [Abbildung 3](#)). Annähernd die Hälfte (48 Prozent) aller Beratenen, über deren berufliche Situation Informationen vorliegen (für 16 Prozent der Fälle gilt das nicht), sind arbeitssuchend gemeldet. Von den Männern ist ein größerer Anteil arbeitssuchend als von den Frauen (52 Prozent der Männer und 45 Prozent der Frauen). Für die Erwerbstätigkeit – unabhängig von deren Art und Form – gilt diese geschlechterspezifische Differenzierung ebenfalls: Während 30 Prozent der Männer in irgendeiner Form erwerbstätig sind, gilt das lediglich für 20 Prozent der Frauen. Bei der Sorge um den Haushalt und die Familie dreht sich das Geschlechterverhältnis um: 19 Prozent der weiblichen Ratsuchenden sind Hausfrauen, während lediglich 2 Prozent der Männer Hausmänner sind. Diese Unterschiede in der Erwerbssituation lassen unterschiedliche Beratungsbedarfe von Frauen und Männern vermuten. Sie verweisen zudem darauf, dass (zeitnahe) Erwerbsintegration nicht für alle Migrantinnen und Migranten ein realistisches Primärziel sein kann.

Die im Mittel unterschiedliche berufliche Situation von weiblichen und männlichen Ratsuchenden der MBE spiegelt sich auch in den Angaben zum Lebensunterhalt. Dies gilt allerdings nicht für Grundsicherungsleistungen nach SGB II oder (weit weniger häufig) nach SGB XII, womit 48 Prozent der männlichen und 47 Prozent der weiblichen Ratsuchenden ihren Lebensunterhalt bestreiten. Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es demgegenüber beim Erwerbseinkommen und den daraus abgeleiteten Transferzahlungen (SGB III-Leistungen). Diese Einkommensarten sichern für 30 Prozent der Männer, über die Angaben zu dieser Größe vorliegen, den Lebensunterhalt, aber lediglich für 19 Prozent der Frauen, die eine MBE aufsuchen. Spiegelbildlich dazu verhält es sich mit dem Lebensunterhalt durch Familieneinkommen, wobei es sich häufig um Partnerinnen- und Partner-Einkommen handeln dürfte. Für 21 Prozent der weiblichen Ratsuchenden ist diese Form des Lebensunterhaltes relevant, aber lediglich für 6 Prozent der männlichen.

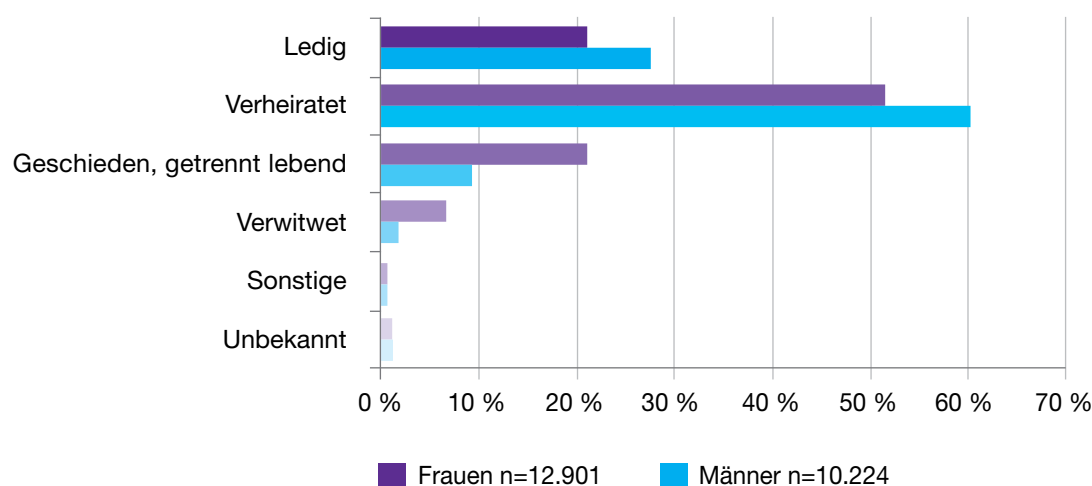
Abbildung 3
Berufliche Situation der beratenen Frauen und Männer (2014)



Hinter diesen Unterschieden in der beruflichen Situation von Frauen und Männern verbergen sich nicht nur Prioritätensetzungen in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, sondern auch Unterschiede in den Lebensformen zwischen den Geschlechtern sowie – weniger ausgeprägt – im Familienstand (vergleiche [Abbildung 4](#)). 61 Prozent der Männer und 52 Prozent der Frauen sind verheiratet. Für beide Gruppen ist damit die Ehe der mit Abstand bedeutendste Familienstand. Geschlechtsspezifische Differenzierungen treten besonders stark in dem Status „Geschieden“ oder „Getrennt lebend“ hervor. Dies gilt für 21 Prozent der weiblichen und 9 Prozent der männlichen Ratsuchenden. Männer sind zudem relativ häufiger (28 Prozent) ledig als Frauen (21 Prozent), die eine MBE der Diakonie aufsuchen.

Eine gewisse Entsprechung finden die skizzierten Unterschiede im Familienstand in den Angaben zur Lebensform (vergleiche [Tabelle 4](#)). Ein unmittelbarer Schluss vom Familienstand auf die Lebensform ist allerdings nicht möglich, denn Verheiratete beispielsweise müssen nicht zwingend in Paarhaushalten zusammenleben. Für eingewanderte Menschen kommt hinzu, dass die Partnerinnen und Partner unter Umständen (noch) im Herkunftsland leben. Quantitativ bedeutend ist eine entsprechende räumliche Trennung über Ländergrenzen hinweg nach den Erhebungen der MBE aber nicht (gilt für 1,4 Prozent aller Beratenden). Gewisse Analogien zum Familienstand finden sich in dem Zusammenleben in Partnerschaften (mit oder ohne Kinder), was sowohl für Männer (56 Prozent) als auch für Frauen (53 Prozent) die häufigste Lebensform ist.

Abbildung 4
Familienstand der beratenen Frauen und Männer (2014)



Größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es – was bereits der Familienstand vermuten ließ – im Single-Dasein. Während 33 Prozent der männlichen Beratenden allein leben (ohne Kinder) sind es von den Frauen nur 19 Prozent. Bei den Ein-Eltern-Familien (Alleinlebende mit Kind(ern)) ist das Verhältnis von Männern und Frauen umgekehrt. 22 Prozent der Frauen, die in einer MBE Rat suchen, leben alleine mit mindestens einem Kind. Für Männer ist die Ein-Eltern-Familie unter quantitativem Gesichtspunkt eine zu vernachlässigende Lebensform (2 Prozent).

Die Erkenntnisse aus dem Familienstand und zu den Lebensformen machen deutlich, dass die Beratung nicht ausschließlich die zugewanderte Person betrachten kann. Die Menschen leben in bestimmten Bezügen und auch diese sind zu berücksichtigen; häufig sind diese sozialen Beziehungen selbst Gegenstand der Sozialberatung. Die soziale Integration von Eingewanderten setzt also auch die Teilhabe derjenigen voraus, mit denen die Ratsuchenden einer MBE zusammenleben. Dies lässt die Komplexität und Vielschichtigkeit der Arbeit der MBE auch in Bezug auf deren Netzwerkarbeit erahnen.

Tabelle 4
Lebensform der beratenen Frauen und Männer (2014)

	Frauen		Männer	
	Anzahl	Prozent Anteil	Anzahl	Prozent Anteil
Alleinlebend (Single)	2.388	18,7	3.311	32,7
Alleinlebend, Partner/Partnerin im Herkunftsland	76	0,6	242	2,4
Alleinlebend, Kind(er) im Herkunftsland	31	0,2	84	0,8
Alleinerziehend	2.789	21,8	185	1,8
In Partnerschaft lebend ohne Kind(er)	2.424	19,0	1.793	17,7
In Partnerschaft lebend mit Kind(ern)	4.400	34,5	3.913	38,7
Mit Eltern, Kind(ern), sonst. Verwandten lebend	596	4,7	538	5,3
Kind(er) im Herkunftsland	61	0,5	49	0,5
Insgesamt	12.765	100,0	10.115	100,0

1.3. MBE als integraler Bestandteil der Gemeinwesendiakonie (GWD)

Die bisherigen Ausführungen zum Auftrag und zur Tätigkeit von MBE verweisen auf die Relevanz von Netzwerkarbeit und von gemeinwesenorientierten Ansätzen für den Erfolg der Beratungstätigkeit. Netzwerkaktivitäten können auf unterschiedlichsten Ebenen stattfinden. MBE der Diakonie sind in der Regel über die Verbandsstrukturen in Netzwerke eingebunden. Für die Arbeit vor Ort sind zudem unterschiedlichste kleinräumige und zum Teil themenspezifische Netzwerke wichtig. Daneben sind für MBE Vernetzungen mit anderen sozialen Diensten notwendig, deren Leistungen von den beratenen Eingewanderten in Anspruch genommen werden.

Die Zusammenarbeit in solchen Netzwerken geht häufig mit Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung einher, um eine adäquate Versorgung der Zielgruppe in anderen Einrichtungen und Diensten zu gewährleisten. Der Zusammenhang von Netzwerkarbeit und Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung wird hier offensichtlich. Vernetzungsangebote richten sich immer an andere, häufig „fachfremde“ Personen und Institutionen. Die Fachkräfte der MBE verfügen über spezifisches Fachwissen insbesondere bezüglich der sozio-ökonomischen Lage der von ihnen beratenen Menschen. Nicht zuletzt für ihre eigene Beratungsarbeit ist es opportun, andere Akteurinnen und Akteure an diesem Wissen teilhaben zu lassen und sie – sofern notwendig – für die Besonderheiten der Zielgruppe zu sensibilisieren (Vermittlung interkultureller Kompetenz).

Auf verschiedene Varianten von Netzwerkarbeit und auf Formen möglicher Netzwerke wird ausführlicher in Kapitel 2 und 3 eingegangen. Im Folgenden steht das Konzept der gemeinwesenorientierten sozialen Arbeit im Vordergrund. Aktuell werden entsprechende Konzeptionen und Ansätze in verschiedenen Arbeitsfeldern unter dem Stichwort Sozialraumorientierung

diskutiert und praktiziert. Sie schließen etliche der oben skizzierten Netzwerke ein, gehen aber über diese Formen hinaus. In der Diakonie steht Gemeinwesendiakonie (GWD) für solch einen sozialraumbezogenen Ansatz sozialer Arbeit. GWD bezieht sich dabei sowohl auf Einrichtungen der Diakonie als auch auf Kirchengemeinden. Von beiden wird ein Gemeinwesenbezug erwartet, also die Überwindung der eigenen institutionellen Grenzen und eine Öffnung in das Gemeinwesen beziehungsweise in den Sozialraum⁴. Das schließt eine grundsätzliche Offenheit gegenüber allen Akteurinnen und Akteuren ein, die sich in dem jeweiligen Sozialraum bewegen und dabei handelt es sich vielfach auch um Migrantinnen und Migranten. Unabhängig von der sozialen Lage der Bewohnerinnen und Bewohner eines Sozialraums, unabhängig von deren kultureller Prägung und/oder deren Konfession oder Religion sind sie in ihrer jeweiligen Besonderheit als Teil des Gemeinwesens zu respektieren. Das ist gleichbedeutend mit der Anerkennung kultureller Vielfalt als Strukturelement vieler Sozialräume.

Gemeinwesenorientiertes diakonisches Handeln ist eng mit der Vorstellung von sozialer Stadtentwicklung verbunden, weist aber in seiner Allgemeinheit über das Bund-Länder-Programm „Soziale Stadt“ hinaus. Für die Gestaltung sozialer Städte als Lebensräume ihrer Bewohnerinnen und Bewohner gibt es überall Bedarf, in Städten ebenso wie in ländlichen Regionen. Besonders hoch ist der Handlungsbedarf in den regionalen Einheiten beziehungsweise Quartieren, in denen sehr viele Menschen in prekären Lebenslagen wohnen. In diesen Räumen leben in der Regel auch überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationsgeschichte (vergleiche [Beispiel Darmstadt](#)).

Soziale Räume, hier definiert als Wohnquartiere, verändern sich beständig in ihrer Struktur, in der Zusammensetzung der Bewohnerschaft. Welche Bedarfe jeweils entstehen, welche Probleme als solche wahrgenommen werden und wie Möglichkeiten der Problembearbeitung aussehen könnten, hängt nicht nur von der Wahrnehmung und den Entscheidungen derjenigen ab, die als Fachkräfte der öffentlichen Verwaltung oder sozialer Einrichtungen und Dienste auf ein Quartier blicken.

⁴ Die Begriffe Gemeinwesen und Sozialraum werden hier synonym verwendet. Eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Definitionen von Sozialräumen erscheint für die Argumentation nicht hilfreich.

