



# Teilhabe fördern - LAG - Handlungskonzept Migrationsberatung

Die Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holstein e.V. verfügt über langjährige Erfahrungen in der Migrationsberatung. Mit dem vorliegenden Handlungskonzept wollen wir einen Beitrag zur Weiterentwicklung und Etablierung dieser sozialen Beratung beitragen.

[www.lag-sh.de](http://www.lag-sh.de)



## **Gliederung**

- Vorwort
- 1. Einleitung
- 2. Grundlagen und Anspruch Sozialer Arbeit
- 3. Gesellschaftliche Veränderungen durch Migrationsprozesse
- 4. Notwendigkeit zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Migrationsberatung
- 5. Lebenslagen von Menschen mit Migrationsgeschichte
- 6. Aufgaben, Zielgruppen und Ziele der Migrationsberatung
- 7. Methodischer Ansatz der Migrationsberatung
- 8. Stellenwert der Migrationsberatung in der sozialen Regelversorgung
- 9. Qualitätssicherung
- 10. Perspektiven
- Impressum

## **Anhang**

- (1) Ethik in der Sozialen Arbeit
- (2) Grundlagen von Beratung

## Vorwort

### **„Soziale Arbeit ist interkulturell oder nicht professionell.“<sup>1</sup>**

Wir leben heute in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft, in der Migration einen festen Stellenwert hat und auch künftig haben wird. Dabei besteht die Herausforderung darin, die Gesellschaft so zu gestalten, dass alle Menschen gleichberechtigt am Leben teilhaben können. Denn gleichberechtigte Teilhabe wird zunehmend zum Gradmesser für die Zukunftsfähigkeit auch von Schleswig-Holstein.

Aktuelle Herausforderungen sind neben der Bewältigung der Folgen des demographischen Wandels, der sich verändernde Fachkräftebedarf und die sich verändernden Qualifizierungsanforderungen sowie der Umgang mit Wanderungsbewegungen aufgrund wirtschaftlicher und sozialer Unterschiede in Europa oder in Folge von Kriegen und Naturkatastrophen weltweit.

Die Wohlfahrtsverbände in Schleswig-Holstein stellen sich diesen Herausforderungen und entwickeln ihre sozialen Angebote den sich ändernden Bedarfen entsprechend weiter und reagieren so auf neue Bedarfe. Ein wichtiges Angebot sozialer Daseinsfürsorge ist die Migrationsberatung. Hier bieten die Verbände und örtlichen Träger mit Hilfe unterschiedlicher staatlicher Förderung Beratungsdienste an, sie bringen eigene Mittel in die Beratungsangebote ein und ergänzen die Beratung mit einer Vielzahl von Projekten und Maßnahmen, für die sie weitere Finanzquellen erschließen. Zudem öffnen sie ihre Dienste interkulturell und setzen in ihren Angeboten Inklusion um.

Mit dem vorliegenden „Handlungskonzept Migrationsberatung“ legen die Wohlfahrtsverbände in Schleswig-Holstein ein Rahmenkonzept vor, in dem sie fachlich sozialpädagogische Grundlagen dieser Beratung und die aktuellen Beratungsbedarfe beschreiben. Dabei stellen sie Ratsuchende – also Menschen, die mit spezifischen Fragestellungen auf diese Angebote angewiesen sind und diese in Anspruch nehmen – in den Mittelpunkt.

Dieses Handlungskonzept ist aber mehr als ein Rahmenkonzept oder der Beitrag zur qualifizierten Weiterentwicklung dieses Beratungsangebotes. Es ist gleichzeitig eine Forderung der Wohlfahrtsverbände, die Migrationsberatung in der sozialen Regelversorgung zu verankern.

Dazu suchen wir das Gespräch mit den politischen und gesellschaftlichen Verantwortungs-trägern, um dieses wichtige Themenfeld zu diskutieren. In der Kenntnis der bereits heute sichtbaren Veränderungen in der Migrationsberatung und der Anforderungen an die Dienste halten wir diese Diskussion für unerlässlich.

Michael Selck  
Vorsitzender

Kiel, 26.09.2014

---

<sup>1</sup> Zitat: Dr. Hubertus Schröer, Institut – Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

## 1. Einleitung

Die Wohlfahrtsverbände und ihre Mitgliedsorganisationen verfügen in Schleswig-Holstein über langjährige Erfahrungen in der sozialen Beratung von und mit Menschen mit Migrationshintergrund. Die Migrationsberatung der Verbände umfasst die Erwachsenenberatung, Jugendmigrationsdienste, Flüchtlingsberatung sowie Migrationssozialberatung, die von Bund, Land und Kommunen gefördert werden. Die Wohlfahrtsverbände in Schleswig-Holstein haben ihre Arbeit kontinuierlich und qualifiziert weiter entwickelt. So bildeten die Konzepte „Migrationssozialarbeit“ der LAG aus den Jahren 1993 und 1997 die wichtige Grundlage für die Entwicklung entsprechender Konzepte auf Landesebene. Das Rahmenkonzept Migrationssozialberatung des Innenministeriums in seiner Fassung von 2006 geht darauf zurück.

Die Wohlfahrtsverbände als freie gemeinnützige Träger sind Garant für das Funktionieren des Systems der Daseinsvorsorge, da sie die einzigen Akteure sind, die in allen sozialen Bereichen aktiv sind. Durch die Vielfalt der sozialen Einrichtungen und Dienste der Wohlfahrtsverbände ist die Migrationsberatung als Bestandteil eines Systems sozialer Dienstleistungen in den lokalen Kontext eingebettet.

Das vorliegende Konzept Migrationsberatung konkretisiert die Bedarfe sozialer Arbeit mit Einwanderern und der Gesellschaft und nimmt dabei Bezug auf eine sich zunehmend dynamisch entwickelnde Einwanderungsgesellschaft, wie dies die Bundesrepublik Deutschland heute ist.

## 2. Grundlagen und Anspruch Sozialer Arbeit

Die Wohlfahrtsverbände in Schleswig-Holstein nehmen für die Menschen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen, die anwaltschaftliche Vertretung wahr, bestärken sie in der Vertretung ihrer eigenen Interessen und unterstützen ihre gesellschaftliche Teilhabe. Dabei wahren und vertreten sie die Interessen nicht nur jener Menschen, die am Rande der Gesellschaft stehen, sondern auch jener, die in der Mitte der Gesellschaft stehen, aber zunehmend verunsichert oder sozial bedroht werden.

Basierend auf diesem Konsens gestalten die Wohlfahrtsverbände in Schleswig-Holstein ihre Angebote der Sozialen Arbeit. Dabei gelten folgende Prinzipien:

1. Wir beteiligen und vertreten Menschen.
2. Wir mobilisieren und vernetzen Menschen.
3. Wir vertrauen den Selbstbestimmungskräften der Menschen.
4. Wir schaffen faire Arbeit.
5. Wir übernehmen Verantwortung, wir fordern Verlässlichkeit.<sup>2</sup>

Die Wohlfahrtsverbände richten ihre Beratungsangebote dabei nach den Bedarfen der Klientinnen und Klienten aus.

