

Stellenportraits Migration und Integration Perspektiven für Studierende der Sozialen Arbeit

**Im Auftrag der Katholischen Hochschule Mainz, Fachbereich Soziale Arbeit,
Prof. Dr. Ulrich Papenkort**

Wissenschaftsladen Bonn e.V.
Annika Schneider
Reuterstr. 157, 53113 Bonn
Tel. (0228) 20161-20
www.wilabonn.de

- 1. Flüchtlingsbeauftragte/r**
 - 2. Einrichtungsleitung**
 - 3. Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Ausländern**
 - 4. Bildungskoordinator/in**
 - 5. Referent/in in der Weiterbildung**
 - 6. Beratung von Migrant/innen**
 - 7. Organisationsberatung**
 - 8. Arbeiten in der Wissenschaft**
 - 9. Betreuung in Gemeinschaftsunterkünften**
 - 10. Stabsstellen für Integration**
-

1. Flüchtlingsbeauftragte/r

Viele Möglichkeiten, aber auch viel zu tun: So lässt sich die Arbeit von Flüchtlingsbeauftragten beschreiben. Das Stellenprofil ist relativ neu. Als 2015 und 2016 innerhalb weniger Monate Hunderttausende Geflüchtete nach Deutschland kamen, mussten viele Kommunen die Menschen innerhalb von kurzer Zeit unterbringen und versorgen – eine organisatorische Herausforderung. Um die zu meistern, stellten viele Städte Flüchtlingsbeauftragte ein. Auch in Zukunft werden diese Fachkräfte weiter gebraucht: Die angekommenen Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist die nächste große Aufgabe. Dabei decken sich die Zuständigkeiten zum Teil mit denen von Integrationsbeauftragten, die es schon sehr viel länger gibt und die für alle Zugewanderten zuständig sind. Qualifiziert sind für die Arbeit nicht nur Absolvent/innen der Sozialen Arbeit, sondern beispielsweise auch der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Flüchtlingsbeauftragte sind dafür verantwortlich, alle zu vernetzen, die mit Flüchtlingen zu tun haben. Dazu zählen zum einen die kommunalen Ämter wie Bau-, Schul-, Jugend- und Sozialamt. Ihre Aufgaben müssen koordiniert und aufeinander abgestimmt werden, zum Beispiel wenn es um den Bau einer neuen Gemeinschaftsunterkunft geht. Zum anderen sind Flüchtlingsbeauftragte aber auch Ansprechpartner für Ehrenamtliche und Vereine, für Unternehmen und Organisationen. Sie behalten den Überblick, welche Initiativen, Projekte und Maßnahmen es in einer Stadt rund ums Thema Flüchtlinge gibt. Dabei decken sie eine ganze Reihe von Themen ab: Sie haben die Unterbringung, Gesundheitsversorgung und psychosoziale Betreuung der Geflüchteten ebenso auf dem Schirm wie ihre Integration in Kindergärten und Schulen.

In großen Städten haben die Flüchtlingsbeauftragten meist wenig direkten Kontakt zu Geflüchteten. Stattdessen entwerfen sie Konzepte, erstatten gegenüber Gremien Bericht und besuchen Termine. Oft veranstalten sie Runde Tische, an denen sich verschiedene Akteure regelmäßig austauschen. In kleinen Städten und Gemeinden kann das anders aussehen: Hier sind die Flüchtlingsbeauftragten manchmal auch selbst in den Unterkünften für Geflüchtete unterwegs. In beiden Fällen ist es eine wichtige Aufgabe, Ehrenamtliche zu betreuen. Viele Bürgerinnen und Bürger setzen sich für die Bedürfnisse von Flüchtlingen ein. Ihr Engagement muss nicht nur mit den Hauptamtlichen der Stadt, sondern auch untereinander abgestimmt werden. Flüchtlingsbeauftragte organisieren Schulungen für die Ehrenamtlichen und lösen anfallende Probleme.

Auf der anderen Seite sind sie für die Öffentlichkeitsarbeit rund um das Thema Migration zuständig. Dazu gehört es, Informationsangebote für Bürgerinnen und Bürger, aber auch für die Flüchtlinge zu entwickeln. Die Möglichkeiten reichen von Gesprächsabenden über Broschüren und Internetseiten bis hin zu Bürgerhotlines. Ob sich Anwohner der Gemeinschaftsunterkunft über Lärm beschwerten oder sich Kleiderspenden im Rathausfoyer stapeln: Flüchtlingsbeauftragte sorgen dafür, dass alles glatt läuft.

Dementsprechend groß sind die Erwartungen, die an die Person, die die Stelle innehat, geknüpft sind. Um eine so große Bandbreite an Aufgaben gut meistern zu können, braucht es vor allem organisatorisches Geschick. Genauso wichtig ist die Fähigkeit, mit ganz verschiedenen Menschen gut kommunizieren zu können – von der Firmenvorsitzenden über den Bürgermeister bis hin zu den Ehrenamtlichen und Flüchtlingen. Weil sich nicht immer alle Probleme perfekt lösen lassen, müssen Flüchtlingsbeauftragte außerdem kon-

fliktfähig sein. Im Gegenzug haben sie viele Gestaltungsmöglichkeiten und können die Situation von geflüchteten Menschen in ihrer Stadt nachhaltig verändern. Dafür müssen sie sich allerdings auch mit bürokratischen und rechtlichen Fragen auseinandersetzen. Oft gehört es zu ihren Aufgaben, von Geldgebern Drittmittel für weitere Projekte anzuwerben.

Nicht nur in Kommunen sind Flüchtlings- und Integrationsbeauftragte beschäftigt. Es gibt sie in allen Ebenen des öffentlichen Dienstes, also auch als Landes- oder Bundesbeauftragte. Auch Kirchen beschäftigen zum Teil Flüchtlingsbeauftragte. In der Regel erfolgt die Anstellung im Rahmen des Öffentlichen Diensts mit entsprechend geregelter Vergütung. Vor allem bei kleineren Arbeitgebern handelt es sich allerdings oft um Teilzeitstellen.

2. Einrichtungsleitung

Wer eine Flüchtlingsunterkunft leitet, hat unmittelbar Einfluss darauf, wie Geflüchtete ihre erste Zeit in Deutschland erleben. Deswegen stehen die Leiterinnen und Leiter von Flüchtlingsseinrichtungen oft im Licht der Öffentlichkeit. Sie tragen die Verantwortung, dass es in „ihrem“ Haus läuft, in Bezug auf das Budget und die Verwaltung ebenso wie beim Tagesgeschäft und Personal. Für ihre Tätigkeit sind Berufserfahrung und ausgeprägte Kompetenzen im Management gefordert.

