

Positionspapier zum Thema Integrationsmanagement

Das Integrationsmanagement ist ein wichtiges Glied in der Beratung und Begleitung geflüchteter Menschen. Um sein Potenzial gänzlich auszuschöpfen und es nachhaltig zu etablieren, bedarf es allerdings Nachjustierungen.

- Das Integrationsmanagement muss als Form der Sozialen Arbeit anerkannt werden und seine sozialanwaltschaftlichen Tätigkeiten den entsprechenden Schutz erfahren
- Es darf keine Instrumentalisierung des Integrationsmanagements durch Politik oder Verwaltung stattfinden
- Regeldienste dürfen ihre Arbeit nicht auf Integrationsmanager*innen abwälzen
- Die Anzahl der zu beratenden Personen pro Integrationsmanager*in muss verringert werden, damit diese ihrem Auftrag gerecht werden können
- Eine flächendeckende Beratung aller geflüchteten Personen, die dieser bedürfen, muss gewährleistet werden. Es darf keinen Ausschluss bestimmter Personengruppen geben
- Fort- und Weiterbildungen müssen im Integrationsmanagement zum Standard werden, um die Qualität der Beratung zu gewährleisten
- Regelmäßige Feedbackmöglichkeiten von Integrationsmanager*innen und Geflüchteten sollte die Ausgestaltung des Integrationsmanagements einer dauerhaften Überprüfung unterziehen
- Wenn das Integrationsmanagement zusätzliche Aufgaben erhält, müssen hierfür auch immer zusätzliche personelle Kapazitäten zur Verfügung gestellt

Vorbemerkung zum Zweck und zur Entstehung dieses Thesenpapiers

Das Integrationsmanagement ist mit seinem nun ca. 4,5-jährigem Bestehen ein noch relativ junges Instrument der Landesregierung, um den gestiegenen Bedarfen nach Sozialarbeit im Migrationsbereich gerecht zu werden. Es grenzt sich dabei ein Stück weit, in den verschiedenen Kommunen allerdings auf unterschiedliche Art und Weise, von den bisherigen Angeboten in dem Bereich ab. Als diese sind vor allem die Flüchtlingssozialarbeit und die Migrationsberatung (MBE) zu nennen. Obwohl das Integrationsmanagement bereits mehrfach verlängert wurde, ist es bis heute noch kein fester Bestandteil in der

Haushaltsplanung. Ob und wie es fortgesetzt wird, ist daher immer wieder Inhalt von Verhandlungen der jeweiligen politischen Akteure. In diesem Zusammenhang wurde der Flüchtlingsrat Baden-Württemberg bereits mehrfach um eine Einschätzung gebeten. Um diese fundiert geben zu können, haben wir unter Beteiligung unserer Mitglieder das vorliegende Papier erstellt, um eine aus unserer Sicht notwendige, differenzierte Position zum Thema Integrationsmanagement zu haben, auf die wir uns berufen können und auch um Diskussionen anzustoßen, die möglicherweise zu Veränderungen und Verbesserungen führen.

Wir möchten zum Ausdruck bringen, dass es einige Aspekte des Konzeptes des Integrationsmanagements gibt, die wir kritisch sehen und die aus unserer Sicht geändert werden sollten. Aus unserer Sicht ist es wichtig, dass es eine flächendeckende, professionelle und unabhängige Beratung, Begleitung und Unterstützung von geflüchteten Menschen gibt, die so organisiert ist, dass niemand aufgrund von Status oder Unterbringungsform „durchs Raster fällt“, und die dem beruflichen Ethos der sozialen Arbeit verpflichtet ist. Ob dieser Dienst „Integrationsmanagement“ oder anders genannt wird, ist letztlich zweitrangig. Unsere Kritik richtet sich gegen bestimmte Aspekte des Systems Integrationsmanagement und nicht gegen die im Integrationsmanagement beschäftigten Personen, von denen viele hervorragende und sehr engagierte Arbeit leisten und von denen einige auch bei uns Mitglied sind und an der Ausarbeitung dieses Dokuments beteiligt waren.