Dabei setzen die Wohlfahrtsverbände in der Migrationsberatung die ethischen Prinzipien Sozialer Arbeit um:

1. Stärken erkennen und entwickeln
2. Das Recht auf Beteiligung fördern
3. Jede Person ganzheitlich behandeln
4. Das Recht auf Selbstbestimmung achten
5. Negativer Diskriminierung entgegenzutreten
6. Verschiedenheit anerkennen

---

<sup>2</sup> (vgl: Strategiepapier 2020 der Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holstein e.V. – Visionen und Ziele)

7. Gerechte Verteilung der Mittel
8. Ungerechte politische Entscheidungen und Praktiken zurückweisen
9. Solidarisch arbeiten

(siehe Anhang 1).

Sie richten ihre Beratung nach den wissenschaftlichen Grundlagen der Deutschen Gesellschaft für Beratung aus:

1. Vertrauensverhältnis und Beratungsbeziehung
2. Wert- und Zielorientierung
3. Beratungswissen / Expertenwissen
4. Qualitätssicherung und Evaluation

(siehe Anhang 2).

Zur Anwendung kommt hierbei eine dialogische Form der Beratungstätigkeit, deren Grundlage eine Kultur des Respekts und des gleichberechtigten Miteinanders ist. Unterschiede müssen ausgehalten werden. Dieser Beratungsansatz bedeutet im interkulturellen Kontext die „Anerkennung von Differenz“ (Prof. Dr. Paul Mecheril)<sup>3</sup> und die Akzeptanz anderer Identitätswürfe. Beratende müssen in der Lage sein, Empathie, Verständnis und Respekt vor dem Hintergrund der individuellen Lebensgeschichte und der kulturellen Herkunft der Klientinnen und Klienten zum Ausdruck zu bringen.

Das Beratungssetting muss so organisiert sein, dass Ergebnisoffenheit und Vertrauensschutz sicherstellt sind. Dies erfordert eine Abgrenzung von administrativen und betreuenden Aufgaben. Die Gesprächssituation muss vor Störungen und Einblicken von außen geschützt sein. Es muss möglich sein, ein Arbeitsbündnis zu schließen durch die Aushandlung von Gegenstand und Ziel der Beratung. Ziel ist hierbei die Absicherung der Entscheidungsautonomie der Klientin und des Klienten.

### **3. Gesellschaftliche Veränderung durch Migrationsprozesse**

Migration gibt es solange es Menschen gibt. Deren Ursachen und auslösende Faktoren haben sich allerdings im Laufe der Zeit stark verändert. Klassische Wanderungsformen sind z.B. Immigration, Arbeitsmigration und Fluchtmigration, diese können national und international erfolgen. Die häufigsten Wanderungsbeweggründe sind Arbeitssuche, Vertreibung oder Schutz vor Verfolgung meist mit dem Ziel, die eigene Lebenssituation zu verbessern, aber auch, um das eigene Leben zu retten. Die Wanderungsentscheidung beruht somit auf wirtschaftlichen, politischen, religiösen oder gesellschaftlichen Zusammenhängen.

Die über 50jährige Migrationsgeschichte in Deutschland nach Ende des 2. Weltkrieges hat dazu geführt, dass mittlerweile ca. 20% der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund haben. Dazu gehören immer mehr ältere Migrantinnen und Migranten ebenso wie Kinder und Jugendliche, von denen über 80% in Deutschland geboren wurden. Ebenso wurde die deutsche Gesellschaft stark durch die Wiedervereinigung und die stetige EU-Erweiterung geprägt.

Im Zusammenhang mit der Globalisierung sowie der Individualisierung, Technifizierung und Pluralisierung unserer Gesellschaft ist eine steigende Mobilität der einzelnen Menschen feststellbar, die es den Individuen zunehmend einfacher ermöglicht, territoriale, soziale und kulturelle Grenzen zu überschreiten.

Die Globalisierung zeigt wesentliche Zusammenhänge mit den jüngsten Migrationsbewegungen. Zum Beispiel unterstützt Deutschland als zweitgrößter Rüstungsexporteur weltweit

---

<sup>3</sup> Vgl. Prof. Dr. Paul Mecheril: Migrationspädagogik, Weinheim Basel 2010.

kriegerische Auseinandersetzungen, europäische Fischfangflotten fischen vor Afrika für den europäischen Markt die Meere leer und entziehen somit den dort lebenden Menschen eine wichtige Lebensgrundlage oder Europa bringt große Mengen an Billigfleisch auf den afrikanischen Markt und untergräbt somit die einheimische Lebensmittelproduktion und die Existenzgrundlage vieler Kleinbauern.

Laut der UNO-Flüchtlingshilfe befinden sich derzeit (2013) weltweit fast 45,2 Millionen Menschen auf der Flucht. 15,4 Millionen von ihnen gelten nach völkerrechtlicher Definition als Flüchtlinge. Vier von fünf Flüchtlingen (80 Prozent) leben in Entwicklungsländern.

Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel in der Bundesrepublik Deutschland hat sich bei Politikern und in der Wirtschaft die Erkenntnis durchgesetzt, dass Zuwanderung der alternden Gesellschaft nutzt, indem sie den Geburtenrückgang, dem damit verbundenen Fachkräftemangel sowie den negativen Folgen einer langsam überalternden Gesellschaft entgegenwirkt. Nach Hochrechnungen des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung kommen bundesweit im Jahr 2050 sechs Rentner auf zehn Menschen im erwerbsfähigen Alter, doppelt so viele wie heute. Nach Ansicht des Bundesverbandes der Deutschen Industrie muss die Bundesrepublik für Zuwanderer attraktiver werden. Zuwanderung kann nach Einschätzung des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) den Fachkräftemangel abfedern.

Innerhalb der EU besteht ein großes soziales und wirtschaftliches Nord-Süd- und Ost-West-Gefälle, welches zu verstärkten Wanderungsbewegungen von EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Drittstaatsangehörigen führt.

Auch in Schleswig-Holstein greifen diese Entwicklungen in die Frage der Gestaltung der Gesellschaft ein. So beobachten wir auch hier einen zunehmenden Fachkräftemangel, der sich insbesondere im sozialen Bereich, aber auch in den sogenannten MINT-Berufen<sup>4</sup> immer stärker abzeichnet. Die EU-Binnenwanderung und das Anwerben von Fachkräften, die zunehmende Überalterung der Gesellschaft, steigende Flüchtlingszahlen und eine dynamische Entwicklung in den Fragen von Flucht, Migration und Integration sind stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Der gesellschaftliche Stellenwert von Zuwanderung und die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft sind inzwischen in den politischen Ebenen angekommen. Dennoch fehlt oft ein abgestimmtes Konzept der föderalen Ebenen und Zivilgesellschaft für ein durchgängiges, zielgerichtetes und geschlossenes Umsetzen dieser Erkenntnisse.