Im Mittelpunkt stehen keine sozialpädagogischen, sondern organisatorische Aufgaben. Das umfasst auch bürokratische Tätigkeiten. Die Einrichtungsleiter/innen betreiben Qualitätsmanagement und Controlling. Sie achten darauf, dass mit dem zugewiesenen Geld angemessen gewirtschaftet wird und die Einrichtung ihre Aufgaben gemäß Auftrag erfüllt. Um das Budget zu verwalten, sind betriebswirtschaftliche Kenntnisse hilfreich. Je nach Größe der Einrichtung wird die Leitung dabei von weiterem Personal unterstützt, zum Beispiel von einem Stellvertreter, einem Sekretariat oder einem Referenten.

Die Personalplanung macht einen wichtigen Teil der Arbeit aus. Die Voraussetzungen sind nicht ganz einfach: Vor allem in größeren Einrichtungen arbeiten Beschäftigte aus ganz verschiedenen Bereichen zusammen. Es gibt beispielsweise einen Sicherheitsdienst, Küchenpersonal und Sozialpädagogen/innen. Nicht immer unterstehen alle Beschäftigten unmittelbar der Einrichtungsleitung. Oft sind einzelne Aufgaben, wie die Überwachung des Geländes, an externe Firmen vergeben. Trotzdem ist die Leitung dafür verantwortlich, die verschiedenen Tätigkeiten so zu koordinieren, dass der Einrichtungsbetrieb reibungslos läuft. Gleichzeitig muss sie sicherstellen, dass genug Personal vorhanden ist. Wenn beispielsweise neue Betreuer/innen gesucht werden, müssen Bewerbungsgespräche geführt und geeignete Personen ausgewählt werden.

Gleichzeitig vertreten Einrichtungsleiter/innen die von ihnen betreute Unterkunft nach außen. Sie empfangen Stadträte oder andere Politiker/innen, wenn sie kommen, um eine Einrichtung zu besichtigen. Auch für die Anfragen von Presse, Radio und Fernsehen ist die Einrichtungsleitung verantwortlich. Sie gibt Auskünfte zu der Belegung und den Herkunftsländern und organisiert auf Wunsch Besuche von Journalist/innen. Auch bei Informationsveranstaltungen für Bürger können Einrichtungsleiter/innen dabei sein, um von ihren Erfahrungen zu berichten. Dafür braucht es diplomatisches Geschick. Wenn es beispielsweise zu Konflikten

zwischen den Nachbarn und Bewohnern einer Unterkunft kommt, muss die Einrichtungsleitung vermitteln. Mit ihrem Auftreten und ihrer Kommunikationsfähigkeit haben Einrichtungsleiter/innen Einfluss darauf, wie groß die Akzeptanz einer Unterkunft in einer Stadt oder Gemeinde ist. Das gilt auch für die Aufgabe, die Einrichtung in politischen Gremien zu vertreten. Für die Stadtverwaltung ist die Einrichtungsleitung ebenfalls Ansprechpartnerin, um Fragen rund um die Unterkunft zu klären.

Wie in vielen Leitungsfunktionen sind die Arbeitszeiten flexibel. Wenn am Abend ein Bericht in einer Stadtratssitzung ansteht, gibt es keinen pünktlichen Feierabend. Aber auch in anderer Hinsicht müssen Leiter/innen flexibel reagieren. Wann neue Flüchtlinge ankommen und wie viele Betten dann gebraucht werden, lässt sich oft nicht vorhersagen. Wichtig ist es dann, spontan reagieren zu können und gute Lösungen zu finden.

Ganz frei ist die Einrichtungsleitung in ihrem Handeln nicht. Grundsätzlich muss sie sich immer an die Vorgaben und Anforderungen der Behörden halten, ob es um landesweite Regelungen von Ministerien oder Anweisungen der städtischen Verwaltung geht. Gleichzeitig muss sie sich nach den Weisungen des Unterkunftsbetreibers richten, der eine Kommune, ein Wohlfahrtsverband oder ein privates Unternehmen sein kann. Auch die gesetzlichen Vorschriften schränken ihr Handeln ein – und können sich regelmäßig ändern, wenn der Gesetzgeber Regelungen anpasst.

Trotzdem können Einrichtungsleiter/innen mit ihrer Arbeit maßgeblich beeinflussen, ob sich die Flüchtlinge in ihrer neuen Heimat willkommen fühlen. Welche Angebote von Ehrenamtlichen gibt es? Welche Beschäftigungsmöglichkeiten bietet die Unterkunft für Kinder? Wie wird auf die Wünsche und Bedürfnisse der Bewohner/innen eingegangen? Wie ist die Stimmung in der Einrichtung? Wenn sie es schaffen, das Leben in der Einrichtung gut zu organisieren, tragen Leiter/innen dazu bei, Menschen in einer schwierigen Situation zu unterstützen.

3. Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Ausländern

Wer als Betreuer/in mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen arbeitet, sollte belastbar sein: Die jungen Menschen haben meist eine lange und schwierige Reise hinter sich, einige sind traumatisiert. In Deutschland angekommen brauchen sie Orientierung und Unterstützung. Zuständig sind dafür die Sozialpädagog/innen und Sozialarbeiter/innen, die sich um die tägliche Betreuung der Minderjährigen kümmern. Das kann trotz aller Herausforderungen eine sehr erfüllende Aufgabe sein.

Der Fachterminus Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge oder, inzwischen häufiger, Unbegleitete minderjährige Ausländer bezieht sich auf Jugendliche, die ohne ihre Eltern nach Deutschland gekommen sind. In der Mehrzahl sind sie männlich und zwischen 14 und 18 Jahren alt. Ihre Unterbringung ist regional ganz unterschiedlich geregelt. Meist leben sie in kleinen Wohngruppen mit bis zu einem Dutzend Jugendlichen. Es gibt aber auch größere Einrichtungen, bei denen viele Flüchtlinge gemeinsam untergebracht sind. In jedem Fall werden sie von professionellen Fachkräften betreut.

Die Aufgaben der eingesetzten Sozialarbeiter/innen reichen dabei von der Alltagsorganisation bis hin zu der Herausforderung, zur gelingenden Integration der Neuankömmlinge in der Gesellschaft beizutragen. Zum einen muss das Zusammenleben der Jugendlichen geregelt werden, die oft aus ganz unterschiedlichen Nationen kommen. Welche Regeln gelten in der WG? Wer putzt wann? Wann wird gemeinsam gegessen? Alle diese Fragen beantworten die Betreuer/innen. Sie sorgen dafür, dass der Alltag der Flüchtlinge Struktur bekommt. Sie stellen Kontakt zum örtlichen Fußballverein her oder planen einen gemeinsamen Ausflug. Sie helfen bei den Hausaufgaben und lösen Konflikte. Im Alltagsleben der Jugendlichen sind die Betreuerinnen und Betreuer immer hautnah dabei.