Die Stadtteilwerkstatt Kranichstein – Gemeinwesen-Diakonie im Kontext des Bund-Länder-Programms Soziale Stadt

Darmstadt

Kranichstein ist ein baulich sehr heterogener und durch kulturelle Vielfalt geprägter Wohnstandort mit 11.683 Einwohnerinnen und Einwohnern (Stand: Dezember 2014) im Norden der Wissenschaftsstadt Darmstadt. Hier leben Menschen aus sehr unterschiedlichen sozialen und ökonomischen Milieus aus circa 76 Nationen in kleinräumiger Mischung. Der Anteil der Empfängerinnen und Empfänger von Transferleistungen ist im Vergleich zur Gesamtstadt überdurchschnittlich. Beispielsweise erhalten 19,3 Prozent der Bewohnerinnen und Bewohner zwischen 15 und 65 Jahren Leistungen nach dem SGB II und 45,1 Prozent der Kinder bis 15 Jahre. Der Anteil der Kinder und Jugendlichen liegt in Kranichstein mit 23,2 Prozent über dem gesamtstädtischen Anteil von 15,7 Prozent. Der Anteil der Menschen mit nichtdeutschem Pass beträgt 20,9 Prozent (Gesamtstadt 16,1 Prozent).

Darmstadt Kranichstein wurde im Jahr 2000 in das Bund-Länder-Programm Soziale Stadt aufgenommen. Die Trägerkooperation zwischen dem Caritas Verband Darmstadt e.V. und dem Diakonischen Werk Darmstadt Dieburg (DW Da-Di) für die Gemeinwesenarbeit in Darmstadt übernahm als Trägerverbund die Aufgabe der Gemeinwesenarbeit (GWA) im Quartiermanagement. Mit der Inbetriebnahme der in 2001 eröffneten Stadtteilwerkstatt Kranichstein wurde dieser sowohl zum strategischen als auch operativen Akteur in der Programmumsetzung.

Anstellungsträger für die Mitarbeitenden der Stadtteilwerkstatt ist das Diakonische Werk Darmstadt Dieburg. Mitarbeitende der Migrationsdienste von Caritas und DW waren bereits vor dem Start des Programms Soziale Stadt als

MEB (heute MBE) im Stadtteil tätig. Zum Start des Betriebs der Stadtteilwerkstatt wurde eine Mitarbeiterin als Quartiermanagerin / Gemeinwesenarbeiterin tätig. Durch die Akquise weiterer finanzieller Mittel konnte das Personal zeitweise verstärkt werden. Zurzeit setzt sich das Team aus der Quartiermanagerin/Projektleiterin und einer Integrationsassistentin zusammen.

Dem Arbeitsansatz der GWA und der Handlungsoption der Gemeinwesendiakonie folgend sind die primären Ziele der Arbeit der Stadtteilwerkstatt:

- Teilhabe für Alle im Gemeinwesen sichern über eine aktive Beteiligung der dort lebenden Menschen.
- Diversität als eine neben vielen anderen Ressourcen im Gemeinwesen erkennen und diese in gemeinsame Gestaltungsprozesse für die Weiterentwicklung des Gemeinwesens einbringen.
- Netzwerke im Gemeinwesen festigen und bedarfsbezogen entwickeln.
- Nachbarschaften stärken und Handlungsperspektiven für Integration und Inklusion erschließen (vergleiche Diakonie 2007b, S.12).

An der Umsetzung dieser Ziele wirken die Mitarbeitenden der Stadtteilwerkstatt mit eigenen aktivierenden Projekten und Beratungsangeboten mit. Der Fokus liegt jedoch auf dem gemeinsamen Handeln mit den familiären und institutionellen Nachbarschaften im Gemeinwesen. Hier bekommt die Gemeinwesendiakonie mit ihrem besonderen Charme ein Gesicht, denn die Kirchengemeinde wird ebenfalls zur Mitakteurin für soziale Stadtteilentwicklungsprozesse – Kirche und Diakonie mittendrin und mit Anderen. Über Beteiligung hervorgegangene Anliegen und Ideen werden per unterstützter Selbstorganisation und nachhaltigem Strukturaufbau in Stadtteil-Entwicklungsprozesse eingespeist.

Die Umsetzung der Entwicklungsziele der Sozialen Stadt und die Bearbeitung der verschiedenen Handlungsfelder erfolgen in Gremien. Diese arbeiten institutionen-übergreifend, die Stadtteilwerkstatt ist hier teils koordinierend und teils moderierend tätig (AG Kinder, AG Kooperation offene Kinder und Jugendarbeit Schule (KOJAK) und AG Soziale Stadt). Die Stadtteilwerkstatt arbeitet mit in der Stadtteilrunde Kranichstein. Diese ist ein verbindliches Netzwerk aller professionellen und bürgerschaftlich engagierten Akteurinnen und Akteure des Stadtteils und der Bewohnerschaft. Gegründet als Kommunikationsbrücke zu den Verwaltungen und als Diskussionsplattform für Stadtteilthemen ist diese heute eine etablierte und von Seiten der Politik gewünschte Institution. Aus der Stadtteilrunde entwickeln sich themenbezogene Unterarbeitsgruppen, in denen das Quartiermanagement mitarbeitet beziehungsweise diese koordiniert.

Darüber hinaus setzt die Stadtteilwerkstatt in direkter Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren Projekte um. Zurzeit spielt zum Beispiel die Themenstellung des Älterwerdens und die Auseinandersetzung mit der Lebens- und Wohnsituation im Alter eine prioritäre Rolle. So besteht eine enge Kooperation mit der AG Senioren und dem neu im Stadtteil geründeten Verein Hiergeblieben e. V. – Wohnen mit Versorgungssicherheit in Kranichstein. In der aktivierenden Aufbauarbeit des Vereins war die Stadtteilwerkstatt stark involviert. Ein von der Stadtteilwerkstatt zu der Thematik initiiertes und vom BAMF gefördertes Projekt „Selbstbestimmt älter werden im Quartier“ lenkt den Fokus auf Menschen mit Einwanderungshintergrund.

Hauptzielgruppe der vielfältigen Aktivitäten der Stadtteilwerkstatt sind die eingewanderten Menschen, ihre Familien und ihre Organisationen (Selbsthilfegruppen/Vereine). Es werden sowohl Menschen in prekären Lebenslagen erreicht, die von Armut und Ausgrenzung betroffen sind, als auch Menschen, die in gesicherten ökonomischen Verhältnissen

leben und im Gemeinwesen gut eingebunden sind. Die Stadtteilwerkstatt ist als niedrigschwelliger Ort mit stets offener Tür konzipiert. Hilfe und Unterstützung erfahren die Menschen nicht ausschließlich zu festen Zeiten, sondern auch zwischen „Tür und Angel“. Dies ermöglicht auch eine Ansprache und Gewinnung von Personen für Aktivitäten und Angebote im Stadtteil und aktiviert die Multiplikatorenrolle einzelner Bewohnerinnen und Bewohner.

Eine andere Ebene ist die Zusammenarbeit mit und Beratung von Migrantenorganisationen (MOs). Hier geht es darum, über die Gruppen/Vereine unterschiedliche Communities im Stadtteil zu erreichen und Brücke für die Teilnahme an Projekten der Stadtteilwerkstatt und für Beteiligungsverfahren der Sozialen Stadt zu sein. Es besteht ein Arbeitskreis mit den MOs, über den ein Austausch untereinander und die Planung von Aktivitäten im Stadtteil erfolgen. Die MOs sind wichtige Partner in den gemeinwesenorientierten Projekten der Stadtteilwerkstatt. Über diese wurden Veranstaltungen zur Professionalisierung der Arbeit der MOs angeboten. Bei Bedarf unterstützt die Quartiermanagerin Vereine auch individuell bei der Beantragung von Fördermitteln.

Die Entstehung des Vereins „Hiergeblieben“ und das Initiieren des Projekts „Selbstbestimmt Älterwerden im Quartier“ als Querverbindung zeigt, wie ein Gemeinwesen, dessen Bewohnerinnen und Bewohner und Einrichtungen gemeinsam Anliegen und Fragestellungen aufnehmen, Themen bearbeiten und Nachhaltigkeit über Struktursetzungen etablieren kann. Alle arbeiten hier gemeinsam trotz Unterschieden in Kultur, Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht als zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure und sorgen darüber für ein buntes, soziales, zukunftsorientiertes Gemeinwesen, für einen inklusiven Sozialraum.

Entscheidend für Gemeinwesenarbeit ist der Bezug auf und der Einbezug der im Quartier lebenden Menschen als Expertinnen und Experten ihrer Lebenslage. Dadurch übernehmen sie eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des Quartiers. Aufgabe von Quartiersarbeit oder Quartiersmanagement ist es, diese grundsätzliche Gestaltungsfähigkeit in Gestaltungswillen zu transformieren: Bewohnerinnen und Bewohner sollen befähigt und unterstützt werden, für ihre Interessen einzutreten und selber – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – nach Lösungen zu suchen. Das entspricht dem Selbstverständnis von Gemeinwendiakonie, die „Zielgruppen zur Hilfe zum eigenen Handeln ermutigt und bei der Organisation von Selbsthilfe unterstützt“ (Diakonie 2007b, S. 26)⁵.

Die Bevölkerung in Quartieren ist nicht homogen. Selbst wenn die objektive Lebenslage unter Umständen vergleichbar ist (zum Beispiel SGB II-Bezug), unterscheiden sich die individuellen Lebenslagen häufig erheblich. In städtischen Quartieren mit größerem Unterstützungsbedarf leben oftmals viele Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die sich ihrerseits unterscheiden. Hinweise auf Herkunftsländer in der Gruppe der Ratsuchenden bei MBE wurden oben bereits gegeben (vergleiche Tabelle 3) ebenso wie Hinweise auf geschlechterspezifische Differenzierungen. Weitere Anhaltspunkte für kulturelle Unterschiede gibt die Konfessionszugehörigkeit, die von einigen MBE der Diakonie erfasst wird⁶. Die meisten Ratsuchenden in MBE sind Christen (62 Prozent), gefolgt von Moslems (28 Prozent).

Aus dem Selbstverständnis von Gemeinwesenarbeit leiten sich enge Bezüge zur interkulturellen Arbeit ab, die auf der Anerkennung der Vielfalt basiert. Nach diesem Verständnis ist Integra-

tion nicht „asymmetrisch als Bringschuld der Einwanderer“ zu verstehen, sondern „symmetrisch als dynamischer Prozess des Austauschs und der gemeinsamen Fortentwicklung der Gesellschaft“ (Heimbach-Steins 2015, S. 158)⁷. Mit der Gemeinwesenarbeit sollen entsprechende Integrations- und Veränderungsprozesse auf kleinräumiger Ebene angestoßen und unterstützt werden (vergleiche [Beispiel Nagold](#)). Das setzt den Einbezug desjenigen Teils der Bevölkerung voraus, der nicht zu der eigentlichen Zielgruppe der Eingewanderten gehört.

„Verschiedene Herkunft – gemeinsame Zukunft“

Nagold

Trotz vielfältiger Integrationsangebote verschiedener Akteurinnen und Akteure ist der Alltag in den Lebenswelten Schule, Nachbarschaft et cetera günstigenfalls geprägt vom „Nebeneinander Leben“ der Kulturen. Gerade auch in ländlich-kleinstädtischen Bereichen gibt es latenten Rassismus in verschiedenen Abstufungen gegenüber Menschen anderer Lebensstile, sozialer und kultureller Herkunft, oft verdeckt in sogenannten „Etabliertenvorrechten“. Dies zeigt sich in Formen wie,

- Bezeichnungen zum Beispiel als „die Russen“ oder „die Kanacken“;
- Auseinandersetzungen zwischen „Hiesigen“ und „Fremden“, die aber auch schon hier geboren sind;
- in der Bezeichnung einer Straße mit hohem Anteil von Spätaussiedlern als Stalinallee;
- der Abwehrhaltung von Kindergarteneltern gegenüber Integrationsangeboten in der Einrichtung;
- dem Problem einer türkischen Studentin mit Kopftuch einen Praktikumsplatz zu finden und
- aktuell in einer Anwohnerinitiative gegen eine neue Flüchtlingsunterkunft.

⁵ Horstmann/Neuhausen (2010, S. 13) bezeichnen das als „Handlungslogik der Aktivierung“. Diese Begrifflichkeit wird im Folgenden nicht übernommen.

⁶ Für die Konfessionszugehörigkeit liegen lediglich Angaben für 54 Prozent aller Fälle vor. Diese Daten sind entsprechend vorsichtig zu interpretieren.

⁷ Der häufig benutzte Begriff der „Inklusion“ beruht ebenfalls auf diesem Teilhabeverständnis. Er betont, dass ausschließlich vom Individuum ausgehende Integrationsbemühungen daran scheitern, dass gesellschaftliche Verhältnisse, die zu institutionalisierter Ausgrenzung beitragen, in der Regel nicht durch die davon betroffene Person verändert werden können. Hierzu auch: Kronauer (2010, S.26).

Die Aufzählung könnte fortgeführt werden. Die aktive Auseinandersetzung mit Menschen, die menschenfeindliche Haltungen an den Tag legen, wird immer wichtiger, denn: Ängste sollen ihren Platz in Gesprächsrunden und nicht in sich abgrenzenden Gruppenbildungen bekommen.