In der Migrationsberatung in Schleswig-Holstein erleben wir in den letzten Jahren eine sehr dynamische Entwicklung:

- Eine Vielzahl von gesetzlichen Änderungen in den verschiedensten Lebensbereichen: Seit der Veränderung der gesamten Ausländergesetzgebung im Jahre 2005 hat es drei große Novellierungen gegeben. Neue Gesetze treten hinzu – das Gleichstellungsgesetz, das Anerkennungsgesetz, die Ausdifferenzierung von SGB II und SGB III.
- die Folgen der EU-Binnenmigration,
- demografische Veränderungen insbesondere im ländlichen Raum,
- wachsende Flüchtlingszahlen und das Erkennen der oft traumatisierenden Erfahrungen von Flüchtlingen,
- unzureichende interkulturelle Öffnung von Regeldiensten,
- die Anforderungen der Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft,
- die Umsetzung von EU-Recht und
- die fehlende Abstimmung der EU-Asyl- und Migrationspolitik

---

<sup>4</sup> MINT-Berufe sind Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik; vgl. z.B. <http://www.bmbf.de/de/mint-foerderung.php>.

ergeben ständig sich verändernde fachliche Anforderungen an unsere Migrations-Beraterinnen und -Berater in den Regionen.

#### 4. Notwendigkeit zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Migrationsberatung

Der 2005 eingeführte statistische Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ hat bewirkt, dass in der Politik und Sozialplanung deutlich wurde, dass die Gesellschaft in der Bundesrepublik vielfältiger und bunter ist als angenommen. Immerhin ein Fünftel der Bevölkerung weist einen Migrationshintergrund auf. Allerdings ist diese Kategorie so umfassend und allgemein, dass die individuelle Lebenslage und die Migrationsbiographie durch diesen Kollektivbegriff verdeckt werden. Für die Soziale Arbeit ist diese Kategorie nicht brauchbar, weil sie keine Hinweise auf Lebenslagen geben kann.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in die die Migrationsberatung eingebettet ist, unterliegen einem ständigen Veränderungsprozess. Die Zugewanderten, die vor zehn Jahren unsere Beratungsdienste in Anspruch genommen haben, hatten andere Fragen, Ziele und Beweggründe als diejenigen, die heute kommen.

Bei neuen Zuwanderern handelt es sich in der Regel um:

- Innereuropäische Migration: Zuzug von Fachkräften z.B. aus Südeuropa, Zuzug von Drittstaatsangehörigen aus EU-Ländern; Migration wegen struktureller Diskrepanzen innerhalb Europas
- Zuzug von marginalisierten und diskriminierten Bevölkerungsgruppen wie z.B. Roma
- Migration als wechselseitiger Prozess eines ständigen Zuzugs und Wegzugs bezogen auf Deutschland
- Migration von für die hiesige Wirtschaft benötigten Fachkräften – neue Anwerbungsaktivitäten in EU- und Drittstaaten, Lockerung des Beschäftigungsverbots und der Mobilität von Flüchtlingen
- Flüchtlingsaufnahme im Rahmen von Resettlement, humanitärer Kontingente, Asylverfahren, Bleiberechtsregelungen etc.
- Angehörige, die im Rahmen von Familiennachzug einreisen.

Neue Migrantengruppen machen neue Konzepte und Arbeitsformen notwendig. Von zentraler Bedeutung ist hierbei die interkulturelle Öffnung von Institutionen und Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft sowie Integrationsförderangebote für alle Zuwanderergruppen. Die langjährigen Erfahrungen der Migrationsberatung zeigen, dass häufig nicht die Migrantinnen und Migranten integrationsunwillig, sondern viele Institutionen integrationsunfähig sind.

Im Verständnis der Wohlfahrtsverbände zielt die strategische Umsetzung interkultureller Öffnung auf Gerechtigkeit und Gleichbehandlung. Die Bedeutung von **Inklusion als Menschenrecht und gesellschaftspolitischem Auftrag** geht weit über das Handlungsfeld „Behinderung“ hinaus und umfasst auch die Teilhabe von Zugewanderten und ihren Familien. Aufgabe von Wohlfahrtsverbänden als Institutionen, als Dienstleister und Träger von Migrationsberatung ist es, Wege und Möglichkeiten zu suchen, Zugangsbarrieren zu beseitigen oder abzusenken, um so die gleichberechtigte Teilhabe der Zugewanderten zu organisieren.

Die Forderung nach sozialer Inklusion ist verwirklicht, wenn jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird und die Möglichkeit hat, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben oder teilzunehmen. Differenzierungen und Abweichungen werden im Rahmen der sozialen Inklusion bewusst wahrgenommen, aber in ihrer Bedeutung eingeschränkt oder gar aufgehoben. Deren Vorhandensein wird von der Gesellschaft weder in Frage gestellt noch als Besonderheit gesehen. Das Recht zur Teilhabe wird sozialetisch begründet und bezieht sich auf sämtliche Lebensbereiche, in denen sich alle barrierefrei bewegen können sollen.

Inklusion wendet sich gegen die Diskriminierung und Marginalisierung von Menschen aufgrund zugeschriebener Merkmale wie z.B. religiöse und weltanschauliche Überzeugungen, Geschlecht, soziale Lage, Alter, kulturelle Hintergründe, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, körperliche oder geistige Behinderungen. Vielfalt und Verschiedenheit werden als positive Bestandteile von Normalität betrachtet.<sup>5</sup>

In der bisherigen Geschichte der Einwanderung galt Integration immer als Bringschuld der Zugezogenen. Misserfolge konnten so als individuelles Versagen der Einwanderer selbst gekennzeichnet werden. In einer inklusiv organisierten Einwanderungsgesellschaft liegt die Verantwortung für die Umsetzung in erster Linie bei den Institutionen und nicht bei den Individuen.

Damit verbunden ist die Umsetzung einer **Willkommens- und Anerkennungskultur**, die die Aufnahmebedingungen von Neuzuwandernden bei der Ankunft, dem Erlernen der Verkehrssprache und dem Einleben in die neue Gesellschaft mit ihren Regeln und Normen zum Ziel hat. Dazu gehört ebenso die Anerkennung und Respektierung der Leistungen der bereits hier lebenden Zugewanderten. Zur Willkommenskultur gehören

- das Bekenntnis zur Vielfalt in unserer Gesellschaft,
- Toleranz und Achtung gegenüber Menschen mit anderen kulturellen, religiösen und sozialen Hintergründen,
- Wertschätzung der Leistungen der Zugewanderten, insbesondere der langjährig hier lebenden Zugewanderten,
- Partizipation von Migrantinnen und Migranten sowie ihren Organisationen in allen Lebensbereichen.

Sie zeigt darin, dass Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft und ihren Institutionen angemessen vertreten sind und als Zugewinn angesehen werden.<sup>6</sup>

Willkommenskultur im Land stellt somit ein Ziel dar, das es zu erreichen gilt. Eine entsprechende Struktur, in deren Rahmen sich eine Willkommenskultur verwirklichen kann, ist unabdingbar und es liegt in der Verantwortung der Kommunen und des Landes, diese zu entwickeln.

Kontraproduktiv wirken politische Bestrebungen, Zugewanderte nach ihrer Nützlichkeit zu differenzieren und bestimmte Gruppen von der Möglichkeit der Zuwanderung generell auszuschließen.

Zwischen Willkommenskultur als chancengleicher Teilhabe in den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und einer erfolgreich gelebten Willkommenskultur in der jeweiligen Einwanderungsgesellschaft lässt sich ein kausaler Zusammenhang herstellen<sup>7</sup>.