Die Arbeit der Sozialarbeiter/innen geht allerdings noch weiter. Sie sind Ansprechpartner/innen für die Jugendlichen bei kleinen und großen Problemen – ob in der WG, in der Schule oder in anderem Kontext. Die Erfahrungen der Jugendlichen können sich zum Beispiel in Albträumen oder gesteigerter Aggressivität widerspiegeln. Mit Empathie und Einfühlungsvermögen versuchen die Betreuerinnen und Betreuer, das Vertrauen der Jugendlichen zu erlangen. Manchmal muss das auch mit Händen und Füßen gehen: Viele Ankömmlinge sprechen zu Beginn kaum Deutsch. Die Betreuer/innen fungieren als Integrationshelfer, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Kulturen thematisieren und erklären. Das passiert zum Beispiel mit einer gemeinsamen Nikolausfeier in der Unterkunft, aber auch in Gesprächen rund um alltägliche Kleinigkeiten.

Die Sozialarbeiter/innen haben dabei immer die Entwicklung jedes einzelnen Jugendlichen im Blick. Sie machen sich Gedanken um die bestmögliche Sprachförderung und prüfen, welche Jugendlichen psychologische Hilfen brauchen. Oft ist es für die jungen Menschen nicht leicht, in Deutschland anzukommen. Bei den Betreuer/innen ist deswegen Geduld gefragt. Nicht immer führt ihre Arbeit zum Erfolg. Manche Jugendliche reisen weiter in andere europäische Länder und verlassen deswegen die Unterkunft auf eigene Faust. Wer jahrelang alleine von Kontinent zu Kontinent gereist ist, möchte sich nicht unbedingt den Regeln einer Jugend-WG unterwerfen. Viele andere Jugendliche sehen das Ankommen in Deutschland hingegen als große Chance. Aufgabe der verantwortlichen Erwachsenen ist es, sie in ein selbstständiges Leben zu begleiten. Themen sind dabei die Suche nach einem Ausbildungsplatz, aber auch das Aufenthaltsrecht.

Wie die Betreuungsarbeit organisiert ist, ist sehr unterschiedlich. Die Wohngruppen sind in der Trägerschaft von kleinen oder großen Privatorganisationen, Stiftungen, Wohlfahrtsverbänden oder öffentlichen Trägern. In der Regel werden die Sozialarbeiter/innen im Schichtdienst eingesetzt. Zum Teil sind auch nachts Betreuer/innen vor Ort, zum Teil sind die Nächte per Rufbereitschaft abgedeckt. In jedem Fall arbeiten die Betreuer/innen in Teams zusammen. Wichtig ist es deswegen, gut mit Kolleginnen und Kollegen kooperieren zu können.

4. Bildungskordinator/in

Bildungskordinatorinnen und -koordinatoren helfen dabei, eine der wichtigsten Aufgaben der kommenden Jahre zu bewältigen: Die vielen Zugewanderten, die in den vergangenen Jahren nach Deutschland gekommen sind, sollen in unserer Gesellschaft ankommen. Ein zentraler Aspekt dabei ist die Bildung der Ge-

flüchteten. Zum einen sind Sprachkenntnisse eines der wichtigsten Kriterien für eine gelungene Integration in die Gesellschaft. Zum anderen sollen die Migranten auch in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dafür braucht es soziale Kompetenzen, fachliche Kenntnisse und nicht zuletzt formale Abschlüsse.

Schon jetzt gibt es in Deutschland ein breit gefächertes Angebot an Bildungsmaßnahmen. Das beginnt bei der Sprachförderung im Kindergarten und setzt sich in Integrationsklassen an weiterführenden Schulen fort. Auch für erwachsene Flüchtlinge gibt es ein großes Angebot an Sprach- und Integrationskursen sowie Maßnahmen zur Weiterbildung. Aufgabe der Bildungs Koordinator/innen ist es, sich einen Überblick über die Vielzahl an Angeboten zu verschaffen. Denn meist gibt es für die (Fort-)Bildung von Zugewanderten keinen zentralen Ansprechpartner. Stattdessen mischen Stiftungen, Behörden, Vereine, Volkshochschulen, Bildungszentren, die Arbeitsagenturen, Kirchen und weitere Akteure mit.

Eine Herausforderung für Bildungs Koordinator/innen ist deswegen, dass Zugewanderte das für sie passende Angebot in ihrer Region finden können. Zu diesem Zweck bauen sie zum Beispiel digitale Datenbanken auf. In diesen können Maßnahmen online recherchiert werden – von Migranten selbst, aber auch von Ehrenamtlichen und Menschen, die beruflich mit Flüchtlingen zu tun haben. Weitere Instrumente sind klassische Informationsmaterialien und Veranstaltungen.

Die zweite große Aufgabe von Bildungs Koordinator/innen ist es, die Bildungsangebote zu strukturieren. Im Idealfall gibt es in einer Region für jede Zielgruppe die passenden Angebote. Betreuung für Kleinkinder ist ebenso notwendig wie Sprachkurse speziell für Flüchtlingsfrauen und Berufsorientierungskurse für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. Gleichzeitig sollen sich Maßnahmen nicht doppelten, um keine Ressourcen zu vergeuden. Bildungs Koordinator/innen finden heraus, wo neue Projekte gebraucht werden und wo nicht, und beraten zu diesen Themen die politischen Entscheidungsträger.

Eine weitere wichtige Aufgabe von Bildungs Koordinator/innen ist es, alle vom Thema betroffenen Akteure zusammenzubringen. Sie vernetzen die bestehenden Bildungsträger in Arbeitskreisen oder Runden Tischen. Bei anderen Formaten kommen beispielsweise potenzielle Arbeitgeber mit Berufsberater/innen zusammen. Auf diese Weise können alle, die in der Bildungslandschaft aktiv sind, miteinander kooperieren und bisherige Erfahrungen teilen. Die in der Migrantenberatung Tätigen erfahren beispielsweise von regionalen Unternehmen, welche Voraussetzungen für eine Ausbildung gegeben sein müssen.