Alltagsrassismus wird am besten durch Kontakt mit den als Fremde Wahrgenommenen begegnet. Verbindendes, aber auch Unterschiedliches wird erfahren. Hierzu wurde in Nagold, einer Kreisstadt mit 22.062 Einwohnerinnen und Einwohnern in Baden-Württemberg, ein Projekt für Kinder und Jugendliche sowie für ihre Eltern und Bezugspersonen mit verschiedenen Bausteinen durchgeführt.

Ein weiteres Projektziel war die Entwicklung von Formen des Engagements für ein demokratisches Gemeinwesen mit der Zielgruppe. Unter der Überschrift „Zum Engagement ermutigen“ wurde zur Teilnahme an dem Projekt „Schule ohne Rassismus“ an der Werkrealschule am Lemberg und der Christiane-Herzog-Realschule Nagold angeregt. Weitere Aktivitäten in diesem Projektbaustein waren:

- eine öffentliche und eine Schülervorstellung zum Film: „Der Dachdecker von Birkenau“
- Vorträge zur Situation von Sinti und Roma und zu Rechtsextremismus in Baden-Württemberg
- Workshops mit Jugendlichen (Rechtsradikalismus) und Berufsschülern (Antiziganismus)

Mandatsträgerinnen, Mandatsträger und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens wurden als „Schirmherren“ oder „Paten“ für das Projekt gewonnen, um über sie weitere Multiplikatoren wie Vorgesetzte, Trainer, et cetera zu erreichen.

Die einzelnen Projektbausteine haben dazu beigetragen, den Dialog zwischen verschiedensten Gruppierungen, angestammter Bevölkerung, Asylsuchenden, Menschen

unterschiedlichen Glaubens und so weiter zu fördern und für die jeweilig anderen Sichtweisen zu sensibilisieren. Auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Zusammenhängen konnte auf das Thema erstmals in der Öffentlichkeit aufmerksam gemacht und ein Bewusstsein für die Problematik geschaffen werden.

Auf der Gemeinwesen-Ebene wurde mit dem Projekt ein Anfang gemacht, um ein breites Bündnis mit Verantwortlichen mit dem Ziel zu schaffen, abwertenden Äußerungen und herabwürdigende Haltungen und viele andere auch im Berufsalltag von Ämtern und Behörden wahrzunehmen und konstruktiv damit umzugehen. Dies ist ein längerer Prozess, der über eine begrenzte Projektlaufzeit hinausgehen muss.

Für die Projektumsetzung wurden in Nagold bestehende Kooperationen genutzt und intensiviert sowie neue Kooperationen aufgebaut. Letztendlich beteiligten sich an der Projektumsetzung Migrant*innenorganisationen, Arbeitskreise, Vereine, ein Bildungsträger und verschiedene professionelle und freiwillig engagierte Netzwerke.

Rassismus wird selten offen thematisiert, die Bedeutung struktureller Diskriminierung oftmals ausgeblendet. Ist die Bereitschaft zur Reflexion nicht vorhanden beziehungsweise kann sie nicht geweckt werden, ist eine Veränderung vertrauter und eingespielter Denk- und Handlungsmuster kaum möglich. Aber die Einstellungen der Menschen sind nicht zu trennen von den strukturellen Verhältnissen, in denen sie leben und handeln. Deshalb ist ein „Zusammendenken“ strukturelle Veränderungen und Veränderungen individueller Einstellungen notwendig. Es bleibt zu hoffen, dass sich durch das Projekt angeregte Einstellungsänderungen auch in Strukturanpassungen spiegeln werden. Diese Prozesse können nicht kurzfristig umgesetzt werden, weshalb die Überleitung des Projekts in ein kontinuierliches Angebot sinnvoll erscheint.

MBE verfügen über „Erfahrungswissen aus den Lebenswelten“ von Eingewanderten und haben „Kenntnisse in den Strukturwelten“. Beides macht sie zu „kirchlich-diakonischen (Schlüssel-)Akteuren“, „deren vielfältige Ressourcen zu Kompetenznetzwerken für soziale Nahräume zu bündeln“ (Diakonie 2007b, S. 28) ist. Aufgrund ihrer spezifischen Fachlichkeit sind MBE daher integraler Bestandteil von gemeindediakonischen Netzwerken. Vielerorts ist das bereits gelebte Praxis: MBE arbeiten auf lokaler Ebene erfolgreich mit Kirchengemeinden, anderen sozialen Einrichtungen, Teilen der aktiven Bürgerschaft und so weiter zusammen, um Partizipation zu ermöglichen und Teilhabe erfahrbar zu machen (vergleiche [Beispiel Hannover](#)). Für Art und Ziel der Zusammenarbeit ist dabei wichtig, dass es sich um „gemeinwesenbezogene Fach- und Feldkompetenz“ handelt, die genutzt wird, „um gemeinsame Ziele zu verfolgen, die nicht nur im eigenen (Trägerinteresse) sondern viel mehr im Gemeinweseninteresse fachliche und politische Relevanz darstellen“ (ebd.).

In dem Maße wie Gemeinwesenarbeit auf organisierte Selbsthilfe setzt, stützt und fördert sie auch unterschiedlichste Formen bürgerschaftlichen Engagements. Die Unterstützung kann sich sowohl auf Selbsthilfegruppen beziehen als auch auf freiwilliges Engagement für andere. Den Fachkräften in spezialisierten Beratungsstellen fällt es nicht immer leicht, freiwilliges Engagement in seinem Eigenwert als Ressource zu betrachten. Hier liegt eine besondere Herausforderung gemeinwesenorientierter Arbeit für Beratungsfachkräfte der MBE, die aus fachlich geprägten und sehr professionalisierten Strukturen kommen.⁸

⁸ Die Auseinandersetzung mit der Thematik der Zusammenarbeit mit beziehungsweise der hauptamtlichen Unterstützung von Freiwilligen ist aufgrund der Entwicklungen im Jahr 2015 in der Flüchtlingsarbeit (starke Zunahme freiwilligen Engagements mit Tendenzen zur Überforderung) akut geworden. Speziell für diesen Bereich gibt es mittlerweile Veröffentlichungen der christlichen Verbände (u. a. Diakonie Baden et al. 2015).

Gemeinwesendiakonie im Stadtteil Bemerode

Hannover

Bemerode ist ein Stadtteil im Süden Hannovers. Dort wohnen 18.834 Menschen (Stand: 01.01.2014), unter ihnen vergleichsweise viele Familien mit Kindern unter 18 Jahren (27,2 Prozent aller Privathaushalte gegenüber 16,8 Prozent in Hannover). Es ist also ein Stadtteil mit einer vergleichsweise jungen Bevölkerung, in dem insbesondere auch Themen der Kinder- und Familienunterstützung und -förderung relevant sind.

Im Wohngebiet „Spargelacker“ im Stadtteil Bemerode leben zurzeit größere Menschengruppen aus Russland, Polen, den EU-Staaten, Syrien, dem Irak, Iran, Libanon neben vielen anderen Nationen mit ihren unterschiedlichen ethnischen und religiösen sowie sozialen Prägungen. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung liegt bei 65 Prozent. Dieser Wert ist deutlich höher als der für Gesamt-Bemerode ausgewiesene Anteil von 30 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund (Hannover: 27 Prozent). Innerhalb des Stadtteils gibt es offenbar deutliche Präferenzen für bestimmte Wohngebiete, die sich unter anderem in einer ungleichen Konzentration von Menschen mit Migrationshintergrund spiegeln.

Die Abteilung ProMigration des Diakonie Stadtverbandes ist in den Wohngebieten „Spargelacker“ und „Kronsberg“, beide im Stadtteil Bemerode, gut vernetzt. Zusammen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern, Kirchengemeinden, Kindertagesstätten, Grundschulen, weiterführende Schulen, dem Stadtteilzentrum Krokus, Behörden, vielen Vereinen und Verbänden gelingt die Gemeinwesendiakonie im Quartier.

Integrations-, Beratungsarbeit für Familien (MBE) und Jugendliche (JMD) sind im Stadtteil Bemerode als fachliche Stellen für zugewanderte Familien in den Wohngebieten „Spargelacker“ und „Kronsberg“ vorhanden. Hier finden Einzelberatungen statt, aber auch die Zusammenarbeit in den Netzwerken wie ProMigration. Ergänzt werden die Leistungen der MBE und JMD von einer Vielzahl von Projekten, die mit dazu beitragen, dass Integration und Inklusion gelebt wird: Erzählkaffee, Second Hand Basar, Hausaufgabenunterstützung, Montagskino, PC gestütztes Sprachlernen, Sprachferien für Kinder, Tagesveranstaltungen, Kunst- und Kulturgruppen, um nur einige zu benennen. In diesen Projekten nehmen Bewohnerinnen und Bewohner des Stadtteils Angebote wahr und bringen Eigenleistungen ein. Die unterschiedlichen Formen der Beteiligung stärken die Bewohnerinnen und Bewohner im Stadtteil und fördern das Leben der Vielfalt.

Mit solchen Aktivitäten wird Gemeinwesendiakonie in Bemerode umgesetzt. Grundlage ist eine Vorstellung von Gemeinwesenarbeit, die beinhaltet (vgl. hierzu Szyntka 2015):

- Gemeinwesen leben und entwickeln sich.
- Gemeinwesenarbeit ist Soziale Arbeit.
- Gemeinwesenarbeit organisiert Beteiligung.
- Gemeinwesenarbeit klärt auf.
- Gemeinwesenarbeit wirbt für Toleranz und Respekt.
- In der Gemeinwesenarbeit wird Integration und Inklusion gelebt.

2 Netzwerkarbeit als eine Aufgabe der MBE

Ein Aufgabenschwerpunkt der MBE ist entsprechend der Förderrichtlinien des BMI der Aufbau von und die Arbeit in Netzwerken. Die Beratungstätigkeit beinhaltet unter Anderem die Informationsweitergabe bezüglich zusätzlicher Unterstützungs- und Beratungsangebote, sowie die bedarfsabhängige Weiterleitung der Hilfesuchenden. Dies setzt umfangreiche Kenntnisse der regionalen Dienstleistungsangebote voraus. Eine aktive Netzwerkarbeit geht dabei über die reine Informationsweitergabe und Wissensvermittlung hinaus. Durch persönliche Kontakte und eine offene Kommunikation können transparente Strukturen und standardisierte Verfahren in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen geschaffen werden, die der Zielgruppe den Zugang zu diesen erleichtern können.

Die Weiterentwicklung und Förderung des örtlichen Integrationsangebots durch die Mitarbeit in kommunalen Netzwerken gehört zu den zentralen Tätigkeiten der Beratungsstellen (BAMF 2010, S. 261 f.). Gemeinwesenorientierte Arbeit hat hier gute Anknüpfungspunkte, geht aber darüber hinaus. Im Fokus gemeinwesen- oder sozialraumorientierter Netzwerkarbeit steht die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Wohnbevölkerung. Netzwerke dienen in diesem Rahmen insbesondere der Wissenserweiterung und Angebotsentwicklung entsprechend der örtlichen und zielgruppenspezifischen Bedarfe und Ressourcen. Die Bewohnerinnen und Bewohner und langjährig tätige Einrichtungen eines Quartiers spielen eine entscheidende Rolle bei der Bedarfsfeststellung sowie bei der Umsetzung und Etablierung neuer Angebote.

In diesem Kapitel wird die Vielfältigkeit der Netzwerkarbeit der MBE skizziert. Grundlagen sind die beschriebenen Anforderungen. Auf die fachwissenschaftlichen Erkenntnisse zur Netzwerkarbeit wird Bezug genommen, sofern sie für die Arbeit der MBE relevant sind. Zur Beurteilung der tatsächlich stattfindenden Netzwerkarbeit der MBE wird auf Angaben von Mitarbeitenden und Trägern von MBE⁹ zurückgegriffen.

2.1. Gestaltung der Netzwerkarbeit und ihrer Rahmenbedingungen

Für MBE ist die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen im Rahmen von kommunalen beziehungsweise regionalen Netzwerken im Bereich der Migration und Integration selbstverständlich. Ein Großteil der Einrichtungen ist in mehrere Netzwerke eingebunden, die sich in ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung oder in der Zusammenstellung der Teilnehmenden zum Teil stark unterscheiden. So gibt es beispielsweise Netzwerke, die sich insbesondere mit der Situation von Flüchtlingen oder mit der Zuwanderung von EU-Bürgern beschäftigen. Darüber hinaus engagieren sich MBE auch in Netzwerken, die angrenzende Arbeitsfelder berühren, wie zum Beispiel im Bereich Familie das „Lokale Bündnis für Familie“.