Migrationsberatung ist ein wichtiger Baustein im gesamten System der Organisation von Willkommenskultur. Sie berät Kommunen bei deren Ausgestaltung und übernimmt Lobby- und Vermittlerfunktionen für Menschen mit Migrationshintergrund soweit dies erforderlich ist, mit dem Ziel, die selbstbestimmte Partizipation zu fördern.

---

<sup>5</sup> Vgl. <http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/inklusion.html>; Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (LISUM) im Auftrag des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg sowie der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin, zuletzt geöffnet am 28.05.2014.

<sup>6</sup> Vgl.: [http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-97F82522-7805A937/bst/xcms\\_bst\\_dms\\_37165\\_37166\\_2.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-97F82522-7805A937/bst/xcms_bst_dms_37165_37166_2.pdf). Stand: 24.09.2013

<sup>7</sup> Vgl.: Die Integrationspolitik von morgen - Politische und rechtliche Vorschläge für die kommenden Jahre. Ergebniszusammenfassung einer Konferenz am 13. Juni 2013 in Berlin. S. 6.



## 5. Lebenslagen von Menschen mit Migrationsgeschichte

Die Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund sind sehr heterogen und werden vor allem durch Faktoren wie Einkommen, Bildungshintergrund, Familienstruktur oder Aufenthaltsdauer bzw. –status beeinflusst. Hinzu kommen oftmals traumatisierende (Gewalt-) Erfahrungen im Kontext von Flucht und Migration, welche die Lebenswirklichkeit der Betroffenen massiv und langfristig negativ beeinflussen können.

Die Lebenslagen von Zuwanderern sind geprägt von:

- Mehrfachdiskriminierung und Alltagsrassismus
- Migrationsstress als Folge des Migrationsprozesses und der aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen
- Zugangsbarrieren und Orientierungsfragen in den unterschiedlichen Lebensphasen
- Entkulturationsprozessen
- Sprachbarrieren und mangelhafter Sprachkompetenz

Viele Einwanderer teilen als biographische Erfahrung das Erleben von **Rassismus und Ausgrenzung**. Strukturelle und alltägliche Diskriminierung und die häufige Konfrontation mit Vorurteilen und Rassismus prägen in besonderem Maße die Ausgangslage vieler Familien mit Migrationshintergrund in Deutschland und behindern eine gleichberechtigte Teilhabe.

Trotz gleicher Qualifizierung ist es für Menschen mit Migrationshintergrund schwieriger, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden als für Menschen ohne Migrationshintergrund.

So ist die **Armutsrisikoquote** von Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor deutlich höher als die von Menschen ohne Migrationshintergrund. Gründe hierfür sind nicht anerkannte, niedrige oder fehlende schulische und berufliche Qualifikationen, ein niedriges Einkommen und Arbeitslosigkeit. (Im Jahr 2010 war die Armutsrisikoquote von Menschen mit Migrationshintergrund mit 26% beinahe doppelt so hoch wie die der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund).

Neben unzureichenden materiellen Ressourcen gibt es aber auch Defizite bei der **gesellschaftlichen Teilhabe** von Migrantenfamilien, da sie häufig nicht über informelle Netzwerke der sozialen Unterstützung verfügen und auch schlechter z.B. über Schul- und Verwaltungsstrukturen in Deutschland informiert sind.

Wir haben es in der Migrationsberatung vielfach mit Menschen zu tun, die

- aus bildungsfernen Schichten kommen, z.T. nie eine Schule besucht haben
- bereits seit vielen Jahren in Deutschland leben ohne die Sprache jemals ausreichend gelernt zu haben
- von Armut betroffen sind
- in prekären Wohnverhältnissen leben
- durch Krankheit erwerbsunfähig sind
- durch Gewalt- und Fluchterfahrungen traumatisiert sind
- die ohne dauerhaften Aufenthalt kaum an Integrationsangeboten partizipieren können
- oft jahrelanger Ungewissheit über ihre Zukunftsperspektiven ausgesetzt sind
- die komplexen Strukturen des deutschen Gesellschafts-, Bildungs- Sozial- und Gesundheitssystems nicht durchschauen
- von den Regeldiensten meist nicht angemessen versorgt werden und mangels interkultureller Öffnung der Regeldienste große Zugangsbarrieren haben
- unter Langzeitarbeitslosigkeit leiden, mit allen bekannten Folgen für das Selbstvertrauen und die Leistungsfähigkeit
- deren Familiensysteme durch veränderte Rollenbilder auseinanderbrechen.

Da Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland noch nicht in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens einen gleichberechtigten Zugang haben und unterschiedlichen Zugangsbarrieren ausgesetzt sind, ist es wichtig, ihre Lebenslagen in der sozialpädagogischen Arbeit und in politischen Maßnahmen gezielt zu berücksichtigen.

Dabei entstehen in neuen Lebensphasen neue Orientierungsprozesse, die Bewältigungsstrategien und Alltagskompetenzen erfordern und so neuen Beratungsbedarf entstehen lassen. Genannt seien hier zum Beispiel Arbeitslosigkeit, Krankheit, Renteneintritt, Verlust von Angehörigen, Veränderungen der Familienkonstellation (Wegzug von Kindern, Enkeln und Eltern).

## **6. Aufgaben, Zielgruppen und Ziele der Migrationsberatung**

Die Anforderungen an die Migrationsberatung haben sich stark verändert. Diese ist weiterhin in einem sich permanent ändernden dynamischen Migrationsprozess die erste Anlaufstelle von Zuwanderern bzw. Zugewanderten und ihren Familien, Flüchtlingen und Einheimischen zu allen Fragen von Migration und Integration. Die Migrationsberatung ist ein eigener Fachdienst mit einer spezifischen Ausrichtung, der die wichtige Schnittstelle zwischen Zuwanderern und der Aufnahmegesellschaft darstellt. Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen wird die Bedeutung der Migrationsberatung weiter zunehmen. Die Expertise der Beraterinnen und Berater wird wichtiger denn je für politisches Handeln sein.

Dabei kommt der Migrationsberatung eine zentrale Informations-, Beratungs- und Orientierungsfunktion in migrationsspezifischen Fragestellungen und eine wichtige Schnittstellenfunktion zu anderen sozialen Diensten und Einrichtungen zu, die auch als Erstberatungsstelle bestehen bleibt, wenn sich diese Dienste interkulturell geöffnet haben.

Weitere Aufgaben sind:

- Netzwerk- und sozialraumorientierte Arbeit einschließlich kontinuierlicher Sozialraumanalyse
- Mitwirkung bei der Umsetzung kommunaler Integrations- und Inklusionskonzepte inkl. Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung
- Initiierung von migrationsspezifischen Projekten und Maßnahmen
- Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit.

### Zielgruppen

Abhängig von der individuellen Lebenslage, aber auch von der asyl- und aufenthaltsrechtlichen Situation, sind die Bedürfnisse der Ratsuchenden heterogen. Als Zielgruppen sind insbesondere zu nennen:

- Menschen mit Migrationshintergrund mit ihren Familien unabhängig vom Aufenthaltsstatus
- Gesellschaftliche Institutionen der Aufnahmegesellschaft
- Bevölkerung der Aufnahmegesellschaft.