Mit Geflüchteten selbst haben Bildungs Koordinator/innen nicht unbedingt zu tun, stattdessen überwiegt die Büro- und Vernetzungsarbeit. Vom Schreibtisch aus wird koordiniert, geplant und konzipiert. Hinzu kommen Treffen mit wichtigen Kontaktpersonen. Gängige Ansprechpartner sind zum Beispiel die Arbeitsagenturen und Schulleitungen. Je nach Arbeitsschwerpunkt sind die Bildungs Koordinator/innen auch unterwegs, um Unternehmen und Einrichtungen zu besuchen oder die Flüchtlingsbeauftragten der einzelnen Gemeinden zu treffen. Gerade im ländlichen Raum decken die zu betreuenden Gebiete oft große Flächen ab. Wie genau die Arbeit aussieht, hängt aber stark vom Einsatzort und den dort jeweils anstehenden Projekten ab. In jedem Fall müssen Bildungs Koordinator/innen Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen mitbringen, um Akteure von ihren Ideen und Konzepten zu überzeugen. Gleichzeitig sollten sie strukturiert und gut organisiert sein und gut mit Menschen zusammenarbeiten können.

Entstanden ist das Berufsbild durch ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), das Kommunen Stellen für Bildungskoordination seit 2016 vollfinanziert. Eingestellt werden nicht nur Fachkräfte der Sozialen Arbeit, sondern auch Menschen mit anderweitigem sozial- oder geisteswissenschaftlichem Hintergrund.

5. Referent/in in der Weiterbildung

Durch den vermehrten Zuzug von Flüchtlingen hat nicht nur der Bedarf an Betreuungs- und Beratungskräften für Migrant/innen zugenommen. Gleichzeitig gibt es auch eine größere Notwendigkeit, die vorhandenen Fachkräfte weiterzubilden und zu schulen. Deswegen ist auch ein anderes Berufsfeld gewachsen, nämlich das der Referentinnen und Referenten im Bereich der berufsbegleitenden Bildung. Sie schulen soziale Fachkräfte, um sie auf ihre Arbeit mit Geflüchteten und für Geflüchtete optimal vorzubereiten. Ihr Hintergrund kann ein Studium der Sozialen Arbeit sein, das aber nur eine von vielen möglichen Fachrichtungen ist.

Potenzielle Arbeitgeber sind Verbände, Vereine, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Hochschulen. Sie konzipieren und organisieren berufsbegleitende Seminare und Fortbildungsangebote – von eintägigen Kursen bis hin zu Lehrgängen, die sich aus mehreren Modulen zusammensetzen. Auf diese Weise vermitteln sie aktuelle Erkenntnisse und Methoden an Fachkräfte der Sozialen Arbeit.

Zielgruppe der Arbeit sind zum einen die Sozialarbeiter/innen, die unmittelbar mit Flüchtlingen zu tun haben, weil sie in der Migrationsberatung oder der Betreuung von Geflüchteten tätig sind. Aber auch bei Fachkräften, die in anderen Bereichen arbeiten, gibt es immer mehr Berührungspunkte mit zugewanderten Menschen, sodass auch hier der Bedarf an Fortbildungen steigt, zum Beispiel in interkultureller Kommunikation. Auch Ehrenamtliche, die Flüchtlinge betreuen, nehmen an Seminaren teil, um sich für ihre Arbeit zu qualifizieren.

Die Themen sind breit gefächert. In der Regel sind Referent/innen, die in diesem Bereich tätig sind, auf bestimmte Gebiete spezialisiert. Ein großes Thema sind der Umgang mit traumatisierten Menschen und die dafür notwendigen Methoden in der psychosozialen Beratung. Ein weiterer großer Bereich umfasst die rechtlichen Rahmenbedingungen des Ausländerrechts, die sich regelmäßig ändern, sodass Fachkräfte in diesem Bereich immer wieder Fortbildungen brauchen. Was bedeutet subsidiärer Schutz? Wann ist ein Familiennachzug möglich? Wie bereiten sich Asylbewerberinnen und Asylbewerber am besten auf ihre Anhörung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vor? Fragen wie diese werden in entsprechenden Seminaren geklärt, auch bezogen auf spezielle Zielgruppen, zum Beispiel syrische Flüchtlinge oder unbegleitete minderjährige Ausländer. Ein drittes großes Thema sind interkulturelle Kompetenzen, die Fachkräfte in der Sozialen Arbeit brauchen, wenn sie mit Geflüchteten umgehen. Dabei geht es darum, die spezifischen Bedürfnisse dieser Zielgruppe zu kennen und Missverständnissen aufgrund von unterschiedlichen kulturellen Prägungen vorzubeugen. Dabei ist ein wichtiges Themenfeld der Bereich Antidiskriminierung, der Men-

schen davor schützt, aufgrund bestimmter Merkmale, wie etwa einer Migrationsgeschichte, benachteiligt zu werden.

Referentinnen und Referenten, die Schulungen für Sozialarbeiter/innen konzipieren, organisieren und durchführen, haben in ihrer Arbeit keinen direkten Kontakt zu Geflüchteten. Indem sie als Multiplikator/innen aktuelle Methoden und Erkenntnisse weitergeben, haben sie trotzdem Einfluss darauf, wie kompetent und sachkundig Sozialarbeiter/innen mit Migrantinnen und Migranten in Deutschland arbeiten. Zu ihrer Arbeit gehört auch die sorgfältige Vorbereitung der entsprechenden Veranstaltungen. Im Idealfall setzen sie verschiedene Methoden ein. Sie bereiten auch das passende Schulungsmaterial vor.

Viele Referentinnen und Referenten haben keine feste Stelle, sondern arbeiten freiberuflich für verschiedene Bildungseinrichtungen, zum Beispiel als interkulturelle/r Trainer/in. Als Selbstständige müssen sie dementsprechend dafür sorgen, dass sie genügend Aufträge bekommen. Für ihre Arbeit qualifizieren sie sich in der Regel, indem sie selbst an entsprechenden Fortbildungen teilnehmen. Sie müssen ihr Seminarangebot ständig aktualisieren und an neueste Entwicklungen anpassen. Diejenigen, die eine feste Stelle haben, beschäftigen sich oft auch mit der Konzeption von Seminarangeboten in Bildungseinrichtungen, indem sie Themen und passende Dozentinnen und Dozenten auswählen. Hier handelt es sich zum Teil um befristete Projektstellen.

Wer in der beruflichen Fortbildung arbeiten will, sollte ein selbstbewusstes Auftreten haben, ohne Probleme vor Menschen sprechen und präsentieren können sowie in der Lage sein, Veranstaltungen zu moderieren. Er oder sie sollte außerdem Interessen an didaktischen Methoden der Erwachsenenbildung haben. Je nach Stellenprofil ist es wichtig, mobil zu sein, um Seminare in verschiedenen Städten geben zu können.