Eine grundsätzliche Unterscheidung kann bezüglich der Netzwerkausrichtung getroffen werden. Dabei handelt es sich einerseits um fachspezifische Netzwerke, wie Integrations- beziehungsweise Migrationsnetzwerke, andererseits existieren regionsspezifische Netzwerke, die sich fachübergreifend mit regionalen Themen und Entwicklungen auseinandersetzen. An beiden Netzwerkgruppen sind nahezu alle MBE beteiligt. Die Funktion der MBE in den entsprechenden Netzwerken hängt dabei einerseits von den grundsätzlichen und aktuellen Themen der Netzwerke ab, andererseits von den zur Verfügung stehenden Ressourcen der MBE. In einigen Netzwerken liegen Sprecher-, Koordinations- oder Leitungsfunktionen bei MBE-Mitarbeitenden.

Der Begriff des „Sozialen Netzwerkes“ wird sowohl in der Fachliteratur als auch in der Öffentlichkeit unterschiedlich interpretiert und verwendet. Die Erläuterungen sind in der Regel kontextabhängig und variieren entsprechend der unterschiedlichen Fachgebiete. In der Sozialen Arbeit und insbesondere im Zusammenhang mit sozialen Dienstleistungen

⁹ Die zugrunde gelegten Informationen geben einen groben Überblick über die aktuelle Netzwerk- und Kooperationsarbeit der MBE unter diakonischer Trägerschaft. Allerdings lässt das berücksichtigte Datenmaterial weder Rückschlüsse auf unzureichende Netzwerkarbeit noch auf die Qualität der einzelnen Tätigkeiten zu.

gen wird unter dem Begriff „soziales Netzwerk“ ein Beziehungsgeflecht verstanden, welches Personen untereinander, Personen mit Institutionen und Institutionen miteinander verbindet (Institut für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation Gehörloser 2003). Im Folgenden wird auf einige Aspekte eingegangen, die Netzwerkarbeit charakterisieren und die entsprechend für erfolgreiche Arbeit in Netzwerken zu berücksichtigen sind.

Berücksichtigung der Zielgruppe und ihrer individuellen Lebenswelten

In Kapitel 1 wurde die Heterogenität der Ratsuchenden der MBE ausführlich dargestellt. Die Angebote müssen flexibel an die Bedarfe angepasst werden, die Fachkräfte müssen sich die dafür notwendigen Fachkenntnisse kontinuierlich erarbeiten. Netzwerkstrukturen können dazu beitragen, dass neue Entwicklungen zeitnah benannt und entsprechende Reaktionen geplant und umgesetzt werden. Die unterschiedlichen Lebenslagen der Ratsuchenden erfordern ein breites Angebotsspektrum, was durch eine „intelligente“ Zusammenarbeit der Netzwerkmitglieder gewährleistet werden kann. Zudem birgt ein koordinierter Informations- und Wissensaustausch die Chance, unkompliziert und kurzfristig fachliche Expertisen zu relevanten Themen einzuholen.

Vorteile durch Netzwerkarbeit

Die Beteiligung an einem Netzwerk ist mit dem Einsatz von (eigenen) Ressourcen wie Personal und Arbeitszeit verbunden. Das geschieht nur, wenn sich die Beteiligten einen Vorteil von der Zusammenarbeit versprechen. Gründe für Netzwerkarbeit sind vielfältig. Netzwerkarbeit findet unter anderem statt, um Verbündete zur Erreichung eines Ziels zu gewinnen und dessen Realisierungschancen dadurch zu erhöhen. Durch Netzwerkarbeit können beispielsweise neue Ressourcen erschlossen und damit das Dienstleistungsangebot ausgeweitet oder effektiver und flexibler gestaltet werden. Die Zusammenarbeit im Netzwerk kann für eine Stadt oder einen Stadtteil zahlreiche Vorteile bieten, die über reine Einsparungsziele hinausgehen. Beispiele hierfür sind Netzwerke, die für bestimmte Themen als „Expertenpool“ fungieren oder Netzwerke, die sich auch

mit kommunalen Entwicklungen auseinandersetzen, dabei mögliche Auswirkungen auf ihre Arbeitspraxis benennen und gemeinsame Handlungsstrategien entwickeln.

Die Stärke lokaler Netzwerke besteht darin, die Perspektive der im Sozialraum lebenden Menschen zu integrieren und sie in ihrem eigenverantwortlichen Handeln zu unterstützen. Engmaschige Netzwerke können dabei auch kritische Positionen einnehmen und in gesellschaftspolitischen Kontexten geschlossen auftreten. Mit der kontinuierlichen Zusammenarbeit an gemeinsamen Themen wird Vertrauen unter den beteiligten Akteurinnen und Akteuren aufgebaut und Transparenz bezüglich der unterschiedlichen Handlungsfelder und Arbeitsweisen geschaffen.

Netzwerkformen

Eine Besonderheit der Netzwerkarbeit in sozialwirtschaftlichen Organisationen ist die Berücksichtigung von sekundären und primären Netzwerken (Bullinger/Nowak 1998, S. 70 ff.). Häufig sind in Netzwerken nicht allein Personen vertreten, die hauptberuflich im sozialen Bereich tätig sind oder in sozialwirtschaftlichen Institutionen arbeiten. Netzwerkpartner, wie ortsansässige Sportvereine, Kultureinrichtungen und so weiter (sekundäre Netzwerke), können Ressourcen zum Beispiel in Form von Arbeitskraft, Materialien oder freiwilliges Engagement zur Verfügung stellen, sie können einen besseren Zugang zur Zielgruppe ermöglichen, sie können wichtige Partner für die bessere soziale Integration der Zielgruppe sein et cetera.

Die primären Netzwerke der Zielgruppe, zum Beispiel Personen aus dem engeren Familien- und Bekanntenkreis, stellen vielfach eine ebenso notwendige Unterstützung für den Hilfeprozess dar wie die professionellen (tertiären) Netzwerke. Gerade im Integrationsprozess ist es in der Regel erforderlich, die gesamte Familie bei der Planung zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind eine „funktionierende“ Nachbarschaft und eine grundsätzliche Aufnahmebereitschaft im Sozialraum wichtig. Dies verweist auf die Relevanz primärer und sekundärer Netzwerke für den Integrationsprozess. Die Förderung dieser Netzwerktypen findet auch im Kontext von Gemeinwesenarbeit große Beachtung.

Positionierung im Netzwerk

Die Netzwerkbildung entsteht im Regelfall auf der Grundlage eines Interessenskonsenses zwischen den Akteurinnen und Akteuren. Häufig bilden sich netzwerkartige Strukturen zwischen Personen beziehungsweise Institutionen, die aufgrund gemeinsamer Interessen zumindest in einzelnen Bereichen zusammenarbeiten. Diese Strukturen sind insbesondere durch ihre unterschiedlich starken Verbindungen gekennzeichnet. Innerhalb eines Netzwerks gibt es Partner, die zu anderen eine sehr enge und starke Verbindung haben, ebenso gibt es solche, die nicht direkt miteinander verbunden sind, sondern lediglich über ein drittes Netzwerkmitglied miteinander in Kontakt stehen (Granovetter 1973, S.1364 f.). Beide Varianten tragen zu einer erfolgreichen Netzwerkarbeit bei.

Im Gegensatz zu einer anlassbezogenen sporadischen Zusammenarbeit wird von der Netzwerkarbeit Handlungssicherheit im Arbeitsfeld und Verbindlichkeit bei Absprachen durch den Aufbau von Vertrauen und Verlässlichkeit erwartet. Im Rahmen demokratischer Einigungsprozesse müssen die Beteiligten ihr Vorgehen miteinander abstimmen. Die Zusammenarbeit im Netzwerk ist dementsprechend nur dann möglich, wenn die beteiligten Personen und Organisationen bereit sind, sich an getroffene Vereinbarungen zu halten. Im Einigungsprozess müssen die Organisationen immer wieder neu austarieren, inwieweit sie sich den Netzwerkzielen unterordnen und dafür gegebenenfalls eigene Interessen zurückstellen können.

Ziele von Netzwerkarbeit

Ziel der Mitarbeit in diversen Netzwerken ist für viele MBE eine leichtere Kontaktaufnahme zur Zielgruppe einerseits sowie ein schnellerer und einfacherer Zugang der Migrantinnen und Migranten zu anderen Akteurinnen und Akteuren im Arbeitsfeld andererseits. Die Förderung des Integrationsprozesses auch auf der gesellschaftlichen Ebene durch die Sensibilisierung der Bevölkerung für die Belange der Zielgruppe ist ein weiteres wichtiges Ziel, das durch Netzwerkarbeit besser erreicht werden kann.

Mit der Teilnahme an Netzwerken bezwecken MBE den Kontakt zu anderen, noch nicht kooperierenden Personen und Organisationen, aufzubauen beziehungsweise den Kontakt zu den bisherigen Kooperationspartnern zu pflegen. Die intensive Netzwerkarbeit soll in der Praxis zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit führen, womit beispielsweise die Abstimmung der verschiedenen Angebote und die Optimierung der Kooperationsstrukturen gemeint sind.

In diesem Zusammenhang ist das primäre Ziel eine lückenlose Angebotskette für die Zielgruppe und eine Steigerung der Effektivität der Teilhabebemühungen auf beiden Seiten. Zudem ist die Nutzung eines Netzwerks als Plattform für die Mittelakquise für MBE relevant. So machen MBE-Träger Abgeordnete und andere Politikerinnen und Politiker im Rahmen von Netzwerkveranstaltungen nicht nur auf die jeweils aktuellen Aktivitäten und Angebote sondern auch auf die knappen finanziellen und personellen Ressourcen in diesem Arbeitsfeld aufmerksam.¹⁰

¹⁰ Entsprechende Formen politischer Lobbyarbeit finden gelegentlich auch koordiniert statt. So hat beispielsweise die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) am 15.09.2014 einen bundesweiten Aktionstag der MBE organisiert, um auf die fehlende finanzielle Kompensation für die in den Vorjahren gestiegenen Anforderungen aufmerksam zu machen. (www.bagfw.de/suche/detailansicht-tt-news/article/jahresbericht-des-fachausschusses-migration-und-integration/; Zugriff: 01.12.2015)

2.2. Kooperationen/Akteurinnen und Akteure im Netzwerk von MBE

Kooperation und Vernetzung mit anderen Institutionen sind ein Tätigkeitsschwerpunkt der MBE. Die Einrichtungen pflegen in der Regel kontinuierliche Zusammenarbeit mit mindestens fünf Kooperationspartnern¹¹. Häufig werden Verwaltungsstellen, insbesondere die Ausländerbehörden und Jobcenter, genannt. Zudem sind Integrationskurs- und andere Bildungsträger, Migrationsfachdienste, Migrant*innenorganisationen, Regional Koordinator*innen und -koordinator*innen des BAMF und andere soziale Einrichtungen in verschiedener Trägerschaft ebenfalls häufig Partner. Seit der rechtlichen Neuregelung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Berufsabschlüsse Mitte 2014 ist für die Wahrnehmung damit verbundener Aufgaben neuer Vernetzungsbedarf entstanden (vergleiche [Beispiel München](#)).

In der Sozialen Arbeit spielen die primären Netzwerke der Ratsuchenden für den Integrationserfolg eine zentrale Rolle. Diese Thematik wird zum Teil in der Netzwerkarbeit berücksichtigt, wenn MBE beispielsweise an Arbeitskreisen wie „Runder Tisch gegen häusliche Gewalt“ oder „Frühe Hilfen“ teilnehmen.

Die Kooperation mit der Kirchengemeinde und mit freiwillig Engagierten ist für MBE ebenfalls wichtig. Insbesondere durch die Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde kann der Kontakt zu einem Teil der Bewohner*innen und Bewohner*innen des Stadtteils und häufig zu freiwillig Engagierten hergestellt, gepflegt und intensiviert werden. Die Akquise und Qualifizierung von freiwillig Engagierten geschieht aber auch über die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen.

¹¹ Bei der Interpretation der Aussagen von MBE-Mitarbeitenden ist zu berücksichtigen, dass die Angaben zu Umfang, Intensität und Form der Zusammenarbeit nicht auf systematischen Erhebungen basieren.

Die Entwicklung des Netzwerks Migrationsberatung für Erwachsene (MBE)

München

Mit Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes im Jahre 2005 konstituierte sich in München ein „Trägerkreis“, der als Steuerungsgruppe die Arbeit der Träger sowohl für die Migrationsberatung für Erwachsene als auch für die Jugendmigrationsdienste koordiniert. Der Trägerkreis übernimmt generell die Vertretung nach außen, insbesondere gegenüber Institutionen, der Regelkoordination, den Kurs-trägern und einigen kommunalen Stellen, die für einen Großteil der Ratsuchenden eine zentrale Rolle spielen.

Der Trägerkreis ist für die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zuständig und gewährleistet insbesondere die Abstimmung mit BAMF, BMFSFJ, Land und Stadt, über alle Aspekte, die die Münchner MBE-/JMD-Arbeit betreffen. Die Kontakte zur Regelkoordination, zu den Kursanbietern und den regionalen Stellen haben bereits die Umsetzung verschiedener Projekte für Migrant*innen und Migranten ermöglicht.