Die gesellschaftliche Integration von Zugewanderten findet im Wesentlichen „vor Ort“, in den Kommunen statt. Interkulturelle Arbeit im Sozialraum fördert dabei das wechselseitige Verständnis und führt zum Abbau von Diskriminierung und Vorurteilen.

Durch die Mitarbeit in Netzwerken und durch Kooperationen erleichtert die Migrationsberatung zugewanderten Familien und Einzelpersonen den Zugang zu Unterstützungsangeboten und sozialen Diensten und umgekehrt. Das bestehende Vertrauensverhältnis zur Migrations-

beratung stärkt das Vertrauen der Zielgruppe zu anderen Akteuren und befördert so eine bedarfsgerechte Hilfeplanung.

Relevante Partner in der Kooperations- und Netzwerkarbeit sind vor allem

- Ausländerbehörden
- SGB II - Leistungsträger, Agenturen für Arbeit,
- Integrationskurssträger, Bildungsträger, Anerkennungsstellen zur Anerkennung schulischer und beruflicher Qualifikation bzw. Abschlüsse,
- Schulen, KiTas, Jugend- und Sozialämter, Jugendhilfeträger,
- Migrantenorganisationen,
- Fachberatungsstellen wie Schwangerschaftsberatungsstellen, Suchtberatungsstellen, Schuldnerberatungsstellen, Erziehungsberatung u.a.

Viele dieser Dienste befinden sich in Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden und sind als Bestandteile des Systems sozialer Dienstleistungen in den lokalen Kontext eingebettet.

In einer derart abgestimmten Kooperation der Migrationsberatung mit anderen Diensten vor Ort ergeben sich die nachfolgenden Schwerpunkte ihrer Tätigkeit:

Die Migrationsberatung unterstützt Zuwanderinnen und Zuwanderer, sich in Deutschland zu orientieren und hilft im Umgang mit Behörden sowie bei Diskriminierungserfahrungen im Alltag. Um das Vertrauen der Ratsuchenden zu gewinnen, ist es elementar, dass die Beratungsdienste bei Kooperationen nach einheitlichen Regeln vorgehen, z.B. gegenüber Integrationskursträgern. Im Integrationskurs haben Eingewanderte oft den ersten Kontakt mit den Beratungsdiensten. Den Ratsuchenden werden neben der Unabhängigkeit der Beratung auch die verschiedenen Möglichkeiten und Aufgaben der Beratung so transparent wie möglich vermittelt.

Ratsuchende sind nicht nur als Einzelpersonen, sondern auch als Teil ihres Familiensystems zu beraten. Das bedeutet, dass erwachsenenspezifische und jugendspezifische Anliegen des jeweiligen Ratsuchenden nicht immer voneinander trennbar sind und ggf. einer gemeinsamen Bearbeitung der Beratungseinrichtungen bedürfen oder dass eine abgestimmte Vorgehensweise erforderlich ist. Äußert eine Jugendliche im Jugendmigrationsdienst z.B., dass es elterliche Vorbehalte gegen einen Ausbildungswunsch gibt, so stellt sich die Frage, wie die Eltern angesprochen werden können und wie die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer eingebunden werden kann. Ähnliche Konstellationen kann es bei Fällen von gewalttätigem Verhalten von Eltern ihren Kindern gegenüber oder bei Vorliegen einer Behinderung mit Konsequenzen für die ganze Familie geben. Dabei werden datenschutzrechtliche Aspekte in jeder Konstellation beachtet und die Einbeziehung eines anderen Familienmitgliedes und/oder des anderen Dienstes wird mit dem Ratsuchenden abgesprochen.

Ratsuchende kommen oft mit multiplen Problemlagen, deren Bearbeitung ein umfangreiches Wissen mehrerer Fachgebiete voraussetzt. Sowohl zielgruppenspezifisches Fachwissen (z.B. Jugendhilfe oder Altenhilfe) als auch Fremdsprachenkenntnisse sind bei den Beratungsdiensten unterschiedlich verteilt. Durch Informationsaustausch und übergreifende Zusammenarbeit kann Fachwissen gemehrt werden und es können Erfahrungen in der Kooperation mit anderen Fachstellen weitergegeben werden.

Eine kontinuierliche Sozialraumanalyse ist notwendig, um die Beratungsangebote an veränderte Gegebenheiten vor Ort anzupassen und so ein bedarfsentsprechendes Angebot - auch für Zugewanderte - zu entwickeln. Die Flexibilisierung von Hilfestrukturen sowie eine Mobilisierung der Ressourcen von Klienten und sozialen Netzwerken sind wichtige Elemente sozialraumorientierter Arbeit.

Zur Sozialraumanalyse gehört die Identifizierung möglicher Barrieren, die verhindern, dass Zugewanderte Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Die Migrationsberatung über-

nimmt hier eine Vermittlungsfunktion zwischen Ratsuchenden und anderen sozialen Diensten. Neben einer mangelnden Inkulturalität der Dienste können geringe Erfahrungen der Zielgruppe mit Sozialer Arbeit oder ein fehlendes Vertrauen in monokulturell erscheinende Angebote Gründe dafür darstellen, warum Hilfen von der Zielgruppe nicht in Anspruch genommen werden. Somit ist Sozialraumorientierung auch immer eng mit Prozessen der interkulturellen Öffnung verbunden, die zum Abbau von Zugangsbarrieren und zu einer bedarfsorientierten Beratung beitragen.<sup>8</sup>

An die Migrationsberatung sind eine Vielzahl von Gruppenangeboten, Maßnahmen und Projekten angebunden. Die Beratenden haben dabei die Aufgabe, Handlungsbedarfe und Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren und entsprechende Angebote zu konzipieren.

Durch Lobbyarbeit werden Erkenntnisse aus der praktischen Beratungsarbeit und gesellschaftliche Zugangsbarrieren identifiziert und kommuniziert. Daraus werden zusammen mit den Trägern und anderen gesellschaftlichen Akteuren Forderungen für Politik und Verwaltung entwickelt, die geeignet sind, auf das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe hinzuwirken. Dies gilt insbesondere für die Antidiskriminierungs- und Antirassismuarbeit.

Die Migrationsberatung nimmt Einfluss auf die Förderung von Willkommens- und Anerkennungskultur, sensibilisiert für interkulturelle Öffnung und initiiert entsprechende Prozesse. Ferner fördert sie die Selbstorganisation von Migrantinnen und Migranten, deren Partizipation und Teilhabechancen.

## **7. Methodischer Ansatz der Migrationsberatung**

Unterschiedliche Lebensformen und Identitäten von Migrantinnen und Migranten werden als kulturelle und soziale Unterschiede respektiert und anerkannt. Das setzt voraus, dass Beraterinnen und Berater eigene Kulturstandards identifizieren und ihre eigene kulturelle Selbstwahrnehmung in der Beratungssituation berücksichtigen. Dazu gehört, fremdkulturelle Muster als solche wahrzunehmen ohne sie positiv oder negativ zu bewerten<sup>9</sup>. Die Beratungsarbeit im Sinne einer interkulturellen Dimension reduziert Problemlagen nicht auf die kulturellen Unterschiede, sondern auf rechtliche und sozialstrukturelle Benachteiligungen von Einwanderern.