6. Beratung von Migrant/innen

Geflüchteten konkret weiterhelfen: Das ist die Aufgabe von Sozialarbeiter/innen und Sozialpädagog/innen, die in Beratungsstellen arbeiten. Sie sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei ganz verschiedenen Problemen. Ihre Aufgabe ist es, die Fragen der Migrantinnen und Migranten zu beantworten und umsetzbare Lösungen zu finden.

Um welche Themen es dabei geht, hängt stark vom konkreten Beratungsangebot ab. Klassischerweise helfen die Beraterinnen und Berater bei Fragen zum Aufenthalts- und Sozialrecht. Damit verknüpft sind oft auch alltagspraktische Fragen, wie zum Beispiel die Wohnungssuche oder die Suche nach einem Kindergartenplatz. Auch um psychosoziale und gesundheitliche Themen kann es gehen. Dabei richten sich manche Beratungsstellen an alle Migrantinnen und Migranten, andere beschränken sich auf bestimmte Zielgruppen, zum Beispiel Jugendliche oder Familien. Inzwischen sind außerdem zahlreiche Projekte entstanden, die noch spezifischer bestimmte Themen in den Blick nehmen. Dabei kann es zum Beispiel um Gewalt gegen Flüchtlingsfrauen oder um die Probleme von lesbischen, schwulen und transsexuellen Flüchtlingen gehen. Ein besonderer Bedarf besteht in der Beratung zu den Themen Ausbildung und Beruf. Für Geflüchtete ist es eine große Herausforderung, nach ihrer Ankunft den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäf-

tigung zu schaffen. Wie können sie sich die Qualifikationen und Zeugnisse aus ihren Heimatländern anerkennen lassen? Wo finden Sie einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz? Was gehört in eine Bewerbungsmappe? Bei diesen Fragen brauchen viele Flüchtlinge Hilfe.

Um ihnen adäquate Empfehlungen geben zu können, müssen Beraterinnen und Berater über ein umfassendes Fachwissen verfügen. Das ist besonders schwierig, weil sich sowohl im Sozial- als auch im Ausländerrecht Gesetze und Vorschriften häufig ändern. Wenn die Regierung ein Herkunftsland als sicher einstuft oder ein Sozialgericht die Ansprüche von Hartz-IV-Empfängern stärkt, müssen die Berater/innen ihre Empfehlungen entsprechend anpassen. Deswegen müssen sie sich ständig auf dem Laufenden halten und regelmäßig Weiterbildungen besuchen. Dabei kann es zum Beispiel auch um Themen wie den Umgang mit traumatisierten Menschen oder interkulturelle Kompetenzen gehen. Qualifiziert sind dafür unter Umständen auch Absolventinnen und Absolventen anderer Fächer, zum Beispiel der Politikwissenschaften oder Soziologie.

Nicht in jedem Fall können sich die Berater/innen auf ihre eigenen Kenntnisse verlassen. Im Arbeitsalltag ist der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen unverzichtbar. Sie können sich gegenseitig Anlaufstellen empfehlen und Tipps zum richtigen Vorgehen geben. Oft nehmen die Beschäftigten von Beratungsstellen auch selbst Hilfe in Anspruch. Sie wenden sich zum Beispiel an Fachanwälte, um sich von ihnen Rat zu holen und ihre eigenen Einschätzungen abzusichern. Auch mit dem Jobcenter und anderen relevanten Behörden stehen Beraterinnen und Berater oft in engem Kontakt.

Im Zentrum ihrer Arbeit steht jedoch der unmittelbare Kontakt mit Klientinnen und Klienten. Manche von ihnen kommen nur für eine einmalige Beratung, andere werden über Monate und Jahre hinweg begleitet, in Einzelfällen bis hin zur Klage gegen eine Behördenentscheidung. Im Idealfall sprechen die Beraterinnen und Berater mehr als eine Sprache. Vielleicht haben sie sogar selbst Migrationserfahrung und können deswegen leichter das Vertrauen ihrer Klientinnen und Klienten gewinnen. Manchmal helfen in den Gesprächen auch Dolmetscherinnen und Dolmetscher. In jedem Fall brauchen die Beraterinnen und Berater Empathie, Geduld und die Fähigkeit, sich in die Situation ihres Gegenübers hineinzusetzen.

Ein ausgeprägtes Interesse an Menschen reicht für die Beratungsarbeit allerdings nicht aus. Je nach Einsatzgebiet besteht rund ein Drittel der Arbeit aus der Dokumentation der Beratung. Dabei geht es darum, die geführten Gespräche schriftlich festzuhalten und auszuwerten. Beraterinnen und Berater sollten deswegen bereit sein, Papierkram zu erledigen. Auch die rechtlichen Fragestellungen, die in ihrer Arbeit meist eine große Rolle spielen, erfordern die Bereitschaft, sich nicht nur mit den Geschichten von Menschen, sondern auch mit vergleichsweise trockenen Inhalten zu beschäftigen.

Wie die Beratung konkret abläuft, kann sich je nach Arbeitsstelle stark unterscheiden. Neben der klassischen Beratung im Büro zu festen Sprechstunden oder mit Termin gibt es auch aufsuchende oder mobile Angebote. Nicht immer geht es um Einzelgespräche, auch die Arbeit in Gruppen ist möglich. Manche Beratungsprojekte haben den Anspruch, neue Methoden für bestimmte Zielgruppen zu entwickeln. Dann gehört es unter Umständen zu den Aufgaben, das Projekt in der Öffentlichkeit bekannt zu machen und mit ande-

ren Beratungsangeboten zu vernetzen. Gerade wenn Stellen im Rahmen konkreter Projekte geschaffen werden, sind sie allerdings befristet.

Wer in einer Beratungsstelle arbeitet, übernimmt eine verantwortungsvolle Aufgabe. Oft geht dabei Pragmatismus vor Idealismus: Beraterinnen und Berater können die deutsche Asylpolitik nicht verändern, sondern lediglich in einzelnen Fällen bestmöglich beraten. Dafür brauchen sie eine professionelle Distanz zu ihren Klientinnen und Klienten und eine hohe Frustrationstoleranz.

7. Organisationsberatung

Beratungsangebote zum Thema Migration und Integration richten sich nicht nur an Migrantinnen und Migranten. Auch Kommunen und Unternehmen lassen sich inzwischen häufig beraten, um die Integration der bei ihnen untergebrachten Flüchtlinge zu stemmen. Deswegen gibt es eine große Vielfalt von Organisationen, die Hilfestellungen und Tipps anbieten. Sie unterstützen zum Beispiel Gemeinden und Städte dabei, Integrationskonzepte zu entwickeln, oder sie beraten Unternehmen, wenn diese Geflüchtete einstellen wollen.