Beispielhaft steht hierfür die Einrichtung eines Erstberatungsbüros in der Ausländerbehörde im Kreisverwaltungsreferat sowie beim Landratsamt München, um die Willkommens- und Anerkennungskultur zu verbessern. Gemeinsam mit der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München wurden verbindliche Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit mit Kurs-trägern erarbeitet, die in einem Leitfaden zusammengefasst sind. Zudem wurde für Kursteilnehmer*innen und -teilnehmer eine Betreuung vor Ort initiiert. Darüber hinaus wurden zahlreiche weitere Projekte für Migrant*innen und Migranten umgesetzt: das Iraker-Resettlement, das Resettlement-Verfahren für das Aufnahmekontingent

aus dem Flüchtlingslager Shousha (Tunesien) ebenso die Betreuung syrischer Bürgerkriegsflüchtlinge und schließlich der Ausbau der Anerkennungsberatung als prozessbegleitende Verfahrensberatung.

Zeitgleich und im inhaltlichen Zusammenhang mit dem Modellprojekt „Integration verbindlicher gestalten – Integrationsvereinbarungen erproben“, das insbesondere auf die Optimierung der bereits vorhandenen Netzwerke abzielte, begann im Januar 2011 das sogenannte „Zuleitungsprojekt“ in München. Dieses Projekt zielte auf den Abschluss einer vertraglichen Vereinbarung zwischen den beteiligten JMD- und MBE-Trägern, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft, den kommunal finanzierten Integrationsberatungszentren „Sprache und Beruf“, dem Sozialreferat (Amt für Wohnen und Migration, Abteilung „Integrationshilfen nach Zuwanderung“) und dem Jobcenter München.

Die Vereinbarung hatte zum Inhalt, dass das Jobcenter München alle erwachsenen Hart-IV-Empfängerinnen und -Empfänger mit Deutschkenntnissen unterhalb des B1-Levels direkt an die MBE überweist. Dies diente der Verbesserung der arbeitsteiligen Struktur zwischen der Arbeitsvermittlung, der MBE – JMD und den Integrationszentren „Sprache und Beruf“. Das Hauptziel bestand in der besseren Vermittlung der zugewanderten ALG-II-Beziehenden und in der Etablierung einer bruchlosen Förderkette von der Einreise bis zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt. 2014 konnte dieses Zuleitungsprojekt verfestigt werden, indem eine Kooperationsvereinbarung zwischen allen Wohlfahrtsverbänden geschlossen und 2015 unterzeichnet wurde.

Für eine erfolgreiche Förderung kann zudem eine Kinderbetreuung notwendig sein, um die Teilnahme an berufsbezogenen Sprachkursen zu ermöglichen und den Einstieg in

den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Infolge dieser Notwendigkeit wurde die „Koordinationsstelle Kinderbetreuung für Integrationskursteilnehmer/-innen“ Ende 2011 vom Münchener Stadtrat bewilligt.

Dies sind nur einige Beispiele für Netzwerke in München, die für die Integration von Migrantinnen und Migranten wichtig sind. Daneben gibt es weitere, die sich zum Beispiel mit einzelnen Personengruppen innerhalb der zugewanderten Bevölkerung beschäftigen oder die Veränderungen auf gesellschaftlicher Ebene anstreben.

Die beschriebenen Netzwerke und die Arbeit in ihnen schaffen einen strukturellen Wandel durch Annäherung aller Beteiligten. Ratsuchende werden umfassend beraten und an die richtigen Anlaufstellen vermittelt. Auch für die Behörden ist die Zusammenarbeit positiv, können sie doch die Informationen und die Dolmetscherinnen und Dolmetscher der Netzwerke nutzen. Die Migrantenorganisationen profitieren ebenfalls von der Kooperation, da diese eine Öffnung zum Gemeinwesen bedeutet. Das Netzwerk selbst hat bessere Zugangswege zu anderen Institutionen und kann über die gemeinsame Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit ihre Zielgruppe besser unterstützen. Auch die Netzwerke auf kommunaler Ebene profitieren, denn sie haben bessere Möglichkeiten der Sozialplanung, beispielsweise in Bezug auf die Kinderbetreuung von Migrantinnen und Migranten.

Vernetzung sozialer Dienstleistungen

Vernetzung bedeutet mehr als den Aufbau und die Pflege von vereinzelt Kontakten oder die persönlichen Beziehungen zwischen Mitarbeitenden verschiedener Einrichtungen. Ebenso wenig reicht die Vorstellung der eigenen Angebote oder die Informationsübermittlung von organisationsspezifischen Rahmenbedingungen ohne eine inhaltliche Zusammenarbeit aus, um von Netzwerkpartnerschaft zu sprechen. Netzwerke sozialer Dienstleister sind häufig das Ergebnis von Informations-, Kommunikations- und Entscheidungsprozessen. Sie basieren auf einem Grundkonsens bezüglich der Netzwerkinhalte (zum Beispiel Bedarfe der Zielgruppe und aktuelle Problemlagen) und setzen eine Einigung bezüglich der Netzwerkstruktur (zum Beispiel Funktionen der Netzwerkmitglieder und Verbindlichkeit der Absprachen) voraus (Schubert 2008, S. 27). Entsprechend gehört ein strukturierter und kontinuierlicher Informationsfluss zu den zentralen Inhalten der Netzwerktreffen.

Netzwerke bieten den Vorteil, dass sie zahlreiche Personen und Organisationen und damit unterschiedliches Wissen und verschiedene Perspektiven häufig ressourcenschonend zusammenbringen und Informationsaustausch ermöglichen. Große Unterschiede in der Organisationsstruktur und -kultur der Netzwerkakteurinnen und -akteure sollten im Netzwerk kommuniziert werden, um Konflikte bei der konkreten Zusammenarbeit zu vermeiden. Diese Differenzen können zu einem Ausstieg aus dem Netzwerk führen oder zu einer Begrenzung der Netzwerkaktivitäten auf die Arbeitsbereiche, in denen ein Grundkonsens hergestellt werden kann. Obwohl eine Trägervielfalt bei sozialen Dienstleistungsanbietern historisch gewachsen und gesetzlich verankert ist, spielt bei einigen Netzwerkkonstellationen der Gedanke der Trägerkonkurrenz eine Rolle (Schubert 2008, S. 40).

2.3. Netzwerkarbeit im Rahmen des Case Managements

Case Management ist ein häufig genutztes Instrument in der Einzelfallhilfe und bildet die Grundlage für die Beratungstätigkeit der MBE. Es beinhaltet konzeptionell bereits die Netzwerkarbeit als essentiellen Bestandteil. Dieses Instrument aus dem Sozial- und Gesundheitswesen wurde insbesondere für die „Hochkostenfälle“ im Gesundheitswesen entwickelt. Es ist daher bei sehr komplexen und individuellen sozialen Beratungsleistungen, wie die der MBE, besonders geeignet. Neben der fachlichen Perspektive beinhaltet Case Management auch eine ökonomische Dimension. Schwer planbare Hilfeprozesse sollen hierdurch zielorientiert und ergebnisfokussiert gesteuert werden können.

Im engen Sinne beinhaltet Case Management keine eigenen Hilfeleistungen der fallverantwortlichen Stelle, sondern die Organisation und den intelligenten Einsatz von Unterstützungsangeboten anderer. Es bleibt jedoch offen, ob die sozialpädagogische Begleitung der Ratsuchenden nicht selbst bereits eine Hilfeleistung darstellt. In der Praxis wird daher eine derart enge Begriffsdefinition nur selten angewandt. In den meisten Einzelfällen ist es nicht möglich, alle notwendigen Angebote angemessen vorhalten zu können beziehungsweise einen normierten Integrationsprozess auf jede Ratsuchende und jeden Ratsuchenden anzuwenden.

Die Aufgabe der MBE ist es dann, für die Migrantinnen und Migranten die passenden Maßnahmen zu finden und sie darin zu befähigen, diese auch an- beziehungsweise wahrzunehmen. Obwohl der Beratungsprozess im Rahmen des Case Managements zahlreiche standardisierte Methoden vorsieht, ist es doch die besondere Leistung der Beratungsfachkraft zum Beispiel durch Techniken der Gesprächsführung auf die individuelle Lebenswelt von Ratsuchenden einzugehen.

In der Praxis wird schnell deutlich, dass eine effektive Zusammenarbeit nur durch regelmäßige Kontakte und einen intensiven Informations- und Erfahrungsaustausch möglich ist. Hier bildet die Arbeit in Netzwerken eine gute Basis, um möglichst ressourcensparend entsprechende Strukturen aufzubauen und im Bedarfsfall auch sehr rasch Hilfe leisten zu können (vergleiche [Beispiel Ingolstadt](#)). Dies geschieht nicht nur durch Arbeitsformen wie Gesprächs- oder Arbeitskreise, sondern auch durch persönliche Kontakte, Einrichtungsbesuche und

gemeinsame Projekte. Zahlreiche MBE halten beispielsweise Außensprechstunden in anderen Einrichtungen ab oder sind an der Gestaltung einzelner Unterrichtseinheiten der Integrationskursträger beteiligt. Diese Prozesse sind einerseits notwendig, um den Integrationsprozess aus institutioneller Sicht möglichst effizient zu gestalten, andererseits, um den Ratsuchenden ausreichende Informationen zur Verfügung stellen zu können und sie bei Bedarf schnellstmöglich an andere Akteurinnen und Akteure weiterzuleiten.

Migrationsforum

Ingolstadt

Seit 16 Jahren finden in der Regel viermal jährlich Treffen des Migrationsforums statt (früher: Aussiedlerforum), an denen durchschnittlich 40 Personen teilnehmen. Insgesamt besteht dieses Netzwerk aus etwa 150 Mitgliedern, und anderen Vertreterinnen und Vertreter der Stadt (beispielsweise der Integrationsbeauftragte), Mitarbeitende von Institutionen (Jobcenter, Sozialamt, Agentur, BAMF et cetera), Beschäftigte bei Bildungseinrichtungen, Sprachkursträgern, Wohlfahrtsverbänden, Mitglieder von Vereinen, Migrantinnen und Migranten, Ehrenamtliche, Vertreterinnen und Vertreter der Kirchen und Parteien.

Nach vielen Jahren wurde die Sprecherrolle für das Forum von Herr Pfarrer i. R. Helmut Küstenmacher an Frau Anna Hoffart, Integrationslotsin der Stadt Ingolstadt sowie vereidigte Dolmetscherin und Frau Janett Fritsche, tätig als MBE für den Förderkreis für evangelische Jugendarbeit e.V., übergeben. Sie sind damit auch für Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Treffen zuständig.

Seit einigen Jahren hat sich das Gemeinschaftshaus in der Permoserstrasse in Ingolstadt als Veranstaltungsort des Migrationsforums etabliert. Die Siedlung an der Permoser-

straße hat einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationsbiografie an der Wohnbevölkerung (2011 in Ingolstadt 39 Prozent, im angrenzenden Piusviertel 76 Prozent.) Das Gemeinschaftshaus steht den Anwohnerinnen und Anwohnern sowie dem Förderkreis für evangelische Jugendarbeit e. V. für Veranstaltungen zur Verfügung.

Standen 1999 bei den Treffen noch Aussiedlerbelange im Vordergrund, umfassen die heutigen Themengebiete alle Bereiche von Migration mit vielfältigen Herkunftsgebieten.

Zu den Themen berichten in der Regel die entsprechenden Mitarbeitenden aus Theorie und Praxis. Aktuelle Entwicklungen werden kurz diskutiert, neue Projekte und Ideen vorgestellt. Insbesondere die Mitarbeit der Migrantinnen und Migranten selbst sowie die Rückmeldungen aus der Praxis leisten einen wichtigen Beitrag zur interkulturellen Öffnung der teilnehmenden Regeldienste und Institutionen.

Eine Befragung der Mitglieder des Migrationsforums im Jahre 2014 ergab, dass die Motivation zur Teilnahme in der Netzwerkpflege liegt. Hauptaugenmerk liegt auf dem Austausch von Ideen und Informationen, dem Vorstellen und Bekanntmachen der eigenen Organisation sowie dem Kennenlernen anderer am Integrationsprozess Beteiligter. Strukturell werden entsprechende Rahmenbedingungen gewünscht: kurze Beiträge, keine ausufernden Diskussionen sowie eine strukturierte, am Ergebnis orientierte Arbeit.