Als der erste Entwurf dieses Dokuments fast fertig war, erfuhren wir durch einen Zufall, dass die Verwaltungsvorschrift Integrationsmanagement gerade überarbeitet wurde. Zum Inhalt der Änderung wird im vorliegenden Dokument auch einiges gesagt, aber an dieser Stelle gestatten wir uns einige Anmerkungen zum Zustandekommen der neuen Verordnung. In der Vergangenheit wurde der Flüchtlingsrat im Zuge der Ausarbeitung von Vorschriften mit Bezug zum Themenbereich Flucht, Migration und Integration regelmäßig beteiligt und um Stellungnahme zu Entwürfen gebeten. Das ist dieses Mal nicht geschehen. Auf Nachfrage beim zuständigen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration wurde uns mitgeteilt, es seien nur *direkt betroffene* Akteure angehört worden. *Direkt betroffene Akteure* seien in diesem Fall nur die Kommunen, Landkreise und Gemeinden sowie die Wohlfahrtsverbände.

Es ist bemerkenswert, dass das Ministerium die geflüchteten Menschen, die vom Integrationsmanagement betreut werden, nicht als Betroffene ansieht. Der Flüchtlingsrat ist zwar keine Selbstorganisation von Geflüchteten, hat aber zusätzlich zu seiner langjährigen Erfahrung in der Beratungs- und Lobbyarbeit für deren Belange sowohl unter seinem Personal als auch im Sprecher*innenrat und unter seinen Mitgliedern Menschen mit Fluchthintergrund. Diese wissen aus eigener, persönlicher, direkter Erfahrung, was die Bedürfnisse der Klient*innen des Integrationsmanagements sind und sie wären bereit, diese Perspektive einzubringen.

Legitim wäre es auch gewesen, anstatt des Flüchtlingsrats migrantische Organisationen und Verbände – beispielsweise den [Landesverband der Kommunalen Migrant*innenvertretungen](#) – zu beteiligen, wenn man der Meinung wäre, dass diese die Perspektive der Klient*innen des Integrationsmanagements besser abbilden. Doch auch das ist nicht geschehen. Es ist, als

würden politische Entscheidungen zu Themen, die vor allem Frauen betreffen, ausschließlich durch Männer getroffen werden, oder eine neue Verordnung betreffend Menschen mit Behinderung ausgearbeitet werden, ohne Menschen mit Behinderung nach ihrer Meinung zu fragen. Eine solche Vorgehensweise steht unserer Meinung nach im Widerspruch zu den Bekenntnissen der Landesregierung zu Diversität, Inklusion, und Partizipation.

Mit diesem Dokument nehmen wir zum besagten Thema Stellung – ob wir gefragt werden oder nicht. Wir ermutigen geflüchtete Menschen, Selbstorganisationen und migrantische Verbände, das Gleiche zu tun.

1. Klarheit über Rolle und Selbstverständnis des Integrationsmanagements

Es braucht eine Klarstellung, dass es sich beim Integrationsmanagement um Soziale Arbeit handelt und dass Integrationsmanager*innen dementsprechend den Interessen ihrer Klient*innen verpflichtet sind, und im Sinne der Definition der Sozialen Arbeit, den der ISSW 2014 aufgestellt hat, handeln. Aktuell ist es so, dass Integrationsmanagement nicht offiziell als Soziale Arbeit gilt, mit der Folge, dass sich Integrationsmanager*innen nicht auf die vom Berufsethos der Sozialen Arbeit vorgegebene sozialanwaltliche Rolle an der Seite ihrer Klient*innen berufen können, z.B. bei Konflikten mit Behörden. Dieses Problem tritt nicht nur bei Integrationsmanager*innen auf, die direkt bei den Kommunen angestellt sind und führt unserer Erfahrung nach zu häufigen und schwerwiegenden Hürden bei der Durchsetzung der Rechte von Geflüchteten. Diese haben beispielsweise unter Umständen niemanden, der ihnen beim Einreichen eines Widerspruchs bzw. einer Klage hilft. Dadurch werden ihre Grundrechte auf rechtliches Gehör und ein faires Verfahren ausgehebelt. Die mitunter genannte Argumentation, dass Integrationsmanager*innen vor allem verweisend tätig sein sollen, trägt dabei nicht, da die notwendige sozialarbeiterische Rolle, die sie erfüllen, weder von Anwält*innen noch von anderen Beratungsstellen ausgefüllt wird.