Ein Beispiel sind die Integrationslots/innen, die bei Handwerkskammern beschäftigt sind. Dahinter steckt das Problem, dass viele Firmen geflüchtete Menschen einstellen wollen und zum Teil sogar gezielt nach ihnen suchen. Gerade bei kleinen und mittelständischen Betrieben fehlt allerdings das notwendige Wissen. Ab wann dürfen Asylbewerber/innen arbeiten? Welche Papiere brauchen sie dafür? Auf welche Herausforderungen muss sich der Arbeitgeber einstellen? Und wie wahrscheinlich ist es, dass eine Abschiebung folgt? Integrationslots/innen besuchen die Betriebe und helfen bei den praktischen Fragen. In der Regel wissen sie, welche Flüchtlinge in der Region Arbeit suchen, und können auf diese Weise direkt zwischen Arbeitgebern und Arbeitssuchenden vermitteln. Im Idealfall begleiten sie Firmen von der Suche nach geeigneten Angestellten bis zum Ende der Probezeit der Neueingestellten.

In der Beratungsszene tummeln sich aber noch zahlreiche weitere Akteure. Dazu gehören gemeinnützige Vereine und Organisationen, aber auch Stiftungen, öffentliche Einrichtungen und private Firmen. Die bei ihnen beschäftigten Beraterinnen und Berater unterstützen Kommunen und Unternehmen auf vielfältige Weise. Sie organisieren und moderieren beispielsweise Fachworkshops, bei denen sich Akteure über ihre Erfahrungen austauschen können. Auch die Vermittlung zwischen Gruppen gehört zum Repertoire von Beraterinnen und Beratern. Sie planen beispielweise Beteiligungsprozesse, bei denen die Interessen von Bürger/innen und Kommunen in Einklang gebracht werden. Auch in der Supervision von Beschäftigten sind Beraterinnen und Berater tätig. So vielfältig wie ihre Aufgaben sind ihre beruflichen Hintergründe. Sie entstammen nicht nur der Sozialen Arbeit, sondern auch den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Politikwissenschaft, Soziologie und vielen anderen.

Konkret kann es zum Beispiel darum gehen, für die Firma A eine Strategie zur Diversität im Unternehmen zu entwickeln. Die Kommune B braucht Unterstützung dabei, den Übergang von der Schule in den Beruf für Flüchtlinge möglichst effektiv zu organisieren, und nutzt das Beratungsangebot einer Stiftung. In der Kom-

mune C wiederum soll eine neue Flüchtlingsunterkunft entstehen; eine Beraterin organisiert und moderiert Bürgerversammlungen, um eine möglichst einvernehmliche Entscheidung zu treffen. Verein D wiederum unterstützt eine ganze Reihe von Kommunen, indem er die dort Beschäftigten zum Thema Integration fortbildet. Zusammenfassend lässt sich sagen: Beraterinnen und Berater optimieren und organisieren Prozesse und entwerfen dafür Konzepte.

Als Berater/in ist es wichtig, fachlich versiert zu sein und strategisch denken zu können. Man muss in der Lage sein, sich in die Lage der Kunden hineinzusetzen und ihre Bedürfnisse zu verstehen. Im Idealfall erkennt man Potenziale und nutzt sie, um die optimale Lösung zu finden. Dabei ist Kreativität gefragt. Zentral ist außerdem die Fähigkeit, gut mit Menschen kommunizieren zu können. Beraterinnen und Berater müssen andere von ihren Ideen überzeugen und sie auch gegen Widerstände durchsetzen. Sie vermitteln zwischen unterschiedlichen Interessen und bringen unterschiedliche Akteure zusammen. Hilfreich ist es, Veranstaltungen moderieren und leiten zu können. Um dieser Aufgabe gewachsen zu sein, haben Berater/innen oft schon Berufserfahrung. Sie müssen außerdem wirtschaftlich denken können, um effektiv und gewinnbringend zu arbeiten.

Oft findet die Beratung vor Ort statt, sodass Berater/innen viel unterwegs sind. Sie fahren zu Kundengesprächen oder besuchen Einrichtungen, um eine Situation besser einschätzen zu können. Aber auch die Dokumentation ihrer Arbeit ist wichtig, zum Beispiel in Form von Berichten oder in der Verschriftlichung von Empfehlungen.

8. Arbeiten in der Wissenschaft

Forschung zu Migration und Flucht gibt es schon sehr lange. Seit sich die Asylbewerberzahlen in Deutschland deutlich erhöht haben, ist der Bedarf an wissenschaftlichen Erkenntnissen allerdings stark gewachsen. Politische Gremien, Behörden und andere Institutionen brauchen unzählige Informationen, um die richtigen Entscheidungen im Migrationsbereich treffen zu können. Die Vielfalt der Forschungsprojekte rund um das Thema ist deswegen sehr groß. Entsprechend vielfältig sind auch die Arbeitsgebiete, in denen Studierende nach ihrem Masterabschluss tätig werden können. Das gilt nicht nur für Absolvent/innen der Sozialen Arbeit, sondern auch für andere Bereiche der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Aktuelle Projekte in der Migrationsforschung sind oft auf spezifische Fragestellungen ausgerichtet, deren Beantwortung von gesellschaftlicher Bedeutung ist. Wie gut sind Flüchtlinge ausgebildet, wenn sie nach Deutschland kommen? Was sind ihre Motive, ihre Heimatländer zu verlassen? Mit welchen Instrumenten lassen sie sich am besten unterstützen? Welche Folgen haben Gesetzesänderungen in der Einwanderungsgesetzgebung? Um diese Fragen zu erforschen, wenden Forscherinnen und Forscher ganz verschiedene Methoden an. In der empirischen Sozialforschung arbeiten sie mit statistischen Daten von Ämtern, aber auch mit eigenen Befragungen oder Interviews. Ziel ist es immer, neutrale und möglichst objektive Ergebnisse zu generieren.

Wer in diesem Feld arbeiten möchte, sollte sich deswegen auf viel Arbeit am Computer, mit Texten und Zahlen einstellen. Es ist wichtig, immer auf dem Laufenden zu bleiben, zum Beispiel durch das Lesen von Fachzeitschriften und anderen relevanten Publikationen. Ob es direkten Kontakt zu Flüchtlingen gibt, hängt stark vom konkreten Projekt ab. In der Regel sind direkte Begegnungen die Ausnahme, zum Beispiel wenn die Bewohnerinnen und Bewohner einer Gemeinschaftsunterkunft zu ihrer Situation befragt werden. Stattdessen geht es beim wissenschaftlichen Arbeiten um das Sammeln und Analysieren von Informationen. Diese werden dann in Gutachten oder wissenschaftlichen Publikationen zusammengefasst.