Der ganzheitliche Beratungs- und Begleitungsprozess orientiert sich in erster Linie an den Lebenswirklichkeiten und Bedürfnissen der Ratsuchenden und nicht an politischen Assimilationsforderungen. Dabei ist das Prinzip des Empowerments im Sinne aktiver Selbstbefähigung unabdingbar. Die oder der Betroffenen werden als aktive Subjekte in den Gesamtprozess der Beratung integriert<sup>10</sup>. Sie werden im Befähigungsprozess unterstützt und es wird ihnen deutlich gemacht, dass bestimmte Handlungsmöglichkeiten und -räume ihnen zustehen<sup>11</sup>. Nach Bedarf sollten Dolmetscherinnen oder Dolmetscher hinzugezogen werden. Die Beratung wird niedrigschwellig und kostenfrei angeboten.

Die Anwendung des Case-Managements ist eine bewährte Arbeitsmethode, wenn eine intensive Beratung und Begleitung über einen längeren Zeitraum von den Betroffenen ge-

---

<sup>8</sup> Vgl. Handlungsempfehlungen für die gemeinsame Arbeit mit Familien der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer und der Jugendmigrationsdienste, Stand: 21.03.2013; S. 8-10.

<sup>9</sup> Mecheril, Paul „Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform“, erschienen in: Norbert Cyrus & Andreas Treichler (Hrsg. 2004). Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Grundlinien, Konzepte, Handlungsfelder, Methoden (S. 371-387). Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel

<sup>10</sup> A.a.O, S. 10

<sup>11</sup> A.a.O, S. 11

wünscht wird oder eine multiple Problemkonstellation eine umfangreiche Beratung erforderlich macht.

Netzwerkarbeit und Kooperationen mit anderen Akteuren im Unterstützungssystem sind unverzichtbare Elemente der Beratungsarbeit und können helfen, Doppelberatung zu vermeiden. Insbesondere im Kontext der Einzelfallberatung und -begleitung ist die Nutzung unterschiedlicher fachspezifischer Kompetenzen anderer Dienste und Einrichtungen zielführend. Der Case-Manager hat außerdem die Aufgabe, Bedürfnisse der Ratsuchenden so zu vertreten, dass die Versorgungslücken, Fragen und Versäumnisse des Systems deutlich werden und so verändert werden können. Der Kunde in der Arbeitsverwaltung ist eben nicht nur ein Mensch mit Vermittlungshemmnissen, der kein Deutsch kann, sondern ein Mensch mit Fähigkeiten, herausgefunden durch die Stärken-Schwäche-Analyse der Migrationsberatung, die auf dem Arbeitsmarkt durchaus nachgefragt werden könnte.

## **8. Stellenwert der Migrationsberatung in der sozialen Regelversorgung**

Mit Sozialstaatsprinzip wird das grundlegende Staatsprinzip bezeichnet, das den Staat zur sozialen Gerechtigkeit in Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung verpflichtet. Das Sozialstaatsprinzip wird explizit genannt in Art. 20 Abs. 1 GG und Art. 28 Abs. 1 S. 1 GG. Ziel des Sozialstaates ist der Abbau erheblicher sozialer Unterschiede und die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards für alle Teile der Bevölkerung. Ausgefüllt wird das Sozialstaatsprinzip durch die Fürsorge für Hilfsbedürftige, die Schaffung sozialer Sicherungssysteme (BVerfGE 28, 324, 348ff), die Herstellung von Chancengleichheit und einer gerechten, für Ausgleich der sozialen Gegensätze sorgenden Sozialordnung (BVerfGE 22, 180, 204).

Übertragen auf das Thema Migration hat demnach der Staat (auf den verschiedenen Ebenen) die Selbstverpflichtung, Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass gesellschaftliche Institutionen und Dienste dementsprechend agieren. Die Migrationsberatung übernimmt dabei die Funktion, einerseits auf soziale Benachteiligungen von Menschen mit Migrationsgeschichte hinzuweisen und auf deren Abbau hinzuwirken, andererseits diejenigen, die auf Hilfe angewiesen sind, angemessen und mit dem Ziel der selbstbestimmten Teilhabe zu unterstützen.

Das betont auch die Bundesregierung in ihren Aussagen zu Sinn und Zweck des Zuwanderungsgesetzes. Hierzu heißt es:

„Integration ist ein langfristiger Prozess, der zum Ziel hat, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende, möglichst gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden.“<sup>12</sup>

Migrationsberatung hat somit einen festen Stellenwert im Netz der sozialen Regelversorgung.

---

<sup>12</sup> Aus: [http://www.auswaertiges-amt.de/DE/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht\\_node.html](http://www.auswaertiges-amt.de/DE/EinreiseUndAufenthalt/Zuwanderungsrecht_node.html)

## 9. Qualitätssicherung

In der Weiterentwicklung der im „Rahmenkonzept für eine Sozialberatung für Migrantinnen und Migranten (Migrationssozialberatung) in Schleswig-Holstein“ vom 10.01.2006 in Anlage 1 genannten Qualitätskriterien wird die Qualität der Migrationsberatung gewährleistet durch:

### Rahmenbedingungen

- Geeignete Räumlichkeiten für Beratung inkl. Wartebereich und Besprechungsmöglichkeit mit Netzwerkpartnern
- Erreichbarkeit inkl. Verkehrsanbindung
- Erkennbarkeit als Migrationsberatung von außen durch geeignete Beschilderung
- Vertretungsregelung in Teams (auch Fachdienst übergreifend) bzw. durch trägerübergreifende Absprachen
- Sicherstellung regelmäßiger Sprechzeiten
- Angemessene technische und personelle Ausstattung
- Beschwerdemanagement

### Anforderungen an Träger

- Interkulturelles Beratungskonzept
- Sicherstellung der fachlichen Begleitung
- Finanzielle Absicherung (Einbringen erforderlicher Eigenmittel)
- Gewährleistung der inhaltlichen Weiterentwicklung
- Sicherstellen von Evaluation und Dokumentation
- Gewährleistung der Vernetzung mit anderen Fachdiensten
- Ermöglichung von Netzwerk- und Sozialraumarbeit
- Gewährleistung des Schutzes personenbezogener Daten

### Anforderung an Mitarbeitende/Beratungskräfte

- Fachliche Qualifikation: vorrangig abgeschlossenes Studium der Sozialpädagogik (Diplom, Bachelor, Master), Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, oder vergleichbarer interkultureller Studienabschlüsse
- Interkulturelle Kompetenz
- Migrationsspezifische Fachkenntnisse insbesondere über Migrationszusammenhänge und -ursachen, deren individuelle, rechtliche und strukturelle Konsequenzen; relevante Informationen über gesellschaftliche Zusammenhänge in Herkunft- und Zielregionen von Migration
- Migrationsspezifische Rechtskenntnisse
- Sozialpädagogische Kompetenz (Einzelfallarbeit, Familienberatung, Case-Management, Krisenintervention, Gemeinwesen-/Sozialraumarbeit, Gruppen-/Projektarbeit, Netzwerkarbeit, aufsuchende Sozialarbeit)
- Beherrschung möglichst einer migrationsrelevanten Sprache, Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- PC-Kenntnisse
- Bereitschaft zur regelmäßigen Teilnahme an Fortbildungen/Supervision
- 