Für gute Arbeit ist bei Integrationsmanager*innen ein Vertrauensverhältnis absolut zentral. Eine professionelle Beratungsarbeit oder auch ein professionelles Case Management ist ohne das Bestehen eines Vertrauensverhältnisses nicht möglich. Integrationsmanager*innen werden sonst in ihrer fachlichen Arbeit behindert. Daher halten wir es für unabdingbar, dass die Integrationsmanager*innen nicht als verlängerter Arm des Landratsamtes oder der Kommunen genutzt werden und schlichtweg für alles eingesetzt werden, womit geflüchtete Menschen in Berührung kommen.

Es ist aus unserer Sicht inakzeptabel, wenn von Integrationsmanager*innen verlangt wird, Heimleitungsaufgaben zu übernehmen oder wenn sie dafür eingesetzt werden, zu kontrollieren, ob jemand sich in der Unterkunft befindet oder um ihnen bestimmte Botschaften zu überbringen, sei dies in Form von Briefen oder bestimmten Anliegen des Landratsamtes. Die professionellen Standards der Sozialen Arbeit gemäß [IFSW-Definition](#) und die Geltung der besonderen Geheimhaltungspflichten nach § 203 Abs. 1 StGB müssen ausdrücklich geschützt werden.

Nicht nur, aber insbesondere, wenn Integrationsmanager*innen direkt bei kommunalen Verwaltungen angestellt sind, ist eine auf die Bedürfnisse der Klient*innen ausgerichtete

Arbeit häufig erschwert. Durch Vorgesetzte in der Verwaltung ohne die entsprechende Erfahrung in der Sozialen Arbeit wird häufig die korrekte Ausführung der Aufgaben mehr honoriert als Ergebnisse, die im Sinne der Klient*innen sind. Dadurch werden offene, auf den Einzelfall zugeschnittene Herangehensweisen, wie sie in der sozialen Arbeit notwendig sind, oft nicht ermöglicht.

2. Ein realitätsorientiertes Aufgabenprofil und ausreichende Kapazitäten

Die Anzahl der zu Beratenden pro Integrationsmanager*in muss reduziert werden, um Soziale Arbeit als solche zu ermöglichen, Überforderung vorzubeugen und Resignation zu vermeiden. Die Regeldienste müssen in die Pflicht genommen werden, damit sie ihren geflüchteten Klient*innen und Kund*innen die gleichen Leistungen zur Verfügung stellen wie nicht-geflüchteten Personen bzw. sie für diese Personengruppe ebenso erreichbar zu machen (z.B. muss das Jobcenter bei der Jobsuche unterstützen, Anträge müssen einfacher gestaltet und übersetzt werden bzw. Regeldienste beim Ausfüllen helfen). Regeldienste (z.B. die Leistungsträger) wälzen Arbeit, wie z.B. das Ausfüllen von Anträgen, oft auf Integrationsmanager*innen ab, so dass diese die fehlende interkulturelle Öffnung vieler Regeldienste durch zusätzliche Arbeit auffangen müssen.