Trotzdem ist die Forschung in diesem Themengebiet oft sehr praxisnah. Öffentliche Träger vergeben zum Beispiel Aufträge, um konkrete Projekte zu entwickeln. Forscher/innen erstellen daraufhin Modellvorhaben und Pilotprojekte, etwa für die optimale Betreuung von Flüchtlingen oder ihre bestmögliche Förderung auf dem Weg ins Berufsleben. Die selbst entwickelten oder schon vorhandenen Projekte werden in wissenschaftlichen Evaluationen bewertet und auf ihren Nutzen hin geprüft. Auf diese Weise beeinflussen die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit politische Entscheidungen. Gleichzeitig entwickeln die Wissenschaftler/innen Hilfestellungen für die Menschen, die Flüchtlinge professionell betreuen, indem sie ihre Erkenntnisse in konkrete Handlungsanweisungen übersetzen.

Mögliche Arbeitgeber in der Wissenschaft sind Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Ein wichtiger Akteur ist außerdem das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, das eine eigene Forschungseinheit unterhält. Häufig handelt es sich um befristete Teilzeitstellen, die sich mit einer Promotion verknüpfen lassen. Wer diesen Weg einschlägt, kann es mit Glück, Können und Engagement bis zu einer Professur bringen – ohne dafür allerdings eine Garantie zu haben.

Es gibt aber auch Stellen, die nicht direkt der wissenschaftlichen Laufbahn zugeordnet sind, sondern eher dem Bereich des Wissenschaftsmanagements angehören. Typische Aufgaben sind die Organisation und Koordination von Projekten, die Planung von Tagungen und Konferenzen oder der Aufbau von wissenschaftlichen Netzwerken. Thematisch geht es dabei nicht nur um Migration und Flucht, sondern auch um Diversität, Integration und interkulturelle Bildung. In jedem Fall sind die Aufgaben in der Wissenschaft sehr viel theoretischer als die von Sozialarbeiter/innen in Kommunen oder Flüchtlingseinrichtungen. Für die Arbeit ist es notwendig, analytisch denken und strukturiert vorgehen zu können. Die Arbeit ist langfristig angelegt: Bis verwertbare Ergebnisse vorliegen, vergehen mehrere Monate oder sogar Jahre.

9. Betreuung in Gemeinschaftsunterkünften

Bei der Flüchtlingsbetreuung in Gemeinschaftsunterkünften ist Improvisationstalent gefragt. Wer hier arbeiten will, muss bereit sein, Dinge beherzt anzupacken. Denn Gemeinschaftsunterkünfte sind oft eine der ersten Stationen für die Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Dementsprechend groß ist der Organisationsbedarf. Die Betreuerinnen und Betreuer, die in den Gemeinschaftsunterkünften arbeiten, nehmen hier vor allem eine Lotsenfunktion wahr: Um die kleineren Alltagsprobleme kümmern sie sich selbst, für alles Weitere verweisen sie an die richtigen Anlaufstellen.

Gemeinschaftsunterkünfte sind in ihrer Größe und Ausstattung sehr unterschiedlich. Als besonders viele Flüchtlinge ankamen, waren Hunderte von ihnen in leerstehenden Gebäuden mit wenig Infrastruktur untergebracht. Inzwischen ist die Unterbringung meist besser geregelt. Trotzdem sind die Unterkünfte in der Regel nicht optimal. Sie befinden sich oft in Containerbauten oder umfunktionierten Gebäuden, in denen viele Menschen aus verschiedenen Kulturen auf engem Raum zusammenleben müssen. Gleichzeitig ist der Betreuungsschlüssel oft sehr groß, sodass jeder Sozialarbeiter und jede Sozialarbeiterin für viele Menschen gleichzeitig zuständig ist.

Hauptaufgabe ist deswegen nicht die Soziale Arbeit im engeren Sinn, sondern die Organisation der Bedürfnisse der Geflüchteten. Es muss nicht nur geregelt werden, wer wo schläft, welche Hausordnung gilt und wie die Küchennutzung abläuft. Die in Deutschland Angekommenen wollen auch einen Handyvertrag abschließen, brauchen vielleicht einen Arzt und bekommen Post von Behörden. Die Betreuerinnen und Betreuer geben Wegbeschreibungen, erklären den Inhalt von Anschreiben und erinnern an wichtige Termine. Sie managen quasi die ersten Wochen und Monate in Deutschland.

Nicht immer können sie dabei alle Fragen der Angekommenen ausreichend beantworten. Nicht für jedes Problem gibt es sofort eine Lösung, etwa wenn es um den Wunsch geht, möglichst schnell einen deutschen Pass zu bekommen oder die Familie nachzuholen. Das lässt sich umso schwieriger vermitteln, weil die Angekommenen oft noch keine Möglichkeit hatten, Deutsch zu lernen. Bei den Betreuerinnen und Betreuern ist deswegen Improvisationstalent gefragt. Sie kommunizieren mit Händen und Füßen oder mit der Hilfe anderer Flüchtlinge, die schon ein bisschen besser Deutsch sprechen. Manchmal ist es auch notwendig, Entscheidungen im Namen der Betreuten zu treffen, etwa wenn es darum geht, auf ein Behördenschreiben schnell angemessen zu reagieren. Es ist deswegen wichtig, ausreichend Wissen zu rechtlichen Zusammenhängen zu haben.

Eine weitere Aufgabe ist es, Freizeitangebote für die Flüchtlinge zu organisieren. In der Regel dürfen sie noch nicht arbeiten und verbringen deswegen viel Zeit in der Unterkunft. Für die Kinder organisieren die Betreuer/innen dann oft spezielle Angebote, auch, damit die Eltern etwas Zeit für sich haben. Das kann ein Depot mit Spielzeug sein, das zu bestimmten Zeiten öffnet, oder es gibt Mal- und Bastelstunden. Für die Erwachsenen wird vielleicht ein erster Schnupperdeutschkurs angeboten, es gibt Filmabende oder eine Stadtführung. Vielleicht wird auch eine Kleiderausgabe mit gespendeten Sachen organisiert. Bei vielen dieser Angebote helfen Ehrenamtliche mit, deren Engagement die Betreuer/innen ebenfalls mit im Blick haben.

Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich. Sie findet nicht im Büro statt, sondern mitten zwischen den betreuten Menschen. Die Betreuer sind nah an ihnen dran, lernen ihr Leben kennen und erfahren ihre Geschichten. Für ausführliche Beratungsgespräche ist dabei in der Regel keine Zeit, zum Teil dürfen die Betreuer sie auch gar nicht leisten. Im Vordergrund stehen Alltagsorgen. Die Beziehung zu den Bewohnerinnen und Bewohnern ist von Vorneherein zeitlich begrenzt. In vielen Gemeinschaftsunterkünften herrscht eine hohe Fluktuation, weil die dort Untergebrachten weiterverteilt werden oder in eine eigene Wohnung ausziehen dürfen.