### Konzeptionelle Anforderungen an die Migrationsberatung

- Erfüllen der Aufgaben gemäß des zugrundeliegenden Rahmenkonzeptes, der Förderrichtlinie
- Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern, Initiativen und Migrant\*innenorganisationen
- Förderung der Kooperation von verschiedenen Fachdiensten, Initiierung von Prozessen zur interkulturellen Öffnung
- Mitarbeit bei der Entwicklung bzw. Umsetzung kommunaler Integrationskonzepte und Maßnahmen zur Etablierung einer Willkommenskultur

- Förderung gesellschaftlicher und politischer Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund
- Mitarbeit in Netzwerken gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung
- Erstellen von Dokumentation und Statistik, deren Interpretation und Erstellen von Berichten.

Die Migrationsberatung verfügt über ein eigenes fachliches Profil, das insbesondere migrations- und kulturspezifische sowie interkulturelle Kompetenzen umfasst. Die Träger garantieren die Sicherung der Qualität der Dienste sowie deren Weiterentwicklung.

## 10. Perspektiven

Migration ist ein stetiger Prozess, bei dem in den letzten Jahren 1,5 bis 2 Millionen Menschen nach Deutschland zugezogen oder aus Deutschland weggezogen sind. Dementsprechend stellt auch die Begleitung von Menschen, die sich in diesem Prozess befinden eine auf Dauer angelegte Aufgabe dar, die es erforderlich macht, einen eigenständigen Fachdienst mit dem hier beschriebenen Aufgabenprofil vorzuhalten.

Dabei haben die Erkenntnisse der Bertelsmann-Stiftung über die Wirkung frühzeitiger sozialer Maßnahmen gezeigt, dass durch eine wirkungsvolle und früh einsetzende Unterstützung mittelfristig auch finanziell positive Ergebnisse erzielt werden können:

„Unsere Resultate zeigen, dass die Integrationsmaßnahmen, welche hauptsächlich durch Kommunen finanziert und durchgeführt werden, nicht nur in deren Finanzhaushalt positive Wirkungen zeitigen, sondern auch in den Haushalten von Bund, Land und den Sozialversicherungen.“<sup>13</sup>

Die Migrationsberatung benötigt eine auf Dauer angelegte finanzielle Förderung in realistischer und flexibel gestalteter Anpassung an prognostizierte Bedarfe statt der bislang üblichen Projektförderung mit den folgenden Eckpunkten:

- Beratung unabhängig vom Aufenthaltsstatus
- Soziale Arbeit muss sich an den Lebenslagen der Migrantinnen und Migranten orientieren
- Öffnung aller Integrationsangebote auch für Flüchtlinge
- Abstimmung zwischen den Landes- und Bundesministerien (IM S-H, BMI, BMFSFJ) über den Einsatz einheitlicher Evaluationsinstrumente.

Alle föderalen Ebenen sind gefordert, sich an der notwendigen Ausstattung der Migrationsberatung zu beteiligen:

Das bedeutet für den **Bund**:

- Ausrichten des Bezuschussungsumfangs am Beratungsbedarf ohne Unterscheidung nach Art der Aufenthaltsgenehmigung. Darin muss auch eine Bezuschussung von Beratungstätigkeit und Maßnahmen für Flüchtlinge, Doppelstaatler und Eingebürgerte eingeschlossen sein. Mittel aus EU-Programmen können ergänzend eingeworben werden.
- Beibehaltung der Bezuschussung von 30% des Arbeitsumfangs für Tätigkeiten außerhalb der Einzelfallarbeit (Netzwerk-, Sozialraumarbeit, Gremien- und Lobbyarbeit, Initiierung von Maßnahmen und Projekten).

Das bedeutet für das **Land**:

---

<sup>13</sup> Aus: Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.): Gesellschaftliche Kosten unzureichender Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in Deutschland, Zusammenfassung 2007; [www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

- Bezuschussung wie oben. Berücksichtigung regionaler Besonderheiten (Flächenstaat, besondere Handlungsbedarfe für bestimmte Zielgruppen, spezifische Arbeitsplätze, etwa Saisonarbeit, Grenznähe, u.a.).
- Förderung von gezielten Aktivitäten zu Förderung von Teilhabe, Unterstützung von Willkommens- und Anerkennungskultur, Antidiskriminierungs- und Antirassismussarbeit.

Das bedeutet für die **Kommunen**:

- Bereitstellen von Mitteln für Migrationsarbeit auf kommunaler Ebene unter Berücksichtigung des Anteils der Bevölkerung mit Migrationshintergrund und der Umsetzung interkultureller Öffnung im Rahmen von kommunalen Integrationskonzepten und Konzepten zur Verwirklichung einer Willkommenskultur in der Kommune sowie lokal-spezifischen Angebotsmöglichkeiten.

Das vorliegende Konzept „Teilhabe fördern - Handlungskonzept Migrationsberatung“ der Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände Schleswig-Holstein e.V. dient als Grundlage für eine Neufassung der Rahmenkonzeption „Migrationssozialberatung“ des Landes Schleswig-Holstein. Dieses soll im Dialog zwischen den beteiligten Akteuren der Migrationsberatung entwickelt und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Das Konzept soll bei der Weiterentwicklung der bundesmittelgeförderten Migrationsberatungsdienste Berücksichtigung finden.

Auf kommunaler Ebene soll mit diesem Konzept erreicht werden, dass sich Kommunen an diesem Beratungsangebot konzeptionell einbringen und finanziell beteiligen.



## Anhang

### **(1) Ethik in der Sozialen Arbeit**

*Soziale Arbeit basiert auf der Achtung vor dem besonderen Wert und der Würde aller Menschen und aus den Rechten, die sich daraus ergeben. Sozialarbeiter/innen sollen die körperliche, psychische, emotionale und spirituelle Integrität und das Wohlergehen einer jeden Person wahren und verteidigen.*

*Das heißt:*

- 1. Das Recht auf Selbstbestimmung achten - Sozialarbeiter/innen sollten das Recht der Menschen achten und fördern, eigene Wahl und Entscheidungen zu treffen, ungeachtet ihrer Werte und Lebensentscheidung, vorausgesetzt, dass dadurch nicht die Rechte und legitimen Interessen eines anderen gefährdet werden.*
- 2. Das Recht auf Beteiligung fördern - Sozialarbeiter/innen sollten das volle Einbeziehen und die Teilnahme der Menschen, die ihre Dienste nutzen fördern, so dass sie gestärkt werden können in allen Aspekten von Entscheidungen und Handlungen, die ihr Leben betreffen.*
- 3. Jede Person ganzheitlich behandeln - Sozialarbeiter/innen sollten sich mit der Person als Ganzes innerhalb der Familie, der Gemeinschaft, sowie der sozialen und natürlichen Umwelt beschäftigen, und sollten darauf bedacht sein, alle Aspekte des Lebens einer Person wahrzunehmen.*
- 4. Stärken erkennen und entwickeln - Sozialarbeiter/innen sollten den Schwerpunkt auf die Stärken des Einzelnen, der Gruppen und der Gemeinschaften richten um dadurch ihre Stärkung weiter zu fördern*