Dies hat mehrere unerwünschte Nebeneffekte: Die Ratsuchenden lernen so nur langsam, sich an die Regeldienste zu wenden und bleiben so lange abhängig, was neben erhöhtem Arbeitsaufwand auch demotivierend auf die Menschen wirkt; es befördert die Neiddebatte und den Eindruck mancher Gruppierungen, Geflüchtete würden besser behandelt werden als Deutsche; es verhindert die eigentliche Soziale Arbeit der Integrationsmanager*innen aufgrund von Zeitmangel und es verzögert die eben genannte notwendige kulturelle Öffnung bzw. macht diese sogar überflüssig. Insgesamt wird durch die derzeitige Ausgestaltung des Integrationsmanagements das Potenzial, welches dieses für die Unterstützung von Integration hätte, zu großen Teilen nicht ausgeschöpft.

Integrationsmanager*innen können dem eigenen und von außen kommuniziertem Anspruch an ihre Arbeit nicht gerecht werden, wenn ein signifikanter Anteil der Arbeit das Ausfüllen von Dokumenten ist. Dann bleibt kaum Zeit, um über Zukunftsperspektiven zu sprechen oder gar, diese gemeinsam zu erschließen. Vorgaben für Kennzahlen können die Träger dazu verleiten, ihre Integrationsmanager*innen dazu anzuhalten, die Arbeit so auszurichten, dass möglichst viele Personen in möglichst kurzer Zeit „abgearbeitet werden“. Der politisch so forcierte „Integrationsplan“ kommt in der Realität häufig zu kurz, weil schlicht keine Zeit bleibt.

Es kann nicht sein, dass Integrationsmanager*innen „auf Zuruf“ zusätzliche Aufgaben bekommen, ohne entsprechende zusätzliche Ressourcen. Wenn z.B. Ministerpräsident Kretschmann [vorschlägt](#), Integrationsmanager*innen zu „Impfbotschafter*innen“ zu machen oder eine große Anzahl von aus der Ukraine geflüchteten Menschen mitversorgt werden soll, muss klar sein, dass dies keine zusätzlichen Aufgaben sein dürfen, die „einfach so nebenbei“ noch mit zu erledigen ist.

Leider wurde im Zuge der Neufassung der VwV Integrationsmanagement die finanzielle Ausstattung des Integrationsmanagements signifikant verschlechtert. Das steht der

Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Fachpersonal entgegen, erhöht die Arbeitsbelastung für die Integrationsmanagement und wird die oben geschilderten Probleme noch weiter verschärfen. Wir teilen deshalb die Kritik, die die [Liga der freien Wohlfahrtspflege](#) in ihrer Stellungnahme formuliert.

3. Keine Versorgungslücken

Offiziell ist das Integrationsmanagement derzeit nur für Personen in der Anschlussunterbringung zuständig. Das heißt nicht für diejenigen, die in privaten Wohnungen untergebracht sind. Oft werden diese Personen mitbetreut, was quasi unbezahlte Mehrarbeit der Integrationsmanager*innen ist. Ohne diese droht eine Versorgungslücke bei Geflüchteten in privaten Wohnungen. Denn der Auszug in eine eigene Wohnung ist nicht unbedingt ein Zeichen für eine umfassend erfolgte Integration. Stattdessen sind die Zustände in kommunalen Unterbringungen häufig so schlecht, dass die Menschen die erstbeste Möglichkeit wahrnehmen, diese zu verlassen.