Es ist unvermeidbar, dass es dabei immer wieder zu Konflikten kommt – zwischen den Geflüchteten, aber auch zwischen ihnen und den Betreuerinnen und Betreuern. Wer sich für die Arbeit in einer Gemeinschaftsunterkunft entscheidet, sollte nicht nur Streit schlichten, sondern sich auch durchsetzen können. Es hilft, belastbar zu sein und sich von den Erlebnissen und Problemen der Betreuten innerlich abgrenzen zu können. Im Gegenzug trifft man bei seiner Arbeit auf Menschen aus verschiedenen Ländern und mit ganz verschiedenen Geschichten.

10. Stabsstellen für Integration

Vor allem große Kommunen leisten sich eigene Abteilungen, die das Thema Integration ressortübergreifend betreuen. Die so genannten Stabsstellen sind meist unmittelbar dem oder der Bürgermeister/in bzw. Oberbürgermeister/in einer Stadt unterstellt. Ihre Leitung ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, die nur erfahrene und fachlich kompetente Personen übernehmen können – ob sie nun aus Sozialer Arbeit oder einem anderen Fachbereich kommen. Teilweise wird die Stabsstelle von dem oder der Integrationsbeauftragten der Stadt geleitet. Diese verfügen allerdings oft über mehr Personal, als es bei Integrationsbeauftragten in kleineren Kommunen oder Gemeinden der Fall ist. Wer eine Stabsstelle leitet, ist zwar für alle Aufgaben zuständig, die auch Integrations- oder Flüchtlingsbeauftragte erfüllen. Gleichzeitig beinhaltet die Leitung auch Aufgaben wie die Personalführung von zum Teil mehreren Dutzend Mitarbeiter/innen sowie die Verantwortung von Mitteln aus dem städtischen Haushalt.

Die Integration ist eine Querschnittsaufgabe. Sie betrifft die städtischen Ämter in ganz unterschiedlichem Maße. Das Sozialamt hat mit der Versorgung und Betreuung von Flüchtlingen zu tun. Das Bauamt setzt sich vielleicht gerade mit der Genehmigung für einen Moscheeneubau auseinander. Und das Personalamt hätte gerne mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund und braucht eine entsprechende Werbestrategie. Die Stabsstelle Integration bringt in diesen Fällen ihre fachliche Expertise ein. Die dortige Leitung verfügt im Idealfall über umfangreiches Wissen zu Integration, Migration und Diversität – zumal sich in diesen Bereichen viel tut, weil sich Forschung und Methodik schnell weiterentwickeln. In der Stadtverwaltung sind hingegen vor allem Verwaltungsmitarbeiter/innen beschäftigt. Sie profitieren von der Unterstützung der Integrationsfachleute.

Für die Leitung einer Stabsstelle ist es deswegen vor allem wichtig, fachlich fit zu sein. Gleichzeitig muss sie sich für ihre eigenen Belange auch gegen Widerstände einsetzen können. Kritik gehört zum Job dazu, ob sie von Stadtratsfraktionen, Bürgerinnen und Bürgern, Zugewanderten oder der Presse kommt. Dass die Integration in einer Stadt ohne Probleme läuft, ist illusorisch. Ebenso utopisch ist es, dass die Wünsche aller, die entweder selbst zugewandert sind oder aber mit Zugewanderten zu tun haben, erfüllt werden. Hier ist es Aufgabe der Stabsstellenleitung, klare Standpunkte zu haben und auch Gegenwind auszuhalten. Empathie ist ebenfalls eine wichtige Eigenschaft. Die Beschäftigten in Integrationsstabsstellen haben es mit Menschen aus verschiedenen Kulturen zu tun und sind mit ganz verschiedenen Interessen und Bedürfnissen konfrontiert. Wer bei Konflikten vermitteln will, muss sich in die Beteiligten hineinversetzen und auf sie eingehen können. Das ist auch wichtig, um mit Behörden und politischen Akteuren gut zusammenzuarbeiten. Um im Rahmen einer Stabsstelle gute Arbeit zu leisten, ist es unabdingbar, gut mit dem Oberbürger-

meister oder der Oberbürgermeisterin einer Stadt klarzukommen und ähnliche Vorstellungen zu haben. Trotzdem ist die Stabsstelle eine konstante Einrichtung, die ihre Arbeit erst einmal nicht nach politischen Mehrheiten ausrichtet. Im Idealfall hat sie deswegen gleichermaßen gute Kontakte zu allen Stadtratsfraktionen.

Einer Stabsstelle unterstehen meist weitere Einrichtungen. Dazu gehören beispielsweise die Geschäftsstellen von Gremien wie etwa Integrationsbeiräten. Auch ein kommunales Integrationszentrum oder Beratungsstellen können einer Stabsstelle untergeordnet sein. Außerdem sind Stabsstellen oft federführend bei der Durchführung von kommunalen Projekten. Das können zum Beispiel Präventionsprojekte sein, die sich gegen Gewalt an Flüchtlingen richten, oder Qualifizierungsprogramme für Zugewanderte. Diese meist mit Drittmitteln geförderten Projekte werden oft von eigenen Projektteams durchgeführt. Auch wenn diese eigenständig arbeiten, obliegt der Leitung der Stabsstelle doch die Verantwortung für die Projekte. Auch wenn sie deren Verlauf nicht täglich kontrollieren kann, muss sie doch sicherstellen, dass die Projekte sinnvoll sind und von verlässlichen Personen verantwortet werden. Zum Teil verfügen Stabsstellen selbst über Gelder, mit denen sie Projekte gezielt fördern können. Auch in diesem Fall müssen sie sicherstellen, dass das Budget im Sinn der vorgegebenen Ziele bestmöglich eingesetzt wird. Die Zuwendungen können zum Beispiel Vereinen oder anderen Institutionen zugutekommen.

Ein großes Thema in vielen Stabsstellen ist die Bürgerbeteiligung. Die Stabsstelle ist oft Bindeglied zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit sowie Ansprechpartner für beide Seiten. Sie hält Kontakt zu den Bürger/innen und Migrant/innen durch Öffentlichkeitsarbeit, Bürgerversammlungen, Telefonhotlines, Seminaren für Ehrenamtliche und ähnliche Angebote. Bei Problemen, Beschwerden oder Wünschen kann sie zwischen den verschiedenen Gruppen vermitteln. Sie kennt nicht nur die Integrationslandschaft einer Stadt, sondern auch die komplexen Strukturen der zuständigen Behörden.