### Soziale Gerechtigkeit

*Sozialarbeiter/innen haben eine Verpflichtung, soziale Gerechtigkeit zu fördern in Bezug auf die Gesellschaft im Allgemeinen und in Bezug auf die Person mit der sie arbeiten. Das heißt:*

- 1. Negativer Diskriminierung entgegenzutreten(1) - Sozialarbeiter/innen haben die Pflicht, negativer Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie Fähigkeiten, Alter, Kultur, Geschlecht, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer Überzeugung, Hautfarbe, Rasse oder anderer körperlicher Gegebenheiten, sexueller Orientierung, oder spiritueller Überzeugung entgegenzutreten.*
- 2. Verschiedenheit anerkennen - Sozialarbeiter/innen sollten die ethnischen und kulturellen Unterschiede von Gesellschaften in denen sie arbeiten anerkennen und respektieren und die Unterschiede von Einzelnen, Gruppen und Gemeinschaften beachten.*
- 3. Gerechte Verteilung der Mittel - Sozialarbeiter/innen sollten sicherstellen, dass die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel gerecht gemäß den Bedürfnissen verteilt werden.*
- 4. Ungerechte politische Entscheidungen und Praktiken zurückweisen - Sozialarbeiter/innen haben die Pflicht, ihre Arbeitgeber, Gesetzgeber, Politiker und die Allgemeinheit darauf aufmerksam zu machen, wo Mittel unzulänglich sind oder wo die Verteilung von Mitteln durch Verordnungen und Praxis unterdrückerisch, ungerecht oder schädlich ist.*
- 5. Solidarisch arbeiten - Sozialarbeiter/innen haben die Pflicht, sozialen Bedingungen entgegen zu treten, die zu sozialem Ausschluss, Stigmatisierung oder Unterdrückung führen. Sie sollen auf eine einbeziehende Gesellschaft hinarbeiten.*

**(Quelle: Ethik in der Sozialen Arbeit – Erklärung der Prinzipien; International Federation of Social Workers (IFSW); International Association of Schools of Social Work (IASSW))**

## (2) Grundlagen von Beratung

### Definitionen von Beratung:

*„Beratung ist eine professionelle, wissenschaftlich fundierte Hilfe, welche Rat- und Hilfesuchenden Einzelnen und Gruppen auf der Basis des kommunikativen Miteinander vorübergehend, in Krisensituationen sowie in sonstigen Konfliktlagen aktuell und nachbetreuend dient. Somit darf Beratung keinesfalls bestimmte Entscheidungen dem Ratsuchenden aufdrängen bzw. diese durch verdeckten Machtmissbrauch erzwingen. Kennzeichnend für das spezifische dieses Kontaktes ist, dass die Probleme des Ratsuchenden den Mittelpunkt bilden.“*

*Brem-Gräser (1993)*

- Beratung kann sich sowohl auf Einzel-Personen und Gruppen in ihren Lebens- und arbeitsweltlichen Bezügen als auch auf Organisationen/Institutionen beziehen.
- Ziele von Beratung:  
Abhängig von den zu bewältigenden Anforderungen, Problemlagen und Krisensituationen, in denen sich Ratsuchende befinden, kann Beratung **aktivieren, gesundheitsfördernd, präventiv, kurativ** oder **rehabilitativ** sein.
- Beratungsstandards 1:  
**Vertrauensverhältnis und Beratungsbeziehung**  
Die Fachkräfte sind verpflichtet, mit in der Beratungsbeziehung entstehenden Abhängigkeiten sorgsam umzugehen.  
Die fortlaufende Analyse der Beziehungen, Verhaltensweisen und Interaktionen im Beratungsprozess sind wesentlicher Bestandteil der Beratung.
- Beratungsstandards 2:  
**Wert- und Zielorientierung**  
Die Beratung wird in persönlicher, sozialer und rechtsstaatlicher Verantwortung ausgeübt und orientiert sich handlungsleitend am Schutz der Menschenwürde und an berufsethischen Standards.  
Sie unterstützt emanzipatorische Prozesse und Partizipation und deckt Spannungsfelder, Machtverhältnisse, Konflikte und Abhängigkeiten in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen auf. Dabei werden insbesondere auch Geschlechts-, Generations- und kulturspezifische Aspekte berücksichtigt.
- Beratungsstandards 3:  
**Beratungswissen / Expertenwissen**  
Beratung setzt persönliche, soziale und fachliche Identität und Handlungskompetenz des/der Beratenden voraus.  
Hierzu sind insbesondere auch kommunikative und problemlösungsorientierte Kompetenzen erforderlich. Ergänzend wird bei entsprechenden Fragestellungen fachlich fundiertes Wissen (Informationen) vermittelt.
- Beratungsstandards 4:  
**Qualitätssicherung und Evaluation**  
Zur Sicherung des fachlichen Handelns (Prozessqualität) dienen die professionell angewandten Verfahren konzeptgebundener Qualitätssicherung, Fallbesprechungen im multidisziplinären Team oder im kollegialen Verbund des Einzelteams, Supervision, Fort-, und Weiterbildung.

**Quelle:** Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.: Beratungsverständnis.

## Impressum

### Herausgeber:

Landes-Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände  
Schleswig-Holstein e.V.  
Falckstraße 9  
24103 Kiel  
Tel.: 0431 - 33 60 75  
Fax: 0431 - 33 71 30  
E-Mail: lag.freie-wohlfahrt-sh@t-online.de  
Homepage: www.lag-sh.de

Druck:

Das Handlungskonzept wurde durch den LAG-Fachausschuss Migration erarbeitet und in der LAG-Mitgliederversammlung am 20.08.2014 beschlossen.

Dem LAG-Fachausschuss Migration gehören an:

Angelika Berger	- Vorsitzende -	Caritasverband für Schleswig-Holstein e.V. (0431/59 02-22, info@caritas-sh.de)
Michael Treiber		Arbeiterwohlfahrt - Landesverband Schl.-Holst. e.V. (0431/5114-350, michael.treiber@awo-sh.de)
Norbert Schmitz		Caritasverband für Schleswig-Holstein e.V. (0431/59 02-20, schmitz@caritas-sh.de)
Krystyna Michalski		Der Paritätische Schleswig-Holstein (0431/56 02-23, michalski@paritaet-sh.org)
Kirsten Levsen		Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Schl.-Holst. e.V. (0431/57 07-126, kirsten.levsen@drk-sh.de)
Renate Wegner		Diakonisches Werk in Schleswig-Holstein (04331/593-181, wegner@diakonie-sh.de)
Doris Kratz-Hinrichsen		Diakonisches Werk in Schleswig-Holstein (04331/593-189, kratz-hinrichsen@diakonie.sh.de)
Viktoria Ladyshenski		Jüdische Gemeinschaft Schleswig-Holstein (0431/7399097, juedische.gemeinde.kielundregion@gmx.de)