Auch der Personenbereich der Geduldeten ist nicht immer vom Integrationsmanagement erfasst, mitunter sogar explizit ausgeschlossen. Diese haben dagegen häufig einen erhöhten Bedarf an Unterstützung und Einzelfallbegleitung, z.B. bei der Suche nach Bleiberechtsoptionen oder bei Fragen der Identitätsklärung und Passbeschaffung. Für sie gibt es häufig keine Hauptamtlichen, die offiziell dafür zuständig sind, sie in solchen Angelegenheiten zu beraten und begleiten. Anstatt bestehende Versorgungslücken zu schließen, bekräftigt die Neufassung der VwV Integrationsmanagement, dass die Zielgruppe des Integrationsmanagements auf „Flüchtlinge in der Anschlussunterbringung mit Bleibeperspektive“ beschränkt ist. Dabei hat die Robert-Bosch-Stiftung in einer [Studie](#) darauf hingewiesen, „dass Kommunen in ländlichen Räumen am Zuschnitt von Förderprogrammen auf eng begrenzte Zielgruppen (z.B. Geflüchtete mit „guter Bleibeperspektive“) geradezu verzweifeln.“

Durch diese Einschränkung wird die Absichtserklärung des Koalitionsvertrags, „alle Möglichkeiten zu nutzen, um gut integrierten, geduldeten Flüchtlingen ein Bleiberecht zu ermöglichen“, ad Absurdum geführt. Denn dieses Vorhaben kann nur gelingen, wenn die Menschen jemanden haben, an den sie sich wenden können um Optionen zu prüfen, Anträge zu stellen und mit den Ausländerbehörden zu kommunizieren. Dem Flüchtlingsrat sind reihenweise Fälle bekannt, in denen Ausländerbehörden falsche oder irreführende Auskünfte erteilt haben, gerade im Zusammenhang mit Bleiberechtsoptionen. Ohne fachlich versierte Unterstützung geht dies zu Lasten der Geflüchteten. Es braucht eine Regelung, mittels der alle Geflüchteten Zugang zu qualifizierter Beratung bekommen, sei dies durch das Integrationsmanagement, die Migrationsberatung oder eine weitere Stelle.

Der Betreuungsschlüssel der Sozialarbeiter*innen muss entsprechend der Anzahl der realistisch zu beratenden Personen angepasst werden. Er sollte zudem regelmäßig überprüft und dem Bedarf gemäß korrigiert werden. Eine generelle Reduzierung der Anzahl der zu betreuenden Personen sollte im Austausch mit den Betroffenen diskutiert werden. Das Beratungsangebot muss zudem ein fester Bestandteil des Haushaltes darstellen und damit verstetigt werden, um auch als Arbeitsplatz an Attraktivität zu gewinnen.

4. Potenziale besser nutzen

Es muss ein dauerhaftes und einfaches System geschaffen werden, welches Feedback aus der unmittelbaren Praxis der Arbeit der Integrationsmanager*innen (z.B. was die drängendsten Herausforderungen sind) auf verschiedenen Ebenen – lokal sowie auf Landesebene – an Entscheidungsträger*innen weitergibt. Dabei sollte es sich um Rückmeldungen der Integrationsmanager*innen sowie ihrer Klient*innen handeln.

5. Qualifizierung gewährleisten

Integrationsmanager*innen müssen flächendeckend und regelmäßig Möglichkeiten zur Weiterbildung angeboten werden, z.B. im Asyl- und Aufenthaltsrecht, sowie zur Supervision und zum Austausch. Die VwV sieht derzeit Nachqualifizierungen u.a. in diesem Bereich vor, allerdings nur für Personen ohne Hochschulabschluss. Aus der Praxis – unter anderem von Integrationsmanager*innen, die sich mangels anderer Stellen ratsuchend an uns wenden - wissen wir zudem, dass die meisten der besuchten Fortbildungen selbst gesucht wurden und nicht unter die genannten fallen. Es ist notwendig, dass alle Integrationsmanager*innen sich fortlaufend und qualifiziert weiterbilden können, um eine fundierte Beratung anbieten zu können. Aus unserer Sicht sollten Qualifizierungen in den Bereichen rassismuskritisches Arbeiten, Umgang mit Mandatskonflikten und Zusammenarbeit mit Selbstorganisationen in das Programm mit aufgenommen werden.

Flüchtlingsrat Baden-Württemberg, im Mai 2022