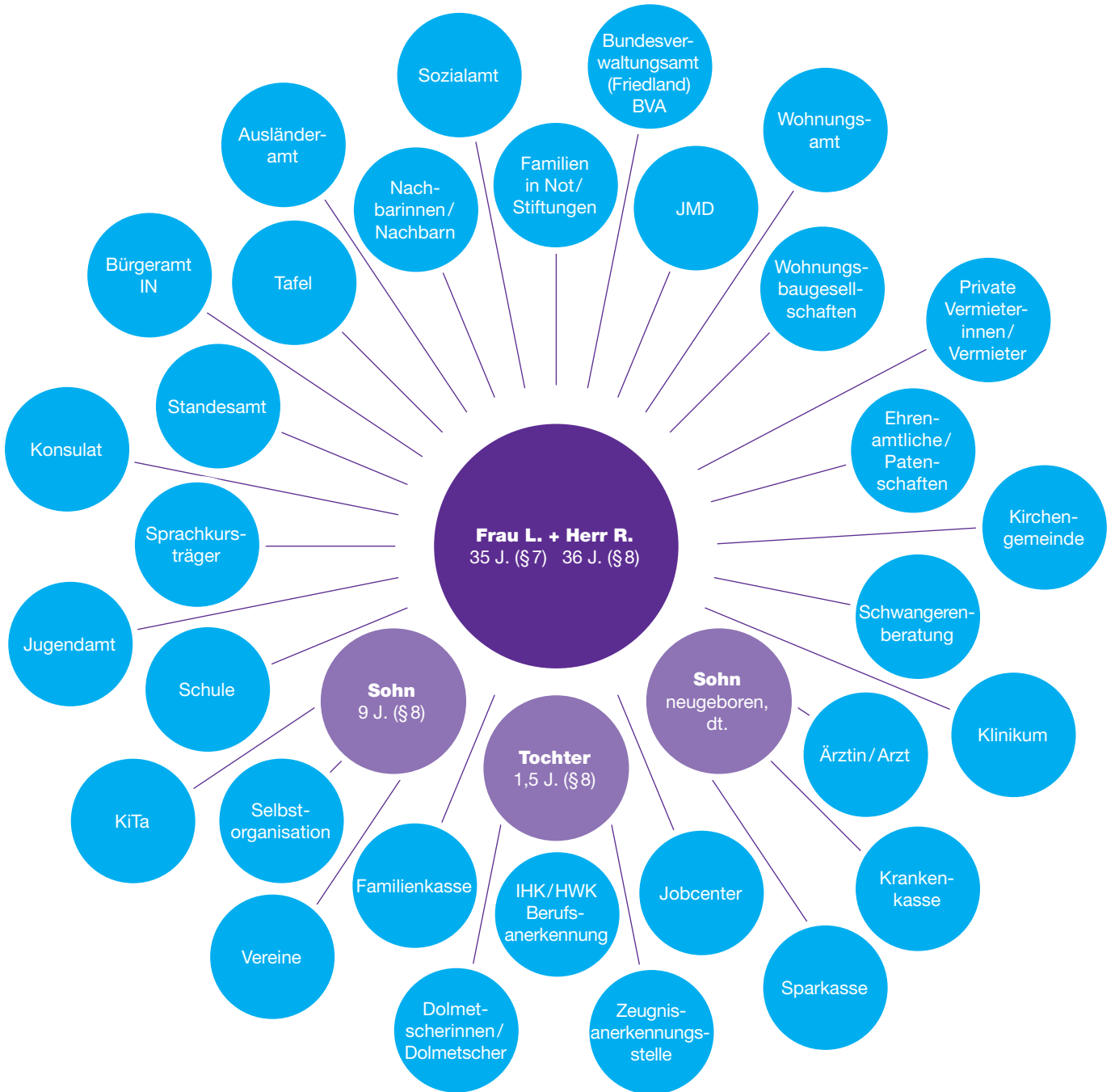
Inhaltlicher Focus soll auf gesellschaftlichen Entwicklungen, gesetzlichen Regelungen sowie der aktuellen Situation in der Stadt liegen. Von den Beteiligten wünscht man sich wenig Profilierungssucht und keine „Eitelkeit der Institutionen“. Einbringen möchten sich die Mitglieder vor allem durch regelmäßige Teilnahme und aktives Zuhören, das Einbringen von Informationen und deren Weitergabe, durch Fremdsprachenkompetenz, kurze Vorträge je nach Themengebiet und zeitlichen Ressourcen.

Der Nutzen der Vernetzung für die Beratungsarbeit der MBE sei anhand einer Netzwerkkarte veranschaulicht, die sich auf einen komplexen „Fall“ bezieht: Im Case Management der MBE befindet sich seit ihrer Einreise im Juli 2014 eine Spätaussiedlerfamilie aus Kasachstan. Die junge hochschwängere Verkäuferin hat mit ihrer Familie in 2013 die nachträgliche Einbeziehung in den Aufnahmebescheid ihrer Großmutter, die seit Ende der 90er Jahre in Ingolstadt lebt, beantragt und erhielt nach kurzem Aufenthalt in Friedland die Verteilbescheinigung nach Bayern. Mit eingereist sind ihr Ehemann (Elektriker), zwei Kinder (1 und 9 Jahre alt), sowie ihre Eltern. Im August brachte die Klientin in Ingolstadt ihr drittes Kind zur Welt. Diese 7 Personen meldeten sich nun, ohne Zustimmung des Vermieters, in der Zweizimmer-Wohnung der Großmutter in Ingolstadt an

und erschienen zur Beratung bei der MBE. Es liegt auf der Hand, dass in die Bearbeitung dieser komplexen Problematik sehr viele Akteurinnen und Akteure einzubeziehen waren. Einen Eindruck vermittelt das Schaubild auf Seite 29.

Nicht zuletzt durch ihre Sprecherrolle im Migrationsforum kannten die Mitarbeitenden der MBE einen großen Teil der anzusprechenden Personen in den zu beteiligenden Institutionen. Dadurch wurden zeitnahe Termine möglich, um zunächst die finanzielle Situation sowie das Wohnungsproblem anzugehen. Wertvolle Impulse lieferten anonymisierte Fallgespräche mit Kolleginnen und Kollegen angrenzender Fachgebiete, um eine umfassende Beratung zu gewährleisten, die sich auch auf Fragen der Bildung, des Spracherwerbs, der beruflichen Anerkennung und Arbeitssuche, der Freizeitgestaltung und weitere Bereiche erstreckte.

Die im Case Management gewonnenen Erkenntnisse (zum Beispiel zu fehlenden Übergangswohnheimen für Spätaussiedler in Oberbayern oder dreimonatigen Wartezeiten auf die Ausstellung der Spätaussiedlerbescheinigungen in Friedland) konnten wiederum in Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern kommunaler Behörden genutzt werden und erleichterten so die Arbeit der MBE und die Integration der Ratsuchenden.



3 Unterschiedliche Rahmenbedingungen stellen unterschiedliche Anforderungen

Die konkrete Ausgestaltung der Netzwerkaktivitäten hat vor Ort zu erfolgen. Die Rahmenbedingungen sind jeweils andere. Es macht einen erheblichen Unterschied, ob eine MBE im ländlichen Raum tätig ist oder in einem stark verdichteten städtischen Raum mit einem engmaschigen Netz an sozialen Dienstleistern. Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich, die Möglichkeiten der Netzwerkarbeit variieren auch in Abhängigkeit von den Interessen und Strategien möglicher Partner, zudem sind die Bedingungen für die Erschließung zivilgesellschaftlichen Unterstützungspotenzials (bürgerschaftliches Engagement) regional keineswegs einheitlich. Die folgenden allgemeinen Hinweise zur Ausgestaltung von Netzwerkarbeit sind daher für jede einzelne Beratungseinrichtung für ihre spezifische Situation zu konkretisieren und in Bezug auf ihre Umsetzungsfähigkeit beziehungsweise Relevanz zu prüfen.

3.1. Strategische und operative Netzwerke

Die verschiedenen Netzwerke, an denen die MBE intensiv beteiligt sind, unterscheiden sich in ihrer Steuerung bezüglich der Arbeitsprozesse. Operative Netzwerke, die sich an Primärprozessen orientieren (zum Beispiel im Rahmen von Case Management), werden in der Regel andere Kompetenzen und Ressourcen bündeln müssen als strategische Netzwerke, in deren Fokus Sekundärprozesse stehen. Dementsprechend variieren die Besetzung, die Dauer und die Intensität der Netzwerke¹².

Ein Schwerpunkt der Nutzung von Netzwerkarbeit durch MBE liegt auf dem Austausch von Informationen und Erfahrungen und auf dem fachlichen Diskurs (Sekundärprozesse). Ebenso gehört zu den Inhalten der Netzwerke die gemeinsame Planung und Durchführung von Veranstaltungen sowie die Entwicklung von konkreten Projekten und Angeboten (Primärprozesse). Zudem nutzen MBE Netzwerke, um entweder eigene Projekte und Angebote anderen Akteurinnen und Akteuren vorzustellen oder um eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel in Form von digitalen oder Printmedien, zu gestalten.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass sich die einzelnen Netzwerkaktivitäten der MBE entsprechend ihrer Grundorientierung und damit in ihren Strukturmerkmalen unterscheiden. Gesellschaftspolitisches Engagement sowie Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozesse gehören beispielsweise eindeutig zu den Sekundärprozessen. Auf dieser Ebene werden meist mittelfristige Netzwerkziele und Vorhaben diskutiert und vereinbart. Dies ermöglicht den Beteiligten in der Regel den Verzicht auf eine sehr enge Kontaktdichte beziehungsweise auf kurz aufeinander folgende Netzwerktreffen.

Punktuell zum Beispiel zu konkreten Anlässen werden sich allerdings auch hier häufigere Kontakte nicht vermeiden lassen. An operativen Prozessen orientierte Netzwerke hingegen treffen sich eher in kleineren Zeitabständen, um kurzfristige Vorhaben zu realisieren. Beispiele hierfür sind gemeinsam organisierte Veranstaltungen wie die „interkulturelle Woche“ in vielen Kommunen (www.interkulturellewoche.de; Zugriff: 01.12.2015).

Beide Netzwerktypen hängen miteinander zusammen und sind aufeinander angewiesen. Das sekundäre Kooperationsnetzwerk beinhaltet insbesondere die Bündelung von Interessen und die Vereinbarung von Absprachen mit dem Ziel einer koordinierten Leistungserstellung, was im Fall der MBE einer erfolgreichen Integration der Zielgruppe entspricht. Dies stellt üblicherweise die Grundlage für die Primärprozesse, zum Beispiel für das Case Management, dar. Eine Gefahr besteht jedoch darin, dass sich strategische Netzwerke von der konkreten Leistungserstellung entfernen anstatt ihr zu dienen und damit zeitliche Kapazitäten unnötig beanspruchen. Daher sollten beide Netzwerktypen im regelmäßigen Austausch miteinander stehen (Schubert 2008, S. 23 f.).

¹² Mit der Unterscheidung in Primär- und Sekundärprozesse ist keine Hierarchisierung der Netzwerke gemeint.

Gerade aus sehr großen Netzwerken, die sich mit den grundlegenden Strukturen und Entwicklungen des Arbeitsfelds auseinandersetzen, bilden sich häufig kleinere Netzwerke zum Beispiel in Form von Arbeitskreisen heraus, die sich dann mit konkreten Fragestellungen beschäftigen.

Darüber hinaus kann gerade die Zusammenarbeit zwischen primären, sekundären und tertiären Netzwerken zu innovativen Ideen führen und die Weiterentwicklung bestehender Angebote fördern, was sich wiederum auf alle Beteiligten und insbesondere auf die Zielgruppe positiv auswirkt. Hier gilt es besonders auf die Anliegen und Vorschläge der Mitglieder der sekundären und primären Netzwerke einzugehen, um eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu ermöglichen.

Ebenso ist vorstellbar, dass sich Netzwerkmitglieder aus unterschiedlichen hierarchischen Stufen zusammenfinden. Dadurch können „Befindlichkeiten“ in Form von Über- beziehungsweise Unterlegenheit auftreten, die einen gleichberechtigten Dialog behindern. Diese Konstellationen müssen zunächst bei der Zusammensetzung des Netzwerks beachtet werden und häufig auch während der Netzwerktreffen immer wieder verbalisiert werden, um eine effektive Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Die „bunte“ Besetzung von Netzwerken in Form von Institutionen oder Personen, die zuvor noch nie oder nur selten gemeinsam gearbeitet haben, stellt eine einmalige Chance für das Netzwerk und auch für die einzelnen Institutionen dar. Durch die Kooperation arbeiten Organisationen, Abteilungen und/oder Dienststellen an gemeinsamen Vorhaben und erhalten so die Chance die jeweils anderen Strukturen und Abläufe kennen und verstehen zu lernen. Daraus können sich unter anderem Verbesserungen im Schnittstellenmanagement ergeben oder die Vermeidung von Doppelarbeiten.

3.2. Steuerung und Koordination von Netzwerken

Eine besondere Herausforderung für die Steuerung von Netzwerken ist die Tatsache, dass sich Netzwerkprozesse meist nicht allein durch Arbeitsanweisungen und Aufgabenzuteilung wie in hierarchischen Strukturen steuern lassen. Ebenso wenig ist es möglich die grundlegenden Marktmechanismen auf Netzwerke anzuwenden. Dementsprechend muss durch professionelle Kommunikations- und Moderationstechniken und durch strukturierte Aushandlungsprozesse ein Konsens zwischen den Netzwerkteilnehmenden erreicht werden, um die vereinbarten Ziele in einem angemessenen Zeitraum zu erreichen (Schubert 2008, S. 51).

MBE übernehmen in Netzwerken unterschiedlichste Funktionen. Hierzu können auch Koordinierungs-, Leitungs- oder Sprecherfunktion ihrer Mitarbeitenden gehören. Diese Funktionen sowie die „Expertenrolle“ machen es einerseits möglich, die Arbeitsweise und Effektivität des Netzwerks positiv zu beeinflussen und die Position des Netzwerks zum Beispiel in politischen Gremien zu stärken. Andererseits sind für diese Funktionen auch besondere Kompetenzen notwendig, wie Kenntnisse von Moderationstechniken oder Konfliktlösungsstrategien.

3.3. Rolle der Träger

Die Diakonie als Träger der Migrationsfachdienste ist im Rahmen der Netzwerkarbeit für die Gestaltung der Rahmenbedingungen mitverantwortlich, wodurch den einzelnen Dienstleistern eine gute Arbeit erst ermöglicht wird. Dazu gehört das Vorhalten trägerinterner Netzwerke, die den Einrichtungen innerhalb der Fachstrukturen eine Plattform für den fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch bieten oder Kommunikation und Austausch über die Grenzen des eigenen Fachgebiets unterstützen.

Informelle Netzwerke werden durch die gemeinsame Nutzung von Räumlichkeiten durch unterschiedliche Dienste oder durch die unmittelbare räumliche Nähe zueinander geschaffen. Die räumliche Nähe begünstigt eine enge Zusammenarbeit verschiedener diakonischer Leistungsanbieter, denn hierdurch werden kurze Absprachen, notwendige Fallbesprechungen und ein schneller Informationsaustausch erleichtert. Gerade im Bereich der Wissensverteilung sind diese räumlichen Strukturen von zentraler Bedeutung.

3.4. Fachliche Rahmenbedingungen

Netzwerkarbeit macht auf der operativen Ebene, also in Bezug auf die Arbeit mit der Zielgruppe, eine enge Verschränkung von Fremd- und Selbsthilfe notwendig. Integration kann seitens der MBE unterstützt werden, gelingen kann sie nur, wenn die Ratsuchenden selbst und weitere Akteurinnen und Akteure aus primären, sekundären und tertiären Netzwerken dazu beitragen. Die MBE werden durch diese Verflechtungen ständig gefordert. Gleichzeitig erhalten sie damit auch immer wieder neue Anregungen und Erkenntnisse und hierdurch die Chance, ihre Blickwinkel kontinuierlich zu erweitern. Um individuelle Potenziale zu erkennen und zu nutzen, sollten die Ratsuchenden durch die Mitarbeitenden in ihren eigenen Fähigkeiten bestärkt werden. Hierfür ist eine grundlegende Stärkenorientierung der Beratungsstellen zentral.

Für die örtliche Netzwerkarbeit ist die Zusammenarbeit mit Akteurinnen und Akteuren aus der Zivilgesellschaft, zu denen neben bürgerschaftlich engagierten Personen auch Migrantenorganisationen gehören, unerlässlich. Freiwilliges Engagement sollte allerdings in einem institutionell unterstützten Rahmen stattfinden, damit sie trägt. Die MBE Mitarbeitenden sind aufgrund ihrer Feldkenntnisse dafür prädestiniert, bei der Begleitung von Freiwilligen in der Migrationsarbeit fundierte Unterstützung geben zu können (vergleiche [Beispiel Erfurt](#)).

Aus den vorangegangenen Ausführungen wird deutlich, dass die Einzelfallhilfe der MBE erst in Kombination mit weiteren Arbeitsmethoden zu einer effektiven Leistungserstellung führt. Gemeinwesenorientiertes Arbeiten, wozu elementar Netzwerkarbeit gehört, ist für die Unterstützung eines erfolgreichen Integrationsprozesses der Zielgruppe unumgänglich. Mit der Initiierung von Begegnungs- und Austauschmöglichkeiten, der Förderung freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagements und anderen sozialräumlichen Aktivitäten werden alle Bewohnerinnen und Bewohner angesprochen, aktiv am Integrationsprozess teilzunehmen.

Mentoren- und Mentorinnenprojekt

Erfurt

Im Büro für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger werden Migrantinnen, Migranten und Flüchtlinge sowie deren Familienangehörige in verschiedenen Lebenslagen beraten und begleitet. Ein Schwerpunkt der Arbeit ist die Hilfe zur Integration in die Gesellschaft, dazu werden unter anderem Integrationskurse angeboten. Die an den Kursen Teilnehmenden sind sehr motiviert. Dennoch stellen die Kursleitungen immer wieder fest, dass es etlichen Kursteilnehmenden an Möglichkeiten fehlt, die erlernten Kenntnisse im Alltag zu üben und umzusetzen. Dies gilt vor allem für diejenigen, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Hinzu kommt, dass viele Personen Hemmungen haben, ihre deutschen Sprachkenntnisse im alltäglichen Leben auszuprobieren und anzuwenden. An diesen Diskrepanzen setzt das Mentoren- und Mentorinnenprojekt an.

In diesem Projekt geht es darum, an Integrationskursen Teilnehmende auch außerhalb der Kurse zu begleiten und zu unterstützen, um ihre sprachliche und soziale Integration zu fördern. Diese Aufgabe wird von freiwillig engagierten Mentoren und Mentorinnen übernommen, die von dem Büro angeworben werden. Die einzelnen Freiwilligen begleiten 1–2 Personen außerhalb der Kurse in wöchentlichen Treffen für circa 2 Stunden, wobei individuell auch mehr Treffen vereinbart werden können. Die Freiwilligen werden von den Fachkräften der Einrichtung auf ihre Aufgabe vorbereitet und kooperieren während ihrer Tätigkeit mit den Lehrkräften der Integrationskurse und den Mitarbeitenden der Büros. Dadurch wird eine sozialpädagogische Begleitung und auch eventuell nötige Krisenintervention gewährleistet.

Im Jahr 2014 unterstützten 16 freiwillig Engagierte aus Erfurt und Umgebung insgesamt circa 35 Migrantinnen

und Migranten unterschiedlichster Nationalität. Die Mentoren und Mentorinnen begleiten und unterstützen die Eingewanderten beim Erlernen der deutschen Sprache, indem sie die Bildungsarbeit in den Sprachkursen ergänzen. Sie bieten darüber hinaus Orientierung im Alltag und Unterstützung bei Problemen an. Die Freiwilligen sind wichtige Kontaktpersonen für den kommunikativen Austausch, und gleichzeitig sind sie für die Eingewanderten ein Bindeglied zur deutschen Mehrheitsgesellschaft.

Zur Umsetzung des Projektes wird mit verschiedenen Institutionen zusammengearbeitet. Dazu zählen: Freiwilligenagenturen, Integrationskursträger, Hochschulen, Jobcenter und andere Migrationsdienste in Erfurt. Die wichtigsten Ziele des Projektes sind:

- Förderung des freiwilligen Engagements in der Gesellschaft
- Förderung der sozialen und sprachlichen Integration von Migrantinnen und Migranten
- Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse
- Überwindung von Sprachhemmungen und Aufbau von Sprachsicherheit
- Sicherer Umgang mit der Sprache im Alltagsleben und erhöhte soziale Kompetenzen
- Schaffung interkultureller Begegnungen

Neben den direkten Effekten auf den Lernerfolg gibt es weitere positive Effekte des Projektes: Die intensiven persönlichen Begegnungen tragen dazu bei, das gegenseitige kulturelle Verständnis zu vergrößern. Mentoren, Mentorinnen und Kursteilnehmende können voneinander lernen, indem sie sich über ihre Herkunftsländer und Gebräuche austauschen. Letztlich profitieren so alle Beteiligten von dem Projekt. Für die Teilnehmenden ist das Projekt ein großer Schritt für ihre sprachliche und soziale Integration. Aber auch die Freiwilligen lernen durch die interkulturellen Begegnungen andere Kulturen (besser) kennen und nehmen ihre Eindrücke und Erfahrungen in ihr jeweiliges Umfeld

mit. Das trägt auch dazu bei, in der deutschen Bevölkerung Vorurteile, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abzubauen sowie Toleranz und Verständnis herzustellen.

Wichtig für den Erfolg solcher Projekte ist der bewusste Umgang mit freiwilligem Engagement, das nicht überfordert werden darf. Engagement kann Professionalität nicht ersetzen. Freiwillig Engagierte benötigen Anleitung, eine gewisse Sensibilisierung für den Umgang mit ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern sowie Reflexion und professionelle Begleitung während der Ausübung des Engagements. Das ist eine der Kernaufgaben des Projektes. Die individuelle Begleitung und Qualifizierung der Engagierten ist Schwerpunkt der Projektarbeit. Sie muss in hauptamtlicher Verantwortung liegen, und für diese Tätigkeit sind ausreichende Ressourcen bereit zu stellen.

4 Handlungsempfehlungen

Die grundsätzlichen Aufgaben und Arbeitsinhalte der MBE können nur durch eine aktive Mitarbeit in und durch die Gestaltung von professionellen Netzwerken umgesetzt werden. Dabei stehen folgende Zielsetzungen im Fokus:

- Ressourcenschonende und effiziente Dienstleistungserbringung
 - Gewinnung von Netzwerkpartnern für die Durchführung gemeinsamer Aktivitäten und Projekte auf lokaler Ebene
 - Erweiterung des Angebotsspektrums durch die Erschließung von Ressourcen
 - Ermöglichung ganzheitlicher Beratungsprozesse durch die Bündelung unterschiedlicher Fachkenntnisse
 - Unkomplizierte Kooperation mit anderen Dienstleistungsanbietern durch gegenseitige Kenntnisse und gemeinsam entwickelte Verfahren
 - Informations- und Wissensaustausch, um auf unterschiedliche Bedarfe flexibel und zeitnah reagieren zu können
 - Weiterentwicklung fachspezifischer Kompetenzen und Förderung von Innovationen
- Integration durch strukturierte und verlässliche Zusammenarbeit mit anderen Institutionen und Personen im sozialen Nahraum
 - Interkulturelle Öffnung der Regeldienste
 - Sensibilisierung der Bevölkerung und anderer Dienstleistungsanbieter für die Belange der Ratsuchenden
- Vertretung gemeinsamer Interessen, sowie gemeinsame Formulierungen von Anliegen und Forderungen auf politischer Ebene

Für die Zusammenarbeit im Netzwerk sind folgende Schritte grundlegend:

- Einigung aller Akteurinnen und Akteure auf gemeinsame Arbeitsinhalte und Ziele
- Entwicklung gemeinsamer Strukturen und Verfahren durch Aushandlungsprozesse
- Verbindliche Absprachen für einen strukturierten und kontinuierlichen Informationsfluss und Vereinbarung entsprechender Rahmenbedingungen
- Abstimmung von Aktivitäten und Projekten; Planung gemeinsamer Aktionen
- Beachtung unterschiedlicher Organisationszusammenhänge und ein bedarfsorientiertes Ineinandergreifen der verschiedenen Arbeitsformen

Integrationsprozesse setzen eine grundsätzliche Offenheit und einen entsprechenden Gestaltungswillen sowohl bei der zugewanderten als auch bei der ortsansässigen Wohnbevölkerung voraus. Das bedeutet für die MBE:

- Berücksichtigung von sozialen Kontakten (sozialen Netzwerken) der Migrantinnen und Migranten
- Bezug auf institutionalisierte Angebote der Zivilgesellschaft zum Beispiel im Freizeitbereich sowie auf bürgerschaftlich Engagierte
- Entwicklung von Kompetenzen im Umgang mit Akteurinnen und Akteuren, die über die eigenen methodischen und fachlichen Kenntnisse nicht verfügen und die eigene Motivations- und Interessenlagen haben
- Einnehmen einer wertschätzenden Haltung gegenüber allen am Integrationsprozess Beteiligten und die Etablierung einer langfristigen und vertrauensvollen Kommunikationskultur innerhalb der verschiedenen Netzwerke

Möglichkeiten und Grenzen der Netzwerkarbeit sind abhängig von den individuellen örtlichen Gegebenheiten, wie zum Beispiel der Bewohnerinnen- und Bewohnerstruktur und der Einwohnerdichte. Dies hat unter anderem Auswirkungen auf die allgemeine Angebotsdichte und das vorhandene Unterstützungspotenzial durch freiwillig Engagierte. Dementsprechend sind Inhalt und Umfang der Gemeinwesen- und Netzwerkarbeit auf die lokalen Bedingungen abzustimmen. Insbesondere kleinere Beratungsstellen sind auf eine enge Netzwerkarbeit mit anderen lokalen Dienstleistungsanbietern und mit im Arbeitsfeld engagierten Personen angewiesen.

Vorteilhaft für eine professionelle Netzwerkarbeit sind insbesondere folgende Bedingungen:

- Flexible und transparente Organisationsstrukturen, sowie Öffnungs- und Veränderungsbereitschaft der einzelnen Akteurinnen und Akteure
- Einigungs- und Kompromissbereitschaft bezüglich eines Grundkonsens und gemeinsamer Handlungsziele trotz zum Teil unterschiedlicher gesellschaftlicher Aufträge, Interessenslagen und Handlungslogiken
- Kontinuierliche Zusammenarbeit, die auch Ressourceneinsatz erfordert, wie regelmäßige Netzwerktreffen, Beziehungspflege, Einrichtungsbesuche und die Planung und Durchführung gemeinsamer Aktivitäten beziehungsweise Projekte
- Begrenzung sozialer Kontrolle der Fachkräfte und Festlegung datenschutzrechtlicher Standards bei fallspezifischen Austauschprozessen, um die vertrauensvolle Einzelfallberatung nicht zu gefährden
- Transparente Arbeitsstrukturen des Netzwerks für die Zielgruppe und die anderen Akteurinnen und Akteure im jeweiligen Arbeitsfeld

Die MBE müssen sich in der Regel an verschiedenen Netzwerken beteiligen. Dabei sollte zwischen Netzwerken, die sich an den Sekundärprozessen der Dienstleistungserbringung orientieren und strategisch ausgerichtet sind und solchen, die zur Gestaltung der Primärprozesse beitragen und damit eher den operativen Bereich betreffen, unterschieden werden. Beide Typen binden unterschiedliche zeitliche Ressourcen und fordern unterschiedliche fachliche Kompetenzen. Beides variiert nochmals in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion im Netzwerk. Dies sollte bei der personellen Besetzung und bei einer eventuellen Entscheidung über Funktionsübernahmen berücksichtigt werden.

Um eine dauerhaft verlässliche Netzwerkarbeit sicherzustellen, werden – nicht nur in der Implementierungsphase – personelle und zeitliche Ressourcen gebunden. Besonders in ländlichen Regionen und in Sozialräumen, die lediglich über geringe Netzwerkstrukturen verfügen, müssen die Mitarbeitenden mit ausreichenden Ressourcen ausgestattet werden, um eine nachhaltige Wirkung der Netzwerkarbeit zu gewährleisten.

Literatur

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2013): Handlungsempfehlung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) und der Jugendmigrationsdienste (JMD) für die gemeinsame Arbeit mit Familien. Nürnberg

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2010): Förderrichtlinien zur Durchführung einer Migrationsberatung für Erwachsene (MBE), in: Gemeinsames Ministerialblatt (GMBL), 61. Jg., S. 260–264 www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Migrationserstberatung/mbe-foeri_pdf.pdf?__blob=publicationFile;
Zugriff: 01.12.2015

Bullinger, H./Nowak, J. (1998): Soziale Netzwerkarbeit. Eine Einführung. Freiburg im Breisgau

Diakonie (Hrsg.) (2007a): Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Mitten im Leben. Rahmenkonzeption Migration, Integration und Flucht, Diakonie Texte 17

Diakonie (Hrsg.) (2007b): Handlungsoption Gemeinwesen-diakonie, Diakonie-Texte 12

Diakonie Baden, Diakonie Württemberg, Caritas Freiburg, Caritas Rottenburg-Stuttgart (Hrsg.) (2015): Flüchtlinge begleiten. Informationen für Ehrenamtliche und Hauptamtliche in Baden-Württemberg. Eine Handreichung und Arbeitshilfe. O.O. www.diakonie-baden.de/fileadmin/documentpool/Fluechtlinge_begleiten_-_BroschA4_web.pdf;
Zugriff: 01.12.2015

Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. (2015): Jahresbericht 2015, Hannover.
Download unter: http://www.diakonie-in-niedersachsen.de/pages/presse/publikationen/aktuelle_publikationen/subpages/ct_149355/index.html;
Zugriff: 01.12.2015

Granovetter, M. (1973): The Strength Of Weak Ties. In: American Journal of Sociology. Vol. 78, S.1360–1380

Heimbach-Steins, M. (2015): Integration von Migranten in Deutschland. Entwicklungen, Konzepte, Handlungsfelder – eine sozioethische Analyse. In: Dabrowski, M./Wolf, J./Abmeier, K. (Hrsg.): Migration gerecht gestalten. Paderborn, S. 149–170

Horstmann, M./Neuhausen, E. (2010): Mutig mittendrin. Gemeinwesendiakonie in Deutschland. Eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der EKD. SI Konkret 2. Berlin

Institut für Deutsche Gebärdensprache und Kommunikation Gehörloser (Hrsg.) (2003): Fachgebärdenlexikon Sozialarbeit/ Sozialpädagogik. Hamburg

www.sign-lang.uni-hamburg.de/projekte/slex/seitendvd/konzepte/framede.htm; Zugriff: 01.12.2015

Kronauer, M. (2010): Inklusion und Weiterbildung: Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld

Landeshauptstadt Hannover (2014): Strukturdaten der Stadtteile und Stadtbezirke.

Download unter: <http://www.hannover.de/Media/01-DATA-Neu/Downloads/Landeshauptstadt-Hannover/Politik/Wahlen-Statistik/Strukturdaten-der-Stadtteile-und-Stadtbezirke-2014>; Zugriff: 01.12.2015

Schubert, H. (2008): Netzwerkkooperation – Organisation und Koordination von professionellen Vernetzungen. In: Schubert, H. (Hrsg.): Netzwerkmanagement. Koordination von professionellen Vernetzungen – Grundlagen und Praxisbeispiele. Wiesbaden, S. 7–105

Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Wanderungen. Fachserie 1 Reihe 1.2. Wiesbaden

Szynka, P. (2015): Zum Thema Gemeinwesenarbeit, in: Diakonisches Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V.: Jahresbericht 2015, S. 11–13

Anschriften der Landesverbände

Diakonisches Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V.

Stabstelle Migration
c/o Evangelischer Oberkirchenrat Karlsruhe
Blumenstraße 1–7
76133 Karlsruhe

Jürgen Blechinger

Referent für Migration und Flüchtlinge
Telefon 0721 9175-521
juergen.blechinger@ekiba.de

Diakonisches Werk Bayern der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Landesverband der Inneren Mission e.V.
Pirckheimerstraße 6
90408 Nürnberg

Helmut Stoll

Referent Migration
Telefon 0911 9354-370
stoll@diakonie-bayern.de

Lisa Scholz

Telefon 0911 9354-374
scholz@diakonie-bayern.de

Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.

Paulsenstraße 55/56
12163 Berlin

Ingrid Lühr

Referentin für Migration und Inklusion im Arbeitsbereich
Existenzsicherung und Integration
Telefon 030 820 97-251
luehr.i@dwbo.de

Martina Kinzel

Koordinatorin Jugendmigrationsdienste
Telefon 030 820 97-252
kinzel.m@dwbo.de

Diakonisches Werk Bremen e.V.

Contrescarpe 101
28195 Bremen

Angela Hesse

Ökumenische Diakonie & Migration
Telefon 0421 16384-14
hesse@diakonie-bremen.de

**Diakonisches Werk Hamburg –
Landesverband der Inneren Mission e.V.**

Königstraße 54
22767 Hamburg

[Dr. Dirk Hauer](#)

Fachbereichsleitung
Telefon 040 30620-367
hauer@diakonie-hamburg.de

[Bettina Clemens](#)

Referentin Interkulturelle Arbeit, Migration, Asyl
Telefon 040 30620-342
clemens@diakonie-hamburg.de

**Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und
Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V.**

Ederstraße 12
60486 Frankfurt am Main

[Andreas Lipsch](#)

Bereichsleitung Flucht, Interkulturelle Arbeit und Migration
Interkultureller Beauftragter der Evangelischen Kirche in Hes-
sen und Nassau
Telefon 069 7947-6226
andreas.lipsch@diakonie-hessen.de

[Martha Prassiadou-Kara](#)

Referentin für Interkulturelle Projekte und Migrationsberatung
für erwachsene Zuwanderer
Telefon 069 7947-6218
martha.prassiadou-kara@diakonie-hessen.de

[Hildegund Niebch](#)

Referentin Flucht und Integration
Telefon 069 7947-6300
hildegund.niebch@diakonie-hessen.de

Diakonie Hessen – Geschäftsstelle Kassel

Kölnische Straße 136
34119 Kassel

[Eugen Deterding](#)

Referent Flucht und Asyl
Telefon 0561 1095-3121
eugen.deterding@diakonie-hessen.de

Diakonisches Werk Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Körnerstraße 7
19055 Schwerin

[Tatjana Stein](#)

Fachbereichsleitung Ökumenische Diakonie,
Migration und Flucht
Telefon 0385 5006-143
stein@diakonie-mv.de

[Ulrike Haberer](#)

Referentin Migration/Flucht
Telefon 0385 5006-158
haberer@diakonie-mv.de

**Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen
in Mitteldeutschland e.V.**

Merseburger Straße 44
06110 Halle (Saale)

[Antje Roloff](#)

Referentin für Migration
Telefon 0345 12299-381
roloff@diakonie-ekm.de

**Diakonisches Werk evangelischer Kirchen
in Niedersachsen e.V.**

Eberhardtstraße 3 A, Lutherhaus
30159 Hannover

Wolfgang Reiter

Referent Migration
Telefon 0511 3604-268
wolfgang.reiter@diakonie-nds.de

Mareike Hergesell

Telefon 0511 3604-175
mareike.hergesell@diakonie-nds.de

**Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche
in Oldenburg e.V.**

Kastanienallee 9–11
26121 Oldenburg

Theo Lampe

Referent Migration
Telefon 0441 21001-83
theo.lampe@diakonie-ol.de

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz

Karmeliterstraße 20
67346 Speyer

Reinhard Schott

Integrationsbeauftragter der Evangelischen Kirche der Pfalz
(Protestantische Landeskirche) und des Diakonischen Werkes
der Evangelischen Kirche der Pfalz
Telefon 06232664-101
reinhard.schott@diakonie-pfalz.de

Uli Sextro

Telefon 06131 32741-26
uli.sextro@evkirchen-diakonie-rlp.de

Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.

Lenastraße 41
40470 Düsseldorf

Manfred Hoffmann

Referent Migration und Flucht
Telefon 0211 -6398-319
m.hoffmann@diakonie-rwl.de

Ioanna Zacharaki

Referentin Integration und Interkulturalität
Telefon 0211 6398-253
i.zacharaki@dw-rheinland.de

Karin Asboe

Referentin für Flüchtlingsarbeit im Geschäftsbereich Soziales
und Integration
Telefon 0211 6398-322
k.asboe@diakonie-rwl.de

Geschäftsstelle Münster

Friesenring 32/34
48147 Münster

Dietrich Eckeberg

Referent Migration und Flucht
Telefon 0251 2709-260
d.eckeberg@diakonie-westfalen.de

**Diakonisches Werk Schleswig-Holstein –
Landesverband der Inneren Mission e.V.**

Kanalufer 48
24768 Rendsburg

Renate Wegner

Soziale Teilhabe: Migration, Integration, Interkulturelle Öffnung
Telefon 04331-593181
wegner@diakonie-sh.de

Doris Kratz-Hinrichsen

Teamleiterin Soziale Teilhabe: Beratung, Zuwanderung,
bürgerschaftliches Engagement
Telefon 04331 593-189
kratz-hinrichsen@diakonie-sh.de

**Diakonisches Werk der Ev.-Luth.
Landeskirche Sachsens e.V.**

Obere Bergstraße 1
01445 Radebeul

Albrecht Engelmann

Referent für Migration
Telefon 0351 8515-0
albrecht.engelmann@evlks.de

**Diakonisches Werk der evangelischen Kirche
in Württemberg e.V.**

Heilbronner Straße 180
70191 Stuttgart

Birgit Susanne Dinzinger

Fachleitung Migration/Landeskirchliche Beauftragte für den
Migrationsdienst
Telefon 0711 1656 377
dinzinger.b@diakonie-wuerttemberg.de

Inge Mugler

Referentin Integration und interkulturelle soziale Arbeit
Telefon 0711 1656-292
mugler.i@diakonie-wuerttemberg.de

Josef Minarsch-Engisch

Referent Projektberatung und interkulturelle Bildung
Telefon: 0711 1656-170
engisch.j@diakonie-wuerttemberg.de

Ottmar Schickle

Referent Flüchtlingshilfen
Telefon: 0711 1656-283
schickle.o@diakonie-wuerttemberg.de

Impressum

Diese Auswertung ist entstanden in Kooperation mit:
Prof. Dr. Monika Burmester, Evangelische Fachhochschule
Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum
Dipl. Sozialarbeiterin (M. A.) Nora Thurow, Bochum
medicomp GmbH, Ludwigshafen
Landesreferentenkonferenz Migration und Integration
(einzelne Beratungsstellen).

Wir danken dem Bundesministerium des Innern für
die finanzielle Förderung der Migrationsberatung für
erwachsene Zuwanderer.

Gefördert durch:



Kontakt

Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Str.1
10115 Berlin

Anke Soll-Paschen
Migration, Integrationsberatung und -begleitung
Zentrum Migration und Soziales
Telefon +49 30 652 11-1640
anke.soll-paschen@diakonie.de

Gestaltung: COXORANGE Kreative Gesellschaft
www.coxorange-berlin.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

**Diakonie Deutschland –
Evangelischer Bundesverband**

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.

Caroline-Michaelis-Straße 1

10115 Berlin

Telefon +49 30 652 11-0

Telefax +49 30 652 11-3333

diakonie@diakonie.de

www.diakonie.de